

## **DETERMINA DEL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO**

**N. 16 del 26/03/2020**

### **IL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO**

**Daniele Borrelli**

**OGGETTO: REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ATTIVAZIONE IN VIA SPERIMENTALE DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19.**

#### **VISTA**

- la DETERMINAZIONE DELL'AUTORITA' DI GESTIONE PSR PUGLIA del 16 gennaio 2017, n. 3 PSR Puglia 2014-2020 - Misura 19, pubblicata sul BURP n. 9 del 19/01/2017, con cui è stato approvato l'AVVISO PUBBLICO per la sottomisura 19.1 "Sostegno preparatorio del PSR Puglia 2014/20 delle attività propedeutiche alla Strategia di Sviluppo Locale" e il BANDO PUBBLICO per la sottomisura 19.2 "Sostegno all'esecuzione degli interventi nell'ambito della Strategia di Sviluppo Locale di tipo partecipativo" e sottomisura 19.4 "Sostegno per i costi di gestione e animazione") per la selezione delle proposte di STRATEGIE DI SVILUPPO LOCALE (SSL) dei GRUPPI DI AZIONE LOCALE (GAL).

- la DETERMINAZIONE DELL'AUTORITA' DI GESTIONE PSR PUGLIA del 13 settembre 2017, n. 178 pubblicata sul BURP n. 110 del 21/09/2017 P.S.R. Puglia 2014-2020 - Misura 19 – sottomisure 19.2 e 19.4 - Valutazione e Selezione delle STRATEGIE DI SVILUPPO LOCALE (SSL) dei GRUPPI DI AZIONE LOCALE (GAL) con cui è stata approvato l'esito della valutazione e della Graduatoria delle Strategie di Sviluppo Locale (SSL) dei Gruppi di Azione Locale (GAL) ammessi a finanziamento.

- la Convenzione sottoscritta in data 10/10/2017 fra Regione Puglia, Dipartimento Agricoltura, Sviluppo Rurale e Ambientale e Gal Meridaunia Soc. Cons. a r.l. con cui si disciplinano i rapporti tecnico-amministrativi e finanziari tra la Regione e il GAL per l'attuazione della Strategia di Sviluppo Locale (SSL), mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate dalla Autorità di Gestione competente del fondo FEASR, con riferimento all'attuazione delle sottomisure 19.2 e 19.4.

VISTO il Decreto di Concessione della Regione Puglia – Dipartimento Agricoltura, Sviluppo rurale e Ambientale Prot. n. 030/6794 PSR Puglia 2014/2020 Misura 19 - Sottomisura 19.4 GESTIONE E ANIMAZIONE che ha ammesso a finanziamento per il GAL Meridaunia Soc. Cons. a r.l. l'importo di € 4.231.000,00 come già indicato nel Provvedimento dell'Autorità di Gestione n. 178 del 13/09/2017.

VISTO il Decreto di Concessione Prot. n. 030/6794 del 26/04/2018 con cui è stato concesso il sostegno per la misura 19.4. per l'importo di € 4.231.000,00. € 2.771.733,00 per l'attività di gestione e € 1.459.267,00 per l'attività di animazione.

VISTO il Regolamento del Gal Meridaunia Soc. Cons. a r.l. approvato nell'Assemblea Ordinaria dei Soci del 03/03/2017.

#### **CONSIDERATO**

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016 "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale";
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. del 1° giugno 2017, recante "indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la

- tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
  - il D.L. 6 del 23/02/2020 che introduce misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019;
  - l'ordinanza del Presidente della Regione Puglia n. 702/2020, recante ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
  - il DPCM 01/03/2020 che, all'art. 4 rubricato "*Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale*", dispone che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli 18 e 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, ad ogni rapporto di lavoro, secondo i principi dettati dalle menzionate disposizioni;
  - il DPCM dell' 08/03/2020 che all'art. 1 comma 1 lett e) ha disposto che *si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r)*" e all'art. 2 comma 1 lett r) ha disposto che: *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;*
  - il DPCM 09/03/2020 che ha esteso sino al 3 aprile 2020 a tutto il territorio nazionale le misure di cui all'art. 1 del DPCM dell'8 marzo 2020;
  - il DPCM dell'11/03/2020 che, per il **periodo dal 12/03/2020 al 25/03/2020**, al punto 6 dell'art. 1 ha disposto che *Fermo restando quanto disposto dall'art. 1 comma 1 lett e) del DPCM del 08/03/2020 e fatte salve le attività strettamente necessarie alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli art. da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza;*
  - la Direttiva n. 2/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni, che ribadisce l'obbligo di adottare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il ricorso alle predette modalità di svolgimento della prestazione lavorativa come strumento ordinario, e, al fine di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che non possono essere oggetto di lavoro agile, l'adozione strumenti alternativi quali la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca delle ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse;

