



# ADM

L'AGENZIA DELLE ACCISE, DOGANE E MONOPOLI

**DT VI - EMILIA ROMAGNA E MARCHE**

**UFFICIO DELLE DOGANE DI CIVITANOVA MARCHE**

Sezione Servizi di Supporto

## ACCORDO

### sulle “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni / green pass”

Premesso che in data 17 marzo 2021 le Parti pubblica e sindacale hanno sottoscritto il Protocollo d'Intesa sulle “Misure di tutela della salute e della sicurezza del personale nei luoghi di lavoro e modalità di attuazione dello smart working”;

Visti:

- l’art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha stabilito che “A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”;
- il successivo decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021, con cui è stato disposto che “In attuazione dell’art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, al fine di realizzare il superamento dell’utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, a decorrere dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità, le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano le misure organizzative previste dal presente decreto per il rientro in presenza del personale dipendente. Per rientro in presenza si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa resa nella sede di servizio.”;

Dato atto che:

- il controllo del “green pass” non dà luogo a conoscerne le ragioni di rilascio e la residua validità, di cui, pertanto, non vengono a conoscenza né il controllore e né il datore di lavoro;
- deve procedersi al rientro del personale in presenza secondo gradualità;

Atteso che:

- con nota prot. n. 21845/RU del 14 ottobre 2021 sono state trasmesse dallo scrivente a tutto il personale, in qualità di datore lavoro, le “Modalità operative per le verifiche e individuazione dei soggetti incaricati dell’accertamento e della contestazione delle violazioni”;
- con nota prot. n. 21846/RU del 14 ottobre 2021 si è provveduto a conferire gli incarichi relativi alla verifica del possesso della certificazione verde (“green pass”);

- con nota prot. n. 21857/RU del 15 ottobre 2021 si è provveduto a conferire gli incarichi relativi all'accertamento e alla contestazione delle violazioni di cui all'art. 9-quinques, commi 1 e 2, del D.L. 22 aprile 2021, n. 52;

Posto che, in attuazione delle richiamate modalità operative, è stata impartita disposizione di effettuare i controlli in argomento, di norma, all'ingresso della sede di lavoro e che, solo qualora per ragioni organizzative non fosse possibile procedere in tal senso, i verificatori, nello svolgimento dell'incarico e delle attività di legge, procederanno al controllo a campione, possibilmente nelle ore antimeridiane;

Considerato che in sede di riunione del 15 ottobre 2021, convocata per l'esame e discussione del punto all'o.d.g.: *“Definizione delle modalità applicative ed operative del D.L. n. 127 del 21.09.2021 (“green pass”) e del DPCM 23.09.2021 (“rientro in presenza”), strettamente connesse alle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.”* le Parti, dopo ampio ed approfondito confronto, hanno manifestato l'unanime volontà di addivenire alla stipula di un Accordo recante le *“modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni / green pass”*;

#### SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

- 1) obiettivo primario condiviso è la tutela della salute dei lavoratori;
- 2) i rientri in presenza saranno previsti per quattro giorni su cinque settimanali, rapportati non al singolo dipendente ma all'intero Ufficio, nell'ottica di massima flessibilità rapportata alla sicurezza nei luoghi di lavoro e di contenimento e prevenzione della diffusione dell'infezione da Covid-19;
- 3) sono mantenute le tutele per il lavoro agile (ivi compreso lo *smart working*) riferite ai lavoratori fragili, così come previsto dall'articolo 2-ter della legge n.133 del 24.09.2021;
- 4) nell'ambito della programmazione saranno tenute in debita considerazione istanze dei dipendenti motivate da circostanze particolari, come ad esempio (a titolo esemplificativo e non esaustivo):
  - 4.1) *caregiver*;
  - 4.2) genitori di figli minori di 3 anni e genitori di figli minori in stato di malattia o in DAD;
  - 4.3) dipendenti che sono stati in contatto con casi di positività accertata all'interno della struttura per il tempo necessario alla verifica dell'eventuale positività al Covid-19;
- 5) particolare attenzione sarà prestata, in sede di programmazione bisettimanale, alla distribuzione ed allocazione del personale nelle singole stanze, al fine di assicurare il necessario distanziamento come da disposizioni definite, a riguardo, dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (tra cui distanza tra postazione, 10 mq a persona, divieto di postazioni frontali uso obbligatorio di mascherina) e fermo restando il Protocollo d'Intesa sottoscritto;

- 6) nella programmazione bisettimanale si terrà prioritariamente conto del rientro in presenza su base volontaria e per il restante personale sarà assicurata un'equa rotazione, verificata per evitare elusioni al possesso del green pass, e comunque sulla base delle esigenze di servizio;
- 7) sarà assicurata massima flessibilità degli orari in ingresso e uscita dalla sede di lavoro;
- 8) i controlli sul "green pass", non appena ciò diverrà possibile, verranno attuati in modo automatizzato (presuntivamente attraverso la piattaforma NoiPA) con conseguente revisione degli incarichi ad oggi assegnati dallo scrivente nella qualità di datore di lavoro;
- 9) fatte salve disposizioni di livello sovra ordinato è intenzione delle parti, nell'ambito e rispetto delle relazioni sindacali vigenti, attuare incontri successivi per un costruttivo confronto sullo smart working (lavoro agile) ordinario, sul telelavoro e sul co-working.

Disposizioni finali:

Le misure previste nel presente Accordo hanno validità sino al 31 dicembre 2021, salvo tacitamente prorogarsi sino a successivo nuovo accordo o intervento normativo e/o contrattuale che comporti la definizione di diverse o ulteriori misure di prevenzione e protezione a tutela dei lavoratori, tenuto conto delle fattispecie particolari sopraindicate e fatte salve diverse disposizioni superiori che saranno prontamente comunicate ed eventualmente oggetto di confronto.

Le medesime disposizioni possono essere oggetto di modifiche in funzione della gravità dell'impatto dell'epidemia in ogni singolo ufficio ovvero dell'appartenenza dello stesso a zone ad alto rischio.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN DATA 27.10.2021

**DELEGAZIONE SINDACALE**

e, per l'Amministrazione:

CGIL Fp

Il Dirigente *ad interim* Dott. Roberto D'Armino

CISL Fp



UIL Pa

FLP

CONFSAL Unsa

RSU Ufficio delle Dogane di Civitanova Marche