



REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE

EMANATO CON D.R. N. 288 DEL 14 MAGGIO 2024
IN VIGORE DAL 3 GIUGNO 2024

Art. 1

Definizioni

1. L'Università degli Studi della Basilicata, nell'ambito dei principi generali di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, disciplina il lavoro agile quale forma di impiego flessibile di tutto il personale dipendente, con le seguenti finalità:
 - a) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, funzionali al miglioramento del benessere individuale e organizzativo;
 - b) promuovere modelli di gestione delle risorse umane orientati al miglioramento dei risultati e alla valorizzazione di competenze individuali, quali orientamento ai risultati, spirito di iniziativa e flessibilità operativa;
 - c) diffondere la cultura digitale e sviluppare le competenze necessarie per un utilizzo equilibrato ed efficace dei nuovi strumenti;
 - d) razionalizzare l'organizzazione del lavoro, anche per la realizzazione di economie di gestione;
 - e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti e la diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze.
2. Ai fini del presente regolamento si considera lavoro agile una modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può essere resa in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa, grazie anche alle opportunità fornite dalle nuove tecnologie.
3. Lavoro agile e *smart working* sono sinonimi; nel testo del presente regolamento è utilizzata la definizione "lavoro agile" con l'acronimo *LA*.
4. Il *LA* non è assimilabile al telelavoro ed è con questo incompatibile.
5. Il *LA* non si applica alle funzioni dirigenziali.
6. Sono escluse dalle prestazioni in *LA* le attività lavorative effettuate in turno e quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Art. 2

Fonti

1. Il presente regolamento è emanato nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed ai sensi della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in particolare l'art. 14, che promuove la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche anche tramite la sperimentazione del cosiddetto lavoro agile; della Legge 22 maggio 2017 n. 81, in particolare il capo II "Lavoro Agile"; della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, che fornisce gli indirizzi e le linee guida per l'attuazione, attraverso una fase di sperimentazione, dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124. Esso si raccorda allo schema di linee guida in materia di lavoro agile nelle



amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni sottoscritto il 30 novembre 2021, con particolare riguardo alle indicazioni contenute nella Parte I (paragrafi 1 e 2) e Parte II (paragrafi 1-6), nonché agli obiettivi strategici del Comitato Unico di Garanzia finalizzati al raggiungimento di un più ottimale equilibrio tra vita privata e vita professionale ed al miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo.

2. Nel presente regolamento trovano inoltre applicazione la Direttiva sul *lavoro agile* del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica amministrazione, i principi generali riportati nel Titolo III – Capo I, artt. 11-14, del CCNL 18 gennaio 2024 per le forme di lavoro a distanza espressamente previste e le *Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane* contenute nel Decreto Legislativo 15 marzo 2024, n. 29.

Art. 3

Disciplina

1. Fatte salve le condizioni particolari di cui al successivo art. 5 le giornate di *LA* complessivamente richiedibili dalle unità di personale sono così definite:
 - in numero massimo di **4 (quattro)** giorni lavorativi al mese, cumulabili su base trimestrale, per le unità di personale che ricoprono incarichi di responsabilità;
 - in numero massimo di **6 (sei)** giorni lavorativi al mese, cumulabili su base trimestrale, per le restanti unità di personale.
2. Può presentare richiesta di adesione al *LA* il personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato ovvero in servizio in posizione di comando e distacco da altri Enti, secondo le disposizioni del presente regolamento.
3. Ai fini dell'adozione del *LA*, le singole strutture di Ateneo valutano la coerenza delle attività svolte con i presupposti di svolgimento in modalità agile, considerando in particolare i seguenti requisiti:
 - a) le-i dipendenti svolgono, in tutto o in parte, attività che non richiedono la costante presenza fisica nella sede principale di lavoro o l'accesso a documentazioni o informazioni riservate e disponibili solo presso la struttura di Ateneo in cui presta servizio;
 - b) la gestione delle attività, in termini di tempistica, modalità di svolgimento e di coordinamento e interazione con altri soggetti, richiede un elevato grado di autonomia e la prevalente utilizzazione di strumentazioni tecnologiche;
 - c) le-i dipendenti svolgono, in tutto o in parte, attività che non richiedono uno specifico controllo sulla corretta modalità di esecuzione, bensì una verifica sul rispetto dei tempi e della qualità dei risultati attesi;
 - d) le-i dipendenti hanno capacità di organizzazione e propensione all'assunzione di responsabilità;
 - e) assume carattere prevalente lo svolgimento in presenza della prestazione lavorativa da parte di chi ha funzioni di coordinamento e controllo, nonché dei responsabili di procedimento.
4. Ai fini della realizzazione delle attività svolte in *LA*, gli obiettivi individuali assegnati devono potere essere svolti, indifferentemente, in presenza o da remoto. Alle persone che accedono al *LA* vanno, in ogni caso, assegnati obiettivi individuali: specifici, misurabili, coerenti e compatibili con



il contesto organizzativo, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance anche al fine di valutarne il grado di raggiungimento.

