

Attesto che copia del presente  
atto ai sensi e per gli effetti  
dell'art. 6 - comma 5 - della  
l.r. n° 7/97 è stato affisso  
all'Atto del Consiglio per  
cinque giorni consecutivi.

dal 18/12/2018

al 27/12/2018

IL RESPONSABILE  
*[Firma]*



## CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA

### Determinazione del Segretario Generale e del Dirigente della Sezione Risorse Umane

#### N. 56 del Registro delle Determinazioni

**OGGETTO:** Adozione del *“Progetto di avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia”*.

Il giorno 17 dicembre 2018 in Bari, nella sede del Consiglio Regionale della Puglia, sita in via Capruzzi, n. 212

#### **IL SEGRETARIO GENERALE E IL DIRIGENTE DELLA SEZIONE RISORSE UMANE**

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Vista** la L.R. n. 6/2007 recante norme sull'autonomia organizzativa e funzionale del Consiglio regionale.

**Viste** le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 279/2009, n. 298/2009, n. 29/2011, n. 205/2014, n. 56/2017, n. 77/2016 e n. 168/2018, relative all'assetto organizzativo delle strutture consiliari.

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 328 del 29/12/2009 con la quale sono state emanate direttive per l'adozione delle determinazioni dirigenziali.

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio n. 27 dell'8/02/16, di attuazione all'autonomia organizzativa, funzionale e contabile del Consiglio Regionale, in osservanza alla L.R. 2/2004, art. 23, nonché di approvazione dello schema di Atto di Alta Organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia e la successiva deliberazione n. 39 del 20.04.2016, di approvazione definitiva del medesimo Atto di Alta Organizzazione.

**Vista** la deliberazione n. 1500 del 28.09.2016, con cui la Giunta Regionale ha preso atto delle risultanze del verbale recante la *“Definizione delle modalità amministrativo-gestionali di attuazione della Autonomia del Consiglio regionale, come definita dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 dell'8 febbraio 2016 e*

*dall'Atto di Alta organizzazione del Consiglio regionale della Puglia, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 39 del 20 aprile 2016" e del prospetto allegato al medesimo verbale.*

**Visto** l'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo Ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici.

**Vista** il Regolamento UE 2016/679, in merito ai Principi applicabili ai trattamenti effettuati dai soggetti pubblici, in coordinamento con la normativa italiana di adeguamento in materia di protezione di dati personali di cui al D.Lgs 196/2003, novellato dal D. Lgs. 101/2018.

**Visto** 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"*, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

**Vista** la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*.

**Vista** la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni;

**Visto** 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"*.

**Visto** il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante *"Codice dell'amministrazione digitale"*.

**Visto** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

**Vista** 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.

**Visto** 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"*.

**Visto** il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

**Premesso che:**

L'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, ha disposto che:

*"1. 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 per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative ed il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano, altresì, i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.*

*2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia ed a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.*

*3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentita la Conferenza Unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. [...]*

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*”, ha sancito che la conciliazione tra vita professionale privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della “*Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*”, con misure che siano disponibili ad ogni individuo ed ha richiesto agli Stati membri di promuovere, sia nel settore pubblico che in quello privato, modelli di *welfare* aziendale che rispettino il diritto all'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

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*”, al Capo II, detta disposizioni volte a favorire e promuovere “*il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante 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, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*”. Tali disposizioni, ai sensi dell'art. 18, comma 3, sono applicabili, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo le direttive emanate ai sensi del citato articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La direttiva n. 3 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017, 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*”, registrata dalla Corte dei conti il 26 giugno 2017, n. 1517, ha fornito alle pubbliche amministrazioni indirizzi per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della richiamata Legge Delega, attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida, che ne costituiscono parte integrante, contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e

dei lavoratori.

Le finalità sottese all'attuazione di tali indirizzi attengono all'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le misure da adottare dovranno permettere, nel termine di tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia che i dipendenti che delle stesse si avvalgano, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione di siffatte misure organizzative e il raggiungimento dei richiamati obiettivi costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale.

