

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 7 agosto 2020, n. 1351

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA DISCIPLINA TEMPORANEA DEL LAVORO AGILE APPROVATA CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 5 MARZO 2020, N. 280.

Il Vice Presidente - Assessore al Personale ed all'Organizzazione, sulla base delle risultanze dell'istruttoria espletata dai responsabili delle Posizioni Organizzative "Contrattazione e Relazioni Sindacali" e "Coordinamento Amministrazione del Personale", confermata dal dirigente del Servizio "Reclutamento e Contrattazione", nonché dal dirigente della Sezione "Personale ed Organizzazione", riferisce quanto segue.

VISTI:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante *"Codice dell'amministrazione digitale"*;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *"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"*;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n. 3 recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
- la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 convertito, con modificazioni, nella legge 5 marzo 2020, n. 13 che introduce misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 25 febbraio 2020, n. 1 recante le prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto legge n. 6/2020;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 avente ad oggetto *"Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale"*;
- la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica 4 marzo 2020, n. 1 avente ad oggetto *"Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa"*;
- il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 2020, n. 27 recante *"Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*;
- la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 4 maggio 2020, n. 3 avente ad oggetto *"Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito, con modificazioni, nella legge 17 luglio 2020, n. 77 recante *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 24 luglio 2020, n. 3 avente ad oggetto *“Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*;
- il Protocollo quadro *“Rientro in sicurezza”* per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro rispetto all'emergenza sanitaria *“da Covid-19”*, adottato presso il Dipartimento della Funzione Pubblica il 24 luglio 2020;
- la delibera del Consiglio dei Ministri del 29 luglio 2020, con la quale è stato prorogato, fino al 15 ottobre 2020, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

DATO ATTO CHE:

- la deliberazione della Giunta regionale 5 marzo 2020, n. 280, avente ad oggetto *l'“Adozione del lavoro agile in attuazione dell'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 – Disciplina temporanea”*, ha regolamentato tale forma flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa per il personale in servizio presso la Regione Puglia quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria da COVID-19;
- l'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 prevede al comma 1 che *“fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni[...] che, conseguentemente: a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81”*; e al successivo comma 3, che *“qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca delle ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge [...]”*;
- l'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. decreto Rilancio) prevede al comma 1 che *“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, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e 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, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. [...] Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto”*;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 24 luglio 2020, n. 3 ha fornito indicazioni su quanto prevede il decreto Rilancio in ordine alle modalità di prestazione di lavoro nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, provvedendo, nell'attuale fase in cui occorre *“adeguare l'operatività di tutti gli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali”*, ed *“aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile”*;

- il Protocollo quadro *“Rientro in sicurezza”* sottoscritto tra il Ministro della Funzione Pubblica e le organizzazioni sindacali il 24 luglio 2020 che contiene una serie di prescrizioni dirette a contemperare l’esigenza di pieno riavvio delle attività amministrative, produttive e commerciali e dell’erogazione dei servizi all’utenza, con la necessità di fronteggiare le esigenze di tutela e sicurezza del lavoro connesse all’emergenza epidemiologica e all’evolversi del suo contesto, anche con particolare riferimento ad eventuali condizioni di disagio e di fragilità del personale interessato;
- in data 6 agosto 2020 si è tenuto l’incontro con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del Comparto e dell’Area Dirigenza nonché con la RSU avente ad oggetto l’informativa sui contenuti di cui al presente provvedimento.

RILEVATO CHE:

- il citato articolo 263 del decreto-legge n. 34/2020 prevede, tra le misure dirette ad adeguare l’operatività degli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, il ricorso al lavoro agile fino alla data del 31 dicembre 2020 per il 50 per cento del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità. A tal fine, le pubbliche amministrazioni operano anche in deroga alle misure di cui all’articolo 87, comma 1, lettera a) e comma 3, del decreto-legge n. 18/2020;
- l’ultimo periodo del richiamato articolo 263 dispone, altresì, che alla data del 15 settembre 2020 cessa di avere efficacia la disposizione contenuta nell’articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 18/2020 che limita la permanenza del personale negli uffici alle sole attività indifferibili, per le quali è richiesta necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione dell’emergenza;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 24 luglio 2020, n. 3, con specifico riferimento alle deroghe introdotte dal citato articolo 263, comma 1, chiarisce che, già a far data dal 19 luglio 2020, la presenza del personale nei luoghi di lavoro non è più correlata soltanto alle attività ritenute indifferibili ed urgenti e che non è più possibile esentare dal servizio i dipendenti pubblici le cui attività non siano organizzabili in modalità agile;
- la disciplina temporanea del lavoro agile adottata dalla Regione Puglia con la citata deliberazione della Giunta regionale n. 280/2020 ha previsto all’articolo 15, commi 2 e 3, che *“2. la disciplina di cui al presente atto ha validità per la durata dello stato di emergenza dichiarato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, il cui termine è oggi fissato al 31 luglio 2020. 3. Al termine del periodo di validità della presente disciplina temporanea è tacitamente ripristinata la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione di lavoro”*;
- a seguito della delibera del Consiglio dei Ministri del 29 luglio 2020 relativa alla proroga dello stato di emergenza sanitaria, l’Amministrazione regionale, con nota prot. AOO_006/223 del 31 luglio 2020 del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale ed Organizzazione, ha chiarito che la predetta disciplina temporanea del lavoro agile conserva validità fino al termine del 15 ottobre 2020, per effetto del rinvio operato dal citato articolo 15, comma 2, dell’allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 280/2020;
- anche alla luce delle disposizioni da ultimo adottate a livello nazionale, si rende necessario rivedere la predetta disciplina temporanea del lavoro agile, con particolare riferimento, tra gli altri, all’utilizzo delle misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87 del decreto-legge n. 18/2020 ed alla individuazione dei criteri di priorità per l’accesso a tale modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché alla fissazione del numero minimo di giornate lavorative da rendere in presenza;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 280/2020 ha stabilito, altresì, *“che nel periodo di vigenza dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, in alternativa al lavoro agile è consentito, su richiesta del dipendente, previa approvazione del Direttore/Dirigente della struttura competente, l’accesso al telelavoro in misura massima di quattro giorni lavorativi [...]”*.

