

Parma, 10 maggio 2021

OGGETTO: Covid-19 – Revoca disposizione 03/05/2021 – Adozione nuove disposizioni organizzative a seguito dell’emanazione del Decreto Legge del 30 aprile 2021 n. 56 e del D.L. 22 aprile 2021 n. 52.

Il Direttore

VISTO il Decreto Legge 22 aprile 2021 n. 52 “Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell’epidemia da Covid – 19, che prevede la proroga dello stato d’emergenza al 31 luglio 2021;

VISTE le disposizioni emanate dalle Regioni Istitutrici dell’Agenzia relative all’emergenza sanitaria covid-19;

TENUTO CONTO che la crisi in corso impone l’assunzione di azioni tempestive, destinate ad avere efficacia sino al termine dello stato emergenziale, che devono essere orientate alla massima uniformità e caratterizzate da coerenza di comportamenti;

PRESO ATTO CHE l’Agenzia cura la gestione del reticolo principale del maggior bacino idrografico italiano occupandosi, essenzialmente, di sicurezza idraulica, demanio idrico e navigazione fluviale;

RICHIAMATA la disposizione direttoriale del 29 gennaio 2021;

VISTO l’art. 263 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modifiche nella Legge 77/2020;

RICHIAMATA la comunicazione della Direzione in data 30 Aprile 2021, inviata a mezzo posta elettronica e indirizzata a tutti i dipendenti AIPO, con la quale si disponeva - nelle more della pubblicazione delle disposizioni normative in materia – la proroga delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di "smart working emergenziale" secondo le modalità già definite, fino ad emanazione della presente disposizione organizzativa interna;

PRESO ATTO:

- del Decreto Legge n. 52 del 22 aprile 2021 che prevede la proroga dello stato emergenziale fino al 31 luglio 2021;
- del Decreto Legge del 30 aprile 2021 in tema di **Smart working nella Pubblica Amministrazione** che prevede la proroga nelle P.A., fino alla definizione dei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, per cui “le amministrazioni pubbliche - valorizzando l’esperienza acquisita nella organizzazione e nell’espletamento del lavoro in modalità agile, particolarmente, durante la pandemia - potranno continuare a ricorrere al lavoro agile secondo le modalità semplificate stabilite dall’articolo 263 del DL 34/2020 (il cosiddetto “decreto Rilancio”), ma senza più essere vincolate al rispetto della percentuale minima del 50 per cento del personale e a condizione che l’erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza e nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Si avvia, quindi, un percorso di ritorno alla normalità, nella Pubblica Amministrazione, in piena sicurezza e nel rispetto dei principi di efficienza e produttività”;
- del protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all’emergenza sanitaria da Covid 19 del 24 luglio 2020 “rientro in sicurezza”, sottoscritto dal Ministro per la pubblica amministrazione e le OO.SS;

RITENUTO necessario aggiornare le vigenti misure organizzative al fine di adeguarle alla normativa sopravvenuta tesa ad incentivare il lavoro agile come strumento per fronteggiare la nuova crescita dei contagi da Covid-19 e per tutelare la salute dei lavoratori, assicurando la presenza presso la sede di servizio per almeno 3 giornate per ciascun dipendente in presenza in ufficio e consentendo al massimo 2 giorni a settimana il lavoro da remoto; ferma restando la possibilità del Direttore per i dirigenti e dei dirigenti per i dipendenti di valutare e motivare in maniera specifica, caso per caso, per il tempo che si ritiene necessario e dietro giustificazione, la concessione di deroghe, e comunque non oltre la scadenza dello stato emergenziale prevista con il D.L. 22 aprile 2021 n. 52, (31 luglio 2021), nei seguenti casi:

- dipendenti in condizioni di disabilità oppure con figli o congiunti in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- per i lavoratori fragili di cui al D.L. n. 104 del 14 agosto 2020 convertito con modificazioni con la L. 126 del 13 ottobre 2020;
- dipendente sul quale grava la cura dei figli minori fino a 14 anni, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi delle scuole e asili e per gli altri casi previsti dal D.L. n. 30 del 13 marzo 2021 art. 2 co 1;

I dirigenti possono accordare specifiche e ulteriori flessibilità al personale sulla base di motivate richieste di carattere personale o familiare con particolare riferimento alle condizioni dei dipendenti residenti in provincia diversa da quella di servizio, con almeno 50 Km di distanza dalla sede di lavoro;

I dirigenti possono accordare specifiche e ulteriori flessibilità in deroga alla presenza presso la sede di servizio al personale sulla base di motivate situazioni di criticità legate all'emergenza epidemiologica, assicurando nel contempo la continuità e l'efficienza dei servizi;

STABILITO che:

- i dirigenti non dovranno più consentire ai propri dipendenti di assegnazione la possibilità di fruire di parte della prestazione lavorativa quotidiana in presenza e parte di prestazione in modalità agile: ciò in quanto tale tipologia di gestione oraria è incongruente con l'istituto dello smart working, nonché con gli istituti dello straordinario, dei permessi orari, dell'orario di lavoro e della flessibilità;
- il dipendente che presta l'attività lavorativa in smart working, qualora se ne ravveda la necessità, può anche recarsi in ufficio o in cantiere, nel rispetto delle misure di sicurezza, senza registrare la presenza col badge, in accordo con il proprio responsabile; ciò in considerazione delle prerogative proprie del regime di smart working, che – per definizione – non vincola l'attività lavorativa prestata alla sede o posizione nella quale la stessa viene svolta;

