

**CONSORZIO PER L'ASSISTENZA MEDICO PSICOPEDAGOGICA
CERVIGNANO DEL FRIULI****COPIA****VERBALE di deliberazione del Consiglio di Amministrazione****OGGETTO: Piano Lavoro Agile. Adozione***Non soggetta a controllo**IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE*

L'anno **2022** il giorno **29** del mese di **novembre** alle ore **18.30**, il Consiglio di Amministrazione si è riunito presso la sede di Via Sarcinelli n. 113, in seguito a convocazione.

Risultano presenti i Signori:

	PRESENTI	ASSENTI
1) TIBALD MICHELE	X	
2) BOLZON Renato		X
3) MOSCHIONE Mariella	X	
4) PIAZZA Sandra		X
5) PIN Enrico	X	
6) SCALA Mirto	X	
7) TRAPANI Francesca	X	
TOTALE n.	5	2

Assiste il Direttore dott. Roberto ORLICH.

Constatato il numero legale degli intervenuti, l'Avv. Michele TIBALD, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza della seduta ed espone l'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione adotta la seguente deliberazione:

RICHIAMATE:

- La Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che al capo II (artt. 18-24) disciplina il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato mediante accordo tra le parti con specifiche forme di organizzazione;
- La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01/06/2017 n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L. 7 agosto 201, n. 124 e linee guida contenenti le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- le Linee Guida sul piano organizzativo dello Smart Working (POLA) e gli indicatori di performance previsti dalla normativa;
- l'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza – personale non dirigente - del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia sottoscritto il 29 luglio 2022;

RICHIAMATA inoltre la propria Determinazione n. 162 del 21/04/2022, con la quale, nelle more dell'adozione del PIAO previsto dall'art. 6 del decreto-legge 80/2021, sono state adottate le Linee di indirizzo per l'avvio sperimentale dello smart working a beneficio di alcune categorie di personale dipendente del Consorzio;

ESAMINATO il nuovo Piano Organizzativo del Lavoro Agile, redatto seguendo le indicazioni fornite dalla regolamentazione a livello nazionale e regionale richiamata, che disciplina l'applicazione del cosiddetto "lavoro agile con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione;

CONSIDERATO che tale strumento organizzativo è rivolto al personale dipendente del CAMPP, assunto a tempo indeterminato o determinato e con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, che presta la propria attività lavorativa presso gli uffici amministrativi della Direzione e presso il Servizio di inserimento lavorativo;

CONSIDERATO altresì, che ai sensi del comma 3 bis dell'art. 18 della Legge 81/2017 verrà data priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori in condizioni di disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, oppure con figli fino a dodici anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o, ancora, che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge n. 205/2017;

ATTESO che sulla presente proposta di deliberazione è stato espresso il parere favorevole di regolarità tecnica di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

RITENUTO di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004;

PROPONE

1. DI APPROVARE il documento allegato, parte integrante del presente provvedimento, denominato "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" del CAMPP.
2. DI DARE ATTO che tale Piano sarà parte integrante del PIAO in fase di prossima approvazione e relativi aggiornamenti annuali.
3. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004.

f.to dott. Roberto ORLICH

PARERE SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITÀ TECNICA

IL DIRETTORE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Vista la vigente normativa disciplinante la materia;

ESPRIME

Parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica.

Cervignano del Friuli, lì 23/11/2022

IL DIRETTORE
f.to dott. Roberto ORLICH

PARERE SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITÀ CONTABILE

IL RESPONSABILE U.O. CONTABILITÀ E FINANZA

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Vista la vigente normativa disciplinante la materia;

ESPRIME

Parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile

ATTESTA

La copertura finanziaria della spesa.