Per quanto innanzi riportato, si ritiene che sussistano i presupposti di fatto e di diritto per:

- disporre le modifiche e le integrazioni alla disciplina temporanea del lavoro agile di cui all'allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 280/2020 con riferimento agli articoli di seguito indicati:
 - Articolo 2 - criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile;
 - Articolo 4 - modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
 - Articolo 6 - diritto alla disconnessione;
 - Articolo 7 - modalità di accesso al lavoro agile;
 - Articolo 8 - accordo individuale;
 - Articolo 9- recesso;
 - Articolo 13 - sicurezza sul lavoro;
 - Articolo 14 - normativa di rinvio;
 - Articolo 15 - disposizioni finali;ed introducendo l'articolo 4 bis rubricato "verifica delle prestazioni";
- disporre, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 263, comma 1, del decreto-legge n. 34/2020, la proroga fino al 31 dicembre 2020 e comunque fino all'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) della disciplina temporanea del lavoro agile di cui all'allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 280/2020, così come risultante all'esito delle modifiche ed integrazioni di cui al dispositivo della presente deliberazione;
- emanare con il presente atto direttive generali in tema di riorganizzazione di tutte le attività, comprese quelle da rendere in modalità agile, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti in risposta alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse alla graduale ripresa dei settori economici;
- stabilire, all'esito del perfezionamento delle operazioni di ricognizione in corso delle attività compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, la tempestiva individuazione del personale da impiegare nella predetta modalità flessibile in misura pari al 50 per cento del personale adibito alle suddette attività in attuazione dell'articolo 263, comma 1, del decreto-legge n. 34/2020;
- confermare quanto già comunicato con la citata nota prot. AOO_006/00223 del 31 luglio 2020 in ordine al rientro in servizio in presenza, ove non ancora determinatosi, del personale precedentemente esentato ai sensi dell'articolo 87, comma 3, decreto-legge n. 18/2020;
- prevedere che tutte le misure di riorganizzazione del lavoro ed erogazione dei servizi debbano avvenire nel pieno rispetto delle prescrizioni contenute nel citato Protocollo quadro "*Rientro in sicurezza*" del 24 luglio 2020, tenendo conto delle eventuali condizioni peculiari di disagio e di fragilità del personale interessato, ovvero della presenza di patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, anche rispetto al rischio di esposizione a contagio;
- di stabilire che cessa l'estensione del numero massimo di giornate nell'arco della settimana che possono essere svolte in telelavoro, con conseguente ripristino, per i progetti in corso di validità, della disciplina di cui all'articolo 5, comma 1, del Regolamento in materia di telelavoro a domicilio adottato con determinazione del Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione 13 dicembre 2013, n. 39.

Garanzie di riservatezza

La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all'Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla legge n. 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela della riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal decreto legislativo n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni ed ai sensi del vigente Regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, in quanto applicabile. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE.

COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 118/2011 E SS.MM.II.

La presente deliberazione non comporta maggiori oneri di natura finanziaria in via diretta e, in ogni caso, si procede nell'ambito delle risorse finanziarie, strumentali ed organizzative disponibili a legislazione vigente.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, lettera k), della legge regionale 4 febbraio 1997, n. 7.

Il Vice Presidente - Assessore relatore, Dott. Antonio Nunziante, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta Regionale:

1. di modificare ed integrare la disciplina temporanea del lavoro agile di cui all'allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 280/2020 relativamente agli articoli 2, 4, 6, 7, 8, 9, 13, 14 e 15 ed all'introduzione dell'articolo 4 *bis* come di seguito indicato:
 - ✓ all'articolo 2, il comma 2 è sostituito dal seguente e il successivo comma 3 è soppresso:

"2. Hanno accesso a tale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, in via preferenziale, i dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni secondo l'ordine di priorità sotto riportato:

 - a) portatori di patologie attuali o di esiti di patologie pregresse (in via esemplificativa, malati oncologici, cardiopatici, nefropatici, diabetici, bronco-pneumopatici, immunodepressi, persone che soffrono di infezioni respiratorie acute, di patologie congenite, di malattie rare e autoimmuni, ecc.), che li rendono maggiormente esposti al rischio di contagio, come attestato da idonea certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali;*
 - b) le dipendenti in stato di gravidanza;*
 - c) i/le dipendenti in condizioni di disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
 - d) i/le dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
 - e) le dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;*
 - f) i/le dipendenti il cui luogo di residenza dista dalla sede lavorativa più di 50 km attribuendo priorità in ragione della maggiore distanza;*
 - g) i/le dipendenti di età superiore ad anni 65."*
 - ✓ all'articolo 4, i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti e sono inseriti i commi 2 *bis* e 7:

"2. Il dipendente, autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, dovrà garantire la presenza nella sede di servizio per almeno due giorni nell'arco della settimana. I dirigenti e i dipendenti titolari di posizione organizzativa dovranno assicurare la presenza nella sede di servizio per almeno tre giorni nell'arco della settimana.

