



FONDAZIONE LIRICO SINFONICA  
PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI

Ministero per i Beni e le Attività Culturali | Regione Puglia | Città Metropolitana di Bari | Comune di Bari

## REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19"

Il Sovrintendente Nicola Massimo Biscardi

### Visti

- la deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020;
- gli articoli 18 e 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- l'Ordinanza Regione Puglia del 03.03.2020
- il DPCM 04/03/2020, articolo 1 comma 1 lettera n).

### Premesso che:

- la Fondazione Petruzzelli intende avvalersi, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dell'accesso alle modalità di lavoro agile per il personale amministrativo della Fondazione Petruzzelli;
- la validità di tali disposizioni saranno strettamente collegate all'evoluzione dell'emergenza sanitaria come da disposizioni dettate dagli organi istituzionali competenti;
- il presente regolamento non dà luogo a una nuova articolazione dell'orario di lavoro.

**INFORMATE** le OO.SS. CGIL –CISL-UIL – CISAL-FIALS.

### Tutto ciò premesso

in via d'urgenza e salvo autorizzazione del Consiglio d'Indirizzo, il Sovrintendente propone il seguente Regolamento Temporaneo sulla disciplina del lavoro agile nella Fondazione lirico sinfonica Petruzzelli e teatri di Bari.

### Art. 1

#### OGGETTO E FINALITA'

Il presente regolamento disciplina l'adozione del lavoro agile, in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, e in osservanza della legge del 22 maggio 2017 n. 81 cui si rinvia per quanto qui non previsto e della Direttiva n. 1/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con l'introduzione del lavoro agile la Fondazione Petruzzelli intende:

- promuovere ove possibile forme di lavoro flessibili quale misura contenitiva dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- garantire che le attività della Fondazione Petruzzelli possano essere svolte per consentire la continuità amministrativa dell'ente.

### ART. 2

#### DEFINIZIONI

Ai fini del presente regolamento, in virtù di quanto disposto dall'art. 18 della legge del 22 maggio 2017 n. 81, si intende per lavoro agile la prestazione di lavoro eseguita presso il proprio domicilio o in un altro luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento, con la Fondazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali;

I soggetti interessati:

- a) Datore di lavoro: Fondazione lirico sinfonica Petruzzelli e teatri di Bari;
- b) Lavoratore agile: il/la dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
- c) Postazione di lavoro agile: il sistema tecnologico costituito da un insieme di strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al dipendente;
- d) Progetto di lavoro agile: i compiti da assegnare al lavoratore, le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (a distanza o domiciliare), gli obiettivi, le tecnologie, i criteri di verifica e valutazione dei risultati, i costi e benefici;



FONDAZIONE LIRICO SINFONICA  
PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI

Ministero per i Beni e le Attività Culturali | Regione Puglia | Città Metropolitana di Bari | Comune di Bari

- e) Accordo individuale integrativo di lavoro agile: l'accordo concluso tra il dipendente e la Fondazione Petruzzelli con cui si stabiliscono il contenuto, la durata, il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, l'articolazione settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro, la collocazione temporale delle fasce di disponibilità telefonica, i diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile, ogni altro elemento relativo al rapporto di telelavoro e lavoro agile.

**ART. 3**

**POSTAZIONE DI LAVORO AGILE**

Il regolamento è rivolto a tutto il personale amministrativo, ivi compresi i funzionari e dirigenti, che rivestano profili professionali che si prestano allo svolgimento della suddetta attività sulla base della valutazione effettuata dal Sovrintendente e che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, documentata attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica;
- lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa;
- i lavoratori sui quali grava la cura dei figli minori e a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido, della scuola dell'infanzia e di ogni ordine e grado.

I requisiti sopra elencati devono essere posseduti al momento della presentazione della manifestazione d'interesse.

**ART. 4**

**REQUISITI GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

L'assegnazione della posizione di lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dal contratto nazionale di lavoro, nonché dalle disposizioni regolamentari ed organizzative della Fondazione.

