



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Ufficio del Capo del Dipartimento

Comitato per le Pari Opportunità della polizia penitenziaria

Art. 20 comma 1 D.P.R. 31 luglio 1995 n. 395



Roma, 09.04.2020



Al Sig. Direttore della D.G. del personale e delle risorse del DAP
Sede

Al Sig. Direttore della D.G. del personale, delle risorse e per
l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile del DGMC
Roma

Ai Sigg. Provveditori regionali dall'A.P.
Loro sedi

Alle Direzioni degli
-Istituti penitenziari per adulti e per minori
-Uffici interdistrettuali Esecuzione penale esterna
-Centri per la Giustizia minorile e di Comunità
-Scuole del personale dell'A.P.
Loro sedi

Alle Organizzazioni Sindacali,
tramite l'Ufficio Relazioni Sindacali della DG del Personale DAP
relazionisindacali.dgpr.dap@giustizia.it
Sede

e, p.c.

Al Sig. Capo del Dipartimento A.P.
Alla Sig. ra Capo Dipartimento della Giustizia minorile e di Comunità
Alle Direzioni Generali
All'Ufficio del Capo DAP - Segreteria Generale
Roma

Alle Componenti nazionali e regionali del C.P.O.
Loro sedi

OGGETTO: emergenza da COVID-19; lavoro agile, violenza domestica e tutela pari opportunità.

Le recenti disposizioni governative estendono a tutto il territorio nazionale le misure di contenimento dell'epidemia da Corona virus, con la necessità DI STARE A CASA per assicurare il cd distanziamento sociale a tutela della salute dei cittadini e dei lavoratori. Fra le misure immediate che consentono tale distanza vi è l'adozione del **lavoro agile (cd smart working) che viene prescritto come MODALITÀ ORDINARIA PER TUTTE LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE** senza differenza di tipologia di lavoro e qualifiche ¹, applicabile pertanto anche alle Forze di polizia civili e militari di tutti i gradi e livelli limitatamente allo svolgimento di **attività amministrative**.

La misura coinvolge quindi ogni operatore di questa amministrazione: del comparto funzioni centrali, del Corpo della polizia penitenziaria, della dirigenza contrattualizzata e della dirigenza penitenziaria. Le più recenti circolari delle Direzioni generali del Personale del DAP e della DGMC ² hanno ribadito la volontà del legislatore prescrivendo l'opportunità di permanere nelle sedi di servizio **solo per svolgere le attività indifferibili** (cioè che possono essere ritardate) **che esigono la presenza fisica, come individuate dai rispettivi vertici**.

L'attuale drammatica realtà epidemica offre l'occasione di mettere in atto per la prima volta nella realtà penitenziaria una modalità di lavoro innovativa che nel nostro sistema giuridico nasce, prima ancora dell'attuale gravissima situazione di emergenza sanitaria, su base volontaria e con una precisa regolamentazione ³, con lo scopo di consentire un **maggiore benessere del personale soprattutto nelle situazioni di difficoltà a gestire la vita quotidiana**, oltreché per migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa legando il lavoro alla logica del raggiungimento dei risultati.

Questo CPO ha infatti posto, fra le azioni positive per favorire le pari opportunità, anche la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le donne e uomini della polizia penitenziaria. Ancor più in questa fase di emergenza sanitaria, **auspica quindi che le direzioni si impegnino a organizzare le strutture intra ed extra - moenia, favorendo il lavoro agile** per tutte quelle attività che non richiedono una presenza fisica costante nel posto di lavoro, grazie all'uso sia dei mezzi propri (cellulari, pc, internet, posta elettronica, ecc,) sia delle tecnologie messe a disposizione degli uffici per connettersi da remoto nel proprio domicilio,

¹ DPCM 8 marzo 2020, art. 2, comma 1, lett. R).

² Circolare esplicativa DGPers DAP 20.03.2020 prot. 94745; circ. DGPers DGMC 20.3.2020 prot.16688.