2-bis. Il Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza può disporre, in deroga, la estensione del lavoro agile all'intera settimana nel caso in cui si tratti di dipendente che si trovi in una delle condizioni di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 2, comma 2.

3. L'attestazione della presenza in servizio è effettuata attraverso l'utilizzo di apposite applicazioni web fruibili da qualunque postazione fissa e mobile presso il domicilio indicato dal dipendente nell'istanza di cui al successivo articolo 7 quale sede di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.

7. Non è ammesso, nell'arco della stessa giornata, lo svolgimento della prestazione lavorativa in parte in modalità agile ed in parte in presenza, neppure per effettuare il recupero di eventuali debiti/carenze orarie. Eccezionalmente, il Direttore/Dirigente con apposita disposizione scritta autorizza il dipendente a completare in sede l'orario di lavoro, esclusivamente a fronte di

sopravvenute esigenze di servizio di carattere eccezionale ed imprevedibile che ne richiedano la presenza in sede.

- ✓ dopo l'articolo 4 è introdotto l'articolo 4 bis:

ARTICOLO 4 BIS

Verifica delle prestazioni

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presuppone la predisposizione da parte del Direttore/Dirigente, o di suo delegato, di un piano di lavoro che definisca gli obiettivi da conseguire e le correlate attività, con cadenza non superiore a due settimane. Il dipendente, con la cadenza richiesta dal Direttore/Dirigente, comunque non superiore a due settimane, dovrà redigere apposita reportistica, avente ad oggetto le attività svolte ai fini della successiva validazione da parte del Direttore/Dirigente. Tutta la predetta documentazione sarà conservata agli atti di ciascuna Struttura, anche ai fini dello svolgimento di successive verifiche."

- ✓ l'articolo 6 è sostituito dal seguente:

"Diritto alla disconnessione

1. L'Amministrazione riconosce il diritto del dipendente in modalità agile di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione.

2. Il diritto alla disconnessione si applica:

- *in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;*
- *dalle ore 20.00 alle 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);*
- *al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera;*
- *durante la pausa prevista per la giornata di rientro pomeridiano."*

- ✓ l'articolo 7 è sostituito dal seguente:

"Individuazione del contingente di personale

1. Il dipendente, che intende espletare la propria attività lavorativa in modalità agile deve presentare al Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza istanza motivata e documentata.

2. Al fine di garantire il rispetto del contingente del 50 per cento del personale adibito ad attività compatibili con il lavoro agile, il Direttore/Dirigente autorizza i dipendenti applicando i criteri di priorità di cui all'articolo 2, comma 2 e valutando l'eventuale ricorso a forme di rotazione."

- ✓ l'articolo 8 è sostituito dal seguente:

"Modalità semplificate di accesso al lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile avviene prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81."

- ✓ l'articolo 9 è sostituito dal seguente:

"Interruzione dello svolgimento in modalità agile

1. La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza può essere ripristinata anticipatamente su istanza del dipendente o su iniziativa del Direttore/Dirigente, previa motivata comunicazione scritta con almeno cinque di preavviso.

2. L'Amministrazione si riserva il diritto di ripristinare anticipatamente la modalità di

svolgimento della prestazione lavorativa in presenza qualora il dipendente non riesca a garantire per cause a lui imputabili e per un numero di due giorni lavorativi consecutivi, il corretto funzionamento delle soluzioni e delle apparecchiature informatiche utilizzate per lo svolgimento dell'attività in modalità agile."

- ✓ all'articolo 13, il comma 1 è sostituito dal seguente e il successivo comma 4 è soppresso:
"1. L'Amministrazione, in qualità di Datore di Lavoro, garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile secondo le procedure semplificate previste dalla vigente normativa."

- ✓ l'articolo 14 è sostituito dal seguente:

"Normativa di rinvio

1. Per quanto non esplicitamente previsto dalla presente disciplina, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, alla vigente contrattazione collettiva nazionale e integrativa ed alla legislazione in materia di rapporto di lavoro pubblico."

- ✓ l'articolo 15 è sostituito dal seguente:

"ARTICOLO 15

Disposizioni finali

1. Le presenti disposizioni entrano in vigore dalla data di adozione della relativa deliberazione della Giunta Regionale, ad eccezione delle modifiche e delle integrazioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 2 bis e delle disposizioni di cui all'articolo 4 bis per le quali la data di entrata in vigore è fissata al 31 agosto 2020.

2. La disciplina di cui al presente atto ha validità fino al 31 dicembre 2020 e, comunque, fino all'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)".

2. di dare atto che le modifiche e le integrazioni all'articolo 4, commi 2 e 2-bis, e le disposizioni dell'articolo 4-bis decorrono dal 31 agosto 2020;
3. di approvare, alla luce delle modifiche ed integrazioni sopra riportate, la disciplina temporanea del lavoro agile di cui all'allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. di disporre, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti in risposta alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse alla graduale ripresa dei settori economici, che le singole strutture regionali riorganizzino le attività di competenza nel rispetto delle direttive generali di seguito riportate:
 - a) i direttori di Dipartimento/i responsabili di Strutture analoghe e i dirigenti di Sezione organizzano la graduale ripresa dello svolgimento dell'attività lavorativa nelle sedi di appartenenza per tutto il personale, anche attraverso il ricorso alla flessibilità dell'orario di lavoro e alle diverse forme di articolazione giornaliera e settimanale, nel rispetto della vigente contrattazione collettiva integrativa, e introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza;
 - b) i direttori di Dipartimento/responsabili di Strutture analoghe e i dirigenti di Sezione assicurano, in ragione della deroga consentita dall'articolo 263, comma 1, del decreto legge n. 34/2020, convertito, con modificazioni, nella legge n. 77/2020, il rientro in servizio in presenza, ove non ancora determinatosi, del personale precedentemente esentato ai sensi dell'articolo 87, comma 3, decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, nella legge n. 27/2020;
5. di stabilire che i direttori di Dipartimento e i responsabili di Strutture analoghe perfezionino entro il 10 settembre 2020 il processo di ricognizione delle attività compatibili con il lavoro agile ed all'esito, con idoneo provvedimento, procedano, ai sensi dell'articolo 263, comma 1, secondo periodo del decreto legge n. 34/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 77/2020, ed entro il 15 settembre 2020 alla individuazione del personale da impiegare in modalità agile in misura pari al 50 per cento del

