

PIANO SMART WORKING COMUNE DI ALBIANO

Premessa

A partire da marzo 2020, a seguito dell'emergenza COVID-19, l'Amministrazione ha sperimentato il lavoro agile cd. emergenziale in forma massiva, coinvolgendo una alta percentuale dei dipendenti e con un numero di ore estremamente elevato di lavoro a distanza, in adempimento degli obblighi normativi. A fronte dell'esperienza emergenziale e dell'esigenza di pianificare il passaggio a una modalità di lavoro agile ordinaria, tenuto conto della normativa vigente in continua evoluzione, che vede a livello nazionale per le pubbliche amministrazioni l'introduzione del POLA - Piano organizzativo del lavoro agile (art. 263 del decreto- legge n. 34/2020, convertito in legge n. 77/2020) e a livello provinciale (legge provinciale 13 maggio 2020 n.3 art.14) l'individuazione della Provincia autonoma di Trento quale soggetto promotore di un Piano Strategico territoriale per la promozione del lavoro agile presso i datori del territorio.

Stante la continua evoluzione delle disposizioni sul tema, il presente documento costituisce una prima attuazione delle disposizioni sotto riportate, aggiornata alla data di adozione, che vedrà un successivo costante adeguamento a seguito di ulteriori disposizioni e strumenti, anche contrattuali.

Riferimenti normativi

Con il termine lavoro agile ci si riferisce ad una particolare modalità di esecuzione del lavoro, consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede, attualmente disciplinata dalla legge n. 81 del 2017.

A seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. La disciplina del lavoro agile nella fase emergenziale è stata affidata ad una serie di provvedimenti normativi che, anche in relazione all'evoluzione della pandemia, hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto. Il Decreto del Ministro PA dd. 19.10.2020 ha fornito indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale.

Durante l'emergenza epidemiologica l'art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020 prevede il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni che: "a) limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. c.2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione."

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015, ridisegnato con l'art. 263 del DL 34/2020 (convertito con L. 77/2020), e da ultimo aggiornato con il decreto legge 30 aprile 2021 n. 56, in base al quale le pubbliche amministrazioni fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, c. 3, del DL 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente."

Il decreto legge 30 aprile 2021 n. 56, fermo l'adeguamento alle prescrizioni in materia di tutela della salute e di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, riduce le percentuali minimi di lavoro agile modificando l'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 come segue: entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni

sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, c. 1,lett. a), del Dlgs. 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancataadozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."

Il Consorzio dei Comuni Trentini, con proprie circolari ha precisato che il POLA, come espressamente previsto dalla normativa, è una specifica sezione del piano della performance previsto dal D.Lgs. 150/2009 che per gli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige trova una regolamentazione distinta da quella nazionale, affidata in parte a norme regionali e in parte agli accordi collettivi. Il POLA non è quindi obbligatorio, ma risulta comunque necessario definire le modalità di gestione del lavoro agile esaurito lo stato di emergenza sanitaria.

Legge provinciale 13 maggio 2020 n. 3 all'art. 14 prevede l'individuazione della Provincia autonoma di Trento quale soggetto promotore di un Piano Strategico territoriale per la promozione del lavoro agile presso i datori del territorio, quale modalità di lavoro ordinario volta a favorire la sicurezza dei lavoratori, la produttività e la flessibilità di luogo tempo di lavoro, stabilendoche "a tal fine la Provincia, sentiti gli organismi rappresentativi dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e il Consiglio delle autonomie locali, adotta un piano strategico per la promozione del lavoro agile presso le proprie strutture organizzative, i propri enti strumentali, comprese le istituzioni scolastiche e formative, gli enti locali e gli altri soggetti appartenenti al sistema territoriale provinciale integrato, ai sensi dell'articolo 79 dello Statuto speciale" (delibera della Giunta provinciale n. 2236/2020 Approvazione di un Atto di indirizzopolitico- amministrativo recante criteri e modalità per la promozione del lavoro agile, mediante un Piano strategico di legislatura, presso i datori di lavoro pubblici e privati della provincia di Trento). Dall'atto di indirizzo si arriverà al successivo Piano Strategico, che individuerà degli standard comuni per l'applicazione del lavoro agile, al fine di innovare l'azione amministrativa per renderla idonea a rispondere ai sempre diversi e crescenti bisogni della società nell'era post-Covid.

Il protocollo d'intesa di finanza locale per l'anno 2022 prevede inoltre che:

"I Comuni si impegnano a promuovere il lavoro agile secondo i principi del Piano approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione del 3 settembre 2021, n. 1476, tenuto conto:

- 1. che lo stesso debba essere visto come un'occasione di miglioramento organizzativo e dei servizi resi al cittadino e di attrattività territoriale e non come semplice misura di gestione del rapporto di lavoro;*
- 2. che nella contrattazione collettiva del settore pubblico provinciale siano bilanciate le esigenze datoriali con quelle dei lavoratori nel promuovere comunque la valorizzazione di competenze e professionalità e della qualità dei servizi resi;*
- 3. che il sistema dei comuni venga coinvolto, anche con riferimento alle realtà di ridotte dimensioni negli organismi e nella programmazione di riferimento del predetto Piano;*
- 4. che, con particolare riferimento alla realizzazione modulare e non vincolata degli obiettivi del medesimo, ciascun Ente potrà decidere nella propria programmazione quanti e quali standard implementare e fissare, per ciascun obiettivo operativo i relativi indicatori di attività. Le attività potranno essere coinvolte in ambiti di sperimentazione decisi autonomamente dalle realtà comunali;*
- 5. che, allo stato, le predette azioni non comportano impegno di risorse aggiuntive rispetto a quelle già destinate al finanziamento delle funzioni comunali che potrebbero essere interessate dal Piano fatti salvi eventuali incentivi anche provenienti dal P.N.R.R.;*
- 6. che i Comuni saranno coinvolti nei tavoli di lavoro inerenti gli aspetti della sicurezza sul luogo di lavoro."*

La normativa ordinaria, attualmente si basa sugli articoli da 18 a 23 del D Lgs 81/2017 e su quanto previsto dall'art. 30 del CCPL vigente:

"1. Gli enti destinatari del presente C.C.P.L. possono prevedere, per il perseguimento delle proprie

esigenze organizzative e al fine di contemperare le esigenze personali e/o familiari con quelle produttive, lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante forme di lavoro agile (smart working), verificata la compatibilità di tali modalità di lavoro con le attività e le esigenze organizzative dell'ente.

