

MINISTERO DELLA DIFESA

SECRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI
I REPARTO

Indirizzo Postale: Via di Centocelle, 301 - 00175 ROMA

Posta elettronica: sgd@sgd.difesa.it

Posta elettronica certificata: sgd@postacert.difesa.it

OGGETTO: Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Accesso alle attività di istituto tramite modalità di *smart working*.

A ELENCO INDIRIZZI

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Rif. lettera n. M_D GUDC REG2020 0009201 del 27.2.2020 del Gabinetto del Ministro (non a tutti).

Seg. lettera n. M_D GSGDNA REG 2020 0015954 del 28.2.2020.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Con la lettera in riferimento, il Gabinetto del Ministro ha chiesto di valutare con speditezza le azioni necessarie a dare attuazione alle misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza in oggetto citata, con specifico riferimento alla possibilità per il personale civile della Difesa di accedere alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

In proposito si rappresenta quanto segue.

In relazione all'attuale situazione di emergenza sanitaria internazionale, il Governo è intervenuto con il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 che ha introdotto misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica in epigrafe, cui hanno fatto seguito due decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 23 febbraio 2020 e in data 1° marzo 2020, attraverso i quali sono state impartite disposizioni di dettaglio con interventi mirati.

A tale riguardo, con la direttiva n. 1/2020, il Ministro per la pubblica amministrazione ha fornito "prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica" nelle pubbliche amministrazioni, al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del citato decreto-legge n. 6 del 2020 (Comuni delle Regioni Lombardia e Veneto).

In particolare, con la direttiva in parola, tra le misure da incentivare per il contenimento dell'emergenza sanitaria, viene precisato che "*al fine di temperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali, privilegiano modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia.*"

Tra le misure di flessibilità individuate nelle direttiva medesima viene altresì specificato che: *“Le amministrazioni sono invitate, altresì, a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro”*.

Al riguardo, nel dPCM del 1° marzo 2020, all’art. 4, comma 1, lett. a), viene previsto, con riferimento all’intero territorio nazionale (dunque non soltanto per le aree geografiche individuate come zone a rischio), che *“la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.”*

Analoga disposizione è stata confermata nel recentissimo dPCM del 4 marzo 2020, tra le misure per il contrasto e il mantenimento sull’intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19, all’art.1, comma 1, lettera n).

Ciò premesso, si osserva che, nell’ambito del Ministero della Difesa, l’istituto del lavoro agile (c.d. *smart working*) ha formato oggetto di una sperimentazione, sia pure limitata al personale di strutture determinate, sulla base del Regolamento adottato a firma congiunta del Capo di Stato Maggiore della Difesa e del Segretario Generale della Difesa/DNA, in data 8 ottobre 2018.

Attraverso il citato documento di *policy* sono state, in particolare, precisate le modalità di accesso allo *smart working* e fissati i contenuti minimi degli accordi individuali di lavoro (contratti) stipulati tra il Responsabile delle strutture destinatarie della sperimentazione e i dipendenti interessati, tenuto conto del progetto individuato d’intesa con il dirigente alle cui dirette dipendenze presta servizio l’interessato. La sperimentazione in questione si concluderà il 31 marzo 2020.

Con riferimento al lavoro agile, la legislazione d’emergenza, per la natura degli interessi tutelati, attribuisce ai datori di lavoro la facoltà di applicare, per la durata dello stato dell’emergenza stessa, ai rapporti di lavoro subordinato la particolare forma di flessibilità organizzativa costituita dallo *smart working*, richiamando soltanto il rispetto dei principi dettati dalle norme che lo disciplinano (segnatamente la legge 22 maggio 2017, n. 81), ed introducendo una deroga alla necessità di un accordo individuale di lavoro agile con il lavoratore.

Nel contempo, la direttiva n. 1/2020 sopra menzionata fa riferimento a categorie di personale ben determinate correlate all’esposizione al contagio, e non coincidenti - se non parzialmente - con le categorie già individuate dalla Direttiva n.3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*, nonché, successivamente, dall’art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Anche per quanto concerne le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e la durata, viene richiesto dalla medesima direttiva n.1/2020 di prevedere modalità semplificate e temporanee di lavoro agile, da estendere a tutte le categorie di inquadramento del personale.

Ciò senza dimenticare che, ai sensi dell’art. 3 del dPCM del 23.2.2020, il lavoro agile deve essere applicato *in via automatica* ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell’ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

Da ultimo, con circolare n. 1/2020, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la pubblica amministrazione ha ribadito la necessità di adottare misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nello spirito delle norme già esistenti in materia, l'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e gli artt. 18 e segg. della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché la Direttiva n. 3/2017, sopra richiamata, anche ai fini dell'ampliamento della percentuale di personale che potrà avvalersi del lavoro agile.

