



Salerno 84127  
via L.Petrone, 33  
tel: 089/405058  
fax: 089/405157  
web: [www.uilfplsalerano.it](http://www.uilfplsalerano.it)  
mail: [salerno@uilfpl.it](mailto:salerno@uilfpl.it)  
pec: [salerno@pec.uilfpl.it](mailto:salerno@pec.uilfpl.it)  
C.F. 95076050657

**UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI  
SEGRETERIA TERRITORIALE**

**Salerno, lì 27 settembre 2021**

Prot. 489/2021

**Ai Sigg. Sindaci  
Ai sigg. Presidenti Comunità Montane  
Al sig. Presidente della Provincia  
Ai Segretari Comunali  
Ai Dirigenti/Responsabili Gestione Risorse Umane  
Ai Dirigenti/Responsabili di Area  
Ai Responsabili G.A.U.  
Agli R.S.U./agli ISCRITTI UIL FPL  
Enti Locali della Provincia di  
SALERNO**

### **Oggetto: novità in materia di personale**

Negli ultimissimi giorni sono state emanate importanti disposizioni che influiscono in modo significativo sull'organizzazione dei servizi e sulla vita professionale dei singoli lavoratori.

Nello spirito di collaborazione che da sempre distingue la scrivente Organizzazione, al fine di contribuire ad una lettura uniforme e condivisa di tali norme, nell'interesse comune di garantire servizi sempre più efficienti tutelando i diritti dei lavoratori, di seguito abbiamo ritenuto utile estrapolare e sintetizzare da tali provvedimenti le parti inerenti la gestione del **PERSONALE**.

#### **Lavoratori fragili**

Il 23 settembre 2021 il Senato **ha definitivamente approvato** il decreto legge 111 del 6 agosto 2021, concernente *“Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”*.

Il testo approvato ingloba i contenuti del Decreto Legge 122/21 che aveva introdotto ulteriori disposizioni riguardo all'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 per l'accesso in ambito scolastico, educativo e formativo e nelle strutture della formazione superiore.

Il nuovo articolo 2-ter inserito in sede di conversione prevede la tutela dei lavoratori fragili che non possono svolgere attività in Smart working.

Dal 1° luglio 2021 i lavoratori fragili si sono trovati nuovamente senza la tutela dell'assenza da lavoro equiparata al ricovero ospedaliero, in quanto l'ultimo intervento normativo (Dl 105/2021) ha esteso fino al 31 ottobre 2021 solo il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

L'articolo 2-ter del Dl 111/2021 modifica il comma 481 della legge di bilancio 2021 estendendo la tutela al 31 dicembre 2021

**1-Prorogata sino al 31 dicembre 2021** la disposizione (scaduta il 30 giugno 2021) secondo cui **ai lavoratori fragili**, in possesso del riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992), e ai lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento delle relative terapie salvavita, è riconosciuta, a determinate condizioni, **l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio** prescritto dalle competenti autorità sanitarie e dal medico di assistenza primaria che avesse in carico il paziente, al **ricovero ospedaliero**.

**2-Prorogata fino al 31 dicembre 2021** (attualmente 31 ottobre) per la **stessa tipologia di lavoratori** dipendenti, la concessione del **lavoro agile** anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Nello stesso articolato viene estesa da 48 a 72 ore la validità dell'esito negativo del test molecolare, ai fini della durata della certificazione verde.

Il **test molecolare** può essere eseguito anche su campione salivare, nel rispetto dei criteri stabiliti con circolare del Ministero della salute n 43105 del 24 settembre 2021.

Rimane di 48 ore la validità del test antigenico rapido.

### **Accordo sulla regolamentazione delle modalità di adesione al fondo** **Perseo-Sirio**

In data 16/09/2021 è stato sottoscritto definitivamente l'Accordo sulla regolamentazione inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso, per i lavoratori di tutte le Pubbliche amministrazioni assunti a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2019.

L'Aran sul suo sito ha messo a disposizione apposito materiale informativo, oltre ad alcuni orientamenti applicativi in materia.

Sintetizziamo di seguito la procedura e gli adempimenti a carico dei Servizi gestione del personale.

L'Accordo riguarda i dipendenti assunti a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2019 (ovvero dal 2 gennaio 2019).

E' espressamente escluso il personale transitato dal 2 01.2019 per mobilità, comando o altra forma di assegnazione temporanea; per progressione di carriera; personale già iscritto al "Fondo" in virtù di precedenti rapporti di lavoro.

L'art. 5 dell'accordo detta altresì una disciplina di prima applicazione per i dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio 2019, ma prima della data di entrata in vigore dello stesso (ovvero dal 2/1/2019 al 16/09/2021).

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 17/09/2021, l'adesione al fondo Perseo-Sirio avviene: mediante esplicita manifestazione di volontà del dipendente o mediante silenzio-assenso.

