

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 15 novembre 2021, n. 1848

Adozione della disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'Assessore al Personale e Organizzazione, Giovanni Francesco Stea, sulla base delle risultanze dell'istruttoria espletata dal responsabile della Posizione Organizzativa "Coordinamento Amministrazione del personale", confermata dal dirigente del Servizio Amministrazione del Personale nonché dal dirigente della Sezione Personale, 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"*;
- 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"*;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla 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"*;
- il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla 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"*;
- 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 23 luglio 2021, n. 105 recante *"Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche"* con cui è stato, da ultimo, prorogato fino alla data del 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- la legge 24 settembre 2021, n. 133 recante *"Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti"*;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021 avente ad oggetto *"Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni"*;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 recante *"Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni"*;
- la nota r_puglia/AOO_106/PROT/14/10/2021-0015245 della Sezione Personale recante *"disposizioni in tema di modalità organizzative per il rientro in presenza ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021 e del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021"*;
- la nota r_puglia/AOO_174/PROT/29/10/2021/0006728 con la quale il Responsabile per la Transizione al Digitale della Regione Puglia ha diramato a tutto il personale indicazioni in ordine a buone pratiche per la sicurezza informatica;

- la nota r_puglia/AOO_174/PROT/29/10/2021/0006729 del Responsabile per la Transizione al Digitale della Regione Puglia recante *“Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 08.10.2021, avente ad oggetto le ‘Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni’ - Art. 1, comma 3, lett. c) ed e) - Indicazioni operative”*.

DATO ATTO CHE:

- l'articolo 14, comma 1, della legge n. 124/2015, come da ultimo modificato, dispone che *“le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e del lavoro agile”*. A tale riguardo, nelle more della adozione o comunque in assenza del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), le pubbliche amministrazioni applicano il lavoro agile *“almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente;
- l'articolo 87, comma 1, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 statuisce che *“fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-2019, 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 di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*;
- l'articolo 263, comma 1, del decreto-legge n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 e ss.mm.ii. prevede che *“fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021”* le pubbliche amministrazioni possano applicare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con le misure semplificate di cui all’articolo 87, comma 1, lettera b) del citato decreto-legge n. 18/2020, a condizione, tuttavia, che *“l’erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente”*;
- l'articolo 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021 ha ripristinato, con decorrenza dal 15 ottobre 2021, il ricorso al lavoro in sede quale *“modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, ferma restando la garanzia del rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19 impartite dalle competenti autorità;
- l'articolo 1 del Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, dopo aver individuato precise misure organizzative per il rientro in sede, ha disciplinato le modalità di ricorso al lavoro agile; in particolare, il comma 3 della predetta disposizione stabilisce che *“nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi [...] nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e tenuto conto che a decorrere dal 15.10.2021 il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l’accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto [di una serie di] condizionalità”*;
- l'articolo 26, comma 2-bis, del decreto-legge n. 18/2020 e ss.mm.ii. prevede che, fino al 31 dicembre 2021, i lavoratori fragili, come individuati al comma 2 della medesima disposizione, svolgono, di norma, la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti;

CONSIDERATO CHE:

- il citato articolo 1, comma 3, del Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021 prevede, ai fini del ricorso al lavoro agile, il rispetto, tra le altre, delle condizionalità di seguito indicate:
 1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 2. l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
 3. l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
 4. le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
 5. l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore e al fine di assicurare apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

RILEVATO CHE:

- la disciplina temporanea del lavoro agile, di cui all'Allegato "1" della deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2020, n. 1733, è stata adottata in attuazione della disposizione contenuta nel citato articolo 87, comma 1, decreto-legge n. 18/2020, che riconosceva nel lavoro agile *"una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa"*, e dei successivi provvedimenti statali che ne prevedevano le modalità di ricorso da parte delle pubbliche amministrazioni;
- le previsioni contenute nella predetta disciplina regionale risultano in parte incompatibili con il mutato quadro normativo e, preliminarmente, con il ripristino del lavoro in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e con il superamento dell'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico;
- il Responsabile per la Transizione al Digitale della Regione Puglia ha definito le procedure per l'utilizzo sicuro delle strumentazioni nell'ambito dello svolgimento della prestazione in modalità agile ai fini della verifica delle condizionalità relative alla garanzia dell'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate e dell'adeguatezza degli apparati digitali e tecnologici alla prestazione lavorativa richiesta;
- alla luce della sopravvenuta normativa nazionale, come innanzi richiamata, si rende necessario definire una disciplina transitoria per il ricorso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, che assicuri la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti e la cui vigenza è fissata alla data del 31 dicembre 2021, ovvero alla precedente data di entrata in vigore della contrattazione collettiva in materia.

Per quanto innanzi riportato, si ritiene che sussistano i presupposti di fatto e di diritto per adottare la disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

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 implicazioni, dirette e/o indirette, di natura economico-finanziaria e/o patrimoniale e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

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.