2. *Per il lavoro agile (smart working) si richiamano i principi contenuti nella legge n. 81/2017.*
3. *Le modalità applicative delle forme di lavoro disciplinate dal presente articolo sono regolate in sede di contrattazione di settore e/o decentrata.*
4. *Per il lavoro agile (smart working) l'Amministrazione e il lavoratore possono concordare con atto scritto, al fine di contemperare le esigenze personali e/o familiari con le esigenze produttive, il saltuario svolgimento dell'attività lavorativa, a giornata intera o a mezza giornata, al di fuori dei locali dell'ente, tramite l'uso di tecnologie informatiche in remoto, nel rispetto delle indicazioni tecniche e di sicurezza indicate dall'ente".*

e per i Dirigenti e Segretari comunali l'art. 4 CCPL 2016/2018 di data 29 ottobre 2018 che prevede che per il perseguitamento delle proprie esigenze organizzative e al fine di contemperare le esigenze personali e/o familiari con quelle produttive, lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante forme di lavoro agile, verificata la compatibilità di tali modalità di lavoro con le attività e le esigenze organizzative dell'ente. Le modalità applicative delle forme di lavoro agile sono regolate in sede di contrattazione disettore e/o decentrata secondo quanto previsto dalla legge 22 maggio 2017, n. 81.

L'Amministrazione comunale, stante la normativa vigente, adotta il presente Piano, comprensivo dell'allegato disciplinare sul lavoro agile e del modello per l'accordo individuale, salvo diversi aggiornamenti normativi.

Obiettivi

L'obiettivo del presente Piano è di programmare, nell'ambito dell'autonomia organizzativa del Comune, l'introduzione del Lavoro agile per favorire l'equilibrio tra il benessere del personale e la produttività e qualità servizi dell'Amministrazione per cittadini, imprese, e associazioni.

Il Comune intende procedere con efficientamenti legati alla digitalizzazione (servizi al cittadino on line) e l'acquisto di programmi per la dematerializzazione degli atti.

In questo ampio contesto di riorganizzazione, l'introduzione del lavoro agile, in alternanza al lavoro in presenza, è intesa come uno dei driver per promuovere il cambiamento nell'organizzazione del lavoro e la trasformazione digitale dell'Amministrazione.

L'esperienza emergenziale di lavoro a distanza, che ha consentito all'Amministrazione di contemperare l'esigenza di fronteggiare l'emergenza sanitaria e di mantenere l'erogazione dei servizi, ha evidenziato punti di forza e di debolezza di questa forma di lavoro, sulla base dei quali è costruito il presente piano. Dall'analisi è emersa la necessità di accompagnare l'introduzione del lavoro agile con iniziative di trasformazione digitale e di sviluppo del capitale umano e di organizzazione in stretta connessione con gli obiettivi complessivi per il miglioramento delle performance, dell'organizzazione del lavoro e del welfare aziendale.

A partire dal corrente anno 2022, si rende pertanto necessario pianificare il passaggio dal lavoro agile emergenziale a una forma di lavoro agile ordinaria, con una disciplina interna uniforme, contenuta nel disciplinare allegato, che verrà progressivamente adeguato a eventuali novità normative ed esigenze organizzative emergenti dall'esperienza.

L'introduzione del lavoro agile per il personale del Comune di Albiano risponde ai seguenti obiettivi:

1. sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
2. rafforzare le pari opportunità e conciliazione dei tempi vita e lavoro (work life balance);
3. promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione spostamenti casa/lavoro;
4. razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.

Programmazione lavoro agile

Compatibilmente con le esigenze di tutela della salute e di contenimento dell'emergenza epidemiologica, e con eventuali ulteriori disposizioni normative in materia, si prevede nel 2022 l'introduzione e l'avvio della modalità ordinaria di lavoro agile mediante l'adozione del presente Piano con un percorso partecipativo, con l'acquisto degli strumenti tecnologici a supporto, ove fossero previsti nel nuovo accordo di settore in fase di redazione, l'avvio della formazione e l'applicazione del disciplinare uniforme allegato.

Si prevede nel 2022 lo sviluppo del lavoro agile ordinario, con eventuale aggiornamento annuale del presente piano, sulla base delle evidenze e delle necessità emergenti dall'applicazione, con il successivo consolidamento a regime nel corso del 2023.

Dopo la sperimentazione massiva del lavoro agile emergenziale nel corso del 2020, il 2022 è previsto come l'anno di avvio per un'organizzazione ordinaria di questa forma di lavoro, con unadisciplina uniforme, che vede diversi aspetti coinvolti.

In questo contesto la flessibilità che connota tipicamente tale forma di lavoro è intesa come uno dei driver per promuovere il cambiamento nell'organizzazione del lavoro più orientata ai risultati e la trasformazione digitale dell'Amministrazione.

In tale ottica l'analisi di fattibilità del lavoro agile per i propri collaboratori e l'individuazione delle attività efficacemente "smartabili" in ogni struttura è rimessa all'autonomia organizzativa dei Responsabili degli uffici e per loro del Segretario comunale, con la loro collaborazione. Per il Segretario verrà concordato col Sindaco. Il tutto tenuto conto dell'importante esperienza maturata in fase emergenziale. Nell'organizzazione del lavoro il servizio all'utenza risulta comunque prioritario per l'Ente.

Misurazione performance

Con riferimento alle performance dell'Ente e individuali lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non si differenzia dal lavoro in presenza, rappresenta semplicemente una delle modalità per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel PEG. Ovviamente verrà valutata l'efficienza, l'efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile. Ciascun Responsabile di Servizio sarà tenuto alla verifica e al controllo dell'attività dei propri collaboratori.

Logistica

Nelle giornate di lavoro agile i dipendenti utilizzeranno spazi privati, prioritariamente al chiuso (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente).

L'Amministrazione considererà gli impatti del lavoro agile anche ai fini di una eventuale revisione della logistica degli uffici, e del concetto di scrivania a uso non esclusivo legata a determinate professionalità e contesti, e alla progressiva sostituzione dei PC fissi con strumenti portatili, oltre a restare disponibile per eventuali collaborazioni con altri Enti del territorio provinciale, nella condivisione di spazi di coworking, per il personale che svolge attività "smartabile" e risiede in località distanti dalla sede di lavoro.

