

EMERGENZA COVID 19

SCHEDA TECNICA RIEPILOGATIVA DELLA NORMATIVA VIGENTE AL
31.12.2020

(AGGIORNATA AL PROTOCOLLO COVID 19 PER LA DIFESA DEL
27.11.2020 , ALLE CIRCOLARI DI PERSOCIV N.75943/18.12.2020 E
77165/23.12.2020, AL DM FP 23.12.2020 E ALLA L.178/30.12.2020

Relazioni sindacali

- I datori di lavoro sono chiamati a promuovere e potenziare le modalità di **COMUNICAZIONE E CONFRONTO con le Rappresentanze Sindacali**, al fine di **CONDIVIDERE INFORMAZIONI E AZIONI** volte a contemperare la necessità di tutelare la salute del personale e dell'utenza con quella di garantire la piena operatività dei luoghi di lavoro, anche con **INTERLOCUZIONI PROGRAMMATE con le RR.SS.** nell'adozione di misure organizzative atte a rimodulare il lavoro agile ed il lavoro in presenza (fermo restando per l'Amministrazione l'obbligo dell'attuazione delle più adeguate condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in ordine allo svolgimento delle attività che possono essere svolte in presenza).
- In ogni sede di contrattazione integrativa locale dovranno essere avviati i **tavoli di CONTRATTAZIONE SINDACALE**:
 - 1) per individuare eventualmente ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto a quelle adottate, tali da impedire attraverso un maggiore margine temporale gli assembramenti per l'ingresso e l'uscita del personale ed al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. I **criteri** sono oggetto di Contrattazione integrativa nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art 7, comma 6, lettera o) del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018.
 - 2) in linea con le previsioni del Protocollo Nazionale, sulle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 7, comma 6, lettere K) e O) del CCNL Funzioni Centrali.

- In ogni sede di contrattazione integrativa locale dovranno essere avviati i **tavoli di CONFRONTO SINDACALE**:
 - 1) per ridefinire eventualmente con **orari differenziati** l'articolazione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro delle attività da svolgersi in presenza;
 - 2) per l'attuazione in sede locale dei **principi del protocollo Nazionale** e per l'attuazione delle relative **disposizioni organizzative**;
 - 3) per il **monitoraggio** da parte dei Comitati Permanenti costituiti presso ciascun Ente per la **verifica** dell'applicazione e dell'eventuale aggiornamento dei relativi protocolli di sicurezza.
- **Ai Comitati permanenti saranno forniti i DATI EPIDEMIOLOGICI disponibili**, riguardanti i singoli enti, unitamente alle misure precauzionali intraprese, esclusivamente ad uso interno dei rispettivi Enti.
- **Dovrà essere adottato** (qualora non adempiuto) il **PROTOCOLLO DI SEDE** per la definizione delle misure di prevenzione e sicurezza, applicando il protocollo nazionale eventualmente integrato con le esigenze dell'ente o di norme emergenziali Regionali/Territoriali ed aggiornando i rispettivi DVR.
- In ogni singolo Ente o Comando dovrà essere costituito con immediatezza (qualora non adempiuto) e dovrà essere dato impulso al **COMITATO PERMANENTE** sulle materie oggetto del Protocollo nazionale, con il coinvolgimento delle OO.SS., RSU, Medico competente, RSPP, RLS, RLST

Misure organizzative

Gestione del personale in presenza fisica

Si dovrà provvedere a regolamentare nei posti di lavoro i seguenti aspetti:

- **Revisione degli spazi** (soprattutto con riguardo alla disposizione logistica del personale negli ambienti e nelle postazioni di lavoro);
- **Modalità di ingresso e uscita**, creando, dove possibile, percorsi obbligati unidirezionali per mantenere la distanza interpersonale o luoghi di entrata/uscita alternativi in relazione a flusso elevato di personale;
- Procedure per la gestione dei **rapporti con l'utenza** anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza;
- Privilegiare per le comunicazioni interne (ivi comprese le riunioni) modalità digitali o telefoniche ed **evitare assembramenti** di qualsiasi genere in ogni luogo di lavoro;
- Adozione delle necessarie soluzioni organizzative per consentire lo svolgimento di **attività formative** anche nei confronti del personale che può svolgere solo attività di lavoro in presenza;
- Negli Enti/Comandi siti nelle c.d. "ZONE ROSSE", **limitazione della presenza** del personale nei luoghi di lavoro **da parte dei rispettivi datori**, al fine di assicurare esclusivamente **le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza**, anche in ragione della gestione dell'emergenza; il personale non in presenza presta la propria attività lavorativa in modalità agile;
- Possono essere individuate **ulteriori fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita** rispetto a quelle adottate, tali da impedire attraverso un maggiore margine temporale gli assembramenti per l'ingresso e l'uscita del personale. Particolare attenzione dovrà essere prestata nei confronti dei **pendolari** che necessariamente debbono fruire dei mezzi pubblici. I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, sono oggetto di

