



## **CONSIGLIO REGIONALE DELLA PUGLIA**

### **Determinazione del Segretario Generale**

#### **N. 11 del Registro delle Determinazioni**

**OGGETTO:** Adozione del *“Piano per l'utilizzo del telelavoro”*.

Il giorno 26 marzo 2018 in Bari, nella sede del Consiglio Regionale della Puglia, sita in via Capruzzi, n. 212

#### **IL SEGRETARIO GENERALE**

**Visti** gli artt. 4 e 16 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Visti** gli artt. 4 e 5 della L.R. n. 7/1997.

**Vista** la L.R. n. 6/2007 recante norme sull'autonomia organizzativa e funzionale del Consiglio regionale.

**Viste** le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 279/2009, n. 298/2009 e n. 29/2011, relative all'assetto organizzativo delle strutture consiliari.

**Visto** l'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, che prevede l'obbligo di sostituire la pubblicazione tradizionale all'Albo ufficiale con la pubblicazione di documenti digitali sui siti informatici.

**Visto** l'art.18 del Dlgs.196/03 “Codice in materia di protezione dei dati personali” in merito ai Principi applicabili ai trattamenti effettuati dai soggetti pubblici.

**Vista** la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio n. 27 dell'8/02/16, di attuazione all'autonomia organizzativa, funzionale e contabile del Consiglio Regionale, in osservanza alla L.R. 2/2004, art. 23, nonché di approvazione dello schema di Atto di Alta Organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia e la successiva deliberazione n. 39 del 20.04.2016, di approvazione definitiva del medesimo Atto di Alta Organizzazione.

**VISTA** la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 15 del 12.11.2015, con cui è stato nominato il Segretario Generale del Consiglio Regionale.

**VISTO** l'art. 17 dell'Atto di Alta Organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia, che individua le funzioni del Segretario Generale.

**VISTA** la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 40/2016, con cui è stato nominato il Dirigente della Sezione Risorse Umane.

**VISTO** il Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, a norma dell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191;

**VISTO** l'Accordo quadro sul telelavoro, di cui al contratto collettivo nazionale quadro del 23 marzo 2000;

**VISTO** l'art. 1 del CCNL 14/09/2000 integrativo e successivo al CCNL 01/04/1999 del comparto Regioni e Autonomie Locali.

**VISTO** l'art. 13 del Contratto Integrativo Decentrato della Regione Puglia, in materia di orario di lavoro.

**VISTA** la Deliberazione A.I.P.A. del 31 maggio 2001, n. 16, che disciplina le "Regole tecniche per il telelavoro, ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70".

**VISTA** l'istruttoria espletata dal Dirigente della Sezione Risorse Umane, il quale riferisce:

"L'art. 29 del Regolamento di organizzazione del Consiglio Regionale della Puglia di cui all'Atto di Alta Organizzazione adottato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 dell'08.02.2016 e approvato in via definitiva con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 39 del 20.04.2016, espressamente sancisce che il telelavoro, costituisce per il personale dipendente:

- a) uno strumento contrattuale particolarmente indicato ai fini della migliore conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita;
- b) una modalità di gestione del lavoro idonea a determinare un incremento della produttività del personale, essendo la stessa prevalentemente incrementata sul risultato;
- c) una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro con conseguente realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile di risorse umane;
- d) una modalità per raggiungere standard di efficienza, produttività e flessibilità ed un migliore coordinamento delle risorse interne, degli spazi destinati alle attività lavorative nonché l'abbattimento dei costi logistici e gestionali;
- e) uno strumento funzionale alle esigenze di cui sono portatori i lavoratori con disabilità.

Con determinazione n. 37, del 21 dicembre 2016, è stata adottata la "*Disciplina del telelavoro domiciliare presso il Consiglio regionale della Puglia*", con l'obiettivo di creare, attraverso l'utilizzo di tale strumento di realizzazione della flessibilità organizzativa e di semplificazione delle procedure lavorative, un modello organizzativo dinamico, funzionale al raggiungimento degli obiettivi di volta in volta definiti nell'ambito del *Piano della performance*, nonché di attuare una significativa modalità di modernizzazione dell'attività dell'ente.

L'art 2 della suddetta disciplina prevede, ai fini dello svolgimento di attività di telelavoro da parte del personale del comparto in servizio presso il Consiglio Regionale della Puglia, l'indizione di apposito Avviso da parte del Dirigente della Sezione Risorse Umane e la presentazione, in adesione a tale Avviso, delle istanze di ammissione al telelavoro, da avanzare mediante presentazione di un "Progetto di Telelavoro" sottoscritto dal Dirigente della Sezione/Servizio/Struttura di appartenenza del dipendente.

