



AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 1194
Del 14 SET, 2020

Oggetto: Presa d'atto Accordo di networking con la Regione per la realizzazione di una rete di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l'utilizzo del Lavoro Agile e l'innovazione digitale S.M.A.R.T.@pulia (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia).

IL DIRETTORE GENERALE

vista la deliberazione n. 233/DG del 24/02/2020 "Recepimento del Piano Azioni Positive 2020, predisposto dal CUG" con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria e della proposta formulata dalla Presidente CUG ASL BA e del Dirigente di staff della Direzione Generale che ne attesta la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue.

Preso atto che:

- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 (cd "Collegato lavoro") Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche ha integrato e modificato il D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 ed, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57;
- l'art. 57 del D.lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della richiamata l. 183/2010, prevede l'istituzione presso le Pubbliche Amministrazioni di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti Collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o dal altre disposizioni;

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna” e, in particolare, l’art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” definisce le azioni positive come “... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ... dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;
- la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 prevede “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- 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”, ed in particolare l’art. 8 determina “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne – tra l’altro- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;
- il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, in “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- la Delibera CIVIT n. 22/2011 contiene “Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, prevede “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- 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’art. 14 della Legge 7.08.2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

Considerato che:

- la ASL BA, con Deliberazione D.G. n. 289 del 9.03.2020, ha approvato il Regolamento temporaneo per l’adozione del Lavoro Agile quale misura di contrasto e il contenimento del diffondersi del virus Covid-19;
- l’art. 263, commi 1 e 4 bis del D.L. n. 34 del 10.05.2020, convertito con modificazioni nella L. 17 luglio 2020 n. 77, recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da Covid – 19, ha introdotto importanti novità in materia di Lavoro Agile riconducibili a diversi momenti applicativi dell’Istituto;

Dato atto che:

- il CUG ASL BA, impegnato sui temi della conciliazione dei tempi di vita e delle pari opportunità, già prima dell’emergenza sanitaria da Covid-19, aveva organizzato, d’intesa con la Dirigente della Sezione Risorse Umane della Regione Puglia, un evento formativo aziendale obbligatorio sul tema “Lavoro Agile” e manifestato interesse a partecipare all’Accordo di networking con la Regione per la realizzazione di una rete di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l’utilizzo del Lavoro Agile e l’innovazione digitale S.M.A.R.T.@pulia;
- il CUG ASL BA nella proposta Piano Azioni Positive 2020 ha previsto la sperimentazione del Lavoro Agile ed ha avviato una fase di monitoraggio

dell'attuazione dell'istituto nel periodo dell'emergenza sanitaria, articolato nella somministrazione del questionario "Lavoro Agile";

- la modalità Agile rientra in un contesto organizzativo e funzionale compatibile con l'avvio di un complessivo processo di significativa modernizzazione del modello di gestione del personale aziendale;
- la Direzione Strategica con comunicazione prot. 42178 del 29.07.2020, ai sensi della L. 77/2020 ha determinato, la modalità agile fino al 31 dicembre c.a.;

Rilevato che:

- in data 14.11.2019 prot. n. 306/CUG veniva acquisita, agli atti del Comitato, la comunicazione della Regione Puglia relativa alla opportunità di istituire una Rete Territoriale per favorire l'utilizzo del Lavoro Agile e dell'Innovazione Organizzativa;
- con nota del 19.11.2019 prot. n. 308 il CUG, nel riscontrare la sopraindicata comunicazione, manifestava alla Direzione Strategica la opportunità di partecipare attivamente alla rete S.M.A.R.T.@pulia;
- in data 20.08.2020 è stata acquisita agli atti la comunicazione della Presidente del CUG prot. 299, relativa alla trasmissione della Determinazione del Segretario Generale e del Dirigente della Sezione Risorse Umane della Regione Puglia n. 53 del 30 luglio 2020 avente ad oggetto "Approvazione schema di Accordo di Networking S.M.A.R.T.@pulia (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia) con simultanea richiesta di sottoscrivere l'Accordo;
- l'Accordo prevede la realizzazione di
 - appositi tavoli di studio;
 - l'istituzione di osservatori permanenti sul territorio;
 - progettazione e realizzazione di iniziative congiunte tra gli aderenti;
 - elaborazione e condivisione di strumenti e modelli per l'attuazione del monitoraggio dell'utilizzo del lavoro agile;
 - sessioni di scambio e confronto in ambito territoriale;
 - realizzazione di spazi do coworking utilizzabili dai dipendenti degli enti sottoscrittori dell'accordo;
 - elaborazione e condivisione di linee guida per l'innovazione dei processi organizzativi;
 - iniziative divulgative e informative sul territorio;
- le finalità dell'Accordo palesano una considerevole corrispondenza con gli obiettivi del Piano Azioni Positive 2020 - 2022 presentato dal CUG e recepito dalla Deliberazione D.G. n.233 del 24.02.2020.

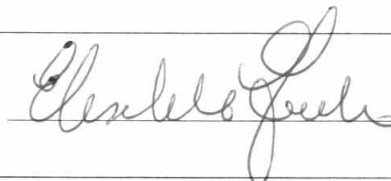
preso atto che:

- la Regione Puglia, in data 24.08.2020, ha trasmesso di Accordo di Networking S.M.A.R.T.@pulia (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia) firmato digitalmente dal Segretario generale del Consiglio Regionale della Puglia, Avv. Domenica Gattulli;
- che in pari data il Direttore Generale della ASL Bari ha provveduto ad apporre la propria firma digitale sul suddetto Accordo di Networking che si allega al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

ritenuto, pertanto, per quanto esposto sopra:

- di dover recepire con atto deliberativo Accordo di Networking S.M.A.R.T.@pulia (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia) il Protocollo d'Intesa in oggetto stipulato tra le Parti;

