

REGIONE PIEMONTE BU46S1 18/11/2021

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza

Delibera n. 168/2021 - Cl. 1.25 del 27 ottobre 2021

Oggetto: LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA TRANSITORIA DEL LAVORO AGILE IN CONSIGLIO REGIONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 3, DEL D.M. 8 OTTOBRE 2021. (CM/AA)

Allegato

Delibera n. 168/2021 - Cl. 1.25

Oggetto: LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA TRANSITORIA DEL LAVORO AGILE IN CONSIGLIO REGIONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 3, DEL D.M. 8 OTTOBRE 2021. (CM/AA)

L'anno 2021, il giorno 27 ottobre alle ore 11.10 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

O M I S S I S

LINEE DI INDIRIZZO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA TRANSITORIA DEL LAVORO AGILE IN CONSIGLIO REGIONALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 3, DEL D.M. 8 OTTOBRE 2021. (CM/AA)

Vista 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";

Visto l'art. 14, comma 1 della legge 7 agosto 2015, n. 124, che stabilisce 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. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

Visto l'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che prevede che le pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottano il Piano integrato di attività e organizzazione che comprende, tra l'altro, la pianificazione della strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;

Richiamato il D.P.C.M. 23 settembre 2021 che prevede che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza;

Visto il D.M. 8 ottobre 2021 recante *Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni* che prevede che, 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 ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, può essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di specifiche condizionalità, tra le quali la previsione che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti, che l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza e che occorre stipulare uno specifico accordo individuale con il lavoratore;

Rilevato che il lavoro agile si inserisce all'interno di un profondo cambiamento in cui si muovono oggi le Pubbliche Amministrazioni, offrendo l'opportunità di adottare un modello di organizzazione del lavoro più flessibile per dare risposte alle sfide imposte dall'evoluzione tecnologica e perseguire la sostenibilità in termini ambientali, economici e sociali;

Considerato che sin dalle prime fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Consiglio regionale è stato in grado di approntare il lavoro agile "emergenziale" per una percentuale pari a quanto previsto nei vari D.P.C.M. emanati nel periodo emergenziale;

Considerato anche che l'esperienza del lavoro agile emergenziale ha consentito di apportare dei miglioramenti nell'organizzazione del lavoro, grazie all'aumento della collaborazione e della concentrazione e al focus sullo svolgimento delle attività per obiettivi e risultati da raggiungere piuttosto che in base alla mera presenza fisica, oltre ad una implementazione notevole del grado di digitalizzazione delle attività e dei processi e che tutti i dipendenti in lavoro agile sono stati dotati delle attrezzature e dei programmi necessari allo svolgimento da remoto delle attività;

Rilevato altresì che l'esperienza del lavoro agile durante la fase emergenziale legata al COVID-19 ha messo in luce una serie di valide opportunità che si intende valorizzare e che, come ha dimostrato l'esperienza acquisita, il lavoro agile influisce positivamente sugli indicatori fondamentali dell'azione amministrativa, quali l'implementazione della digitalizzazione, la dematerializzazione degli atti che comporta a sua volta una riduzione del consumo di carta, una maggiore produttività dei dipendenti a fronte di un investimento iniziale per fornire gli strumenti necessari al lavoratore in lavoro agile (telefoni e computer portatili), la riduzione delle assenze per malattia, il decongestionamento del traffico con un risparmio di tempo di percorrenza tra casa e ufficio correlato allo stress da spostamenti poco confortevoli o nel traffico, una migliore gestione del proprio tempo, lavorando senza vincoli orari, una maggiore conciliazione famiglia-lavoro;

Ritenuto opportuno predisporre gli atti necessari all'avvio del lavoro agile in Consiglio regionale, nelle more di una compiuta regolamentazione che sarà dettata dal prossimo CCNL,

allo scopo di non disperdere ma anzi di valorizzare gli investimenti effettuati in tema di tecnologie, di organizzazione del lavoro e di conciliazione nel periodo dell'emergenza epidemiologica, prevedendo un sempre più forte collegamento tra la nuova forma di organizzazione del lavoro ed il Piano della Performance;

Dato atto che la direzione competente in materia di gestione delle risorse umane ha già avviato un percorso di formazione coinvolgendo i direttori, i dirigenti ed il gruppo di lavoro, percorso volto ad analizzare la disciplina dell'istituto del lavoro agile, ma soprattutto a fornire gli strumenti per una analisi del contesto nel quale ci si accinge ad inserire la nuova modalità organizzativa di lavoro;

