

DETERMINA DIRIGENZIALE n. 89 del 31/01/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO ATTUATIVO DEL LAVORO AGILE.

Direzione

IL DIRETTORE

VISTI:

- il D.Lgs. n. 112/98;
- il D.P.C.M. del 27.12.2002;
- l'Accordo Costitutivo dell'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPO) del 02/08/2001, recepito attraverso l'emanazione di specifiche leggi dalle Regioni Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte, Veneto;
 - Il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - Il CCNL Funzioni Locali vigente;
 - Il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia (art. 28);
 - La deliberazione del Comitato di Indirizzo del n. 10 del 18/03/2022, con la quale il dott. Meuccio Berselli è stato nominato Direttore dell'Agenzia;
 - la Deliberazione del Comitato di Indirizzo n. 36 del 30/06/2022, con la quale il Comitato di Indirizzo ha disposto la decorrenza dell'incarico di Direttore al Dott. Meuccio Berselli dal 14/07/2022;

VERIFICATO in adempimento all'art. 5 del "Regolamento dei controlli interni" approvato con deliberazione n. 20 del 26.10.2018 del Comitato di Indirizzo quanto segue:

- la regolarità dell'istruttoria eseguita dall'ufficio;
 - il rispetto della tempistica prevista per Legge;
 - l'idoneità del presente atto a perseguire gli interessi generali dell'azione amministrativa;
- la conformità a Leggi, Statuto e Regolamenti;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 contenente "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- la L. 7 agosto 2015, n. 124, ed in particolare l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita

e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” così come modificato dall’art. 263, comma 4-bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con L.77/2020 che al comma 1 prevedeva “Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall’applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”;

- il D.L. 52/2021, convertito nella Legge 87/2021, che ha ridotto al 15% la quota minima dei dipendenti che potranno avvalersi del lavoro agile;
- la L. 22 maggio 2017, n. 81 ed in particolare il capo II “Lavoro Agile”;
- la Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei ministri che approva gli indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 citata 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;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance”;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, secondo cui a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l’obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19;
- la circolare del Ministero della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro avente ad oggetto “Lavoro agile” del 05/01/2022;
- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ed in particolare l’art. 6 – Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (escluse le scuole) adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di durata triennale e aggiornato annualmente, con l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni;

CONSIDERATO CHE:

- l’istituto del lavoro agile (smart working), quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzata dall’assenza di vincoli orari o spaziali e da un’organizzazione del lavoro per processi,

obiettivi e risultati, è diventato, anche alla luce della consistente accelerazione determinatasi a causa della pandemia da Covid-19, sistema diffuso di svolgimento delle attività lavorative anche nell'ambito della Pubblica Amministrazione;

- nel periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, in forza di specifiche previsioni normative in materia progressivamente approvate, lo smart working è diventato modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa sia nelle aziende private che nella Pubblica Amministrazione, superando definitivamente la fase di sperimentazione di tale istituto;
- il percorso avviato in tale ambito ha consentito nel corso della fase più acuta dell'emergenza pandemica da Covid-19 di fronteggiare positivamente tale situazione, mediante il riconoscimento della facoltà di effettuare la prestazione lavorativa in modalità "agile" a larga parte dei dipendenti, tra tutte le Direzioni dell'Agenzia;

RICORDATO CHE:

- con determina n.ro 642 del 16 giugno 2022, in attuazione delle previsioni normative richiamate e in ottemperanza all'art. 263 comma 4-bis del D.L. n. 34 del 19.05.2020 convertito in Legge 17 luglio 2020, n. 77 s.m.i., l'Agenzia ha provveduto alla formalizzazione dell'istituto del lavoro agile mediante l'approvazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per le annualità 2022-2024 nonché dei suoi allegati, che comprendono il Regolamento attuativo del lavoro agile;

CONSIDERATO che il suddetto Regolamento attuativo del lavoro agile, all'art. 1 attualmente prevede, tra l'altro, che possa essere accordata la facoltà di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di due giorni a settimana, da definire con il dirigente di assegnazione, nell'ambito dell'accordo individuale predisposto e sottoscritto, ai dipendenti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- genitori di bambini di età inferiore a 6 anni;
- dipendenti che assistono il coniuge, parenti e/o affini fino al terzo grado portatori di handicap in situazione di gravità di cui alla L. n. 104/1992;
- lavoratrici in gravidanza;
- dipendenti che sono domiciliati ad almeno 40 km ovvero a cinquanta minuti di viaggio dalla sede di lavoro;
- motivi familiari o personali, debitamente giustificati, per un periodo massimo di due mesi, eventualmente rinnovabili, nell'anno solare di riferimento, su autorizzazione del Direttore, sentito il Dirigente di assegnazione, previa sottoscrizione di specifica appendice all'accordo di cui al successivo art. 5.

