



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

**Al Sig. Presidente**

**Al Sig. Segretario Generale**

**Al Dirigente Ufficio AA.GG Risorse Umane e Segreteria**

**All'OIV**

**SEDE**

Oggetto: **Consultazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in materia di orario di lavoro e forme di flessibilità lavorativa – Piano organizzativo del lavoro agile dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale 2022 - Parere**

### **CONTESTO NORMATIVO E REGOLATORIO DI RIFERIMENTO**

Si richiama in via preliminare il complesso e articolato quadro normativo e regolatorio in cui si inquadra l’odierna attività del Cug in funzione consultiva e propositiva di seguito sinteticamente riassunto in elenco:

- Art. 97 Costituzione Italiana in materia di efficienza, efficacia e buon andamento della Pubblica Amministrazione;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e ssmm;
- Legge 07 agosto 2015, n. 124, art. 14, comma 1, così come modificato dall’art. 263, comma 4-bis, del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla l. n. 77 del 17 luglio 2020;
- Direttiva del Consiglio dei Ministri n.3/2017 contenente *Linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*’;
- Direttiva 2/19 del Ministero della PA recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto Ministero PA del 09 dicembre 2020 recante “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (da ora in poi definito per semplicità “POLA”) e indicatori di performance”;
- Decreto Legge n. 80 del 2021 recante misure per il “Rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni”;
- Legge n. 18 del 2020 in materia di ricorso al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali;
- Decreto legge n. 52 del 2021 recante “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



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

all'art. 11 bis ha previsto la riduzione dal 30% al 15% quanto alla misura minima percentuale di lavoro agile.

\*\*\*\*\*

**CONSIDERATO** che, in applicazione dell'art 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, è stato istituito presso l'AdSP con Determinazione n. 308 del 29.09. 2021 il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in seguito denominato "Comitato" oppure "CUG");

**CONSIDERATO** altresì che, ai sensi dell'art. 3.4 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 – recante Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG – è previsto che il CUG esprima parere obbligatorio nelle materie di competenza dello stesso;

**CONSIDERATA** la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2025 promossa dal Ministero delle Pari Opportunità e che costituisce una delle linee di impegno dell'Esecutivo correlata alle misure previste dal PNRR;

**CONSIDERATA** la opportunità di esprimere parere in materie che definiscono l'ambito di operatività dei CUG e che mirano a valorizzare il ruolo del CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica anche al fine di assicurare l'efficacia delle relazioni tra il Comitato ed i suoi interlocutori istituzionali interni ed esterni all'AdSP.

Tenuto conto che tale complesso e articolato normativo e regolatorio di riferimento in cui si inquadra il presente parere trova espressione ed integrazione nella Risoluzione del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"<sup>1</sup>, approvata il 13/09/2016, in cui si sottolinea che **"la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti"**.

**CONSIDERATO** che il POLA è finalizzato a coniugare il migliore rendimento dell'Amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea con i principi di cui allo art. 97 della Costituzione Italiana, ma anche ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come previsto dall'art. 263 del D.L. 34/2020 convertito con la legge 77/2020 ed il Decreto del Ministero del 19 ottobre u.s. relativo al lavoro agile nell'emergenza;

**CONSIDERATO** che il POLA ha come suoi presupposti logici la preliminare individuazione e definizione delle misure organizzative, dei requisiti tecnologici, dei percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e degli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti, tempo per tempo, anche in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa nel rispetto dell'art. 97 della Costituzione, la mappatura e digitalizzazione dei processi, nonché la qualità dei servizi erogati;

**CONSIDERATO** che il POLA elaborato dall'Amministrazione, come risulta dalla Parte II relativa alle modalità attuative, costituisce una "prima fotografia" delle condizioni abilitanti previste per legge per

---

<sup>1</sup> Risoluzione del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale P8\_TA (2016)0338 - Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale – Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionali (2016/2017 (INI))





Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

l'adozione del POLA che consenta di coniugare i principi di cui all'art. 97 della Costituzione con la esigenza di agevolare la conciliazione dei tempi di vita lavoro;

**CONSIDERATO** che l'art. 11 bis del D.L. n. 52 del 2021 recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID 19" ha previsto la riduzione dal 30% al 15% quanto alla misura minima percentuale di lavoro agile adottabile;

**CONSIDERATO** che la attuazione del POLA sottoposta al vaglio dello scrivente CUG, costituente *oggetto del progetto strategico di attuazione e passaggio dalla normativa emergenziale allo avvio della nuova organizzazione del lavoro agile* è basata sulla mappatura dei processi trasmessa per ciascuna unità organizzativa dai rispettivi Dirigenti, come previsto nella Parte II del Piano, sicchè risulta che allo stato le attività interamente smartabili siano limitate;

**CONSIDERATO** altresì che l'attuazione del Piano va attuata sulla base dei criteri, soggetti e condizioni di cui alla Parte II, IV e V del POLA;

**CONSIDERATO** che codesta Amministrazione, in questa fase di passaggio dalla fase emergenziale a quella (si auspica) ordinaria di ricorso al lavoro agile, intende consentire l'accesso al lavoro agile al personale dipendente in misura percentuale definita dal Piano non inferiore al 15% fermo restando *la possibilità di variazioni, in sede di revisione del POLA* (31 luglio 2023) alla quale la predetta si impegna;

### il CUG dell'ADSP del Mar Tirreno Centrale in funzione consultiva

esaminato il testo del Piano organizzativo del lavoro agile dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale 2022, con il quale l'Amministrazione in indirizzo intende disciplinare il lavoro agile per il triennio 2022-2024 alla luce degli attuali orientamenti normativi, nazionali e comunitari, richiamati in premessa, nella sua complessiva articolazione, considera tale documento quale preziosa occasione di approfondimento, oltre che di consolidamento, della instauranda collaborazione tra il Comitato stesso e l'Amministrazione, orientato alla progressiva integrazione tra i processi di pianificazione e programmazione con quelli di monitoraggio e controllo, e esprime il seguente;

### PARERE

#### In via preliminare

È da rilevare come le linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance (emanate dalla Funzione pubblica il 9 dicembre 2020, in attuazione dell'art. 14, co. 1 l. 7 agosto 2015 n. 124, come modificato dall'art. 263, co. 4 bis, del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, conv. con modif., dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, richiamate in premessa, vogliano ben vero fornire alle amministrazioni pubbliche indicazioni per il passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria: si tratta, quindi, di un primo passo verso quella "nuova normalità" di cui tanto si è dibattuto nei mesi passati.

Le linee guida innanzitutto riconoscono come il lavoro agile non possa prescindere da una revisione dei modelli organizzativi né da un percorso di attuazione progressivo e graduale. Infatti, viene delineato un percorso di adozione di durata triennale, da articolarsi in tre tappe:



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- - fase di avvio,
- - fase di sviluppo intermedio,
- - fase di sviluppo avanzato.

Il documento di pianificazione del lavoro agile elaborato dall'Amministrazione e sottoposto al parere del CUG coincide con la fase di avvio e sarà aggiornata poi annualmente secondo una logica di scorrimento programmatico ferme le priorità individuate nella Parte IV del Piano- sezione codificazione criteri oggettivi e soggettivi, nonché in considerazione del livello di digitalizzazione conseguito dagli Uffici.

Le linee guida come recepite nel documento di pianificazione del lavoro agile elaborato da codesta Amministrazione forniscono diversi strumenti operativi: una serie di indicatori utili a valutare le condizioni abilitanti del lavoro agile e individuare eventuali leve di miglioramento; indicatori utili a misurare lo stato di implementazione del lavoro agile e l'impatto di questo sulle performance organizzative e individuali; comportamenti da osservare per il personale dipendente in generale e in particolare per dirigenti, funzionari e responsabili. Inoltre, ulteriori indicatori sono suggeriti allo scopo di valutare gli impatti del lavoro agile tanto a livello sociale, ambientale ed economico, quanto a livello di salute interna dell'Ente.

