**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 ottobre 2020.**

La Delegazione trattante per il Personale Civile del Ministero della Difesa, 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:

tenuto conto 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 e il 22 giugno 2020, prevedono l'aggiornamento in funzione dell'effettivo andamento epidemiologico nonché del sopraggiungere di norme successive;

considerato che:

- Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza sanitaria da COVID-19 è stato convertito, con modificazioni, nella legge 17 luglio 2020, n. 77;
- Il 24 luglio 2020 è stato adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali il "Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19";
- Il 24 luglio 2020 è stata emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica la circolare n. 3 recante "Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni";
- Il 30 luglio 2020 è stato emanato il decreto –legge 30 luglio 2020, n. 83 concernente proroga dello stato di emergenza epidemiologica al 15 ottobre 2020;
- Il 7 agosto 2020 è stato emanato il d.P.C.M. recante ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n.19 recante "misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID19 e decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID19";
- Il 4 settembre 2020 è stata emanata d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministero della Salute la circolare congiunta n. 13, concernente "Aggiornamenti e chiarimenti, con particolare riguardo ai lavoratori fragili";

- Il 7 settembre è stato emanato il d.P.C.M. recante “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n.19 recante misure urgenti per fronteggiare l’emergenza epidemiologica da COVID19 e decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure per fronteggiare l’emergenza epidemiologica da COVID19;
- è stato emanato il decreto legge 8 settembre 2020, n. 111, recante “Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l’avvio dell’anno scolastico, connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”;

**LE PARTI**

convengono sulla necessità di aggiornare il testo del documento in precedenza adottato, al fine di adeguarlo alle disposizioni normative intervenute, nel modo che segue:

richiamati in premessa i seguenti provvedimenti tutt’ora in vigore per fronteggiare l’emergenza sanitaria:

- il 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 *"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;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 aprile 2020*,* recante *"Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale"*, compresi gli Allegati 6, 7 e 8;

- 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";*

- gli obblighi e i doveri per i datori di lavoro 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.);

- il d.P.C.M. 17 maggio 2020, recante "*Misure per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19"*;

- il Rapporto ISS COVID-19 n. 25/2020 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 15 maggio 2020;

- il decreto legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito con modificazioni, con legge 14 luglio 2020, n. 74, recante "ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19";

- il decreto- legge 19 maggio 2020, n. 34**,** convertito con modificazioni, con legge 17 luglio 2020, n. 77, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19" (c.d. decreto rilancio");
- il 22 maggio 2020 il Ministero della Salute ha diramato 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";
- il Rapporto n. 32/2020 dell'Istituto Superiore della Sanità contenente "Indicazione 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;

considerato che

- 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;

- ai sensi dell'art. 263 del decreto legge 17 maggio 2020, n. 34, come modificato dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, l'Amministrazione adegua la piena operatività degli uffici mediante modelli flessibili di lavoro, ferma restando l'attuazione delle più adeguate condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in ordine allo svolgimento delle attività che possono essere svolte in presenza (circolare F.P. n. 3/2020);

- sussiste l'opportunità, nel quadro dell'evoluzione della situazione emergenziale in atto e dei connessi interventi normativi, che prosegua la promozione delle modalità di comunicazione e di confronto con le rappresentanze sindacali 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 la piena operatività degli uffici.

CONVENGONO

1. Posto l'obbligo al rispetto delle disposizioni richiamate in premessa, l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali si impegnano a darne concreta attuazione in tutti gli Enti del Ministero della Difesa, al fine di continuare ad assicurare, nell'attuale fase, i più adeguati livelli di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e dei processi lavorativi, attraverso rimodulazioni organizzative che ridefiniscano le limitazioni di presenza del personale in base ai nuovi criteri incentrati su lavoro agile e sulla flessibilità oraria.

2. L'A.D. si impegna a condividere con le OO.SS., ai diversi livelli interessati, tutte le informazioni e le iniziative volte a contemperare la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, e nel contempo a garantire la continuità dell'azione amministrativa. In caso di revisione/integrazione del DVR, dovuta a seguito dell'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.