Il Consiglio Regionale della Puglia è stato selezionato, all'esito di apposita manifestazione di interesse, tra le 15 amministrazioni pubbliche (centrali, regionali e locali) che attualmente partecipano alla sperimentazione pilota, nell'ambito del Progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", cofinanziato dal PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2010, Asse I, Azione 1.3.5, realizzato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e rivolto ad accompagnare le PA nella realizzazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa, mediante l'attivazione di particolari linee di azione:

- un'analisi delle esperienze più significative in tema di lavoro agile realizzate, a livello pubblico e privato, sia in ambito nazionale che internazionale;
- l'individuazione di percorsi operativi di lavoro flessibile e la realizzazione di progetti pilota per la sperimentazione nella PA di forme agili di organizzazione del lavoro nello spazio e nel tempo;
- la definizione di manuali e documenti;
- l'attivazione di una rete a supporto dell'azione di sistema e dell'attività di informazione e comunicazione, che culmineranno nell'organizzazione di giornate di Lavoro Agile sul territorio nazionale.

Il nuovo CCNL per il comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, all'art. 6, individua nell'Organismo Paritetico per l'Innovazione la modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale in relazione all'organizzazione dell'ente, la sede nella quale attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, anche con riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con la finalità di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Con la dichiarazione congiunta n. 2 le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, hanno espresso l'auspicio della più ampia applicazione dell'istituto da

parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nell'ambito delle attività finalizzate all'avvio della suddetta sperimentazione pilota ed in attuazione degli indirizzi formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la richiamata Direttiva n. 3/2017, si è proceduto all'analisi del contesto organizzativo, con riferimento alla disamina delle caratteristiche della macrostruttura organizzativa (Segretariato Generale, Sezioni, Servizi ecc.) ed alla mappatura delle attività e delle funzioni ascritte alle diverse strutture, come risultanti dai provvedimenti organizzativi esistenti.

Si è provveduto, altresì, all'esito della somministrazione in forma anonima di apposito questionario, alla rilevazione dei dati quali-quantitativi utili alla mappatura delle specifiche necessità legate ai carichi familiari, alle esigenze di cura di figli e familiari, ai tempi di percorrenza della distanza casa-lavoro, alle esigenze di flessibilità dei dipendenti nello svolgimento della prestazione lavorativa ed alla rilevazione delle competenze digitali del personale.

Le risultanze della ridetta attività di analisi e rilevazione, sono contenute nell'allegato "*Progetto di avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia*", che contiene – parimenti – la definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto generale di lavoro agile, nonché l'individuazione delle caratteristiche proprie delle attività che possono essere svolte in forma "agile" e l'identificazione delle modalità di svolgimento delle relative prestazioni.

Con il presente provvedimento si procede – pertanto – all'adozione del suddetto Progetto, che verrà trasmesso per opportuna conoscenza al CUG ed alle OO.SS., anche al fine di acquisire eventuali osservazioni, in vista dell'adozione del "Regolamento" per l'introduzione del lavoro agile presso il Consiglio Regionale della Puglia, recante allegato lo schema di accordo individuale previsto dalla L. n. 81/2017.

### ***Garanzie alla riservatezza***

La pubblicazione dell'atto all'albo, salve le garanzie previste dalla legge 241/90 ss.mm.ii., in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 196/03, come novellato dalla normativa europea di cui al Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 101/2018 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari.

### **ADEMPIMENTI CONTABILI AI SENSI DELLA L.R. n.28/2001**

La presente determinazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio del Consiglio regionale

## DETERMINANO

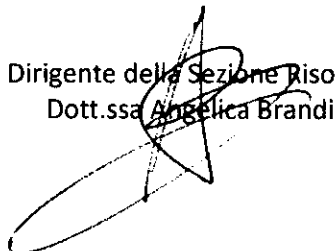
Per tutto quanto riportato in premessa e che qui si intende integralmente riportato:

Di adottare, in attuazione delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la Direttiva n. 3/2017, l'allegato "Progetto di avvio del Lavoro Agile presso il Consiglio Regionale della Puglia", parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

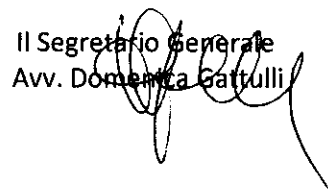
Di dare atto che, sulla base del suddetto progetto di carattere generale, si procederà all'adozione, con successivo provvedimento, di apposito Regolamento per l'introduzione del lavoro agile presso il Consiglio Regionale della Puglia.

- La presente determinazione, redatta in unico originale, è composta da 6 facciate e verrà:
  - pubblicata all'Albo del Consiglio regionale - Via Capruzzi, n. 212, dove, ai sensi della Deliberazione n. 328 del 29 dicembre 2009 dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio, resterà affisso per 5 (cinque) giorni lavorativi consecutivi e sul sito Web del Consiglio regionale;
  - conservata e custodita, per la raccolta, presso la Segreteria Generale;
  - trasmessa al CUG e alle OO.SS;
  - trasmessa all'Ufficio di Presidenza;
  - pubblicata sulla bacheca elettronica;
  - pubblicata sul sito del Consiglio Regionale della Puglia nella sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali – Atti Generali.