Cervignano del Friuli, lì 23/11/2022

IL RESPONSABILE
U.O. CONTABILITÀ E FINANZA
f.to dott. Gianfranco PONIS

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la su esposta proposta di deliberazione;

PRESO ATTO CHE sulla suddetta proposta sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49.1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267

RITENUTO di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Piano Lavoro Agile. Adozione**", così come formulata, facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;

CON VOTI unanimi e palesi

DELIBERA

per i motivi in fatto e in diritto esposti in premessa:

1. DI APPROVARE integralmente la proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Piano Lavoro Agile. Adozione**", così come formulata, facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa.

CON VOTI unanimi e palesi

DELIBERA

1. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 1, comma 19 della L.R. 21/2003 così come modificato dall'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Avv. Michele TIBALD

IL DIRETTORE
f.to dott. Roberto ORLICH

CERTIFICATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia conforme all'originale della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio presente sul sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi dal **30/11/2022** al **15/12/2022** inclusi.

Addì lì **30/11/2022**

L'IMPIEGATO ADDETTO
Sorarù Luisa

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia conforme all'originale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio presente sul Sito Istituzionale dell'Ente, per 15 giorni consecutivi dal **30/11/2022** al **15/12/2022** inclusi e che contro la stessa non sono pervenuti reclami e/o denunce.

Addì lì _____

IL DIRETTORE
dott. Roberto ORLICH

Copia conforme all'originale, ad uso amministrativo.

Addì lì _____

IL DIRETTORE

Divenuta **esecutiva** ai sensi dell'art. 1 comma 19 della Legge Regionale 21/2003 come modificato dall'art. 17, c. 12 della L.R. 17/2004.

Cervignano del Friuli, lì **29/11/2022**

C.A.M.P.P.

**CONSORZIO PER L'ASSISTENZA MEDICO
PSICOPEdagogICA**

Via Sarcinelli n. 113 33052 Cervignano del Friuli (UD)
Via XXIV Maggio n. 46 33052 Cervignano del Friuli (UD)

Tel. 0431/386611 Fax 0431/386600 www.campp.it

**PIANO
ORGANIZZATIVO
DEL
LAVORO AGILE**

PIANO DEL LAVORO AGILE NEL CONSORZIO PER L'ASSISTENZA MEDICO PSICO PEDAGOGICA (CAMPP).

1. Premessa

- 1.1 Il presente Piano, redatto seguendo le indicazioni fornite dalla regolamentazione a livello nazionale e dall'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza – personale non dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia del 29 luglio 2022, disciplina l'applicazione del cosiddetto "lavoro agile", una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento del/della lavoratore/rice con il CAMPP.
- 1.2 Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 08.10.2021 ha confermato che il lavoro agile, nelle more dei percorsi di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), può essere comunque autorizzato nello stretto rispetto delle seguenti condizioni:
- a) Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti;
 - b) L'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
 - c) L'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal/dalla lavoratore/rice nello svolgimento della prestazione di lavoro agile;
 - d) L'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove esso sia stato accumulato;
 - e) L'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
 - f) L'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81 deve definire almeno:
 - o Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - o Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del/della lavoratore/rice dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - o Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima anche ai fini del proseguimento della prestazione lavorativa in modalità agile;
 - g) Le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento;
 - h) Le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto sopra indicato.

2. Gli obiettivi del lavoro agile

- 2.1 I principali obiettivi che l'istituto del lavoro agile si propone di perseguire sono i seguenti:
- a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
 - b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
 - c) favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
 - d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
 - e) promuovere il contributo anche personale allo sviluppo sostenibile ed impatto ecologico;
 - f) dare maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi di ufficio e personali;
 - g) promuovere maggior benessere organizzativo;
 - h) ridurre le assenze dal lavoro.

3. Definizioni

3.1 Ai fini del presente Piano ed ai sensi della normativa di riferimento, si danno le seguenti definizioni di fattispecie o profili che si ritrovano nelle indicazioni normative nazionali:

- **“lavoro agile”**: modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato svolta all'esterno del CAMPP, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con il CAMPP nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali;
- **“accordo individuale”**: accordo concluso tra il/la dipendente ed il Direttore del CAMPP, sentito ove presente anche il/la Titolare della Posizione Organizzativa (TPO) di riferimento. L'accordo è stipulato in forma scritta e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta in modalità agile.

