



Aggiornamento PERSONALE

Circolare 1 ottobre 2021

Green pass, rientro in presenza e lavoro agile nel pubblico impiego dal 15/10/2021

➔ Premessa

Con il [D.L. n. 127 del 21/09/2021](#), che estende l'obbligo di possesso della certificazione verde Covid-19 per l'accesso ai luoghi di lavoro dal 15/10/2021, e con il [D.P.C.M. del 23/09/2021](#), con cui viene previsto che, sempre dal 15/10/2021, il lavoro in presenza torna ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, sono state gettate le basi per il ritorno in presenza dei lavoratori pubblici e per il superamento del lavoro agile "emergenziale".

La Funzione Pubblica, in data 24/09/2021, ha pubblicato un articolo ([Green pass, rientro in presenza e smart working: ecco tutte le tappe](#)) nel quale vengono illustrate le tappe dell'intero processo che porterà gradualmente all'applicazione delle misure ordinarie in materia di lavoro agile.

Illustriamo di seguito i contenuti dei citati provvedimenti adottati in tale ambito, nonché le conseguenti prime indicazioni in materia di gestione del personale e di svolgimento dell'attività lavorativa a partire dal 15/10/2021, rimanendo in attesa dell'emanazione dei restanti documenti (linee guida sulle modalità di controllo dei green pass di tutti i dipendenti pubblici, D.M. e linee guida per il rientro in presenza della P.A., schemi per la redazione del Piano Integrato P.A. e nuovo CCNL).

➔ Estensione dell'obbligo di possesso del green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei dipendenti pubblici

L'art. 1 del [D.L. n. 127 del 21/09/2021](#) ha esteso l'obbligo del possesso della certificazione verde Covid-19 di cui all'art. 9, comma 2, del [D.L. n. 52/2021](#) in ambito lavorativo pubblico, a decorrere dal 15/10/2021 fino al 31/12/2021, attuale termine dello stato di emergenza.

I contenuti di tale provvedimento possono essere così sintetizzati:

Soggetti destinatari:

- personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del [D.Lgs. n. 165/2001](#), personale di cui all'art. 3 del medesimo decreto legislativo, personale delle Autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, della Banca d'Italia, nonché degli enti pubblici economici e degli organi di rilievo costituzionale;
- tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni di cui al punto precedente, anche sulla base di contratti esterni;
- soggetti titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice; gli organi costituzionali, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento alle disposizioni contenute nell'art. 1 del [D.L. n. 127/2021](#).

Ambito applicativo:

ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro in cui viene svolta l'attività lavorativa, è fatto obbligo, da parte dei soggetti sopra elencati, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19; restano ferme le misure previgenti riguardanti il medesimo obbligo in ambito scolastico e sanitario.

Soggetti esentati dall'obbligo:

le disposizioni di cui ai punti precedenti non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

Obblighi del datore di lavoro:

- i dirigenti/responsabili sono tenuti a verificare il possesso del green pass ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei propri dipendenti; per i soggetti esterni, la verifica sul rispetto delle predette prescrizioni, oltre che dai dirigenti/responsabili dell'amministrazione in cui gli stessi prestano la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato, è effettuata anche dai rispettivi datori di lavoro;
- sempre i dirigenti/responsabili definiscono, entro il 15/10/2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche di cui al punto precedente, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuano con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni degli obblighi prescritti. Per le modalità organizzative di effettuazione di tali verifiche, è tuttavia necessario attendere le apposite linee guida ministeriali che, per le Regioni e gli Enti Locali, saranno emanate previa intesa con la Conferenza Unificata.

Sanzioni:

- il personale dipendente dell'amministrazione (non quelli esterni), nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risulti privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, non può accedere ai luoghi di lavoro ed è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31/12/2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro; per i giorni di assenza ingiustificata (fin dal primo giorno) non

sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati (compreso, quindi, il trattamento economico accessorio);

➔ in caso di violazione delle disposizioni che prevedono i controlli da parte dei dirigenti/responsabili, di mancata adozione delle misure organizzative per tali controlli nel termine previsto (15/10/2021), nonché in caso di accesso del personale ai luoghi di lavoro, sia interno che esterno, in violazione all'obbligo del possesso della certificazione verde Covid-19, ferme restando in quest'ultimo caso le conseguenze disciplinari, si applicano le prescritte sanzioni amministrative, che verranno irrogate dal Prefetto su segnalazione da parte dei soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.

