



## REGIONE BASILICATA

**Regolamento regionale, 26 maggio 2023, n. 3**

*Regolamento sul lavoro agile e da remoto*

### LA GIUNTA REGIONALE

**ha deliberato**

#### IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

- VISTO** l'articolo 121, quarto comma, della Costituzione;
- VISTO** lo Statuto della Regione Basilicata approvato con legge regionale statutaria 17 novembre 2016, n. 1;
- VISTO** in particolare l'articolo 56 dello Statuto regionale che disciplina la potestà regolamentare;
- VISTA** la Legge n. 81 del 22.05.2017, nonché il C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, Titolo VI, articoli da 63 a 70;
- VISTA** la preliminare deliberazione della Giunta regionale n. 210, adottata nella riunione del 14.04.2023;
- ACQUISITO** il parere della Commissione consiliare competente;
- VISTA** la deliberazione della Giunta regionale n.280, adottata nella riunione del 23.05.2023, di approvazione definitiva del regolamento;

**emana il seguente**

### REGOLAMENTO

#### **Art. 1** **Definizioni**

1. Il lavoro agile è un modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione e restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati. Il lavoro da remoto, invece, può essere prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni



## REGIONE BASILICATA

in materia di orario di lavoro.

2. Ai fini del presente Regolamento, in virtù di quanto disposto dall'articolo 18 della legge del 22 maggio 2017, n. 81 (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*), si intende per:
  - a) **“Lavoro agile”**: una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato;
  - b) **“Lavoro da remoto”**: la possibilità di lavorare presso il proprio domicilio, con vincoli di orario giornaliero/settimanale, attraverso l'adozione di supporti tecnologici che consentono il collegamento a distanza alle procedure dell'Ente ed una adeguata comunicazione con l'ufficio di appartenenza;
  - c) **“Amministrazione”**: Regione Basilicata;
  - d) **“Lavoratore agile”**: dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
  - e) **“Lavoratore remoto”**: dipendente che espleta l'attività lavorativa da remoto;
  - f) **“Datore di Lavoro”**: il Dirigente della struttura organizzativa presso la quale il lavoratore agile o remoto risulta assegnato;
  - g) **“Dotazione informatica”**: strumenti informatici quali pc portatili, tablet, smartphone, forniti dall'Amministrazione e utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa in modalità agile o da remoto”;
  - h) **“Sede di lavoro”**: locali ove ha sede l'Amministrazione e ove il dipendente espleta la sua attività lavorativa nei giorni di lavoro agile ovvero di lavoro da remoto, secondo quanto concordato nello specifico accordo individuale.

### **Art. 2** **Oggetto**

1. Il presente Regolamento disciplina la modalità di svolgimento del lavoro agile o da remoto, in attuazione della normativa in materia, delle indicazioni del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) – Sezione Lavoro Agile, del C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, cui si rinvia per quanto qui non previsto.
2. Con l'introduzione del lavoro agile è consentito al personale in servizio presso l'Amministrazione regionale lo svolgimento di parte delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute con modalità spazio-temporali innovative, secondo le modalità e i termini del presente Regolamento e dall'accordo individuale integrativo di cui all'articolo 7.
3. Con l'introduzione del lavoro da remoto, invece, è consentito al personale in servizio presso l'Amministrazione regionale lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute presso il domicilio del dipendente, vincolate necessariamente all'osservanza dell'orario di lavoro, giornaliero e settimanale, al pari dello svolgimento dell'attività lavorativa in presenza, secondo le modalità e i termini del presente Regolamento e dell'accordo individuale integrativo di cui all'articolo 7.
4. In fase di prima applicazione si prevede una percentuale fino al 40 % dei dipendenti in servizio presso l'amministrazione regionale che potranno fruire del lavoro agile o da



## REGIONE BASILICATA

remoto.

### **Art.3**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento si applica a tutto il personale regionale che svolge la propria prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e a tempo parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato nonché ai dipendenti che ricoprono incarichi di posizioni organizzative.
2. Il dipendente continua ad appartenere alla medesima struttura organizzativa e lo svolgimento del lavoro in modalità agile o da remoto non muta né il suo status giuridico né la natura del proprio rapporto d'impiego, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il dipendente conserva pertanto gli stessi diritti e obblighi di cui è titolare quando svolge la propria attività in presenza.

