



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA**

ARPAS

Direzione Generale

Circolare n. 5/2021 del 25-05-2021

OGGETTO: NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE ED ATTIVITÀ IN PRESENZA IN ARPAS IN ATTUAZIONE DELL'ART. 263 DEL D.L. N.34/2020 CONVERTITO IN L.17LUGLIO 2020 N. 77 COME MODIFICATO DALL'ART. 1 DEL D.L.30 APRILE 2021 N.56.

Premesso che

Con D.L.30 aprile 2021 n. 56 è stato modificato l'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020 convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020 n.77 che disciplinava il lavoro agile nelle Amministrazioni pubbliche.

Si riporta di seguito il testo dell'art. 263 citato nella versione modificata e quindi vigente dal 30 aprile 2021, fatte salve eventuali ulteriori modificazioni in sede di conversione e naturalmente fatta salva la conversione stessa del D.L.:

“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, 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, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

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 principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi”.

Circolare n. 5/2021 del 25-05-2021

Dopo un più specifico richiamo all'obbligo delle Amministrazioni pubbliche di adeguarsi "alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute e di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19 adottate dalle competenti autorità", il decreto legge opera un'ulteriore importante modifica sulla L.7 agosto 2015 n. 124. Nell'attuale formulazione l'art. 14 della L.124/2015 recante "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" prevede che:

"1. 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 e del lavoro agile. 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 15 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 15 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".

Le modifiche più rilevanti riguardano quindi la necessità di conciliare le misure di prevenzione con l'esigenza di recuperare regolarità, continuità, efficienza e rispetto dei tempi previsti per l'erogazione dei servizi anche attraverso la riduzione delle percentuali di personale in lavoro agile che le pubbliche amministrazioni devono rispettare sia nel caso in cui adottino il POLA sia nel caso in cui non adottino il POLA.

L'Agenzia con l'ultima disposizione in materia di organizzazione del lavoro agile nelle proprie strutture, dopo aver modificato il Regolamento per il Lavoro Agile in costanza di emergenza sanitaria, aveva richiesto ai Direttori di Dipartimento e delle Strutture complesse afferenti alla DTS, di procedere in via preliminare ad una ricognizione delle rispettive sedi al fine di verificare la sussistenza delle condizioni di distanziamento segnalando le criticità ovvero l'impossibilità di garantirla nonché di elaborare una Programmazione per la ripresa secondo criteri gradualità delle attività fino ad allora sospese. La percentuale dei dipendenti da collocare in lavoro agile si attestava nella quantità minima pari al 50%.

L'attuale fase di graduale e costante riapertura di tutte le attività nel territorio nazionale ed in quello regionale, unitamente al progressivo avanzamento del piano vaccinale, comportano da parte di questa Direzione la necessità di un ulteriore intervento finalizzato da un lato all'adeguamento dell'attuale organizzazione e disciplina regolamentare dell'Agenzia alle modifiche normative sopra riportate e dall'altro, a fronte di un generalizzato rientro al lavoro in presenza, la opportunità di riconsiderare il lavoro agile nella sua accezione originale, fuori dalle condizioni di emergenza sanitaria, quale strumento di organizzazione del lavoro stesso che, con la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro, garantisca un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Il Regolamento del lavoro agile in emergenza, approvato con mia Determinazione n. 1395 del 22/10/2020, è stato quindi adeguato al nuovo quadro normativo ma con la consapevolezza della necessità di monitorare con particolare attenzione il contesto in cui l'Agenzia opera sotto il profilo della sicurezza dei lavoratori. Sotto tali aspetti in qualità di datore di lavoro, anche in occasione dell'ultima riunione ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 81/2008 unitamente al Medico competente, l'RSPP ed i RLS dell'Agenzia, è stata analizzata la condizione complessiva sanitaria dell'Agenzia.

A tali modifiche consegue che il dirigente deve immediatamente rivalutare la sussistenza delle condizioni per il lavoro agile per coloro che lo richiedano e che, nei limiti previsti dal regolamento, siano nelle condizioni oggettive e soggettive di poter svolgere il loro lavoro in modalità agile.

Dal 1 giugno 2021 tutte le autorizzazioni o programmazioni di lavoro agile adottate sulla base della precedente disciplina sono da intendersi revocate.

Il/La Direttore/Direttrice *
ALESSANDRO SANNA

** Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del Decreto legislativo 82/2005.*