



Prot. n. 1985/D

Treviso, 13 gennaio 2022

**OGGETTO: Informativa: introduzione obbligo vaccinale per ultracinquantenni e per determinate categorie professionali; nuove disposizioni sulla validità del green pass e quarantena; linee guida sul lavoro agile.**

Al Segretario Generale  
Ai Dirigenti  
Ai Dipendenti

e p. c.

Al Presidente  
SEDE

Si richiama l'attenzione sulle recenti disposizioni normative in materia di obbligo vaccinale e validità del green pass, nonché in materia di lavoro agile, introdotte dai seguenti atti legislativi:

- D.L. 7 gennaio 2022 n. 1 (obbligo vaccinale per over 50 e estensione green pass rafforzato);
- D.L. 30 dicembre 2021 n. 229 (misure in materia di contatti con positivi);
- D.L. 24 dicembre 2021 n. 221 (proroga stato di emergenza);
- Linee Guida per lo smart-working del 16 dicembre 2021 e Circolare Interministeriale Ministeri Pubblica Amministrazione e Lavoro del 5 gennaio 2022 in materia di lavoro agile;
- D.L. 26 novembre 2021 n. 172 (estensione obbligo vaccinale a determinate categorie professionali).

## 1- VALIDITA' GREEN PASS

Oltre al c.d. **"Green pass base"**, che comprende certificazioni verdi ottenute a seguito di vaccinazione, guarigione o effettuazione di test antigenici o molecolari, con il D.L. 172 del 26 novembre 2021 è stato introdotto il c.d. **"Green Pass rafforzato"** o **"Super Green pass"**, valido soltanto per coloro che sono vaccinati oppure guariti e non a seguito dell'effettuazione dei tamponi.

In merito alla validità delle certificazioni verdi ottenute a seguito di vaccino, si sono susseguite diverse modifiche normative; è utile ricordare che, allo stato:

- il D.L. 172/2021 ha ridotto, a decorrere dal 15.12.2021 e fino al 31.01.2022, la validità del green pass ottenuto a seguito di vaccino da dodici a **nove mesi**;
- il D.L. 221/2021 ha inoltre ulteriormente ridotto, a decorrere dal 1.2.2022, la validità del green pass ottenuto a seguito di vaccino a **sei mesi**.

Pertanto, a mente dell'art. 9, comma 2, D.L. 22 aprile 2021 n. 52, come successivamente modificato, anche dal D.L. n. 221/2021, a decorrere dal 1° febbraio 2022 le certificazioni verdi COVID-19 attestano una delle seguenti condizioni, ed hanno i seguenti rispettivi periodi di validità:

- a) **avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2**, al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo: la durata della validità



del green pass, ottenuto a seguito di vaccinazione, sarà di **sei mesi**, a far data dal completamento del ciclo vaccinale primario, ovvero dalla somministrazione della dose di richiamo (c.d. “terza dose o booster”). La certificazione verde è rilasciata anche contestualmente alla somministrazione della prima dose di vaccino e ha validità dal quindicesimo giorno successivo alla somministrazione, fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale;

- b) **avvenuta guarigione da COVID-19**, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2, disposta in ottemperanza ai criteri stabiliti con le circolari del Ministero della salute: la certificazione ha una validità di **sei mesi** a far data dall'avvenuta guarigione;
- c) effettuazione di **test antigenico rapido o molecolare**, con esito negativo: la certificazione ha una validità di **quarantotto ore** dall'esecuzione del test antigenico rapido e di **settantadue ore** dall'esecuzione del test molecolare;
- c-bis) **avvenuta guarigione da COVID-19 dopo la somministrazione** della prima dose di vaccino o al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo: la certificazione verde avrà validità di **sei mesi** a decorrere dall'avvenuta guarigione.

Pertanto, considerando le modifiche intervenute sulla validità del green pass, per assicurare un'efficace applicazione delle norme, si raccomanda ai Dirigenti e agli incaricati all'attività di controllo, di aggiornare, entro la fine del corrente mese di gennaio 2022, i dati relativi alla scadenza del green pass di tutti i dipendenti e degli altri soggetti obbligati.

Si ricorda che la predetta attività di controllo va effettuata quotidianamente - anche a campione - all'ingresso o nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa.

L'Amministrazione si riserva di effettuare controlli automatizzati tramite le modalità stabilite dal D.P.C.M. 17.6.2021.