Con determinazione n. 46 del 22 dicembre 2016, il Dirigente della Sezione Risorse Umane ha adottato l'"Avviso interno per l'acquisizione delle istanze di ammissione allo svolgimento di telelavoro domiciliare da parte dei dipendenti in servizio presso il Consiglio regionale".

In data 12 luglio 2017, il Comitato di Valutazione istituito con la richiamata determinazione n. 37/2016, ha esaminato le istanze e i progetti pervenuti da parte dei dipendenti in servizio presso il Consiglio Regionale, in adesione al richiamato Avviso e ne ha disposto l'accoglimento, riscontrando la conformità delle attività indicate nei progetti di telelavoro, ai parametri di cui all'art. 3, comma 4, della richiamata determinazione del 21 dicembre 2016, n. 37.

Con determinazione del Dirigente della Sezione Risorse Umane n. 15 del 09.02.2018 è stato adottato l'Avviso interno per l'acquisizione, per l'anno 2018, delle istanze di ammissione allo svolgimento di telelavoro domiciliare da parte dei dipendenti del Consiglio Regionale.

L'art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012, come modificato dall'art. 1, comma 1, della L. n. 221/2012, dispone che: "Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web (...) lo stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione, in cui identificano le modalita' di realizzazione e le eventuali attivita' per cui non e' possibile l'utilizzo del telelavoro".

Con il presente provvedimento si procede, pertanto, ad approvare l'allegato "Piano per l'Utilizzo del Telelavoro", che verrà pubblicato sul sito *web* del Consiglio Regionale.

#### **VERIFICA AI SENSI DEL DLGs 196/03**

##### **Garanzie alla riservatezza**

La pubblicazione dell'atto all'albo, salve le garanzie previste dalla legge 241/90 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal Dlgs 196/03 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal vigente regolamento regionale n. 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento a dati sensibili.

**Adempimenti contabili di cui alla legge regionale 16 novembre 2001, n. 28  
e successive modifiche ed integrazioni**

La presente determinazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del Bilancio del Consiglio regionale.

**DETERMINA**

Per tutto quanto riportato in premessa e che qui si intende integralmente riportato:

- di adottare, il *“Piano per l'utilizzo del telelavoro”*, allegato alla presente determinazione e che della stessa costituisce parte integrante, contenente le indicazioni relative allo stato di attuazione del telelavoro domiciliare presso il Consiglio Regionale della Puglia per l'anno 2017.
- Di dare atto che, annualmente, si provvederà, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012, come modificato dall'art. 1, comma 1, della L. n. 221/2012, e dell'art. 7 della *“Disciplina del telelavoro domiciliare presso il Consiglio Regionale della Puglia”*, alla definizione dello stato di attuazione del *“Piano per l'utilizzo del telelavoro”* nell'ambito dell'organizzazione delle strutture consiliari e alla conseguente pubblicazione sul sito web del Consiglio Regionale.
- Di dare atto che il suddetto Piano, adottato con il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012, come modificato dall'art. 1, comma 1, della L. n. 221/2012, e dell'art. 7 della *“Disciplina del telelavoro domiciliare presso il Consiglio Regionale della Puglia”*, adottata con determinazione n. 37 del 21 dicembre 2016, verrà pubblicato sul sito web del Consiglio Regionale, nella Sezione *“Amministrazione Trasparente”*, *“Altri contenuti – Dati Ulteriori”*.
- Di trasmettere il presente atto, a cura della Sezione Risorse Umane, alle OO.SS. e al CUG.

La presente determinazione, redatta in unico originale, è composta da 5 facciate e da 1 allegato composti da 5 fogli;

- Sarà conservata e custodita, per la raccolta, presso la Segreteria Generale;
- Sarà pubblicata all'Albo della Segreteria Generale e sul sito *web* del Consiglio regionale.
- Sarà pubblicata nella Sezione *“Amministrazione Trasparente”* – *“Altri contenuti – Dati ulteriori”* del sito web del Consiglio Regionale.

F.to Il Segretario Generale  
Avv. Domenica Gattulli

La sottoscritta attesta che il procedimento istruttorio affidatole è stato espletato nel rispetto della vigente normativa regionale, statale e comunitaria e secondo le direttive dell'Ufficio di Presidenza e che il presente schema di provvedimento, dalla stessa predisposto, è conforme alle risultanze dell'istruttoria.

