



DG.14

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

Ai Responsabili delle Strutture di Missione

Ai Responsabili delle Strutture:

- Staff Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile P.R.A. (50.03.93)
- Struttura tecnica di supporto O.I.V. (50.14.83)
- Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (50.14.94)

All' Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)

A tutti i Dirigenti delle SSL
per il tramite delle SPL

Ai Responsabili delle Segreterie degli Assessori

e, per conoscenza

Al Capo di Gabinetto

LORO SEDI

Oggetto: DPCM 23 settembre 2021 e D.M. 8 ottobre 2021. Indicazioni operative.

Facendo seguito alla precedente corrispondenza relativa all'oggetto, con la presente s'intende fornire ulteriori indicazioni in attuazione del citato decreto.

In via preliminare, si ribadisce che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza.

Pertanto:

- da detta data, i dirigenti di livello non generale e i responsabili di ufficio assicurano la presenza in servizio del personale addetto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (*front*

office), e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (*back office*), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza;

- entro il 30 ottobre p.v., saranno rese note le misure organizzative necessarie per la piena attuazione delle disposizioni normative in oggetto, al fine di consentire il progressivo e graduale rientro in presenza di tutto il restante personale;

- fino al 30 ottobre p.v., e comunque nelle more dell'adozione delle citate misure organizzative e di specifiche linee guida del Ministero per la P.A. (previste all'articolo 1, comma 6, del DM 8 Ottobre 2021), i dirigenti organizzano i rientri del personale che attualmente svolge attività in modalità smart working assicurando che la propria prestazione e quella dei dipendenti assegnati sia svolta prevalentemente in presenza (almeno tre giorni a settimana), continuando nelle restanti giornate a prestare il lavoro in modalità agile secondo le vigenti procedure;

- per quanto concerne i lavoratori fragili, si rinvia alle valutazioni del competente Datore di Lavoro ed alle conseguenti disposizioni che adotterà in materia.

I dirigenti, comunque, sono tenuti ad organizzare il lavoro in presenza all'interno delle strutture regionali garantendo il puntuale rispetto delle disposizioni impartite dal Datore di Lavoro, da ultimo, con la nota prot. n° prot. n° PG/2021/0506047 del 13 ottobre u.s..

Per quanto riguarda, invece, le previsioni di cui all'articolo 1, comma 1, del D.L. 21/09/2021 n.127 che ha introdotto - all'articolo 9 quinquies del D.L. 22/04/2021 n. 52 convertito in legge 17/06/2021 n. 87 - quale condizione inderogabile per l'accesso al luogo di lavoro l'obbligo di possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde COVID19 (c.d. green pass), fermo restando quanto ha prescritto sul punto il Datore di lavoro, si precisa quanto segue:

- posto il divieto per i dipendenti pubblici di avere accesso nei luoghi di lavoro in assenza di certificazione verde (*green pass*), ogni singolo dipendente sprovvisto di detta certificazione non deve assolutamente accedere al luogo di lavoro;

- nell'ipotesi in cui l'accertamento dell'assenza di *green pass* o il rifiuto dell'esibizione avvenga all'ingresso della struttura, il personale preposto al controllo vieterà al lavoratore l'accesso, invitandolo ad allontanarsi;

- qualora, invece, la verifica/rifiuto avvenga successivamente all'ingresso del dipendente, lo stesso dovrà essere allontanato dalla sede lavorativa e sanzionato ai sensi dell'articolo 9 quinquies del citato decreto legge;

- in tale ultimo caso, fatta salva l'ipotesi di responsabilità penale (falsa certificazione o utilizzo di certificazione altrui, ecc.), restano ferme le conseguenze di carattere disciplinare adottate in conformità alle disposizioni di legge e contrattuali;

- a tal fine, sarà onere del dirigente che accerti la mancanza -personalmente o tramite il soggetto delegato - avviare la segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, come successivamente indicato;

- il dipendente allontanato risulterà assente ingiustificato fino alla presentazione della certificazione in oggetto o, in mancanza, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza fissata al 31/12/2021;

- al lavoratore assente ingiustificato per mancato possesso od esibizione della certificazione verde non è dovuta la retribuzione né altro compenso od emolumento comunque denominato (anche di

natura previdenziale), avente carattere fisso e continuativo - accessorio o indennitario - per le giornate di lavoro non prestate;

- i giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio, ma è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro;

- in entrambi i casi, l'incaricato all'accertamento e alla contestazione, oltre agli adempimenti prescritti dal Datore di Lavoro, trasmetterà tempestivamente - e per il tramite del Dirigente responsabile - tutta la documentazione relativa (nota/verbale dal quale risulti l'attività svolta, le generalità proprie e del dipendente interessato, eventuali testimoni presenti, ogni altro elemento ritenuto utile) alla Direzione Generale Risorse Umane: UU.OO.DD. 01, 02, 05, 07, per gli adempimenti connessi e successivi. Analogamente, dovrà essere comunicata la cessazione del periodo di sospensione, a seguito dell'esibizione della certificazione verde COVID 19 da parte del dipendente interessato;

- si evidenzia che la certificazione verde non è autocertificabile, ma il documento deve essere prodotto in formato cartaceo o digitale;

- non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo dell'obbligo, adibire il dipendente che non sia in possesso del *green pass* al lavoro in modalità agile;

- nel caso in cui un dipendente risulti sprovvisto della certificazione verde, il responsabile della struttura dirigenziale ove lo stesso è incardinato dovrà comunicargli la sospensione dal lavoro - senza diritto alla retribuzione - fino alla data di esibizione del certificato, ovvero, in mancanza, fino alla data del 31/12/2021 e comunicarlo tempestivamente ai competenti Uffici della Direzione Generale per le Risorse Umane.

Seguiranno, comunque, aggiornamenti in esito all'adozione degli ulteriori provvedimenti in materia, in uno alla comunicazione del codice di assenza, di prossima implementazione, da utilizzarsi per il dipendente sospeso dal lavoro.

Si invitano i destinatari della presente ad assicurarne la diffusione a tutto il personale incardinato nei rispettivi uffici.

Il Direttore Generale
dott.ssa Maria Messina

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