La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano i seguenti requisiti:

- a. è possibile svolgere le attività assegnate al dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica in teatro e negli uffici amministrativi;
- b. è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali della Fondazione;
- c. è possibile monitorare la prestazione;
- d. qualsiasi altra prestazione lavorativa concretamente esigibile in lavoro agile (quali ad esempio redazione contratti di lavoro, elaborazione di atti/provvedimenti amministrativi, di relazioni e documentazioni per avvisi, procedure di gara, convenzioni, espletamento di adempimenti istruttori, stesura di eventuale reportistica, redazione di comunicati stampa e gestione dei social media, gestione PEC e protocollo).

**ART. 5**

**SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE**

La prestazione lavorativa in modalità agile sarà espletata dal dipendente per l'intera settimana lavorativa ed in continuità con le fasce orarie assegnate a ciascun dipendente/ufficio.

Al termine del periodo di lavoro agile previsto dal presente accordo, si riterrà ripristinata la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione di lavoro, senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti. L'Ente si riserva la possibilità di prorogare la durata della prestazione lavorativa in modalità agile, sulla base delle indicazioni degli organi competenti al monitoraggio della situazione sanitaria e delle eventuali direttive impartite dagli organi competenti.

Durante le giornate di lavoro agile, il dipendente potrà fruire di tutti i permessi o altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali e normative, previa comunicazione ed autorizzazione che avverrà per mail o attraverso il sistema KEROS.

L'attestazione della presenza in servizio sarà effettuata attraverso l'utilizzo di apposita App per Smartphone da installare sul dispositivo messo a disposizione del dipendente secondo le indicazioni dell'allegato tecnico all'accordo individuale. Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione, nonché un'ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale dipendente, dovrà garantire la pronta risposta alla chiamata telefonica nelle



FONDAZIONE LIRICO SINFONICA  
PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI

Ministero per i Beni e le Attività Culturali | Regione Puglia | Città Metropolitana di Bari | Comune di Bari

normali fasce orarie di svolgimento della prestazione di lavoro. Resta fermo il diritto alla disconnessione di cui all'art. 7.

#### **ART. 6**

##### **STRUMENTI DI LAVORO**

Il lavoratore agile espleta l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri, quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dalla Fondazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, secondo i requisiti minimi indicati nell'allegato tecnico all'accordo individuale. La manutenzione delle attrezzature e dei relativi software è a carico del lavoratore agile, sul quale vige un obbligo di diligenza aggravato dovendo garantire la corretta funzionalità delle attrezzature messe a disposizione.

Il dipendente si impegna ad utilizzare la rete di connessione personale (fissa, wi-fi, wireless). Eventuali ulteriori costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non saranno rimborsati dalla Fondazione.

#### **ART. 7**

##### **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

La Fondazione riconosce il diritto del lavoratore agile di non leggere e non rispondere a mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa al di fuori delle fasce orarie di lavoro e durante la pausa pranzo.

#### **ART. 8**

##### **MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE**

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria. Il dipendente che intenda espletare la propria attività lavorativa in modalità agile deve presentare istanza all'ufficio del personale indicando le infrastrutture tecnologiche che intende mettere a disposizione dell'ente per l'espletamento della propria attività lavorativa. L'Ufficio del personale procederà alla valutazione circa la compatibilità della forma di lavoro flessibile con le mansioni da svolgersi e l'organizzazione del lavoro. L'accordo individuale di lavoro agile verrà stipulato dal dipendente con la Fondazione e non potrà eccedere la durata dello stato di emergenza, anche con riferimento al territorio regionale della Puglia.