3. In ogni sede di contrattazione integrativa di sede territoriale è avviata la contrattazione sulle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 7, comma 6, lettera k) del CCNL Funzioni Centrali in linea con le previsioni del presente documento.

4. 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, fatto salvo quanto previsto dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., sarà dato impulso ai 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.

5. L'articolo 263 del decreto legge n. 34/2020, convertito, con modificazioni, nella legge 17 luglio 2020, n. 77, ha modificato la disciplina del lavoro agile già introdotta con modalità semplificate dall'articolo 87 del D.L. n. 18/2020, con l'introduzione di nuovi criteri organizzativi che consentono di rimodulare, con notevole flessibilità e con interlocuzioni programmate nel caso di erogazione di servizi all'utenza, il lavoro agile ed il lavoro in presenza in relazione alla finalità della piena operatività degli uffici e, nel contempo, delle più idonee condizioni di sicurezza.

Per quanto riguarda la prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile che, nella fase di emergenza epidemiologica da COVID-19, resta una modalità ordinaria, si ribadisce, in particolare:

**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, fermo restando quanto previsto per il personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento; a questo riguardo, si ritiene importante valorizzare e coinvolgere il personale al fine di implementare e/o potenziare, ove possibile, il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro riconoscendo, in merito, il ruolo propulsivo dei datori di lavoro anche nel favorire strategie comunicative e informative/formative per ridurre eventuali problemi di desocializzazione e di complessità nella gestione delle attività lavorative a distanza.

**b)** 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, 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;

**c)** la prestazione lavorativa in modalità agile 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. In riferimento all'attribuzione del buono pasto si fa riserva di verificare le risorse disponibili anche a seguito di economie. In relazione al riconoscimento giuridico ed economico degli istituti contrattuali applicabili anche al lavoro agile, l'amministrazione si impegna ad attivare il confronto tra le parti in seguito alla definizione del presente protocollo nell'ottica di perseguire l'applicazione del criterio legislativo della "flessibilità dell'organizzazione di lavoro" e per il quale si richiamano anche i principi fondamentali di riferimento della disciplina del lavoro agile contenuti nell'articolo 18 della legge n.81/2017.

Ai fini di un efficace impiego del lavoro agile il datore di lavoro dell'A.D. aggiorna/implementa la mappatura delle attività eseguibili in modalità agile quale presupposto per pervenire all'estensione di tale modalità lavorativa, in relazione alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun Ente (circolare della Funzione Pubblica n. 3/2020). All'esito della suddetta ricognizione il datore di lavoro organizza

il lavoro dei propri dipendenti applicando il lavoro agile al 50% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità fino al 31 dicembre 2020. L'individuazione del personale da adibire alla modalità agile dovrà tenere in debita considerazione, compatibilmente con le caratteristiche della prestazione, i lavoratori "fragili", quelli che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 39 del decreto-legge n. 18/2020 e quelli con figli minori di 14 anni in relazione al loro impegno scolastico ed a prevedibili casistiche che, a seguito di contatto o sintomatologia, impongono quarantene o sospensioni temporanee dell'attività scolastica. La rimodulazione tra lavoro in presenza e lavoro da remoto dovrà tenere conto della necessità di limitare il lavoro in presenza evitando 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 di sede unica *"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;"*

**6.** La modalità organizzativa agile non implica alcun riflesso in termini di sviluppo della professionalità 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.).

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.

Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e gli RLS. 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.

Particolare attenzione deve, inoltre, essere prestata nei confronti dei lavoratori che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 39 del D.L. 17.3.2020, n. 18, ed a quelli che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona nelle stesse condizioni (portatori di disabilità ex articolo 33 legge n. 104/90 e lavoratori immunodepressi per patologia congenita o acquisita) per i quali sussiste il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, compatibilmente con le caratteristiche della prestazione.

