



Fondazione “Biotecnopolo di Siena”

Regolamento di attuazione del lavoro agile

Art. 1.

Principi generali

1. In conformità alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e preso atto del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità Agile del 7 dicembre 2021 il presente Regolamento prevede le misure organizzative per attuare e promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro nella Fondazione.
2. Per lavoro agile si intende la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali della Fondazione 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 *[art. 18, comma 1, legge n. 81/2017]*.
3. L’introduzione del lavoro agile per il personale della Fondazione risponde alle finalità di:
 - agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - sostenere il benessere dei dipendenti e l’utilità per l’organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati nell’ottica dell’incremento della produttività;
 - favorire l’uso degli strumenti tecnologici.
4. L’adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso.
5. L’eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare. *[art. 1, comma 3, Protocollo Nazionale]*.

6. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. *[art. 18, comma 3-bis, legge n. 81/2017].*

7. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva *[art. 8 Protocollo Nazionale].*

8. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista. Il lavoratore che abbia in vigore un rapporto di telelavoro può avanzare richiesta di adesione al lavoro agile esclusivamente a seguito della conclusione del rapporto di telelavoro precedentemente instaurato.

Art. 2

Criteri di accesso prioritario al lavoro agile e parità di trattamento

1. La Fondazione, nella stipula degli accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile in ogni caso a riconosce priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2. La stessa priorità è riconosciuta alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

3. Salvo quanto previsto dalla legge, la Fondazione si impegna a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

4. La Fondazione, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro in sede ed in modalità agile, promuove lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

[art. 18, comma 3-bis, legge n. 81/2017; art. 9, comma 2 e 10 Protocollo Nazionale].

Art. 3.

Accordi di lavoro agile.

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

2. L'accordo sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e prevede:

a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;

d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;

e) gli strumenti di lavoro;

f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;

g) la disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, in particolare:

- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;

- l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

3. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 6 del Protocollo Nazionale ed in materia di

controlli e trattamento dei dati personali ai sensi dell'articolo 13, comma 6 del Protocollo Nazionale e richiamanti nei successivi articoli del presente Regolamento.

[artt. 19, comma 1 e 21, legge n. 81/2017; art. 2 Protocollo Nazionale]

Art. 4

Recesso e interruzione dell'accordo

1. L'accordo di lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.
2. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
4. La Fondazione può esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato:
 - qualora il lavoratore risulti inadempiente alle previsioni in materia di lavoro agile previste dalla legge o contenute nel presente Regolamento;
5. La Fondazione può, inoltre, esercitare la facoltà di recesso dall'accordo a seguito di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti e eventuale incompatibilità delle attività in carico al dipendente interessato.

[artt. 19, comma 2 legge n. 81/2017 e 2, comma 3 Protocollo Nazionale].

Art. 5

Attività espletabili in modalità agile

1. I requisiti affinché l'attività lavorativa possa essere eseguita in modalità di lavoro agile sono i seguenti:

- a) l'attività si presta ad essere delocalizzata, almeno in parte, rispetto alla sede ordinaria di lavoro;
- b) l'attività svolta in modalità agile sia compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura.
- c) la prestazione lavorativa può essere organizzata nel rispetto degli obiettivi prefissati e, almeno in parte, condotta in autonomia.
- d) l'attività può essere efficacemente condotta con il supporto delle strumentazioni tecnologiche;
- e) i risultati conseguiti (sia in termini qualitativi che quantitativi) rispetto agli obiettivi programmati possono essere monitorati e valutati¹.
- f) sia garantita dal lavoratore una fascia di contattabilità/reperibilità di almeno 4 (quattro) ore (anche discontinue) nell'arco della giornata di lavoro agile.

2. Il lavoro agile deve consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede aziendale. I responsabili delle strutture monitorano e verificano il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia

¹ A titolo esemplificativo le attività che possono essere eseguite in modalità di lavoro agile sono le seguenti:

- attività di protocollazione atti in entrata e uscita;
- attività di trasmissione di atti/documenti/provvedimenti in uscita (a mezzo PEC o a mezzo di posta ordinaria) e di notifica telematica degli stessi;
- attività di archiviazione elettronica di documenti e atti;
- attività di analisi, studio e ricerca;
- attività di modellazione dei dati e reportistica;
- gestione progetti ICT;
- attività di monitoraggio dati e documenti;
- redazione di atti/provvedimenti giuridico-amministrativi e a contenuto tecnico-scientifico; pareri, atti normativi, memorie difensive, verbali, procedure operative, presentazioni, dossier e note tematiche, *working papers*;
- attività istruttoria e di valutazione anche riferita a procedimenti (di iniziativa d'ufficio o di parte);
- preparazione di riunioni nazionali ed internazionali (dossier, presentazioni), nonché svolgimento delle predette riunioni interne ed esterne in modalità telematica;
- attività di *data entry* e adempimenti connessi ai Sistemi informativi e alle attività inerenti alla gestione di banche dati;
- attività di rassegna stampa e aggiornamento del sito istituzionale;
- attività di informazione svolta mediante i canali di comunicazione della Fondazione;
- attività di formazione al personale.

e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

3. In ragione delle esigenze di servizio, l'approvazione delle richieste di applicazione del lavoro agile può tenere conto dell'esigenza di garantire una adeguata presenza di personale presso la sede abituale di lavoro.

4. Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio il dipendente potrà essere richiamato in sede.

Art. 6.

Procedura di adesione al lavoro agile

1. Può presentare richiesta di adesione al lavoro agile il personale dirigenziale e non dirigenziale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. La richiesta di accesso al lavoro agile prevede i seguenti elementi che sono parte integrante anche dell'accordo:

- il numero delle giornate di lavoro in modalità agile (per un massimo di tre giorni settimanali /12 giorni mensili);

- l'eventuale indicazione delle attività da svolgere/degli eventuali obiettivi della prestazione;

- la fascia oraria di contattabilità/reperibilità;

- gli ulteriori eventuali elementi che si riterranno necessari, con il consenso delle parti.

3. Gli accordi di lavoro agile sono sottoscritti dal Direttore generale e dal lavoratore secondo le seguenti modalità:

a) per il personale dirigenziale delle strutture *di staff* e a riporto del Direttore generale mediante richiesta approvata dal Direttore generale;

b) per il personale non dirigenziale delle strutture *di staff* e a riporto del Direttore generale mediante proposta approvata dal responsabile della struttura o dallo stesso Direttore generale;

c) per il personale dirigenziale delle strutture a riporto del Direttore scientifico mediante richiesta approvata dal Direttore scientifico;

d) per il personale non dirigenziale delle strutture a diretto riporto del Direttore scientifico mediante proposta approvata dal responsabile della struttura o dallo stesso Direttore

scientifico;

e) per il personale dell'area ricerca mediante proposta approvata dal Direttore scientifico.

Art. 7

Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa.

3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

[art. 3 Protocollo Nazionale].

Art. 8

Luogo di lavoro

1. Ferme restando eventuali disposizioni della contrattazione collettiva, il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.

2. Le predette esigenze sono riferite anche al trattamento dei dati e delle informazioni della Fondazione nonché alle esigenze di connessione con i sistemi dell'ente, anche secondo la eventuale normativa interna in materia di protezione e sicurezza dei dati.

[art. 4 Protocollo Nazionale].

Art. 9

Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, la Fondazione, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi dell'ente.

2. La Fondazione è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare.

4. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dalla Fondazione, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico della Fondazione stessa, che ne resta proprietaria.

5. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente

e la Fondazione concordano le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro in sede.

6. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dalla Fondazione deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

[art. 18, comma 2 legge n. 81/2017; art. 5 Protocollo Nazionale].

Art. 10

Trattamento giuridico economico

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della Fondazione. *[art. 20 legge n. 81/2017]*

2. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non incide sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali della Fondazione, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare* aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità. *[art. 9, comma 1 Protocollo Nazionale]*

3. La prestazione lavorativa resa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio.

4. In relazione ai lavoratori ammessi al lavoro agile non sono configurabili, nella settimana di svolgimento della prestazione in lavoro agile, prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, né prestazioni di lavoro straordinario, né prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo.

5. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene riconosciuto il trattamento di trasferta, salvo le missioni espressamente autorizzate.
6. Nelle giornate di attività svolte in modalità agile non si ha diritto alla erogazione del buono pasto.

Art. 11

Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.
2. La Fondazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce al lavoratore l'informativa scritta sui rischi connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro prevista dall'art. 22 della legge n. 81/2017 e dall'art. 6 del Protocollo Nazionale e garantisce la formazione art 37 del D.lgs 81/08 con aggiornamenti periodici come da normativa e accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025. La Fondazione inoltre garantisce l'idoneità alla mansione del lavoratore a seguito di visita medica del lavoro.
3. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.
4. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

[Art. 22 legge n. 81/2017; art. 6 Protocollo Nazionale]

Art. 12

Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali della Fondazione.

2. La fondazione garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere*, secondo quanto previsto dalla legge.

[art. 23, commi 2 e 3 legge n. 81/2017; art. 7 Protocollo Nazionale]

Art. 13

Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. La Fondazione si impegna a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività in sede, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

[art. 8 Protocollo Nazionale]

Art. 14

Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dalla Fondazione in tema di protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni.



Fondazione
Biotechnopolo
di Siena 

2. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo della Fondazione.
3. La Fondazione adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
4. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

[art. 12 Protocollo Nazionale]

Art. 15

Comunicazioni e adempimenti

L'Ufficio risorse umane coordina i flussi informativi interni relativi all'attuazione del lavoro agile e coordina gli adempimenti e le comunicazioni previste dalla normativa vigente, tra cui quelle previste dall'articolo 23 della legge n. 81 del 2017.

Art. 16

Disposizioni finali ed entrata in vigore

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.
2. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno della pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione