

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 22 gennaio 2024, n. 19
ADOZIONE DI MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI "FRAGILI".

L'Assessore al Personale e Organizzazione, Giovanni Francesco Stea, sulla base delle risultanze dell'istruttoria espletata dal responsabile della Elevata Qualificazione "Coordinamento Amministrazione del personale", confermata dal dirigente *ad interim* 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 disettore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- 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 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”;
- la deliberazione della Giunta Regionale 30 marzo 2023, n. 414 recante “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 della Regione Puglia. Adozione”, con particolare riferimento alla Sezione relativa a “Organizzazione e capitale umano” – Sottosezione di programmazione “Organizzazione del lavoro agile”;
- il decreto 4 febbraio 2022, adottato dal Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro per la pubblica amministrazione e recante “Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”;
- 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, la cui validità è stata da ultimo prorogata dall’articolo 8, comma 1, del decreto-legge 29 settembre 2023, n. 132 avente ad oggetto “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini normativi e versamenti fiscali”;
- la deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28 settembre 2023 recante “Adozione delle discipline del lavoro agile e del lavoro da remoto per il personale di comparto”;
- la direttiva 29 dicembre 2023 adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto “Lavoro agile”;
- 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 27 marzo 2023, n. 383 recante “D.G.R. n. 302/2022 “Valutazione di impatto di genere. Sistema di gestione e di monitoraggio”. Presa d’atto del REPORT Valutazione di impatto

di genere (VIG). Implementazione degli atti sottoposti a monitoraggio ed avvio nuova fase sperimentale”;

- la deliberazione della Giunta Regionale 3 luglio 2023, n. 938 recante “D.G.R. n. 302/2022 Valutazione di impatto di genere. Sistema di gestione e di monitoraggio. Revisione degli allegati”;
- la legge 15 giugno 2023, n. 18 avente ad oggetto “Ordinamento del Bollettino Ufficiale della Regione Puglia (BURP) e disciplina delle forme e modalità di pubblicazione degli atti”.

PREMESSO CHE:

- l’articolo 1, comma 306, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e successive modificazioni e integrazioni ha previsto fino alla data del 31 dicembre 2023, quale specifica misura di sostegno in favore dei lavoratori c.d. *fragili*, il ricorso allo svolgimento della prestazione in modalità 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*”;
- ai fini dell’applicazione della sopra richiamata misura di sostegno sono considerati *fragili* i lavoratori per i quali sia stata certificata dal medico di medicina generale la sussistenza delle patologie e condizioni previste dall’articolo 1, comma 1 del decreto interministeriale 4 febbraio 2022;

DATO ATTO CHE:

- la validità della predetta disposizione di cui al comma 306 dell’articolo 1 della Legge n. 197/2022 è cessata in data 31 dicembre 2023;
- la direttiva del 29 dicembre 2023, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione, ha chiarito che “*il quadro odierno, connotato dall’ormai superata contingenza pandemica [...] ha fatto ritenere superata l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che - solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela*”;

CONSIDERATO CHE:

- la sopra richiamata direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione ha, altresì, evidenziato la necessità di “*sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale – già consente[...]*”;
- in particolare, la suddetta direttiva indica tra gli strumenti di flessibilità utilizzabili per garantire la tutela della salute dei lavoratori “*lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza*”;
- la necessità di tutelare le condizioni di salute dei lavoratori *fragili* attraverso lo svolgimento della prestazione in modalità agile si pone anche in considerazione del corrente periodo connotato dalla larga diffusione di malattie virali.

Per quanto innanzi riportato, si ritiene sussistano i presupposti di fatto e di diritto per prevedere che, in favore dei lavoratori che si trovano in uno stato certificato di fragilità ai sensi del decreto interministeriale 4 febbraio 2022, continui a trovare applicazione, in via temporanea e quale misura di sostegno a tutela delle particolari condizioni di salute, l’adibizione al lavoro agile, previa sottoscrizione di apposito accordo individuale o *addendum* all’accordo già sottoscritto, per l’intera settimana lavorativa, anche in deroga al principio di prevalenza del lavoro in sede come regolato dalla vigente disciplina del lavoro agile adottata con deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28 settembre 2023.

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

Ai sensi della D.G.R. n. 938 del 03/07/2023, la presente deliberazione è stata sottoposta a Valutazione di impatto di genere.

L'impatto di genere stimato è:

diretto

indiretto

X neutro

non rilevato

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 disporre che fino alla data del 31 marzo 2024 continui a trovare applicazione in favore dei lavoratori *fragili*, quale misura di sostegno a tutela delle particolari condizioni di salute, l'adibizione al lavoro agile, previa sottoscrizione di apposito accordo individuale o *addendum* all'accordo già sottoscritto, per l'intera settimana lavorativa, in deroga al principio di prevalenza del lavoro in sede come previsto dall'articolo 6, comma 2, della disciplina del lavoro agile adottata con deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28 settembre 2023;
2. di stabilire che, laddove necessario, i Direttori/Responsabili/Dirigenti delle Strutture regionali assicurino l'applicazione di tale misura anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella area di inquadramento, come definita dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento;
3. di dare atto che, ai fini della applicazione della predetta misura di sostegno, la condizione di fragilità del lavoratore è verificata ai sensi del decreto 4 febbraio 2022 adottato dal Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro per la pubblica amministrazione;
4. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento a tutte le Strutture della Giunta Regionale;
5. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nonché al Comitato Unico di Garanzia e all'Organismo paritetico per l'innovazione del Comparto;
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 E.Q. "Coordinamento Amministrazione del personale"
Dott.ssa Elena Pietanza

Dirigente *ad interim* del Servizio Amministrazione del Personale
Dott.ssa Elisabetta Rubino

Dirigente della Sezione Personale
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

LA GIUNTA

- 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;

DELIBERA

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

1. di disporre che fino alla data del 31 marzo 2024 continui a trovare applicazione in favore dei lavoratori *fragili*, quale misura di sostegno a tutela delle particolari condizioni di salute, l'adibizione al lavoro agile, previa sottoscrizione di apposito accordo individuale o *addendum* all'accordo già sottoscritto, per l'intera settimana lavorativa, in deroga al principio di prevalenza del lavoro in sede come previsto dall'articolo 6, comma 2, della disciplina del lavoro agile adottata con deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28 settembre 2023;
2. di stabilire che, laddove necessario, i Direttori/Responsabili/Dirigenti delle Strutture regionali assicurino l'applicazione di tale misura anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella area di inquadramento, come definita dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento;
3. di dare atto che, ai fini della applicazione della predetta misura di sostegno, la condizione di fragilità del lavoratore è verificata ai sensi del decreto 4 febbraio 2022 adottato dal Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro per la pubblica amministrazione;
4. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento a tutte le Strutture della Giunta Regionale;
5. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nonché al Comitato Unico di Garanzia e all'Organismo paritetico per l'innovazione del Comparto;

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 Segretario Generale della Giunta

ANNA LOBOSCO

Il Presidente della Giunta

RAFFAELE PIEMONTESE