IL DIRIGENTE DI STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE
DOTT.SSA ELISABETTA FORTUNATO

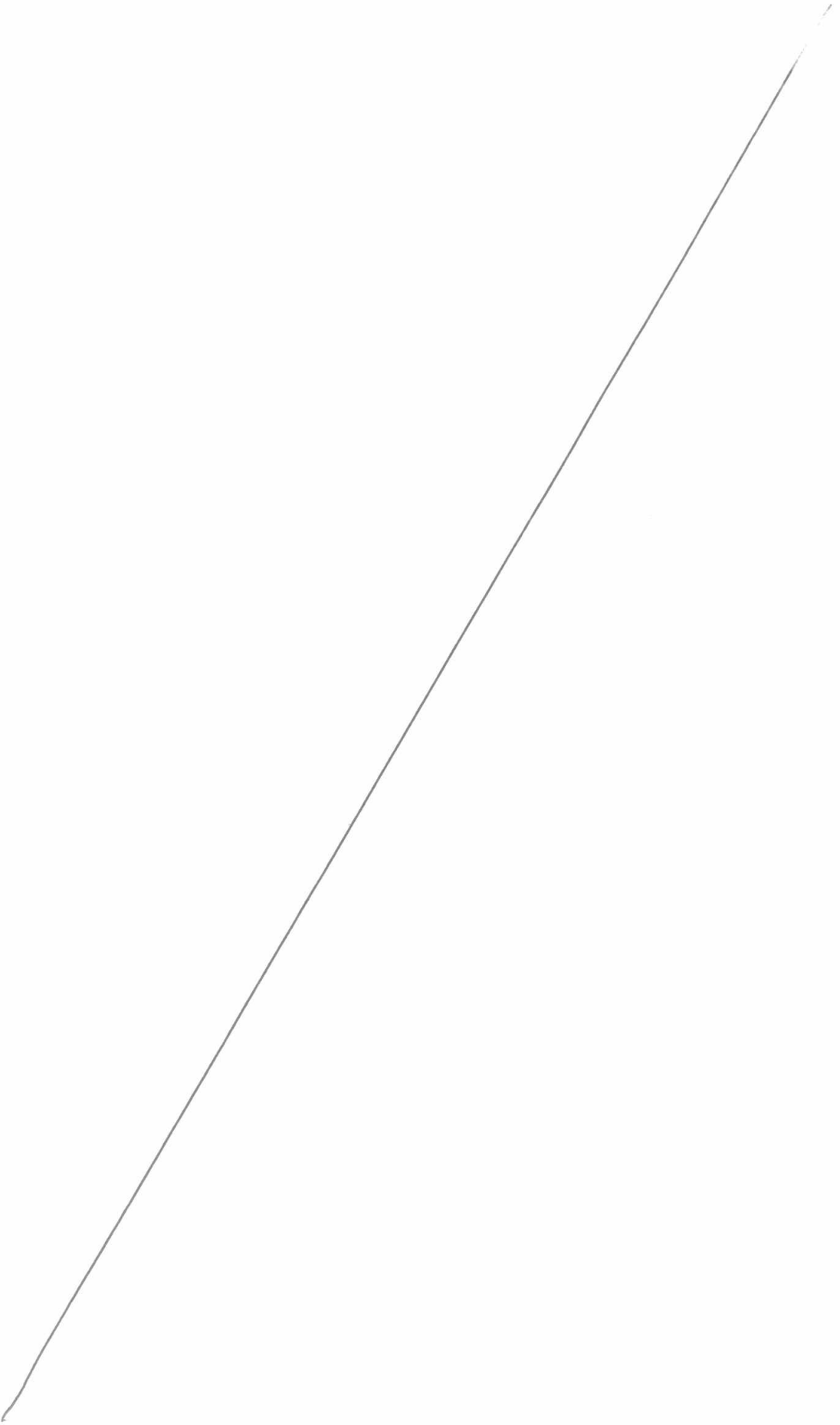


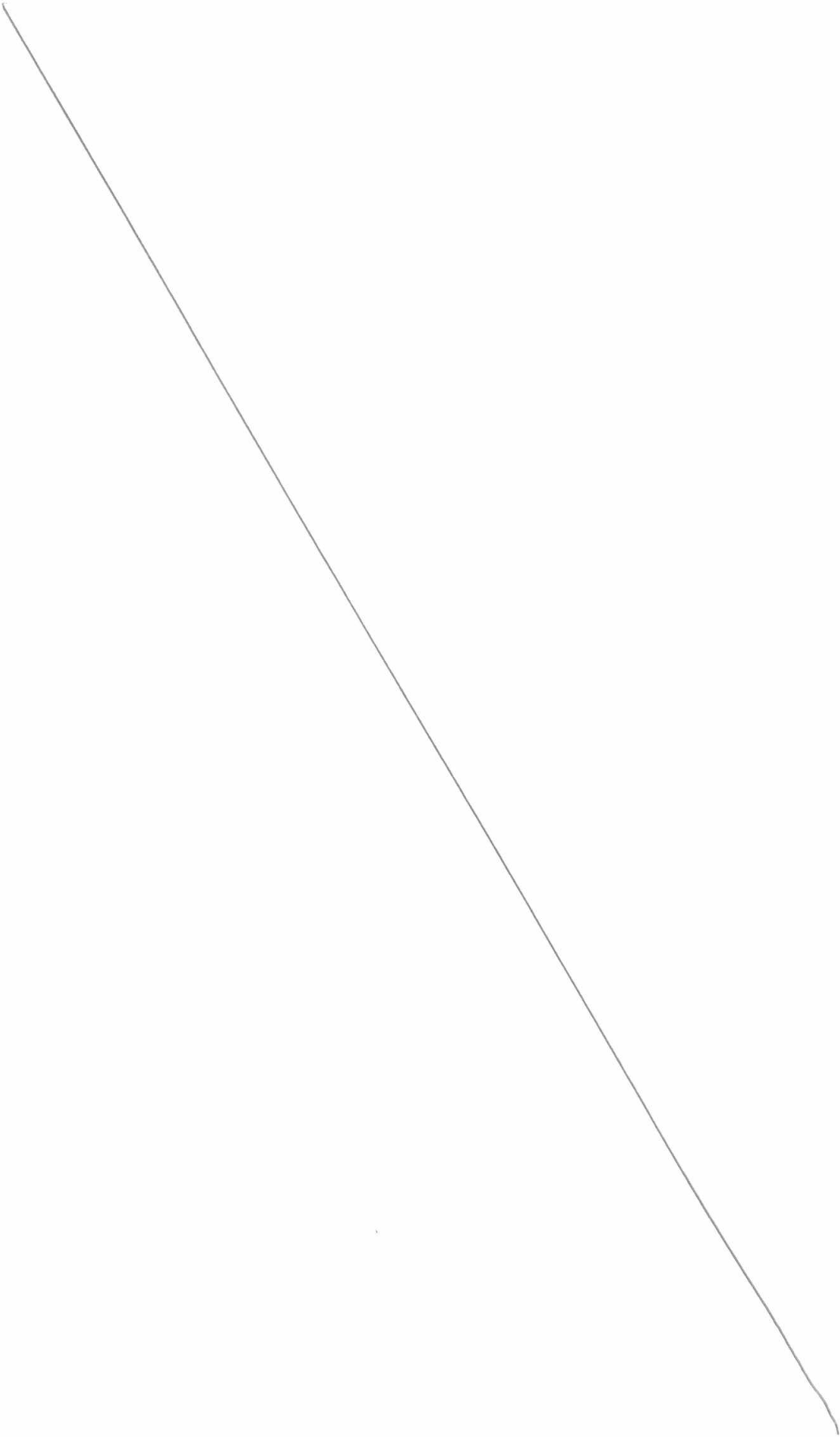
Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

