Protocollo di accordo applicativo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti civili del Ministero della Difesa in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" e la definizione degli assetti del lavoro agile. Aggiornamento febbraio 2022.

TRA

La Delegazione trattante per il Personale Civile del Ministero della Difesa (in seguito Delegazione), presieduta dal Direttore Generale del Personale Civile, e composta dal Capo del 1° Reparto del Segretariato Generale e dal Capo del 1° Reparto dello Stato Maggiore della Difesa, in seguito citata come A.D.,

E

le Organizzazioni Sindacali firmatarie FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP DIFESA, CONFSAL UNSA, CONFINTESA FP, USB P.I., in seguito OO.SS.

Visti:

- la legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato";
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, e in particolare l'art. 7, comma 6, del CCNL 2016/2018 del Comparto Funzioni Centrali, il quale, alle lettere k) e o), prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica "le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro" e "i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare";
- il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico alle famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19";
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2020 contenente "Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- la Circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2020 contenente misure previste dal decreto legge 17 marzo 2020, n.18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19";

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3/2020 avente ad oggetto "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni";
- i "Protocolli di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19", siglati in data 3 aprile 2020 con le OO.SS. CGIL, CISL e UIL e in data 8 aprile 2020 con le OO.SS. CSE, CIDA, COSMED e CODIRP;
- il Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" Ministro per la Pubblica Amministrazione - Organizzazioni sindacali, Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" adottato il 24 luglio 2020;
- il "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione", redatto dall' Inail del 23 aprile 2020;
- la circolare del Ministero della Salute del 29 Aprile 2020 contenente "Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività";
- il Rapporto ISS COVID-19 n. 32/2020 dell'Istituto Superiore di Sanità contenente "Indicazioni ad interim sul contenimento del contagio da SARS-COV-2 e sull'igiene degli alimenti nell'ambito della ristorazione e somministrazione degli alimenti", versione 27 maggio 2020;
- la circolare congiunta n. 13, concernente "Aggiornamenti e chiarimenti, con particolare riguardo ai lavoratori fragili" emanata il 4 settembre 2020 d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministero della Salute;
- gli obblighi e i doveri per i datori di lavoro e per il medico competente derivanti dalla specifica normativa in materia di prevenzione dei rischi, sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro (d. lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e articolo 2087 c.c.);
- la circolare n. 17644 recante "Indicazioni per l'attuazione di misure contenitive del contagio da SARS-COV- attraverso procedure di sanificazione di strutture non sanitarie (superfici, ambienti interni) e abbigliamento" diramata il 22 maggio 2020 dal Ministero della Salute;
- Il decreto ministeriale del 20 gennaio 2021 emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che prevede la "Proroga delle misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale";
- Il Dpcm 2 marzo 2021 recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19", convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19", il decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante "Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19", e il decreto-legge 23 febbraio 2021, n. 15, recante "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";
- il decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 recante "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena", successivamente convertito con modificazioni dalla L. 6 maggio 2021, n. 61;
- ~~i~~l decreto legge 22 marzo 2021, n. 41 recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19" successivamente convertito con modificazioni dalla legge 21 maggio 2021, n. 69;
- il decreto legge 22 aprile 2021, n. 52 recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", successivamente convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021, n. 87;

