**Parma, 14 ottobre 2021**

**OGGETTO: Disposizioni organizzative a seguito dell’emanazione del D.P.C.M. 23 settembre 2021;**

**Il Direttore**

**VISTA** la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;

**VISTA** la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

**VISTO** il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e, in particolare, l’articolo 87, comma 1, secondo periodo, che prevede che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**VISTO** l’articolo 263, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 e successive modificazioni e, in particolare, il comma 1, il quale prevede che “Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo del presente comma, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui alla lettera b) del comma 1 del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.”;

**VISTO** il citato articolo 263 e, in particolare, il terzo periodo del comma 1 il quale prevede che, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e princìpi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;

**VISTA** la dichiarazione di emergenza di sanità pubblica internazionale dell'Organizzazione mondiale della sanità del 30 gennaio 2020, con la quale venivano attivate le previsioni dei regolamenti sanitari internazionali e la successiva dichiarazione della stessa Organizzazione mondiale della sanità dell'11 marzo 2020, con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come «pandemia» in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

**VISTO** il decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, e, in particolare, l’articolo 1, che ha prorogato lo stato di emergenza fino al 31 dicembre 2021;

**VISTA,** la legge 7 agosto 2015, n. 124, in particolare il comma 3, dell’articolo 14, che prevede che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni; ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del medesimo articolo 14 e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

**VISTO** il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, recante “Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l’estensione dell’ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening” e, in particolare, l’articolo 1, che estende l’obbligo del possesso della certificazione verde Covid-19 anche ai lavoratori del settore pubblico;

**CONSIDERATO** che tale estensione della certificazione verde Covid-19 anche ai lavoratori del settore pubblico incrementa l’efficacia delle misure di contrasto al fenomeno epidemiologico già adottate dalle amministrazioni pubbliche;

**CONSIDERATO,** altresì, che occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e che a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità;

**CONSIDERATA** dunque, la necessità di superare l’utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico;

**VISTO** il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021, adottato ai sensi dell’articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;

**VISTO** l’articolo 6, comma 2, lettera b), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, 113, che stabilisce che il Piano integrato di attività e organizzazione delle amministrazioni pubbliche deve prevedere, tra l’altro, anche la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il lavoro agile;

**RITENUTO** pertanto aggiornare le misure di organizzazione dell’Agenzia a seguito delle nuove modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;

**Dispone**

1. in attuazione dell’articolo 1 comma 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, al fine di realizzare il superamento dell’utilizzo del lavoro agile emergenziale, a decorrere dal 15 ottobre 2021 nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottate dalle autorità competenti, il rientro in servizio in presenza del personale dipendente dell’Agenzia e quindi lo svolgimento della prestazione lavorativa nella sede di servizio;

2. che i dirigenti organizzino i propri uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale entro i successivi 15 giorni alla data di cui al punto 1, assicurando, comunque la presenza in servizio del personale preposto alle attività di ricevimento degli utenti;

3. al fine di evitare che l’accesso nei locali dell’Agenzia, da parte del personale, si concentri nella stessa fascia oraria, consentire la flessibilità oraria in entrata (07.30 – 10.00);

4. nelle more della definizione del lavoro agile in sede di contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell’articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, 113, nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l’accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, potrà essere autorizzato da parte di ciascun Dirigente nel rispetto delle condizionalità previste dall’art. 1 comma 3 lett. a), b), c), d), e) f).1.2.3., g), h) del D.P.C.M. 08 ottobre 2021;

5. **a partire dal giorno 15 ottobre 2021, il dirigente può, nel rispetto delle condizioni su indicate, concedere al proprio personale n. 1 giornata a settimana di lavoro** **agile;**

**6. il dirigente, previa motivazione (ad. es cura minori, disabili, distanza chilometrica, età), per casi particolari e tenuto conto delle condizioni di cui al punto 4, valuta se concedere n. 2 giornate di lavoro agile al proprio personale, se richiesto e comunque in percentuale non superiore al 30% complessivo del personale assegnato (dirigente compreso ed esclusi i lavoratori fragili), con arrotondamento all’unità superiore qualora il calcolo dia luogo ad un numero decimale con la prima cifra dopo la virgola pari o superiore a 5;**

7. **che il dirigente tenga conto delle certificazioni del medico competente in merito alle fattispecie di lavoratori per i quali sussistono condizioni di fragilità normativamente previste, cui lo smart working può essere applicato anche oltre le limitazioni cui ai precedenti punti 5 e 6**;

8. che le suddette misure hanno efficacia fino alla data del 31.12.2021 e s’intendono superate tutte le precedenti disposizioni emanate dall’Agenzia in materia di smart working. Restano invece in vigore ed i lavoratori sono tenuti ad osservarli scrupolosamente i protocolli e le misure di sicurezza per prevenire il contagio da Covid -19 sui luoghi di lavoro adottate da AIPo e pubblicate sul sito istituzionale.

9. che non sia consentito in alcun modo, in quanto elusivo dell’obbligo del green pass, individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione. Il lavoratore che dichiari il possesso della predetta certificazione, ma non sia in grado di esibirla, deve essere considerato assente ingiustificato e non può in alcun modo essere adibito a modalità di lavoro agile.

10. che il mobility manager si rapporti con gli Enti Locali per agevolare e coordinare l’implementazione del PSCL;

11. **a partire dal 2 novembre 2021**, per l’attivazione o la prosecuzione del lavoro agile sarà necessario stipulare con il dirigente di riferimento l’accordo individuale, in base allo schema allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento.

12. Ferme restando le limitazioni di cui ai precedenti punti 5 e 6 della presente disposizione, per il periodo transitorio dal 15 Ottobre al 31 Ottobre 2021, restano validi i moduli di autorizzazione già sottoscritti secondo la precedente normativa.

La presente disposizione verrà inviata a tutto il personale dell’Agenzia ed ai soggetti competenti.

Si porgono cordiali saluti.

**IL DIRETTORE**

Ing. Luigi Mille (documento sottoscritto digitalmente, ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.)