Contrattazione integrativa nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art 7, comma 6, lettera o) del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018;

- Potrà essere ridefinita con **orari differenziati** l'articolazione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro, attraverso incontri di confronto sindacale;
- I lavoratori osserveranno il **distanziamento interpersonale** negli ambienti di lavoro, come previsto dal Protocollo stesso e nei documenti di valutazione dei rischi.

Gestione del personale in lavoro agile:

- Il datore di lavoro deve **aggiornare/implementare la mappatura delle attività eseguibili in modalità agile** in relazione alla dimensione organizzativa e funzionale del proprio Ente.
- All'esito della suddetta ricognizione **il datore di lavoro organizza il lavoro dei propri dipendenti** (su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale) **applicando il lavoro agile, con le misure semplificate** (senza necessità di accordo individuale) **almeno al 50% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità fino al 28.02.2021 (ART. 1 C. 481 LEGGE 178/30.12.2020) per i lavoratori fragili e fino al 31.01.2021 (ART. 1 C.1 DM FP 23.12.2020) per gli altri dipendenti.**
 - Il lavoratore agile **alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate in remoto**. Il personale potrà, ad esempio, essere collocato in lavoro agile per 3 o 4 giorni nell'arco della settimana lavorativa, con criteri di alternanza con il lavoro in presenza (che potrà, pertanto, essere limitato a 1 o 2 giorni la settimana);
 - Nei giorni in presenza la prestazione di sei ore potrà essere ritenuta preferibile;
 - Deve essere favorita la **rotazione del personale** tesa ad assicurare nell'arco settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in presenza, secondo un criterio di pari opportunità di accesso stabilito per tutti i lavoratori preposti ad attività che possano essere svolte in modalità agile;
 - I lavoratori osserveranno il **distanziamento interpersonale** negli ambienti di lavoro, come previsto dal Protocollo stesso e nei documenti di valutazione dei rischi, ed utilizzeranno obbligatoriamente **le mascherine di protezione** nella condivisione di spazi chiusi comuni;

- gli Enti, tenendo anche conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, **devono assicurare le percentuali più elevate possibili di lavoro agile**;
- Gli Enti continuano nell'impegno **di aumentare l'acquisto** di personal computer portatili e tablet, di beni e servizi informatici, di servizi di connettività, **e di rendere accessibili da remoto, ove possibile, i sistemi informativi** in favore di tutto il personale in lavoro agile;
- Il lavoro agile si svolge ordinariamente in **assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro**;
- Il personale è tenuto ad assicurare una **fascia di contattabilità giornaliera** pari ad almeno tre (3) ore anche non consecutive, in orari concordati con il responsabile di ciascuna U.O., al fine di assicurare **le interlocuzioni** necessarie all'efficace funzionamento delle strutture ed **il coordinamento** delle attività quotidianamente svolte. Non sono consentite altre forme di controllo;
- La scelta del **luogo della prestazione lavorativa da parte del dipendente** risponde a criteri di ragionevolezza e sicurezza per il lavoratore stesso, considerando l'emergenza sanitaria in atto;
- La prestazione lavorativa in modalità agile, si svolgerà **anche mediante forme organizzative per fasi, cicli e obiettivi**;
- le prestazioni lavorative svolte da remoto **potranno avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia**, in aggiunta o in alternativa (senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro), **attività progettuali** specificamente individuate;

ESEMPI DI CRITERI IN BASE AI QUALI IL RESPONSABILE DELL'ENTE SCELGA DI COLLOCARE IL DIPENDENTE IN LAVORO AGILE

- le **condizioni di salute** del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- la presenza nel medesimo nucleo di **figli minori di quattordici anni**;
- **la tutela delle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità**;
- **la distanza** tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- il numero e la tipologia dei **mezzi di trasporto** utilizzati e dei relativi **tempi di percorrenza**.