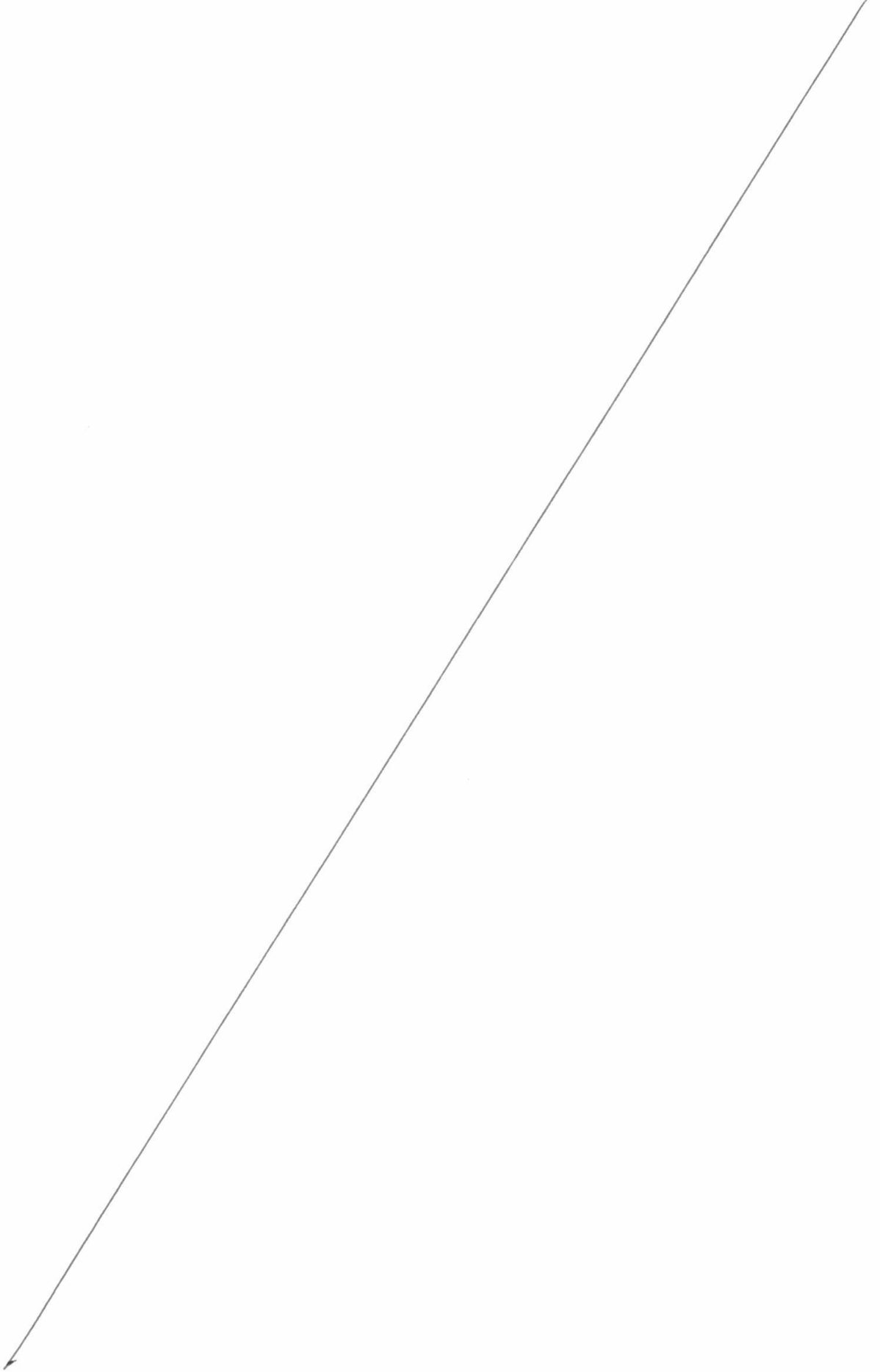
DELIBERA

Per quanto espresso in narrativa e che si intende integralmente riportato:

