



REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO "ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE"
"IL DIRIGENTE GENERALE"

PROT. N. 117919/SIAR
DEL 24.3.2020

Ai dipendenti regionali

Al Presidente della Giunta regionale

Agli Assessori

**Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti regionali**

Oggetto: Misure organizzative urgenti per la gestione dell'emergenza COVID -19. Aggiornamento delle misure vigenti in applicazione dei DPCM del 09, 11 e 22 marzo 2020, delle direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione nn. 1 del 25 febbraio 2020 e 2 del 12 marzo 2020, nonché del d. l. del 17 marzo 2020 n. 18.

Il Decreto Legge n. 18 del 17.03.2020 recante: "Misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID 19", ha introdotto alcune disposizioni rilevanti in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni.

Il susseguirsi di diversi DPCM, da ultimo quello del 22 marzo scorso, rendono inoltre necessario far confluire in un'unica circolare le disposizioni precedentemente impartite, al fine di evitare sovrapposizioni e dubbi interpretativi.

Di seguito vengono riportate in modo organico alcune indicazioni al fine di garantire, nelle mutate condizioni, il funzionamento dei servizi, rinviando a future comunicazioni per ulteriori aggiornamenti.

A) PERIMETRO DI APPLICAZIONE DELLE MISURE

Le disposizioni della presente circolare, attuative dei DPCM governativi e del d. l. n. 18 del 17 marzo 2020 si riferiscono, ove applicabili, a tutti dipendenti regionali compresi i dirigenti, ai dipendenti pubblici in comando provenienti da altre p.a., agli estranei alla p. a. assegnati alle

strutture speciali, ai consulenti e/o collaboratori esterni, nonché ai dipendenti in assegnazione temporanea presso gli uffici regionali.

B) PERIODO DI APPLICAZIONE DELLE MISURE

Le misure previste dalla presente circolare ai sensi dell'art. 87 comma 1 del d. l. 17 del 18 marzo 2020 e dell'art. 2 comma 1 del DPCM del 22 marzo 2020 producono effetto dal 23 marzo al 03 aprile 2020 limitatamente 1) al lavoro agile, fermo restando che per i lavoratori disabili o che abbiano nel nucleo familiare una persona disabile, la prestazione lavorativa dovrà essere assicurata secondo modalità di smart working fino al 30 aprile 2020; 2) al divieto di spostamento in un comune diverso, secondo quanto disposto dall'art. 1 comma 1 lett. b) del DPCM del 22.03.2020; 3) al divieto dei corsi di formazione regionali; 4) al divieto di missioni, trasferte, sopralluoghi; 5) alle modalità di svolgimento di riunioni e conferenze dei servizi.

MISURE ORGANIZZATIVE

C) DIVIETO DI SPOSTAMENTO IN UN COMUNE DIVERSO

L'ordinanza del 22 marzo 2020 emanata di concerto tra il Ministro della Salute ed il Ministro dell'Interno e l'art. 2 del DPCM del 22.03.2020 stabiliscono il divieto a tutte le persone fisiche di trasferirsi o spostarsi con mezzi di trasporto pubblici o privati in comune diverso da quello in cui si trovano, salvo che per comprovate esigenze lavorative, di assoluta urgenza o per motivi di salute.

Sarà cura dei singoli dirigenti mettere i propri collaboratori nella condizione di poter dimostrare le esigenze lavorative nel caso l'interessato venga sottoposto ad un controllo durante lo spostamento, mediante ad es. una comunicazione via posta elettronica che possa essere poi stampata o comunque esibita dal lavoratore.

D) ACCESSO DALL'ESTERNO

Considerata l'ulteriore estensione obbligatoria del lavoro agile, si dispone la chiusura al pubblico della Cittadella regionale e degli uffici regionali periferici, atteso che, ai sensi dell'art. 1 comma 1 del DPCM del 09 marzo 2020, gli spostamenti sono consentiti, anche all'interno dello stesso comune, solo per situazioni di necessità non ravvisabili nel caso di specie, atteso che le informazioni sullo stato dei singoli procedimenti, alcuni dei quali sono sospesi ai sensi del d. l. n. 18 del 2020, possono essere richieste mediante l'invio di mail e di pec.