5. Ai fini del monitoraggio e del conteggio delle presenze in servizio, le-i dipendenti dovranno indicare nella procedura di rilevazione delle presenze <<Rilpres>> la giornata di LA inserendo la causale <<LA – piano straordinario lavoro agile>>.

Art. 4

Progetto di lavoro agile ed accordo individuale

1. Può presentare richiesta di LA il personale di cui all'art 3, comma 2, che abbia concordato le modalità di LA con il-la Responsabile di riferimento, fermi restando i requisiti di cui al precedente articolo 3, comma 3, e verificate le esigenze di servizio.

2. Per l'avvio del LA sono previste le seguenti fasi:

a) proposta del progetto di LA e successiva approvazione dello stesso da parte della-del Responsabile di riferimento;

b) presentazione del modello ALA (Accesso Lavoro Agile) predisposto sulla base del progetto individuale di LA concordato con il-la responsabile di riferimento;

c) sottoscrizione dell'accordo individuale di LA contenente gli elementi essenziali relativi alle modalità di svolgimento della prestazione.

3. Nel progetto di lavoro agile sono definite le modalità di svolgimento delle attività in LA e le relative tempistiche, evidenziando in particolare l'autonomia nell'esecuzione delle attività in termini di svolgimento e di coordinamento/interazione con altri soggetti.

Il progetto di LA indica:

a) la programmazione delle giornate di LA in base a quanto stabilito nel successivo art. 6, comma 4;

b) la frazionabilità in mezze giornate ovvero il ricorso al lavoro agile per l'intera giornata. In caso di frazionamento, le ore di lavoro agile concorrono al completamento dell'orario di lavoro quotidiano, ma non sono computate ai fini del riconoscimento del buono pasto, né dello straordinario;

c) la necessità di stabilire giornate fisse o variabili;

d) le modalità di coordinamento e raccordo con il-la Responsabile di riferimento.

4. L'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione in modalità agile definisce: le fasi di svolgimento delle attività in LA e le relative tempistiche, evidenziando in particolare:

a) decorrenza e durata dell'accordo avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di esecuzione della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro; ove necessario, per la tipologia di attività svolta, il-la dipendente concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile eseguirla, con indicazione delle giornate da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;

c) indicazione delle modalità di rientro;



- d) dotazione delle risorse e strumenti informatici a disposizione;
- e) gli adempimenti in materia di riservatezza, sicurezza e salute sul lavoro.

Art. 5

Tutela di particolari condizioni

1. Per le lavoratrici ed i lavoratori che si trovano nelle certificate condizioni di seguito riportare il numero di giorni di lavoro agile è elevato ad **8 (otto)** su base mensile.

Nello specifico:

- a) lavoratrici e lavoratori su cui grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido, della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e secondaria di primo grado;
- b) lavoratrici e lavoratori residenti in località con distanze pari o superiori a 30 km;
- c) lavoratrici e lavoratori con una delle patologie e-o condizioni individuate dal Decreto Interministeriale (Salute, Lavoro e Pubblica Amministrazione) del 4 febbraio 2022;
- d) lavoratrici e lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- e) lavoratrici e lavoratori che, alle condizioni indicate dalla Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 18 febbraio 2010, prot. 3884, abbiano nel nucleo familiare una persona con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 o in situazione di fragilità certificata;
- f) lavoratrici madri e lavoratori padri che, alle condizioni previste dall'art. 5-ter del D.L. 7 gennaio 2022, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 marzo 2022, n. 18, hanno almeno una figlia o un figlio in condizioni di disabilità grave, riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o almeno una figlia o un figlio con bisogni educativi speciali;
- g) lavoratrici e lavoratori che prestano assistenza quotidiana al coniuge, all'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o della-del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé (c.d. *caregiver* familiare);
- h) lavoratrici madri e lavoratori padri con figlie o figli minori di 3 anni;
- i) lavoratrici e lavoratori di età pari o superiore a 65 anni.

