

## DETERMINAZIONE N. 3 DEL 23.01.2023

**Oggetto:** Determina n. 153 del 5.12.2022 - Modifica e contestuale sostituzione del disciplinare in materia di lavoro agile allegato parte integrante.

### Il Direttore Generale

- VISTA la Legge Regionale 27 aprile 2016, n. 8 "Legge forestale della Sardegna", che ha istituito l'Agenzia FoReSTAS;
- VISTA la Legge Regionale 13 novembre 1998, n. 31 che disciplina l'organizzazione degli uffici della Regione e del relativo personale;
- VISTO l'art. 32 della L.69/2009, che disciplina gli effetti di pubblicità legale derivanti dalla pubblicazione degli atti sul sito web dell'Amministrazione;
- VISTA la Delibera n. 38/6 del 21.12.2022, con la quale viene conferito al Dott. Antonio Casula l'incarico di Direttore Generale dell'Agenzia FoReSTAS, con decorrenza dalla presa di servizio, in data 2 gennaio 2023, e per un periodo di cinque anni;
- VISTO il Decreto Presidenziale n. 94 del 28.12.2022, avente per oggetto: Nomina del Direttore generale dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Legge regionale 13 novembre 1998, n. 31, art. 33, comma 2, con il quale è conferito al dott. Antonio Casula l'incarico di Direttore generale dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS), con decorrenza dalla presa di servizio in data 2 gennaio 2023, e per un periodo di cinque anni.;
- RICHIAMATA la Legge 22 maggio 2017, n. 81, "*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 definisce il lavoro agile è 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*" (art. 18);
- VISTO l'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione;
- VISTO l'art 14 comma 1 della Legge 07/08/2015 n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche che dispone quanto segue: "*In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano*";
- VISTO il D.P.C.M. 23 settembre 2021, recante "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni";

VISTO il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, che disciplina il rientro al lavoro in presenza per tutti i dipendenti della pubblica amministrazione a partire dal 15 ottobre 2021 e visti in particolare:

– l'art. 1, comma 2, ai sensi del quale le amministrazioni *“organizzano le attività dei propri uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale. Entro i quindici giorni successivi alla data di cui al comma 1, adottano le misure organizzative necessarie per la piena attuazione del presente decreto”*;

– l'art.1, comma 3, 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 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO); il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, e che l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) assicurazione della piena erogazione dei servizi resi agli utenti;
- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile;
- c) una piattaforma digitale o un cloud o comunque strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno: 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;

VISTE le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministero per la pubblica amministrazione recante *“modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*, sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021, secondo cui l'utilizzo del lavoro agile avverrà sempre attraverso un accordo individuale tra l'amministrazione e il singolo dipendente, che definisce gli obiettivi, le modalità di esecuzione e i criteri di misurazione della prestazione lavorativa;

VISTA la circolare del 5 gennaio 2022, firmata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro del lavoro, volta a sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ad utilizzare il lavoro agile in quanto strumento

flessibile, al fine di diminuire la possibilità di diffondersi del virus, mantenendo però invariati i servizi resi all'utenza, stabilendo pertanto che ogni amministrazione *“può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene brevi da contatti con soggetti positivi al coronavirus)”*;

- VISTA** la circolare adottata dalla Direzione Generale del personale e riforma della Regione Sardegna, prot. n 32758 del 12.08.2022, avente ad oggetto *“Novità introdotte dal Decreto legislativo del 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”*.
- DATO ATTO CHE** la Direzione generale dell'Agenzia Forestas, nell'ottica di favorire il ricorso al lavoro agile anche oltre la fase emergenziale, con determina dirigenziale n. 153 del 5.12.2022, in accoglimento della proposta già formulata dal Servizio Personale, Affari Generali e Contratti (nota Prot. n. 20695 del 31.12.2021), ha disposto l'adozione di un disciplinare volto a regolamentare l'utilizzo della suddetta modalità lavorativa da parte dei dipendenti dell'Agenzia Forestas;
- RILEVATO CHE** il predetto disciplinare, allegato alla determina sopraindicata, esclude espressamente la possibilità, per i dipendenti, di fruire del lavoro agile in occasione delle giornate di rientro pomeridiano;
- RITENUTO** a seguito di ulteriori approfondimenti in merito alla natura giuridica dell'istituto, ed anche in accoglimento dei rilievi formulati da parte delle OO.SS rappresentative, di dover modificare il disciplinare per l'applicazione del lavoro agile, allegato alla determina n. 153 del 5.12.2022, eliminando la suddetta limitazione, con efficacia retroattiva, e dunque a far data dalla adozione della determina sopraindicata;
- RILEVATA** altresì l'esigenza di recepire, in senso più favorevole ai lavoratori, le modifiche recentemente introdotte con Decreto L.gs n. 105-2022, in ordine all'individuazione dei dipendenti aventi priorità di accesso all'istituto del lavoro agile;

CONSIDERATO CHE trattandosi di modifiche sostanziali si rende, pertanto, necessario procedere alla sostituzione del disciplinare precedentemente adottato con quello allegato alla presente determinazione;

DATO ATTO che la suddetta modifica può essere disposta senza nuovi o maggiori oneri a carico dell'Agenzia;

ATTESTATA la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa;

Premesso tutto quanto sopra

## DETERMINA

ART.1 di modificare, per le motivazioni espresse in premessa e qui richiamate, il disciplinare per l'applicazione del lavoro agile, allegato alla determinazione n. 153 del 5.12.2022, e per l'effetto sostituirlo con il documento che si acclude alla presente, per costituirne parte integrante e sostanziale;

ART. 2 di far salve le istanze eventualmente già presentate a far data dall'adozione della determinazione n. 153 del 5.12.2022;

ART. 3 di trasmettere copia del disciplinare, e relativi documenti allegati, al Servizio Personale per conoscenza e quanto di competenza per i successivi adempimenti;

ART. 4 di procedere alla pubblicazione del presente provvedimento mediante inserimento nella sezione *Bandi e Atti* del sito istituzionale dell'Agenzia.

**Il Direttore Generale**

Dr. Antonio Casula