A tal proposito, la conversione in legge del D.L. 21.9.2021 n. 127 (legge n. 165 del 19.11.2021) ha introdotto la possibilità da parte del lavoratore, al fine di semplificare le attività di controllo, di chiedere al proprio datore di lavoro di consegnare copia della propria certificazione verde COVID-19, con il conseguente esonero dai controlli per la durata di validità della stessa.

Inoltre è previsto che, fatto salvo l'adempito controllo all'accesso al luogo di lavoro, la scadenza della certificazione verde in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni e il lavoratore può concludere il proprio turno di lavoro.

## 2 - OBBLIGO VACCINALE: ESTENSIONE AGLI ULTRACINQUANTENNI E CATEGORIE PROFESSIONALI

### Obbligo vaccinale: definizione

L'art. 1 del D.L. 26 novembre 2021 n. 172 definisce l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-COV-2 come obbligo che comprende il ciclo vaccinale primario e, a far data dal 15 dicembre 2021, la somministrazione della successiva dose di



richiamo, c.d. “booster”, da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della Salute” (n. 53312-22/11/2021).

## Obbligo vaccinale per determinate categorie professionali

L'art. 2 del D. L. 26 novembre 2021 n. 172 ha esteso l'obbligo vaccinale, inizialmente introdotto per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario, **anche ad altre categorie professionali** di operatori appartenenti ai settori della **scuola**, difesa, sicurezza e soccorso pubblico e **polizia locale**, nonché a decorrere dall'8 gennaio 2022, ai **cittadini ultracinquantenni**.

Per i settori della scuola professionale e della polizia amministrativa provinciale la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati, anche in caso di legittima sospensione dell'attività lavorativa per assenza retribuita, secondo quanto chiarito dalla Circolare del Ministero dell'interno del 10.12.2021, con allegata tabella (all. 1) e dal Ministero dell'Istruzione.

Il rispetto dell'obbligo è assicurato dai dirigenti e dai responsabili delle strutture in cui presta servizio il personale obbligato, i quali verificano l'adempimento dell'obbligo vaccinale e, nei casi in cui non risulti l'effettuazione della vaccinazione o la presentazione della richiesta di vaccinazione, invitano senza indugio l'interessato a produrre, entro cinque giorni, la documentazione comprovante, in via alternativa, almeno una delle seguenti condizioni:

- l'effettuazione della vaccinazione;
- l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa, solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale;
- la presentazione della richiesta di vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni, seguita, nei tre giorni successivi alla somministrazione, da presentazione della certificazione attestante l'adempimento dell'obbligo vaccinale;
- l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale, secondo la tabella di cui all'allegato 1, che riporta la tipologia di assenze considerate interruttive del rapporto di lavoro.

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra, i dirigenti responsabili accertano l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne danno immediata comunicazione scritta all'interessato.

L'atto di accertamento dell'inadempimento determina l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro e sanzioni disciplinari secondo l'ordinamento di appartenenza. Per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento. La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato dell'avvio o del completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021 (15 giugno 2022).



## Obbligo vaccinale per ultracinquantenni

L'art. 1 del D. L. 7 gennaio 2022 n. 1 ha esteso l'obbligo di vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da SARS-COV-2 ai cittadini che abbiano compiuto i 50 anni di età o che compiano i 50 anni entro il 15 giugno 2022.

**Decorrenza dell'obbligo:** dall'8 gennaio 2022 (entrata in vigore del D. L. n. 1/2022) al 15 giugno 2022.

**Sanzione:** in caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale il Ministero della Salute, per il tramite dell'Agenzia delle Entrate, applica la sanzione di € 100,00 per i soggetti che, al 1° febbraio 2022, non hanno iniziato il ciclo vaccinale, oppure a partire da quella data non hanno completato il ciclo vaccinale, primario o con la dose di richiamo, cd. "booster".

**Esenzione:** L'obbligo vaccinale non sussiste in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale dell'assistito o dal medico vaccinatore, nel rispetto delle circolari del Ministero della Salute in materia di esenzione dalla vaccinazione anti SARS-COV-2, che si richiamano.

Le certificazioni devono essere redatte nel modello previsto dalla competente autorità e contenere:

- i dati identificativi del soggetto interessato (nome, cognome e data di nascita);
- la dicitura "soggetto esente alla vaccinazione anti Sars-Covid";
- data di fine validità della certificazione;
- dati relativi al servizio vaccinale delle aziende e enti del SSN in cui opera il medico come vaccinatore Covid\_19;
- timbro e firma del medico vaccinatore;
- numero di iscrizione all'ordine o codice fiscale del medico certificatore.