1. di prendere atto e recepire l'Accordo di Networking con la Regione Puglia per la realizzazione di una rete di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l'utilizzo del Lavoro Agile e l'innovazione digitale S.M.A.R.T.@pulia (Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia, allegato in copia al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso);
2. di dare atto che l'Accordo in parola ha durata tra anni ed è rinnovabile per ulteriori anni tre, con apposito atto scritto tra le Parti;
3. di delegare il Presidente del CUG, il Dirigente di staff della Direzione Generale – Dott.ssa Elisabetta Fortunato ed un Dirigente individuato dal Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane della ASL Bari a partecipare agli incontri periodici organizzati dal Consiglio Regionale Pugliese;
4. di mettere a disposizione delle parti, secondo criteri di dettaglio che saranno definiti in apposito documento, spazi di co-working e di rendere disponibili i dati relativi all'implementazione dello Smart Working all'interno dell'organizzazione;
5. di trasmettere la presente deliberazione all'AGRU, OIV e alle OO.SS. rappresentative a livello dell'Amministrazione delle tre aree contrattuali, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
6. di trasmettere la presente deliberazione al Collegio Sindacale, al Collegio di Direzione e a tutti i Direttori e Dirigenti Responsabili delle Macrostrutture ASL;
7. di notificare la presente deliberazione alla Presidente CUG ed ai componenti









24 AGO. 2020

Consiglio Regionale della Puglia

Accordo di networking

per la realizzazione di una "rete" di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l'utilizzo del lavoro agile e l'innovazione organizzativa

S.M.A.R.T.@pulia

(Spazi e Modelli Agili per una Rete Territoriale in Puglia)

Con il presente accordo

TRA

il Consiglio Regionale della Puglia, in questo atto rappresentato dal Segretario Generale, Avv. Domenica Gattulli, domiciliata per l'incarico in Bari, presso la sede di Via Gentile n. 52, di seguito denominato "Consiglio";

E

L'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari, in questo atto rappresentata dal Direttore Generale *pro tempore*, Dott. Antonio Sanguedolce, domiciliato per la carica in Bari, al Lungomare Starita n. 6, di seguito nominato "Ente/Soggetto aderente";

PREMESSO CHE

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, stabilito 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

dell'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 l'organizzazione del lavoro finalizzate o promuovere lo 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.

La direttiva n. 2 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante *"Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*, registrata dalla Corte dei Conti il 12 marzo 2020 al n. 446, ha indicato per la prima volta il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa.

Il decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 (c.d. decreto-legge "Cura Italia"), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ha ricondotto ad una cornice regolativa di rango primario l'indicazione già presente nella direttiva n. 2 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e ne ha sviluppato i contenuti, stabilendo che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni "fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione".

La direttiva n. 3 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante *"Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni"*, al fine di assicurare la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, ha stabilito che le pubbliche amministrazioni devono definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili, tali da assicurare un adeguato e costante supporto alla progressiva ripresa delle attività.

L'art. 14 della sopra richiamata legge delega, come riformulato dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, prevede, in particolare, al comma 1, che entro il 31 gennaio di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, redigano il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 150 del 2009.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte con tali modalità, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e definisce 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 di processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini,

individualmente e nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA è previsto che il lavoro agile si applichi almeno al 30 per cento dei dipendenti richiedenti.

La Circolare n. 3 del 24 luglio 2020, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto, *“Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*, con riferimento all’applicazione del richiamato art. 263 del c.d. Decreto Rilancio, ha evidenziato la necessità, per le amministrazioni, *“di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile, con l’individuazione del personale da assegnare alle stesse, anche ai fini del raggiungimento dell’obiettivo segnato dalla norma”*, ed ha sottolineato che *“il percorso in atto di “ripartenza” del sistema-Paese non può prescindere dalla definizione di rigorosi percorsi che, nelle singole realtà, associno il previsto ritorno alla normalità con l’esigenza di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei dipendenti”, dando corso “ad un processo di analisi e di individuazione di misure di gestione del rischio, attraverso un modello idoneo a garantire le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività debbono essere svolte in presenza del personale”*.

A tal fine il Protocollo quadro *“Rientro in sicurezza”*, siglato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni sindacali il 24 luglio 2020, nel ribadire la necessità di contemperare la tutela della salute delle persone e la garanzia di erogazione dei servizi e di continuità dell’azione amministrativa, rimarca *“la valorizzazione e il coinvolgimento del personale al fine di implementare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro, riconoscendo il ruolo propulsivo dei dirigenti, anche nel favorire strategie comunicative e informative/formative per ridurre sensazioni di isolamento e di complessità nella gestione delle attività lavorative a distanza”* e stabilisce, tra l’altro, che *“nelle more di una definizione contrattuale specifica del rapporto di lavoro agile, le amministrazioni attivino il confronto con i soggetti sindacali ai sensi della disciplina contrattuale vigente”*.

Il D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante *“Codice dell’amministrazione digitale”*, all’art 12, comma 1, stabilisce che: *“Le pubbliche amministrazioni nell’organizzare autonomamente la propria attività utilizzano le tecnologie dell’informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per l’effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini e delle imprese di cui al presente Codice in conformità agli obiettivi indicati nel Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione di cui all’articolo 14-bis, comma 2, lettera b).”*

Con particolare riguardo alla digitalizzazione dei processi, al potenziamento della strumentazione informatica e all’attività formativa come strumento di accompagnamento del personale nel processo di trasformazione digitale delle pubbliche amministrazioni e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, la richiamata Direttiva n. 3 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il citato D.L. n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 e, in previsione, gli interventi di modificazione del testo del suddetto D. Lgs. n. 82 del 2005, mirano ad agevolare le amministrazioni pubbliche all’acquisto di beni e servizi informatici, nonché servizi di connettività che consentano ai lavoratori

di accedere da remoto ad applicativi, dati e informazioni necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa.