- il decreto interministeriale del 12 maggio 2021 emanato dal Ministro della transizione ecologica e dal Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili recante "Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager";
- il documento di indirizzo adottato il 13 maggio 2021 dal Garante per la protezione dei dati personali denominato "Vaccinazione nei luoghi di lavoro: indicazioni generali per il trattamento dei dati personali" - doc. web n. 9585300;
- il Rapporto ISS COVID-19 n. 12/2021 dell'Istituto Superiore di Sanità recante "Raccomandazioni ad interim sulla sanificazione di strutture non sanitarie nell'attuale emergenza COVID-19: superfici, ambienti interni e abbigliamento" Versione 20 maggio 2021;
- il decreto del 17 giugno 2021 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19";
- il decreto legge 23 luglio 2021, n. 105 recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche", successivamente convertito con modificazioni dalla legge 16 settembre 2021, n. 126;
- la circolare n. 0035309-04/08/2021-DGPRE-DGPRE-P concernente "Certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-COVID-19" del 4 agosto 2021 emanata dal Ministero della Salute;
- il decreto legge 6 agosto 2021, n. 111 recante "Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti", successivamente convertito con modificazioni dalla legge 24 settembre 2021, n. 133;
- il messaggio INPS n. 2842 del 6 agosto 2021 relativo alla "Tutela per la quarantena, per i lavoratori "fragili" e per la malattia conclamata da COVID-19 (articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020). Ulteriori indicazioni";
- la circolare n. 0036254-11/08/2021-DGPRE-DGPRE-P del 11 agosto 2021 emanata dal Ministero della Salute relativa allo "Aggiornamento sulle misure di quarantena e di isolamento raccomandate alla luce della circolazione delle nuove varianti SARS-CoV-2 in Italia ed in particolare della diffusione della variante Delta";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 settembre 2021 recante "Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 giugno 2021, recante "Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19";
- il decreto legge 21 settembre 2021, n. 127 recante "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening" successivamente convertito con modificazioni dalla legge 19 novembre 2021, n. 165;
- il decreto del 23 settembre 2021 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni";
- la circolare n. 0043366-25/09/2021-DGPRE-DGPRE-P del 25 settembre 2021 emanata dal Ministero della Salute relativa alla "Proroga della validità delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti COVID-19";
- il decreto ministeriale del'8 ottobre 2021 emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni";
- il decreto legge 8 ottobre 2021, n. 139 recante "Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali";
- il parere del'11 ottobre 2021 del Garante per la protezione dei dati personali sullo schema di decreto concernente "Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 17

giugno 2021, recante «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" doc. web n. 9707431;

- il decreto del 12 ottobre 2021 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, recante disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19";
- il decreto del 12 ottobre 2021 del Presidente del Consiglio dei Ministri che prevede la "Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale";
- il decreto legge 26 novembre 2021, n. 172 recante "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali", successivamente convertito con modificazioni dalla legge 21 gennaio 2022, n. 3;
- le linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6 del decreto del Ministro della pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni (pubblicate sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 16 dicembre 2021);
- il decreto legge 24 dicembre 2021, n.221, recante "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia COVID-19";
- il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 229, recante "Misure urgenti per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 e disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria";
- la circolare emanata in data 5 gennaio 2022 dal Ministero per la pubblica amministrazione e dal Ministro del lavoro in materia di lavoro agile;
- il decreto legge 7 gennaio 2022, n. 1 recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore";

Considerato che:

- i "Protocolli di accordo applicativo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti civili del Ministero della Difesa in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 e la definizione degli assetti del lavoro agile", sottoscritti il 15 maggio 2020, il 22 giugno 2020 e il 27 novembre 2020, prevedono l'aggiornamento in funzione dell'effettivo andamento epidemiologico;
- permane la necessità di promuovere e potenziare il ricorso a misure atte a contenere la diffusione del contagio, a monitorare ed eventualmente ad implementare misure di sicurezza negli ambienti di lavoro adeguate alla evoluzione epidemiologica ed alle rimodulazioni organizzative effettuate, alla luce del sopra menzionato "Documento tecnico" emanato dall'INAIL in data 23 aprile 2020 che attribuisce al settore "Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria" (sez. O, codice ATECO 84) una classe di rischio Medio Alto, anche per la presenza dell'area industriale e di attività lavorative manuali con alta concentrazione di personale;
- con d.P.C.M. 23 settembre 2021, adottato in attuazione dell'articolo 87, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge n. 18/2020, convertito con modificazioni, nella legge 27/2020, viene superata, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità di utilizzo del lavoro agile nel periodo emergenziale come modalità ordinaria della prestazione lavorativa al fine di consentire alle PP.AA. di dare il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive con il ritorno del lavoro in presenza quale unica modalità ordinaria della prestazione lavorativa;