Anche alla luce degli ultimi provvedimenti restrittivi che limitano lo spostamento dalla propria abitazione solo per motivi di lavoro, di salute o di stato di necessità, gli uffici regionali saranno chiusi al pubblico dal 25 Marzo al 3 Aprile. A tal fine sarà pubblicato apposito avviso sul sito istituzionale dell'ente.

L'accesso agli uffici di collaboratori e consulenti esterni o personale dell'assistenza tecnica è inibito, salvo comprovate ragioni di assoluta urgenza da attestarsi da parte del dirigente responsabile.

MISURE PER IL PERSONALE

E) MISURE IN MATERIA DI LAVORO AGILE E DI ESENZIONE DAL SERVIZIO

L'art. 87 comma 1 del d. l. n. 18 del 2020 e l'art. 2 del DPCM del 22 marzo 2020 estendono il lavoro agile, quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa presso le p. a., fino alla data del 03 aprile 2020.

In particolare, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del d. lgs. 165 del 2001:

- a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;
- b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.

Esperate, infruttuosamente, tali possibilità le amministrazioni, quale *extrema ratio*, possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

F) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE PER I DISABILI

L'art. 39 del d. l. n. 18 del 2020 prevede che i lavoratori dipendenti disabili, nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 05 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, fino alla data del 30 aprile 2020 che rimane ferma per i lavoratori diversamente abili, prescindendo da quanto disposto dall'art. 2 del DPCM del 22.03.2020.

G) MODALITA' TECNICO-OPERATIVE DEL LAVORO AGILE

Potranno essere attivate modalità di lavoro in smart working alle seguenti condizioni:

1. Disponibilità da parte del dipendente, qualora non sia fornito dall'amministrazione, di un pc o portatile personale e di una connessione internet.
2. Per gli applicativi del SIAR (Portale, Intranet, SFERA, COEC, Sismica) è sufficiente un PC con Windows 10.
3. Per l'utilizzo di SFERA occorre che i dispositivi supportino:
 - java:jire 1.8 32 bit;
 - libre office versione 6 o successiva;
 - browser: internet explorer.
4. Numero telefonico di contatto per l'Amministrazione.

Tutti i suddetti elementi presupposti devono essere dichiarati dal dipendente. Il Lavoro agile potrà essere attivato per le procedure gestite con i seguenti sistemi informatici:

- Sistemi accessibili tramite VPN:
- SFERA, Protocollo, COEC, Consultazioni decreti e delibere, Contenzioso;
- Bilancio: Tassa automobilistica (SP1,Iris), ASA, Siope Plus SPAGO, STARC (rifiuti);
- Personale: GPS-paghe, SO4, PERSEO, BURC;
- SEAP: repertorio contratti;
- Sanità: SISR;
- Sistemi accessibili via internet:
- SIURP, SIS gap, pec ORGANIZER, Zimbra, PA 33 (trasparenza, fatturazione elettronica)

- Bilancio: Tassa automobilistica (sosta), TRAF0 (tributi agricoltura), Portale tributi (TCR, TSDD e Arisgan), LL.PP: Sismica, CORE (trasporti);
- Agricoltura: SIAN,SIAT, SARA, Vivai Friuli;
- Programmazione Nazionale: SGP;
- Lavoro: Piattaforma terzo settore RUNTS, SIL cpi;
- Urbanistica: Geoportale, SGP;
- Audit: IGRUE,CIRC,ABC,SFC2014 (solo dg).

Ai sensi della Direttiva n.1/2020 del 25 Febbraio del Ministro per la Pubblica Amministrazione, lo smartworking è applicabile ai dipendenti senza distinzione di categoria di inquadramento.

Per l'attivazione della suddetta modalità dovranno essere definiti e condivisi con il dirigente di settore il contenuto e gli obiettivi dell'attività lavorativa (v.mod A). Il dipendente, inoltre, dovrà dichiarare la sede di svolgimento dell'attività esterna a quella dell'ufficio.