Con Circolare del 23.12.2021, il Ministero della Salute ha prorogato sino al 31 gennaio 2022 la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19 (n. 59069/2021).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale è punito con la sanzione amministrativa, irrogata dal prefetto, del pagamento di una somma da euro 600,00 a euro 1.500,00. Restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza.

Il datore di lavoro che non provveda a verificare l'adempimento dell'obbligo vaccinale è a sua volta sanzionabile dal prefetto con la sanzione amministrativa di una somma da euro 400,00 a euro 1.000,00.

## 3- OBBLIGO DI GREEN PASS RAFFORZATO PER ULTRACINQUANTENNI

### Estensione dell'impiego dei certificati vaccinali e di guarigione sui luoghi di lavoro per lavoratori ultracinquantenni.



A mente dell'art. 4-quinquies D. L. 7 gennaio 2022, n. 1, i cittadini ultracinquantenni, per l'accesso ai luoghi di lavoro, dovranno possedere e saranno tenuti ad esibire una delle certificazioni verdi Covid19 di vaccinazione o guarigione (c.d. **Green pass rafforzato**).

**Decorrenza dell'obbligo:** dal 15 febbraio 2022 al 15 giugno 2022.

**Soggetti tenuti al controllo:** La verifica del rispetto della prescrizione è a carico del datore di lavoro, che la effettuerà con le modalità già previste per il controllo del green pass base, illustrate nella direttiva del Direttore Generale n. 59223 dell'11 ottobre 2021, fatte salve comunicazioni successive in merito all'effettuazione dei controlli con modalità automatizzate da parte dell'Ente.

**Conseguenze per il lavoratore ultracinquantenne, in caso di mancanza di green pass rafforzato o non valido**

Al lavoratore ultracinquantenne sprovvisto di green pass rafforzato, all'ingresso della sede, è inibito l'accesso alla sede di servizio e il lavoratore viene considerato assente ingiustificato dal lavoro, senza conseguenze disciplinari (salvo quelle dell'ordinamento di appartenenza) e con diritto alla conservazione del posto. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento (non è prevista la sospensione), fino alla presentazione di valido green pass rafforzato e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

**Sanzioni:** In caso di violazione da parte del lavoratore ultracinquantenne dell'obbligo di possedere e di esibire il green pass rafforzato all'interno dei luoghi di lavoro:

- a. sanzione da 600,00 a 1.500,00 euro - irrogata dal Prefetto;
- b. conseguenze disciplinari, secondo l'ordinamento dell'ente di appartenenza.

Violazione da parte del datore di lavoro dell'adozione delle misure operative per i controlli, mancata verifica o permesso di accesso a personale non in regola: sanzione da 400,00 a 1.000,00 euro, irrogata dal Prefetto.

Si ricorda che per tutti i lavoratori di età inferiore ai cinquant'anni permane l'obbligo di possedere ed esibire il **green pass base** ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, con le modalità esplicitate nella Direttiva del Direttore Generale dell'11 ottobre 2021 su richiamata, fatte salve comunicazioni successive in merito all'attuazione dei controlli con modalità automatizzate da parte dell'Ente.

## 4 - MISURE IN CASO DI CONTATTO CON POSITIVO

Con il D.L. 30 dicembre 2021 n. 229 sono state introdotte nuove misure in caso di **contatto stretto con un positivo**, differenziate in base allo stato vaccinale o di guarigione del contatto stretto:

- se il contatto stretto non è né vaccinato né guarito o è vaccinato con ciclo primario incompleto o completo da meno di 14 giorni: il SISP disporrà la quarantena per 10 giorni;
- se il contatto stretto è vaccinato o guarito da più di 120 giorni: la quarantena sarà di 5 giorni;



- se il contatto stretto è vaccinato o guarito da meno di 120 giorni: **non sarà necessaria quarantena, ma l'autosorveglianza attiva con uso di mascherina FFP2 per 10 giorni.**

La cessazione della quarantena o dello stato di autosorveglianza potrà avvenire a seguito **dell'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare**, effettuato anche presso centri privati abilitati.

Resta fermo che, in caso di sintomi, è necessario contattare il medico curante per effettuare il test (non in farmacia).

