

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE

Indirizzo Postale: Viale dell'Esercito, 186-00143 ROMA

Posta elettronica: persomil@persomil.difesa.it

Posta elettronica certificata: persomil@postacert.difesa.it

Allegati: 3;

Annessi: //.

OGGETTO: Disposizioni sull'applicazione al personale militare delle misure straordinarie in materia di lavoro agile, di assenza e di esenzione dal servizio, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

A: (ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO "A")

^^^ ^^ ^^^ ^^

Seg. circolari:

- a. n. M_D GMIL REG2020 0123560 del 20 marzo 2020;
- b. n. M_D GMIL REG2020 0147206 del 10 aprile 2020;
- c. n. M_D GMIL REG2020 0228000 del 10 giugno 2020;
- d. n. M_D GMIL REG2020 0316987 del 18 agosto 2020;
- e. n. M_D GMIL REG2020 0394240 del 15 ottobre 2020;
- f. n. M_D GMIL REG2020 0417324 del 30 ottobre 2020;
- g. n. M_D GMIL REG2021 0007150 dell'11 gennaio 2021;
- h. n. M_D GMIL REG2021 0031283 del 25 gennaio 2021;
- i. n. M_D GMIL REG2021 0062616 del 10 febbraio 2021;
- j. n. M_D GMIL REG2021 0140001 del 24 marzo 2021;
- k. n. M_D GMIL REG2021 0214163 del 30 aprile 2021.

^^^ ^^ ^^^ ^^

1. PREMESSA

- a. Con le circolari a seguito questa Direzione Generale ha emanato disposizioni sull'applicazione al personale militare delle misure straordinarie in materia di lavoro agile, di assenza e di esenzione dal servizio.
- b. La frammentazione delle disposizioni impartite ha fatto ravvisare la necessità di riassettarle in un unico testo, anche alla luce dei recenti provvedimenti legislativi che hanno modificato il quadro applicativo di taluni istituti straordinari.
- c. Ciò posto, le circolari a seguito sono abrogate.

2. LAVORO AGILE

- a. L'art. 1 del Decreto-Legge 30 aprile 2021, n. 56, nel modificare in modo sostanziale l'art. 263 del Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, concernente le disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, ha precisato che per il comparto Difesa-Sicurezza esse si applicano fino al termine dello stato di emergenza, ad oggi **31 luglio 2021** (come deliberato dal Consiglio dei Ministri in data 21 aprile 2021).

La novella legislativa, in considerazione del perdurare della situazione emergenziale:

- ha esaltato la flessibilità organizzativa di ogni Pubblica Amministrazione, ancorandola non più a una percentuale, ma al rispetto di principi di efficienza e di efficacia, eliminando il