DATO ATTO CHE

Il lavoro, quale diritto/dovere costituzionalmente sancito, è elemento centrale e fondante di ogni comunità territoriale e il benessere individuale e organizzativo dei lavoratori, operanti tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, è obiettivo primario di ogni organizzazione.

L'incontro, la condivisione e la contaminazione di esperienze e buone pratiche, nell'ambito di una interazione proattiva tra imprese, organizzazioni e pubbliche amministrazioni, che muova da soluzioni gestionali innovative delle risorse umane per svilupparsi all'interno di più ampie politiche di sistema, è in grado di favorire in modo significativo la crescita e lo sviluppo sostenibile di un territorio e di una comunità.

La rivoluzione digitale che interessa da tempo ogni ambito della vita professionale e personale dell'uomo, nonché ogni settore della società civile, sta determinando il superamento dei modelli organizzativi rigidi e, in particolare, del tradizionale modello organizzativo del lavoro, che si svolge necessariamente in un luogo fisico, ordinariamente fisso.

Questo ecosistema rappresenta l'ambiente idoneo alla sperimentazione di nuove modalità di lavoro che valorizzino la *performance* e il lavoro in *team*, per avviare un profondo cambiamento culturale delle organizzazioni, sia dal lato del personale che del *management*, superando la concezione del lavoro ancorata a concetti obsoleti come gerarchia e standardizzazione dei processi, a favore di nuovi valori come flessibilità, responsabilità, autonomia, orientamento al risultato, condivisione della conoscenza, collaborazione, *trust*.

Il lavoro agile deve essere un progetto costruito come un percorso, per migliorare le organizzazioni, nell'ambito di una visione strategica di innovazione continua di medio – lungo periodo.

Il lavoro agile è anche un significativo fattore abilitante della sostenibilità, intesa secondo l'accezione olistica dell'Agenda ONU 2030 sullo sviluppo sostenibile. Esso impatta su diversi obiettivi dell'Agenda 2030 in quanto contribuisce a trasformare lo stesso mondo del lavoro, con ricadute positive sull'efficacia e sulla produttività delle pubbliche amministrazioni e delle aziende, sul benessere personale e organizzativo e sulla migliore gestione degli spazi collettivi, fino ad indurre profondi cambiamenti nelle abitudini di mobilità e nell'apertura a nuove prospettive per il *welfare*, la parità di genere, nonché una profonda trasformazione degli assetti urbani.

L'evolversi della situazione di emergenza sanitaria che ha interessato, negli ultimi mesi, l'intero territorio nazionale – in considerazione della straordinaria necessità e urgenza di contenere gli effetti negativi della diffusione del virus Covid-19 – ha indotto il legislatore all'adozione di numerosi interventi normativi, sia di rango primario che secondario, attraverso i quali, in un'ottica di sistema, si è inteso regolare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno degli uffici pubblici, nonché indicare la cornice all'interno della quale declinare le ulteriori disposizioni afferenti gli istituti applicabili al personale pubblico.

Al fine di contemperare la necessaria tutela della salute pubblica con la continuità dell'azione amministrativa, le pubbliche amministrazioni sono state chiamate a compiere uno sforzo organizzativo e gestionale, volto a individuare modalità semplificate e temporanee di accesso al lavoro agile, rispetto a quelle rivenienti dall'applicazione delle prescrizioni di cui alla L. n. 81 del 2017.

Gli interventi normativi in materia di lavoro agile, c.d. temporaneo o emergenziale, oltre ad aver garantito la continuità nell'erogazione dei servizi da parte delle pubbliche amministrazioni, con le modalità proprie del lavoro a distanza, si sono rivelati un utile strumento di prevenzione e contenimento del contagio sui luoghi di lavoro.

Gli esiti positivi delle iniziali fasi del monitoraggio, avviato dal Dipartimento della funzione pubblica, attestano come le pubbliche amministrazioni abbiano dimostrato la capacità di adattarsi rapidamente alle condizioni poste, riorganizzando le proprie attività, impiegando gli strumenti di *web collaboration* già disponibili sul mercato, costruendo, all'uopo, obiettivi di breve periodo, dimostrando intelligenza operativa e responsabilità.

È quanto mai auspicabile, quindi, avviare azioni che sviluppino le potenzialità espresse dalle organizzazioni pubbliche e private, nello scenario delineatosi con l'emergenza sanitaria, e che promuovano l'introduzione intelligente del lavoro agile nel sistema pubblico e privato, secondo un progetto di medio-lungo periodo, che, come pure auspicato nelle direttive formulate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, costituisca un'occasione utile per individuare i profili organizzativi da migliorare e potenziare, con particolare riguardo alla programmazione per risultati, alla *performance* e alla qualità dei servizi, all'*accountability* e alla responsabilità, alla digitalizzazione degli enti, al potenziamento delle risorse informative, nonché allo sviluppo delle competenze tecniche e relazionali, creando azioni di accompagnamento mirato del personale.

CONSIDERATO CHE

Il Consiglio Regionale della Puglia, impegnato sui temi dell'innovazione e dell'*open innovation*, già prima dell'emergenza sanitaria da Covid-19, all'esito di apposita manifestazione di interesse, è stato selezionato per partecipare ad una sperimentazione pilota, nell'ambito del Progetto "*Lavoro agile per il futuro della PA*", cofinanziato dal PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2020, Asse I, Azione 1.3.5, realizzato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e rivolto ad accompagnare le pubbliche amministrazioni nella realizzazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa.

A seguito dell'avvio della sperimentazione del lavoro agile per il personale dipendente del Consiglio Regionale, nell'ambito delle attività di cui al richiamato Progetto, sia anteriormente che successivamente all'emergenza sanitaria da Covid-19, è stata avviata una fase di monitoraggio dell'attuazione dell'istituto, articolata in distinte rilevazioni, dal cui esito è emerso un contesto organizzativo e funzionale pienamente compatibile con l'attuazione di un complessivo processo di significativa modernizzazione dei modelli di gestione del personale e dell'attività delle strutture amministrative di supporto all'Assemblea legislativa regionale.