F.to Il Dirigente della Sezione Risorse Umane  
(Dott.ssa Angelica Brandi)



Consiglio Regionale della Puglia

## **“PIANO PER L’UTILIZZO DEL TELELAVORO”**

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si è da tempo affacciata all’orizzonte delle pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle quali si affermano nuovi modelli organizzativi ed è ormai in atto la progressiva destrutturazione del lavoro, anche attraverso l’utilizzazione diffusa di forme di digitalizzazione sempre più capillari.

Nell’ampio contesto delle misure e degli strumenti finalizzati alla realizzazione di forme di conciliazione tra esigenze di vita e professionali, si colloca il telelavoro, oggetto un articolato sistema di fonti.

La Legge 16 giugno 1998, n. 191, contenente norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni, all’art. 4, comma 1, dispone che *“allo scopo di razionalizzare l’organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l’impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza”*.

Con decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, è stato adottato il Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 4, comma 3, della richiamata legge 16 giugno 1998, n. 191.

L’art. 1, comma 2, del suddetto Decreto dispone che: *“Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative coerenti con le disposizioni di cui al presente decreto”*.

Alle fonti normative citate si aggiungono l’Accordo quadro di cui al contratto collettivo nazionale quadro del 23 marzo 2000, l’art. 1 del CCNL 14/09/2000 integrativo e successivo al CCNL 01/04/1999 del comparto Regioni e Autonomie Locali, l’art. 13 del Contratto Integrativo Decentrato della Regione Puglia, in materia di orario di lavoro.

Il quadro complessivo risultante dall’insieme delle fonti vigenti sopra richiamate configura il telelavoro come uno strumento di realizzazione della flessibilità organizzativa e di semplificazione delle procedure lavorative, un fattore di innovazione che rappresenta, per ciascuna Amministrazione, una modalità di miglioramento degli *standard* qualitativi della vita dei dipendenti e di incremento del benessere organizzativo, oltre che un modello innovativo di azione positiva, utile a favorire l’implementazione di politiche di gestione delle risorse umane e di sviluppo dell’amministrazione regionale in un’ottica di genere.

Più di recente La Legge 7 agosto 2015, n. 124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, all’art. 14, prevede 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 per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, al almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai*



## Consiglio Regionale della Puglia

*fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative”.*

La legge delega persegue, dunque, attraverso il rinvio al telelavoro e ad ulteriori misure conciliative, l'obiettivo del raggiungimento di *standard* qualitativi sempre più elevati dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, anche attraverso nuove modalità spazio-temporali di gestione del lavoro.

È ormai pacifico che il nuovo modo di “telelavorare”, ovvero di assumere nuove coordinate «spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa», non rappresenta un vantaggio solo per il lavoratore – da interpretare come migliore conciliazione delle attività di cura, vita e lavoro, con particolare riferimento alle cure parentali – ma si traduce in un potenziale vantaggio anche per l'utente, soprattutto in termini di risparmio e qualità del servizio erogato.

E' evidente – tuttavia – che l'adozione di misure conciliative può concretamente concorrere al miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza solo nella misura in cui queste misure si accompagnino all'affermazione di nuovi modelli di azione della P.A., in cui il criterio di valutazione delle prestazioni è rappresentato prevalentemente dalla realizzazione dei risultati e degli obiettivi attesi, indipendentemente dall'allocazione fisica e temporale dell'attività svolta dal dipendente per conseguire quei risultati.

Per la collettività, inoltre, è possibile che il telelavoro si traduca, sia pure indirettamente, in uno strumento per la politica di riequilibrio territoriale, soprattutto nelle aree urbane fortemente congestionate, con riflessi positivi sul sistema dei trasporti, sul risparmio energetico, sulla localizzazione equilibrata di attività e di funzioni.

Nel merito dell'esperienza del Consiglio Regionale della Puglia, proprio in ragione della centralità riconosciuta agli strumenti in grado di realizzare forme di flessibilità organizzativa e funzionale, il telelavoro è disciplinato nell'ambito del Regolamento di organizzazione di cui all'Atto di Alta Organizzazione adottato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 dell'08.02.2016 e approvato in via definitiva con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 39 del 20.04.2016, ove, all'art. 29, ove è espressamente sancito che il telelavoro, costituisce per il personale dipendente:

- a) uno strumento contrattuale particolarmente indicato ai fini della migliore conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita;
- b) una modalità di gestione del lavoro idonea a determinare un incremento della produttività del personale, essendo la stessa prevalentemente incrementata sul risultato;
- c) una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro con conseguente realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile di risorse umane;
- d) una modalità per raggiungere standard di efficienza, produttività e flessibilità ed un migliore coordinamento delle risorse interne, degli spazi destinati alle attività lavorative nonché l'abbattimento dei costi logistici e gestionali;
- e) uno strumento funzionale alle esigenze di cui sono portatori i lavoratori con disabilità.