L'Assessore relatore Giovanni Francesco Stea, sulla base delle risultanze istruttorie come innanzi illustrate, propone alla Giunta Regionale:

1. di approvare la disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in conformità ed attuazione di quanto previsto dalla vigente normativa statale, come riportata nell'Allegato "1" che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di stabilire che i Direttori/Dirigenti garantiscano che il ricorso al lavoro agile non pregiudichi o riduca in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
3. di dare atto che la predetta disciplina transitoria ha validità dalla data di adozione della presente deliberazione fino al 31 dicembre 2021, ovvero fino alla precedente data di entrata in vigore della contrattazione collettiva in materia;
4. di stabilire che, alla luce del mutato quadro normativo statale, deve intendersi abrogata la precedente disciplina temporanea del lavoro agile adottata con deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2020, n. 1733 e successive proroghe;
5. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU;
6. 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 è predisposto da:

Responsabile P.O. "Coordinamento Amministrazione del personale"
Dott.ssa Elena Pietanza

Dirigente del Servizio Amministrazione del Personale
Dott.ssa Elisabetta Rubino

Dirigente della Sezione
Dott. Nicola Paladino

Il Direttore del Dipartimento Personale e Organizzazione, in applicazione di quanto previsto dal decreto del Presidente della Giunta regionale n. 22/2021 e ss.mm.ii., non ravvisa la necessità di esprimere sulla presente proposta di deliberazione alcuna osservazione.

Dott. Ciro Giuseppe Imperio

L'Assessore al Personale e Organizzazione
Giovanni Francesco Stea

L A G I U N T A

- Udita la relazione e la conseguente proposta dell'Assessore al Personale e 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 approvare la disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in conformità ed attuazione di quanto previsto dalla vigente normativa statale, come riportata nell'Allegato "1" che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di stabilire che i Direttori/Dirigenti garantiscano che il ricorso al lavoro agile non pregiudichi o riduca in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
3. di dare atto che la predetta disciplina transitoria ha validità dalla data di adozione della presente deliberazione fino al 31 dicembre 2021, ovvero fino alla precedente data di entrata in vigore della contrattazione collettiva in materia;
4. di stabilire che, alla luce del mutato quadro normativo statale, deve intendersi abrogata la precedente disciplina temporanea del lavoro agile adottata con deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2020, n. 1733 e successive proroghe;
5. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU;
6. 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.

Il Segretario Generale della Giunta

Dott.ssa ANNA LOBOSCO

Il Presidente della Giunta

avv. RAFFAELE PIEMONTESE

ALLEGATO "1"

DISCIPLINA TRANSITORIA PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE

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"* e ss.mm.ii.;
- 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"*;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- 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"*;
- decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla 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"*;
- 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 23 luglio 2021, n. 105 recante *"Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche"*;
- la legge 24 settembre 2021, n. 133 recante *"Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti"*;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021 avente ad oggetto *"Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni"*;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 recante *"Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni"*;
- la nota r_puglia/AOO_106/PROT/14/10/2021-0015245 della Sezione Personale recante *"disposizioni in tema di modalità organizzative per il rientro in presenza ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021 e del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021"*;
- la nota r_puglia/AOO_174/PROT/29/10/2021/0006728 con la quale il Responsabile per la Transizione al Digitale della Regione Puglia ha diramato a tutto il personale indicazioni in ordine a buone pratiche per la sicurezza informatica;
- la nota r_puglia/AOO_174/PROT/29/10/2021/0006729 del Responsabile per la Transizione al Digitale della Regione Puglia recante *"Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione 08.10.2021, avente ad oggetto le 'Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni' – Art. 1, comma 3, lett. c) ed e) – Indicazioni operative"*.

ARTICOLO 1***Oggetto e finalità***

1. Il presente atto disciplina, in via transitoria, l'impiego del lavoro agile per il personale in servizio presso le strutture della Giunta della Regione Puglia, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi alla suddetta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte della contrattazione collettiva.
2. Il ricorso al lavoro agile è ammesso a condizione che sia garantita con regolarità, continuità ed efficienza l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese e che siano assicurati il rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente e la sostenibilità organizzativa in ordine al corretto funzionamento degli uffici.

ARTICOLO 2***Ambito di applicazione oggettivo***

1. Il ricorso al lavoro agile è consentito, alle condizioni e nei limiti previsti dalle disposizioni di seguito riportate, esclusivamente per lo svolgimento delle attività che, all'esito delle ricognizioni effettuate dalle singole Strutture regionali, siano risultate compatibili con tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro.
2. Il Direttore, il Dirigente di Struttura equiparata/speciale ovvero il Dirigente di Sezione e di Servizio, che intenda autorizzare lo svolgimento del lavoro agile, deve preliminarmente attestare che la predetta modalità di esecuzione della prestazione non pregiudichi o riduca in alcun modo la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione in favore degli utenti e predisporre un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato, ovvero dare atto che tale condizione non ricorra. Tali attestazioni restano agli atti della Struttura.
3. In ogni caso, il Direttore/Dirigente assicura che almeno il settantacinque per cento del personale assegnato e adibito a mansioni compatibili con il lavoro agile svolga la prestazione in presenza, in quanto modalità ordinaria di esecuzione dell'attività lavorativa ai sensi della vigente normativa statale.
4. Qualora il numero di istanze di accesso al lavoro agile sia superiore al venticinque per cento del personale assegnato e adibito ad attività ad esso compatibili, il Direttore/Dirigente garantisce una adeguata rotazione dei lavoratori nel rispetto del limite di cui al precedente comma. Non concorrono al raggiungimento della suddetta percentuale i lavoratori indicati ai commi 2 e 4 del successivo articolo 3.

