



DELIBERA N. 1/2022

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

L'UFFICIO

NELLA sua riunione di Consiglio del 7 gennaio 2022, svoltasi tramite collegamento telematico;

VISTA la legge 24 dicembre 2012, n. 243, recante "Disposizioni per l'attuazione del principio del pareggio del bilancio ai sensi dell'articolo 81, sesto comma, della Costituzione" (di seguito, "legge istitutiva"), che, al Capo VII, istituisce l'Ufficio parlamentare di bilancio;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Ufficio;

VISTO il Regolamento recante il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Ufficio;

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che, all'art. 14, introduce nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, con la quale il lavoro agile viene disciplinato come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti", applicabile anche al settore pubblico;

VISTA la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017, n. 3, che, in riferimento all'articolo 14 della predetta legge 124/2015, definisce le linee guida inerenti all'organizzazione del lavoro e la gestione del personale delle Amministrazioni pubbliche;

VISTA la delibera del Consiglio dell'11 aprile 2019, n. 7, con la quale è stata disciplinata la prima applicazione del lavoro agile per il personale in servizio presso l'Ufficio;

VISTA la circolare n. 1/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in materia di misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa;

VISTA la delibera del Consiglio del 22 gennaio 2020, n. 2, recante il Regolamento UPB per l'adozione del lavoro agile nel 2020;

VISTA la delibera del Consiglio del 9 marzo 2020, n. 6, contenente ulteriori misure per il ricorso allo svolgimento del lavoro agile in considerazione dell'emergenza sanitaria;

VISTO il 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e, in particolare, l'articolo 87, comma 1, secondo periodo, che prevede che 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, 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;

VISTO l'art. 263 del DL 19 maggio 2020, n. 34, convertito con legge 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", che prevede che, in considerazione dell'evolversi della situazione pandemica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;

VISTA la Direttiva del 4 maggio 2020, n. 3, del Ministro per la pubblica amministrazione sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte della pubblica amministrazione;

VISTO il DPCM 11 giugno 2020 relativo a ulteriori disposizioni attuative del DL 25 marzo 2020, n. 19 e del DL 16 maggio 2020, n. 33, recanti ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19;

VISTO il DL 23 luglio 2021, n. 105 e, in particolare, l'articolo 1 che ha prorogato lo stato di emergenza fino al 31 dicembre 2021;

VISTO il DL 21 settembre 2021, n. 127, recante "Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde Covid-19 e il rafforzamento del sistema di screening" e in particolare l'articolo 1 che estende l'obbligo del possesso della certificazione Covid-19 anche ai lavoratori del settore pubblico;

VISTO il DPCM 23 settembre 2021, adottato ai sensi dell'art. 87 comma 1, del DL 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;

VISTO altresì, il comma 4, del citato articolo 87, che prevede che gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui al medesimo articolo;

VISTO il decreto del Ministro per pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, che definisce le misure organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il DL 24 dicembre 2021 n. 221 di "Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da legge-19";

VISTA la circolare sul lavoro agile del 5 gennaio 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con cui, in considerazione dell'aumento dei contagi, si invitano le amministrazioni pubbliche a utilizzare gli strumenti di flessibilità consentiti dalla normativa vigente;

RITENUTO di dover adottare un atto di regolazione che, prendendo atto che il lavoro in presenza è ridiventato modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, disciplini il

rientro in presenza del personale UPB, contemperando gli obblighi istituzionali dell'Ufficio con la primaria esigenza di tutelare la salute dei dipendenti e di tutti i soggetti coinvolti;

Su proposta del Presidente:

## **DELIBERA**

### **Articolo 1**

(Oggetto e destinatari)

1. Il lavoro in presenza è la modalità ordinaria con cui il personale dell'UPB svolge la propria attività lavorativa.
2. Il ricorso al lavoro agile è consentito sul presupposto che lo svolgimento in presenza sia prevalente per ciascun dipendente, secondo le indicazioni riportate di seguito.
3. Sono integralmente richiamate le norme relative ai cc.dd. lavoratori fragili, di cui all'art. 26 del DL 17 marzo 2020, n. 18.

