



REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE AL PERSONALE DIPENDENTE DELLA SANITASERVICE ASL FG S.r.l.

Art. 1

OGGETTO E DESTINATARI

1. Il presente Regolamento disciplina l'applicazione del lavoro agile all'interno della Sanitaservice ASL FG S.r.l., ai sensi della L. del 22 maggio 2017 n. 81, quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del personale dipendente della Sanitaservice ASL FG S.r.l., ed è emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.
2. L'introduzione del lavoro agile per il personale dipendente della Società risponde alle seguenti finalità:
 - a. promuovere l'innovazione organizzativa e la modernizzazione dei processi, favorendo la produttività e l'orientamento ai risultati;
 - b. conciliare le necessità dei lavoratori con le esigenze organizzative della Sanitaservice ASL FG S.r.l., favorendo il miglioramento dei servizi e l'equilibrio fra vita lavorativa e vita privata;
 - c. concorrere alla riduzione dell'impatto ambientale.
3. L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria.
4. La richiesta di essere ammesso a svolgere il lavoro agile può essere formulata dal personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche con regime di impegno part time in servizio presso la Sanitaservice ASL FG S.r.l., nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Art. 2

DEFINIZIONI

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per:
 - a. "lavoro agile": una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché ad incrementare la produttività, con le seguenti modalità:
 - esecuzione della prestazione lavorativa svolta in parte all'esterno della sede di lavoro entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
 - possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici propri o assegnati dalla Società per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - b. attività espletabili in modalità "agile": le attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di strumenti informatici, come specificato all'art. 4;
 - c. "Società": la Sanitaservice ASL FG S.r.l.;
 - d. "lavoratore agile": il dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
 - e. "dotazione informatica": gli strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al dipendente ovvero, eventualmente, forniti dalla Società, utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - f. "sede di lavoro": i locali ove ha sede la Società ed ove il dipendente espleta ordinariamente la sua attività lavorativa;
 - g. "Al": l'accordo individuale di "lavoro agile" di cui all'art. 5 del presente Regolamento.

Art. 3

DIRITTI E DOVERI DEL DIPENDENTE

1. Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.



2. Al dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.
3. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice Etico e di Comportamento della Società.
4. Nelle giornate di lavoro agile non sarà erogato il buono pasto.
5. Nelle giornate di lavoro agile non si potrà svolgere lavoro straordinario e non si potrà maturare credito orario.
6. Lo svolgimento di attività in modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato e sul trattamento economico anche accessorio di godimento.
7. La prestazione lavorativa resa in modalità agile è equiparata al servizio reso presso la sede abituale di lavoro, ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio e della misurazione e valutazione della performance.

Art. 4

PRESUPPOSTI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ IN LAVORO AGILE

1. Le attività lavorative potranno essere rese in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- sia possibile svolgere da remoto almeno parte delle attività a cui è preposto il dipendente, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- sia possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- sia nella disponibilità del dipendente la strumentazione necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile; la Società si riserva di mettere a disposizione la predetta strumentazione in base a specifiche esigenze da concordarsi di volta in volta con il lavoratore agile.
- non sia pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti all'utenza interna ed esterna, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi previsti dalla normativa vigente.

Art. 5

ACCORDO INDIVIDUALE

1. L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e l'Amministratore Unico.

2. Il dipendente presenta per iscritto la richiesta di adesione allo svolgimento dell'attività lavorativa anche in modalità agile, come da schema riportato in **ALLEGATO 1**.

3. La durata dell'A.I. può essere a termine o a tempo indeterminato.

4. Nell'A.I., come da schema riportato in **ALLEGATO 2**, devono essere definiti:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento ai luoghi e all'orario di lavoro, nel rispetto comunque del monte ore di cui all'art. 18 (orario di lavoro) del presente CCNL (ovvero di quello concordato individualmente in caso di lavoro a tempo parziale) e dei riposi previsti dal d.lgs. 66/2003 e s.m.i., e dall'art. 18 (orario di lavoro);
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro, nonché le modalità tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro ai sensi dell'art. 18, della legge 81/2017 e s.m.i.;
- gli strumenti informatici eventualmente assegnati, le loro modalità di utilizzo, compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con le disposizioni di legge applicabili in materia di controlli a distanza di cui al d.lgs. 151/2015;