Le risorse umane rappresentano un *asset* fondamentale al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici delle pubbliche amministrazioni.

L'utilizzo di misure conciliative dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti è funzionale all'attuazione della flessibilità organizzativa e della semplificazione dei processi nell'ambito delle organizzazioni pubbliche e private che, a loro volta, trovano nel potenziamento dell'utilizzo delle tecnologie ICT l'ulteriore, imprescindibile, fattore abilitante.

Nella fase successiva all'emergenza le pubbliche amministrazioni, nonché aziende e imprese private, saranno chiamate ad implementare azioni di analisi organizzativa, di monitoraggio, nonché di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e, sotto un profilo strategico di medio periodo, saranno sollecitate ad intraprendere azioni di innovazione della cultura organizzativa per un nuovo livello di *performance*, di cambiamento dello stile di *e-leadership* e di sviluppo delle competenze digitali del proprio personale.

Fondamentale sarà il ricorso a percorsi di accompagnamento dei dipendenti, in particolare dei dipendenti pubblici, nel processo di trasformazione digitale dell'amministrazione e di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nel Codice dell'amministrazione digitale, di cui al menzionato D. Lgs. n. 82 del 2005, è esplicito l'invito alle Regioni affinché promuovano sul territorio azioni tese a realizzare un processo di digitalizzazione dell'azione amministrativa coordinato e condiviso tra le autonomie locali, con l'obiettivo di garantire migliori servizi ai cittadini e alle imprese.

I soggetti presenti ed operanti sul territorio sono chiamati a promuovere interventi in una logica proattiva e di confronto sulle tematiche organizzative, funzionali e conciliative coinvolte dall'utilizzo del lavoro agile, in una prospettiva territoriale e interistituzionale.

Tutto ciò premesso le parti convengono e stipulano quanto segue

Art. 1 Approvazione premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

Art. 2 Finalità

Il presente Accordo è finalizzato a creare le condizioni di sistema affinché possano svilupparsi, nell'ambito delle pubbliche amministrazioni e delle imprese presenti nel territorio regionale, forme di organizzazione e gestione delle risorse umane duttili e flessibili, e modalità di lavoro *smart*, contribuendo così al processo di trasformazione e di innovazione delle organizzazioni, che dovranno essere capaci di produrre valore basato sull'intelligenza, sulla flessibilità, sulla responsabilità dei singoli e sulla capacità di *e-leadership* del *management*, per accelerare la transizione digitale che coinvolge l'intero territorio.

Obiettivi dell'Accordo sono:

- favorire la creazione di un luogo fisico e virtuale di confronto e di scambio tra attori pubblici e privati presenti sul territorio sui temi dello *smart working*, della flessibilità organizzativa e della conciliazione vita/lavoro, della *performance* legata all'innovazione dell'organizzazione;
- promuovere la cultura locale sul lavoro agile, al fine di favorire la concreta diffusione dello stesso, sia in ambito pubblico, che privato, quale volano per lo sviluppo delle competenze e il miglioramento della qualità dei servizi;
- valorizzare lo *smart working* quale leva strategica non soltanto per promuovere il benessere e la qualità della vita delle persone e delle famiglie e l'innovazione organizzativa delle imprese e delle pubbliche amministrazioni del territorio, ma anche per favorire la crescita e lo sviluppo del territorio e delle città, anche con riferimento alla mobilità sostenibile e alla riduzione delle emissioni inquinanti;
- dare visibilità alle eventuali specificità di iniziative poste in essere, durante e dopo l'emergenza sanitaria da Covid-19, da parte di imprese e pubbliche amministrazioni del territorio, in un'ottica di valorizzazione delle buone pratiche in materia di lavoro agile;
- attivare apposite forme di confronto, prodromiche alla redazione e sottoscrizione di intese interistituzionali, per l'utilizzo del lavoro agile quale strumento cui ricorrere, nelle modalità all'uopo appositamente definite, anche per fronteggiare eventuali situazioni emergenziali e/o di pericolo sul territorio regionale, anche rivenienti da fattori ambientali, climatici e/o da situazioni eccezionali.

Art. 3 Oggetto

Il presente Accordo disciplina i rapporti tra il Consiglio Regionale e gli Enti/Soggetti Aderenti al fine di promuovere e realizzare iniziative ed azioni di attuazione delle seguenti linee di attività, funzionali all'attuazione delle finalità di cui all'art. 2:

- istituzione di appositi tavoli di studio;
- istituzione di osservatori permanenti sul territorio;
- progettazione e realizzazione di iniziative congiunte tra gli aderenti, finalizzate all'approfondimento tematico e all'accompagnamento degli attori pubblici e privati interessati all'implementazione in forma stabile del lavoro agile nell'ambito delle rispettive organizzazioni, con elaborazione e condivisione di contenuti teorici e metodologici;
- elaborazione e condivisione di strumenti e modelli per l'attuazione del monitoraggio dell'utilizzo del lavoro agile;
- convocazione, con cadenza periodica, di sessioni di scambio e confronto in ambito territoriale;
- promozione e organizzazione di iniziative divulgative e informative sul territorio connesse all'utilizzo del lavoro agile;
- realizzazione di spazi di *coworking* utilizzabili dai dipendenti dei soggetti e degli enti sottoscrittori del presente accordo;
- elaborazione e condivisione di linee guida per l'innovazione dei processi organizzativi e la (ri)progettazione degli spazi fisici di lavoro;

- attuazione di attività di analisi e pubblicazione dei dati e delle esperienze di utilizzo del lavoro agile presenti sul territorio regionale.