#### **ART. 9**

##### **ACCORDO INDIVIDUALE**

I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile sottoscrivono un accordo, che disciplina:

- a) l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore;
- b) le modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

#### **ART. 10**

##### **RECESSO**

Le parti possono recedere dal contratto di lavoro agile in qualsiasi momento e con un preavviso di almeno 24 ore. In ogni caso l'accordo cesserà in caso di malfunzionamento delle infrastrutture tecnologiche ed informatiche messe a disposizione dal lavoratore per un numero di giorni pari a 2 consecutivi.

#### **ART. 11**

##### **TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO**

I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive. Inoltre, non sarà riconosciuta l'indennità per la reperibilità telefonica.



FONDAZIONE LIRICO SINFONICA  
PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI

Ministero per i Beni e le Attività Culturali | Regione Puglia | Città Metropolitana di Bari | Comune di Bari

Sono applicate, infine, tutte le norme previste dal codice disciplinare del CCNL della Fondazione Petruzzelli.

**ART. 12**

**OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE**

Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Amministrazione, ivi incluse le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale. Il dipendente nell'esecuzione della prestazione lavorativa si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni al presente articolo.

**ART. 13**

**PRIVACY**

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D.lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy. Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Regolamento UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dalla Fondazione in qualità di Titolare del Trattamento.

**ART. 14**

**SICUREZZA SUL LAVORO**

In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. 81/2008, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, l'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Ogni singolo dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

**ART. 15**

**NORMATIVA DI RINVIO**

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente regolamento, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro e al contratto collettivo nazionale di lavoro delle Fondazioni Lirico-Sinfoniche

**ART. 16**

**FAC SIMILE DELL'ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE**

**ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE**

In data \_\_\_\_\_, presso \_\_\_\_\_, la Fondazione \_\_\_\_\_, nella persona di \_\_\_\_\_ (di seguito Fondazione) e il/la Sig./ra nome, \_\_\_\_\_ cognome \_\_\_\_\_ qualifica \_\_\_\_\_ ufficio \_\_\_\_\_ (di seguito il Dipendente)

Visto

il "Regolamento Temporaneo Interno per l'adozione del lavoro agile" (riferimenti del regolamento) ..... (di seguito il Regolamento) e le relative fonti normative in esso richiamate, da intendersi qui integralmente trascritte; la manifestazione di interesse presentata dal dipendente in data \_\_\_\_\_, che si allega al presente accordo (All. n. 1) concordano quanto segue

**1. Svolgimento della prestazione:**

**a) durata dell'accordo e tempo della prestazione**

La prestazione lavorativa in modalità agile sarà espletata dal dipendente per n. \_\_\_ gg a settimana, per un totale di n. \_\_\_ al mese. Durante lo svolgimento della prestazione in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro resterà, ad ogni effetto diverso da quello regolati nel presente accordo, quella aziendale sita in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ n.

Al termine del periodo di lavoro agile previsto dal presente accordo, si riterrà ripristinata la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione di lavoro, senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti.



FONDAZIONE LIRICO SINFONICA  
PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI

Ministero per i Beni e le Attività Culturali | Regione Puglia | Città Metropolitana di Bari | Comune di Bari

Durante le giornate di lavoro agile, il dipendente potrà fruire di permessi o altri istituti che comportino riduzioni di orario o assenze giornaliere.

La distribuzione dell'orario di lavoro da parte del dipendente dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di orario relative alla tutela della sua integrità psico-fisica.

**b) Fasce di contattabilità**

Le ore di contattabilità, ovvero dei periodi di tempo durante i quali il dipendente deve rendersi contattabile dalla Fondazione via mail, telefono etc.) sono le seguenti:

dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 17.00 il lunedì

dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 14,00 alle ore 18,00 dal martedì al venerdì

Durante dette fasce, il dipendente sarà tenuto a rispondere alla Fondazione con immediatezza.

Al di fuori di dette fasce, la Fondazione non potrà pretendere l'immediata risposta. Resta fermo il diritto alla disconnessione di cui al paragrafo seguente.