### **Art. 4**

#### **Natura e disciplina del lavoro agile**

1. Per lavoro agile si intende la modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa svolta dal dipendente, in parte all'interno della sede di lavoro e in parte all'esterno, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici forniti dall'amministrazione entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, da definire in sede di accordo individuale integrativo.
2. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Secondo quanto previsto dalle disposizioni dell'articolo 66 del C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali - del 16.11.2022, la prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
  - a) fascia di contattabilità – nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari; tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
  - b) fascia di inoperabilità – nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa; tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 06:00 del giorno successivo.Il lavoratore agile ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; a tal fine, fermo restando quanto previsto nella lettera sub b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui alla lettera sub a), non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.
3. Al fine di una efficace ed efficiente interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale



## REGIONE BASILICATA

svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente deve garantire la presenza in modalità agile per essere contattato e rendersi disponibile nell'arco delle fasce orarie di presenza obbligatoria della giornata lavorativa, ossia dalle 9.30 alle 13:00 e dalle 16:00 alle 17:00.

4. Ai dipendenti che si avvalgono del lavoro agile, sia per gli aspetti normativi sia per quelli economici, si applica la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva vigente.
5. Nelle giornate lavorative in cui viene prestato lavoro agile non è possibile svolgere lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio né è previsto l'erogazione del buono pasto.
6. Nelle giornate lavorative in cui viene prestato lavoro agile è, invece, possibile richiedere, ove ne ricorrono i presupposti, permessi per particolari motivi personali o familiari, permessi sindacali, permessi per assemblea, congedi parentali e permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*).

### Art. 5

#### Natura e disciplina del lavoro da remoto

1. Per lavoro da remoto si intende la possibilità per il dipendente di svolgere l'attività lavorativa presso il proprio domicilio quale sede di lavoro, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici forniti dall'amministrazione, con vincolo di tempo e nel pieno rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale svolto in presenza, così come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, da definire in sede di accordo individuale integrativo.
2. Il lavoro da remoto è vincolato allo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero previsto in presenza, secondo le giornate di 6 ore e quelle di 9 ore, garantendo comunque le 36 ore settimanali.
3. Ai dipendenti che si avvalgono del lavoro da remoto, sia per gli aspetti normativi sia per quelli economici, si applica la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva vigente.
4. Nelle giornate lavorative in cui viene prestato lavoro da remoto non è possibile svolgere lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio. Laddove la strumentazione tecnologica consentirà la rilevazione telematica delle presenze per il lavoro da remoto, allora sarà possibile autorizzare eventuale lavoro straordinario e l'erogazione del buono pasto nelle giornate di 9 ore.
5. Nelle giornate lavorative in cui viene prestato lavoro da remoto è, invece, possibile richiedere, ove ne ricorrono i presupposti, permessi per particolari motivi personali o familiari, permessi sindacali, permessi per assemblea, congedi parentali e permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

### Art. 6

#### Attività che non possono essere svolte in lavoro agile e da remoto

1. In via esemplificativa e non esaustiva non possono essere svolte in modalità agile o da remoto le seguenti attività lavorative:



## REGIONE BASILICATA

- a) prestazioni che richiedono un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- b) prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche presenti solo in sede;
- c) prestazioni che prevedono lavori in turno e quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

### Art. 7

#### Accordo individuale integrativo

1. I dipendenti assegnati alle attività lavorative che possono svolgersi in modalità agile e da remoto devono stipulare un apposito accordo che regola diritti e obblighi reciproci, in relazione alle nuove condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto dall'articolo 65 del CCNL – Comparto Funzioni Locali - del 16.11.2022, ed in particolare:
- a) la durata;
  - b) la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
  - c) le modalità di recesso;
  - d) le ipotesi di giustificato motivo di recesso;
  - e) indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità;
  - f) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
  - g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa all'esterno del luogo di lavoro, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*);
  - h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile, ricevute dall'amministrazione;
  - i) le modalità di monitoraggio e di relazione del dipendente con la Direzione e l'Ufficio di appartenenza che devono avvenire tramite risposta alle comunicazioni via email e alle chiamate telefoniche.
2. Il rapporto di lavoro agile può essere sospeso o revocato nel caso in cui:
- a) il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di attuazione della prestazione lavorativa;
  - b) su richiesta motivata del lavoratore;
  - c) per motivate esigenze organizzative e di servizio dell'Ufficio di appartenenza.