Si allega una tabella riepilogativa a maggior chiarimento di quanto sopra indicato. (alleg. n. 2)

## 5- STATO DI EMERGENZA

Il D.L. n. 221 del 24 dicembre 2021 ha **prorogato fino al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza.**

Rimarrà correlativamente in vigore nel nostro Ente fino a tale data la c.d. flessibilità straordinaria, introdotta con Direttiva del Direttore Generale prot. n. 1936/D del 26.9.2020, che comporta la possibilità di svolgere un orario libero, dalle ore 7.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni lavorativi da lunedì a venerdì, fatto salvo l'accordo preventivo con il proprio responsabile.

Si rammenta che alla scadenza dello stato di emergenza verrà ripristinato l'orario di lavoro a regime, come disciplinato dalla circolare n. 1877/D del 27 dicembre 2019.

## 6- CONGEDI PARENTALI "COVID"

Sono prorogati fino al 31 marzo 2022 i **congedi parentali "Covid"**, reintrodotti dall'art. 9 del D. L. n. 146 del 21.10.2021, in merito ai quali si forniscono le seguenti indicazioni:

**Vigenza dei benefici:** dal 22.10.2021 al 31.03.2022.

**Quando:** per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- a) della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza (DAD);
- b) dell'infezione da COVID-19 del figlio;
- c) della quarantena del figlio disposta dalla competente ASL a seguito di contatto ovunque avvenuto.

**Modalità di fruizione:** in forma giornaliera od oraria.

**A chi spettano:**

- 1) ai genitori di figli conviventi minori di anni 14 (uno dei due genitori alternativamente all'altro);
- 2) ai genitori di figli, anche non conviventi, con disabilità in situazioni di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, co. 3 L. 104/1992, a prescindere dall'età del figlio



- oltre ai casi sopra elencati, anche in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, frequentati dal figlio -;
- 3) ai genitori di figli conviventi minori di età compresa fra i 14 e i 16 anni.

Per i periodi di astensione fruiti dai genitori nei casi di cui ai punti 1) e 2), è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

È possibile, su domanda, convertire gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del D. Lgs 151/2001, già fruiti a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2021 e fino al 22.10.2021, al sussistere delle condizioni previste, in congedi parentali Covid.

Per i periodi astensione fruiti dai genitori di cui al punto 3), non viene riconosciuta alcuna retribuzione o indennità, né contribuzione figurativa, fermo restando il diritto alla conservazione del posto e il divieto di licenziamento.

### **Limite alla fruizione del congedo parentale "Covid"**

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

## **7- SMART WORKING**

Il 16 dicembre 2021 è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata sul testo delle **Linee guida che regolamentano il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione**, sottoscritte tra la Funzione Pubblica e i sindacati di categoria, nelle more della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva relativa al triennio 2019-21 e della definizione delle modalità e degli obiettivi nell'ambito del Piano integrato di attività e di organizzazione.

Il 5 gennaio 2022 è stata inoltre sottoscritta la circolare interministeriale (Ministro per la Pubblica Amministrazione e Ministro del Lavoro) in materia di lavoro agile, che, in conseguenza dell'acuirsi dei contagi, invita le Pubbliche Amministrazioni ad utilizzare strumenti organizzativi di flessibilità, programmando il lavoro agile in modo tale da garantire la prevalenza del lavoro in presenza (confermata nelle linee guida), anche sulla base media della programmazione plurimensile.

In sintesi, si confermano le indicazioni fornite con direttiva del Direttore Generale n. 59223 dell'11 ottobre 2021, posto che il Dirigente competente sarà tenuto, nell'ambito delle proprie prerogative, a garantire la funzionalità dei servizi nel rispetto dei protocolli in materia di sicurezza del lavoro.

### **Proroga degli accordi individuali di lavoro agile in essere**

Si conferma lo schema di accordo di lavoro agile, conforme a quanto delineato nelle Linee Guida della Funzione Pubblica, reperibile in Intranet, al seguente percorso:

[Home](#) » [Uff Personale](#) » Documenti Uff Personale

Cartella: Uff Personale/1\_CONTROLLO GREEN PASS E RIENTRO IN PRESENZA/ All. 6





Gli accordi individuali di lavoro agile in essere alla data odierna, possono essere prorogati, fatte salve le valutazioni da parte del Dirigente competente, mediante semplice richiesta trasmessa a mezzo e-mail al proprio Dirigente e, per conoscenza, all'Ufficio Personale e conseguente autorizzazione dirigenziale.

