

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (art. 4 comma 1, lett. B del decreto interministeriale, richiamato dall'art. 6, comma 3)**

Qui di seguito si allega la Delibera n. 22 del 31 marzo 2021 con la quale, vista l'esiguità del numero dei dipendenti di AC Belluno, si è decisa la non applicabilità dei Piani organizzativi di lavoro agile (POLA):

**Delibera di non applicabilità dei Piani organizzativi di lavoro agile (POLA) in AC Belluno:**

Visto l'art. 10 comma 1 lett. A del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. n. 74/2017 in materia di Piano della Performance;

Visto l'art. 2 comma 2bis del D.L. n. 101/2013, convertito dalla Legge n. 125/2013, come da ultimo modificato dall'art. 50 comma 3 bis del D.L. n. 124/2019, convertito dalla legge n. 157/2019 che riconosce ampi margini di autonomia organizzativa all'ACI ed agli AC relativamente all'applicazione delle disposizioni di cui al citato D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in quanto Enti a base associativa che non gravano sulla finanza pubblica;

Visto l'art. 14 comma 1 della legge n. 124/2015, come modificato dall'art. 263 comma 4-bis del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020, che richiede alle PP.AA. di redigere, sentite le OO.SS. il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, quale specifica sezione del Piano della Performance dedicata ai processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e gestione del lavoro agile, delle sue modalità di attuazione e di sviluppo;

Preso atto del Piano della Performance per il triennio 2021-2023 approvato dal Consiglio Generale di ACI in data 27 gennaio 2021, che, in applicazione della delibera CIVIT n. 11/2013, è predisposto dall'Ente Federante anche per tutti gli AACC federati ed in particolare la specifica sezione dedicata al POLA;

Considerate peraltro l'autonomia e la specificità dell'Automobile Club Belluno, con particolare riguardo alla struttura organizzativa, alle attività svolte ed alle risorse umane ed economiche disponibili;

Preso atto della prioritaria esigenza di valutare la sostenibilità organizzativa ed economica dell'applicazione del lavoro agile presso l'Automobile Club Belluno;

Considerato il vigente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale ed il personale in servizio alla data della presente delibera;

Viste le attività svolte dall'Ente ed analizzate sotto il punto di vista della possibilità che possano essere svolte in modalità agile anche solo parzialmente;

Preso atto che l'Ente ha struttura associativa e non è ricompreso nell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato dello Stato redatto annualmente dall'Istat, dato che non riceve contributi diretti da parte dello Stato e si finanzia attraverso le quote versate dai Soci ed il corrispettivo pagato dagli utenti all'atto dell'erogazione dei servizi resi alla generalità dei cittadini;

Preso atto che le attività che assicurano all'Automobile Club Belluno le risorse economiche per il proprio sostentamento sono quelle di front office che devono necessariamente essere rese in presenza ed in contatto fisico con il cittadino/utente;

Considerata l'importanza di assicurare un presidio fisico del territorio per dare la massima possibilità di accesso ai cittadini ai numerosi servizi di consulenza e assistenza resi dall'Ente;

Ritenuto pertanto che la modalità agile sia incompatibile con la struttura organizzativa, il numero e le funzioni del personale in servizio e, soprattutto, con la natura delle attività svolte e dei servizi resi, che assicurano sostenibilità economica e finanziaria all'Ente;

all'unanimità dei presenti con

**Delibera n.22**

- ritiene inapplicabile, alla data della presente delibera, il lavoro agile per l'Automobile Club Belluno per le sopraesposte ragioni;

- attribuisce al Direttore, nell'ambito della propria competenza sulla gestione amministrativa del personale, il potere di decidere in merito alle eventuali richieste smart working presentate dal personale, per determinati e limitati periodi; detta possibilità potrà essere attuata considerate le specifiche condizioni delle attività assegnate, solo al di fuori dei periodi di scadenze, valutandone la sostenibilità organizzativa e definendone modalità e durata;
- dà mandato al Direttore dell'Ente di informare le organizzazioni Sindacali.