

## **REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO LEGATO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19**

### **ART. 1**

#### **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”*: una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro;
- *“Azienda”*: Sanitaservice ASL FG S.r.l.;
- *“Lavoratore agile”*: dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità *agile*;
- *“Dotazione informatica”*: strumenti informatici e di connessione quali pc fisso o portatile, tablet, smartphone, modem, etc. e software di produttività individuale (aziendali o di proprietà del dipendente);
- *“Sede di lavoro”*: locali ove ha sede l'Azienda e ove il dipendente espleta la sua attività lavorativa nei giorni di lavoro agile secondo quanto concordato nello specifico accordo individuale;
- *“Diritto alla disconnessione”*: diritto del lavoratore agile, durante l'espletamento della prestazione in modalità agile, di non leggere e-mail e/o messaggi e di non rispondere a telefonate aventi contenuto afferente all'attività lavorativa secondo quanto disciplinato all'art. 8 del presente Regolamento.

### **ART. 2**

#### **OGGETTO E DURATA**

Il presente regolamento disciplina l'adozione del lavoro agile in conformità alla legge del 22 maggio 2017 n. 81 cui si rinvia per quanto qui non previsto ed in ossequio alle indicazioni contenute nei DPCM del 4, 8 e 9 Marzo 2020, nonché della Direttiva n. 1/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e della Circolare n.1/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Con l'introduzione del lavoro agile è consentito, al personale in servizio presso la Sanitaservice ASL FG S.r.l., secondo la procedura di cui all'art. 9, lo svolgimento delle prestazioni lavorative contrattualmente dovute in ambienti diversi dalla sede di lavoro.

### **Art. 3**

#### **OBIETTIVI**

Con l'introduzione del lavoro agile l'Azienda intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Promuovere forme di lavoro flessibili quale misura contenitiva dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- garantire la continuità operativa dei servizi strumentali svolti per la ASL FG;
- fornire ai dipendenti utili strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

### **Art. 4**

#### **DESTINATARI E MODALITA' DI AUTORIZZAZIONE**

Il regolamento è rivolto a tutto il personale dell'Azienda, ad esclusione del personale la cui attività non possa essere svolta in un luogo diverso rispetto alla sede di lavoro aziendale, con particolare

riferimento al personale impegnato in servizi ed attività strumentali a diretto supporto di ASL FG e delle strutture sanitarie.

L'Amministratore Unico, anche su proposta del Responsabile dell'Ufficio/Servizio, individua i dipendenti per i quali è disposto lo svolgimento del lavoro in modalità agile, tenendo conto delle funzioni espletate e delle situazioni soggettive con particolare attenzione per:

1. lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica, o in quarantena a seguito di ordinanza sanitaria;
2. lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa;
3. i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido, della scuola dell'infanzia e della scuola primaria.

All'interno della stessa funzione, qualora le richieste di accedere al lavoro agile eccedano le possibilità di concessione in relazione all'organizzazione e al funzionamento dell'ufficio, sarà data priorità alle richieste effettuate dai lavoratori in possesso dei requisiti previsti dal comma 3 bis dell'art. 18 della legge 81/2017.

## **ART. 5**

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

La prestazione, svolta in modalità di lavoro agile, deve caratterizzarsi per:

- a. Assenza di trasporto di voluminoso materiale documentale cartaceo in originale;
- b. Disponibilità di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa;
- c. Definizione di obiettivi e tempi per lo svolgimento dell'attività, da parte del superiore diretto, ai fini del monitoraggio della prestazione.

## **Art. 6**

### **SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE**

La prestazione lavorativa in modalità agile sarà espletata dal dipendente sino a diversa determinazione dell'Amministratore Unico.

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

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 del responsabile di riferimento.

Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione, nonché un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale dovrà essere contattabile con gli usuali strumenti di comunicazione; il dipendente sarà tenuto a rispondere all'Azienda con immediatezza.

## **Art. 7**

### **STRUMENTI DI LAVORO**

Il lavoratore agile espleta l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici aziendali (in comodato), ove assegnati, o propri, quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Azienda per l'esercizio dell'attività lavorativa.

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.

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, riscaldamento, linea di connessione, spostamenti ecc.), non saranno rimborsati dall'Azienda.

## **Art. 8**

### **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

Il "diritto alla disconnessione" si applica:

- verso i propri responsabili e viceversa, e tra colleghi;
- dalle ore 20.00 alle 8.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità correlata all'emergenza sanitaria in corso (COVID-20);

## **Art. 9**

### **ADEMPIMENTI CONNESSI AL LAVORO AGILE**

L'azienda fornirà in modalità telematica (e-mail, PEC, etc.), al dipendente e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, l'informativa sulla sicurezza prevista dall'art. 22 della L. 81/2017. L'Azienda depositerà la comunicazione obbligatoria ex art. 23 L. 81/2017 e semplificata dal DPCM con la possibilità di invio attraverso il portale ministeriale entro 5 giorni dall'avvio del lavoro agile.

## **Art. 10**

### **ACCORDO INDIVIDUALE**

I dipendenti per cui è disposto lo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile sottoscrivono un accordo secondo lo Schema Allegato.

## **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 applicati 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.

**Art. 13**

**CONDOTTE SANZIONABILI**

Sono applicate tutte le norme previste dal CCNL vigente e dal codice di comportamento aziendale.

**Art. 14**

**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. 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.

Al termine del periodo di lavoro agile il dipendente è tenuto a distruggere qualsiasi dato o documento memorizzato su hardware non di proprietà dell'Azienda.

**Art. 15**

**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.

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 dall'Azienda in qualità di Titolare del Trattamento.

**Art. 16**

**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'Azienda garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

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

**Art. 17**

**NORMATIVA DI RINVIO**

Per quanto non esplicitamente indicato nel presente regolamento, si fa rinvio alla normativa vigente ed al contratto individuale di lavoro, nonché all'accordo di cui all'articolo 10 del presente regolamento, alla contrattazione collettiva nazionale applicabile.