- con successivo decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 8 ottobre 2021, emanato in attuazione del suddetto d.P.C.M. e secondo quanto previsto dall'articolo 263 del decreto-legge n. 34/2020, convertito con modificazioni, nella legge n.77/2020 e successive modificazioni e integrazioni, viene disciplinato il rientro in servizio del personale delle PP.AA., consentendo alle stesse di "prevedere" un piano di rientro in presenza del personale secondo le tempistiche e le condizioni in esso stabilite, tenendo in particolare conto del contestuale adeguamento richiesto dalle misure di carattere sanitario (articolo 1, comma 3, lettera h, del d.m. citato e articolo 1, comma 3 del d.P.C.M. 23 settembre 2021);
- sussiste l'opportunità, nel rinnovato quadro degli interventi normativi, che prosegua la promozione delle modalità di comunicazione e di confronto e di contrattazione con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'articolo 7, comma 6, lettera k anche al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutelare la salute del personale e dell'utenza con quella di garantire il rientro in servizio del personale e la piena operatività dei luoghi di lavoro,

LE PARTI CONVENGONO

ART. 1

Di dare, ciascuno nell'ambito della propria competenza, concreta collaborazione e contributo nell'attuazione alle disposizioni legislative e regolamentari in vigore, relativamente all'oggetto del presente accordo in tutti gli Enti del Ministero della Difesa, allo scopo di continuare ad assicurare i più adeguati livelli di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e dei processi lavorativi. Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso rimodulazioni organizzative che consentano l'adeguamento delle attività lavorative al mutato quadro normativo, sfruttando la rotazione del personale, il lavoro agile e a flessibilità oraria.

ART. 2

Di condividere fra loro tutte le informazioni e le iniziative volte a contemperare la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, e nel contempo garantire la continuità dell'azione amministrativa. In caso di revisione/integrazione del DVR, dovuta all'adozione dei protocolli, in tutti i luoghi di lavoro l'A.D., si impegna a far rispettare le previsioni dell'art. 50 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento al coinvolgimento dei R.L.S.

ART. 3

In ogni sede di contrattazione integrativa di sede territoriale (qualora ancora non adempiuto) dovrà essere avviata la contrattazione sulle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 7, comma 6, lettere k) e o) del CCNL Funzioni Centrali in linea con le previsioni del presente documento.

In sede territoriale i contenuti del presente documento potranno essere integrati anche con riferimento alle specifiche esigenze e/o alle normative in materia emergenziale di emanazione regionale e/o delle competenti autorità territoriali (Ordinanze Presidenti Regioni, Sindaci, Prefettizie, autorità sanitarie, ecc.). Anche al fine di proporre le misure da attuare in ogni singolo Ente o Comando che andranno a integrare i rispettivi documenti di valutazione dei rischi sarà dato un maggiore e più incisivo impulso alla costituzione e al concreto e fattivo funzionamento dei Comitati permanenti sulle materie oggetto del presente Protocollo, quale luogo di interlocuzione e di coordinamento efficace tra i soggetti coinvolti nella sicurezza sul lavoro quali OO.SS. ed R.S.U e "tutte le figure della prevenzione

aziendale: Medico competente, RSPP, RLS, RLST", così come richiamato dal Documento Tecnico dell'Inail del 23 Aprile 2020.

ART. 4

L'Amministrazione adotta le misure organizzative e ogni strumento utile a diminuire le possibilità del diffondersi del virus, ivi incluso il ricorso al lavoro agile, come previsto dalla normativa in vigore. Ogni datore di lavoro, tenuto conto dell'andamento epidemiologico, nonchè delle specifiche condizioni dei dipendenti, potrà ridefinire e programmare le modalità organizzative dei propri uffici, estendendo ulteriormente la modalità lavorativa agile, laddove possibile, a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità, continuità e funzionalità.

Il lavoro agile dovrà essere programmato con ampia flessibilità, assicurando una rotazione settimanale, mensile o plurimensile, tra coloro che svolgono la prestazione in lavoro agile da remoto e coloro che la prestano in sede, tale da rispettare le norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle disposizioni relative alle misure di contenimento della diffusione da COVID 19 e della tutela della salute, modulando le modalità organizzative sulla base dell'andamento dei contagi e tenendo conto che la prevalenza del lavoro in presenza potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

Potranno inoltre essere assicurate forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita (anche in deroga alle modalità previste dal contratto collettivo) tenuto conto dell'ambito territoriale di riferimento e delle condizioni di erogazione del servizio di trasporto pubblico.