Salute professionale

In tale contesto il lavoro agile è introdotto come un acceleratore per la semplificazione e digitalizzazione dei processi oltre che per il change management, incentivando un nuovo rapporto tra figure dirigenziali/direttive e personale basato su fiducia, flessibilità e responsabilizzazione nell'ottica di risultato, oltre che su nuove forme di condivisione e di lavoro in team, anche trasversali.

Fondamentale per accompagnare questo processo risulta l'investimento sul capitale umano mediante momenti di formazione differenziati per tutto il personale (competenze trasversali e riorganizzazione processi in digitale).

Modalità e tempi di attuazione

Si prevede nel mese di maggio - giugno 2022, a cura di ciascun Responsabile, e per i Responsabili da

parte del Segretario, mediante un confronto, l'analisi della fattibilità per ciascun Servizio delle attività efficacemente realizzabili in lavoro agile nel rispetto della condizione di efficacia, efficienza del servizio e di quelle escluse. Peraltro, in caso di arretrato, verrà effettuato un piano smaltimento dello stesso. Solo in caso di valutazione positiva delle condizioni di fattibilità, si potrà concludere l'accordo individuale tra dipendente e Segretario, per il Segretario con il Sindaco, da sottoscrivere, come da modello allegato.

I principi che guideranno la valutazione delle richieste di adesione saranno: alternanza, efficienza dei servizi, monitoraggio, fiducia e orientamento al risultato.

Le esigenze del lavoratore devono comunque salvaguardare le necessità dell'utenza e quindi dovrà essere sempre garantito il servizio in presenza al cittadino.

Dovrà essere anche garantita la presenza di almeno un dipendente per ufficio, tenuto conto anche delle assenze a vario titolo, anche al fine di prestare assistenza agli Amministratori, sarà quindi fondamentale il coordinamento da parte dei Responsabili dei servizi che dovranno garantire tale requisito.

Si procederà alla verifica periodica dei risultati.

Le disposizioni relative alla sottoscrizione dell'accordo individuale contenute nel presente documento e nel disciplinare allegato si applicheranno dalla data di approvazione del piano in parola ovvero da una data diversa stabilita con successive disposizioni.

Allegati

Disciplinare lavoro agile
Modello di accordo individuale
Informativa sulla sicurezza

DISCIPLINARE PER IL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI ALBIANO

Premessa

Articolo 1 Finalità

Articolo 2 Modalità di accesso al lavoro agile

Articolo 3 Principi generali e luoghi di lavoro

Articolo 4 Adesione al lavoro agile e accordo individuale di lavoro

Articolo 5 Tempi e strumenti del lavoro agile

Articolo 6 Trattamento giuridico economico

Articolo 7 Obblighi di custodia e riservatezza

Articolo 8 Sicurezza sul lavoro

Articolo 9 Interruzione dell'Accordo individuale di lavoro agile

Articolo 10 Informativa ai sindacati

Articolo 11 Disposizioni finali

Premessa

Il presente Disciplinare ha la finalità di precisare la disciplina e le modalità operative per l'esercizio della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile nel Comune di Albiano, modalità sperimentata come cd. smart working emergenziale in forma semplificata (senza accordo individuale) a partire da marzo 2020.

Lavoro agile: ai fini del presente disciplinare, e ai sensi dell'art.18 della legge 22 maggio 2017 n.81, si intende come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere resa, previo 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 supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'Amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo idoneo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Articolo 1 Finalità

L'introduzione del lavoro agile per il personale del Comune di Albiano risponde alle seguenti finalità:

1. sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
2. rafforzare le pari opportunità e conciliazione dei tempi vita e lavoro (work life balance);
3. promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione spostamenti casa/lavoro;
4. razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.

Il presente Disciplinare ha l'obiettivo di fornire le linee guida e le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, in accordo con il proprio Responsabile/Segretario comunale/Sindaco (per il Segretario) e nel rispetto dei principi generali secondo quanto dettagliato nell'articolo 3.

Articolo 2 Modalità di accesso al lavoro agile

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile quando sussistono i seguenti requisiti:

1. è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
2. è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
3. è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi

prefissati ed in piena autonomia;

4. è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
5. l'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

L'attivazione avviene su base volontaria e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Può presentare richiesta di adesione al lavoro agile anche il personale dirigente (ossia il Segretario comunale) o il personale assunto e in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, o in posizione di comando da altri Enti, in servizio, previo superamento del periodo di prova.

Ai sensi del co.3 bis dell'art. 18 della L. 81/2017, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

L'Accordo individuale di lavoro, previa valutazione con esito positivo della richiesta del dipendente, dovrà essere redatto secondo il modello che sarà adottato e aggiornato con un successivo atto da parte dell'Amministrazione e secondo quanto dettagliato nel successivo articolo 4.

Articolo 3 Principi generali e luoghi di lavoro

1. Per accedere al lavoro agile i dipendenti dovranno garantire la partecipazione ai percorsi formativi in materia.
2. La strumentazione utile al dipendente in lavoro agile per lo svolgimento dell'attività lavorativa (pc, connessione, telefono, etc.) è a carico dello stesso e, laddove disponibile, previa richiesta, viene fornita dall'Amministrazione.
3. In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscono o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile, anche derivanti da rischidi perda o divulgazione di informazioni dell'Amministrazione, il dipendente sarà tenuto a dare tempestiva informazione al proprio Dirigente/diretto responsabile e, qualora le suddette problematiche dovesse rendere impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede.
4. Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile potrà essere richiamato in sede, con un preavviso di norma di almeno 12 ore.
5. Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in lavoro agile, il dipendente potrà effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta, tenuto conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza. Ciò purché i luoghi prescelti rispondano a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in materia di protezione dei dati e di salute e sicurezza. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico della stessa, ed è altresì tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza e dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutte le informazioni. Nelle giornate di lavoro agile i dipendenti utilizzeranno spazi privati, prioritariamente al chiuso (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente).
6. È necessario fornire un'indicazione del luogo prevalente (o dei luoghi) al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce. L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Responsabile di riferimento o al Segretario comunale se Responsabile, il quale, valutatane la compatibilità, autorizza per scritto

(anche a mezzo e-mail) il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione. Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata all'Ufficio Personale. Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali come previsto dall'art. 12 della presente disciplina.

7. Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo efficiente ed efficace di prestazione e di risultati, in ogni caso non inferiore a quello che sarebbe stato garantito presso la sede dell'Amministrazione.
8. I responsabili apicali sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi.
9. L'accesso al lavoro agile è subordinato alla richiesta del lavoratore di accedervi ed alla previa valutazione del Responsabile/Segretario comunale della sostenibilità e mancanza di presupposti ostativi alla modalità agile.

Articolo 4 Adesione al lavoro agile e accordo individuale di lavoro

Per poter avviare il lavoro agile devono essere necessariamente seguite le seguenti fasi:

- a) Analisi di fattibilità e formulazione, a cura del Responsabile di ciascun ufficio e del Segretario comunale per loro, del lavoro agile, con l'identificazione delle attività da svolgere e degli obiettivi da raggiungere tramite la modalità di lavoro in regime di lavoro agile, le fasce di disponibilità richieste al lavoratore, l'articolazione delle giornate in sede ed in lavoro agile e gli ulteriori elementi che si riterranno necessari. Dovrà inoltre verificare che l'attività in modalità di lavoro agile sia compatibile con le esigenze di servizio.
- b) Richiesta di adesione al progetto di lavoro agile da parte dei dipendenti addetti agli uffici interessati al progetto di lavoro agile. In caso di candidature superiori alle effettive disponibilità, l'Amministrazione, fermo restando i criteri di legge, potrà eventualmente stabilire propri criteri preferenziali.

Il dipendente presenta la richiesta al proprio Responsabile e al Segretario comunale per loro, e per il Segretario al Sindaco, precisando gli elementi fondamentali proposti ai fini dell'accordo individuale ovvero l'individuazione della/e giornata/e settimanale/i preferenziali in cui si chiede di svolgere l'attività di lavoro agile, l'indicazione dei luoghi di lavoro prevalenti in cui verrà svolta l'attività e la strumentazione da utilizzare.

Il Responsabile di ciascun ufficio e il Segretario comunale per loro, il Sindaco per il Segretario, respinge o approva la richiesta, eventualmente apportando modifiche e la trasmette all'Ufficio Personale che provvede alla predisposizione dell'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto dal Segretario (per il Segretario dal Sindaco) e dal dipendente.

L'accordo dovrà essere trasmesso all'Ufficio Personale per le conseguenti procedure di legge: dopo tali adempimenti provvederà a informare il dipendente e il dirigente dell'effettivo avvio del lavoro agile.

- c) Sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile. I contenuti essenziali dell'accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alle modalità di lavoro agile sono:
 - a. la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
 - b. la durata del progetto;
 - c. indicazione dei luoghi prevalenti;
 - d. il preavviso in caso di recesso;
 - e. la eventuale indicazione di fasce di disponibilità ulteriori rispetto a quella minima obbligatoria e/o di attività da svolgersi in determinate fasce orarie, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni dei lavoratori interessati; ulteriori eventuali disposizioni organizzative. Il Dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed e-mail, chat e partecipazione a call, e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta; nonché nelle condizioni, se richiesto/necessario, di poter operare (scrivere mail,

lettere, report, fare telefonate, etc);

- f. i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

d) Partecipazione alle specifiche iniziative di informazione/formazione in materia.

L'Amministrazione potrà esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato, qualora il dipendente in lavoro agile risulti inadempiente alle previsioni contenute nel presente Disciplinare o nell'accordo individuale o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi.

L'Amministrazione potrà inoltre esercitare la facoltà di recesso dall'accordo a seguito di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti ed eventuale incompatibilità delle attività in carico al dipendente interessato, ai sensi dell'art. 2.

Modifica e rinnovo accordi individuali:

1. Gli accordi individuali possono essere modificati, d'intesa tra le parti e nel periodo di validità, al fine di formalizzare necessità di cambiamento sulle modalità di erogazione della prestazione lavorativa in modalità agile.
2. Gli accordi individuali possono inoltre essere prorogati oltre il termine della scadenza fissato in origine a condizione che non siano cambiate in modo sostanziali attività, compiti e obiettivi del collaboratore coinvolto.
3. Gli accordi saranno modificati nel caso dovessero adeguarsi all'accordo di settore in corso di realizzazione.

Articolo 5 Tempi e strumenti del lavoro agile

Per il personale autorizzato ai sensi dell'art. 4 del presente Disciplinare, lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro agile dovrà sempre fare riferimento ad una preventiva pianificazione in accordo con il proprio Responsabile, e del Segretario comunale per loro, e con il Sindaco per il Segretario comunale (onde accertarne la compatibilità con le esigenze di servizio, dinamiche organizzative di ufficio/settore e/o con caratteristiche anche temporanee di ruolo/mansione/contratto di assunzione).

Il personale potrà svolgere la prestazione in modalità lavoro agile per un massimo di 36 ore al mese, da rapportare all'orario di lavoro, salve deroghe in aumento di ore e previo accordo con il proprio Responsabile.

Per garantire l'efficienza e l'efficacia del servizio dell'Amministrazione ed al contempo facilitare la flessibilità organizzativa, tutto il personale, sia che svolga la prestazione in presenza sia in modalità agile, deve garantire il rispetto di una fascia minima obbligatoria unica: dalle ore 9.00 alle 12.00 e nel caso in cui l'articolazione oraria della giornata preveda la prestazione in orario pomeridiano dalle 14.00 alle 15.00.

Il mancato utilizzo delle ore di lavoro agile disponibili nel mese da parte del Lavoratore non comporterà la diffusibilità delle stesse.

Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio, può essere revocata da parte del Diretto responsabile/Segretario comunale per i Responsabili l'approvazione della singola giornata di lavoro agile.

Le giornate lavorative in lavoro agile di norma possono anche essere frazionate.

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente la cui richiesta di adesione al lavoro agile sia approvata, deve comunicare al proprio Responsabile/Segretario comunale/Sindaco, un recapito telefonico in modo da garantire la disponibilità ad operare nel rispetto delle fasce orarie di cui agli art. 4 e 5.

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. In particolare, l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro.