- personale adibito alle suddette attività con specifica indicazione delle attività delocalizzabili a cui i singoli dipendenti devono essere adibiti;
6. di stabilire che l'omessa o la tardiva ricognizione delle attività compatibili/incompatibili con il lavoro agile e l'omessa individuazione del personale da impiegare con tale modalità di prestazione della attività lavorativa sia specificamente valutata ai fini del conseguimento degli obiettivi del piano delle performances;
 7. di disporre che tutte le misure di riorganizzazione del lavoro ed erogazione dei servizi debbano avvenire nel pieno rispetto delle prescrizioni contenute nel citato Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" del 24 luglio 2020, tenendo conto delle eventuali condizioni peculiari di disagio e di fragilità del personale interessato, ovvero della presenza di patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, anche rispetto al rischio di esposizione a contagio;
 8. di stabilire che, con decorrenza dal 31 agosto 2020, cessa l'estensione del numero massimo di giornate nell'arco della settimana che possono essere svolte in telelavoro, con conseguente ripristino, per i progetti in corso di validità, della disciplina di cui all'articolo 5, comma 1, del Regolamento in materia di telelavoro a domicilio adottato con determinazione del Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione 13 dicembre 2013, n. 39;
 9. di notificare, a cura della Sezione Personale ed Organizzazione, il presente provvedimento alle OO.SS. rappresentative del comparto e dell'area Dirigenza nonché alla RSU;
 10. di pubblicare il presente provvedimento sul bollettino ufficiale della Regione Puglia in versione integrale e sul sito ufficiale della Regione Puglia www.regione.puglia.it.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio loro affidato è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, nazionale e europea e che il presente schema di provvedimento predisposto da:

Responsabile P.O. "Contrattazione e Relazioni Sindacali"

Dott.ssa Rita De Pace

Responsabile P.O. "Coordinamento Amministrazione del Personale"

Dott.ssa Elena Pietanza

Dirigente del Servizio Reclutamento e Contrattazione

Dott. Mariano Ippolito

Dirigente della Sezione Personale e Organizzazione

Dott. Nicola Paladino

Il Direttore del Dipartimento Risorse Finanziarie e Strumentali, Personale e Organizzazione, in applicazione di quanto previsto dal decreto del Presidente della Giunta regionale n. 443/2015 non ravvisa la necessità di esprimere sulla presente proposta di deliberazione alcuna osservazione.

Dott. Angelosante Albanese

Vice Presidente – Assessore

Dott. Antonio Nunziante

L A G I U N T A

- Udita la relazione e la conseguente proposta del Vice Presidente ed Assessore al Personale ed all'Organizzazione;
- Viste le sottoscrizioni poste in calce alla proposta di deliberazione;
- A voti unanimi espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

per quanto esposto in narrativa che qui si intende integralmente riportato:

1. di modificare ed integrare la disciplina temporanea del lavoro agile di cui all'allegato alla deliberazione della Giunta regionale n. 280/2020 relativamente agli articoli 2, 4, 6, 7, 8, 9, 13, 14 e 15 ed all'introduzione dell'articolo 4 *bis* come di seguito indicato:
 - ✓ all'articolo 2, il comma 2 è sostituito dal seguente e il successivo comma 3 è soppresso:

"2. Hanno accesso a tale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, in via preferenziale, i dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni secondo l'ordine di priorità sotto riportato:

 - a) portatori di patologie attuali o di esiti di patologie pregresse (in via esemplificativa, malati oncologici, cardiopatici, nefropatici, diabetici, bronco-pneumopatici, immunodepressi, persone che soffrono di infezioni respiratorie acute, di patologie congenite, di malattie rare e autoimmuni, ecc.), che li rendono maggiormente esposti al rischio di contagio, come attestato da idonea certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali;*
 - b) le dipendenti in stato di gravidanza;*
 - c) i/le dipendenti in condizioni di disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
 - d) i/le dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
 - e) le dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;*
 - f) i/le dipendenti il cui luogo di residenza dista dalla sede lavorativa più di 50 km attribuendo priorità in ragione della maggiore distanza;*
 - g) i/le dipendenti di età superiore ad anni 65."*
 - ✓ all'articolo 4, i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti e sono inseriti i commi 2 *bis* e 7:

"2. Il dipendente, autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, dovrà garantire la presenza nella sede di servizio per almeno due giorni nell'arco della settimana. I dirigenti e i dipendenti titolari di posizione organizzativa dovranno assicurare la presenza nella sede di servizio per almeno tre giorni nell'arco della settimana.

2-bis. Il Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza può disporre, in deroga, la estensione del lavoro agile all'intera settimana nel caso in cui si tratti di dipendente che si trovi in una delle condizioni di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 2, comma 2.