La procedura, nonché gli adempimenti a carico di ciascuna amministrazione sono i seguenti:

1) all'atto della firma del contratto individuale di "assunzione" l'amministrazione

fornisce al lavoratore un'informativa sulle modalità di adesione al "Fondo" con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso ed al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione.

2) Nei sei mesi successivi alla data di "assunzione", il lavoratore può comunicare all'amministrazione la propria volontà di non aderire.

L'Accordo prevede che le amministrazioni rendano disponibile la modulistica per manifestare la volontà di non adesione, ovvero iscriversi al "Fondo" manifestando espressamente la propria volontà di adesione.

Qualora, durante i predetti sei mesi, il medesimo lavoratore non esprima alcuna volontà, egli è iscritto automaticamente al "Fondo" a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi.

3) Entro il 10 del mese, le amministrazioni comunicano al "Fondo" i nominativi dei lavoratori iscritti con la modalità del silenzio assenso, per effetto della scadenza del termine dei predetti sei mesi, avvenuta nel corso del mese precedente.

Entro i successivi trenta giorni il "Fondo" comunica, al lavoratore iscritto mediante silenzio-assenso, l'avvenuta adesione e le relative informazioni al riguardo, compresa la possibilità di recesso.

4) L'iscritto mediante silenzio-assenso può recedere entro un termine di trenta giorni, senza costi e senza dover indicare il motivo, decorrente dalla data di comunicazione dell'adesione da parte del "Fondo".

Il "Fondo", entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione relativa al recesso, procede a rimborsare, al lavoratore e/o all'amministrazione, le somme eventualmente da questi pervenute.

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 2/01/2019 al 16/09/2021, in fase di prima applicazione dell'Accordo è previsto:

1) entro il 15/11/2021 (sessanta giorni dalla relativa sottoscrizione), le amministrazioni forniscono ai lavoratori interessati l'informativa sulle modalità di adesione al "Fondo", con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso ed al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione.

La predetta informativa è resa mediante comunicazione personale agli interessati con modalità che garantiscano la certezza della data di ricezione.

Per gli assunti dal 2/1/2019 e che risultano transitati in mobilità al momento della firma definitiva dell'Accordo, l'informativa dovrà essere inviata dall'amministrazione dove sono transitati in mobilità;

2) Nei sei mesi successivi alla data in cui è stata resa la predetta comunicazione, il lavoratore può comunicare all'amministrazione la propria volontà di non aderire, sempre presentando l'apposito modulo, ovvero iscriversi al "Fondo" manifestando espressamente la propria volontà di adesione.

Qualora, durante tale periodo, il medesimo lavoratore non esprima alcuna volontà, egli è iscritto automaticamente al predetto "Fondo" a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi.

Anche per il personale assunto dal 2/1/2019 al 16/09/2021 si applica poi quanto illustrato in precedenza per il personale neo assunto.

Come previsto dall'art. 4, comma 1, ultimo periodo, dell'accordo, il "Fondo" ha reso disponibile sul proprio sito internet un'apposita sezione dove è possibile anche scaricare le informative in forma standardizzata da consegnare ai dipendenti, sia per quelli assunti dal

17/09/2021 che per quelli assunti dal 2/1/2019 al 16/09/2021.

### **Obbligo del Green pass sui luoghi di lavoro**

Ai dipendenti pubblici che non hanno il green pass o non lo esibiscono è precluso l'accesso al lavoro dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 e per ogni giorno di assenza non deve essere corrisposto il trattamento economico, sia fondamentale sia accessorio.

Così recita il nuovo decreto sul green pass d.l. 127/2021

L'obbligo di pass abbraccia tutta la Pa compresi gli «esterni» che vi accedono assieme al personale

L'obbligo di Green Pass non si applica ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica.

Sono comunque messi a disposizione tamponi gratuiti per questi soggetti.

I controlli saranno effettuati preferibilmente all'accesso ai luoghi di lavoro e, nel caso, anche a campione.

Il decreto prevede che il personale che ha l'obbligo del pass, se comunica di non averlo o ne risulti privo al momento dell'accesso al luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato con lo stop allo stipendio già dal primo giorno e fino alla sua presentazione.

Dopo cinque giorni di assenza il rapporto di lavoro è sospeso fino alla presentazione della certificazione.

Si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e non si hanno conseguenze disciplinari.

Per i datori di lavoro che non effettuano i controlli sono previste sanzioni da 400 a mille euro, mentre i dipendenti che verranno sorpresi in un luogo di lavoro senza il pass rischiano una sanzione da 600 a 1.500 euro.

Se il datore (o il soggetto delegato) non dispone la sospensione del lavoratore non in regola la sanzione amministrativa a suo carico sarà più salata e andrà da 600 a 1.500 euro.

Il testo del decreto legge 127/2021 stabilisce che durante il periodo in cui i dipendenti non svolgono l'attività lavorativa, perché non in possesso della certificazione Covid, non si dà luogo alla sospensione dal servizio, ma essi devono essere considerati semplicemente ed esclusivamente come assenti ingiustificati.