- vincolo della percentuale minima del 50% del personale da impiegare in tale modalità lavorativa;
- ha mantenuto inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti.
- b. Ai sensi del citato art. 263 del DL 34/2020, le Pubbliche Amministrazioni organizzano il lavoro dei propri dipendenti attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 87 del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, ossia prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.
- c. Al riguardo, ferma la necessità di contemperare le prioritarie esigenze di tutela della salute pubblica con lo svolgimento dei compiti istituzionali, nell'ambito dell'autonomia riconosciuta e delle ulteriori disposizioni di dettaglio che saranno impartite da ciascuna Forza Armata/Arma dei Carabinieri in materia di lavoro agile, si espongono le seguenti linee di indirizzo:
- (1) destinatario del lavoro agile è tutto il personale militare in servizio permanente e tutte le categorie del personale in servizio temporaneo, trattenuto e richiamato;
 - (2) al personale impiegato in tale modalità può essere fornita comunicazione di avvio di prestazione in lavoro agile con il fac-simile in Allegato "B" e un'informativa sulla salute e sicurezza con fac-simile in Allegato "C"; tali documenti hanno natura informativa, rappresentando base di riferimento per eventuali comunicazioni che il Comandante/Responsabile dell'Ente/Reparto ritenga di dover fornire agli interessati;
 - (3) il servizio in modalità agile è svolto alternando giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, raggiungendo una condizione che risulti compatibile con le potenzialità organizzative di ciascun Comando/Reparto/Ente e con la qualità e l'effettività dei servizi istituzionali resi;
 - (4) è favorita la rotazione del lavoratore agile, in modo da assicurare, nell'arco temporale settimanale/plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza; in tale contesto, sono da tenere in debita considerazione, le eventuali disponibilità manifestate dal personale per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del suo nucleo familiare, della presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di anni quattordici, della distanza tra la zona di residenza/domicilio e la sede di servizio, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza;
 - (5) al proprio livello di competenza funzionale, sono attuate le soluzioni organizzative necessarie per consentire lo svolgimento delle attività formative da remoto anche al personale che svolge attività di lavoro in presenza;
 - (6) il lavoro agile è programmato in modo che possa avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia –in aggiunta o in alternativa e, comunque, senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro– le attività progettuali/formative, specificamente individuate da parte di ciascun Comando/Reparto/Ente, tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria;
 - (7) la prestazione in lavoro agile non è soggetta in via ordinaria a limitazioni né temporali né per materia, fatte salve le modalità gestionali individuate dai citati Comandanti responsabili, anche attraverso la ricerca e la realizzazione di nuove modalità spazio-temporali, quali l'organizzazione di occasioni di formazione professionale a distanza in modalità e-learning o fornendo percorsi didattici con fonti *open* disponibili sul web;
 - (8) il personale che presta servizio in forma agile, ordinariamente presso il proprio domicilio già comunicato all'Amministrazione, fermo restando le direttive ricevute dalla propria linea gerarchica e la piena osservanza dei doveri derivanti dall'ordinamento militare, è tenuto ad assicurare una fascia di contattabilità giornaliera pari ad almeno tre (3) ore anche non consecutive, in orari disposti dalla linea gerarchica

per il rapporto/controllo dell'attività quotidianamente svolta, in relazione alle esigenze di ogni Ente/Reparto, modificabili per finalità gestionali da parte dei rispettivi Comandanti/Responsabili;

- (9) la prestazione in modalità agile equivale a quella resa presso l'abituale sede di impiego, anche sotto il profilo disciplinare militare, e costituisce servizio prestato a tutti gli effetti. Non può essere attribuita, per specifica statuizione normativa, penalizzazione alcuna sotto il profilo professionale e di carriera. Il personale in lavoro agile non matura il compenso straordinario o il recupero orario, né ha titolo al buono pasto;
 - (10) ove l'amministrazione non disponga di strumentazione da fornire, il personale militare si avvale dei propri dispositivi, avendo cura di utilizzare la massima diligenza nella custodia della documentazione nel rispetto dei principi di riservatezza e della normativa vigente in materia di *privacy*; ogni onere correlato direttamente/indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (elettricità, riscaldamento, canoni adsl/fibra, usura/danni agli apparati utilizzati di qualsivoglia natura, etc.) non è rimborsato dall'amministrazione ed è a carico esclusivo del singolo militare. La sola manutenzione degli apparati eventualmente forniti dall'amministrazione è a carico della stessa. Tutto il personale militare in lavoro agile è tenuto al rispetto delle norme di comportamento, delle indicazioni e delle prescrizioni contenute nella relativa informativa sulla salute e sicurezza (citato Allegato "C");
 - (11) le riunioni e i "rapporti giornalieri" in modalità tecnologica, a distanza o in videoconferenza, sostituiscono in via ordinaria le altre tipologie di riunioni e di missioni, anche al fine di consentire l'esercizio delle funzioni di direzione e coordinamento dei Comandanti/Dirigenti a ogni livello di responsabilità;
 - (12) le attività di ricevimento del pubblico sono altresì gestite in via ordinaria con modalità telematica, limitando l'accesso di soggetti estranei alle sedi istituzionali nei soli casi in cui è richiesta la presenza.
- d. Ai sensi dell'art. 15, comma 2 del DL 41/2021, fino al **30 giugno 2021**, il militare in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante nei suoi confronti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi incluso il militare in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, svolgerà di norma la prestazione lavorativa in modalità agile.
- e. Il ricorso al lavoro agile, ove possibile, avviene anche nei casi in cui non vi sia un provvedimento di quarantena o permanenza domiciliare disposto dall'autorità sanitaria, ma venga valutato dal Comandante/Responsabile dell'Ente/Reparto uno specifico rischio (es. nei giorni di attesa dell'effettuazione e/o dell'esito del test diagnostico, nel caso di contatti stretti con persona che ha avuto contatti stretti con caso confermato).
- f. Come disposto al successivo paragrafo 3., il militare può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile alle condizioni ivi descritte.

