

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 22 ottobre 2020, n. 1733

Adozione della nuova disciplina temporanea del lavoro agile in attuazione del D.P.C.M. 13 ottobre 2020 e del D.M. 19 ottobre 2020.

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 dai dirigenti del Servizio "Reclutamento e Contrattazione" e del Servizio "Amministrazione del Personale" 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;
- la delibera del Consiglio dei Ministri del 7 ottobre 2020, con la quale è stato prorogato fino al 31 gennaio 2021 lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri adottati rispettivamente in data 13 e 18 ottobre 2020;
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 19 ottobre 2020.

DATO ATTO CHE:

- 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. [...] e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente [...]*;
- 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 ad *“adeguare l'operatività di tutti gli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali”*, ed ad *“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;
- la deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351 ha introdotto modifiche ed integrazioni alla disciplina temporanea del lavoro agile approvata con deliberazione della Giunta regionale 5 marzo 2020, n. 280;
- l'articolo 3, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020 prevede che nelle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165, è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto - legge 19 maggio 2020, n. 34;

- il decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, ha previsto ulteriori modalità organizzative in materia, tra l'altro, di lavoro agile;
- in data 22 ottobre 2020 si è tenuto l'incontro con le OO.SS. nonché con la RSU avente ad oggetto i contenuti di cui al presente provvedimento.

RILEVATO CHE:

- l'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 prevede al comma 1 che, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;
- il decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020, alla luce dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020 e del 18 ottobre 2020, al fine di contemperare l'esigenza della tutela della salute dei lavoratori con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e alle imprese con regolarità, continuità ed efficienza, così come previsto dal citato articolo 263, ha ribadito che il lavoro agile costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;
- il medesimo decreto ministeriale ha, quindi, fissato i criteri ai quali le pubbliche amministrazioni dovranno attenersi al fine di assicurare le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato, garantendo lo svolgimento del lavoro agile ad almeno il 50 per cento del personale impegnato in attività che possono essere svolte in tale modalità;
- l'articolo 8 del citato decreto del Ministro della pubblica amministrazione statuisce che le disposizioni ivi contenute restano in vigore fino al 31 dicembre 2020.

Per quanto innanzi riportato, si ritiene che sussistano i presupposti di fatto e di diritto per adottare la nuova disciplina temporanea del lavoro agile in sostituzione di quella da ultimo adottata con deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351.

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 approvare la nuova disciplina temporanea del lavoro agile in attuazione del D.P.C.M. 13 ottobre 2020 e del D.M. 19 ottobre 2020, come riportata nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare atto che la nuova disciplina temporanea decorre dalla data di adozione della presente deliberazione con l'esclusione dell'articolo 4, comma 4, che entra in vigore a far data dal 2 novembre 2020, restando applicabile *medio tempore* la disposizione normativa contenuta all'interno dell'articolo 4, comma 4 dell'Allegato "A" alla deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351;
3. con le stesse decorrenze sono abrogate rispettivamente la precedente disciplina temporanea del lavoro agile adottata con deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351 e la disposizione normativa contenuta all'interno dell'articolo 4, comma 4 del relativo Allegato "A";
4. di notificare, a cura della Sezione Personale ed Organizzazione, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU;
5. 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 del Servizio Amministrazione del Personale
Dott.ssa Elisabetta Rubino

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

LA GIUNTA

- 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;

DELIBERA

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

1. di approvare la nuova disciplina temporanea del lavoro agile in attuazione del D.P.C.M. 13 ottobre 2020 e del D.M. 19 ottobre 2020, come riportata nell'Allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare atto che la nuova disciplina temporanea decorre dalla data di adozione della presente deliberazione con l'esclusione dell'articolo 4, comma 4, che entra in vigore a far data dal 2 novembre 2020, restando applicabile *medio tempore* la disposizione normativa contenuta all'interno dell'articolo 4, comma 4 dell'Allegato "A" alla deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351;
3. con le stesse decorrenze sono abrogate rispettivamente la precedente disciplina temporanea del lavoro agile adottata con deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351 e la disposizione normativa contenuta all'interno dell'articolo 4, comma 4 del relativo Allegato "A";
4. di notificare, a cura della Sezione Personale ed Organizzazione, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU;
5. 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
Dott. Giovanni Campobasso

Il Presidente della Giunta
dott. Michele Emiliano

ALLEGATO "1"

**NUOVA DISCIPLINA TEMPORANEA DEL LAVORO AGILE IN ATTUAZIONE DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DEL
CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 13 OTTOBRE 2020 E DEL DECRETO MINISTERIALE 19 OTTOBRE 2020
(approvata con deliberazione di Giunta regionale del)**

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.
- il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia";
- la delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020 di proroga, fino al 31 gennaio 2021, dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- il decreto-legge 7 ottobre 2020, n. 125, recante "Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020.", e in particolare l'articolo 1, comma 1, che proroga al 31 gennaio 2021 lo stato emergenziale;

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020 e il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 ottobre 2020 e, in particolare, l'articolo 3, comma 3, del primo il quale prevede che il lavoro agile sia incentivato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 19 ottobre 2020.