Tale assenza, per espressa previsione legislativa, non integra i presupposti per l'avvio di un procedimento disciplinare.

È questo un chiarimento quanto mai opportuno perché sottolinea che siamo in presenza di una norma che ha un carattere speciale.

Nella stessa direzione vanno le previsioni dettate sulla irrogazione delle sanzioni sia per i dipendenti che si recano al lavoro pur essendo sprovvisti della certificazione verde, sia per i datori di lavoro che non apprestano le misure necessarie per dare corso alla effettuazione delle verifiche e dei controlli previsti dal decreto.

Anche in questo caso la sanzione non ha una natura disciplinare, visto che non è previsto l'intervento dello specifico ufficio.

Essa sembra essere ascrivibile all'elenco delle sanzioni amministrative, come dimostrato ulteriormente dalla attribuzione della **competenza alla sua irrogazione al prefetto**, sulla base delle informazioni che devono essere fornite dalle singole amministrazioni.

Per la concreta applicazione di questo provvedimento è necessario che ogni ente pubblico individui chi sono il o i dirigenti da considerare come datori di lavoro e che, quindi,

presiedono all'applicazione del decreto.

Il dirigente datore di lavoro è inoltre chiamato a individuare i dipendenti che devono svolgere le attività di verifica del rispetto del dettato legislativo.

Sempre il dirigente deve definire le concrete modalità di svolgimento dei controlli tenendo conto delle indicazioni che saranno individuate da un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Si deve ricordare che il testo del decreto stabilisce il green pass anche per i dipendenti di aziende private, associazioni etc. che lavorano o collaborano con la pubblica amministrazione.

### ***A-Nomina dell'INCARICATO per la VERIFICA GREEN PASS nei luoghi di lavoro***

Tratto dall'Articolo 3, comma 5 del Decreto Legge n.127 del 21/09/2021

In base all'articolo sopra indicato del Decreto Legislativo 127/2021: io sottoscritto/a nella figura di Datore di Lavoro dell'Ente nomino ..... come INCARICATO ALLA VERIFICA della certificazione verde COVID-19.

In ottemperanza a quanto previsto dalla L. 105 del 23/07/2021, il controllo della certificazione verde avviene tramite esibizione del formato digitale o analogico.

La verifica avverrà come indicato dall'ordinanza 28862 del 28/06/2021 emessa dal Ministero della Salute, relativa all'impiego dell'applicazione "VerificaC19" al fine di svolgere il controllo di cui sopra.

### **Smart working nella PA**

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre u.s. che a breve uscirà sulla Gazzetta Ufficiale, stabilisce il ritorno in presenza e l'addio – se non in casi rari – allo Smart Working nella pubblica amministrazione

Le misure del DPCM si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 quindi anche alle Regioni, le **Province**, i **Comuni**, le **Comunità montane**, e loro consorzi e associazioni; le **Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura** e loro associazioni; le amministrazioni, le aziende e gli enti del **Servizio sanitario nazionale**.

Con un successivo Decreto Ministeriale, saranno fornite apposite **indicazioni operative** affinché il rientro negli uffici sia rispettoso delle misure di contrasto al Covid-19 e sia coerente con la **sostenibilità del sistema dei trasporti**.

Nello specifico la modalità ordinaria di lavoro nelle pubbliche amministrazioni tornerà ad essere nuovamente in presenza in maniera graduale.

Stando al testo del DPCM l'obiettivo della riforma è sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Con l'emergenza da Covid-19, lo Smart Working è entrato nel settore pubblico a partire dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18.

Successivamente, visto che l'emergenza è stata prorogata fino a fine anno, per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni è stato sancito nel Decreto Legge 30 Aprile 2021, n. 56, di prevedere il lavoro agile, senza ulteriori discipline, non oltre il **31 dicembre 2021**.

Questa disposizione ora è stata modificata dal nuovo DPCM di Draghi.

In merito alla disciplina dello Smart Working nella PA, infine il Ministro Brunetta ha anche dichiarato che **entro il 31 gennaio 2022**, ogni amministrazione dovrà presentare il **Piano integrato di attività e organizzazione**, all'interno del quale confluirà il **POLA** per il lavoro agile.

Lo scopo è far decollare uno Smart Working vero e strutturato che possa soddisfare realmente le esigenze dell'utenza.

Secondo l'intenzione del Ministro, una quota di lavoratori resterà comunque in Smart Working, ma parliamo di una fascia del 15%.

Per definire chi saranno questi dipendenti, le amministrazioni pubbliche si dovranno occupare di concludere i Contratti Nazionali di Lavoro dei vari Comparti del Pubblico Impiego.

Sperando di aver contribuito a chiarire ulteriormente questa nuova normativa ed esprimendo la sempre pronta diponibilità di questa Organizzazione si porgono deferenti ossequi.

Il Segretario Generale UILFPL

Donato Salvato

**Firma autografa omessa ai sensi  
dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993**