Trattandosi dunque di una misura di prevenzione connotata nella fattispecie da caratteri di eccezionalità, che può contribuire alla riduzione dei rischi di contagio e alla limitazione della diffusione del virus, in ottemperanza a quanto statuito dal Gabinetto del Ministro con la lettera in riferimento, si demanda ai Titolari delle strutture di tutta l'Area tecnico-amministrativa l'adozione delle misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza di cui alla normativa vigente sopra integralmente richiamata, con specifico riferimento all'accesso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile (*smart working*) per tutti i profili professionali.

A tal fine dovranno essere individuati, a cura dei dirigenti alle cui dipendenze opera il personale, specifici progetti, che non richiedano la presenza quotidiana nella sede di servizio. Inoltre, per quanto riguarda le dotazioni informatiche, ferme restando eventuali limitazioni dettate dalle norme in materia di riservatezza di taluni atti, ove l'Amministrazione non disponga di strumentazioni da fornire nell'immediato, dovrà essere consentito al dipendente di avvalersi dei propri dispositivi, se compatibili (*bring your own device*), secondo i principi già fissati dal regolamento del Ministero della Difesa vigente in materia e ora ribaditi dalla citata circolare del Ministro per la pubblica amministrazione n. 1/2020, a condizione che vengano garantiti adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo esigenze e modalità da definirsi a cura dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda la durata, sarà compito dei citati dirigenti adattare l'articolazione dello *smart working* alle esigenze concretamente esistenti collegate al rischio di diffusione del contagio (es. necessità di mantenere lontano un dipendente che si sia recato in luoghi con alto rischio, limitazione degli spostamenti con i mezzi pubblici prevedendo l'alternanza della presenza del personale in servizio, etc.), da individuarsi dopo attento esame anche dell'evolversi della situazione di emergenza nel territorio nazionale, agevolando le categorie di personale così come elencate nella direttiva n. 1/2020 sopra richiamata.

Non essendo previste particolari formalità per l'applicazione del lavoro agile, prevedendo la normativa d'emergenza anche una deroga agli accordi individuali, potrà essere effettuata al dipendente anche una comunicazione scritta, contenente gli elementi essenziali relativi al contenuto della prestazione/progetto e alla durata, che verrà sottoscritta dal medesimo e che potrà essere oggetto di modifica al mutare dei presupposti.

Qualora dovessero essere emanate eventuali ulteriori disposizioni dalle superiori autorità si riserva di impartire ulteriori disposizioni

Tutto quanto sopra premesso, si chiede la fattiva collaborazione di tutti i soggetti interessati allo scopo di dar corso a quanto sopra richiesto, con preghiera di voler comunicare le determinazioni assunte.

d'ordine
IL DIRETTORE DEL REPARTO
Dir. Gen. Dott. Giuseppe QUITADAMO

ELENCO INDIRIZZI

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	<u>ROMA</u>
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE	<u>ROMA</u>
DIREZIONE GENERALE DI COMMISSARIATO E DI SERVIZI GENERALI	<u>ROMA</u>
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVIDENZA MILITARE E DELLA LEVA	<u>ROMA</u>
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI TERRESTRI	<u>ROMA</u>
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI NAVALI	<u>ROMA</u>
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI AERONAUTICI E PER L'AERONAVIGABILITA'	<u>ROMA</u>
DIREZIONE INFORMATICA TELEMATICA E TECNOLOGIE AVANZATE	<u>ROMA</u>
DIREZIONE DEI LAVORI E DEL DEMANIO	<u>ROMA</u>
UFFICIO AUTONOMO LAVORI	<u>ROMA</u>

Diramazione interna:

UFFICIO GENERALE DEL SEGRETARIO GENERALE	<u>ROMA</u>
UFFICIO GENERALE CENTRO RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	<u>ROMA</u>
UFFICIO AMMINISTRAZIONI SPECIALI	<u>ROMA</u>
UFFICIO FORMAZIONE SPECIALISTICA E DIDATTICA	<u>ROMA</u>
I REPARTO	<u>SEDE</u>
II REPARTO	<u>ROMA</u>
III REPARTO	<u>ROMA</u>
IV REPARTO	<u>ROMA</u>
V REPARTO	<u>ROMA</u>
VI REPARTO	<u>SEDE</u>

e, per conoscenza:

DIFESA GABINETTO	<u>ROMA</u>
STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	<u>ROMA</u>
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE	<u>ROMA</u>
VICE SEGRETARIO GENERALE	<u>SEDE</u>
COMITATO UNICO DI GARANZIA c/o ISPEDIFE	<u>ROMA</u>
AGENZIA INDUSTRIE DIFESA	<u>ROMA</u>