ARTICOLO 1

Oggetto e definizioni

1. Oggetto del presente atto è la disciplina temporanea del lavoro agile per il personale in servizio presso le strutture della Giunta della 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.

Il Direttore/Dirigente assicura lo svolgimento del lavoro agile per una percentuale pari almeno al 50 per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte con tale modalità come da ricognizione effettuata dalle strutture regionali, attestando che la scelta organizzativa assunta assicuri l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese con regolarità, continuità ed efficienza, nonché il rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. In relazione all'evolversi della situazione epidemiologica, con deliberazione della Giunta regionale potranno essere fornite ulteriori indicazioni in merito alle percentuali da applicare.

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:

- "Lavoro agile": modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato;
- "Amministrazione": Regione Puglia;
- "Lavoratore agile": dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
- "Dotazione informatica": strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, anche appartenenti al dipendente;
- "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 con la struttura di appartenenza;
- "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, nel periodo di disconnessione;
- "Dirigente": Dirigente di Sezione e di Servizio o strutture ad esse equiparate.

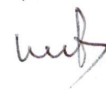
ARTICOLO 2

Destinatari

1 La disciplina è rivolta a tutto il personale in servizio presso le strutture della Giunta, ivi compresi i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, che, sulla base della valutazione effettuata dal Direttore/Dirigente, 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, l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente e la sostenibilità organizzativa in ordine alla garanzia del corretto funzionamento degli uffici. Il Direttore/Dirigente, nell'accesso alla modalità agile di prestazione della attività lavorativa e tenuto conto dei criteri di priorità di cui al successivo comma 3, favorisce comunque la rotazione tesa ad assicurare una equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale ed adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi.

2. Con riferimento alla individuazione del personale da impiegare in modalità agile le seguenti categorie di lavoratori hanno diritto potestativo a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile:

- a) lavoratori in condizione di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b) lavoratori che abbiano, all'interno del proprio nucleo familiare, una persona in condizione di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;



- c) lavoratori immunodepressi, come attestato da idonea certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali;
- d) familiari conviventi di persone immunodepresse;
- e) lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 21-bis del decreto legge n. 104/2020 convertito con legge n. 126/2020.

Il predetto personale, ove ordinariamente adibito ad attività che non possono essere svolte in modalità agile, può essere assegnato a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria di inquadramento anche attraverso specifiche attività di formazione professionale.

3. 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, 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) conviventi con portatori di patologie di cui alla precedente lettera a), come attestato da idonea certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali;
- c) le dipendenti in stato di gravidanza;
- d) 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 e i/le dipendenti con presenza nel nucleo familiare di figli minori di quattordici anni;
- e) i/le dipendenti il cui luogo di residenza o di domicilio dista dalla sede lavorativa più di 50 km, attribuendo priorità in ragione della maggiore distanza e del numero e della tipologia di mezzo di trasporto utilizzato e relativi tempi di percorrenza;
- f) i/le dipendenti di età superiore ad anni 65.

ARTICOLO 3

Requisiti generali del rapporto di lavoro

1. Possono essere svolte in modalità agile le attività che siano risultate compatibili con tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro all'esito delle ricognizioni effettuate secondo quanto previsto dalla deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351.

2. Fermo restando l'esito delle predette ricognizioni, in linea di principio, devono ritenersi attività compatibili con lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile le attività progettuali specificamente individuate nonché quelle che presentino almeno 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.

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 la residenza o domicilio del dipendente. Lo svolgimento della prestazione presso altro domicilio deve essere concordata preventivamente con il Direttore/Dirigente, sulla base di specifiche e particolari motivazioni di conciliazione dei tempi di vita e 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

settimana. Fermo restando l'alternanza fra giornate lavorative prestate in presenza e giornate lavorative prestate da remoto, nel caso in cui il Direttore/Dirigente organizzi il proprio ufficio prevedendo una percentuale del personale preposto allo svolgimento del lavoro eseguibile in modalità agile superiore al 50 per cento rimodula di conseguenza la presenza in servizio prevista nel periodo precedente. Il Direttore/Dirigente può prevedere l'alternanza fra giornate lavorative prestate in presenza e giornate lavorative prestate da remoto anche su base plurisettimanale.