3. L'attestazione della presenza in servizio è effettuata attraverso l'utilizzo di apposite applicazioni web fruibili da qualunque postazione fissa e mobile presso il domicilio indicato dal dipendente nell'istanza di cui al successivo articolo 7 quale sede di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.

7. Non è ammesso, nell'arco della stessa giornata, lo svolgimento della prestazione lavorativa in parte in modalità agile ed in parte in presenza, neppure per effettuare il recupero di eventuali

debiti/carenze orarie. Eccezionalmente, il Direttore/Dirigente con apposita disposizione scritta autorizza il dipendente a completare in sede l'orario di lavoro, esclusivamente a fronte di sopravvenute esigenze di servizio di carattere eccezionale ed imprevedibile che ne richiedano la presenza in sede.

- ✓ dopo l'articolo 4 è introdotto l'articolo 4 bis:

ARTICOLO 4 BIS

Verifica delle prestazioni

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presuppone la predisposizione da parte del Direttore/Dirigente, o di suo delegato, di un piano di lavoro che definisca gli obiettivi da conseguire e le correlate attività, con cadenza non superiore a due settimane. Il dipendente, con la cadenza richiesta dal Direttore/Dirigente, comunque non superiore a due settimane, dovrà redigere apposita reportistica, avente ad oggetto le attività svolte ai fini della successiva validazione da parte del Direttore/Dirigente. Tutta la predetta documentazione sarà conservata agli atti di ciascuna Struttura, anche ai fini dello svolgimento di successive verifiche."

- ✓ l'articolo 6 è sostituito dal seguente:

"Diritto alla disconnessione

1. L'Amministrazione riconosce il diritto del dipendente in modalità agile di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione.

2. Il diritto alla disconnessione si applica:

- *in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;*
- *dalle ore 20.00 alle 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);*
- *al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera;*
- *durante la pausa prevista per la giornata di rientro pomeridiano."*

- ✓ l'articolo 7 è sostituito dal seguente:

"Individuazione del contingente di personale

1. Il dipendente, che intende espletare la propria attività lavorativa in modalità agile deve presentare al Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza istanza motivata e documentata.

2. Al fine di garantire il rispetto del contingente del 50 per cento del personale adibito ad attività compatibili con il lavoro agile, il Direttore/Dirigente autorizza i dipendenti applicando i criteri di priorità di cui all'articolo 2, comma 2 e valutando l'eventuale ricorso a forme di rotazione."

- ✓ l'articolo 8 è sostituito dal seguente:

"Modalità semplificate di accesso al lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile avviene prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81."

- ✓ l'articolo 9 è sostituito dal seguente:

"Interruzione dello svolgimento in modalità agile

1. La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza può essere ripristinata anticipatamente su istanza del dipendente o su iniziativa del Direttore/Dirigente, previa motivata comunicazione scritta con almeno cinque di preavviso.

2. L'Amministrazione si riserva il diritto di ripristinare anticipatamente la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza qualora il dipendente non riesca a garantire per cause a lui imputabili e per un numero di due giorni lavorativi consecutivi, il corretto funzionamento delle soluzioni e delle apparecchiature informatiche utilizzate per lo svolgimento dell'attività in modalità agile."

- ✓ all'articolo 13, il comma 1 è sostituito dal seguente e il successivo comma 4 è soppresso:
"1. L'Amministrazione, in qualità di Datore di Lavoro, garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile secondo le procedure semplificate previste dalla vigente normativa."

- ✓ l'articolo 14 è sostituito dal seguente:

"Normativa di rinvio

1. Per quanto non esplicitamente previsto dalla presente disciplina, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, alla vigente contrattazione collettiva nazionale e integrativa ed alla legislazione in materia di rapporto di lavoro pubblico."

- ✓ l'articolo 15 è sostituito dal seguente:

"ARTICOLO 15

Disposizioni finali

1. Le presenti disposizioni entrano in vigore dalla data di adozione della relativa deliberazione della Giunta Regionale, ad eccezione delle modifiche e delle integrazioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 2 bis e delle disposizioni di cui all'articolo 4 bis per le quali la data di entrata in vigore è fissata al 31 agosto 2020.

2. La disciplina di cui al presente atto ha validità fino al 31 dicembre 2020 e, comunque, fino all'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)".

2. di dare atto che le modifiche e le integrazioni all'articolo 4, commi 2 e 2-bis, e le disposizioni dell'articolo 4-bis decorrono dal 31 agosto 2020;
3. di approvare, alla luce delle modifiche ed integrazioni sopra riportate, la disciplina temporanea del lavoro agile di cui all'allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. di disporre, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti in risposta alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse alla graduale ripresa dei settori economici, che le singole strutture regionali riorganizzino le attività di competenza nel rispetto delle direttive generali di seguito riportate:
 - c) i direttori di Dipartimento/i responsabili di Strutture analoghe e i dirigenti di Sezione organizzano la graduale ripresa dello svolgimento dell'attività lavorativa nelle sedi di appartenenza per tutto il personale, anche attraverso il ricorso alla flessibilità dell'orario di lavoro e alle diverse forme di articolazione giornaliera e settimanale, nel rispetto della vigente contrattazione collettiva integrativa, e introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza;
 - d) i direttori di Dipartimento/responsabili di Strutture analoghe e i dirigenti di Sezione assicurano, in ragione della deroga consentita dall'articolo 263, comma 1, del decreto-legge n. 34/2020, convertito, con modificazioni, nella legge n. 77/2020, il rientro in servizio in presenza, ove non ancora determinatosi, del personale precedentemente esentato ai sensi dell'articolo 87, comma 3, decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, nella legge n. 27/2020;
5. di stabilire che i direttori di Dipartimento e i responsabili di Strutture analoghe perfezionino entro il 10 settembre 2020 il processo di ricognizione delle attività compatibili con il lavoro agile ed all'esito, con idoneo provvedimento, procedano, ai sensi dell'articolo 263, comma 1, secondo periodo del decreto legge n. 34/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 77/2020, ed entro il 15 settembre 2020 alla individuazione del personale da impiegare in modalità agile in misura pari al 50 per cento del