2. Su certificazione del medico competente la-il dipendente ha diritto all'incremento del ricorso al lavoro agile fino al 100% per particolari condizioni di salute.

3. L'Amministrazione potrà facilitare l'accesso al lavoro agile alle lavoratrici ed ai lavoratori che potrebbero trovarsi in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, ove opportunamente motivate e documentate.



Art. 6

Esecuzione ed articolazione dell'attività lavorativa in modalità agile, contattabilità e diritto alla disconnessione

1. La sottoscrizione dell'accordo individuale determina una variazione organizzativa del rapporto di lavoro che incide sulle modalità spaziali e temporali di esecuzione della prestazione lavorativa.
 2. Compatibilmente con quanto previsto nell'art. 3, comma 1, ed in funzione delle esigenze individuali, il luogo esterno ai locali dell'Università in cui espletare l'attività lavorativa è individuato, nell'ambito del territorio nazionale, discrezionalmente dalla singola o dal singolo dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza di cui al successivo art. 10, affinché non sia pregiudicata la tutela della-della dipendente stessa-o e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di servizio.
 3. L'orario di lavoro in *LA* deve essere distribuito nell'arco della giornata in modo da assicurare 11 ore di riposo consecutive nelle 24 ore e tutte le pause previste dai contratti nazionali e dalle normative nel tempo vigenti, nonché dagli specifici regolamenti in vigore presso l'Università degli Studi della Basilicata per tutto il personale in servizio. Durante tale periodo non sono richiesti contatti con le colleghe ed i colleghi e/o con le-i responsabili di riferimento per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.
 4. La prestazione di *LA*, come da indicazione della-della responsabile di riferimento, potrà essere svolta dal lunedì al venerdì nel rispetto della normale durata dell'orario di lavoro ordinario.
 5. Le giornate eccedenti la predetta soglia riducono proporzionalmente la disponibilità delle giornate fruibili nell'arco dei tre mesi successivi. Alla-al responsabile di riferimento è demandato il compito di verificare la corretta applicazione di tale disposizione.
 6. In linea con quanto previsto dall'art. 14, comma 1, lett. a), del CCNL 18 gennaio 2024, secondo cui la fascia di contattabilità non può essere superiore all'orario medio giornaliero, la-il dipendente è rintracciabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o videoconferenza di norma nella **fascia di contattabilità** dalle ore 9.30 alle ore 12.30, coincidente con la **fascia di compresenza** prevista per il lavoro in sede. La fascia di contattabilità può essere eventualmente rideterminata all'interno degli accordi individuali, fermo restando il periodo di tre ore continuative previsto per la rintracciabilità.
- Qualora la-il dipendente fosse nella impossibilità di rendersi contattabile nella fascia oraria prevista, sarà tenuta-o a darne tempestiva comunicazione al-la responsabile di riferimento.
7. Nel rapporto di lavoro part time il numero delle ore di contattabilità dovrà essere riproporzionato e concordato con la-il propria-o responsabile diretta-o.

Art. 7

Principio della rotazione e attività in presenza

1. Lo svolgimento del *LA* non può eludere il principio di rotazione, da attuare secondo modalità definite nell'ambito delle strutture di appartenenza.
2. Assume in ogni caso carattere prevalente lo svolgimento in presenza della prestazione.



3. Per sopravvenute esigenze di servizio, la lavoratrice e/o il lavoratore possono essere richiamati in sede con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, con un preavviso di almeno ventiquattrore. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con la/il responsabile di riferimento, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 8

Trattamento giuridico ed economico

1. L'Ateneo garantisce che le-i dipendenti che si avvalgono delle modalità di *LA* non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
2. L'assegnazione della-del dipendente all'attività di *LA* non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro in atto: trova pertanto applicazione la disciplina contrattuale nazionale e integrativa prevista per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto Istruzione e Ricerca, nonché il trattamento retributivo tabellare, accessorio e i diritti economico professionali maturati.
3. Ai fini degli istituti di carriera e del computo dell'anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio, pari a quello ordinariamente reso presso la sede di servizio abituale.
4. Non sono previste prestazioni di lavoro straordinarie, notturne e festive che determinino maggiorazioni retributive; sono invece compatibili istituti che comportino riduzione di orario.
5. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di *LA* non si ha diritto al buono pasto.