### **Articolo 2**

(Modalità di esercizio dell'attività lavorativa)

1. Ciascun dipendente può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di 10 giorni al mese.
2. Il Direttore generale e i Direttori dei Servizi definiscono, d'intesa con il personale rispettivamente assegnato:
  - a. l'individuazione delle giornate di lavoro agile, nell'ambito dei limiti di cui al comma 1;
  - b. le attività da svolgere in modalità agile;
  - c. le modalità di monitoraggio (che possono includere anche la trasmissione di un *report* periodico delle attività svolte);
  - d. le fasce di contattabilità e di disconnessione; in particolare, al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, ciascun dipendente deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità per almeno 6 ore anche non continuative; a ciascun dipendente deve essere garantito un adeguato periodo di disconnessione all'interno del quale non può svolgere alcuna attività lavorativa.
3. In qualunque momento, in presenza di esigenze istituzionali che lo richiedano, il Direttore generale o il Direttore del Servizio interessato potranno revocare o rimodulare l'autorizzazione al lavoro agile e/o chiedere, con comunicazione che deve pervenire almeno il giorno prima, che la prestazione lavorativa sia resa in presenza, sospendendo o interrompendo l'esecuzione della prestazione in modalità agile. In tale ultimo caso, il dipendente rende la prestazione lavorativa in presenza secondo le modalità ordinarie.

4. Il rientro in presenza non comporta il recupero delle giornate di lavoro agile non fruito, fatta salva diversa determinazione del Direttore interessato, tenuto conto delle esigenze di servizio.
5. Tutte le disposizioni comunicate tramite i normali strumenti telematici sono da intendersi come pienamente efficaci e vincolanti. In particolare, è fatto obbligo a tutto il personale di presidiare con continuità il proprio indirizzo di posta elettronica.

### **Articolo 3**

(Luogo dell'attività lavorativa e sicurezza)

1. Il dipendente individua discrezionalmente il luogo in cui svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, nel rispetto delle indicazioni contenute in un'apposita Informativa sulla sicurezza, recante l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione, che l'Ufficio gli consegna perché possa operare una scelta consapevole e al fine di tutelare la sua sicurezza e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.
2. L'Ufficio non risponde degli eventuali infortuni verificatisi a causa della scelta del luogo di lavoro e/o dell'utilizzo non corretto della postazione lavorativa da parte del personale.
3. Ciascun dipendente, durante l'attività in presenza, deve attenersi scrupolosamente alle prescrizioni elaborate dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi sui luoghi di lavoro UPB, in materia di prevenzione del contagio da Covid-19, nonché alle analoghe indicazioni provenienti dalle Amministrazioni del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati.

### **Articolo 4**

(Strumenti)

1. Il dipendente espleta il lavoro agile avvalendosi del computer portatile fornito dall'Ufficio e/o con gli strumenti informatici già in suo possesso quali computer portatili, *tablet*, *smartphone* e con una propria e adeguata connessione *internet*.
2. Il dipendente deve attenersi alle indicazioni fornite dall'Ufficio del Direttore generale in materia di sicurezza informatica. In particolare, nell'espletamento della sua attività lavorativa, deve utilizzare unicamente le modalità e gli applicativi da esso indicati.
3. Le eventuali spese connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile sono, in ogni caso, a carico del dipendente, fatta eccezione per la manutenzione degli strumenti tecnologici forniti dall'Ufficio che restano a carico dello stesso.
4. In caso di problemi di natura tecnico-informatica che comportino impedimenti e/o rallentamenti delle attività lavorative a distanza, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al Direttore generale o al Direttore del rispettivo Servizio, che, qualora lo ritenga necessario per l'efficace e sicuro svolgimento del lavoro, potrà richiamarlo a lavorare in presenza, secondo quanto indicato dal precedente articolo 2, comma 3.

## **Articolo 5**

(Trattamento giuridico ed economico)

1. Lo svolgimento del lavoro agile non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto con il dipendente.
2. Al personale coinvolto compete il trattamento economico in godimento.
3. Le giornate di lavoro agile sono riconosciute come prestazione lavorativa equivalente a quelle ordinarie.
4. In relazione a tali giornate, non è riconosciuto alcun trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario a qualsiasi titolo, né permessi o altri istituti che comportino riduzioni di orario oppure ore a recupero.
5. Per le giornate di lavoro agile non è riconosciuta l'erogazione del buono pasto.

## **Articolo 6**

(Durata)

1. Gli effetti della delibera decorrono dal 14 febbraio 2022 e fino a diversa disposizione del Consiglio.
2. L'Ufficio monitorerà gli esiti delle attività lavorative svolte in modalità agile, anche al fine di revocare e/o modificare e/o integrare i provvedimenti adottati.
3. In caso di peggioramento del quadro epidemiologico, in coerenza con eventuali provvedimenti delle Autorità nazionali competenti e su indicazione del Consiglio, il Direttore generale potrà aumentare il numero delle giornate di lavoro agile consentite a ciascun dipendente e/o posticipare la decorrenza del presente provvedimento.

## **Articolo 7**

(Norme di rinvio)

1. La presente delibera sostituisce le precedenti in materia di lavoro agile.
2. Per quanto non esplicitamente indicato, si fa rinvio alle norme applicabili al rapporto di lavoro nel suo complesso.

Roma, 7 gennaio 2022

Il Presidente

Prof. Giuseppe Pisauro