4. Principi generali e trattamento giuridico-economico

- 4.1 Al/alla lavoratore/rice è consentito l'espletamento ordinario di attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 1 giorno alla settimana, da definire in sede di accordo individuale.
- 4.2 La prestazione lavorativa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro né gli obblighi delle misure di prevenzione, protezione e assicurazione Inail. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il/la dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
- 4.3 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.
- 4.4 Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non sono configurabili permessi brevi o altri istituti che comportino riduzione di orario né è possibile effettuare lavoro straordinario. Sono fatti salvi i permessi sindacali, i permessi per assemblea e i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992.
- 4.5 Nelle giornate di attività in lavoro agile al/la dipendente non spetta il buono pasto.
- 4.6 Sono fatte salve eventuali diverse determinazioni stabilite in sede di contrattazione sindacale di 1° livello.
- 4.7 Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità 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 CCRL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del CAMPP.

5. Modalità di accesso al lavoro agile

- 5.1 L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria.
- 5.2 Il presente Piano è rivolto al personale dipendente del CAMPP, assunto a tempo indeterminato o determinato e con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, che presta la propria attività lavorativa presso gli uffici amministrativi della Direzione e presso il Servizio di inserimento lavorativo. con specifico riguardo al personale del SIL con profilo professionale di “operatore della mediazione” o “tecnico dell'inserimento lavorativo”, la prestazione lavorativa agile può essere ammessa nei limiti e con le modalità ad hoc individuati, di volta in volta, nell'accordo individuale.
- 5.3 Il presente Piano è rivolto anche ai Titolari di Posizione Organizzativa, nel rispetto degli obiettivi di performance del CAMPP.

5.4 Ai sensi del comma 3 bis dell'art. 18 della Legge 81/2017, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità lavoro agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992. La stessa priorità è riconosciuta alle richieste dei/delle lavoratori/rici con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge n. 205/2017.

5.5 Qualora siano presentate, per lo stesso periodo, richieste di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte di più dipendenti afferenti allo stesso servizio, deve essere prevista una rotazione del personale, dovendo essere prevalente l'esecuzione della prestazione in presenza. Il Direttore e/o TPO organizza l'attività del servizio interessato assicurando che sia mantenuto invariato il livello quali-quantitativo dei servizi all'utenza.

6. Accordo individuale

6.1 L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra il/la dipendente ed il Direttore, redatto secondo il modello di cui all'allegato A al presente Piano.

6.2 Il/la dipendente presenta la richiesta, in forma cartacea o digitale, al Direttore.

6.3 Il Direttore, previo confronto con il/la Titolare di Posizione Organizzativa di riferimento:

- valuta se ricorrono le condizioni per lo svolgimento dell'attività in modalità agile;
- acquisisce la dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a mettere a disposizione con oneri a proprio carico, per lo svolgimento dell'attività in modalità da remoto, la propria connessione dati e la propria fornitura di energia elettrica, e ne dà atto nell'accordo individuale;
- verifica la disponibilità della dotazione informatica e degli applicativi per l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai software necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

6.4 Conclusa la valutazione di cui sopra, il Direttore respinge o approva la richiesta, con eventuali modifiche, e la trasmette all'U.O. Gestione del personale che provvede alla predisposizione dell'accordo individuale.

6.5 L'accordo, una volta sottoscritto dal Direttore e dal/dalla dipendente interessato/a, viene definitivamente trasmesso all'U.O. Gestione del Personale per i conseguenti adempimenti.

6.6 L'accordo di cui al presente Piano ha una durata massima di un anno. Ove l'accordo abbia durata inferiore a dodici mesi, lo stesso potrà essere prorogato fino al raggiungimento di un anno. Lo svolgimento di un ulteriore periodo di lavoro in modalità agile è subordinato alla valutazione da parte del direttore e del/la TPO di riferimento e richiede la stipulazione di un nuovo accordo individuale.