Si ricorda che è stato previsto il rinvio del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che comprende anche la sezione del POLA, al 30 aprile 2022, con aggiornamento annuale. Il Decreto attuativo del PIAO prevede che, in sede di prima applicazione, il termine di adozione del piano sia differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione, ovvero al 31 luglio 2022. Fino al predetto termine non si applicano le relative sanzioni.

## 8- LAVORATORI FRAGILI

Il D. L. 221 del 24 dicembre 2021 all'art. 17, comma 1, ha prorogato fino al 28 febbraio 2022 la tutela prevista per i lavoratori fragili, i quali svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, se in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

È stata preannunciata l'adozione entro il 24 gennaio 2022 di un decreto del Ministero della Salute che individuerà le patologie croniche in presenza delle quali la prestazione lavorativa va normalmente svolta in modalità agile.

L'Ufficio Personale è a disposizione per ogni chiarimento utile.

Cordiali saluti

**IL DIRETTORE GENERALE**

**avv. Carlo Rapicavoli**

(documento sottoscritto digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 D.Lgs n.82/2005 e s.m.i.)

Allegati:

- 1 - Tabella Circolare Ministero Interno 10.12.2021
- 2 - Schema isolamenti e quarantena Circolare 30.12.2021.





# Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

ALLEGATO 1

## ELENCO ISTITUTI

ISTITUTO	Fonte Normativa	Destinatari Invito
<b>Assenze per recupero delle energie psico-fisiche</b>		
Congedo ordinario	Art. 9 d.P.R. 39/2018	SÌ
<b>Congedi straordinari</b>		
Congedo straordinario per gravi motivi	Art. 37 d.P.R. 3/1957	SÌ
Congedo straordinario per visite specialistiche	art. 7 d.P.R. 39/2018	SÌ
Congedo straordinario per esami	Art. 37 d.P.R. 3/1957	SÌ
Congedo straordinario per cure termali	Art. 37 d.P.R. 3/1957	SÌ
Congedo straordinario per trasferimento	art. 15 d.P.R. 395/1995	SÌ
<b>Assenze legate all'epidemia da COVID-19</b>		
Congedo straordinario per temporanea dispensa dalla presenza in servizio	art. 87, comma 6, dl 18/2020	SÌ
Congedo straordinario per quarantena, malattia o permanenza domiciliare	art. 87, comma 7, dl 18/2020	SÌ
<b>Permessi per donazione</b>		
Permessi per donazione midollo osseo	art. 5 l. 52/2001	SÌ
Permessi per donazione sangue	art. 1 l. 584/1967 e art. 8 l. 219/2005	SÌ
<b>Assenze per malattia</b>		
Congedo straordinario per malattia	Art. 37 d.P.R. 3/1957	SÌ
Aspettativa per infermità	art. 68 d.P.R. 3/1957	NO Ad eccezione dell'aspettativa per infermità temporanea a domanda dell'interessato richiesta successivamente all'entrata in vigore del d.l. n. 172/2021 (G.U. n. 228 del 26 novembre 2021)



# Ministero dell'Interno

## DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

Aspettativa in attesa del riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio	art. 19, comma 3, d.P.R. 164/2002	NO
<b>Assenze per assistenza ai soggetti diversamente abili</b>		
Permessi mensili per l'assistenza ai diversamente abili	art. 33 l. 104/92	SÌ
Congedo per assistenza al familiare disabile grave	art. 42, comma 5, d.lgs. 151/2001	SÌ
<b>Assenze per motivi familiari</b>		
Congedo di maternità	art. 16, d.lgs. 151/2001	NO
Congedo di paternità	art. 28 d.lgs. 151/2001	NO
Congedo parentale	art. 32 d.lgs. 151/2001	SÌ
Congedo per malattia del figlio	art. 47 d.lgs. 151/2001	SÌ
Congedo in caso di adozione e/o affidamento	artt. 36 e ss. D.lgs. 151/2001 e art. 21 d.P.R. 164/2002	SÌ
Aspettativa per motivi di famiglia	art. 69 d.P.R. 3/1957	NO
Aspettativa del dipendente il cui coniuge, dipendente pubblico, presta servizio all'estero	l. 26/1980	NO
<b>Assenze per l'esercizio di diritti politici</b>		
Permessi e licenze per espletamento del mandato amministrativo (partecipazione alle sedute degli organi consiliari)	art. 79 d.lgs. 267/2000	SÌ
Aspettativa per mandato amministrativo presso gli enti locali o il Parlamento nazionale	art. 81 d.lgs. 267/2000 e art. 71 d.lgs. 29/1993	NO
Aspettativa per campagna elettorale	art. 81, comma 2, l. 121/1981	SÌ
<b>Assenze per l'esercizio di diritti sindacali</b>		
Aspettativa per motivi sindacali	art. 88 l. 121/1981	SÌ
Distacchi sindacali	art. 31 d.P.R. 164/2002	SÌ
Permessi sindacali	art. 32 d.P.R. 164/2002	SÌ