ART. 5

L'attività lavorativa in modalità agile può rappresentare una valida misura di prevenzione del contagio e potrà essere autorizzata, previa stipula di accordo individuale, fino al perdurare dell'emergenza sanitaria. L'Amministrazione individua, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, le attività che possono essere svolte in modalità agile. Per ciò che riguarda il lavoro agile, in generale, si specifica che:

a) destinatario del "lavoro agile", cosi come definito dall'art 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017 n. 81, è tutto il personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria d'inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, che, però, svolga attività suscettibili di essere svolte in tale modalità, fermo restando quanto previsto per il personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento. L'Amministrazione si impegna a promuovere percorsi informativi e formativi in modalità agile soprattutto per quelle figure professionali la cui attività non può rendersi in smart working, utilizzando la circostanza come un'opportunità di riqualificazione e aggiornamento. I datori di lavoro favoriranno strategie comunicative e informative/formative per ridurre eventuali problemi di desocializzazione e di complessità nella gestione delle attività lavorative a distanza; il lavoro agile si svolgerà ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro (fermo restando, con riferimento alla scelta del luogo di lavoro il rispetto del principio di ragionevolezza). Il personale che presta lavoro in forma agile, fermo restando le direttive ricevute dal responsabile dell'Unità Organizzativa, è tenuto ad assicurare una fascia di contattabilità giornaliera pari ad almeno tre (3) ore anche non consecutive, non eccedenti il normale orario di lavoro in orari concordati con il responsabile di ciascuna U.O., al fine di assicurare le interlocuzioni

necessarie all'efficace funzionamento delle strutture ed il coordinamento delle attività quotidianamente svolte; non sono consentite altre forme di controllo.

b) la prestazione lavorativa in modalità agile, da rendersi anche mediante forme organizzative per fasi, cicli e obiettivi, ma anche attraverso le normali attività istituzionali effettuabili da remoto, equivale a quella resa presso l'abituale sede di lavoro, anche sotto il profilo disciplinare, e costituisce servizio prestato a tutti gli effetti. Non può essere attribuita, per specifica statuizione normativa, penalizzazione alcuna sotto il profilo professionale, formativo, retributivo e di carriera. Il personale in lavoro agile non matura il compenso straordinario o il recupero orario. Nell'ambito del presente protocollo, i principi generali del lavoro agile sono quelli richiamati dall'articolo 18 della legge n. 81/2017;

c) il lavoratore agile alternerà giornate lavorate in presenza e giornate lavorate in remoto, al fine di contenere assembramenti nei luoghi di lavoro e sui mezzi di trasporto, nonché l'inquinamento, il traffico e i costi di viaggio, attraverso una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;

d) nella programmazione del lavoro agile viene favorita la rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile, in modo da assicurare la più ampia flessibilità. La programmazione terrà conto dell'andamento dei contagi e della circostanza che la prevalenza del lavoro in presenza potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

e) sono individuate ulteriori fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto a quelle adottate tali da impedire attraverso un maggiore margine temporale gli assembramenti e le code per l'ingresso e l'uscita del personale;

f) nell'autorizzare la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere garantita l'invarianza dei servizi, l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento della prestazione di lavoro e un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;

g) particolare attenzione dovrà continuare ad essere rivolta ai soggetti fragili individuati dall'articolo 26, comma 2 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive integrazioni e modifiche, i quali dovranno "svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche prevedendo l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto" (nel rispetto del profilo professionale assegnato), nonché ai genitori di figli conviventi minori di anni sedici che, ai sensi dell'articolo 21 bis del decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo della quarantena a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito di attività sportive o in strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali o linguistiche, ovvero in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente di età minore di sedici anni.

Nello specifico, i lavoratori da ritenere "fragili" sono coloro che sono in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di 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 n. 104/1992.

Viene, altresì assicurata la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodrepessione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Il medico competente segnala al datore di lavoro, nel rispetto delle norme sulla privacy, anche su richiesta dell'interessato, le situazioni di fragilità dei dipendenti per patologie attuali o preesistenti, secondo quanto previsto dalla circolare del Ministero della Salute e del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali del 4 settembre 2020, che rendono più elevato il rischio in caso di contagio. A questo riguardo deve essere favorita dall'Amministrazione ogni informazione ai dipendenti riguardo alle modalità procedurali per richieste di visite mediche al medico competente ed alle eventuali innovazioni normative che interverranno in merito.