6.7 L'accordo definisce:

- a) le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno delle sedi dell'Ente;
- b) l'individuazione della giornata settimanale in cui viene svolta l'attività di lavoro agile, che potrà essere oggetto di modifica per motivate esigenze di servizio dell'ente o personali del/della dipendente;
- c) gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile e modalità di verifica;
- d) il luogo prevalente in cui verrà svolta l'attività;
- e) la durata dell'accordo;
- f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;
- g) la strumentazione tecnologica da utilizzare;
- h) l'indicazione delle fasce di cui all'art. 9 e dei collegati tempi di riposo, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza;
- i) le ipotesi di giustificato motivo di recesso e relative modalità;
- j) gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

L'accordo deve contenere, in allegato, l'informativa sulla sicurezza in caso di lavoro agile che il/la dipendente sottoscrive per accettazione (allegato B) e il disciplinare riguardante le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'amministrazione (allegato C).

In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente/della o dell'attività svolta, la prosecuzione della prestazione in modalità agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

7. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile

7.1 Le giornate di lavoro agile non sono frazionabili a ore.

7.2 Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e ferma l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'amministrazione, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.

7.3 È necessario fornire una indicazione del luogo prevalente ai fini della corretta copertura Inail, in caso di infortuni sul lavoro, che devono essere immediatamente comunicati alla Direzione del CAMPP per gli adempimenti di competenza.

7.4 Il dipendente che svolge la prestazione in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile secondo le indicazioni del Direttore o TPO di riferimento, che devono essere specificate nell'accordo individuale.

8. Orario di lavoro e disconnessione

8.1 L'attuazione del lavoro agile non modifica la configurazione dell'orario di lavoro applicato al/alla dipendente, la prestazione lavorativa viene eseguita nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

8.2 In particolare, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti regole:

- fascia di svolgimento attività standard: 07.30-18.00.
Durante tale fascia di attività il/la lavoratore/rice è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente dalle 10.00 alle 12.00, 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 una fascia di contattabilità di due ore, indicativamente dalle 15.00 alle 17.00;
- fascia di disconnessione standard: 18.00 - 7.30 oltre a sabato, domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.
- Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;

8.3 L'Amministrazione, per motivate esigenze di servizio rappresentate dal Direttore, si riserva di richiedere la presenza in sede del/della dipendente in qualsiasi momento. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

9. Dotazione tecnologica

9.1 L'Amministrazione prevede il completamento, su base pluriennale, della progressiva sostituzione delle postazioni informatiche di lavoro fisse con dispositivi portatili.

- 9.2 Il/la dipendente può tuttavia espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile anche avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.
- 9.3 Nell' accordo individuale viene precisato se il/la dipendente utilizza strumentazione propria o dell'Amministrazione.
- 9.4 Se successivamente alla sottoscrizione dell'accordo il/la dipendente viene dotato di strumentazione di proprietà dell'Amministrazione, è necessario sottoscrivere un nuovo accordo individuale.
- 9.5 Dotazione di strumentazione da parte dell'Amministrazione
- L'Amministrazione garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.
 - Il/la dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione che sarà fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute.
 - Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile. La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione.
 - Il dispositivo di telefonia mobile (telefono cellulare, smartphone ecc...), deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale;
- 9.6 Utilizzo di strumentazione del/della dipendente
- Il/la dipendente può aderire all'accordo individuale anche nel caso in cui l'Amministrazione non sia in grado di provvedere alla fornitura dell'attrezzatura tecnologica, utilizzando strumenti nella propria disponibilità, se ritenuti idonei dall'Amministrazione.
 - Il/la dipendente dichiara di utilizzare strumentazione a propria disposizione e in particolare computer con sistema operativo e connessione internet adeguati alle caratteristiche necessarie ad un utilizzo in sicurezza dei dati trattati e si dichiara disponibile a installare sul proprio computer eventuale ulteriore software per la connessione alla rete del C.A.M.P.P. e per l'autenticazione.
- 9.7 Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti,...) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico del CAMPP.
- 9.8 Eventuali impedimenti tecnici (come malfunzionamenti della linea dati o problemi di comunicazione telefonica) allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non fosse possibile, dovranno essere concordate con il/la TPO di riferimento o il Direttore le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, il rientro in presenza.

10. Recesso

- 10.1 Durante il periodo di svolgimento dell'accordo di lavoro agile, sia il Direttore che il/la lavoratore/rice agile possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interromperne l'esecuzione prima della sua naturale scadenza. Nel caso di lavoratori/rici con disabilità, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 68/1999, il termine di preavviso non può essere inferiore a 90 giorni, ai sensi della legge n. 81/2017.
- 10.2 In caso di giustificato motivo le parti possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso. A titolo esemplificativo, costituiscono ipotesi di giustificato motivo: l'inosservanza delle prescrizioni in materia di riservatezza e sicurezza dei dati; il venir meno delle condizioni che consentono al lavoratore agile il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro; l'inosservanza degli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile indicati nell'accordo individuale.

11. Norme finali e transitorie

- 11.1 Per tutto quanto non previsto dal presente Piano si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nella Contrattazione collettiva regionale, nonché a quanto previsto nel Codice di comportamento del CAMPP.

ALLEGATO A.
SCHEMA DI ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

ACCORDO INDIVIDUALE

TRA

Il Direttore del Consorzio per l'Assistenza Medico Psico Pedagogica con sede amministrativa in Cervignano del Friuli - Via XXIV Maggio, 46 - C.F. e Partita I.V.A.: 00662840305, dott. Roberto ORLICH (di seguito "C.A.M.P.P.")

E

Il/la Sig./Sig.ra _____,
residente in _____, via _____, in servizio
presso il C.A.M.P.P con profilo professionale di _____,
categoria _____ (di seguito "Dipendente")

CONVENGONO CHE

Il/la dipendente è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate ed in conformità alle prescrizioni stabilite nel Piano del lavoro agile del C.A.M.P.P., stabilendo con il presente Accordo quanto segue:

Prestazione lavorativa da espletare in lavoro agile	
Giornata settimanale per la prestazione di lavoro agile	
Obiettivi della prestazione resa in modalità agile	
Modalità di verifica degli obiettivi prefissati	
Durata dell'accordo	Dal _____ al _____
Dotazione tecnologica	• Di proprietà/nella disponibilità del dipendente: _____ _____ _____ _____ • Fornita dall'amministrazione: ☐ Telefono cellulare ☐ Personal computer e strumentazione accessoria

Luogo prevalente in cui verrà svolto il lavoro agile	
Fascia di attività standard	Dalle ore 07.30 alle ore 18.00
Fascia di contattabilità obbligatoria	Mattina (tutti i giorni lavorativi): dalle ore 10.00 alle ore 12.00 Ulteriore fascia (In caso di giornata con rientro pomeridiano) dalle ore 15.00 alle ore 17.00
Fascia di disconnessione	Dalle ore 18.00 alle ore 7.30, oltre a sabato, domenica e festivi
Ipotesi di giustificato motivo di recesso dal lavoro agile e relative modalità	

La modalità di lavoro in 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 presso gli uffici. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori degli uffici si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e TPO/Direttore si confrontano periodicamente sullo stato di avanzamento delle attività da svolgere. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il/la lavoratore/rice è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente; il/la dipendente si impegna altresì al rispetto di quanto previsto nel documento prodotto dall'Amministrazione e denominato "Disciplinare interno recante istruzioni aggiuntive per il corretto trattamento dei dati personali nell'ambito dello svolgimento delle mansioni lavorative sotto forma di lavoro agile".

Il/la dipendente si impegna inoltre al rispetto di quanto previsto nell'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità 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 CCRL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del C.AM.P.P.