➔ **Rientro in presenza da parte dei dipendenti pubblici**

Con il [D.P.C.M. 23/09/2021](#) è stato disposto che, a decorrere dal 15/10/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza.

L'art. 87, comma 1, secondo periodo, del [D.L. n. 18/2020](#) prevede che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Il [D.P.C.M. 23/09/2021](#) stabilisce quindi una data antecedente (15/10/2021), rispetto al termine dello stato di emergenza (31/12/2021), fino alla quale il lavoro agile è considerata una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa.

Come si legge nella relazione illustrativa di tale decreto, il rientro in presenza dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni non sarà immediato, bensì graduale e accompagnato da indicazioni fornite con apposito decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, come vedremo meglio di seguito, nel rispetto delle misure di contrasto del fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità.

➔ **Il lavoro agile dal 15/10/2021**

Per effetto del [D.P.C.M. 23/09/2021](#), quindi, a decorrere dal 15/10/2021 il lavoro agile cessa di essere una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni; questo significa che, come illustrato dalla Funzione Pubblica ([Green pass, rientro in presenza e smart working: ecco tutte le tappe](#)): "Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi".

In tale ambito, tuttavia, ci si chiede se fino al 31/12/2021 rimangono comunque applicabili le misure semplificate di cui all'art. 87, comma 1, lett. b), del [D.L. n. 18/2020](#) (si prescinde dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della [L. n. 81/2017](#)).

Questo perché l'art. 263, comma 1, del [D.L. n. 34/2020](#), tutt'ora in vigore, dispone che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31/12/2021, le pubbliche amministrazioni organizzano il lavoro dei

propri dipendenti e l'erogazione dei servizi applicando anche il lavoro agile con le misure semplificate di cui al richiamato art. 87, comma 1, lett. b), del [D.L. n. 18/2020](#).

Partendo dal presupposto che la normativa caratterizzante il lavoro agile "emergenziale" e "semplificato" è contenuta nel predetto art. 87, comma 1, del [D.L. n. 18/2020](#), riteniamo che il venire meno dell'utilizzo di tale strumento come modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa faccia decadere automaticamente anche l'applicazione delle conseguenti misure semplificate.

La norma, infatti, prevede testualmente: "Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che, **conseguentemente**:

a) omissis;

b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81."

Il Decreto "Rilancio" si limita a individuare il lavoro agile semplificato, definito dalla predetta norma, come una delle misure di organizzazione del lavoro e di erogazione dei servizi a disposizione del datore di lavoro per adeguare l'operatività degli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti. Quanto sopra a condizione, comunque, che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Lo stesso art. 263 del [D.L. n. 34/2020](#) prevede che, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro della Pubblica Amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi.

Come abbiamo avuto modo di accennare in premessa, il Governo ha già annunciato l'emanazione di un apposito decreto in tal senso, nel quale verranno definite nuove modalità organizzative del lavoro pubblico alla luce delle sopravvenute disposizioni che prevedono il rientro in presenza dei dipendenti a partire dal 15/10/2021.

Rimaniamo quindi in attesa delle indicazioni ministeriali sull'argomento, tenendo conto comunque della necessità degli opportuni chiarimenti su come impostare e gestire il lavoro agile nel periodo transitorio dal 15/10 al 31/12/2021, nelle more della definizione del Piano Integrato PA entro il 31/01/2022 e del nuovo CCNL che disciplinerà anche gli istituti del lavoro agile.

Evidenziamo infine che per i lavoratori "fragili" rimane in vigore l'art. 26, comma 2-bis, del [D.L. n. 18/2020](#), secondo cui gli stessi, fino al 31/10/2021, potranno svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso la destinazione a diversa mansione, chiaramente compresa nella stessa categoria o area di inquadramento, o con lo svolgimento di attività di formazione professionale anche da remoto.