- personale adibito alle suddette attività con specifica indicazione delle attività delocalizzabili a cui i singoli dipendenti devono essere adibiti;
6. di stabilire che l'omessa o la tardiva ricognizione delle attività compatibili/incompatibili con il lavoro agile e l'omessa individuazione del personale da impiegare con tale modalità di prestazione della attività lavorativa sia specificamente valutata ai fini del conseguimento degli obiettivi del piano delle performances;
 7. di disporre che tutte le misure di riorganizzazione del lavoro ed erogazione dei servizi debbano avvenire nel pieno rispetto delle prescrizioni contenute nel citato Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" del 24 luglio 2020, tenendo conto delle eventuali condizioni peculiari di disagio e di fragilità del personale interessato, ovvero della presenza di patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, anche rispetto al rischio di esposizione a contagio;
 8. di stabilire che, con decorrenza dal 31 agosto 2020, cessa l'estensione del numero massimo di giornate nell'arco della settimana che possono essere svolte in telelavoro, con conseguente ripristino, per i progetti in corso di validità, della disciplina di cui all'articolo 5, comma 1, del Regolamento in materia di telelavoro a domicilio adottato con determinazione del Direttore dell'Area Organizzazione e Riforma dell'Amministrazione 13 dicembre 2013, n. 39;
 9. di notificare, a cura della Sezione Personale ed Organizzazione, il presente provvedimento alle OO.SS. rappresentative del comparto e dell'area Dirigenza nonché alla RSU;
 10. di pubblicare il presente provvedimento sul bollettino ufficiale della Regione Puglia in versione integrale e sul sito ufficiale della Regione Puglia www.regione.puglia.it.

Il presente atto sarà trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione, al Comitato Unico di Garanzia, alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali e dell'Area della dirigenza ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria a cura della Sezione Personale ed Organizzazione.

Il Segretario Generale della Giunta
GIOVANNI CAMPOBASSO

Il Presidente della Giunta
ANTONIO NUNZIANTE

ALLEGATO "A"

**LAVORO AGILE IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 1, COMMA 1, LETT. N), DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DEL
CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 4 MARZO 2020
DISCIPLINA TEMPORANEA****VISTI:**

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante *"Codice dell'amministrazione digitale"*;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *"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"*;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n. 3 recante *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
- la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 che introduce misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 25 febbraio 2020, n. 1 recante le prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 6/2020;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 avente ad oggetto *"Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale"*;
- la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica 4 marzo 2020, n. 1 avente ad oggetto *"Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa"*;
- il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 2020, n. 27 recante *"Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*;
- la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 4 maggio 2020, n. 3 avente ad oggetto *"Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito, con modificazioni, nella legge 17 luglio 2020, n. 77 recante *"Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"* con particolare riferimento all'articolo 263;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 24 luglio 2020, n. 3 avente ad oggetto *"Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni"*;
- il Protocollo quadro *"Rientro in sicurezza"* per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro rispetto all'emergenza sanitaria *"da Covid-19"*, adottato presso il Dipartimento della Funzione Pubblica il 24 luglio 2020.

**ARTICOLO 1
Oggetto e definizioni**

1. Oggetto del presente atto è la disciplina temporanea del lavoro agile per il personale in servizio presso la Regione Puglia quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria da COVID-19, al fine di garantire il contemperamento della tutela della salute pubblica con la continuità dell'azione amministrativa attraverso modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. Ai fini della presente disciplina, in virtù di quanto disposto dall'articolo 18 della legge del 22 maggio 2017, n. 81 si intende per:

- a. "Lavoro agile": modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato;
- b. "Amministrazione": Regione Puglia;
- c. "Lavoratore agile": dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
- d. "Dotazione informatica": strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al dipendente;
- e. "Sede di lavoro": locali ove ha sede l'Amministrazione e ove il dipendente espleta la sua attività lavorativa nei giorni di lavoro agile secondo quanto concordato nello specifico accordo individuale;
- f. "Diritto alla disconnessione": diritto del lavoratore agile, nelle giornate di espletamento della prestazione in modalità agile, di non leggere e-mail e/o messaggi e di non rispondere a telefonate aventi contenuto afferente all'attività lavorativa, all'interno della fascia oraria definita dall'accordo individuale.

ARTICOLO 2

Destinatari

1. La disciplina è rivolta a tutto il personale dell'Amministrazione, ivi compresi i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, che, sulla base della valutazione effettuata dal Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza, svolgono attività compatibili con il lavoro agile, ferme restando l'erogazione dei servizi pubblici essenziali previsti dai Contratti Integrativi Decentrati del Comparto e dell'Area Dirigenza Regione Puglia del 2001 e la sostenibilità organizzativa in ordine alla garanzia del corretto funzionamento degli uffici.