**7.** 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 degli applicativi gestionali. Allo scopo di agevolare l'applicazione del lavoro agile, quale ulteriore misura per contrastare e contenere l'emergenza epidemiologica, l'Amministrazione si impegna a dare attuazione a 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, e a quanto previsto dall'articolo 75 della stessa legge, per l'acquisto di beni e servizi informatici nonché servizi di connettività.

**8.** Per coloro che dovranno prestare la propria attività lavorativa "in presenza" saranno favorite eventuali richieste di differenziazione dell'orario di entrata/uscita al/dal posto di lavoro, al fine di ridurre il più possibile occasioni di contatto sia in entrata che in uscita; particolare attenzione dovrà essere prestata nei confronti dei pendolari obbligati a fruire dei mezzi pubblici.

**9.** 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.
In sintesi si dovrà:

- mantenere sempre e in ogni caso una distanza interpersonale di almeno un metro ed utilizzare obbligatoriamente le mascherine di protezione nella condivisione di spazi chiusi comuni e ove non possa essere in alcun modo assicurato il distanziamento interpersonale di almeno un metro;
- la creazione, dove possibile, di 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;
- privilegiare il ricorso alle riunioni con modalità telematica ed ove non sia possibile, assicurare il distanziamento interpersonale e l'uso di dispositivi di protezione;
- 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);
- non consentire riunioni di lavoro in presenza se non per motivi inderogabili, 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.

.

**10.** 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 6 e 7 del DPCM del 26 aprile 2020.

**11.** 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 la sanificazione e l'igienizzazione periodica dei suddetti luoghi nonché la pulizia dei filtri degli impianti di aerazione e condizionamento/climatizzazione tramite gli Enti preposti che si riferiranno ad

aziende specializzate nella fornitura di prodotti aventi le caratteristiche previste dalle direttive emanate dall'Autorità sanitaria.

**12.** 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).

**13.** 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.

**14.** 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.

**15.** Per il rientro in servizio del personale al termine del periodo trascorso in isolamento/quarantena/permanenza domiciliare fiduciaria trovano applicazione le istruzioni dettate al riguardo dallo Stato Maggiore della Difesa, Ispettorato Generale della Sanità Militare, con nota n. M_D SSMD REG2020 0059375 del 16 aprile 2020. Si richiamano le previsioni delle circolari del Ministero della Salute del 29/04/2020 e del 04/09/2020 relative all'attività del Medico competente di Sorveglianza sanitaria e delle risultanze del DVR.

**16.** Le Parti si impegnano a proseguire con un tavolo permanente a monitorare l'efficacia del presente accordo, procedendo ad aggiornamenti anche in funzione dell'effettivo andamento della situazione epidemiologica sul territorio nazionale.

**17.** Saranno attivate le procedure di confronto con le OO.SS., RSU e RLS 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.

**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 vigenti in materia, quindi alle previsioni contenute 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 per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19, sottoscritto dalla Ministra della P.A. con le OO.SS. in data 24 luglio 2020, nonché nei protocolli nazionali (anche futuri) sottoscritti in materia dalle parti sociali e dal Governo e/o dai ministri competenti.

**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, in precedenza adottato è integralmente aggiornato dal presente documento 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,

| **PER L'AMMINISTRAZIONE<br>LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA** | |
|---|---|
| Il Direttore della Direzione generale<br>per il personale civile<br>(Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO) | |
| Il Vice Capo del I Reparto<br>dello Stato Maggiore della Difesa<br>(Col. CC Giuseppe BATTAGLIA) | |
| Il Vice Capo del I Reparto | |

| | |
|---|---|
| del Segretariato Generale della Difesa<br>(Dott. Franco LUNERTI) | |
| **PER LE<br>ORGANIZZAZIONI SINDACALI** | |
| FP CGIL | |
| CISL FP | |
| UIL FP | |
| FLP DIFESA | |
| CONFSAL | |
| CONFINTESA FP | |
| USB | |