



AGENZIA TPL
CREMONA MANTOVA

**Determinazione Direttore n. 25
del 03/11/2021**

Oggetto: adozione delle misure organizzative finalizzate al rientro in presenza del personale dipendente.

IL DIRETTORE dell'Agenzia

Decisione

Adottare le misure organizzative di cui all'articolo 1 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 08/10/2021, illustrate nell'allegato 1 al presente atto, ai fini del rientro in presenza del personale dell'Agenzia inteso come svolgimento della prestazione lavorativa resa nella sede di servizio. Tali misure organizzative sono valide fino al 31/01/2022.

Approvare lo schema di accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1 della legge 22/05/2017 n. 81, allegato 2 al presente atto.

Motivazione delle scelte

L'art. 1 del D.P.C.M. 23/09/2021 stabilisce che *“a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”*.

A tal fine l'art. 1 del D.M. 08/10/2021 dispone che le Amministrazioni:

“a) organizzano le attività dei propri uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale. Entro i quindici giorni successivi alla data di cui al comma 1, adottano le misure organizzative necessarie per la piena attuazione del presente decreto, assicurando comunque, da subito, la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza, anche mediante l'ausilio di piattaforme digitali già impiegate dalle pubbliche amministrazioni;

b) allo scopo di evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria, individua, anche in relazione alla situazione del proprio ambito territoriale e tenuto conto delle condizioni del trasporto pubblico locale, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale”.

Nella definizione delle misure organizzative di cui al presente atto si è ritenuto che, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui all'articolo 263, comma 4-bis, lettera a) del decreto-legge 19/05/2020 n. 34, posto che ai sensi dell'articolo 6, comma 1 del decreto-legge 09/06/2021 n. 80 questa Amministrazione non è tenuta all'adozione del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione (PIAO), sia ammissibile un parziale e temporaneo ricorso al lavoro agile nei termini illustrati negli allegati, considerato che:

- ✓ lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica né riduce la fruizione di servizi a favore degli utenti;
- ✓ l'organizzazione individuata garantisce un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, essendo prevalente l'esecuzione della prestazione in presenza;
- ✓ a motivo della dislocazione delle proprie sedi operative in due città diverse, fin dall'origine l'Agenzia si è dotata di applicativi gestionali in cloud, idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- ✓ al momento attuale non si registra alcun accumulo di lavoro arretrato;
- ✓ il personale dipendente è fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- ✓ l'accordo individuale di cui allo schema allegato definisce i prescritti contenuti minimi, ovvero:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- ✓ risulta assicurato il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa del Direttore, responsabile amministrativo e finanziario dell'Agenzia;
- ✓ ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza potrà essere rafforzata senza stravolgere il modello organizzativo adottato.

Contesto di riferimento

L'art. 15, comma 3 dello Statuto stabilisce che l'Agenzia è costituita con personale comandato o incaricato o trasferito presso i propri uffici dagli Enti aderenti ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 e quindi inquadrato secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Regioni ed Autonomie Locali (CCNL).

La vigente dotazione organica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione 02/03/2016 n. 4; essa assegna 3 unità lavorative alla sede operativa di Cremona (di cui 2 in servizio) e 2 unità alla sede operativa di Mantova (di cui 1 in servizio), mentre il Direttore, abitualmente stanziato presso la sede di Cremona, al bisogno si reca anche presso quella di Mantova.

Durante il confinamento conseguente allo stato di emergenza dichiarato dal Governo per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, con reiterati provvedimenti il Direttore dell'Agenzia ha decretato, quale principale misura di contenimento del rischio di contagio, lo svolgimento della prestazione lavorativa tramite lavoro agile per tutto il personale dipendente.

Istruttoria

Nella definizione delle misure organizzative di cui al presente atto, oltre alle esigenze di servizio è stata valutata la situazione di ciascun lavoratore con riferimento alle seguenti condizioni:

- ✓ lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- ✓ lavoratrice in stato di gravidanza;
- ✓ lavoratore/trice con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- ✓ lavoratore fragile: soggetto 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, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- ✓ lavoratore/trice residente o domiciliato/a in comune al di fuori di quello in cui si trova la sede operativa di assegnazione, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- ✓ lavoratore/trice con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni;
- ✓ lavoratore/trice non rientrante in alcuna delle precedenti categorie.

Riferimenti normativi

Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* ed in particolare l'articolo intitolato *"Finalità ed ambito di applicazione"*.

Legge 22/05/2017 n. 81 *"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"* ed in particolare l'articolo 18 intitolato *"Lavoro agile"*.

Decreto-legge 19/05/2020 n. 34 *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da"*

COVID-19” ed in particolare l’articolo 263 intitolato “Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile”.

Decreto-legge 09/06/2021 n. 80 “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” ed in particolare l’articolo 6 intitolato “Piano integrato di attività e organizzazione”.

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23/09/2021 “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”.

Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 08/10/2021 “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”.

Atti di organizzazione interna

Statuto dell’Agenzia, pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia, serie Avvisi e Concorsi, n. 23 del 03/06/2015, ed in particolare l’articolo 13 intitolato “Direttore” e l’articolo 15 intitolato “Uffici e personale”.

“Documento Unico di Programmazione 2021–2023” approvato dall’Assemblea dell’Agenzia con deliberazione 28/01/2021 n. 1.

“Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023” (PEG) approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’Agenzia con deliberazione 08/07/2021 n. 11.

DETERMINA

- 1) Di adottare le misure organizzative di cui all’articolo 1 del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 08/10/202 illustrate nell’allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto, ai fini del rientro in presenza del personale dell’Agenzia inteso come svolgimento della prestazione lavorativa resa nella sede di servizio.
- 2) Di stabilire che le misure organizzative di cui al punto 1) sono valide fino al 31/01/2022.
- 3) Di approvare lo schema di accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1 della legge 22/05/2017 n. 81, allegato 2 quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

Cremona, 03/11/2021

IL DIRETTORE
Massimo Dell’Acqua

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell’art.21 del D.Lgs n.82/2005 e s.m.i.