3. Il Direttore/Dirigente dispone l'estensione del lavoro agile all'intera settimana nel caso in cui si tratti di dipendente che si trovi in una delle condizioni di cui all'articolo 2, comma 2.

Per le ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) dell'articolo 2, comma 3, il Direttore/Dirigente può disporre l'estensione del lavoro agile all'intera settimana.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà avvenire entro l'intervallo temporale 7.30 – 19.00.

Fermo restando il rispetto della durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale secondo il profilo ordinario previsto dal contratto integrativo decentrato della Regione Puglia 2010, il lavoro agile si svolge in assenza di precisi vincoli di orario. Sono stabilite le seguenti fasce di contattabilità:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.30 dal lunedì al venerdì;

- dalle ore 15.00 alle ore 16.00 per i giorni di martedì e giovedì.

Nelle predette fasce di contattabilità è assicurato il riscontro alle utenze interne ed esterne con le modalità stabilite dal Direttore/Dirigente. Il Direttore/Dirigente, in relazione alla natura delle attività da svolgere o di specifiche esigenze organizzative, potrà disporre diverse e/o più ampie fasce di contattabilità.

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

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. Non è ammessa in nessun caso la possibilità di completare in modalità agile il servizio prestato inizialmente in presenza.

ARTICOLO 5

Verifica delle prestazioni

1. La Regione adegua il sistema di misurazione e di valutazione della performance alle specificità del lavoro agile. Il Direttore/Dirigente monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista qualitativo e quantitativo con la periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Regione. Nelle more dell'adeguamento del sistema di misurazione e di valutazione della performance, 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 ad un mese. Il dipendente, con la cadenza richiesta dal Direttore/Dirigente, dovrà redigere apposita reportistica avente ad oggetto le attività svolte ai fini della successiva validazione da parte del predetto Direttore/Dirigente. Tutta la suddetta documentazione sarà conservata agli atti di ciascuna Struttura, anche ai fini dello svolgimento di successive verifiche.

2. L'Amministrazione, con le modalità indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, garantisce una periodica informazione sul lavoro agile e sul suo impatto sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese. A tal fine tiene conto dei dati e delle osservazioni provenienti dall'utenza e dal mondo produttivo anche attraverso dedicati canali telematici.



ARTICOLO 6
Strumenti di lavoro

1. Il dipendente in lavoro agile espleta l'attività lavorativa anche 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.
3. L'Amministrazione può valutare, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di fornire le 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 7
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 19.00 alle 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì nonché dell'intera giornata di sabato, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale);
 - al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera comunicata al Dirigente.

ARTICOLO 8
Individuazione del contingente di personale

1. Il dipendente che intende espletare la propria attività lavorativa in modalità agile deve presentare al Direttore/Dirigente istanza motivata e documentata. Per motivate esigenze è fatta comunque salva la facoltà per il Direttore/Dirigente di porre il personale in lavoro agile, indipendentemente dalla presentazione dell'istanza.

ARTICOLO 9
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 10**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 giorni 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 11**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.
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 12**Condotte sanzionabili**

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

ARTICOLO 13**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 14 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 15 Normativa di rinvio

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

ARTICOLO 16 Disposizioni finali

1. La presente disciplina entra in vigore dalla data di adozione della relativa deliberazione di Giunta regionale, con l'esclusione dell'articolo 4, comma 4, che entra in vigore a far data dal 2 novembre 2020, restando applicabile *medio tempore* la disposizione normativa contenuta all'interno dell'articolo 4, comma 4 dell'Allegato "A" alla deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351.
2. Con le decorrenze di cui al comma 1 sono abrogate rispettivamente la precedente disciplina temporanea del lavoro agile adottata con deliberazione di Giunta regionale 7 agosto 2020, n. 1351 e la disposizione normativa contenuta all'interno dell'articolo 4, comma 4 del relativo Allegato "A".
3. La disciplina di cui al presente atto ha validità fino al 31 dicembre 2020.
4. L'Amministrazione garantisce lo svolgimento di una adeguata attività di formazione per tutto il personale regionale ai fini del miglior utilizzo della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa mediante lavoro agile.
5. Successive disposizioni statali sostituiscono o integrano senza necessità di recepimento gli articoli della presente disciplina che risultino incompatibili.