3. LAVORO AGILE E CONGEDO AL 50% PER I GENITORI

- a. Con circolare a seguito j., paragrafo 3., è stata disciplinata la misura di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena, di cui all'art. 2 del Decreto-Legge 13 marzo 2021, n. 30.
Poiché la Legge 6 maggio 2021, n. 61 (di conversione del succitato DL) ha in parte modificato la suddetta norma, si forniscono le seguenti aggiornate disposizioni.
- b. Fino al **30 giugno 2021**, il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:
 - della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
 - dell'infezione da COVID-19 del figlio;
 - della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.
- c. Il suddetto beneficio è riconosciuto a entrambi i genitori di figli di ogni età:

- con disabilità accertata ai sensi dell’articolo 3, commi 1 e 3, della Legge 104/1992;
 - con disturbi specifici dell’apprendimento riconosciuti ai sensi della Legge n. 170/2010;
 - con bisogni educativi speciali (in coerenza con Direttiva del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca 27 dicembre 2012),
- nei casi di cui al sottoparagrafo b. ovvero nel caso in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.
- d. Nell’ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all’altro genitore, può chiedere di essere collocato in congedo qualora ricorra una delle motivazioni indicate al precedente sottoparagrafo b..
- Il medesimo beneficio è riconosciuto ai genitori di figli di ogni età con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992, qualora ricorra una delle motivazioni indicate al precedente sottoparagrafo b., ovvero nel caso in cui il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.
- Per tali periodi di congedo, in luogo della retribuzione, è riconosciuta un’indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall’art. 23 del DLGS 151/2001. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
- e. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all’altro, ricorrendo le condizioni di cui al precedente sottoparagrafo d., primo periodo, ha diritto di chiedere un congedo senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa.
- f. Il congedo di cui ai precedenti sottoparagrafi d. ed e. può essere fruito dal personale militare solo in forma giornaliera e non oraria (in analogia al divieto, nei confronti del personale del comparto Difesa-Sicurezza, previsto per la fruizione su base oraria del congedo parentale di cui all’art. 32, comma 1-ter del DLGS 151/2001).
- g. La norma specifica che:
- per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di cui ai precedenti sottoparagrafi d. ed e. oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l’altro genitore non può fruire dei medesimi congedi o del bonus di cui al successivo paragrafo 4., salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle predette misure;
 - gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del DLGS 151/2001, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021 fino alla data di entrata in vigore della norma (13 marzo 2021), durante la sospensione dell’attività didattica o educativa in presenza del figlio, l’infezione da COVID-19 del figlio o la quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel suddetto congedo con diritto all’indennità al 50% e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

4. BONUS PER L’ACQUISTO DI SERVIZI DI BABY-SITTING

- a. In virtù di quanto previsto dal citato art. 2 del Decreto-Legge 13 marzo 2021, n. 30, alcune categorie di lavoratori hanno la possibilità di chiedere la corresponsione di uno o più bonus per l’acquisto di servizi di baby-sitting per l’assistenza e la sorveglianza dei figli conviventi minori di 14 anni, nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di sospensione dell’attività didattica in presenza del figlio, di infezione da COVID-19 del figlio o di quarantena del medesimo.
- b. Il suddetto beneficio, ove ne ricorrano i presupposti, può essere riconosciuto al personale militare impiegato per le esigenze connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19, tramite domanda presentata direttamente dall’interessato sui canali telematici dell’INPS e secondo le modalità tecnico-operative stabilite dal medesimo Istituto.