# Ministero dell'Interno

## DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

Assenze per l'esercizio del diritto allo studio		
Permessi per esercizio del diritto allo studio	art. 78 d.P.R. 782/1985	SÌ
Congedo per la formazione	art. 5 l. 53/2000 e art. 20 d.P.R. 164/2002	NO
Congedo straordinario per dottorato di ricerca e per borsa di studio	art. 2 l. 476/1984 e art. 6 l. 398/1988	NO
Congedo straordinario ai fini dell'aggiornamento scientifico dei medici	art. 18, comma 5, d.P.R. 395/1995	SÌ
Aspettativa per la frequenza di corsi per il conseguimento del diploma di medicina generale; aspettativa per formazione specialistica dei medici	art. 24, comma 4, e art. 40, comma 2, d.lgs. 368/1999	NO
Comando e collocamento fuori ruolo		
Collocamento in posizione di fuori ruolo presso gli organismi di cui agli artt. 4, 6 e 7 l. 124/2007	art. 57 d.P.R. n. 335/1982	NO
Collocamento in posizione di fuori ruolo per ipotesi speciali	ad esempio art. 57 d.P.R. n. 335/1982; per gli Ispettorati, art. 16-bis dl. 276/1990 e art. 18 l. 400/1988	SÌ
Comando	art. 56 d.P.R. n. 335/1982	NO
Impiego all'estero		
Posizione di fuori ruolo	l. 1114/1962	NO
Posizione di fuori ruolo	d.P.R. n. 18/1967	SÌ
Missione all'estero di lunga durata	Normativa varia	SÌ
Assenze per motivi disciplinari/penali		
Sospensione disciplinare	artt. 6 d.P.R. 737/1981	NO
Sospensione cautelare	art. 9 d.P.R. 737/1981 e art. 92 d.P.R. 3/1957	NO
Assenze ad altro titolo		
Aspettativa per il passaggio ad altri ruoli dell'Amministrazione	art. 8 d.P.R. 339/1982	NO
Assenza per attività di volontariato	art. 39 d.lgs. 1/2018	SÌ