Il telelavoro costituisce, pertanto, uno strumento di realizzazione della flessibilità organizzativa e di semplificazione delle procedure lavorative, un fattore di innovazione che rappresenta, per ciascuna



## Consiglio Regionale della Puglia

Amministrazione, una modalità di miglioramento degli *standard* qualitativi della vita dei dipendenti e di incremento del benessere organizzativo.

Il telelavoro rappresenta, altresì, nell'ambito di tale prospettiva e in considerazione del generale e consueto svolgimento del "lavoro di cura" da parte delle donne, un modello innovativo di azione positiva, per mezzo del quale accrescere la motivazione e la prospettiva di crescita professionale, favorendo l'implementazione di politiche di gestione delle risorse umane e di sviluppo dell'amministrazione regionale in un'ottica di genere, in conformità a quanto previsto dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale.

La mancata indicazione tassativa delle attività telelavorabili, da parte del D.P.R. n. 70/1999, consente di ritenere che le PP.AA. godano, in materia, di ampia autonomia. L'autonomia, la programmabilità del lavoro, la possibilità di controllo e valutazione dei risultati, sono tra le caratteristiche peculiari delle attività telelavorabili, che possono – pertanto – annoverare attività di elaborazione e trasmissione di dati e informazioni, attività informatiche, progettuali, di studio, analisi, ricerca, consulenza, nonché di elaborazione di documenti, anche complessi.

Lo scopo perseguito con l'introduzione stabile del telelavoro presso il Consiglio Regionale, avvenuta a seguito dell'adozione, con determinazione n. 37 del 21 dicembre 2016, della "*Disciplina del telelavoro domiciliare presso il Consiglio Regionale della Puglia*", è – infatti – quello di concorrere a creare, attraverso tale strumento, un modello organizzativo dinamico, funzionale al raggiungimento degli obiettivi di volta in volta definiti nell'ambito del *Piano della performance*, nonché di attuare una significativa modalità di modernizzazione dell'attività dell'ente, passando da una logica per atti ad una logica per processi, in cui le risorse umane assumono un ruolo realmente centrale nelle scelte organizzative dell'Amministrazione.

L'introduzione di una disciplina *ad hoc* del telelavoro presso il Consiglio Regionale è stata prevista tra gli obiettivi strategici del *Piano della Performance per il triennio 2016-2018* del Consiglio Regionale, approvato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 58 del 28 luglio 2016 e successiva integrazione di cui alla Deliberazione n. 72 del 15 novembre 2016.

Rispetto a tale obiettivo strategico, la percentuale del 10% dei dipendenti che nell'ambito di ciascuna amministrazione possono avvalersi del telelavoro, individuata dalla legge delega n. 124/2015, costituisce un valore minimo, rispetto al quale il contingente massimo del 20% della dotazione di personale del Consiglio Regionale, stabilito dalla Disciplina di cui alla determinazione n. 37/2016, non può che risultare pienamente coerente.

La disciplina del telelavoro domiciliare presso il Consiglio Regionale, introduce, in via sperimentale e transitoria la possibilità di prevedere prestazioni di telelavoro per il personale con qualifica dirigenziale, per non più di un giorno a settimana, limitatamente allo svolgimento di attività di studio, analisi e ricerca afferenti l'incarico ricoperto dal dirigente, individuate e dettagliatamente descritte in apposito progetto di telelavoro, sottoposto al vaglio dell'Ufficio di Presidenza.

Tale opzione è coerente con le previsioni di cui all'art. 3, comma 6, del Decreto del Presidente della Repubblica n. 70 dell'8 marzo 1999 ed all'art. 4, comma 5 dell'accordo quadro 23 marzo 2000.

La due disposizioni citate prevedono – infatti – che, sulla base di quanto previsto da apposito progetto, il dirigente possa esercitare le proprie funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

Attualmente nessun dirigente in servizio presso il Consiglio Regionale della Puglia usufruisce del telelavoro domiciliare.



## Consiglio Regionale della Puglia

L'art 2 della richiamata Disciplina prevede, ai fini dello svolgimento di attività di telelavoro da parte del personale del comparto in servizio presso il Consiglio Regionale della Puglia, l'indizione di apposito Avviso da parte del Dirigente della Sezione Risorse Umane e la presentazione, in adesione a tale Avviso, delle istanze di ammissione al telelavoro, da avanzare mediante presentazione di un "Progetto di Telelavoro" sottoscritto dal Dirigente della Sezione/Servizio/Struttura di appartenenza del dipendente.