5. TEMPORANEA DISPENSA DAL SERVIZIO

- a. Ai sensi dell'art. 87, comma 6 del DL 18/2020, fino al **31 luglio 2021** (nuovo termine previsto dall'art. 11 del Decreto-Legge 22 aprile 2021, n. 52), fuori dai casi di assenza a causa di malattia, quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, in considerazione del livello di esposizione al rischio di contagio da COVID-19 connesso allo svolgimento dei compiti istituzionali e nel rispetto delle preminenti esigenze di funzionalità dell'amministrazione, il personale può essere dispensato temporaneamente dalla presenza in servizio, anche ai soli fini precauzionali in relazione all'esposizione a rischio.
- b. In tali casi, il Comandante di Corpo, secondo le norme in materia di prevenzione e protezione, può collocare l'interessato in licenza straordinaria non computabile nel limite massimo previsto.
- c. Tale periodo è equiparato, agli effetti economici e previdenziali, al servizio prestato, con esclusione della corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.
- d. Stante l'equiparazione della temporanea dispensa agli effetti economici e previdenziali al servizio prestato, è da considerare istituto straordinario che va in deroga al regime sospensivo di cui all'art. 17, comma 8 della Legge 23 marzo 1983, n. 78.

6. MALATTIA, QUARANTENA, PERMANENZA DOMICILIARE

- a. Ai sensi dell'art. 87, comma 7 del DL 18/2020, fino **31 luglio 2021** (nuovo termine previsto dall'art. 11 del Decreto-Legge 22 aprile 2021, n. 52), il personale assente dal servizio per malattia, quarantena con sorveglianza attiva o permanenza fiduciaria domiciliare con sorveglianza attiva dovuta al COVID-19 è da collocare in licenza straordinaria non computabile nel limite massimo previsto.
- b. Tale periodo di assenza costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

7. VACCINAZIONI

- a. Nell'evidenziare che la sottoposizione a vaccino avviene su base volontaria, è necessario che ciascuna Forza Armata/Arma dei Carabinieri, nell'ambito della campagna di profilassi vaccinale anti COVID 19 della Difesa, intraprenda ogni utile iniziativa volta a vaccinare il maggior numero di militari, programmandone la somministrazione durante l'orario di servizio.
- b. Il personale militare che, invece, decida di sottoporsi al vaccino autonomamente, qualora ciò avvenga durante l'orario lavorativo, soggiacerà alle disposizioni di cui al paragrafo 3., lettera b. (recante "Visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici") della circolare di questa Direzione Generale n. M_D GMIL REG2018 0298279 del 23 maggio 2018, ovvero:
 - permessi brevi (di cui agli art. 24 del D.P.R. n. 39/2018 e art. 10 del D.P.R. n. 40/2018), qualora l'assenza sia di durata inferiore o pari alla metà dell'orario di servizio giornaliero;
 - licenza straordinaria per gravi motivi, per assenze di durata superiore alla metà dell'orario di servizio giornaliero.
- c. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, l'eventuale insorgenza di condizioni invalidanti a seguito della somministrazione del vaccino, sarà trattata applicando l'istituto di cui all'art. 87, comma 7 del DL 18/2020 (licenza straordinaria non computabile nel limite previsto), quale misura strettamente connessa al contrasto dell'emergenza in atto.

8. DIRAMAZIONE

Gli Enti in indirizzo sono invitati a curare la capillare diramazione della presente circolare, consultabile, tra l'altro, sul sito "www.persomil.difesa.it", a tutti i Comandi/Enti dipendenti.

d'ordine
IL VICE DIRETTORE GENERALE
(Dirig. dott. Alfredo VENDITTI)