Il Dirigente della Sezione Risorse Umane  
Dott.ssa Angelica Brandi

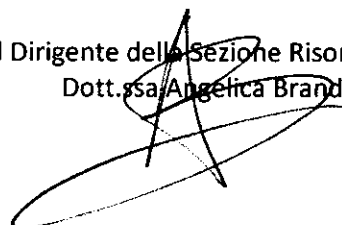


Il Segretario Generale  
Avv. Domentica Gattulli



La sottoscritta attesta che il procedimento istruttorio affidatole è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, statale e comunitaria e secondo le direttive dell'Ufficio di Presidenza e che il presente schema di provvedimento, dalla stessa predisposto, è conforme alle risultanze dell'istruttoria.

Il Dirigente della Sezione Risorse Umane  
Dott.ssa Angelica Brandi





Consiglio Regionale della Puglia

Progetto di avvio del lavoro agile presso il Consiglio Regionale della Puglia

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

## INTRODUZIONE

Il Consiglio Regionale della Puglia, nell'ambito del Progetto **"Lavoro agile per il futuro della PA"**, cofinanziato dal **PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2010**, Asse I, Azione 1.3.5, ed in linea con il processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro da tempo in atto, intende introdurre e sperimentare, per il proprio personale, specifiche modalità di svolgimento in modalità c.d. "agile" delle prestazioni di lavoro, allo scopo di incrementare l'efficacia e la produttività dell'azione amministrativa e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Il progetto "Lavoro Agile per il futuro della PA", nell'ambito del quale il Consiglio Regionale della Puglia è stato selezionato, all'esito di apposita manifestazione di interesse, tra le 15 amministrazioni pubbliche (centrali, regionali e locali) che attualmente partecipano alla sperimentazione pilota, è realizzato dal **Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ed è rivolto ad accompagnare le PA nella sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa mediante l'attivazione di particolari linee di azione:

- un'analisi delle esperienze più significative in tema di lavoro agile realizzate, a livello pubblico e privato, sia in ambito nazionale che internazionale;
- l'individuazione di percorsi operativi di lavoro flessibile e la realizzazione di progetti pilota per la sperimentazione nella PA di forme agili di organizzazione del lavoro nello spazio e nel tempo;
- la definizione di manuali e documenti;
- l'attivazione di una rete a supporto dell'azione di sistema e dell'attività di informazione e comunicazione, che culmineranno nell'organizzazione di giornate di Lavoro Agile sul territorio nazionale.

Nel quadro degli adempimenti previsti dalle disposizioni della **L. 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"**, il cui **art. 14**, in particolare, dispone che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, rivolte, tra l'altro, a tutelare le cure parentali, il Consiglio Regionale della Puglia, ha introdotto e regolamentato, mediante l'adozione di appositi provvedimenti, alcuni importanti istituti di conciliazione, di matrice legislativa e contrattuale, tra i quali il **telelavoro domiciliare**<sup>1</sup>, la **banca delle ore**, le **ferie solidali**<sup>2</sup>.

Con l'introduzione e la messa a regime di tali misure conciliative il Consiglio Regionale ha inteso favorire il miglioramento degli *standard* qualitativi della vita dei dipendenti, nonché incrementarne il benessere organizzativo ed agevolare, altresì, lo svolgimento del "lavoro di cura".

Parallelamente, si è ritenuto di poter attuare, per tale via, una significativa modernizzazione dell'attività delle strutture amministrative di supporto all'Assemblea legislativa regionale, promuovendo il progressivo passaggio da una logica per atti ad una logica per processi, in un contesto organizzativo nel quale le risorse umane assumono un ruolo realmente centrale nell'ambito degli obiettivi strategici dell'Amministrazione e

---

<sup>1</sup> La Disciplina del Telelavoro domiciliare presso il Consiglio Regionale della Puglia è stata adottata con Determinazione del Segretario Generale n. 37/2016.

<sup>2</sup> La disciplina dei due istituti è stata adottata, sulla base dell'Atto di Indirizzo di cui alla Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 127/2017, con determinazione del Segretario Generale e del Dirigente della Sezione Risorse Umane n. 63/2017.



l'utilizzo delle stesse diviene funzionale all'attuazione della flessibilità organizzativa e della semplificazione delle procedure lavorative.

