



Bari, 9 settembre 2021

Pr. 138/2021

**Dipartimento Promozione della Salute e del Benessere
Animale**
area.salute.regione@pec.rupar.puglia.it

**All'Assessore al Personale e Organizzazione, Contenzioso
Amministrativo**
stea.personale.contenzioso@regione.puglia.it

Dipartimento Personale e Organizzazione
dipartimento.finanzeorganizzazione@regione.puglia.it
c.imperio@regione.puglia.it

Sezione Personale e Organizzazione
serviziopersonale.regionepuglia@pec.rupar.puglia.it

Sezione Lavori Pubblici / Datore di Lavoro
servizio.lavoripubblici@pec.rupar.puglia.it

Servizio Datore di Lavoro
t.deleo@regione.puglia.it

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
antonio.albergo@pec.it

Medico Competente
ficarella.luigi@pec.omceo.bari.it

OGGETTO: Osservazioni alla nota prot. AOO_005-6051 del 03/09/2021

La scrivente Organizzazione Sindacale, preso atto della nota prot. AOO_005-6051 dello 03/09/2021 a firma del Direttore del Dipartimento "Promozione della salute e del benessere animale", avente ad oggetto "Determinazioni in materia di lavoro agile" (allegata alla presente per facilità di lettura), riguardante la soppressione delle disposizioni in materia di lavoro agile a far data dal 13 settembre p.v., così come

FUNZIONE PUBBLICA CGIL PUGLIA

Via V. Calace, 4 – 70132 BARI

tel 080 5736218 | fax 080 5791126 | posta@fpcgilpuglia.it | posta@pec.fpcgilpuglia.it

comunicato a tutti i Dirigenti di Sezione, ritiene doveroso esprimere alcune perplessità che, di seguito, si rappresentano.

Dubbi si manifestano circa l'autorità che il direttore dott. Montanaro possa esercitare nei confronti dei Dirigenti di Sezione del proprio Dipartimento, minando, in tal modo, la discrezionalità di azione che la legge invece attribuisce loro in qualità di *"datore di lavoro"* pubblico, ciascuno nell'ambito della propria micro-organizzazione del personale assegnatogli. Il Direttore, in base a quanto previsto all'art.18 del Modello Organizzativo "Maia 2.0", dovrebbe limitarsi ad impartire solo le linee guida generali di indirizzo per assicurare un'uniformità di comportamento nel proprio Dipartimento, lasciando la piena gestione del personale ai singoli Dirigenti di Sezione, in osservanza del co 1 dell'art.20 del "Maia 2.0".

Ancora meno si comprende come il rientro in presenza di tutto il personale, ad eccezione di alcuni lavoratori c.d. "fragili", sia indispensabile per *"assicurare la regolarità, continuità ed efficienza dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese"* dato che, grazie alla digitalizzazione dei processi organizzativi in essere, all'uso, quindi, di piattaforme telematiche, nonché alla disponibilità all'esterno dei servizi in modalità online, i dipendenti della Regione Puglia hanno dimostrato, efficientemente e con spirito di abnegazione, piuttosto, una maggiore qualità della propria attività lavorativa.

Sostenere il contrario equivarrebbe a dire che in questi quasi due anni di pandemia gli uffici non hanno fornito un adeguato servizio all'utenza oppure che se ne rende necessaria la presenza per l'esigenza di utilizzare archivi cartacei disponibili solo in ufficio, in assoluta controtendenza rispetto alle recentissime disposizioni nazionali, quali il "decreto Semplificazioni uno" (secondo governo Conte 2) o il "decreto Semplificazioni due" (governo Draghi), che impongono, definitivamente e ribadendo le norme previgenti del Codice dell'Amministrazione digitale, a tutte le PA una totale dematerializzazione nonché una reingegnerizzazione dei processi lavorativi al fine di assicurare ai cittadini una totale informatizzazione delle procedure amministrative.

Ma la questione della massima importanza è il fatto che appare assolutamente improprio chiedere a tutti i propri dipendenti il rientro in presenza e per l'intera settimana lavorativa quando, oggi, la legge vigente ([art. 87 comma 1 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18](#) *) stabilisce che fino al termine dello stato di emergenza, a causa del protrarsi della diffusione degli agenti virali da COVID-19, fissato, in ultimo, dall'[art. 1 del D.L. 23 luglio 2021, n. 105](#) al 31 dicembre 2021, il lavoro agile è a tutt'oggi un' "ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni".

Inoltre, come previsto dal [D.L. 22 aprile 2021, n. 52](#) , entro il 31 gennaio di ciascun anno, le Amministrazioni Pubbliche dovranno redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che individua le modalità attuative per le attività che possono essere effettuate in smart working. Nello specifico, nel DL si richiede che: almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersene e che i dipendenti che ne usufruiscono non devono subire penalizzazioni nella professionalità e progressione di carriera. Inoltre le PA dovranno definire 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Si evidenzia, infine, che, anche in applicazione della modalità di “lavoro agile”, la gestione del personale “in presenza”, deve osservare precise indicazioni operative che dovrebbero essere decise e impartite ai propri dipendenti dai Dirigenti di Sezione, dovendo quest’ultimi tutelare, proprio in virtù della loro qualità di “datore di lavoro” e delle norme previste dal [D.lgs. 81/2008](#) in “*materia di in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”, l’integrità psico-fisica dei propri lavoratori e preservare loro dalla lesione del bene alla salute nell’ambiente in cui si trovano, adottando tutte quelle misure che sono necessarie per adempiervi, quali, in particolare, in questo periodo, che si ricorda essere ancora in epoca COVID-19, il distanziamento sociale, l’uso delle mascherine e degli igienizzanti, e quant’altro sancito dalle vigenti disposizioni.

Certi di una chiara comprensione delle problematiche dettagliatamente illustrate, si rimane in attesa di un celere riscontro che possa rettificare la disposizione in argomento e quindi dare efficacia e totale attuazione a quanto previsto, dal vigente art. 87 del D.L. 18/2020.

Distinti saluti

(*) [art. 87 comma 1 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 convertito in legge con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27](#)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

La Segreteria aziendale
Giovanni Denitto
Antonio Renna

La Segreteria regionale
Patrizia Tomaselli

I Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori
Francesco Longo
Antonio Montillo