## REGIONE BASILICATA

### Art. 8

#### La postazione di lavoro e gli strumenti di lavoro

1. Il luogo in cui espletare l'attività di lavoro in modalità agile o da remoto è individuato dal dipendente.
2. Il lavoratore agile o da remoto espleta l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici messi esclusivamente a disposizione dall'amministrazione, i quali andranno specificamente indicati nell'accordo individuale.
3. I collegamenti telematici e telefonici devono essere attivati a cura del dipendente, con caratteristiche minime ordinarie di affidabilità e stabilità della connessione equivalenti alla normale postazione di lavoro.
4. Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede, il dipendente si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (rete telefonica 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.
5. L'amministrazione fornisce al lavoratore l'informazione necessaria, come meglio indicato nell'articolo 12, affinché la prestazione di lavoro sia svolta in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al luogo scelto per il lavoro agile o da remoto. Il dipendente da parte sua è chiamato a cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in ambienti diversi da quelli di lavoro in presenza, consentendo visite e sopralluoghi che potranno essere effettuati per verificare la corretta applicazione delle norme in materia di tutela e sicurezza sul luogo di lavoro svolto in modalità agile o da remoto.
6. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza nell'ambito del luogo scelto per espletare l'attività di lavoro agile o da remoto, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni, ai mezzi e strumenti di lavoro utilizzati.
7. L'attrezzatura fornita dall'Amministrazione, quale strumentazione di lavoro, deve essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro e in nessun caso il dipendente può eseguire lavori per conto proprio o per terzi.
8. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva come l'utilizzo dell'e-mail e del telefono cellulare, al fine di rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo, organizzativo e operativo in tempo reale.

### Art. 9

#### Diritti e doveri del lavoratore

1. Fermo restando quanto previsto negli articoli precedenti il lavoratore è sempre tenuto:
  - a) a rispettare le norme e le procedure di sicurezza;
  - b) a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro



## REGIONE BASILICATA

per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione resa all'esterno dell'ambiente lavorativo;

- c) a sottoporsi alla sorveglianza sanitaria, ove prevista;
  - d) a consentire i controlli necessari ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*);
  - e) a rispettare, ai fini della privacy, la protezione del trattamento dei dati personali, secondo quanto disposto dalla normativa vigente. Il trattamento dei dati deve essere volto a garantire la massima sicurezza, secondo comportamenti improntati alla riservatezza, alla integrità e alla disponibilità del patrimonio informativo regionale nonché alla massima diligenza ed al rispetto delle norme sul trattamento dei dati;
  - f) a non utilizzare la propria postazione per scopi privati e ad impedirne l'utilizzo a terzi dei beni strumentali forniti dalla stessa amministrazione.
2. Al lavoratore in modalità agile o da remoto è garantito l'esercizio dei diritti sindacali nonché delle stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità vigenti per gli altri lavoratori.
3. Il lavoratore agile o da remoto fruisce delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera degli altri dipendenti dell'Amministrazione.

### **Art. 10**

#### **Modalità di accesso al Lavoro agile e da remoto**

1. L'adesione al lavoro agile o da remoto ha natura consensuale.
2. Al lavoro agile o da remoto sarà riconosciuta priorità, ai sensi di legge e delle disposizioni del CCNL, alle richieste formulate dalle lavoratrici madri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*), ovvero dai lavoratori - uomini e donne - con figli in condizioni di disabilità ai sensi del comma 3 dell'articolo 3 della legge 104 del 1992. Detta priorità va estesa anche ai lavoratori padri nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di paternità, purché tale opportunità, nello stesso ambito familiare, non sia stata già attribuita alla madre in quanto lavoratrice dipendente.
3. Fermo restando il disposto del comma precedente, dovranno essere favoriti a fruire del lavoro agile o da remoto i dipendenti in possesso dei seguenti criteri:
  - a) situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria, ovvero particolari condizioni di salute del dipendente, documentate da idonea certificazione medica;
  - b) stato di gravidanza, fin dall'inizio del suo accertamento;
  - c) presenza di figli disabili gravi senza limiti di età;
  - d) presenza di figli minori di anni 18;
  - e) esigenze di assistenza nei confronti di uno o più familiari, affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate da idonea certificazione medica,
  - f) distanza tra luogo di residenza o domicilio e sede lavorativa, purché superiore a 50 Km.



