



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 128 del 28/07/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE (POLA)

PROPONENTE: Controllo di Gestione

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

(atto di delega prot. n. 21591 del 14.07.2021)

- Vista la nota prot. n. 21591 del 14.07.2021, con la quale il Direttore Generale ha provveduto ad attribuire al Direttore Amministrativo, Dott. Lorenzo Broccoli, l'esercizio delle funzioni di sostituto del Direttore Generale durante il periodo di assenza, dal 19.07.2021 al 03.08.2021, in conformità a quanto disposto dal comma 6 dell'art. 3 del D.Lgs. 502/92 e s.m.i..
- Premesso:
 - Che l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena, a seguito dell'emergenza relativa al Coronavirus, ha avviato lo smart working al fine di contrastare la pandemia garantendo comunque l'erogazione dei servizi;
 - Che con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020 sono state fornite indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale;
 - Che l'art. 18, comma 5, del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015, prevede il superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione;
 - Che, ai fini della redazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), è stato costituito un gruppo di lavoro con mandato aziendale del Direttore Amministrativo in data 12/01/2021;
 - Che l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena ha aderito al progetto VeLA "Veloce, Leggero, Agile – Smart Working per la PA", coordinato dalla Regione Emilia-Romagna, ai fini dell'adozione del Piano Organizzativo Lavoro Agile.
- Preso atto del quadro normativo di riferimento in materia di Lavoro Agile, in particolare:
 - Legge n. 191 del 1998 che legittima le amministrazioni pubbliche ad avvalersi di forme di lavoro a distanza, in particolare, secondo quanto previsto dal comma 1 dall'art. 1: "Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa";
 - Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", integralmente ridisegnato dall'art. 263, comma 4-bis, del DL 34/2020, convertito con L. 77/2020, segna l'avvio dello Smart working nel pubblico impiego e prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, sentite le Organizzazioni Sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile quale sezione del Piano della Performance;
 - Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, che contiene riferimenti a concetti più ampi, definisce il Lavoro Agile in modo molto chiaro come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione;
 - Legge n. 81/2017, che definisce lo Smart working ponendo l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone), ovvero una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di

vincoli temporali o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività;

- Legge 22 maggio 2017, n. 81, ad oggetto "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" che ha introdotto nell'ordinamento italiano il lavoro agile (o Smart Working), con particolare riguardo al Capo II per la disciplina del Lavoro Agile nel pubblico impiego;
- Direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, con cui il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce linee guida contenenti indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Atto di indirizzo per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per il personale delle pubbliche amministrazioni e per il personale del comparto delle Funzioni Centrali emanato dal Ministro della Pubblica Amministrazione, si sottolinea che l'obiettivo della stagione negoziale del 2019-2021 è quello di superare l'attuale gestione emergenziale del lavoro agile. L'individuazione di una disciplina contrattuale che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività, l'autonomia e la responsabilità sui risultati, conciliando la vita privata con quella lavorativa è la base di partenza per una definizione organica a regime dell'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile. Pertanto, il CCNL 2019-2021 costituirà la cornice entro cui si ambienterà l'accordo tra le parti di cui all'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n° 81;
- Legge 17 giugno 2021, n. 87, che intervenendo sulla disciplina dello smart working nelle pubbliche amministrazioni, ha confermato le previsioni del D.L. 30 aprile 2021, n. 56 con applicazione del lavoro agile in misura semplificata fino al 31 dicembre 2021, prescindendo pertanto dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla legge 81/2017 e che, in tema di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile e adottano il 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.

– Considerato inoltre:

- Il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- La Circolare INAIL n. 48/2017 per la tutela dei casi di infortunio e di malattie professionali nel lavoro agile;
- La Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) e, in particolare, art. 1, comma 486, privilegiando, nei tre anni successivi, il riconoscimento del telelavoro ai lavoratori che abbiano concluso il periodo di congedo di maternità.

– Visto infine:

- L'art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020 che identifica nel POLA la possibilità di ampliare il ricorso al lavoro agile come strumento ordinario di organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni;
- Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA;
- Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 che prevede l'integrazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance 2021-2023.

- Sentite le Organizzazioni Sindacali, i cui verbali di confronto sono agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali.
- Su conforme proposta del Responsabile del Servizio Controllo di Gestione, Dott. Franchini Filippo, che viene indicato anche come responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/1990 e s.m.i.
- Assente il Direttore Sanitario.

DELIBERA

- a) di adottare il Piano Organizzativo Lavoro Agile, rappresentato nel testo allegato, quale parte integrante al presente provvedimento (All. A);
 - b) di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 18, comma 4 della L.R. n. 9/2018;
 - c) di pubblicare, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009, il presente atto all'albo on line aziendale.
-

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(Dott. Lorenzo Broccoli)
(atto di delega prot. n. 21591 del 14.07.2021)
(firmato digitalmente)