

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 27 marzo 2023, n. 396

**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" e ss.mm.ii.;
- 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";
- la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- 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”;

- 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 funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, come da ultimo modificato, prevede che “per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni [...], entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

- la deliberazione della Giunta Regionale 29 giugno 2022, n. 921 recante “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024 della Regione Puglia. Adozione”, con particolare riferimento alla Sezione relativa a “Organizzazione e capitale umano” – Sottosezione di programmazione “Organizzazione del lavoro agile”;

- il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”;

- 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”;

- l’articolo 1, comma 306, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, prorogato dall’articolo 9, comma 4-ter, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14;

- la deliberazione della Giunta Regionale n. 1850 del 12 dicembre 2022 avente ad oggetto “Costituzione dell’organismo paritetico per l’innovazione ai sensi dell’articolo 6 del CCNL del personale di comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022”;

- la deliberazione della Giunta Regionale n. 4 del 18 gennaio 2023 recante “Costituzione dell’organismo paritetico per l’innovazione ai sensi dell’articolo 6 del CCNL del personale dell’Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17 dicembre 2020”.

#### **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 approvata, sia per il personale di comparto sia per il personale dell’area dirigenza, 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;
  - 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”*;
  - con successivi provvedimenti e, da ultimo, con deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914, è stata disposta la proroga della menzionata regolamentazione regionale; in particolare, l’articolo 16, comma 1, della suddetta disciplina ha previsto che essa abbia validità fino *“[...] al 31 marzo 2023, ovvero fino alla precedente data di recepimento da parte dell’amministrazione regionale delle disposizioni in materia di lavoro agile introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali - Triennio 2019 - 2021”*;

**RILEVATO CHE:**

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, nell’ambito del quale è stata introdotta, al Titolo VI, la disciplina del c.d. *“lavoro a distanza”*, comprensivo sia del lavoro agile (Capo I) che di altre forme di lavoro a distanza (Capo II);
- in particolare, il capo I del menzionato Titolo VI del CCNL definisce il lavoro agile come *“una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare nella suddetta modalità. [...] finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro”*; tale modalità di esecuzione della prestazione è *“disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”*, nel rispetto dei principi generali dettati dal contratto collettivo;
- il successivo Capo II disciplina, altresì, l’istituto del lavoro da remoto, che *“può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato”*. In particolare, il ricorso al lavoro da remoto con vincolo di tempo è previsto ai fini dello svolgimento di attività per le quali *“è richiesto un presidio costante del processo”* e ove sussistano *“i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività e il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi [...]”*. A tal fine, il contratto collettivo stabilisce la cornice normativa nel rispetto della quale gli enti regolamentano tale modalità di svolgimento della prestazione;
- l’articolo 5, comma 3, lettera l) del citato CCNL prevede l’attivazione della relazione sindacale del confronto ai fini della definizione dei criteri generali in tema di modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, individuazione dei processi e delle attività che possono essere svolte nell’una e nell’altra modalità flessibile e priorità per l’accesso ai suddetti istituti;

- l'articolo 1, comma 306, della legge n. 197/2022, come successivamente modificato dal decreto-legge n. 198/2022, convertito dalla legge n. 14/2023, prevede che i datori di lavoro assicurano, fino al 30 giugno 2023, in favore dei dipendenti, che si trovano in una condizione certificata di fragilità ai sensi del decreto interministeriale 4 febbraio 2022, il ricorso al lavoro agile *“anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento”*;
- nelle more dell'attivazione del confronto ai sensi del citato articolo 5, comma 3, lettera l) del CCNL, l'Amministrazione regionale ha dato informazione alle organizzazioni sindacali del Comparto e dell'Area Dirigenza in merito alla proroga di prossima adozione della vigente disciplina del lavoro agile, approvata con la sopra richiamata deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914;

#### **CONSIDERATO CHE:**

- alla luce della sopravvenuta normativa contrattuale, l'Amministrazione è chiamata ad aggiornare ed adeguare la vigente disciplina del lavoro agile e ad adottare una nuova regolamentazione delle altre forme di lavoro a distanza, tra cui il lavoro da remoto, tenendo conto in entrambi gli ambiti di intervento, sul piano sostanziale, dei principi generali fissati dal contratto collettivo e, sul piano procedurale, della forma di partecipazione sindacale del confronto per gli aspetti previsti dall'articolo 5, comma 3, lett. l).

Per quanto innanzi riportato, nelle more dell'espletamento della procedura di confronto ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera l), del CCNL e della adozione di una nuova regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto, che recepisca e dia compiuta attuazione alle disposizioni contenute nel Titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali Triennio 2019 – 2021, 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, adottata con deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914, 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 "A" alla predetta deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914, limitatamente al comma 1 dell'articolo 16, rubricato *Disposizioni finali*, relativo al periodo di validità;

#### **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.

**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 c, 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, approvata con deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914, 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;
2. di disporre, per l'effetto, la modifica della disciplina del lavoro agile a seguito della conclusione della fase emergenziale, contenuta nell'Allegato "A" alla predetta deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914, limitatamente al comma 1 dell'articolo 16, rubricato *Disposizioni finali*, nei termini che seguono: *"La presente disciplina ha validità dal 1° aprile 2023 fino al 30 giugno 2023 ovvero fino alla precedente data di recepimento da parte dell'Amministrazione regionale delle disposizioni in materia di lavoro agile introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021"*;
3. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU;
4. 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](http://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, approvata con deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914, 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;
2. di disporre, per l'effetto, la modifica della disciplina del lavoro agile a seguito della conclusione della fase emergenziale, contenuta nell'Allegato "A" alla predetta deliberazione della Giunta Regionale 19 dicembre 2022, n. 1914, limitatamente al comma 1 dell'articolo 16, rubricato *Disposizioni finali*, nei termini che seguono: *"La presente disciplina ha validità dal 1° aprile 2023 fino al 30 giugno 2023 ovvero fino alla precedente data di recepimento da parte dell'Amministrazione regionale delle disposizioni in materia di lavoro agile introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021"*;
3. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento alle OO.SS. nonché alla RSU;
4. 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](http://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