Le parti si impegnano a gestire in modo coordinato e sistemico la realizzazione delle iniziative di cui al presente Accordo, assicurando condizioni di economicità ed efficienza ed a mettere in atto, per quanto di rispettiva competenza, tutte le attività idonee alla proficua realizzazione dello stesso.

Art. 4

Impegni del Consiglio Regionale della Puglia

Il Consiglio Regionale, in coerenza con il ruolo istituzionale spettante, si impegna ad offrire ogni supporto utile alla esecuzione dell'Accordo.

In particolare, sarà cura del Consiglio Regionale della Puglia:

- a) stimolare e promuovere la collaborazione tra le parti e assicurare il coordinamento generale delle attività idonee alla realizzazione delle linee di attività di cui all'art. 3 del presente Accordo;
- b) promuovere apposite iniziative di rilevazione dello stato di attuazione/utilizzo del lavoro agile presso gli Enti/Soggetti aderenti;
- c) organizzare momenti periodici di confronto sui temi connessi allo *smart working*, all'innovazione organizzativa, alla *performance*, al *change management*, al benessere organizzativo, alle misure di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, alle politiche di conciliazione vita privata-vita professionale, anche attraverso il coinvolgimento di testimoni e professionisti esterni;
- d) mettere a disposizione degli Enti/Soggetti aderenti gli spazi di *coworking* appositamente allestiti presso la sede del Consiglio Regionale della Puglia, secondo criteri di dettaglio definiti in apposito documento definito nell'ambito del coordinamento delle attività, consentendo la prenotazione e l'utilizzo degli spazi stessi, nei limiti di capienza consentiti, ai dipendenti degli Enti/Soggetti aderenti che ne facciano richiesta;
- e) predisporre e realizzare apposite iniziative di comunicazione/condivisione/diffusione volte alla promozione delle buone pratiche poste in essere con gli Enti/Soggetti aderenti in attuazione del presente Accordo.

Art. 5

Impegno degli Enti/Soggetti aderenti

In un contesto di collaborazione sinergica con il Consiglio Regionale, gli Enti/Soggetti aderenti al presente Accordo si impegnano a:

- a) partecipare agli incontri periodici organizzati dal Consiglio Regionale nell'ambito delle linee di attività di cui all'art. 3, individuando a tal fine il/i proprio/i referente/i;
- b) mettere a disposizione delle parti, secondo criteri di dettaglio definiti in apposito documento definito nell'ambito del coordinamento delle attività, spazi di *coworking* aperti all'utilizzo dei dipendenti degli Enti/Soggetti aderenti, ove l'allestimento degli stessi

- rappresenti opzione logistica praticabile nell'ambito della rispettiva organizzazione degli spazi;
- c) rendere disponibili i dati relativi all'implementazione dello *smart working* all'interno delle proprie organizzazioni, funzionali a consentire il periodico monitoraggio della diffusione e dell'impatto del lavoro agile all'interno della rete di amministrazioni ed imprese partecipanti all'Accordo;
 - d) favorire, all'interno delle rispettive organizzazioni, l'adozione delle iniziative e degli atti utili alla realizzazione delle finalità dell'Accordo.

Art. 6

Safety, security e funzionalità degli spazi

Nell'individuazione e predisposizione degli spazi di *coworking*, le parti garantiscono reciprocamente la conformità degli stessi alle norme di sicurezza di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni.

È compito del Consiglio Regionale, con il supporto di un Tavolo tematico per l'approfondimento all'uopo individuato, elaborare indicazioni condivise in tema di *safety, security* e funzionalità degli spazi oggetto dell'Accordo, anche al fine di creare le migliori condizioni per uno sviluppo omogeneo a livello territoriale.

Art. 7

Ulteriori adesioni

Il presente Accordo resta aperto alla sottoscrizione di ulteriori Enti e imprese interessati ad aderire, secondo le finalità espresse agli artt. 2 e 3, e gli impegni previsti all'art. 5, mediante sottoscrizione con il Consiglio Regionale della Puglia, in qualità di soggetto promotore del presente Accordo.

Le richieste di adesione, indirizzate al Consiglio Regionale della Puglia, saranno accolte sentiti gli Enti/Soggetti aderenti.

Il presente Accordo potrà essere modificato o integrato di comune accordo tra le parti prima della scadenza.

Art. 8

Durata dell'Accordo

Il presente Accordo produce effetti dalla data di sottoscrizione del Consiglio e di almeno un Ente/Soggetto aderente ed ha la durata di tre anni, con decorrenza dalla data della prima sottoscrizione per adesione. Esso è rinnovabile per ulteriori tre anni, con apposito atto sottoscritto dalle parti.

Art. 9
Risoluzione delle controversie

Le parti concordano di definire secondo i principi della leale collaborazione tra istituzioni qualsiasi vertenza che possa nascere dall'interpretazione o esecuzione del presente Accordo.

Per qualunque controversia relativa all'interpretazione, applicazione ed esecuzione del presente Accordo, ove non risolta in via transitoria, le parti individuano di comune accordo come competente il Foro di Bari.

Art. 10
Trattamento dei dati

Le attività e iniziative previste dal presente Accordo che comportino il trattamento di dati personali sono realizzate nel rispetto delle disposizioni dettate dal Regolamento UE 2016/679, *Regolamento generale sulla protezione dei dati* e di quelle contenute nel D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, *Codice in materia di protezione dei dati personali*.

Art. 11
Disposizioni finali

Il presente Accordo non comporta oneri economici per le parti, che si impegnano allo svolgimento delle attività funzionali al perseguimento delle finalità di cui all'art. 2, ricorrendo alle risorse umane, finanziarie e strumentali nella propria disponibilità.

L'Accordo è stipulato in modalità elettronica, mediante sottoscrizione con firma digitale dalle parti, secondo le modalità previste dal D. Lgs. n. 82 del 2005, o secondo la modalità individuata d'intesa tra le parti.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per il Consiglio Regionale della Puglia

Avv. Domenica GATTULLI

Per

Per

Per

Rapporto di verifica


Verifica effettuata in data 24/08/2020 alle 11:44:16 UTC.