Con determinazione n. 46 del 22 dicembre 2016, il Dirigente della Sezione Risorse Umane ha adottato l'"Avviso interno per l'acquisizione delle istanze di ammissione allo svolgimento di telelavoro domiciliare da parte dei dipendenti in servizio presso il Consiglio regionale".

I progetti di telelavoro pervenuti, sono stati presentati da n. 3 unità di personale di categoria D (per i quali ricorre, altresì, sia pure con distinte decorrenze, la titolarità di incarico di posizione organizzativa) e da n. 1 unità di personale appartenente alla categoria C. Le prestazioni lavorative oggetto dei progetti di telelavoro presentati attengono, prevalentemente ad attività di studio, ricerca, analisi normativa e predisposizione atti.

Le motivazioni della richiesta di ammissione al telelavoro sono da ascrivere, prevalentemente, alla distanza del luogo di residenza dalla sede di lavoro e dalla esigenza di cura di minori e/o di parenti in situazione di handicap in condizione di gravità.

In data 12 luglio 2017, il Comitato di Valutazione istituito con la richiamata determinazione n. 37/2016, ha esaminato le istanze e i progetti pervenuti da parte dei dipendenti in servizio presso il Consiglio Regionale, in adesione al richiamato Avviso e ne ha disposto l'accoglimento riscontrando la conformità delle attività indicate nei progetti di telelavoro, ai parametri di cui all'art. 3, comma 4 della determinazione del 21 dicembre 2016 n. 37.

All'esito della valutazione positiva effettuata dal Comitato di Valutazione, si è proceduto, ai sensi dell'art. 5 della richiamata Disciplina e per il tramite del Servizio Datore di Lavoro, alla verifica relativa alla conformità del locale e della postazione di telelavoro individuati dal dipendente presso il proprio domicilio alla vigente normativa in materia di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche, previa attestazione resa a tal fine dal Responsabile regionale del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi.

La durata dei Progetti di telelavoro è fissata in n. 2 anni, rinnovabili all'esito della eventuale presentazione di nuovo progetto.

Ai fini della verifica del corretto adempimento della prestazione contrattualmente dovuta, il telelavoratore provvede alla compilazione, con cadenza mensile, di un apposito report inerente l'attività svolta, recante l'indicazione delle giornate di svolgimento del telelavoro, del rispetto delle fasce di reperibilità, della fruizione, in costanza della giornata di telelavoro, di eventuali permessi giornalieri od orari ai sensi della L. n. 104/1992 ss.mm.ii., delle attività e degli adempimenti svolti, dell'analisi e dell'andamento dei progetti assegnati e dei risultati attesi e conseguiti.

Il suddetto *report* viene inviato dal dipendente alla Sezione Risorse Umane ed al Dirigente della Sezione/Servizio/Struttura di appartenenza, che provvede alla compilazione di un distinto *report* mensile recante l'indicazione delle attività e dei compiti assegnati e dei risultati conseguiti.

Il trattamento retributivo, fondamentale e accessorio, del dipendente che svolge la propria attività in telelavoro è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale e integrativa. I buoni pasto vengono riconosciuti nei soli giorni di rientro presso la sede consiliare.



## Consiglio Regionale della Puglia

Con determinazione del Dirigente della Sezione Risorse Umane n. 15 del 09.02.2018 è stato adottato l'Avviso interno per l'acquisizione, per l'anno 2018, delle istanze di ammissione allo svolgimento di telelavoro domiciliare da parte dei dipendenti del Consiglio Regionale.

### **Stato di attuazione del telelavoro domiciliare presso il Consiglio Regionale della Puglia - anno 2017**

Dati relativi alle n. 4 posizioni di telelavoro attive nel corso del 2017 presso il Consiglio Regionale della Puglia:

CATEGORIA	STRUTTURA DI APPARTENENZA	TITOLARITA' DI INCARICO DI P.O. E A.P.	DATA DI AVVIO DEL PROGETTO DI TELELAVORO
D1	SEGRETERIA GENERALE DEL CONSIGLIO	Titolare di P.O.	01.09.2017
C1	CORECOM	//	10.11.2017
D6	SEZIONE AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'	Titolare di P.O.	13.11.2017
D1	SEZIONE STUDIO E DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO DELL'ATTIVITA' LEGISLATIVA	Titolare di P.O	4.12.2017