2. Hanno accesso a tale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, in via preferenziale, i dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni secondo l'ordine di priorità sotto riportato:

- a) portatori di patologie attuali o di esiti di patologie pregresse (in via esemplificativa, malati oncologici, cardiopatici, nefropatici, diabetici, bronco-pneumopatici, immunodepressi, persone che soffrono di infezioni respiratorie acute, di patologie congenite, di malattie rare e autoimmuni, ecc.), che li rendono maggiormente esposti al rischio di contagio, come attestato da idonea certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali;
- b) le dipendenti in stato di gravidanza;
- c) i/le dipendenti in condizione di disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- d) i/le dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- e) le dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- f) i/le dipendenti il cui luogo di residenza dista dalla sede lavorativa più di 50 km, attribuendo priorità in ragione della maggiore distanza;
- g) i/le dipendenti di età superiore ad anni 65.

ARTICOLO 3

Requisiti generali del rapporto di lavoro

1. La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano i seguenti requisiti:

- a) è possibile svolgere le attività assegnate al dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nelle sedi dell'Amministrazione;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori delle sedi dell'Amministrazione;
- c) è possibile monitorare la prestazione lavorativa.

2. A titolo esemplificativo, possono essere svolte in modalità agile, in presenza dei requisiti sopra richiamati, le attività di seguito indicate:

- a) attività di natura istruttoria con riferimento ad istanze on-line e/o ad attività dematerializzate;
- b) attività di predisposizione di provvedimenti amministrativi, deliberazioni, procedure di gare, convenzioni, contratti;
- c) attività di gestione di banche dati e di monitoraggio.

ARTICOLO 4**Luogo e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa**

1. La prestazione lavorativa in modalità agile, di cui alla presente disciplina, in quanto adottata quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19, deve essere svolta presso il domicilio abituale del dipendente. Lo svolgimento della prestazione presso altro domicilio deve essere concordata preventivamente con il Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza, sulla base di specifiche e particolari motivazioni di conciliazione tempo vita-lavoro. In ogni caso la sede individuata dal singolo dipendente deve essere conforme a quanto indicato nell'informativa in materia di tutela e sicurezza del lavoratore e idoneo a garantire la riservatezza dei dati di cui lo stesso dispone per ragioni di ufficio.
2. Il dipendente, autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, dovrà garantire la presenza nella sede di servizio per almeno due giorni nell'arco della settimana. I dirigenti e i dipendenti titolari di posizione organizzativa dovranno assicurare la presenza nella sede di servizio per almeno tre giorni nell'arco della settimana¹.
- 2-bis. Il Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza può disporre, in deroga, la estensione del lavoro agile all'intera settimana nel caso in cui si tratti di dipendente che si trovi in una delle condizioni di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 2, comma 2².
3. L'attestazione della presenza in servizio è effettuata attraverso l'utilizzo di apposite applicazioni web fruibili da qualunque postazione fissa e mobile presso il domicilio indicato dal dipendente nell'istanza di cui al successivo articolo 7 quale sede di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.
4. Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile deve avvenire nel rispetto dell'orario di lavoro ordinario distribuito su cinque giornate lavorative con numero due rientri pomeridiani secondo le seguenti fasce orarie, fatta salva la flessibilità prevista dalla vigente normativa regionale:
 - lunedì, mercoledì, venerdì dalle ore 7,30 alle ore 13,30
 - martedì e giovedì dalle ore 7,30 alle 13,30 e dalle ore 14,00 alle ore 17,00.
5. Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione nonché un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire la contattabilità durante l'intera durata della prestazione lavorativa. Resta fermo il diritto alla disconnessione come disciplinato al successivo articolo 6.
6. Le giornate di lavoro agile non effettuate nell'arco della settimana non sono cumulabili con quelle delle settimane successive.
7. Non è ammesso, nell'arco della stessa giornata, lo svolgimento della prestazione lavorativa in parte in modalità agile in parte in presenza, neppure per effettuare il recupero di eventuali debiti/carenze orarie. Eccezionalmente, il Direttore/Dirigente con apposita disposizione scritta autorizza il dipendente a completare in sede l'orario di lavoro, esclusivamente a fronte di sopravvenute esigenze di servizio di carattere eccezionale ed imprevedibile che ne richiedano la presenza in sede.

ARTICOLO 4 BIS³**Verifica delle prestazioni**

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presuppone la predisposizione da parte del Direttore/Dirigente, o di suo delegato, di un piano di lavoro che definisca gli obiettivi da conseguire e le correlate attività, con cadenza non superiore a due settimane. Il dipendente, con la cadenza richiesta dal Direttore/Dirigente, comunque non superiore a due settimane, dovrà redigere apposita reportistica avente ad oggetto le attività svolte ai fini della successiva validazione da parte del Direttore/Dirigente. Tutta la predetta documentazione sarà conservata agli atti di ciascuna Struttura, anche ai fini dello svolgimento di successive verifiche.

ARTICOLO 5**Strumenti di lavoro**

1. Il dipendente in lavoro agile espleta l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri, quali pc portatili, tablet, smartphone, ivi compresa la strumentazione necessaria per la connessione, o quant'altro richiesto dall'Amministrazione per l'esercizio della prestazione lavorativa.
2. La manutenzione delle attrezzature e dei relativi software è a carico del dipendente sul quale vige un obbligo di diligenza anche per garantire la corretta funzionalità delle attrezzature.

¹ Con decorrenza 31 agosto 2020.

² Vedi nota n. 1.

³ Vedi nota n. 1.

3. L'Amministrazione può valutare, in presenza di specifiche esigenze tecniche, operative e funzionali, di fornire ulteriori dotazioni informatiche ritenute necessarie ai fini dell'ottimale svolgimento della prestazione in modalità agile. In tale ipotesi, l'Amministrazione è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici forniti al dipendente. In questo caso, il dipendente si impegna a custodire con cura e a mantenere integra la strumentazione fornita, utilizzandola in conformità alle istruzioni ricevute e con modalità tali da evitarne il danneggiamento e/o lo smarrimento.