## **REGIONE BASILICATA**

4. L'accordo individuale di lavoro agile o da remoto verrà stipulato dal singolo dipendente con il Dirigente dell'Ufficio di appartenenza che provvederà a trasmettere la relativa documentazione alla Direzione dell'Ufficio Risorse Umane per il personale della Giunta e alla Direzione dell'Ufficio gestione degli organi politici e del personale, per i dipendenti del Consiglio, nel rispetto delle garanzie a tutela della privacy, secondo la normativa vigente.
5. L'Ufficio Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali fornirà, a tal proposito, un format di tipologia di accordo individuale integrativo al quale i dipendenti di tutte le Direzioni dovranno adeguarsi.

### **Art. 11**

#### **Copertura assicurativa**

1. La copertura assicurativa INAIL, già attiva nei confronti di tutto il personale dipendente, è estesa anche contro i rischi accertabili durante l'orario di svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile o da remoto, al di fuori delle sedi dell'Ente. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al Dirigente dell'Ufficio di appartenenza per i conseguenti adempimenti di legge, secondo le disposizioni vigenti in materia.
2. Al lavoratore agile e da remoto è garantita la copertura assicurativa, al pari del restante personale che svolge attività in presenza, nell'ambito della vigente polizza già stipulata.

### **Art. 12**

#### **Sicurezza e ambiente di lavoro**

1. Al lavoro agile e da remoto si applicano le disposizioni normative in materia di tutela e sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008.
2. L'Amministrazione, al fine di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge lavoro agile o da remoto, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
3. Il lavoratore agile o da remoto è tenuto a collaborare diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro della prestazione lavorativa, fermo restando che l'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi per mancata diligenza del lavoratore agile nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa e che le conseguenze delle azioni svolte dal lavoratore con dolo o negligenza in materia di sicurezza rientrano nelle responsabilità del medesimo lavoratore.
4. Il lavoratore agile o da remoto è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione svolta all'esterno delle sedi dell'Ente.

### **Art. 13**

#### **Verifica e valutazione dell'attività svolta**



## REGIONE BASILICATA

1. Il Dirigente dell'Ufficio definisce la programmazione, la distribuzione dei compiti e delle responsabilità nei confronti dei lavoratori agili o da remoto nonché il controllo sulla loro attività.
2. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori agili o da remoto, l'obiettivo gestionale delle attività deve essere definito in maniera puntuale affinché sia desumibile:
  - a) la misurazione del risultato atteso;
  - b) il grado di conseguimento dei risultati al termine del lavoro assegnato.
3. La definizione dell'obiettivo ed il relativo risultato atteso devono essere coerenti con i sistemi di misurazione dei risultati utilizzati dall'Amministrazione.
4. In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto non comporta alcuna differenziazione rispetto allo svolgimento del lavoro in presenza. Spetta al Dirigente dell'Ufficio verificare l'adempimento della prestazione lavorativa effettuata dal dipendente durante l'attività in modalità agile o da remoto.

### **Art. 14**

#### **Valutazione performance e monitoraggio**

1. Per ciò che concerne il monitoraggio, l'Amministrazione effettuerà un'accurata analisi degli impatti del lavoro agile o da remoto sull'intera organizzazione e sul funzionamento dei servizi.
2. Con cadenza annuale l'Amministrazione effettuerà un monitoraggio del modello organizzativo implementato i cui esiti potranno comportare revisioni e modifiche del presente Regolamento.

### **Art. 15**

#### **Disposizioni transitorie e finali**

1. Il presente Regolamento si applica a decorrere dalla sua entrata in vigore, fatta salva la necessità di aggiornarlo in relazione a normativa sopravvenuta o a specifiche esigenze.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si applicano le disposizioni previste dalla vigente normativa, dal C.C.N.L. - comparto funzioni Locali - del 16.11.2022 e dai contratti decentrati integrativi, dalle indicazioni in materia contenute nel P.I.A.O. vigente, nonché quanto previsto nel Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Basilicata.
3. Con l'entrata in vigore del presente Regolamento cessano di avere efficacia le direttive sul "telelavoro", così come adottate con D.G.R. n. 1984 del 5.11.2002, e le autorizzazioni dei lavoratori in telelavoro in essere saranno sostituite secondo le nuove disposizioni normative di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o da remoto.



**REGIONE BASILICATA**

Il presente regolamento regionale sarà pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione.  
È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare come regolamento della Regione Basilicata.

**Vito Bardi**

---