DESTINATARI DEL LAVORO AGILE:

1. **tutto il personale che svolga attività compatibili con il lavoro agile**, valorizzando e coinvolgendo il personale al fine di implementare e/o potenziare, ove possibile, tale modalità di prestazione lavorativa;
2. **I lavoratori in possesso di professionalità tecniche**, che svolgono attività ordinariamente in presenza, **appartenenti agli enti dell'area Tecnico/Industriale e tecnico/Operativa**, che **potranno svolgere** attività in modalità agile mediante flessibilità, piani di formazione e aggiornamento, ecc.;
3. **I lavoratori tutelati da specifiche norme legislative:**
 - **Prioritariamente i lavoratori fragili individuati** dall'articolo 26, comma 1-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 (comma che introduce il comma 2-bis nell'art. 26 del decreto legge n. 18/2020, come convertito con Legge 27-24.04.2020) o previsti dall'art. 39, commi 1 e 2 bis del decreto legge n. 27/2020, convertito con modifiche dalla legge n. 27/2020, **in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, tra i quali il medico competente**, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione (dipendenti immunodepressi e familiari conviventi delle persone immunodepresse) o da esiti patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità di cui all'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992. I lavoratori fragili **dovranno svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile in maniera continuativa**, anche prevedendo l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento e nei loro confronti potranno essere svolte specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (nel rispetto del profilo professionale assegnato);
 - **I genitori di figli conviventi minori di anni sedici**, ai sensi dell'articolo 21 bis del citato decreto-legge n. 104/2020, come integrato dall'articolo 22 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile **per tutto o parte del periodo** della quarantena a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito di attività sportive o in strutture regolarmente frequentate

per seguire lezioni musicali o linguistiche, ovvero in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente di età minore di sedici anni;

- **A fronte di ordinanze di autorità amministrative locali** che disponessero, per periodi determinati, la chiusura di parti del territorio o restrizioni della circolazione/mobilità, il datore di lavoro **potrà** disporre il lavoro agile;
- **I lavoratori residenti nelle c.d. "Zone Rosse"** che non svolgono le attività ritenute indifferibili.

Misure di sicurezza

Prescrizioni

- **L'amministrazione garantisce QUOTIDIANAMENTE LA PULIZIA E L'IGIENE ACCURATA** degli ambienti lavorativi, delle postazioni individuali di lavoro, dei servizi igienici, degli spazi comuni e degli impianti, prevedendo frequenti interventi sia sugli spazi di fruizione condivisa che sulle dotazioni strumentali (a titolo esemplificativo: la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse, pulsantieri degli ascensori e dei distributori automatici);
- **L'amministrazione programma la SANIFICAZIONE ROUTINARIA** dei suddetti luoghi, nonché **la PULIZIA DEI FILTRI DEGLI IMPIANTI** di aerazione e condizionamento /climatizzazione;
- **L'amministrazione assicura la distribuzione di appropriati DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE** in relazione alla specificità delle attività svolte dai lavoratori;
- **L'amministrazione continuerà a curare l'installazione e la distribuzione di DISPENSER DI PRODOTTI DISINFETTANTI PER LE MANI**, soprattutto nelle aree di uso comune (mense, sale di attesa, spogliatoi, zone dove sono situati i badge, in prossimità delle pulsantieri degli ascensori).

Specifiche misure da adottare

- a) **In caso di sintomi** (febbre e infezione respiratoria) **sviluppati da dipendenti in servizio**, occorre provvedere all'isolamento temporaneo in luogo idoneo e arieggiato, avvertire immediatamente il competente ufficio di appartenenza per l'adempimento delle disposizioni dell'autorità sanitaria;
- b) **Obblighi da osservare da parte del personale** in caso di presenza di febbre oltre i 37,5°C o altri sintomi influenzali (restare a casa, avvertire il proprio medico di famiglia o l'autorità sanitaria territorialmente competente);
- c) L'Amministrazione effettua il **controllo della temperatura corporea dei lavoratori** prima dell'accesso al luogo di lavoro, incaricando personale preposto dotato di DPI o in alternativa personale sanitario;
- d) **Regole da seguire per il rientro in servizio** al termine del periodo trascorso in isolamento/quarantena/permanenza domiciliare fiduciaria;
- e) L'Amministrazione si riserva di effettuare approfondimenti in ordine alla fattibilità, al ricorrere delle condizioni, di **piani di screening** a favore del personale.

Roma, 4 gennaio 2021

p. LA SEGRETERIA NAZIONALE
Maria Pia BISOGNI e Pasquale BALDARI