Rilevato che i dirigenti, con il coordinamento della responsabile del settore competente in materia di risorse umane e secondo gli indirizzi dei responsabili di direzione, hanno proceduto ad una prima analisi delle attività delle strutture alle quali sono preposti, individuando le attività che possono essere oggetto di lavoro agile;

Ritenuto, in questa fase transitoria, nelle more della sottoscrizione dei nuovi CCNL, di adottare un modello di lavoro agile ispirato alla massima flessibilità di utilizzo, in modo che ciascun responsabile di direzione possa adeguare tale strumento alle peculiari esigenze del servizio reso dalle strutture di riferimento, nell'ottica di una sempre crescente armonizzazione tra la massima competitività del servizio reso all'utenza esterna ed interna e l'esigenza di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti;

Rilevato, anche sulla base della prima analisi delle attività che possono essere rese in modalità agile, individuate dai dirigenti in riferimento ai processi di competenza delle proprie strutture, che è emersa una distinzione tra attività caratterizzate da un grado di autonomia elevato e da un lavoro tipicamente per obiettivi, svolte, di norma, da dirigenti e funzionari titolari di posizioni organizzative (a mero titolo esemplificativo attività di studio, predisposizione di capitolati di appalto o bandi, predisposizione proposte di legge, analisi organizzative e attività di programmazione, predisposizione di atti amministrativi complessi, attività giornalistica) e attività caratterizzate da un grado di autonomia non elevato e da compiti da eseguire che non richiedano presidio o verifica continuativi o prevalenti da parte del dirigente nello svolgimento, anche in ragione della specifica qualificazione professionale del personale addetto (a mero titolo esemplificativo attività di protocollazione, smistamento e gestione documentale, atti di liquidazione ecc...);

Ritenuto pertanto di esprimere atto di indirizzo ai responsabili di direzione ed ai competenti uffici:

- di predisporre un modello organizzativo del lavoro agile atto a contenere entrambe queste tipologie di attività, definendo fasce di contattabilità più contenute nella prima tipologia e più ampie nella seconda;
- che il contingente massimo sia definito, nel rispetto delle condizionalità previste dal citato D.M. 8 ottobre, attraverso lo strumento della rotazione dei dipendenti in lavoro agile, da ciascun responsabile di direzione o struttura apicale, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di riferimento, tenuto conto delle situazioni di interesse protetto, di cui all'articolo 5, dei singoli dipendenti, con l'obiettivo che il nuovo modello organizzativo assicuri il rispetto delle preminenti esigenze organizzative, con particolare riferimento e attenzione alle attività peculiari del Consiglio regionale di Aula e Commissioni consiliari, congiuntamente a un costante miglioramento della performance organizzativa e individuale, come conseguenza della migliore conciliazione vita-lavoro perseguita;

Ritenuto altresì di dare mandato ai responsabili di direzione ed ai competenti uffici di predisporre una bozza di disciplina e di accordo individuale di lavoro agile per la fase transitoria in oggetto, nelle more della sottoscrizione del prossimo CCNL e di attivare le forme di relazione sindacale previste in ordine a tale istituto;

L'Ufficio di Presidenza, all'**unanimità dei presenti**,

DELIBERA

- 1) di esprimere atto di indirizzo ai responsabili di direzione ed ai competenti uffici:
 - di predisporre un modello organizzativo del lavoro agile atto a contenere entrambe queste tipologie di attività come definite in premessa, definendo fasce di contattabilità più contenute nella prima tipologia e più ampie nella seconda;
 - che il contingente massimo sia definito, nel rispetto delle condizionalità previste dal citato D.M. 8 ottobre, attraverso lo strumento della rotazione dei dipendenti in lavoro agile, da ciascun responsabile di direzione o struttura apicale, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di riferimento, tenuto conto delle situazioni di interesse protetto, di cui all'articolo 5, dei singoli dipendenti, con l'obiettivo che il nuovo modello organizzativo assicuri il rispetto delle preminenti esigenze organizzative, con particolare riferimento e attenzione alle attività peculiari del Consiglio regionale di Aula e Commissioni consiliari, congiuntamente a un costante miglioramento della performance organizzativa e individuale, come conseguenza della migliore conciliazione vita-lavoro perseguita;

- 2) di dare mandato ai responsabili di direzione ed ai competenti uffici di predisporre una bozza di disciplina e di accordo individuale di lavoro agile per la fase transitoria in oggetto, nelle more della sottoscrizione del prossimo CCNL e di attivare le forme di relazione sindacale previste in ordine a tale istituto;

- 3) di trasmettere copia della presente deliberazione all'Organismo paritetico e al CUG;

- 4) di dare atto che il presente provvedimento non comporta maggiori oneri a carico del bilancio.