Definiti i compiti e gli obiettivi da assegnare al personale in smart working, si procederà ad un monitoraggio settimanale delle attività svolte da parte del dirigente di riferimento.

Il Dirigente Generale del Dipartimento invierà un elenco controfirmato dal Dirigente del Settore all'Help desk regionale e per conoscenza al Dirigente Generale del Dipartimento O.R.U., secondo il modello allegato alla presente circolare (v.mod.B). L'Help desk a sua volta comunicherà le credenziali per la VPN al singolo dipendente informando per conoscenza il Dirigente Generale del Dipartimento interessato ed il Dirigente Generale del Dipartimento O.R.U..

Sono esclusi dallo smart working coloro che svolgono una prestazione lavorativa connessa alle attività emergenziali o collegate ad attività indifferibili ed urgenti da eseguire in sede.

Lo smart working potrà essere svolto per l'intera settimana su 5 giorni lavorativi, facendo obbligo al dipendente di garantire la fascia di reperibilità dalle ore 8.00 alle 18.30.

In considerazione dell'eccezionalità dell'intervento che deroga alle ordinarie modalità di espletamento dell'attività lavorativa, i lavoratori in smart working non potranno usufruire del buono mensa, né dell'indennità per lavoro straordinario.

Le suddette misure rappresentano primi interventi per attivare con immediatezza lo *smartworking*, ferma restando la necessità di regolamentarlo a breve termine.

H) TUTELA DELLA PRIVACY DA PARTE DEI LAVORATORI IN LAVORO AGILE
Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio ("GDPR") D.lgs. n.196/2003 e ss.mm.ii. – Principi comportamentali dipendenti in smart working.

Ad integrazione delle norme comportamentali richieste per tutti gli incaricati al trattamento in materia di protezione dei dati personali si forniscono le seguenti informazioni finalizzate ad assicurare che la prestazione lavorativa da svolgere in forma agile venga espletata nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, riservatezza, dignità e moralità. L'attività svolta in modalità smart working deve rispettare le medesime disposizioni e normative in materia di protezione dei dati personali già previste nell'ambito dell'attività svolta presso la sede di lavoro. Il dipendente che accede al lavoro in modalità smart working deve essere consapevole che lo svolgimento di un'attività al di fuori della sede preposta comporta una maggiore attenzione nel preservare la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni in suo possesso a cui potenzialmente possono avere accesso terzi non autorizzati. Si ribadisce che, a norma di legge e di contratto, i dipendenti sono tenuti alla più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni in loro possesso e/o disponibili sui sistemi informativi regionali, e che, conseguentemente, gli stessi dovranno adottare, in relazione alla particolare modalità della loro prestazione, ogni provvedimento e misura idonei a garantire tale riservatezza. Inoltre, nella qualità di "Incaricati del trattamento dei dati personali", anche presso il loro luogo di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede ordinaria di lavoro, dovranno osservare tutte le misure di sicurezza previste nella relativa lettera di nomina di cui è già stata presa visione. In considerazione della autorizzazione VPN con riferimento alla modalità smart working, il dipendente ha accesso fuori dall' usuale ambiente di lavoro a molteplici dati di proprietà regionale e, pertanto, si richiama ancor più l'attenzione sui seguenti punti: • porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede ordinaria di lavoro proteggendo il dispositivo attraverso password da non trasferire a terzi; • procedere a bloccare il dispositivo informatico/personal computer utilizzato in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo; • al termine della prestazione lavorativa giornaliera ed in ogni pausa di lavoro, è necessario conservare e custodire i documenti eventualmente stampati e tutta la documentazione relativa all'attività di lavoro; • qualora occorra trattenere presso il luogo di svolgimento della prestazione in smart working documentazione cartacea contenente dati personali, quest'ultima al termine del lavoro, dovrà essere conservata in armadi, cassette o altri contenitori muniti di serratura; • utilizzare i sistemi ed i programmi informatici messi a disposizione dall'Amministrazione regionale nell'esclusivo interesse d'ufficio, non consentendo assolutamente ad altri l'utilizzo degli stessi. I sistemi devono essere protetti attraverso password di sistema da non trasferire a terzi. Si consiglia un rinnovo della password con cadenza settimanale.