ARTICOLO 3***Ambito di applicazione soggettivo***

1. Possono presentare istanza di accesso al lavoro agile i dipendenti in servizio presso le Strutture della Giunta Regionale, ivi compresi i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, che, sulla base della ricognizione effettuata, svolgono attività compatibili con la predetta modalità di esecuzione della prestazione.
2. Hanno diritto a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile per l'intera settimana i dipendenti dichiarati fragili ai sensi dell'articolo 26, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, nonché i dipendenti che siano risultati maggiormente esposti a rischio di contagio ai sensi dell'articolo 83, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

3. Hanno accesso a tale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, in via preferenziale, le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché i lavoratori con figli in condizioni di disabilità riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

4. Può essere autorizzato, su richiesta, lo svolgimento della prestazione in modalità agile per l'intero periodo di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, disposto dalle competenti autorità sanitarie, laddove non risulti certificata una condizione di malattia del lavoratore. Analoga previsione trova applicazione nelle more del tracciamento dei contatti stretti e della adozione dei conseguenti provvedimenti da parte delle competenti autorità sanitarie, ovvero nelle more dell'accertamento dell'eventuale positività al Covid-19.

5. I dipendenti, per i quali, alla data di entrata in vigore della presente disciplina, è in corso di validità o sia stato comunque autorizzato dal Comitato tecnico permanente per il Telelavoro il progetto di telelavoro, svolgono la prestazione lavorativa nella suddetta modalità.

ARTICOLO 4

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 5

Luogo e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. La prestazione lavorativa in modalità agile 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 della Struttura di appartenenza, 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 idonea a garantire la riservatezza dei dati di cui lo stesso dispone per ragioni di ufficio.

2. Il Direttore/Dirigente autorizza lo svolgimento del lavoro agile, assicurando che, per ciascun lavoratore, risulti comunque prevalente l'esecuzione della prestazione in presenza, salve le ipotesi previste all'articolo 3, commi 2 e 4, della presente disciplina.

3. Il lavoro agile può essere autorizzato esclusivamente a giornata intera. 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 autorizza con apposita disposizione scritta il dipendente a completare in sede l'orario di lavoro, esclusivamente a fronte di sopravvenute ed imprevedibili esigenze di servizio 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.

4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile deve 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 quale, 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 luogo di residenza/domicilio indicato dal dipendente quale sede di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.

ARTICOLO 6

Verifica delle prestazioni

1. Il Direttore/Dirigente predispone un piano di lavoro che definisce gli specifici obiettivi e le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione resa in modalità agile, ivi compresa la cadenza con la quale i dipendenti dovranno fornire apposita reportistica sull'attività svolta. La predetta reportistica, validata dal Direttore/Dirigente, è conservata agli atti di ciascuna Struttura, anche ai fini dello svolgimento di successive verifiche.

ARTICOLO 7

Strumentazioni di lavoro

1. Nello svolgimento della prestazione in modalità agile, il dipendente si avvale delle strumentazioni rese disponibili dall'Amministrazione regionale, come indicate dal Responsabile per la Transizione al Digitale con nota_r_puglia/AOO_174/PROT/29/10/2021/0006729.

2. Eventuali 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 8

Diritto alla disconnessione

1. L'Amministrazione riconosce e garantisce 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 ore 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì nonché dell'intera giornata di sabato, salvo casi di comprovata urgenza o reperibilità, di domenica e di altri giorni festivi (fatti salvi i casi di attività istituzionale);
- al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera comunicata al Dirigente.

ARTICOLO 9***Interruzione anticipata dello svolgimento della prestazione 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.

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 o in costanza 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 vigenti disposizioni legali e contrattuali, 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 5, comma 3, terzo 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. Durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile trovano applicazione tutte le norme previste dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.

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

1. Il dipendente in modalità agile deve attenersi alle istruzioni impartite dall'Amministrazione in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi informatici, adottando le buone pratiche per la sicurezza informatica definite dal Responsabile per la Transizione al Digitale.

2. Il dipendente in modalità agile è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione 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.

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. La presente disciplina ha validità dalla data di adozione della relativa deliberazione della Giunta Regionale fino al 31 dicembre 2021, ovvero fino alla precedente data di entrata in vigore della contrattazione collettiva che definisce gli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile.

2. Successive disposizioni statali sostituiscono o integrano senza necessità di recepimento gli articoli della presente disciplina che risultino incompatibili.