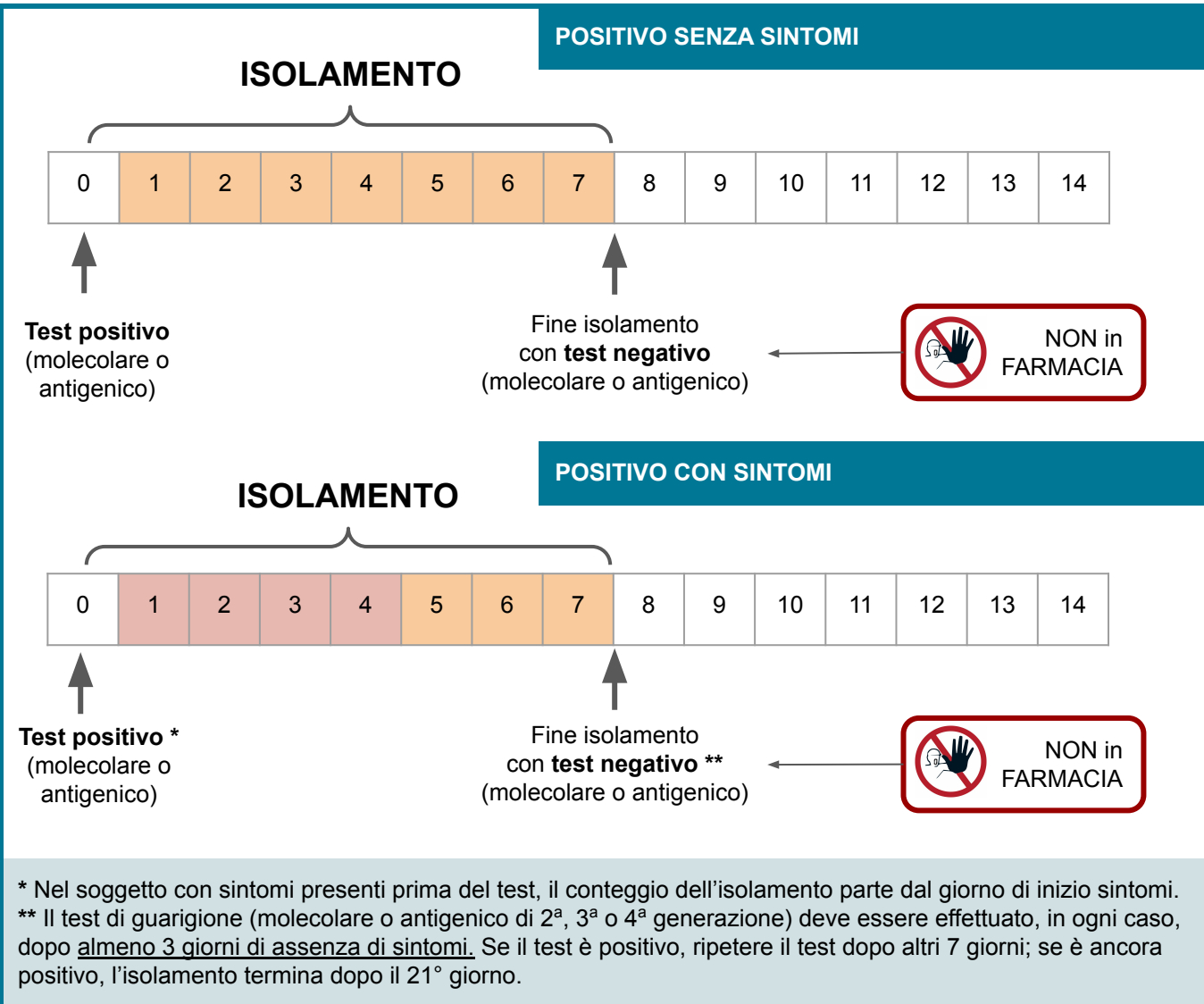
REGIONE DEL VENETO

# POSITIVO A COVID-19

Il presente schema riporta le indicazioni standard. In presenza di sintomatologia è sempre opportuno fare riferimento al proprio medico curante per il monitoraggio delle condizioni di salute.

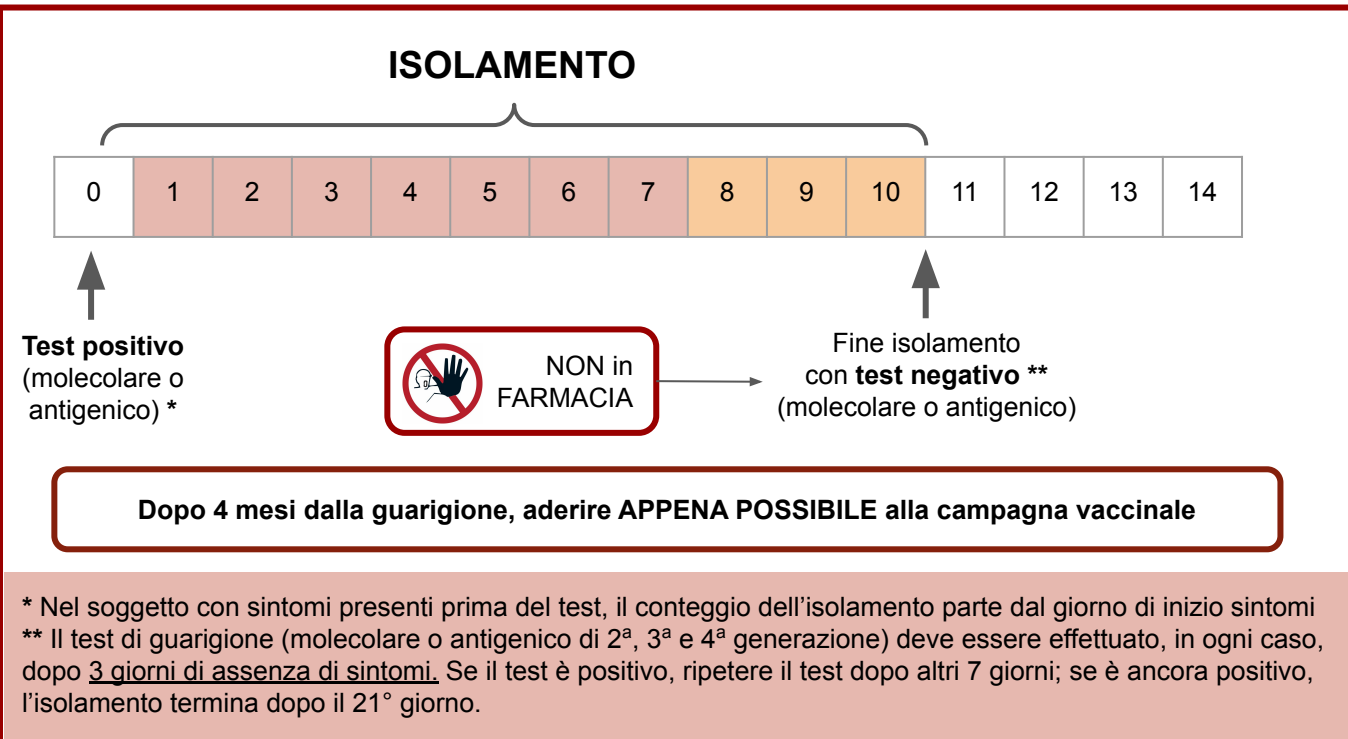
## VACCINATI (o GUARITI)