Al fine di perseguire tali finalità, il Consiglio Regionale ha presentato la propria manifestazione di interesse in adesione al suddetto Avviso e si appresta ad avviare il percorso di sperimentazione volto all'introduzione stabile del lavoro "agile" per il proprio personale, ovvero all'individuazione ed attuazione di modalità innovative, alternative e complementari al telelavoro, adeguate all'organizzazione delle strutture esistenti, alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti ed al miglioramento della qualità delle attività svolte e dei servizi erogati, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, la tutela della riservatezza dei dati e la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

L'avvento e la sempre più penetrante diffusione delle nuove tecnologie nell'ambito del rapporto di lavoro ha profondamente modificato le coordinate di "spazio" e "tempo" delle prestazioni di lavoro, anche all'interno dell'"archetipo" del rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., rendendo possibili prestazioni rese da più persone, allocate in luoghi fisici diversi, in modalità "sincrona" o "asincrona".

In tal senso il lavoro agile non rappresenta una nuova tipologia contrattuale, ma - piuttosto - una modalità di articolazione flessibile dello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, rivolta ad incrementare la produttività del lavoro e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## 1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016**, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, al punto 48, evidenzia che il Parlamento *"sostiene il «lavoro agile», un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo, comunque, il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi; sottolinea, pertanto, il potenziale offerto dal lavoro agile ai fini di un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale; si oppone tuttavia alla transizione da una cultura della presenza fisica a una cultura della disponibilità permanente; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a garantire che esse non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori; sottolinea la necessità di concentrarsi sul conseguimento di obiettivi occupazionali al fine di scongiurare l'abuso di queste nuove forme di lavoro; invita gli Stati membri a promuovere il potenziale offerto da tecnologie quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l'organizzazione del (tele)lavoro agile".*

Il richiamato **art. 14 della L. n. 124/2015** prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.



L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Inoltre, anche alla luce della riorganizzazione della pubblica amministrazione e delle esigenze di contenimento dei costi delle strutture pubbliche, le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa.

Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, per verificare l'impatto di tali misure conciliative sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Il contesto normativo si completa con la **L. n. 81 del 22 maggio 2017**, 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*", che agli **artt. 18 – 23**, detta la prima disciplina legale organica della materia.

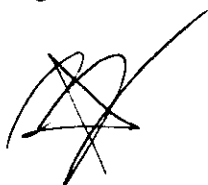
L'art. 18, al comma 3, prevede che le disposizioni del Capo II "*si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti*".

Il legislatore fornisce, in primo luogo, una definizione dell'istituto (**art.18**), con la finalità implicita di distinguere la fattispecie in esame dal telelavoro (dal quale anche la contrattazione collettiva previgente ha costantemente preso le distanze).

Il lavoro agile non è una nuova forma contrattuale, ma una modalità di esecuzione della prestazione caratterizzata da:

- possibile legame con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;
- possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- esecuzione della prestazione in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa;
- limiti di durata oraria corrispondenti alla durata massima giornaliera o settimanale stabilita dalla legge e dal contratto collettivo.

Il ricorso al lavoro agile presuppone (**art. 19**) un accordo tra le parti, a tempo determinato od, anche, a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta a fini probatori, nel quale devono essere disciplinate le modalità di esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali, con particolare riferimento a: strumenti utilizzati, potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro, eventuali condotte disciplinarmente rilevanti (**art. 21**), tempi di riposo e misure per la disconnessione. In sede di accordo è prevista anche la possibilità di accedere alla formazione permanente e alla certificazione delle competenze (**art. 20**) e vengono determinate le modalità e i tempi di recesso. Il lavoratore che esercita la prestazione in modalità agile ha diritto allo stesso trattamento normativo ed economico rispetto agli altri lavoratori di pari mansioni che lavorano all'interno dei locali aziendali (**art. 20**), nonché degli incentivi fiscali e contributivi previsti in relazione agli incrementi di produttività (**art. 18**)



In materia di salute e sicurezza il datore di lavoro deve individuare i rischi specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione della prestazione, laddove il lavoratore ha l'obbligo di cooperare all'attuazione delle misure preventive previste anche per la parte di lavoro svolta all'esterno dei locali aziendali (**art. 22**).

Il lavoratore beneficia della copertura assicurativa obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche se occorsi nella prestazione all'esterno e durante il tragitto verso il luogo esterno prescelto (**art. 23**).

Tale impianto regolatorio interseca la normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, quella relativa all'orario di lavoro, nonché la disciplina del rapporto di lavoro pubblico, anche con riferimento alla tematica della produttività e della valutazione delle *performances* organizzative e individuali nell'ambito delle PP.AA.

