

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 13 maggio 2024, n. 610

**Integrazione della “Disciplina del lavoro agile per il personale del comparto” adottata con deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28/09/2023**

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”*;
- 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”*.

**DATO ATTO CHE:**

- con Direttiva 29 dicembre 2023 in tema di *“Lavoro agile”*, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha chiarito preliminarmente come *“il quadro odierno, connotato dall’ormai superata contingenza pandemica [...], da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle pubbliche amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, 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.”*;
- a tale riguardo, la Direttiva individua il lavoro agile quale strumento di flessibilità che le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad adottare al fine di salvaguardare i lavoratori *“più esposti a situazioni di rischio”*, in quanto in grado di documentare *“gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari”*;
- in tale ipotesi, la predetta Direttiva ministeriale prevede espressamente che, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, lo svolgimento del lavoro agile possa essere autorizzato *“anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*;

**DATO ATTO, ALTRESI’, CHE:**

- con successiva nota ULM\_FP-0000083-P-17/01/2024, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alle disposizioni contenute nella citata Direttiva 29 dicembre 2023 e al relativo ambito di applicazione soggettiva e oggettiva;
- in particolare, la sopra menzionata nota ha precisato che la Direttiva in parola *“non intende fare riferimento alla tutela della condizione di fragilità per come declinata nei provvedimenti del periodo pandemico, bensì intende indicare ai dirigenti – e prima di costoro, ai vertici delle relative amministrazioni – la necessità di individuare tutte quelle circostanze contingenti, temporanee e connotate da un carattere di gravità ed urgenza, che, nel rispetto delle esigenze organizzative delle amministrazioni e attraverso lo strumento dell’accordo individuale, rendono ammissibile il ricorso al lavoro agile in maniera più espansa rispetto al suo normale utilizzo”*; a tal proposito, l’obiettivo dichiarato *“non è già quello di riprodurre il sistema previgente, che era giustappunto riferito ad una elencazione di patologie che davano luogo, tout court, alla concessione, sine die, del lavoro agile [...], bensì quella di sensibilizzare le amministrazioni a tenere in adeguato conto, [...] le peculiari situazioni che in un dato momento ed entro certi limiti temporali, possano far insorgere nel dipendente la necessità di svolgere la propria attività lavorativa (ove possibile) in modalità agile, anche in termini derogatori rispetto al criterio - che resta vigente – della prevalenza della prestazione resa in presenza (come previsto nel DM 30 giugno 2022)”*;
- alla luce di quanto evidenziato, la medesima nota di chiarimenti prevede che le amministrazioni, ai fini della concessione dell’istituto, procedano ad una valutazione, caso per caso, in modo da individuare *“quali tra le situazioni rappresentate (e certificate) da parte dei lavoratori, possano dar luogo, tenuto conto delle esigenze organizzative degli uffici, allo svolgimento temporaneo della prestazione in modalità agile, oltre i limiti della prevalenza della prestazione resa in presenza e comunque sempre nell’ambito di un accordo individuale”*; a tal fine, è necessario che l’esistenza di una patologia sia *“adeguatamente certificata e sottoposta alla valutazione del medico competente, il quale, del tutto indipendentemente dall’eventuale e pregressa fruizione del lavoro agile disposto in quanto ‘lavoratore fragile’, ben potrà valutare la sussistenza – o meno – del rischio nell’esecuzione del lavoro in presenza”*;

**CONSIDERATO CHE:**

- l’articolo 6, comma 2, della *“Disciplina del lavoro agile per il personale del comparto”* contenuta nell’Allegato “A” alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28/09/2023 prevede quanto di seguito riportato:

*“2. Il lavoro agile può essere autorizzato solo a giornata intera fino ad un numero massimo di due giornate a settimana, proporzionalmente ridotte nel caso di part timer in modalità verticale o mista. In ogni caso, le parti assicurano nell’arco del mese la prevalenza del numero di giornate effettivamente lavorate in sede rispetto a quelle lavorate in modalità agile. A tal fine, non rilevano nel computo delle giornate effettivamente lavorate le assenze a vario titolo previste dalla vigente normativa legale e contrattuale.*

*In casi di comprovate esigenze, le parti possono prevedere nell’accordo individuale che la prevalenza del lavoro in sede, come innanzi evidenziato, sia assicurata quale media in un arco temporale massimo di quattro mesi.”;*

- nella sua attuale formulazione, dunque, la disciplina regionale, pur ammettendo a fronte di “comprovate esigenze” la possibilità di applicare su base multiperiodale, anziché su base mensile, il principio della prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro a distanza, non prevede altresì la possibilità di derogarvi nei termini e alle condizioni introdotte dalla richiamata Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023.