4. I costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non sono rimborsati dall'Amministrazione.

ARTICOLO 6

Diritto alla disconnessione

1. L'Amministrazione riconosce il diritto del dipendente in modalità agile di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione.

2. Il diritto alla disconnessione si applica:

- in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
- dalle ore 20.00 alle 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);
- al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera;

durante la pausa prevista per la giornata di rientro pomeridiano.

ARTICOLO 7

Individuazione del contingente di personale

1. Il dipendente, che intende espletare la propria attività lavorativa in modalità agile deve presentare al Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza istanza motivata e documentata.

2. Al fine di garantire il rispetto del contingente del 50 per cento del personale adibito ad attività compatibili con il lavoro agile, il Direttore/Dirigente autorizza i dipendenti applicando i criteri di priorità di cui all'articolo 2, comma 2 e valutando l'eventuale ricorso a forme di rotazione.

ARTICOLO 8

Modalità semplificate di accesso al lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile avviene prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

ARTICOLO 9

Interruzione dello svolgimento in modalità agile

1. La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza può essere ripristinata anticipatamente su istanza del dipendente o su iniziativa del Direttore/Dirigente, previa motivata comunicazione scritta con almeno cinque di preavviso.

2. L'Amministrazione si riserva il diritto di ripristinare anticipatamente la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza qualora il dipendente non riesca a garantire per cause a lui imputabili e per un numero di due giorni lavorativi consecutivi, il corretto funzionamento delle soluzioni e delle apparecchiature informatiche utilizzate per lo svolgimento dell'attività in modalità agile.

ARTICOLO 10

Trattamento giuridico ed economico

1. I dipendenti in modalità di lavoro agile hanno diritto all'ordinario trattamento economico e normativo previsto dalla vigente contrattazione collettiva per il personale avente eguale inquadramento e che svolge la propria attività esclusivamente presso la sede dell'Amministrazione.

2. In relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive nonché protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

3. Non sono consentiti, a valere sul lavoro agile, recuperi relativi a carenze o debiti orari maturati antecedentemente alla data di avvio di tale modalità flessibile di svolgimento della prestazione.
 4. Durante le giornate di lavoro agile il dipendente può fruire di tutti i permessi o altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali e normative, previa comunicazione/autorizzazione del Direttore/Dirigente della struttura di appartenenza.
 5. Nelle giornate svolte interamente in modalità agile non matura il diritto al buono pasto.
- Nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa sia resa in parte in modalità agile e in parte in sede alle condizioni di cui all'articolo 4, comma 7, secondo periodo, il dipendente ha diritto al buono pasto solo qualora svolga in presenza presso l'ufficio almeno otto ore e trenta minuti di lavoro comprensive della pausa pranzo ai sensi della vigente normativa regionale.

ARTICOLO 11 **Condotte sanzionabili**

1. Sono applicate tutte le norme previste dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.

ARTICOLO 12 **Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle dotazioni informatiche**

1. Il dipendente in modalità agile deve attenersi alle eventuali istruzioni impartite dall'Amministrazione in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi.
2. Nell'ipotesi di utilizzo di strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione, il dipendente in modalità agile è tenuto a custodirli con diligenza e ad avvalersene esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE n. 679/2016 – GDPR e al decreto legislativo n. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy e in osservanza delle apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.
4. Il dipendente è comunque tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui venga a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa e a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o che non siano di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni del presente articolo.

ARTICOLO 13 **Sicurezza sul lavoro**

1. L'Amministrazione, in qualità di Datore di Lavoro, garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile secondo le procedure semplificate previste dalla vigente normativa.
2. Il dipendente è tenuto a collaborare diligentemente all'attuazione delle misure di prevenzione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità agile.
3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni che si verificano a causa della mancata osservanza, da parte del dipendente in modalità agile, dell'obbligo di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte, che si traduca nella scelta di un luogo di svolgimento della prestazione, individuato in difformità dalle prescrizioni della suddetta informativa.
4. Il dipendente ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello indicato per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, laddove essi non coincidano.

ARTICOLO 14 **Normativa di rinvio**

1. Per quanto non esplicitamente previsto dalla presente disciplina, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, alla vigente contrattazione collettiva nazionale e integrativa ed alla legislazione in materia di rapporto di lavoro pubblico.

ARTICOLO 15
Disposizioni finali

1. Le presenti disposizioni entrano in vigore dalla data di adozione della relativa deliberazione della Giunta Regionale, ad eccezione delle modifiche e delle integrazioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 2 *bis* e delle disposizioni di cui all'articolo 4 *bis* per le quali la data di entrata in vigore è fissata al 31 agosto 2020.
2. La disciplina di cui al presente atto ha validità fino al 31 dicembre 2020 e, comunque, fino all'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Firmato digitalmente da:
RITA DE PACE
Regione Puglia
Firmato il: 07-08-2020 12:20:25
Seriale certificato: 648566
Valido dal 08-04-2020 al 08-04-2023

Firmato digitalmente da:
MARIANO IPPOLITO
Regione Puglia
Firmato il: 07-08-2020 12:49:59
Seriale certificato: 643017
Valido dal 31-03-2020 al 31-03-2023

Firmato digitalmente da
ELENA PIETANZA
Regione Puglia
Firmato il 07/08/2020 12:27
Seriale certificato : 648665