Nelle giornate di lavoro agile, durante la fascia di attività il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione o personali con le seguenti precisazioni:

- garantisce una fascia di contattabilità telefonica coincidente con tutta la fascia e con il rispetto della fascia minima obbligatoria dalle 9.00 – 12.00, salve eventuali esigenze organizzative della

struttura di appartenenza, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi. Nel caso in cui l'articolazione oraria della giornata preveda la prestazione in orario pomeridiano, è richiesta inoltre una fascia di minima obbligatoria di contattabilità dalle 14.00 alle 15.00;

- è tenuto a registrare l'entrata e l'uscita mediante applicativo per timbratura in lavoro agile, anche al fine di facilitare il rispetto del diritto/dovere alla disconnectione;
- gli incontri collettivi del team (riunioni o call) dovranno essere programmati con anticipo e verificando preventivamente la disponibilità dei lavoratori e, salvo imprevisti, nel rispetto delle fasce orarie dei pasti;
- qualora debba essere garantita la continuità del servizio con orario reso noto al pubblico e con contatto diretto a favore dell'utenza, l'accordo individuale potrà prevedere una articolazione, eventualmente a rotazione, per il presidio del servizio tra i collaboratori in presenza fisica e in lavoro agile o tra colleghi in lavoro agile. Dovrà essere garantita la presenza di un soggetto per ciascun ufficio;
- ferme restando le disposizioni previste con riferimento alle flessibilità orarie, ai fini della sicurezza, della gestione delle emergenze e del controllo agli accessi ai locali, in caso di presenza presso una qualunque sede dell'Amministrazione il lavoratore, anche se in una giornata di lavoro agile, deve timbrare l'entrata e l'uscita ai fini della sicurezza, della gestione delle emergenze e del controllo agli accessi ai locali.

Il Dipendente, in giornata di lavoro agile, qualora per sopraggiunti ed imprevisti motivi personali si trovi nella condizione di impossibilità assoluta a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione al diretto responsabile e se Responsabile al Segretario comunale, e per il Segretario al Sindaco.

Al lavoratore in lavoro agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnectione" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di riposo, con le modalità inserite nell'accordo individuale di lavoro.

Il Dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno e almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni (di regola coincidenti con la domenica, calcolate come media in un periodo non superiore a 14 giorni) di riposo e disconnectione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (il "Periodo di Riposo e di Disconnectione"). A tal fine, al Dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 19.00 alle ore 7.30, né, di regola, durante l'intera domenica, salvo particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnectione - salvo particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la ricezione delle telefonate, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione Comunale. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnectione il lavoratore può disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Articolo 6 Trattamento giuridico economico

L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei contratti collettivi nazionali, provinciali e integrativi relativi vigenti né sul trattamento economico in godimento.

La prestazione lavorativa resa con la modalità lavoro 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, anché dell'applicazione degli istituti contrattuali del comparto relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di lavoro agile non sono previste né retribuite prestazioni di lavoro straordinario/né accumulo ore di flessibilità positiva e non è prevista l'effettuazione di trasferte ed il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso.

Non sono configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario, parimenti non

è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria e l'erogazione della relativa indennità nonché delle indennità, se previste, legate alle condizioni di lavoro. Fanno eccezione i permessi e gli istituti di legge, debitamente autorizzati.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario né la maturazione di plus orario né riposi compensativi. Le indennità relative a turno, disagio ed altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione, non sono riconosciute.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile il dipendente non avrà diritto all'erogazione del buono pasto (ciò fino ad eventuale accordo di settore che preveda diversamente. In tal caso verrà corrisposto secondo le previsioni dello stesso).

Articolo 7 Obblighi di custodia e riservatezza

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni dell'Amministrazione utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; il lavoratore è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza e ai doveri di comportamento previsti dal Codice di comportamento vigente presso l'Amministrazione comunale.

Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personalini e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente Disciplinare costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva. Inoltre, l'Amministrazione potrà procedere con il recesso dall'Accordo Individuale secondo quanto espressamente previsto nell'articolo 4.

Articolo 8 Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in lavoro agile, a tal fine consegnando al singolo dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.

Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, sulla base della formazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti di cui al presente Disciplinare, delle previsioni di cui all'informativa e delle procedure amministrative, dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive dell'Amministrazione e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D.lgs. 81/08, co. 1.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa (luogo di lavoro agile) nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il dipendente deve darne tempestiva e dettagliata comunicazione al proprio Responsabile di riferimento e seguire la procedura già prevista dall'Amministrazione e descritta in intranet, per gli adempimenti di legge.

Articolo 9 Interruzione dell'Accordo individuale di lavoro agile

L'Amministrazione, la lavoratrice o il lavoratore, durante il periodo di svolgimento del progetto

individuale di lavoro agile possono, fornendo specifica motivazione, interrompere il progetto. Il recesso dall'Accordo individuale deve avvenire con un preavviso di 30 giorni. 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 è di novanta giorni.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

Articolo 10 Informativa ai sindacati

L'amministrazione trasmetterà alla delegazione sindacale le informazioni che dovessero richiedere, oltre alla tempestiva segnalazione delle eventuali criticità che potrebbero manifestarsi e influire negativamente sull'operatività dell'istituto.

Articolo 11 Disposizioni finali

La partecipazione alle specifiche iniziative di informazione e formazione riguardanti il lavoro agile rappresenta condizione essenziale per poter essere ammessi allo stesso.

L'Amministrazione verificherà altresì periodicamente l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

L'Amministrazione adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio individuando idonee modalità di verifica l'efficienza, l'efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Disciplinare o dall'accordo individuale si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Il Disciplinare entra in vigore dal giorno successivo all'approvazione nella versione definitiva della Giunta.

FAC SIMILE ACCORDO INDIVIDUALE LAVORO AGILE

Premesso che:

con delibera di Giunta comunale n. ____ dd. ____/____/____ è stato approvato, quale allegato parte integrante della stessa, il "Disciplinare del lavoro agile nel Comune di Albiano"

Il sottoscritto Segretario comunale/(Sindaco per il Segretario) _____
che ha individuato con il supporto dei Responsabili dei Servizi nell'ambito della struttura di competenza delle attività cd. *smartabili*, ovvero realizzabili in modo efficace ed efficiente da remoto

Il/la sottoscritto/a NOME COGNOME CODICE FISCALE Matricola n._____ dipendente _____ assegnato/a al Servizio _____
che ha presentato richiesta di svolgere la propria attività in lavoro agile prot. n. ____ dd. _____

presa visione per conoscenza e accettazione del "Disciplinare del lavoro agile nel Comune di Albiano"

convengono e stipulano quanto segue

Il/la dipendente è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato in essere e fermo restando il trattamento economico e normativo attualmente applicato, in lavoro agile nei termini e nelle condizioni di seguito indicate e in conformità alle prescrizioni del Disciplinare soprarichiamato:

1) modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e diritto alla disconnessione

- massimo di 36 ore al mese, da rapportare all'orario di lavoro, salve deroghe in aumento di ore e previa autorizzazione del proprio Responsabile.