I) ESTENSIONE DELLA DURATA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33, L. 05 FEBBRAIO 1992 N. 104

Il Capo II "Norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori" all'art. 24 prevede un'estensione dei benefici previsti in via ordinaria dalla legge n. 104 del 1992.

In particolare, il comma 1 dell'art.24 stabilisce che: *"Il numero dei giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'art. 33, comma 3, della legge 05 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020"*.

La norma, quindi, consente a tutti di fruire complessivamente di 12 giorni di permesso, aggiuntivi al numero previsto dalla legge in via ordinaria, che potranno essere utilizzati nei mesi di marzo e aprile 2020 per un totale complessivo di 18 giorni, fermo restando che i tre giorni di permesso retribuiti previsti in via ordinaria dalla legge dovranno essere fruiti nel mese di maturazione.

Il permesso retribuito di cui all'art. 33 comma 3 della legge n. 104 del 1992 potrà essere fruito a giorni o ad ore.

I dipendenti regionali, già autorizzati ai benefici "ordinari" di cui all'art. 33 comma 3 della legge n. 104 del 1992, comunicheranno al proprio Dirigente di Settore le giornate in cui intenderanno fruire dei 18 giorni di cui all'art. 24 del d. l. n. 18 del 2020 tra il mese di marzo ed aprile 2020.

Il secondo comma dell'art. 24, invece, nel caso del personale sanitario prevede che la fruizione dei benefici di cui al comma 1, potranno essere fruiti dai dipendenti compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

J) CONGEDO E INDENNITA' PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PUBBLICO

L'art. 25 stabilisce che: *"A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. 2. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro."*

In via generale, possono fruire del congedo di cui all'art. 25 del d. l. n. 18 del 2020 i genitori dipendenti pubblici, salvo che uno o entrambi i lavoratori stiano già utilizzando analoghi benefici.

Le modalità ed i limiti di fruizione del beneficio per i genitori dipendenti pubblici sono previsti dall'art.23 commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7.

In particolare, l'art. 23, la cui efficacia si estende anche ai genitori dipendenti pubblici per espressa previsione normativa, al comma 1 stabilisce che: *“Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.”*

Pertanto, a partire dal 05 marzo 2020, i genitori dipendenti pubblici, a seguito della chiusura delle scuole di ogni ordine e grado, hanno diritto di fruire alternativamente, in modo frazionato o continuativo, di un congedo non superiore ai 15 giorni per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 23 del d. l. n. 18 del 2020.

L'indennità riconosciuta per il congedo di cui al precedente capoverso è pari al 50% della retribuzione ed i relativi periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

I periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del decreto legislativo del 26 marzo 2001 n. 151, ove fruiti nel periodo di sospensione di cui all'art. 23 comma 1 del d. l. n.18 del 2020, saranno convertiti nel congedo di cui al comma 1 dell'art.23 del medesimo d. l. n. 18 del 2020 con diritto all'indennità pari al 50% della retribuzione e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale “ordinario” (art. 23 comma 2).

Il congedo di cui al presente d. l. è attribuito, alternativamente, ad entrambi i genitori, a condizione che:

- 1) la fruizione del congedo non superi, complessivamente, i 15 giorni;
- 2) nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Fermo restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'art. 24, il limite di età dei 12 anni dei figli, quale condizione per poter beneficiare del congedo previsto dagli artt. 23 e 25 del d. l. n. 18 del 2020, non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a

scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale (art. 23 comma 5).

Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5 dell'art. 23 del d. l. n. 18 del 2020, i genitori, con figli minori compresi tra i 12 ed i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore (art. 23 comma 6).