Per quanto innanzi riportato, si ritiene sussistano i presupposti di fatto e di diritto per integrare l’articolo 6 della vigente disciplina regionale in materia di lavoro agile adottata con deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28 settembre 2023, introducendo, laddove il lavoratore documenti la sussistenza di una situazione di salute contingente, grave ed urgente, non altrimenti fronteggiabile con gli istituti ordinari, la possibilità di derogare, in via temporanea, al principio di prevalenza del lavoro in presenza, previa sottoscrizione di apposito accordo individuale di lavoro agile o *addendum* all’accordo già sottoscritto.

#### **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 risulta:

diretto

indiretto

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 introdurre all'interno dell'articolo 6 della *"Disciplina del lavoro agile per il personale del comparto"* di cui all'Allegato "A" alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28 settembre 2023, rubricato *"Articolazione della prestazione in modalità agile"*, il comma 2-bis come di seguito riportato:  
*"2-bis. Compatibilmente con le esigenze istituzionali, il Direttore/Responsabile/Dirigente può autorizzare lo svolgimento della prestazione di lavoro agile anche in deroga al principio di prevalenza del lavoro in presenza, laddove il dipendente documenti la sussistenza di una condizione di salute contingente, grave ed urgente, non altrimenti conciliabile e fronteggiabile con gli istituti ordinari. A tal fine, il lavoratore produce aggiornata documentazione medica proveniente da struttura pubblica attestante la sussistenza della predetta condizione, ferma restando la valutazione del medico competente in ordine alla effettiva sussistenza di un rischio per il lavoratore. Qualora il medico competente certifichi tale circostanza, le parti definiscono all'interno dell'accordo di lavoro agile o di specifico addendum all'accordo già sottoscritto le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile in deroga a quanto prescritto al precedente comma 2, limitatamente ad un arco temporale di validità comunque non superiore a sei mesi"*.
2. di disporre che il predetto comma 2-bis dell'articolo 6 della *"Disciplina del lavoro agile per il personale del comparto"* abbia validità dalla data di adozione del presente provvedimento;
3. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento al Medico competente, per il tramite del Servizio Datore di lavoro, per gli adempimenti di competenza;
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](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 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 introdurre all'interno dell'articolo 6 della *"Disciplina del lavoro agile per il personale del comparto"* di cui all'Allegato "A" alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1331 del 28 settembre 2023, rubricato *"Articolazione della prestazione in modalità agile"*, il comma 2-bis come di seguito riportato:  
*"2-bis. Compatibilmente con le esigenze istituzionali, il Direttore/Responsabile/Dirigente può autorizzare lo svolgimento della prestazione di lavoro agile anche in deroga al principio di prevalenza del lavoro in presenza, laddove il dipendente documenti la sussistenza di una condizione di salute contingente, grave ed urgente, non altrimenti conciliabile e fronteggiabile con gli istituti ordinari. A tal fine, il lavoratore produce aggiornata documentazione medica proveniente da struttura pubblica attestante la sussistenza della predetta condizione, ferma restando la valutazione del medico competente in ordine alla effettiva sussistenza di un rischio per il lavoratore. Qualora il medico competente certifichi tale circostanza, le parti definiscono all'interno dell'accordo di lavoro agile o di specifico addendum all'accordo già sottoscritto le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile in deroga a quanto prescritto al precedente comma 2, limitatamente ad un arco temporale di validità comunque non superiore a sei mesi"*.
2. di disporre che il predetto comma 2-bis dell'articolo 6 della *"Disciplina del lavoro agile per il personale del comparto"* abbia validità dalla data di adozione del presente provvedimento;
3. di notificare, a cura della Sezione Personale, il presente provvedimento al Medico competente, per il tramite del Servizio Datore di lavoro, per gli adempimenti di competenza;
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](http://www.regione.puglia.it).

**Il Segretario Generale della Giunta**

ANNA LOBOSCO

**Il Presidente della Giunta**

MICHELE EMILIANO