VISTO il Decreto Legge del 30 aprile 2021 n. 56 che prevede di prorogare lo smart working emergenziale fino alla definizione dei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021;

VISTA la precedente disposizione del Direttore in data 3 Maggio 2021, di pari oggetto della presente;

RILEVATO che, a causa di mero errore materiale, la data della predetta disposizione risulta incoerente, rispetto a quella della sua sottoscrizione digitale da parte del Direttore, avvenuta in data 07/05/2021;

RILEVATO altresì che, nella medesima disposizione, non viene adeguatamente evidenziato l'aggiornamento apportato al modulo di richiesta per attivazione dello smart working emergenziale, adeguato alle recenti disposizioni;

RITENUTO pertanto di procedere alla revoca e sostituzione della precedente disposizione 3 Maggio 2021, al fine di assicurare coerenza agli atti ed evitare dubbi interpretativi

Dispone

1. che la precedente disposizione, emessa con data 3 Maggio 2021 e sottoscritta dal Direttore in data 7 Maggio 2021, viene revocata, per le motivazioni indicate in premessa, e viene sostituita dalla presente;
2. che le misure indicate nella disposizione del 29 gennaio 2021 restano in vigore fino alla definizione dei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, come già anticipato con la comunicazione diffusa dalla Direzione a mezzo posta elettronica in data 30 Aprile 2021, salvo diverse disposizioni e con le seguenti modifiche;
3. che lo smart working viene attivato anche su istanza del dipendente, inoltrata al Dirigente competente e da questi assentita, utilizzando il modulo appositamente predisposto e pubblicato sul sito web aziendale, alla sezione “Emergenza coronavirus”, nella sua versione aggiornata alla data corrente;
4. che la presenza presso la sede di servizio sarà assicurata per almeno 3 giornate per ciascun dipendente, con conseguente svolgimento di attività lavorativa in smart working per un massimo di 2 giorni a settimana di lavoro da remoto;
5. che rimane ferma la facoltà, per il Direttore verso i dirigenti e per i dirigenti verso i dipendenti, di valutare e motivare in maniera specifica, caso per caso e per il tempo che si ritiene necessario, e dietro giustificazione, la concessione di deroghe, comunque non oltre la scadenza dello stato emergenziale prevista con il D.L. 22 aprile 2021 n. 52, (31 luglio 2021), nei seguenti casi:
 - dipendenti in condizioni di disabilità oppure con figli o congiunti in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - per i lavoratori fragili di cui a D.L. n. 104 del 14 agosto 2020 convertito con modificazioni con la L. 126 del 13 ottobre 2020;
 - dipendente sul quale grava la cura dei figli minori fino a 14 anni, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi delle scuole e asili e per gli altri casi previsti dal D.L. n. 30 del 13 marzo 2021 art. 2 co 1;
6. che i dirigenti possono accordare specifiche e ulteriori flessibilità al personale sulla base di motivate richieste di carattere personale o familiare con particolare riferimento alle condizioni dei dipendenti residenti in provincia diversa da quella di servizio, con almeno 50 Km di distanza dalla sede di lavoro;
7. che i dirigenti possono accordare al personale specifiche e ulteriori flessibilità, in deroga alla presenza presso la sede di servizio, sulla base di motivate situazioni di criticità legate all’emergenza epidemiologica, assicurando nel contempo la continuità e l’efficienza dei servizi;
8. che i dirigenti altresì, nelle aree di rispettiva competenza, mantengono aggiornato l’elenco delle attività da rendere necessariamente in presenza rispetto a quelle che possono essere svolte in modalità agile, pubblicato nella versione vigente sul sito web dell’Agenzia;
9. che i dirigenti, non dovranno più consentire ai propri dipendenti di assegnazione la possibilità di fruire di parte della prestazione lavorativa quotidiana in presenza e parte di prestazione in modalità agile: ciò in quanto tale tipologia di gestione oraria è incongruente con l’istituto dello smart working, nonchè con gli istituti dello straordinario, dei permessi orari, dell’orario di lavoro e della flessibilità;
10. che il dipendente/smart worker quando presta l’attività lavorativa in smart working, se ne ravvede la necessità, può anche recarsi in ufficio o in cantiere, nel rispetto delle misure di sicurezza, senza registrare la presenza col badge, in accordo con il proprio responsabile;
11. che i dirigenti altresì dovranno, se necessario, aggiornare le relative deroghe consentite per coloro che svolgono il lavoro in modalità agile di cui alla presente disposizione;

12. che permane l'obbligo dell'applicazione delle misure previste dal protocollo di regolamentazione e dalle normative vigenti in materia di misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro;
13. che i dirigenti altresì dovranno, se necessario, aggiornare le relative deroghe consentite per coloro che svolgono il lavoro in modalità agile di cui alla presente disposizione.

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.)