



Ministero della Giustizia

Ufficio Centrale degli Archivi Notarili

Il Direttore Generale

Roma, 2 febbraio 2022
All.1

Alle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL
coordinamento.giustizia@fpcgil.it
posta@fpcgil.it

CISL FP
fp@cisl.it
fps.giudiziario@cisl.it

UIL PA
uilpa@uilpa.it
giustizia@uilpa.it

FED. CONFSAL UNSA
info@sagunsa.it

FEDERAZIONE NAZ. INTESA FP
giustizia@confintesafp.it

FLP
giustizia@flp.it
flp@flp.it

USB
pubblicoimpiego@usb.it

OGGETTO: D.L. 7 gennaio 2022, n.1, recante, nell'ambito delle misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, l'estensione dell'obbligo vaccinale.
Legge 21 gennaio 2022, n. 3, disciplinante, altresì, l'assenza dal lavoro per la somministrazione del vaccino.
Circolare 5 gennaio 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali in materia di lavoro agile.
Direttive alle articolazioni territoriali

Allego l'ulteriore direttiva trasmessa alle articolazioni territoriali dell'Amministrazione degli Archivi notarili, concernente l'oggetto.

Una cartolina solita -

IL DIRETTORE GENERALE
Renato Romano



m_dg.UCAN100.02/02/2022.0003594.U

Ministero della Giustizia
Ufficio Centrale degli Archivi Notarili
Il Direttore Generale

Roma, 1° febbraio 2022

All.1

Ai Dirigenti dell'Amministrazione

Ai Capi degli Archivi Notarili

Al Dirigente dell'Ufficio Centrale
del Bilancio - Sezione Archivi Notarili

OGGETTO: **D.L. 7 gennaio 2022, n.1**, recante, nell'ambito delle misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, l'estensione dell'obbligo vaccinale.
Legge 21 gennaio 2022, n. 3, disciplinante, altresì, l'assenza dal lavoro per la somministrazione del vaccino.
Circolare 5 gennaio 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali in materia di lavoro agile.

In considerazione dell'attuale contesto di rischio causato dall'evolversi della situazione epidemiologica, è stata recentemente emanata la normativa in oggetto volta ad integrare il quadro delle vigenti misure di contenimento alla diffusione del virus.

In relazione alla stessa, si indicano di seguito le misure di maggior rilievo che avranno un diretto ed immediato impatto nel contesto lavorativo.

Con il D.L. 7 gennaio 2022, n.1, al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, è stato esteso l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-Cov-2 ai soggetti ultracinquantenni, ivi compresi coloro che compiano il cinquantesimo anno di età in data successiva all'8 gennaio 2022, data di entrata in vigore di tale disposizione, fino al 15 giugno 2022.

Per i lavoratori pubblici e privati con cinquant'anni di età, fermo restando il suindicato obbligo di vaccinazione, sarà richiesto a far data dal **15 febbraio 2022** il c.d. "green pass rafforzato" ovvero la certificazione verde COVID-19 che si ottiene esclusivamente con la vaccinazione o con l'intervenuta guarigione.

Tale disposizione impone ai datori di lavoro di verificare, con le modalità indicate in precedenza per analoghi controlli, il rispetto della prescrizione in esame, vietando l'accesso dei lavoratori ai luoghi di lavoro qualora risultino sprovvisti della predetta certificazione.

Per le connesse misure e sanzioni si rimanda al testo del suindicato decreto-legge di cui si allega copia.

Ulteriore disposizione che si ritiene di dover evidenziare è quella introdotta dall'art.3 che dispone, a far data dal 1° febbraio 2022 e fino al 31 marzo 2022, l'obbligo anche per chi accede agli uffici pubblici di possedere ed esibire il c.d. "green pass base", certificazione che si ottiene oltre che per vaccinazione o guarigione, a seguito di effettuazione di test antigenico rapido o molecolare con risultato negativo.

I Responsabili degli uffici avranno, pertanto, cura di prevedere apposite verifiche e controlli per consentire l'accesso soltanto a chi risulti in regola con tale disposizione.

Ulteriore previsione che si ritiene di dover segnalare è quella introdotta dall'art. 2 - bis della legge 21 gennaio 2022, n.3 in sede di conversione del decreto-legge n.172/2021 in forza della quale l'assenza dal lavoro dei dipendenti pubblici per la somministrazione del vaccino contro il COVID-19 è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico, né fondamentale né accessorio.

Appare utile richiamare, in ultimo, la Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con cui, stante l'acuirsi dei contagi, è stato riproposto in una logica emergenziale lo stesso lavoro agile inteso quale strumento atto a diminuire la possibilità del diffondersi del virus.

In tale prospettiva, ogni amministrazione può programmare con ampia flessibilità il lavoro agile, sulla base dell'andamento dei contagi, con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile, mantenendo però invariati i servizi resi all'utenza.

Questa Direzione ritiene, conseguentemente, che l'attuale fase possa essere accompagnata da un più ampio ricorso al lavoro agile per tutto il periodo emergenziale, ferma restando la prevalenza dell'attività resa in presenza.

Nell'ambito delle connesse misure organizzative, i Responsabili degli uffici avranno cura di favorire nei criteri di rotazione il personale che si trovi nelle condizioni di cui all'art.6, punto sub 4) dell'Accordo sul lavoro agile emergenziale sottoscritto il 26 novembre 2020.

Per i dipendenti che abbiano già sottoscritto a suo tempo accordi di lavoro agile, nell'ottica della semplificazione e dello snellimento degli adempimenti, potrà farsi ancora riferimento agli stessi con le opportune integrazioni, con separato atto, in relazione ad aspetti come gli specifici obiettivi, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione (*con espressa indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza*), le modalità di controllo sulla prestazione resa. In particolare dovranno essere individuati i periodi temporali nei quali il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tali periodi comprendono la fascia di inoperabilità (disconnessione), nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.

Per i dipendenti che non abbiano mai svolto la prestazione in modalità agile potrà utilizzarsi il precedente schema con le integrazioni di cui si è detto.

Un cordiale saluto

IL DIRETTORE GENERALE
Renato Romano