La normativa surrichiamata si applica anche ai genitori affidatari (art. 23 comma 7).

I giorni fruiti dai genitori dipendenti pubblici ai sensi dell'art. 25 del d. l. n. 18 del 17 marzo 2020 dovranno essere comunicati al Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane Settore Economico per i consequenziali adempimenti.

Le modalità operative per poter fruire del congedo di cui all'art. 23 commi 1 e 2 sono stabilite dall'INPS (art. 23 comma 10).

K) PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI

Il dipendente pubblico, il cui reddito complessivo dell'anno precedente sia di importo non superiore a 40.000 euro, ove debba svolgere la propria prestazione lavorativa in sede in quanto connessa ad attività emergenziali, indifferibili o urgenti, avrà diritto per il solo mese di marzo 2020 ad un premio pari a 100 euro che non concorre alla formazione del reddito.

Il premio lavorativo pari a 100 euro dovrà essere rapportato alle giornate lavorative svolte presso la propria sede lavorativa nel mese di marzo (art. 67).

L) FRUIZIONE FERIE ANNO PRECEDENTE

Le ferie pregresse relative all'anno precedente (2019) del personale non dirigenziale dovranno essere fruiti entro il termine del 30 aprile 2020, salvo che per esigenze di servizio non vengano differite al 30 giugno 2020, così come previsto dall'art. 28 commi 14 e 15 del CCNL del 21.05.2018.

Considerata la situazione di eccezionalità, si invitano i singoli Dipartimenti ad una efficace redistribuzione delle ferie residue 2019 che tenga conto sia delle esigenze personali che di quelle di servizio, sicché si ritiene opportuno, al fine di garantire la piena operatività dell'amministrazione, che il 50% delle ferie anno precedente vengano, possibilmente, fruiti entro il 30 aprile 2020.

Resta inteso che rimane salvo quanto previsto dall'art. 87 comma 3 del d. l. n. 18 del 17 marzo 2020.

Il personale dirigenziale potrà fruire delle ferie anno 2019 entro il 31 dicembre 2020 così come previsto dal vigente CCNL.

M) MISSIONI, TRASFERTE, SOPRALLUOGHI

Fino al 03 aprile 2020 non è possibile autorizzare missioni, trasferte e/o sopralluoghi, tranne i sopralluoghi necessari per lo svolgimento di attività connesse all'emergenza, con auto di servizio garantendo le distanze di sicurezza durante i trasferimenti e riducendo i possibili contatti con altro personale in loco. I dirigenti autorizzano, preferibilmente, le uscite in solitaria per minimizzare il rischio contagio.

N) CORSI DI FORMAZIONE

Fino alla data del 03 aprile 2020 sono rinviati i corsi di formazione regionali in presenza.

I corsi di medicina generale già avviati, seppur esclusi dal divieto previsto dalla normativa vigente, al momento sono rinviati in attesa di nuove determinazioni che ne consentano lo svolgimento in sicurezza.

Le lezioni del nuovo corso di medicina generale, invece, sono state fissate al 15 maggio p. v., salvo ulteriori rinvii.

Sussiste, altresì, il divieto, fino alla data del 03 aprile 2020, di frequentazione di corsi di formazione presso soggetti terzi, esclusi i corsi on line.

O) PARTECIPAZIONI A RIUNIONI E/O CONFERENZE DEI SERVIZI

Fino alla data del 03 aprile 2020 sarà possibile partecipare a riunioni e/o conferenze dei servizi soltanto mediante videoconferenza o altre modalità di supporto audio e/o video.

P) INSERIMENTO NUOVI CODICI SUL SISTEMA RILPRES

È stato inserito nel sistema di rilevazione delle presenze RILPRES la causale SWE selezionabile dall'apposito menu a tendina, quale giustificativo dell'attività svolta in smart working.

Q) ALTRE MISURE

Al personale di vigilanza addetto alla reception è fatto obbligo di indossare le mascherine di protezione alle condizioni di cui sopra. Il personale presente in ufficio, ove gli spazi lo consentano, dovrà aumentare la distanza tra le postazioni di lavoro, garantendo sempre un adeguato ricambio d'aria nei locali condivisi.