- la durata del periodo di lavoro agile;
- l'individuazione della/e giornata/e settimanale/i in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
- fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica;
- i termini di preavviso per l'eventuale recesso, comunque non inferiori a 30 giorni, ovvero 90 giorni per i lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.; resta inteso che 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;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

5. Le parti potranno recedere dall'accordo in qualsiasi momento fornendo adeguata motivazione. L'accordo di lavoro agile può essere in ogni caso revocato dalla Società su richiesta dell'Amministratore Unico e/o del proprio Responsabile di Area/Servizio di riferimento con preavviso minimo di 72 ore per le seguenti ragioni:

- assegnazione del dipendente a mansioni incompatibili con il lavoro agile;
- violazione da parte del dipendente degli obblighi previsti dal presente accordo, ferme restando le eventuali responsabilità disciplinari;
- mancato rispetto delle norme di sicurezza tecniche di collegamento richieste;
- comprovata inadeguatezza delle prestazioni rese rispetto ai compiti assegnati di volta in volta dal diretto Responsabile e ai tempi di esecuzione delle attività, anche con riferimento alla tempestività delle risposte e al rispetto delle fasce di contattabilità.

Art. 6

LUOGHI DI LAVORO

1. Il dipendente può svolgere l'attività di lavoro all'esterno della sede abituale di lavoro, presso la propria residenza o domicilio o altro luogo purché nel rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza, protezione dei dati personali, salute e sicurezza sul luogo di lavoro e nel limite di quanto previsto dai successivi articoli.

Art. 7

ORARIO DI LAVORO E DISCONNESSIONE

1. L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto, comunque, dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

2. Nell'ambito delle modalità di esecuzione della prestazione, definite nell'accordo individuale, sono individuati i giorni della settimana in cui l'attività è svolta in modalità agile, che potranno, in via del tutto eccezionale, essere oggetto di modifica previo accordo con l'Amministratore Unico e/o con il proprio Responsabile.

3. L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio Responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

4. La Società, per esigenze di servizio rappresentate dall'Amministratore Unico e/o dal proprio Responsabile, si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente, da comunicare allo stesso con un preavviso di almeno 24 ore, fatte salve eventuali situazioni di emergenza.

5. 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;
- b) fascia di disconnessione - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 18, del vigente CCNL a cui il



lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 8:00 del giorno successivo. 7. Il dipendente è tenuto a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

**Art. 8
DOTAZIONE TECNOLOGICA**

1. Ai fini del presente Regolamento, il dipendente è autorizzato a utilizzare strumenti di proprietà personale, purché compatibili e configurati secondo le misure di sicurezza previste per legge. La Società può mettere a disposizione strumenti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro agile in base a specifiche esigenze da concordarsi di volta in volta con la stessa.
2. Le spese riguardanti i costi di manutenzione dei dispositivi informatici di proprietà del dipendente, i consumi elettrici, il costo della connessione dati e ogni ulteriore spesa connessa allo svolgimento della prestazione a distanza sono a carico del dipendente.
3. Il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione che eventualmente gli sarà fornita dalla Società, in modo da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro eventualmente affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

**Art. 9
FORMAZIONE**

1. La Società garantirà la formazione del personale che svolge la propria attività in modalità agile, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano detti lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

**Art. 10
POTERE DIRETTIVO, DI CONTROLLO E DISCIPLINARE**

1. Il lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa in presenza.
2. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali della Società si espliciterà attraverso la verifica dei risultati ottenuti e nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i. Tra dipendente in lavoro agile e diretto Responsabile saranno condivisi, in coerenza con il Piano della Performance, obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.
3. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

**Art. 11
RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

1. Il dipendente, anche nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, è tenuto alla più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali in suo possesso o alle quali può accedere tramite sistemi informativi della Società nel rispetto dei diritti fondamentali riconosciuti dal Reg. UE 679/2016 e dal D. Lgs. 196/2003.



Art. 12

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. La Società, al fine di garantire la salute e la sicurezza del dipendente che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile rende nota al dipendente l'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017 (**ALLEGATO 3**), nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità agile di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il dipendente è tenuto ad adottare le misure di prevenzione predisposte dalla Società per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali della Società e a seguire le indicazioni contenute nel documento sopra indicato.

Art. 13

NORME FINALI

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nel Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile del 7 dicembre 2021, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché a quanto previsto dal Codice Etico e di Comportamento della Società.
2. Con l'entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia tutte le disposizioni sin qui emanate in materia.