Art. 9

Assenze e permessi

1. In concomitanza con la fascia di contattabilità, di cui al precedente art. 6, la-il dipendente non può accumulare eccedenze orarie né straordinarie e può richiedere la fruizione dei permessi orari, sindacali e per motivi personali o familiari, nonché dei permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104.
2. L'Amministrazione provvede agli specifici adeguamenti del sistema di gestione della rilevazione delle presenze in servizio.

Art. 10

Uso delle attrezzature in dotazione e forme di copertura assicurativa

1. I costi di installazione, manutenzione e riparazione degli strumenti informatici eventualmente forniti dall'Amministrazione sono a carico dell'Università. Sono, del pari, a carico dell'Ateneo le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza.
2. Sono a carico della-del dipendente le spese connesse ai consumi energetici, quelle relative alla connessione dati se di proprietà dell'interessata-o, nonché le eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione a distanza.



3. La-il dipendente è responsabile civilmente ai sensi dell'art. 2051 del Codice civile per i danni provocati all'apparecchiatura in custodia a meno che non si provi il caso fortuito.
4. Alle lavoratrici ed ai lavoratori in modalità *LA* si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, contenente *"Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*.
5. Le polizze già in essere garantiscono copertura assicurativa per l'attività svolta in *LA* così come per quella svolta in sede. Al pari delle altre e degli altri dipendenti, la-il dipendente continua ad essere coperta-o dall'assicurazione INAIL.
6. La-il dipendente è tenuta-o a prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Art. 11

Formazione professionale e comunicazione con il contesto organizzativo

1. Le-i dipendenti in *LA* accedono a specifici corsi di formazione obbligatoria riguardanti:
 - a) le procedure tecnico-informatiche di connessione da remoto e le regole comportamentali da osservare quando vi siano problemi tecnici che rendano difficoltoso o addirittura impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza;
 - b) i rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici e le regole da osservare nella scelta del luogo di lavoro ai fini della salute e della sicurezza della-del dipendente;
 - c) le previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali e di regole comportamentali sugli obblighi di riservatezza e tutela delle informazioni.
2. Le lavoratrici ed i lavoratori in *LA* godono degli stessi diritti sindacali di coloro che prestano la propria attività con modalità tradizionali. Sono salvaguardati i diritti sindacali di cui agli artt. 81 e 82 del CCNL 18 gennaio 2024 relativo al personale del comparto "Istruzione e Ricerca".

Art. 12

Obblighi

1. Le-i dipendenti in *LA* sono tenute-i a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni utilizzati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e al rispetto delle previsioni del Regolamento (UE) 679/2016 e del D. Lgs. n. 196/2003 in materia di privacy e di protezione dei dati personali.
2. Le-i dipendenti in *LA* conformano inoltre la propria condotta al rispetto:
 - a) dell'obbligo di diligenza, secondo le previsioni dell'art. 2104 del Codice civile;
 - b) dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 del Codice civile;
 - c) degli obblighi di riservatezza, ai sensi del D.P.R. n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e s.m.i..
3. Trovano applicazione le disposizioni su incompatibilità e cumulo di impieghi di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni.



4. L'inosservanza degli obblighi sanciti dalla normativa nazionale, dai contratti collettivi di comparto nel tempo vigenti e dai Codici Etico e di Comportamento adottati dall'Università degli Studi della Basilicata, se accertata, può costituire comportamento rilevante ai fini disciplinari e di conseguenza determinare l'applicazione delle sanzioni previste.

Art. 13

Facoltà di recesso

1. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile si fonda sulla volontarietà delle parti e sulla reversibilità dell'accordo, che può essere revocato in qualsiasi momento da entrambe le parti per motivate ragioni con un preavviso non inferiore a **15 (quindici)** giorni lavorativi.
2. L'Amministrazione può esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato, qualora la-il dipendente in *LA* risulti inadempiente o non sia in grado di svolgere l'attività ad essa- o assegnata in piena autonomia.
3. L'Amministrazione può inoltre esercitare, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 18 gennaio 2024, la facoltà di recesso dall'accordo per giustificato motivo.
4. Sono cause immediate di recesso da parte dell'Amministrazione:
 - a) sanzione disciplinare comminata per la violazione degli obblighi di cui al precedente art. 12;
 - b) cambiamento di mansioni-struttura o qualsiasi altro elemento che verrà ritenuto a tale fine rilevante;
 - c) sopravvenuta incompatibilità delle attività in carico alla-al dipendente con lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Art. 14

Norme finali e di rinvio

1. Il presente regolamento è emanato con decreto rettorale.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rimanda alla normativa e al CCNL di comparto vigenti.