Tale programmazione può essere oggetto di modifiche per esigenze di servizio da parte del responsabile, che lo comunicherà al/alla dipendente di norma con almeno 12 ore di preavviso con la possibilità di integrare e/o modificare le stesse per assicurare lo svolgimento efficace ed efficiente dell'attività.

FASCIA DI CONTATTABILITÀ

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il/la dipendente dovrà rendersi disponibile nella seguente fascia oraria per essere contattato: dalle ore 9.00 alle 12.00 e nel caso in cui l'articolazione oraria della giornata preveda la prestazione in orario pomeridiano dalle 14.00 alle 15.00.

Durante tale fascia, il/la dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate, e-mail, chat, e di partecipare a call e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.

(*OPZIONALE per determinate mansioni*) Inoltre, nella fascia _____ il/la dipendente dovrà rendere la propria prestazione lavorativa, secondo le mansioni assegnate.

Entrambe le parti assicurano il rispetto del diritto alla disconnessione dalle ore 19.00 alle ore 7.30, oltre a sabato, domenica e festivi, salvo particolari esigenze e fermo in ogni caso il recupero dei riposi. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione il/la dipendente può disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per esigenze di servizio il/la dipendente potrà essere richiamato in sede con rientro, di norma, entro 12 h dalla comunicazione della convocazione.

Gli obiettivi e le attività assegnate e i relativi indicatori di risultato sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG e rientrano nelle seguenti attività realizzabili efficacemente da remoto:

Per ogni attività assegnata:

il/la Dirigente della struttura, anche tramite il/la responsabile Capoufficio, provvede ad assegnare

compiti da realizzare e scadenze da rispettare e amonitorare periodicamente l'avanzamento, anche mediante incontri di team o individuali;

il/la dipendente si impegna ad evidenziare lo stato di avanzamento dell'attività fino al raggiungimento degli obiettivi o alla scadenza del presenta accordo e assicura la massima disponibilità a partecipare agli incontri di tema o individuali.

Entrambe le parti si impegnano a partecipare e facilitare la partecipazione alla formazione e alle iniziative proposte dall'Amministrazione a supporto del lavoro agile.

2) strumenti di lavoro

Il/La dipendente utilizzerà gli strumenti di lavoro conformi alle specifiche minime richieste, con relative spese per connettività e consumo di energia elettrica nelle giornate di lavoro agile a proprio carico:

- di proprietà o nella disponibilità del/della dipendente, con spese di manutenzione a proprio carico;
- forniti dall'Amministrazione Comunale, con l'impegno ad utilizzarle secondo le policy aziendali vigenti, e indicati come segue:
 - computer fisso/portatile
 - cellulare
 - altri strumenti accessori

Il/la Dipendente ha l'obbligo di utilizzare e custodire gli strumenti di lavoro se affidatigli con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro. Dovrà garantire massima segretezza delle informazioni.

3) luogo di lavoro e sicurezza

Il luogo/i luoghi di lavoro in modalità agile: _____
spazio individuato dal/dalla dipendente sotto la propria responsabilità come idoneo per lo svolgimento dell'attività lavorativa, che, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, risponde ai requisiti di idoneità all'uso di supporti informatici, ai parametri di sicurezza, e ai requisiti di riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni.

4) protezione e riservatezza dei dati

Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il/la Dipendente è tenuto/a a rispettare le regole dell'Amministrazione sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Amministrazione, secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione è responsabile. Il/la Dipendente si obbliga inoltre ad adoperarsi per evitare che persone non autorizzate accedano a dati e informazioni riservati.

5) potere direttivo e di controllo

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro. Il potere di controllo sulla prestazione resa in lavoro agile si espliciterà attraverso la verifica dei risultati ottenuti e nelle eventuali altre modalità previste dalla normativa in vigore. Tra dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno almeno con cadenza periodica sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCPL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento.

6) Inadempimenti e sanzioni disciplinari

Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare.

Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal disciplinare sopra richiamato o l'inadempimento di obbligazioni di cui al presente accordo può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

Il dipendente si impegna al rispetto di quanto previsto nell'informativa sulla salute e sicurezza di cui, con la sottoscrizione del presente accordo, conferma di avere preso visione.

7) durata del presente accordo

Il presente accordo è a tempo determinato effetto dal ____/____/____ al ____/____/____.

In presenza di un giustificato motivo ognuna delle Parti può recedere dal presente accordo prima della scadenza del termine sopra indicato.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo si rinvia a quanto previsto dalle Policy e regolamenti dell'Amministrazione, dalla legge, dal contratto collettivo applicato, dal codice disciplinare.

LUOGO E DATA FIRMA

IL SEGRETARIO COMUNALE/(IL SINDACO)

IL/LA DIPENDENTE

Allegati:

Disciplinare lavoro agile
Informativa salute e sicurezza

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratoreAl Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori (_____) degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le defezioni dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
 - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.
3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza; ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008.

Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo *smart worker*.

*** *** ***

COMPORTAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO SMART WORKER

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti *indoor* e *outdoor* diversi da quelli di lavoro abituali.
- Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
- Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
- In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.

Di seguito, le indicazioni che il lavoratore è tenuto ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

*** *** ***

CAPITOLO 1

INDICAZIONI RELATIVE AD AMBIENTI *INDOOR* PRIVATI

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui possono operare i lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile.

Raccomandazioni generali per i locali:

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente manutenuti;
- le superfici interne delle pareti non devono presentare tracce di condensazione permanente (muffe);
- i locali, eccettuati quelli destinati a servizi igienici, disimpegni, corridoi, vani-scala e ripostigli debbono fruire di illuminazione naturale diretta, adeguata alla destinazione d'uso e, a tale scopo, devono avere una superficie finestrata idonea;
- i locali devono essere muniti di impianti di illuminazione artificiale, generale e localizzata, atti a garantire un adeguato comfort visivo agli occupanti.

