

Decreto n. 766

IL RETTORE

- VISTO l'articolo 14 (*"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*) della Legge 7.8.2015, n. 124;
- VISTI gli articoli da 18 a 23 della Legge 22.5.2017, n. 81;
- VISTA la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, n. 3 del 1° giugno 2017, n materia di *"Lavoro agile"*;
- VISTO l'articolo 1, comma 486, della Legge 30.12.2018, n. 145, che integra il contenuto del sopra citato art. 18, della Legge 22.5.2017, n. 81;
- VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo 2020, recante *«Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»*;
- VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, recante *«Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale»*;
- VISTO l'articolo 2, comma 1, lett. r), del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8.3.2020, che così recita: *"La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro"*;
- VISTO il Decreto Rettorale n. 743, del 6.3.2020;
- CONSIDERATI il rapido evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio nazionale e regionale;

RAVVISATE	l'assoluta necessità e l'urgenza di limitare la mobilità del personale tecnico-amministrativo dalle zone di rispettiva residenza alle strutture universitarie, compatibilmente con le relative esigenze funzionali ed organizzative;
VISTO	l'art. 8, comma 4, dello Statuto di Ateneo;
SENTITO	il Direttore Generale;
NELLE MORE	dell'adozione di un regolamento che disciplini a regime i criteri e le modalità di ricorso al lavoro agile,

DECRETA

E' emanato il "Disciplinare transitorio in materia di lavoro agile" che, allegato al presente decreto, ne costituisce parte integrante e sostanziale. Il presente Decreto è pubblicato nel Bollettino di Ateneo e sul sito web dell'Ateneo ed entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nel Bollettino di Ateneo.

Il presente decreto sarà portato alla ratifica degli Organi di Governo nella loro prima adunanza utile.

Disciplinare transitorio in materia di lavoro agile

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Oggetto del presente disciplinare è la regolamentazione temporanea del lavoro agile per il personale in servizio presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria da COVID-19, al fine di garantire il contemperamento della tutela della salute pubblica con la continuità dell'azione amministrativa attraverso modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché di tutelare lo stato di salute, in particolare per le persone affette da patologie croniche o con multimorbilità, ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita, per la durata dello stato di emergenza di cui al D.P.C.M. 4 marzo 2020.
2. Le presenti disposizioni hanno efficacia, pertanto, per la sola durata del predetto stato di emergenza.
3. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della medesima Legge n. 81/2017, sono assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul lavoro, parte integrante del presente documento, anche se non materialmente allegato.
4. Il lavoro agile, così come definito e disciplinato del presente disciplinare, non si configura come telelavoro, né ne integra la fattispecie sotto il profilo normativo ed è con quest'ultimo incompatibile

Art. 2

Ambito soggettivo di applicazione

1. La modalità di lavoro agile può essere applicata ad ogni rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato, con regime di impegno a tempo pieno o definito, anche in assenza degli accordi individuali di cui all'art. 19 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, giusta circolare 4.3.2020, n. 1 della presidenza del Consiglio dei Ministri.
2. Stante la necessità di contemperare il ricorso al lavoro agile con le esigenze funzionali ed organizzative delle strutture, saranno, in ogni caso, privilegiate le richieste di lavoro agile formulate:
 - a) dalle persone di età pari o superiore a 65 anni o affette da patologie croniche o con multimorbilità, ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita, o che fruiscono per sé stessi di permessi ex. L. 104/92;
 - b) dalle lavoratrici in stato di gravidanza e nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,

- c) dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a condizione che l'altro genitore non fruisca dei medesimi permessi;
- d) dai lavoratori e lavoratrici con figli anche adottivi e/o in affidamento fino ad anni quattordici, a condizione che l'altro genitore non usufruisca del lavoro agile o del telelavoro;
- e) dai lavoratori residenti fuori sede che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede di lavoro, previa esibizione di copia dell'abbonamento.

Art. 3

Definizione lavoro agile

1. La prestazione lavorativa può essere eseguita in parte all'interno di locali universitari e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ai fini del presente disciplinare si intende per prestazione di lavoro agile l'attività lavorativa eseguita dal dipendente presso il proprio domicilio o in un altro luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, anche con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con il resto degli uffici amministrativi dell'Università, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali, nel principio di autonomia e responsabilizzazione, fermo restando il vincolo di subordinazione della prestazione lavorativa.

Art. 4

Articolazione spazio-temporale del lavoro agile

1. Nelle giornate di lavoro agile l'articolazione dell'orario è libera, nella fascia oraria compresa fra le ore 8 e le ore 20, coerentemente con l'articolazione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giornate lavorative. Al fine di garantire l'interazione con l'Amministrazione e l'ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve comunque assicurare, nell'arco della giornata di lavoro agile, la reperibilità per almeno due ore, anche in fasce orarie discontinue, tra le ore 9,30 e le ore 18,00. Il lavoratore, pertanto, non può accumulare né eccedenze né straordinari e non può usufruire di alcun permesso retribuito.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile deve essere svolta prevalentemente presso il domicilio abituale del dipendente. Lo svolgimento della prestazione presso altro luogo deve essere concordato preventivamente con il dirigente responsabile della struttura di appartenenza. In ogni caso, la sede individuata dal singolo dipendente deve essere conforme a quanto indicato in materia di tutela e sicurezza del lavoratore e idoneo a garantire la riservatezza dei dati di cui lo stesso dispone per ragioni di ufficio.