1. File esaminato: "Accordo networking_sottoscritto_digitalmente.pdf.p7m.p7m"

Il file *Accordo networking_sottoscritto_digitalmente.pdf.p7m.p7m* è un documento elettronico di tipo CADES (busta P7M con documento firmato).

- Impronta del file: 8fccdd2d266d8f5547af16294e4cbab6a650cf88259668c2c403e259b5ea07c2
- Algoritmo di impronta: SHA256

1.1 Schema di sintesi

Firmatario	Autorità emittente	Esito verifica
1) SANGUEDOLCE ANTONIO	InfoCert Firma Qualificata 2	

1.1.1 Firma n° 1 - SANGUEDOLCE ANTONIO

La firma è integra e valida

La firma rispetta la Deliberazione CNIPA 45/2009

Questa firma è stata apposta da **Antonio Sanguedolce**, C.F./P.IVA TINIT-SNGNTN62R27E506A, nazione IT.

Dettagli Certificato

- Common Name: **Antonio Sanguedolce**
- Codice Fiscale / Partita IVA: **TINIT-SNGNTN62R27E506A**
- Titolo: **Non disponibile**
- Organizzazione: **NON PRESENTE**
- Nazione: **IT**
- Numero di serie: **7317792**
- Rilasciato da: **InfoCert Firma Qualificata 2**
- Usi del certificato: **Non repudiation (40)**
- Scopi del certificato: **1.3.76.36.1.1.1, 1.3.76.24.1.1.2, 0.4.0.194112.1.2**
- Validità: dal **05/03/2018 alle 11:19:09** al **18/03/2021 alle 23:59:59**
- Stato di revoca: **Il certificato NON risulta revocato**
- Verifica CRL: Verificato con CRL numero **1347160** emessa in data **24/08/2020 alle 13:30:00**

(Per i dettagli sul certificato dell'autorità emittente fare riferimento a [1.A.1.1])

 Il certificato ha validità legale

Il certificato è conforme al regolamento europeo UE 910/2014

Il certificato è conservato dalla CA per almeno 20 anni.

La chiave privata associata al certificato è memorizzata in un dispositivo sicuro conforme al regolamento europeo UE 910/2014

1.A Appendice

Certificati delle autorità radice (CA)

1.A.1.1 Dettagli Certificato


- Common Name: **InfoCert Firma Qualificata 2**
- Codice Fiscale / Partita IVA: **07945211006**
- Titolo: **Non disponibile**
- Organizzazione: **INFOCERT SPA**
- Nazione: **IT**
- Numero di serie: **1**
- Rilasciato da: **InfoCert Firma Qualificata 2**
- Usi del certificato: **CRL signature, Key certificate signature (6)**
- Scopi del certificato: **2.5.29.32.0**
- Validità: dal **19/04/2013 alle 16:26:15** al **19/04/2029 alle 17:26:15**

2. File esaminato: "Accordo networking_sottoscritto_digitalmente.pdf.p7m"

Il file *Accordo networking_sottoscritto_digitalmente.pdf.p7m* è un documento elettronico di tipo CADES (busta P7M con documento firmato).

- Impronta del file: **bd4eec735b6a2af1441e646a7887bdf7aeae3a7e6d8a27830e8a5a7c70ea85a4**
- Algoritmo di impronta: **SHA256**

2.1 Schema di sintesi

Firmatario	Autorità emittente	Esito verifica
1) GATTULLI DOMENICA	InfoCert Firma Qualificata 2	

2.1.1 Firma n° 1 - GATTULLI DOMENICA

La firma è integra e valida

La firma rispetta la Deliberazione CNIPA 45/2009

Questa firma è stata apposta da **Domenica Gattulli**, C.F./P.IVA TINIT-GTTDNC67D46A285R, nazione IT.

Dettagli Certificato

- Common Name: **Domenica Gattulli**
- Codice Fiscale / Partita IVA: **TINIT-GTTDNC67D46A285R**
- Titolo: **Non disponibile**
- Organizzazione: **NON PRESENTE**
- Nazione: **IT**
- Numero di serie: **18591782**
- Rilasciato da: **InfoCert Firma Qualificata 2**
- Usi del certificato: **Non repudiation (40)**
- Scopi del certificato: **1.3.76.36.1.1.1, 1.3.76.24.1.1.2, 0.4.0.194112.1.2**
- Validità: dal **03/06/2020 alle 11:41:58** al **14/06/2023 alle 23:59:59**
- Stato di revoca: **Il certificato NON risulta revocato**
- Verifica CRL: Verificato con CRL numero **1347182** emessa in data **24/08/2020 alle 13:30:00**

(Per i dettagli sul certificato dell'autorità emittente fare riferimento a [2.A.1.1])

✓ Il certificato ha validità legale

Il certificato è conforme al regolamento europeo UE 910/2014

Il certificato è conservato dalla CA per almeno **20** anni.

La chiave privata associata al certificato è memorizzata in un dispositivo sicuro conforme al regolamento europeo UE 910/2014

2.A Appendice

Certificati delle autorità radice (CA)

2.A.1.1 Dettagli Certificato

- Common Name: **InfoCert Firma Qualificata 2**
- Codice Fiscale / Partita IVA: **07945211006**
- Titolo: **Non disponibile**
- Organizzazione: **INFOCERT SPA**
- Nazione: **IT**
- Numero di serie: **1**
- Rilasciato da: **InfoCert Firma Qualificata 2**
- Usi del certificato: **CRL signature, Key certificate signature (6)**
- Scopi del certificato: **2.5.29.32.0**
- Validità: dal **19/04/2013 alle 16:26:15** al **19/04/2029 alle 17:26:15**