Indicazioni per l'illuminazione naturale ed artificiale:

- si raccomanda, soprattutto nei mesi estivi, di schermare le finestre (ad es. con tendaggi, appropriato utilizzo delle tapparelle, ecc.) allo scopo di evitare l'abbigliamento e limitare l'esposizione diretta alle radiazioni solari;
- l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve essere tale da garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.
- è importante collocare le lampade in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e la proiezione di ombre che ostacolino il compito visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

Indicazioni per l'aerazione naturale ed artificiale:

- è opportuno garantire il ricambio dell'aria naturale o con ventilazione meccanica; evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscono una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe, ecc.);

- gli eventuali impianti di condizionamento dell'aria devono essere a norma e regolarmente manutenuti; i sistemi filtranti dell'impianto e i recipienti eventuali per la raccolta della condensa, vanno regolarmente ispezionati e puliti e, se necessario, sostituiti;
- evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna;
- evitare l'inalazione attiva e passiva del fumo di tabacco, soprattutto negli ambienti chiusi, in quanto molto pericolosa per la salute umana.

*** *** ***

CAPITOLO 2

UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzi/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: *notebook, tablet e smartphone*.

Indicazioni generali:

- conservare in luoghi in cui siano facilmente reperibili e consultabili il manuale/istruzioni per l'uso redatte dal fabbricante;
- leggere il manuale/istruzioni per l'uso prima dell'utilizzo dei dispositivi, seguire le indicazioni del costruttore/importatore e tenere a mente le informazioni riguardanti i principi di sicurezza;
- si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);
- verificare periodicamente che le attrezzi siano integre e correttamente funzionanti, compresi i cavi elettrici e la spina di alimentazione;
- non collegare tra loro dispositivi o accessori incompatibili;
- effettuare la ricarica elettrica da prese di alimentazione integre e attraverso i dispositivi (cavi di collegamento, alimentatori) forniti in dotazione;
- disporre i cavi di alimentazione in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- spegnere le attrezzi una volta terminati i lavori;
- controllare che tutte le attrezzi/dispositivi siano scollegate/i dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;
- si raccomanda di collocare le attrezzi/dispositivi in modo da favorire la loro ventilazione e raffreddamento (non coperti e con le griglie di aerazione non ostruite) e di astenersi dall'uso nel caso di un loro anomalo riscaldamento;
- inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzi/dispositivi in prese compatibili (ad es. spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine schuko in prese schuko). Utilizzare la presa solo se ben ancorata al muro e controllare che la spina sia completamente inserita nella presa a garanzia di un contatto certo ed ottimale;
- riporre le attrezzi in luogo sicuro, lontano da fonti di calore o di innesco, evitare di pigiare i cavi e di piegarli in corrispondenza delle giunzioni tra spina e cavo e tra cavo e connettore (la parte che serve per connettere l'attrezzatura al cavo di alimentazione);
- non effettuare operazioni di riparazione e manutenzione fai da te;
- lo schermo dei dispositivi è realizzato in vetro/cristallo e può rompersi in caso di caduta o a seguito di un forte urto. In caso di rottura dello schermo, evitare di toccare le schegge di vetro e nontentare di rimuovere il vetro rotto dal dispositivo; il dispositivo non dovrà essere usato fino a quando non sarà stato riparato;
- le batterie/accumulatori non vanno gettati nel fuoco (potrebbero esplodere), né smontati, tagliati, compressi, piegati, forati, danneggiati, manomessi, immersi o esposti all'acqua o altri liquidi;
- in caso di fuoriuscita di liquido dalle batterie/accumulatori, va evitato il contatto del liquido con la pelle o gli occhi; qualora si verificasse un contatto, la parte colpita va sciacquata immediatamente con abbondante acqua e va consultato un medico;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti, tenendo le

attrezzature/dispositivi spenti e scollegati dall'impianto elettrico;

- è opportuno fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e sgranchirsi le gambe;
- è bene cambiare spesso posizione durante il lavoro anche sfruttando le caratteristiche di estrema maneggevolezza di *tablet* e *smartphone*, tenendo presente la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta;
- prima di iniziare a lavorare, orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi (come ad es. nel caso in cui l'operatore sia posizionato con le spalle rivolte ad una finestra non adeguatamente schermata o sotto un punto luce a soffitto) o abbagliamenti (ad es. evitare di sedersi di fronte ad una finestra non adeguatamente schermata);
- in una situazione corretta lo schermo è posto perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;
- i *notebook*, *tablet* e *smartphone* hanno uno schermo con una superficie molto riflettente (schermi lucidi o *glossy*) per garantire una resa ottimale dei colori; tenere presente che l'utilizzo di tali schermi può causare affaticamento visivo e pertanto:
 - regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
 - durante la lettura, distogliere spesso lo sguardo dallo schermo per fissare oggetti lontani, così come si fa quando si lavora normalmente al computer fisso;
 - in tutti i casi in cui i caratteri sullo schermo del dispositivo mobile siano troppo piccoli, è importante ingrandire i caratteri a schermo e utilizzare la funzione zoom per non affaticare gli occhi;
 - non lavorare mai al buio.

Indicazioni per il lavoro con il *notebook*

In caso di attività che comportino la redazione o la revisione di lunghi testi, tabelle o simili è opportuno l'impiego del *notebook* con le seguenti raccomandazioni:

- sistemare il *notebook* su un idoneo supporto che consenta lo stabile posizionamento dell'attrezzatura e un comodo appoggio degli avambracci;
- il sedile di lavoro deve essere stabile e deve permettere una posizione comoda. In caso di lavoroprolungato, la seduta deve avere bordi smussati;
- è importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare e su una seduta non rigida(eventualmente utilizzare dei cuscini poco spessi);
- durante il lavoro con il *notebook*, la schiena va mantenuta appoggiata al sedile provvisto di disappoggio per la zona lombare, evitando di piegarla in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso della tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- è opportuno che gli avambracci siano appoggiati sul piano e non tenuti sospesi;
- utilizzare un piano di lavoro stabile, con una superficie a basso indice di riflessione, con altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, in grado di consentire cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti, e permettere una disposizione comoda del dispositivo (*notebook*), dei documenti e del materiale accessorio;
- l'altezza del piano di lavoro e della seduta devono essere tali da consentire all'operatore in posizione seduta di avere gli angoli braccio/avambraccio e gamba/coscia ciascuno a circa 90°;
- la profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo;
- in base alla statura, e se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune.