In attuazione delle norme sopra citate la Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri reca *"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 fornisce indirizzi per l'attuazione del lavoro agile nelle PP.AA. attraverso una fase di sperimentazione e reca delle *"linee guida"* che definiscono il contesto normativo, l'ambito di applicazione e i destinatari delle norme in materia, assegnano un ruolo determinante ai CUG (Comitati Unici di Garanzia) e indicano le *"misure organizzative"* alle quali le PP.AA. sono chiamate.

La Direttiva reca, altresì, indicazioni operative per l'attivazione del lavoro agile, anche con riferimento all'organizzazione del lavoro, alla gestione del rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali.

Per quanto attiene alla contrattazione collettiva, il **nuovo CCNL per il comparto Funzioni Locali**, sottoscritto il 21 maggio 2018, all'art. 6 individua nell'**Organismo Paritetico per l'Innovazione**, la modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo, dell'ente, la sede nella quale attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, anche con riferimento al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Con la **dichiarazione congiunta n. 2** le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

## 2. OBIETTIVI PERSEGUITI CON L'INTRODUZIONE DEL LAVORO AGILE

Tra le finalità dell'introduzione del lavoro agile possono essere individuate, a titolo esemplificativo:

- a) la ridefinizione dei processi lavorativi e la realizzazione di una organizzazione di lavoro per fasi, cicli e obiettivi, con conseguente potenziamento dell'efficacia, produttività ed economicità dell'azione amministrativa delle strutture afferenti l'Assemblea legislativa regionale, anche mediante lo sviluppo e il potenziamento del ricorso alle tecnologie digitali, la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro,



il rafforzamento dell'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa da parte dei dipendenti, l'ottimizzazione dei tempi di completamento delle pratiche.

- b) L'incremento del benessere organizzativo e il miglioramento della qualità della vita lavorativa e familiare del personale (conciliazione tempi di vita e lavoro).
- c) La riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro-casa, anche in termini di mobilità sostenibile, la diminuzione del pendolarismo e il minore utilizzo di mezzi di trasporto privati, con impatto positivo sul traffico, riduzione emissioni inquinanti, riduzione dei costi per l'assistenza familiare (minori, anziani).
- d) Contenimento degli spazi per le postazioni di lavoro, riduzione dei costi energetici, immobiliari, di manutenzione e logistici.
- e) Utilizzo del lavoro agile in luogo del *part-time* e/o dei congedi parentali.
- f) Riduzione delle assenze del personale.

Con riferimento agli obiettivi sopra evidenziati è evidente che leva fondamentale per favorire la diffusione presso le pubbliche amministrazioni in generale (e presso il Consiglio Regionale della Puglia in particolare) del lavoro agile, che punta – evidentemente – a sostituire con la cultura del risultato e della responsabilizzazione del dipendente quella della mera presenza fisica presso la sede di lavoro, è la promozione dell'innovazione digitale.

In tale prospettiva il lavoro agile è uno strumento utile a consentire alle PA di orientarsi sempre più all'utente dei servizi erogati, ovvero, ai cittadini, con un consequenziale, connesso ruolo di rafforzamento della *mission* propria del ruolo istituzionale di ciascuna pubblica amministrazione.

Al contempo, tuttavia, il lavoro agile impone un cambiamento culturale che interessa l'organizzazione pubblica in tutti i suoi aspetti. Primo fra tutti il passaggio, culturale, appunto, "*da impiegato a professionista*", dall'obbligo della timbratura del cartellino all'obiettivo del raggiungimento dei risultati.

Il lavoro agile agisce - quindi - sulle persone, sulle coordinate culturali di inquadramento del lavoro pubblico, ma, anche, sugli assetti organizzativi e sulle dinamiche funzionali ed operative interne a quegli assetti.

Trattare gli atti amministrativi attraverso procedure digitalizzate e realizzare interconnessioni stabili fra dati digitalizzati, procedure amministrative e flussi informativi e documentali è l'obiettivo perseguito con il precipuo intento di potenziare le prestazioni e i servizi resi dalla pubblica amministrazione, in una prospettiva di reale ed effettiva efficienza offerta al cittadino, che - in tempo reale - potrà conoscere, ad esempio, lo stato di un procedimento amministrativo.

Il dipendente pubblico, d'altro canto, nella sua giornata di lavoro agile, potrà elaborare, registrare, validare, firmare documenti e pratiche amministrative, producendo dati che vengono appositamente elaborati e trasmessi, od, anche, pubblicati sul portale istituzionale.