**c) Diritto alla disconnessione**

Il dipendente ha diritto alla disconnessione nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, nonché delle fasce di contattabilità e comunque al termine della prestazione lavorativa giornaliera. Le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro sono quelle di cui all'art. 7 del Regolamento.

**2. Strumenti di lavoro**

Il lavoratore agile espleta l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri, quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dalla Fondazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, secondo i requisiti minimi indicati nell'allegato tecnico all'accordo individuale. La manutenzione delle attrezzature e dei relativi software è a carico del lavoratore agile, sul quale vige un obbligo di diligenza aggravato dovendo garantire la corretta funzionalità delle attrezzature messe a disposizione.

Il dipendente si impegna ad utilizzare la rete di connessione personale (fissa, wi-fi, wireless). Eventuali ulteriori costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non saranno rimborsati dalla Fondazione.

**3. Trattamento economico e normativo**

Nel periodo di lavoro in modalità agile al dipendente continuerà ad applicarsi il trattamento economico e normativo in essere durante lo svolgimento dell'attività in modalità tradizionale.

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non prevede il riconoscimento di alcuna indennità aggiuntiva, quale, a titolo puramente esemplificativo, e non esaustivo, l'indennità di missione, di trasferta, di reperibilità comunque denominate.

**4. Esercizio del potere di controllo**

L'esercizio del potere di controllo della Fondazione sulla prestazione resa in modalità agile avviene comunque nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 l. n. 300 del 1970 e successive modificazioni.

**5. Riservatezza**

Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni della Fondazione in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo della Fondazione e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

**6. Salute e sicurezza sul lavoro**

Al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoro del dipendente, la Fondazione, oltre a provvedere a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente, consegna allo stesso, che la sottoscrive per presa visione, un'informativa nella quale sono fornite puntuali indicazioni circa il corretto svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile nel periodo emergenziale.

La Fondazione, inoltre, provvede all'adeguata informazione del dipendente circa il corretto utilizzo delle apparecchiature, l'idoneità della postazione di lavoro prescelta, i rischi generali e specifici, nonché le modalità ottimali di svolgimento dell'attività con riferimento alle misure di prevenzione e protezione della sua integrità psico-fisico-sociale.



FONDAZIONE LIRICO SINFONICA  
PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI

Ministero per i Beni e le Attività Culturali | Regione Puglia | Città Metropolitana di Bari | Comune di Bari

Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dalla fondazione per fronteggiare i pericoli e i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità di lavoro agile. A tal fine, il dipendente ha l'obbligo di rispettare le direttive impartite dalla Fondazione, di individuare il luogo e le modalità di svolgimento della prestazione agile in maniera tale da evitare o ridurre la propria esposizione a fonti di pericolo e rischio a lui note.

La Fondazione è sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni riconducibili a un uso improprio delle apparecchiature ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti o da comportamenti inidonei e/o negligenti adottati. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile, il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione alla Fondazione.

L'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (all. 2) costituisce parte integrante del presente accordo.

#### **7. Condotte sanzionabili**

Come da Regolamento, le specifiche condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità agile, che danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari, sono riconducibili a tutte le fattispecie previste dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.

#### **8. Recesso**

Così come previsto all'art. 11 del Regolamento, le parti possono recedere dal presente accordo al cessare dei presupposti che hanno determinato lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile.

In caso di impedimenti che non consentano l'espletamento della regolare attività lavorativa per un periodo superiore a n. 2 giorni consecutivi, la Fondazione si riserva il diritto di recedere in maniera unilaterale dall'accordo individuale.

Allegati:

1. Manifestazione di interesse del lavoratore;
2. Informativa sulla sicurezza.
3. Informativa utilizzo App Keros
4. Informativa privacy

Il dipendente

La Fondazione

---

---

Il Presente regolamento è stato approvato dal Consiglio d'Indirizzo in data 6 marzo 2020

Il Sovrintendente  
Nicola Massimo Biscaardi

firma