



**MINISTERO DELLA DIFESA
AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
DIREZIONE GENERALE**

Piazza della Marina, 4 – 00196 ROMA
Posta elettronica: aid@aid.difesa.it
Posta elettronica certificata: aid@postacert.difesa.it

Tel: 06/36804457 – Fax: 06/36803921
P.I. 07281771001 – C.F. 97254170588

ATTO ORGANIZZATIVO N. 264/2020

Ad integrazione di quanto disposto con **Atto Organizzativo N. 244/2020** dell'8 settembre 2020, ed in relazione agli aggiornamenti normativi di cui al **D.P.C.M. 24 ottobre 2020**, nello specifico art.3, commi 3 e 4, e al **D.M. 19 ottobre 2020** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con il quale sono state individuate modalità organizzative e criteri omogenei, per tutte le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare l'applicazione del lavoro agile,

DISPONGO

1) MODALITÀ ORGANIZZATIVE DEL LAVORO AGILE

Tenuto conto della mappatura delle attività lavorative (*ricognizione dei processi di lavoro che possono essere svolti con modalità agile*) di cui alla lettera a) dell'Atto Organizzativo N. 244/2020, **ciascun Capo Unità/Dirigente, con immediatezza:**

- a. organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile **almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità;**
- b. adotta, nei confronti dei dipendenti di cui all'art.21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n.126 (*lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici*), nonché, di norma, nei confronti dei **lavoratori fragili** (*soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, c.3, della legge 5 febbraio 1992, n.104*) **ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile** anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima area di inquadramento come definito dal contratto collettivo vigente e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;
- c. favorisce la **rotazione del personale** di cui alla lettera a), tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, **tenendo comunque conto delle**

prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi. Nella rotazione del personale, ove i profili organizzativi lo consentano, tiene conto delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo **criteri di priorità** che considerino le **condizioni di salute** del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di **figli minori di quattordici anni**, della **distanza tra la zona di residenza/domicilio e la sede di lavoro**, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

Inoltre, allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, ogni Unità Produttiva può individuare fasce temporali di **flessibilità oraria in entrata e in uscita** ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dal contratto collettivo nazionale.

Nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, il lavoratore che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile. Nei casi in cui ciò non sia possibile in relazione alla natura della prestazione, è comunque tenuto a svolgere le attività assegnate dal dirigente.

L'assenza dal servizio del lavoratore, necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19, è equiparata al servizio effettivamente prestato.

2) SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONE E MONITORAGGIO

I Capi Unità/Dirigenti adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.

Il Capo UP/Dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Le sopra citate disposizioni **restano in vigore fino al 31 dicembre 2020.**

Quanto disposto con il presente Atto annulla e sostituisce le precedenti disposizioni non compatibili con l'attuale dettato normativo.

Gen. C.A. Antonio ZAMBUCO
D'ordine
Capo Ufficio Legale
Dr.ssa Isabella CIMMINO