Indicazioni per il lavoro con *tablet* e *smartphone*

I *tablet* sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli *smartphone* sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti.

In caso di impiego di *tablet* e *smartphone* si raccomanda di:

- effettuare frequenti pause, limitando il tempo di digitazione continuata;
- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;

- evitare di utilizzare tali attrezzi mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'utilizzo dell'auricolare;
- per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo *smartphone*;
- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (*stretching*).

Indicazioni per l'utilizzo sicuro dello *smartphone* come telefono cellulare

- È bene utilizzare l'auricolare durante le chiamate, evitando di tenere il volume su livelli elevati;
- spegnere il dispositivo nelle aree in cui è vietato l'uso di telefoni cellulari/*smartphone* o quando può causare interferenze o situazioni di pericolo (in aereo, strutture sanitarie, luoghi a rischio di incendio/esplosione, ecc.);
- al fine di evitare potenziali interferenze con apparecchiature mediche impiantate seguire le indicazioni del medico competente e le specifiche indicazioni del produttore/importatore dell'apparecchiatura.

I dispositivi potrebbero interferire con gli apparecchi acustici. A tal fine:

- non tenere i dispositivi nel taschino;
- in caso di utilizzo posizionarli sull'orecchio opposto rispetto a quello su cui è installato l'apparecchio acustico;
- evitare di usare il dispositivo in caso di sospetta interferenza;
- un portatore di apparecchi acustici che usasse l'auricolare collegato al telefono/*smartphone* potrebbe avere difficoltà nell'udire i suoni dell'ambiente circostante. Non usare l'auricolare se quest'ultimo mette a rischio la propria e l'altrui sicurezza.

Nel caso in cui ci si trovi all'interno di un veicolo:

- non tenere mai in mano il telefono cellulare/*smartphone* durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;
- durante la guida usare il telefono cellulare/*smartphone* esclusivamente con l'auricolare o in modalità viva voce;
- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;
- non tenere o trasportare liquidi infiammabili o materiali esplosivi in prossimità del dispositivo, dei suoi componenti o dei suoi accessori;
- non utilizzare il telefono cellulare/*smartphone* nelle aree di distribuzione di carburante;
- non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

*** * ***

CAPITOLO 3

INDICAZIONI RELATIVE A REQUISITI E CORRETTO UTILIZZO DI IMPIANTI ELETTRICI

Indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

Impianto elettrico

A. Requisiti:

- 1) i componenti dell'impianto elettrico utilizzato (prese, interruttori, ecc.) devono apparire privi di parti danneggiate;
- 2) le sue parti conduttrici in tensione non devono essere accessibili (ad es. a causa di scatole di derivazione prive di coperchio di chiusura o con coperchio danneggiato, di scatole per prese o interruttori prive di alcuni componenti, di canaline portacavi a vista prive di coperchi di chiusura o con coperchi danneggiati);
- 3) le parti dell'impianto devono risultare asciutte, pulite e non devono prodursi scintille, odori di bruciato e/o fumo;
- 4) nel caso di utilizzo della rete elettrica in locali privati, è necessario conoscere l'ubicazione del quadro elettrico e la funzione degli interruttori in esso contenuti per poter disconnettere la rete elettrica in caso di emergenza;

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute

- sgombree accessibili;
- evitare di accumulare o accostare materiali infiammabili (carta, stoffe, materiali sintetici di facile innesco, buste di plastica, ecc.) a ridosso dei componenti dell'impianto, e in particolare delle prese elettriche a parete, per evitare il rischio di incendio;
- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che non vi sia contatto con materiali infiammabili.

Dispositivi di connessione elettrica temporanea

(prolunghe, adattatori, prese a ricettività multipla, avvolgicavo, ecc.).

A. Requisiti:

- i dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere dotati di informazioni (targhetta) indicanti almeno la tensione nominale (ad es. 220-240 Volt), la corrente nominale (ad es. 10 Ampere) e la potenza massima ammisible (ad es. 1500 Watt);
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri (la guaina del cavo, le prese e le spine non devono essere danneggiate), non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;
- le prese e le spine degli apparecchi elettrici, dei dispositivi di connessione elettrica temporanea e dell'impianto elettrico devono essere compatibili tra loro (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine schuko in prese schuko) e, nel funzionamento, le spine devono essere inserite completamente nelle prese, in modo da evitare il danneggiamento delle prese e garantire un contattocerto;
- evitare di piegare, schiacciare, tirare prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- verificare sempre che la potenza ammisible dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ades. presa multipla con 1500 Watt) sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi elettrici collegati (ad es. PC 300 Watt + stampante 1000 Watt);
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.

*** * *** *

CAPITOLO 4

INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO “AGILE”

Indicazioni generali:

- identificare il luogo di lavoro (indirizzo esatto) e avere a disposizione i principali numeri telefonici dei soccorsi nazionali e locali (VVF, Polizia, ospedali, ecc.);
- prestare attenzione ad apparecchi di cottura e riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o afiamma libera (alimentati a combustibili solidi, liquidi o gassosi) in quanto possibili focolai di incendio e di rischio ustione. Inoltre, tenere presente che questi ultimi necessitano di adeguati ricambi d'aria per l'eliminazione dei gas combusti;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;
- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

Comportamento per principio di incendio:

- mantenere la calma;

- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti *outdoor*, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro generalità, luogo dell'evento, situazione, affollamento, ecc.;
- se l'evento lo permette, in attesa o meno dell'arrivo di aiuto o dei soccorsi, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi di estinzione presenti (acqua¹, coperte², estintori³, ecc.);- non utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno primadi avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;
- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietrodi sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni;
- se non è possibile abbandonare l'edificio, chiudersi all'interno di un'altra stanza tamponando la porta con panni umidi, se disponibili, per ostacolare la diffusione dei fumi all'interno, aprire la finestra e segnalare la propria presenza.

Con la sottoscrizione del presente documento, il lavoratore attesta di aver preso conoscenza in modo puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente il contenuto.

Data ___/___/___

Firma del Datore di Lavoro

Firma del dipendente