Vaccinati con dose booster o vaccinati con solo ciclo primario da meno di 120 giorni o guariti da meno di 120 giorni



## NON VACCINATI

Non vaccinati o vaccinati con ciclo primario incompleto o vaccinati con ciclo primario completo da meno di 14 giorni o vaccinati con ciclo primario completo da più di 120 giorni





REGIONE DEL VENETO

# CONTATTO STRETTO

Le indicazioni riportate schematicamente di seguito si applicano ai contatti stretti avvenuti in comunità. Si ricorda che i contatti nel contesto scolastico seguono indicazioni diverse specifiche per tale ambito.

## VACCINATI O GUARITI

Vaccinati con dose booster o vaccinati con solo ciclo primario da meno di 120 giorni o guariti da meno di 120 giorni

### AUTO-SORVEGLIANZA

Auto-monitoraggio quotidiano della temperatura e di eventuali sintomi sospetti

UTILIZZO MASCHERINA FFP2 in tutti gli ambienti frequentati



Ultimo contatto stretto

In caso di sintomi, contattare il Medico curante per effettuare un test



NON in FARMACIA

Monitorare con particolare attenzione l'eventuale comparsa di sintomi (es. febbre, raffreddore, tosse, etc.).

## VACCINATI (o GUARITI)

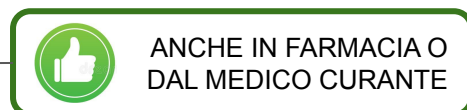
da più di 120 giorni e con Green Pass valido

### QUARANTENA BREVE



Ultimo contatto stretto

Fine quarantena con **test negativo** (molecolare o antigenico)



ANCHE IN FARMACIA O DAL MEDICO CURANTE

In caso di sintomi, contattare il Medico curante per effettuare un test



NON in FARMACIA

Monitorare con particolare attenzione l'eventuale comparsa di sintomi (es. febbre, raffreddore, tosse, etc.).

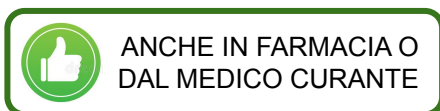
## NON VACCINATI

Non vaccinati o vaccinati con ciclo primario incompleto o vaccinati con ciclo primario completo da meno di 14 giorni

### QUARANTENA COMPLETA



Ultimo contatto stretto



ANCHE IN FARMACIA O DAL MEDICO CURANTE

Fine quarantena con **test negativo** (molecolare o antigenico)

In caso di sintomi, contattare il Medico curante per effettuare un test



NON in FARMACIA

Dopo 4 mesi dalla guarigione, aderire **APPENA POSSIBILE** alla campagna vaccinale

Monitorare con particolare attenzione l'eventuale comparsa di sintomi (es. febbre, raffreddore, tosse, etc.).