

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 27 giugno 2022, n. 914

PROROGA DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE A SEGUITO DELLA CONCLUSIONE DELLA FASE EMERGENZIALE.

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:

- la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e Impiego;
- la risoluzione del Parlamento Europeo, approvata il 13 settembre 2016, relativa alla *"Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*;
- il regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), in coordinamento con le disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*, come da ultimo modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101;
- il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"*;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*;
- il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante *"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"*;
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante *"Codice dell'amministrazione digitale"* e ss.mm.ii.;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
- la legge 4 novembre 2010, n. 183 recante *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*;
- 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"*;
- l'articolo 83 del 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"*;

- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 recante *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”* e le successive *“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 1, comma 6, 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”*;
- la deliberazione della Giunta Regionale 15 settembre 2021, n. 1466 recante l’approvazione della Strategia regionale per la parità di genere, denominata *“Agenda di Genere”*;
- la deliberazione della Giunta Regionale 7 marzo 2022, n. 302 recante *“Valutazione di Impatto di Genere. Sistema di gestione e di monitoraggio”*;
- il decreto – legge 24 marzo 2022, n. 24 recante *“Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52;
- l’articolo 6, comma 6-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, come da ultimo modificato dal decreto-legge 30 aprile 2022, n.36, prevede che il Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO) sia adottato entro la data del 30 giugno 2022.

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 1 del decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha disciplinato le modalità di ricorso al lavoro agile applicabili *“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)”*, prescrivendo specifiche condizionalità e prevedendo la sottoscrizione di accordi individuali;
- con deliberazione della Giunta Regionale 28 marzo 2022, n. 446 è stata adottata la *“Disciplina del lavoro agile a seguito della conclusione della fase emergenziale”* nel rispetto delle condizionalità previste dall’articolo 1, comma 3, del sopra citato decreto ministeriale 8 ottobre 2021 e delle indicazioni contenute nelle *Linee Guida* adottate ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del predetto decreto;
- ai sensi dell’articolo 16, comma 1, della predetta disciplina, tali disposizioni hanno validità *“fino al 30 giugno 2022, salvo proroga, ovvero fino alla precedente data di entrata in vigore del contratto collettivo nazionale applicabile che definisce l’istituto del lavoro agile”*;
- con determinazione del Dirigente della Sezione Personale 30 marzo 2022, n. 362 sono stati approvati i

modelli di istanza di lavoro agile e di accordo individuale ed è stata trasmessa alle Strutture interessate l'*"Informativa sui rischi generali e specifici per il dipendente che svolge prestazioni di lavoro agile"*;

CONSIDERATO CHE:

- alla data di adozione del presente provvedimento, non risulta definita la regolamentazione del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva relativa al comparto di appartenenza dell'amministrazione regionale;
- l'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, come modificato in sede di conversione dalla legge 19 maggio 2022, n. 52 dispone la proroga fino al 31 luglio 2022 dei termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato B, tra le quali figura l'articolo 83, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 in materia di sorveglianza sanitaria eccezionale;
- per effetto della proroga di cui al citato articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano fino al 31 luglio 2022 *"la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità"*;
- la predetta proroga risulta immediatamente applicabile ai sensi dell'articolo 16, comma 3, della disciplina contenuta nell'Allegato "1" alla deliberazione della Giunta Regionale 28 marzo 2022, n. 446, il quale prevede che *"successive disposizioni statali sostituiscono o integrano senza necessità di recepimento gli articoli della presente disciplina che risultino incompatibili"*.

Per quanto innanzi riportato, nelle more della regolamentazione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva nazionale, si ritiene sussistano i presupposti di fatto e di diritto per:

- disporre la proroga della disciplina del lavoro agile applicabile a seguito della conclusione della fase emergenziale, quale modalità strutturale, organizzata per obiettivi ai sensi dell'articolo 18 della legge n. 81/2017 e orientata a migliorare produttività, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e finalizzata altresì a soddisfare esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- per l'effetto, stabilire la modifica della disciplina del lavoro agile a seguito della conclusione della fase emergenziale, contenuta nell'Allegato "1" alla deliberazione della Giunta Regionale 28 marzo 2022, n. 446, limitatamente al comma 1 dell'articolo 16, rubricato *Disposizioni finali*;
- dare atto che, per effetto della proroga del termine di validità della disciplina del lavoro agile, si rende necessario procedere alla sottoscrizione di nuovi accordi individuali, previa valutazione da parte dei competenti Direttori/Dirigenti della sussistenza delle condizioni e dei presupposti per l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione nella suddetta modalità da remoto.

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 suddetto Regolamento UE.

Valutazione di impatto di genere

La presente deliberazione è stata sottoposta a Valutazione di impatto di genere ai sensi della DGR n. 302 del 07/03/2022.

L'impatto di genere stimato è:

diretto

indiretto

neutro

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 prorogare il termine di validità della disciplina del lavoro agile applicabile a seguito della conclusione della fase emergenziale di cui all'Allegato "1" alla deliberazione della Giunta Regionale 28 marzo 2022, n. 446;
2. di disporre che il comma 1 dell'articolo 16 della predetta disciplina, rubricato "*Disposizioni finali*", sia modificato come segue: "*La presente disciplina ha validità dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, ovvero fino alla precedente data di recepimento da parte dell'Amministrazione regionale delle disposizioni in materia di lavoro agile introdotte in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale applicabile*";
3. di dare atto che, per effetto della proroga del termine di validità della disciplina del lavoro agile, si rende necessario procedere alla sottoscrizione di nuovi accordi individuali, previa valutazione da parte dei competenti Direttori/Dirigenti della sussistenza delle condizioni e dei presupposti per l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione nella suddetta modalità da remoto;
4. di notificare, a cura della Sezione Personale, 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 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 prorogare il termine di validità della disciplina del lavoro agile applicabile a seguito della conclusione della fase emergenziale;
2. di disporre che il comma 1 dell'articolo 16 della predetta disciplina, rubricato "*Disposizioni finali*", sia modificato come segue: "*La presente disciplina ha validità dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, ovvero fino alla precedente data di recepimento da parte dell'Amministrazione regionale delle disposizioni in materia di lavoro agile introdotte in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale applicabile*";
3. di dare atto che, per effetto della proroga del termine di validità della disciplina del lavoro agile, si rende necessario procedere alla sottoscrizione di nuovi accordi individuali, previa valutazione da parte dei competenti Direttori/Dirigenti della sussistenza delle condizioni e dei presupposti per l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione nella suddetta modalità da remoto;
4. di notificare, a cura della Sezione Personale, 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.

Il Segretario Generale della Giunta

ANNA LOBOSCO

Il Presidente della Giunta

MICHELE EMILIANO