Si dovrà valutare la possibilità di proroga di termini disposti da provvedimenti amministrativi prima della loro scadenza, salvo quanto previsto espressamente in materia dal d. l. n. 18 del 17 marzo 2020.

A seguito della chiusura al pubblico degli uffici regionali, appare opportuno invitare anche il personale interno ad evitare qualsiasi forma di assembramento e limitare gli spostamenti all'interno dell'edificio.

L'utilizzo degli ascensori è consentito per un numero massimo di 4 persone (da disporsi in ciascun angolo) per gli ascensori grandi e di 1 per quelli piccoli.

R) SERVIZIO MENSA

I tavoli per la consumazione dei pasti saranno opportunamente distanziati, mentre l'utenza dovrà avere l'accortezza di distribuirsi su più tavoli.

I vassoi, i bicchieri e le stoviglie saranno consegnate direttamente dagli addetti per evitare di lasciarli nella disponibilità di tutta l'utenza.

In prossimità di distributori di acqua potabile sono stati posizionati dei tovaglioli di carta da utilizzare per impugnare le manopole dell'erogatore.

I servizi igienici dei locali mensa sono stati dotati di sapone liquido igienizzante.

E' stata intensificata la sanificazione dei tavoli dopo i pasti, di punti appoggio e di tutti i punti critici (maniglie, porte ecc.) con disinfettanti a base di alcol e cloro.

Il personale addetto alla preparazione del cibo o che ne è in stretto contatto, utilizza da sempre i sistemi di sicurezza (mascherine, guanti, cuffie), gli altri operatori utilizzano gli stessi sistemi nei casi di sintomi di sintomatologia influenzale.

Per evitare assembramenti e rispettare la distanza di sicurezza di un metro, segnalata da un nastro adesivo sul pavimento oltre che da appositi cartelli è stata ampliata l'estensione del banco bar ed è stata aggiunta una seconda cassa.

Considerata la chiusura degli uffici regionali al pubblico, gli orari di apertura della mensa sono così rideterminati: dalle ore 11,30 alle ore 15,00, mentre il servizio bar sarà disponibile dalle ore 11,00

L'afflusso dovrà essere contingentato limitando l'accesso a 150/200 persone rispetto ai 300 posti a sedere disponibili, dovendo garantire la distanza interpersonale di almeno un metro.

La presente circolare sostituisce integralmente le disposizioni precedentemente impartite con le circolari prot. gen. Siar nn. 0103846 del 09.03.20, 0105026 del 10.03.20, 0107674 del 12.03.20 e 0110656 del 16.03.2020, fermo restando che ai sensi dell'art. 19 comma 3 del d. l. 9 del 2020 e diversamente da quanto contenuto nell'avviso pubblicato sul sito il 6 marzo 2020, non si dovrà procedere al recupero delle ore per l'assenza dal

lavoro dovuta agli interventi di sanificazione effettuati nelle scorse settimane.

Si prega di prestare la massima collaborazione per le attuazione delle misure previste.

Per quanto non previsto dalla presente circolare si rimanda alle seguenti leggi o atti aventi forza di legge, nonché provvedimenti emergenziali:

1. Legge 22 maggio 2017 n. 81;
2. D. L. n. 6 del 23 febbraio 2020;
3. D. L. n. 9 del 02 marzo 2020;
4. D. L. n. 18 del 17 marzo 2020;
5. Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1 del 25 febbraio 2020;
6. Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 12 marzo 2020;
7. Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.1 del 04 marzo 2020;
8. DPCM 01, 04, 08, 09, 11 e 22 marzo 2020;
9. Ordinanza Ministero Salute e del Ministero dell'Interno del 22 marzo 2020.

F.to Il Dirigente del Settore 6

Dott. Salvatore Lopresti

F.to Il Dirigente del Settore n. 2

Avv. Alessandro Romeo

F.to Il Dirigente Generale

Dott. Bruno Zito