### CONSIDERATO INOLTRE CHE

- il CdA del GAL Meridaunia con Verbale n. 223 del 26/03/2020 ha delegato il Direttore Tecnico del GAL in quanto RUP del PAL a regolamentare il Lavoro Agile del personale dipendente di Meridaunia al fine di garantire il corretto andamento dell'attuazione del PAL Meridaunia;
- è necessario **fino a quando persisterà lo stato di emergenza da COVID 19** dettare disposizioni urgenti per l'accesso in via ordinaria alla modalità agile per tutti i dipendenti;
- la validità di tali disposizioni sarà strettamente collegata all'evoluzione dell'emergenza sanitaria come da disposizioni dettate dagli organi istituzionali competenti;
- la presente regolamentazione non dà luogo a nuova articolazione dell'orario di lavoro.



Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale:  
l'Europa investe nelle zone rurali



**CONSIDERATA** la necessità di

porre in essere

interventi emergenziali volti a favorire modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio ed i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia, in ottemperanza al punto 3 della Direttiva n. 1/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

**VISTO** il Regolamento del Gal Meridaunia Soc. Cons. a r.l. approvato nell'Assemblea Ordinaria dei Soci del 20/03/2019;

**RILEVATO CHE** al presente Regolamento verrà garantita la massima diffusione tra il personale dipendente;

DETERMINA

a seguito di quanto espresso in premessa, di:

1. DI APPROVARE l'allegato "*Regolamento temporaneo per l'attivazione in via sperimentale del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19*", che si compone di n. 17 articoli, valevole esclusivamente sino al perdurare del periodo dell'emergenza sanitaria senza necessità di adozione di ulteriori atti, così come definita dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Presidente della Regione Puglia.
2. DI APPROVARE lo schema di Accordo Individuale per lo svolgimento dell'attività in modalità agile.
3. DI APPROVARE gli allegati tecnici all'Accordo Individuale: a) manifestazione di interesse ; b) informativa sulla sicurezza; c) informativa privacy;
4. DI DARE ATTO che al predetto Regolamento temporaneo verrà garantita la massima diffusione tra il personale dipendente.
5. DI DARE INFORMAZIONE del presente Regolamento alle OO.SS., giusta quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001.
6. DI DICHIARARE, considerata l'urgenza di procedere, la presente determina immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.n.267/2000.

Bovino (FG), 26/03/2020

Meridaunia Soc. Cons. a r.l.  
Il Responsabile Unico Del Procedimento  
f.to Daniele BORRELLI

# **REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ATTIVAZIONE IN VIA TEMPORANEA DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19.**

## **ART. 1**

### **OGGETTO**

Il presente regolamento disciplina in via temporanea 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, del DPCM del 9/03/2020 e della Direttiva n. 2/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Con l'introduzione del lavoro agile è consentito, al personale in servizio presso Meridaunia, che espleti la propria attività presso le sedi di Bovino, Lucera e Troia, secondo la procedura di cui all'art. 8, lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute in ambienti diversi dalla sede di lavoro, ma pur sempre nel rispetto dell'orario di lavoro ordinariamente assegnato.

Il periodo di validità del presente Regolamento è strettamente connesso al perdurare del periodo dell'emergenza sanitaria COVID-19, così come definita dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Presidente della Regione Puglia.

## **Art. 2**

### **OBIETTIVI**

Con l'introduzione del lavoro agile il GAL Meridaunia intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere forme di lavoro flessibili quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19;
- garantire la continuità operativa dei principali servizi di Meridaunia in attuazione del PAL Meridaunia.

## **Art. 3**

### **DESTINATARI**

Il regolamento è rivolto a tutti di dipendenti che rivestano profili professionali che si prestano allo svolgimento del c.d. "lavoro agile" sulla base della valutazione effettuata dal Direttore Tecnico.