Compatibilmente con le attività di ufficio, il dirigente di assegnazione potrà accordare la facoltà di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino a cinque giorni a settimana ai dipendenti fragili certificati dal medico competente e come definiti dalle leggi vigenti (smart protetto) nonché ai dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità. In tali casi, comunque, il dipendente deve garantire in ambito mensile 3 per almeno quattro giorni la presenza in ufficio, anche presso la sede dell'Agenzia più vicina alla propria residenza e/o domicilio previo assenso del Dirigente di assegnazione.

DATO ATTO CHE l'art. 18 della legge 81/17, come recentemente modificato dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, dispone, in tema di lavoro agile, al comma 3bis, che *"I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere*

priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla”.

RITENUTO pertanto necessario procedere all'aggiornamento del Regolamento attuativo del lavoro agile, rendendolo conforme alla disposizione normativa poc' anzi menzionata (ovverosia, in particolare, **art. 18, comma 3bis, della legge 81/17, come recentemente modificato dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105**, modificando l'art. 1, comma 5 -nella parte che interessa- come segue: “Potrà essere accordata la facoltà di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di due giorni a settimana, da definire con il dirigente di assegnazione, nell'ambito dell'accordo individuale predisposto e sottoscritto, ai dipendenti che si trovino nelle seguenti condizioni:

- a. lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b. dipendenti che assistono il coniuge, parenti e/o affini fino al terzo grado portatori di handicap in situazione di gravità di cui alla L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- c. lavoratrici in gravidanza;
- d. dipendenti che sono domiciliati ad almeno 40 km ovvero a cinquanta minuti di viaggio dalla sede di lavoro;
- e. motivi familiari o personali, debitamente giustificati, per un periodo massimo di due mesi, eventualmente rinnovabili, nell'anno solare di riferimento, su autorizzazione del Direttore, sentito il Dirigente di assegnazione, previa sottoscrizione di specifica appendice all'accordo di cui al successivo art. 5”;

Compatibilmente con le attività di ufficio, il dirigente di assegnazione potrà accordare la facoltà di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino a cinque giorni a settimana ai dipendenti fragili certificati dal medico competente e come definiti dalle leggi vigenti (smart protetto) nonché ai dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. In tali casi, comunque, il dipendente deve garantire in ambito mensile per almeno quattro giorni la presenza in ufficio, anche presso la sede dell'Agenzia più vicina alla propria residenza e/o domicilio previo assenso del Dirigente di assegnazione.

PRECISATO CHE è stata fornita adeguata informazione alle OO.SS., al CUG, e all'OPI dell'Agenzia, in data 24 gennaio 2023;

RITENUTO altresì necessario:

assicurare adeguata diffusione del Regolamento stesso, attraverso le seguenti modalità di pubblicazione e diffusione:

- pubblicazione all'interno della rete Intranet aziendale;
- pubblicazione sul Portale della Trasparenza di AIPo;
- comunicazione alle principali OOSS e RSU.

STABILITO che il Regolamento attuativo del lavoro agile, come sopra aggiornato, costituisce parte integrante della presente determina.

Tutto ciò premesso,

DETERMINA

- 1) di aggiornare il Regolamento attuativo del lavoro agile, all'art. 1, comma 5, come indicato in premessa ed allegato alla presente determina;
- 2) di confermare lo schema di accordo individuale per l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile (allegato 4 del POLA 2022-2024, approvato con determina n.ro 642 del 16 giugno 2022 dall'Agenzia) nonché gli altri allegati di cui alla medesima determina;
- 3) di incaricare la competente Direzione Centrale Affari Istituzionali, Performance, Organizzazione e Sistemi informativi dell'Agenzia per la diffusione del Regolamento, nei modi indicati in premessa;
- 4) di incaricare la Direzione Centrale Gare e Contratti, Economato e Acquisti, Risorse Umane per la conservazione degli accordi individuali sottoscritti all'interno dei fascicoli personali dei dipendenti e per gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.
- 5) di trasmettere all'Ufficio Gestione Ciclo Performance e valutazione (PIAO), per la repertoriatura e l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e alla pubblicazione dell'atto e delle informazioni in esso contenute, nel rispetto della normativa vigente.

DICHIARA

Mediante l'approvazione della sottoscrizione:

- di non essere in situazioni di conflitto di interesse tali da impedire l'adozione del presente atto, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 introdotto dalla legge 190/2012 (art.1, comma 41);
- di accertare, ai sensi del D.L. n. 174/12, la regolarità amministrativa del presente provvedimento il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del medesimo.

IL DIRETTORE (Direzione)
Firmato digitalmente da Meuccio Berselli

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

1. [Regolamento_attuativo_SW_aggiornato.pdf](#)