³ L'art 87 del DL 17 marzo 2020 n. 18 dispone il lavoro agile per la PA prescindendo per tutto il periodo dell'emergenza sanitaria dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalla **Legge che istituisce il lavoro agile (L. 22 maggio 2017 n. 81) la quale all'art. 18** promuove il "Lavoro agile" *allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoroanche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza vincoli di orario o di luogo di lavoro , con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativaentro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale* (comma 1); il lavoro agile per il comma 3 è "da applicarsi, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 (cd riforma Madia).

con tutte le garanzie di sicurezza dei dati e degli obblighi di riservatezza imposte dalla normativa vigente.

Siamo consapevoli che nella realtà di molti istituti, specialmente quelli con carenze di organico, ogni unità di polizia penitenziaria è indispensabile specialmente in alcune fasce orarie o anche temporaneamente (ad es. per cambi e sostituzioni); tuttavia ogni realtà è diversa quanto a complessità e sta alla sensibilità e capacità di coordinamento delle Direzioni, dei Provveditorati trovare le soluzioni organizzative che favoriscano la continuità delle operazioni indifferibili ed il benessere del personale evitando il rischio di contagio il più possibile. Ad esempio, oltre agli strumenti del congedo, permessi parentali ed ex legge 104/92 incrementati dalle norme emergenziali, si potrebbero prevedere accordi di lavoro agile con giorni di rientro in sede a rotazione, ampie fasce di reperibilità e l'impegno in caso di necessità a recarsi sul posto di servizio anche solo per il tempo necessario a dare il supporto.

In definitiva **questo Comitato esprime l'auspicio che le Direzioni** degli istituti e strutture penitenziarie siano massimamente impegnate a **facilitare il lavoro agile in tutti i contesti**, individuando le attività indifferibili che richiedono la presenza fisica e **applicando tale misura in modo trasparente senza discriminazioni**: innanzitutto al personale con gravi patologie che lo espongono al contagio del COVID-19, a quello con figli che hanno gravi disabilità o fino ai 14 anni per cui le attività scolastiche sono sospese ed inoltre a chi è distante dalla sede limitando al minimo indispensabile i viaggi di servizio o missioni, come indicato dalle direttive dipartimentali e governative ⁴.

Riguardo alla violenza di genere, è ovvio che il permanere a casa per l'emergenza COVID-19 non ha eliminato **il rischio di maltrattamenti e violenza domestica**; preme quindi evidenziare per opportuna conoscenza del personale potenzialmente a rischio e per il dovere istituzionale di informazione alle donne prossime alla scarcerazione o detenzione domiciliare, che l'attenzione al fenomeno è sempre viva da parte delle istituzioni.

Con la circ. del 27 marzo 2020 il Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno ha avviato infatti una serie di azioni di sensibilizzazione per assicurare alle vittime la **funzionalità del numero di emergenza 1522** del Dipartimento Pari opportunità della PCM ed il monitoraggio a livello locale, d'intesa con le Prefetture, degli **alloggi messi a disposizione delle vittime di violenza in caso di isolamento sanitario** fornendo loro anche le informazioni sulle reti di sostegno e centri antiviolenza diffusi sul territorio.

A nome di tutte le componenti del CPO esprimo la vicinanza e ringrazio accoratamente le donne e gli uomini del Corpo che stanno vigilando con coraggio e dedizione sul regolare andamento degli istituti per la sicurezza collettiva, insieme alle Direzioni e tutto il Personale, in questi giorni drammatici dell'emergenza Covid-19.

Giungano a voi tutti con l'occasione i migliori auguri di una

BUONA PASQUA ! CE LA FAREMO

La Presidente
Antonella Paloscia



⁴ DGPERS DAP 13.3.2020 prot 86408.U ; direttive n. 1/2020 e 2/2020 del Ministero funzione pubblica.