## **ART. 4**

### **REQUISITI GENERALI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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 nei locali di Meridaunia;
- b) il dipendente sia in possesso di proprie strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali di Meridaunia;
- c) è possibile monitorare la prestazione.

Sono concretamente esigibili in lavoro agile le seguenti prestazioni, elencate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: analisi, studio, ricerca, elaborazione di atti/provvedimenti amministrativi, di relazioni e documentazioni per avvisi, procedure di gara, convenzioni, contratti, espletamento di adempimenti istruttori, stesura di eventuale reportistica, gestione PEC, mandati di pagamento.

## **Art. 5**

### **SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE**

La prestazione lavorativa in modalità agile è autorizzata per il numero di giorni concordato con il

Direttore Tecnico.

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

Durante le fasce di contattabilità, come previste dall'accordo, il dipendente non potrà fruire di permessi o altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali e normative.

Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione, nonché un'ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale dovrà garantire a Meridaunia ed ai colleghi la contattabilità a mezzo telefono ed e-mail nelle normali fasce orarie di servizio.

Al fine del monitoraggio delle attività svolte il personale dovrà inviare quotidianamente una email al Direttore Tecnico all'inizio e al termine della fascia oraria di contattabilità.

Durante dette fasce il dipendente sarà tenuto a rispondere a Meridaunia ed ai colleghi con immediatezza, anche con collegamenti in modalità telematica, utilizzando la propria strumentazione (smartphone, tablet, pc portatili). Al di fuori di dette fasce, Meridaunia, pur restando libera di contattare il dipendente, non potrà pretendere l'immediata risposta. 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 da Meridaunia 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.

La decorrenza della prestazione in modalità agile in fase di prima attuazione del presente regolamento è retroattiva a decorrere dal 01/03/2020 giorno di recepimento DPCM N 6 del 01/03/2020. Con l'entrata in vigore del presente regolamento il dipendente deve procedere a tutte le abilitazioni richieste dal presente regolamento e dall'allegato tecnico all'accordo individuale.

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, linea telefonica.), non saranno rimborsati da Meridaunia.

## **Art. 7**

### **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

Meridaunia riconosce il diritto del lavoratore agile di non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione, in una fascia oraria definita nell'accordo individuale, di cui all'art. 9.

Il "diritto alla disconnessione" si applica:

- durante la pausa pranzo;
- al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera.

## **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 al Direttore Tecnico, che, entro il termine di 2 giorni lavorativi, procederà alla valutazione

circa la compatibilità della forma di lavoro flessibile con le mansioni da svolgersi e l'organizzazione del lavoro ed alla stipula dell'accordo individuale.

### **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 delle sedi di Meridaunia, 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 delle sedi di Meridaunia, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori;
- c) il diritto di disconnessione.

### **Art. 10**

#### **RECESSO**

Meridaunia si riserva il diritto di recedere dall'accordo individuale qualora il dipendente, durante la validità dell'accordo individuale, non riesca a garantire lo svolgimento della prestazione come previsto nell'articolo 5 nonché il corretto funzionamento delle apparecchiature informatiche utilizzate per svolgere l'attività in modalità agile.

### **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 del contratto collettivo applicato da Meridaunia, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno delle sedi di Meridaunia.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta, di mensa e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

### **Art. 12**

#### **CONDOTTE SANZIONABILI**

Sono applicate tutte le norme previste dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.

### **Art. 13**

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

Il dipendente deve attenersi alle istruzioni impartite da Meridania in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi come da indicazioni dell'allegato tecnico.

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 da Meridaunia, ivi incluse le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso di Meridsaunia 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. 14**

##### **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 da Meridaunia in qualità di Titolare del Trattamento.

#### **Art.15**

##### **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, Meridaunia garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Ogni singolo dipendente collabora diligentemente con Meridaunia al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

#### **Art.16**

##### **CLAUSOLA DI INVARIANZA**

Dall'attuazione del presente regolamento non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### **Art. 17**

##### **NORMATIVA DI RINVIO**

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente regolamento, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, all'accordo di cui all'articolo 9 del presente regolamento, alla contrattazione collettiva nazionale applicabile, alla legislazione nazionale in materia di rapporto di lavoro dipendente.