Proprio in ragione del fatto che la programmazione del lavoro agile all'interno dell'Ente, sperimenta oggi un momento di passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria ed è in una fase di avvio della modalità ordinaria secondo le linee guida elaborate dal Ministero, il CUG ritiene di dover sottolineare la importanza, come necessario presupposto logico o linea di partenza, di un valutazione circa la esperienza di lavoro sperimentata dalla Amministrazione in indirizzo a partire dall'anno 2020, sia pure in clima emergenziale, da considerarsi alla stregua di una deadline. La misura percentuale del 15% individuata dall'Amministrazione, coincide con la misura minima individuata dall'art. 11 bis del D.L. 18/2021 citato. Detta misura, è certamente condizionata da diversi fattori in questa fase di avvio, che vanno dalla mappatura dei processi trasmessa dai Dirigenti di ciascuna unità operativa che evidenzia allo stato il ridotto numero di attività interamente smartabili anche in relazione con l'attuale livello di digitalizzazione dell'Ente in progressivo sviluppo, alla necessità di individuare strumenti atti a favorire un maggiore coordinamento tra lavoratori e figure dirigenziali, necessità di garantire livelli di servizi all'utenza costanti o addirittura superiori in ossequio ai principi di cui all'art. 97 Cost. e al contempo di rispettare e garantire i percorsi formativi del personale dipendente.

In questa fase di avvio, tenendo conto della complessità e della relativa fluidità del processo in atto, anche in considerazione del perdurare dello stato emergenziale, sia pure non ufficiale, la misura minima applicata dall'Ente, letta in termini evolutivi a breve termine, attesa la disponibilità in tal senso resa dall'Amministrazione, può ritenersi allo stato congruo, ferma la esigenza di operare una ricognizione circa gli esiti di questa prima fase di sperimentazione del POLA ed il relativo impatto sul personale e sull'organizzazione dei processi di lavoro.

Per tali motivi, anche tenuto conto del parere espresso dalle RSU, in merito alla esaminata bozza di POLA 2022, si esprime





Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

### **PARERE FAVOREVOLE**

Si manifesta, inoltre, la propria disponibilità a collaborare con l'Amministrazione in sede di revisione /aggiornamento del POLA anche al fine di promuovere migliori e ulteriori forme di informazione, formazione, partecipazione in merito ai processi programmatici, eventualmente attraverso la previsione o calendarizzazione di focus tematici, a supporto della trasformazione culturale necessaria al buon funzionamento del lavoro in modalità agile che consenta come auspicato in premessa di coniugare il migliore rendimento dell'Amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione Italiana, ma anche di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come previsto dall'art. 263 del D.L. 34/2020 convertito con la legge 77/2020 ed il Decreto del Ministero del 19 ottobre u.s. relativo al lavoro agile nell'emergenza.

In tal senso il Comitato ricorda che il POLA può rappresentare l'occasione per promuovere:

- modelli di gestione delle risorse umane ispirate a principi di autonomia e con forte responsabilizzazione dei dipendenti rispetto all'apporto lavorativo;
- la cultura digitale e lo sviluppo delle competenze necessarie, già avviato con il piano formativo del personale, e l'efficace utilizzo di tali strumenti come emerge dal Piano;
- la razionalizzazione del lavoro e la realizzazione di economie di gestione che impattano sull'Ente (pensiamo alle forniture di energia elettrica che in questo momento rappresentano l'emergenza a livello comunitario e spingono ad un ripensamento sulle politiche di organizzazione del lavoro a breve termine);
- la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti o la revisione del Piano sin dalla prima scadenza annuale, in esito alla evoluzione delle politiche energetiche.

**IL CUG**  
**dell'AdSP del Mar Tirreno Centrale**  
**rappr.to dal Vice Presidente**  
**Avv. Diana Palmarini**