ART. 6

Ad eccezione dei lavoratori fragili, dei dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3 della legge 104/1992 e dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis del D.L. 104/2020, il cui avviamento al lavoro agile è prescritto da specifiche norme, il dirigente dell'A.D. a cui compete l'organizzazione del proprio ufficio, nel decidere quali dipendenti debbano prestare la loro attività in maniera agile, dovrà tenere in considerazione i seguenti criteri di prorità a carattere non esaustivo:

- le condizioni di salute del dipendente, anche in relazione all'età, e dei componenti del nucleo familiare di questi (ad esempio con figli disabili gravi ai sensi dell'art 18 legge 81-2017);
- la presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni;
- la tutela delle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- la distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

ART. 7

Il lavoro agile può 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, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. L'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto dovrà tenere conto della necessità di evitare concentrazioni di personale, dovendo risultare compatibile con le misure di sicurezza - da integrarsi eventualmente nei DVR – enunciate nel presente Protocollo, soprattutto con riguardo alla disposizione logistica del personale negli ambienti e nelle postazioni di lavoro. Potrà essere ridefinita, per il lavoro in presenza, con orari differenziati, l'articolazione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro, oggetto di confronto, nell'ottica di evitare occasioni di assembramento in entrata/uscita e favorendo maggiormente, nelle condizioni di disagio determinate dalla situazione in atto, la conciliazione vita-lavoro; si richiama, inoltre, l'articolo 7, comma 6, lettera O, del CCNL Funzioni Centrali 2016/18, ai sensi del quale sono oggetto di Contrattazione integrativa nazionale o territoriale "i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare."

ART. 8

La modalità organizzativa agile non implica alcun riflesso in termini di sviluppo della professionalità e della progressione di carriera dei lavoratori (art. 14 della legge 124/2015), non varia la natura

giuridica del rapporto di lavoro, la posizione del lavoratore all'interno dell'amministrazione e non modifica la sede di assegnazione dello stesso. Il lavoratore è tenuto all'utilizzo riservato dei sistemi informativi e dei dati messi a disposizione dall'Amministrazione (e-mail istituzionali, Ad(h)oc, ecc.).

ART. 9

Ove l'amministrazione non disponga di strumentazione da fornire il personale 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 dipendente. La sola manutenzione degli apparati eventualmente forniti dall'Amministrazione è a carico della stessa così come l'onere di assicurare la disconnessione dagli applicativi gestionali. Allo scopo di agevolare l'applicazione del lavoro agile, quale ulteriore misura per contrastare e contenere l'emergenza epidemiologica, l'Amministrazione continua nell' impegno sull'attuazione~~,~~ di quanto previsto dai commi 1 e 4 dell'art. 87-bis del decreto legge n. 18/2020, convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27, per aumentare l'acquisto di personal computer portatili e tablet, quanto previsto dall'articolo 75 della stessa legge, per l'acquisto di beni e servizi informatici nonché servizi di connettività. L'A.D. continua, altresì, nell'impegno di rendere accessibili da remoto, ove possibile, i sistemi informativi in favore di tutto il personale in lavoro agile.

ART. 10

Il medico competente collabora con il datore di lavoro e gli RLS al fine di proporre integrazioni e aggiornamenti al Documento di Valutazione dei Rischi per quanto riguarda le misure di contrasto al COVID-19.

Al fine di garantire massimamente il distanziamento fisico anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro o il proprio domicilio, è necessaria un'attenzione coordinata con i piani di mobilità locale dei trasporti pubblici anche incentivando forme di trasporto differenti (ad esempio mettendo a disposizione aree di parcheggio ove possibile). In tale fase in cui è ancora più avvertita l'esigenza di maggiori condizioni di sicurezza, gli spazi di lavoro continuano ad essere organizzati nell'ottica del distanziamento fisico e nella prospettiva di evitare occasioni di contagio derivanti da ogni forma di assembramento da assicurare con le seguenti modalità:

