

**Parma, 04 agosto 2021**

**OGGETTO: Covid-19 Disposizioni organizzative a seguito dell'emanazione della Legge n. 87 del 17 giugno 2021 e del D.L. 105 del 23 luglio 2021**

**Il Direttore**

**VISTA** la Legge n. 87 del 17 giugno 2021 di conversione e modificazioni del D.L. 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da Covi-19;

**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;

**RICHIAMATA** altresì la disposizione direttoriale del 10 maggio 2021;

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

**PRESO ATTO:**

- che nel pubblico impiego vengono confermate le previsioni che già erano state introdotte dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56 in modifica dell'art. 263 del Decreto Rilancio (D.L. 19 maggio 2020, n. 34) e dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124;
- che le Amministrazioni Pubbliche fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi (ove previsti) e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro;
- che le PA possono rivedere l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando lo smart working con le misure semplificate. Si precisa che, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81, è necessario garantire che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- che le amministrazioni entro il 31 gennaio di ciascun anno, redigono il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che ne individua le modalità attuative prevedendo, per le attività che possono essere svolte in smart working, che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, definendo 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

**VISTO** il 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;

**VISTO** il Decreto Legge 23 luglio 2021 n. 105 che tra l'altro all'art. 1 riporta: "in considerazione del rischio sanitario connesso al protrarsi della diffusione degli agenti virali da Covid-19, lo stato di emergenza dichiarato con deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, prorogato con deliberazioni del Consiglio dei ministri del 29 luglio 2020, 7 ottobre 2020, 13 gennaio 2021 e 21 aprile 2021, è ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2021";

**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 concedere, se richiesto, caso per caso, per il tempo che si ritiene necessario e dietro certificazione, la concessione di deroghe, come previste dall'art. 26 comma 2 del D.L. n. 18/2020 per le quali l'art. 9 comma 1 del D.L. 105 del 23 luglio 2021 ha prorogato la scadenza:

- 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;
- lavoratori fragili, che abbiano una certificazione che attesti la loro condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche, svolgimento di relative terapie salvavita.

**DATO ATTO** che, ai sensi dell'art. 83 del D.L. 34/2020, l'Agenzia valuterà eventuali situazioni derivanti dall'istituto della sorveglianza sanitaria eccezionale, come prorogato dall'art. 6 comma 1 del D.L. n. 105 del 23 luglio 2021;

**STABILITO** che:

- in continuità con la disposizione precedente, 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** l'art. 11 bis della Legge n. 87 del 17 giugno 2021, che prevede di prorogare lo smart working emergenziale fino alla definizione dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque non oltre il 31 dicembre 2021;

**Dispone**

1. 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";

2. 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;
3. che rimane ferma la facoltà, del Direttore per i dirigenti e dei dirigenti per i dipendenti di concedere, se richiesto, caso per caso, per il tempo che si ritiene necessario e dietro giustificazione, la concessione di deroghe, come previste dall'art. 26 comma 2 del d.l. n. 18/2020 per le quali l'art. 9 comma 1 del D. L. 105 del 23 luglio 2021 ha prorogato la scadenza:
  - 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;
  - lavoratori fragili, che abbiano una certificazione che attesti la loro condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche, svolgimento di relative terapie salvavita.
4. che l'Agenzia valuterà eventuali situazioni derivanti dall'istituto della sorveglianza sanitaria eccezionale, come prorogato dall'art. 6 comma 1 del D.L. n. 105 del 23 luglio 2021;
5. che i dirigenti, 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;
6. 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;
7. che il dipendente/smart worker che 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;
8. che i dirigenti dovranno altresì, se necessario, aggiornare le relative deroghe consentite per coloro che svolgono il lavoro in modalità agile di cui alla presente disposizione;
9. 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;

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.)