3. L'Amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente per motivate esigenze di servizio.

Art. 5

Diritto alla disconnessione

Al lavoratore agile è garantito, nella fascia oraria dalle ore 20,00 alle ore 8,00 del mattino seguente, il diritto alla disconnessione, inteso quale diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici (telefono, posta elettronica, connessione internet, ecc...) utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 6

Requisiti

1. Può presentare richiesta di adesione al lavoro agile tutto il personale dirigente e tecnico amministrativo con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, anche a tempo parziale, o in posizione di comando da altri Enti, in possesso dei requisiti definiti dal presente disciplinare.

2. Le attività di lavoro agile saranno selezionate dai Dirigenti di Ateneo, su proposta dei lavoratori interessati,

e autorizzati dal Direttore Generale alle seguenti condizioni:

- a) svolgimento, in tutto o in parte, delle attività assegnate al dipendente, presso altro luogo, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nell'attuale propria sede di servizio;
 - b) disponibilità di strumentazioni tecnologiche necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori della sede di lavoro;
 - c) possibilità di monitorare le attività assegnate al dipendente;
 - d) compatibilità con le esigenze di servizio della propria struttura.
3. L'istanza del lavoratore deve contenere l'identificazione delle attività da svolgere e relative modalità, la fascia di reperibilità e l'articolazione delle giornate lavorative ed è predisposta dal dipendente e trasmessa al dirigente della propria struttura di riferimento. Essa deve prevedere:
- le modalità della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
 - la durata della modalità in lavoro agile, non superiore a 60 giorni, salvo proroga;
 - le giornate di svolgimento del lavoro in modalità agile;
 - la fascia di reperibilità.
4. Il Dirigente deve verificare che le attività non richiedano una presenza continuativa del dipendente presso l'abituale sede di lavoro. Dovrà, inoltre, verificare che l'attività in lavoro agile sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché la sussistenza dei presupposti per l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno della sede di lavoro.
5. Per Dirigente si intendono i dirigenti preposti alle direzioni dell'amministrazione centrale e, per i dipartimenti di didattica e di ricerca, il dirigente del coordinamento delle strutture dipartimentali. La proposta di quest'ultimo dovrà essere preventivamente condivisa con il Coordinatore del dipartimento cui afferisce il personale richiedente il lavoro agile.
6. Le istanze proposte dal personale dell'Avvocatura e dal personale di Staff alla Direzione Generale, nonché dai dirigenti, sono direttamente autorizzate dal Direttore Generale.

Art. 7

Durata

1. Il lavoro agile è di natura volontaria e, nelle more di una sua più articolata disciplina, è assegnato per la durata non superiore a 60 giorni, salvo proroga. Tale periodo potrà essere ridotto ove, entro il termine di durata fissato, siano venute meno, a seguito di disposizioni governative, le ragioni emergenziali di cui all'art. 1, comma 1, poste a presidio del presente disciplinare.
2. L'assegnazione del lavoro agile può essere revocata, con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi:
 - da parte dell'Amministrazione, con provvedimento motivato per esigenze di servizio o qualora vengano a mancare le condizioni a base della domanda;
 - a richiesta del dipendente.
3. L'Amministrazione può esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato, qualora il dipendente risulti inadempiente alle previsioni in materia di lavoro agile o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia.

Art. 8

Modalità di svolgimento della prestazione

1. Il lavoratore agile svolge l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri, quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa.
2. La manutenzione delle attrezzature e dei relativi software è a carico del lavoratore agile.
3. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione, il dipendente si impegna ad utilizzare quella di proprietà 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 dall'Amministrazione.

Art. 9

Diligenza e riservatezza

1. Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a garantire assoluta riservatezza sul lavoro affidato e su tutte le informazioni contenute nelle banche dati cui abbia accesso nonché ad attenersi alle istruzioni ricevute dal dirigente o dal responsabile della struttura di afferenza relativamente all'esecuzione del lavoro.

Art. 10

Rapporto di lavoro

1. La prestazione di lavoro agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi integrativi nonché dalle disposizioni regolamentari dell'Ateneo.

2. La modalità di lavoro agile non incide sul trattamento economico in godimento e non dà diritto al buono pasto.

3. Ciascun Dirigente o responsabile della struttura di afferenza del dipendente è chiamato a verificare i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta nella modalità lavoro agile.

Art. 11

Relazioni sindacali, diritti sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo quanto previsto in materia dalla contrattazione collettiva di comparto e di area vigente.

2. L'Amministrazione è tenuta ad organizzare i flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa anche agli addetti al lavoro agile

Art. 12

Norme transitorie e finali

1. Il presente disciplinare ha efficacia per il periodo dello stato di emergenza di cui all'art. 1, comma 1, fermo restando la facoltà per l'amministrazione di prorogarne gli effetti in dipendenza dell'evoluzione di tale stato.

2. Per quanto attiene agli aspetti assicurativi e previdenziali e per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia a quanto prescritto dalla normativa vigente.

3. Resta ferma, in ogni caso, l'apertura delle strutture universitarie, anche attraverso forme di turnazione dei lavoratori agili.

Bari, 09/03/2020

f.to IL RETTORE
Stefano Bronzini