- mantenere sempre e in ogni caso una distanza interpersonale di almeno un metro e utilizzare obbligatoriamente le mascherine di protezione, nella condivisione di spazi chiusi comuni;
- creare, dove possibile, percorsi obbligati unidirezionali che assicurino la distanza interpersonale o luoghi di entrata/uscita alternativi in relazione a flusso elevato di personale;
- privilegiare per le comunicazioni interne modalità digitali o telefoniche evitando, ove possibile, di accedere nelle stanze di lavoro dei colleghi, evitando per quanto possibile spostamenti personali e scambio di materiale cartaceo;
- evitare in ogni luogo di lavoro assembramenti di qualsiasi genere;
- arieggiare i locali in modo adeguato e costante e limitare i tempi di permanenza negli spazi comuni, favorendo misure di fruizione alternata negli spazi condivisi (spazi fumatori, spazi attigui ai distributori automatici di bevande);
- per le riunioni si dovrà prediligere la modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni. In tal caso le UU.OO. interessate dovranno curare l'applicazione delle misure comportamentali di distanziamento e l'utilizzo dei mezzi di protezione (mascherine e gel disinfettante) e prevedere una adeguata pulizia e ventilazione/aerazione dei locali utilizzati;

- in caso di apertura delle mense e dei bar, si dovranno applicare le "Indicazioni ad interim sul contenimento del contagio da SARS-COV-2 e sull'igiene degli alimenti nell'ambito della ristorazione e somministrazione degli alimenti" di cui al Rapporto Istituto Superiore di Sanità, COVID-19 n. 32/2020, versione 27 maggio 2020.

ART. 11

Il rapporto con l'utenza esterna è, di norma, garantito con modalità telematica o telefonica; l'utenza è ammessa solo nelle fasce di apertura al pubblico, preferibilmente previa programmazione di appuntamento e solo se risulta impossibile l'espletamento in modalità telematica e/o telefonica.

Sono applicabili, per le modalità di accesso degli utenti e fornitori esterni e per l'accesso e lo svolgimento di lavori e/o servizi di ditte esterne a seguito di appalti, le indicazioni contenute negli allegati 12 e 13 del D.P.C.M. 2 marzo 2021

ART. 12

L'amministrazione assicura la pulizia giornaliera dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro, delle aree comuni, dei bagni, degli spogliatoi, delle docce, delle zone di rilevazione di entrata/uscita, delle pulsantiere, degli ascensori, delle superfici esterne dei distributori automatici, dei mezzi di trasporto e/o di lavoro di servizio e/o aziendali. Programma altresì l'effettuazione di operazioni rutinarie di sanificazione degli ambienti, nonché di pulizia dei filtri degli impianti di aerazione e condizionamento/climatizzazione tramite gli Enti preposti che potranno riferirsi anche ad aziende specializzate e con l'utilizzo di prodotti aventi le caratteristiche previste dalle direttive emanate dall'Autorità sanitaria. Sono applicabili, al riguardo, le indicazioni contenute negli allegati 12, 13 e 14 del d.P.C.M. 2 marzo 2021.

ART. 13

L'amministrazione assicura la distribuzione di appropriati dispositivi di protezione individuale, secondo le indicazioni del documento Tecnico dell'Inail del 23 aprile 2020 che, in relazione alla specificità delle attività svolte, potranno essere di livello superiore e individuate nei rispettivi DVR. L'Amministrazione continuerà a curare, con l'obiettivo di massimizzare la sicurezza e la salute dei lavoratori e dell'utenza, l'installazione e la distribuzione di dispenser di prodotti disinfettanti per le mani, soprattutto nelle aree di uso comune (mense, sale di attesa, spogliatoi, zone dove sono situati i badge, in prossimità delle pulsantiere degli ascensori).

ART. 14

Nel caso in cui un dipendente presente in servizio sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria occorre provvedere all'isolamento temporaneo del dipendente in luogo idoneo e arieggiato e avvertire immediatamente il competente ufficio di appartenenza per l'adempimento delle disposizioni dell'autorità sanitaria, assicurando tutte le azioni necessarie alla tutela della privacy; dovrà provvedersi alla successiva sanificazione dei locali interessati secondo le disposizioni in materia. Permane rigorosamente l'obbligo di restare a casa con febbre oltre 37.5 °C. o in presenza di altri sintomi influenzali e di avvertire il proprio medico di famiglia o l'autorità sanitaria territorialmente competente, ai sensi di quanto già previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020; a questo proposito è decisiva l'informazione capillare del personale finalizzata alla consapevolezza e all'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in sede. Va effettuato il controllo della temperatura corporea dei lavoratori prima dell'accesso al luogo di lavoro secondo le modalità di cui al citato Protocollo condiviso del 24 aprile 2020. La rilevazione della

temperatura va effettuata da personale preposto, dotato di DPI, ovvero, in alternativa, da personale sanitario.

ART. 15

Secondo quanto disposto dal decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, requisito essenziale per accedere alla sede di servizio è il possesso e l'esibizione della certificazione verde Covid-19 (c.d. Green-pass). Non è consentita alcuna deroga a tale obbligo e il possesso della suddetta documentazione non può formare oggetto di autocertificazione. Per le modalità di accertamento dell'obbligo si rinvia alle indicazioni fornite dallo Stato Maggiore della Difesa, con lettera M_D SSMD REG2021 0185892 del 12 ottobre 2021.

ART. 16

Le Parti si impegnano a proseguire con un tavolo permanente il monitoraggio dell'efficacia del presente accordo, procedendo ad aggiornamenti del protocollo anche in funzione dell'effettivo andamento della situazione epidemiologica sul territorio nazionale e della conseguente legislazione in materia.

Le informazioni riguardanti i dati aggregati a livello nazionale relativi al personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile saranno forniti alle OO.SS. nazionali.

ART. 17

Devono essere assicurate le procedure di confronto e la contrattazione decentrata ai sensi dell'articolo 7, comma 6, lettere k) e o) del CCNL Funzioni Centrali con le OO.SS. e RSU per l'attuazione in sede locale dei principi del presente protocollo e l'attuazione delle relative disposizioni organizzative, compreso il monitoraggio da parte dei Comitati Permanenti costituiti presso ciascun Ente per la verifica dell'applicazione e dell'eventuale aggiornamento dei relativi protocolli di sicurezza, con la partecipazione delle OO.SS., delle RSU e degli RLS.

I dati epidemiologici disponibili riguardanti i singoli Enti saranno forniti ai Comitati Permanenti, unitamente alle misure precauzionali intraprese, esclusivamente ad uso interno dei rispettivi Enti.

ART. 18

Per gli aspetti non regolati dal presente accordo e/o per l'applicazione di misure di maggiore garanzia e tutela della sicurezza dei lavoratori, si rinvia alle leggi e decreti vigenti in materia, quindi alle previsioni contenute nei Protocollo nazionali sottoscritti il 24 aprile e il 24 luglio 2020, e nel Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sottoscritto dalla Ministra della P.A. con le OO.SS. FP CGIL CISL FP e UIL PA in data 3 Aprile 2020, e in data 8 aprile 2020 con le OO.SS. CSE, CIDA, COSMED e CODIRP, nel Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" Ministro per la Pubblica Amministrazione - Organizzazioni sindacali, Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", sottoscritto il 24 luglio 2020, nonché nei protocolli nazionali (anche futuri) sottoscritti in materia dalle parti sociali e dal Governo e/o dai ministri competenti.

ART. 19

Il Protocollo di accordo applicativo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti civili del Ministero della Difesa in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" e la

definizione degli assetti del lavoro agile" adottato il 27 novembre 2020 è integralmente sostituito e aggiornato dal presente Protocollo che entra in vigore in data odierna. L'Amministrazione provvede immediatamente alla pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale ed alla diramazione a tutte le articolazioni territoriali per la sua puntuale applicazione in sede decentrata.

Roma, 11 febbraio 2022

PER L'AMMINISTRAZIONE LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA	
Il Direttore della Direzione generale per il personale civile (Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO)	Firmato
Il Capo del I Reparto f.f. dello Stato Maggiore della Difesa (Gen. B. Diodato ABAGNARA)	Firmato
Il Capo del I Reparto f.f. del Segretariato Generale della Difesa (Dott. Franco LUNERTI)	Firmato
PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
FP CGIL	Firmato
CISL FP	Firmato
UIL PA	Firmato
FLP DIFESA	Firmato
CONFSAL UNSA	Firmato
CONFINTESA FP	Firmato
USB P.I.	Firmato