Per quanto qui non espressamente stabilito si fa rinvio alle vigenti disposizioni che disciplinano il lavoro in modalità agile.

Data _____

Il Direttore

Il/La dipendente

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

(SCHEMA ELABORATO DA INAIL E DISPONIBILE SUL WEB)

Al lavoratore

Al 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.
3. Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)
 - 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.
4. 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 deficienze 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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

- 1. 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.
- 2. Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
- 3. 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 lavoro agile rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
- 4. 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.
- 5. 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 ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA IN AMBIENTI OUTDOOR

Nello svolgere l'attività all'aperto si richiama il lavoratore ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi.

È opportuno non lavorare con dispositivi elettronici come tablet e smartphone o similari all'aperto, soprattutto se si nota una diminuzione di visibilità dei caratteri sullo schermo rispetto all'uso in locali al chiuso dovuta alla maggiore luminosità ambientale.

All'aperto inoltre aumenta il rischio di riflessi sullo schermo o di abbagliamento.

Pertanto le attività svolgibili all'aperto sono essenzialmente quelle di lettura di documenti cartacei o comunicazioni telefoniche o tramite servizi VOIP (ad es. Skype).

Fermo restando che va seguito il criterio di ragionevolezza nella scelta del luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa, si raccomanda di:

- privilegiare luoghi ombreggiati per ridurre l'esposizione a radiazione solare ultravioletta (UV);
- evitare di esporsi a condizioni meteorologiche sfavorevoli quali caldo o freddo intenso;
- non frequentare aree con presenza di animali incustoditi o aree che non siano adeguatamente mantenute quali ad esempio aree verdi incolte, con degrado ambientale e/o con presenza di rifiuti;
- non svolgere l'attività in un luogo isolato in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- non svolgere l'attività in aree con presenza di sostanze combustibili e infiammabili (vedere capitolo 5);
- non svolgere l'attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile;
- mettere in atto tutte le precauzioni che consuetamente si adottano svolgendo attività outdoor (ad es.: creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, quanto prescritto dal proprio medico per situazioni personali di maggiore sensibilità, intolleranza, allergia, ecc.), per quanto riguarda i potenziali pericoli da esposizione ad agenti biologici (ad es. morsi, graffi e punture di insetti o altri animali, esposizione ad allergeni pollinici, ecc.).

*** **

CAPITOLO 2

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 lo 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 mantenuti;
- 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'abbagliamento 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 colpiscano 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 mantenuti; 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 3

UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere lo 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 attrezzature 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 attrezzature una volta terminati i lavori;
- controllare che tutte le attrezzature/dispositivi siano scollegate/i dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;

- si raccomanda di collocare le attrezzature/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 attrezzature/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 attrezzature 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 non tentare 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 lavoro prolungato, 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 poggiata al sedile provvisto di supporto 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.
- In caso di uso su mezzi di trasporto (treni/aerei/ navi) in qualità di passeggeri o in locali pubblici:
- è possibile lavorare in un locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche, prestando particolare attenzione alla comodità della seduta, all'appoggio lombare e alla posizione delle braccia rispetto al tavolino di appoggio;
- evitare lavori prolungati nel caso l'altezza della seduta sia troppo bassa o alta rispetto al piano di appoggio del notebook;
- osservare le disposizioni impartite dal personale viaggiante (autisti, controllori, personale di volo, ecc.);
- nelle imbarcazioni il notebook è utilizzabile solo nei casi in cui sia possibile predisporre una idonea postazione di lavoro al chiuso e in assenza di rollio/ beccheggio della nave;
- se fosse necessario ricaricare, e se esistono prese elettriche per la ricarica dei dispositivi mobili a disposizione dei clienti, verificare che la presa non sia danneggiata e che sia normalmente ancorata al suo supporto parete;
- non utilizzare il notebook su autobus/tram, metropolitane, taxi e in macchina anche se si è passeggeri.
- 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 attrezzature 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 questo può mettere 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 4

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 sgombre e 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 ammissibile (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 contatto certo;
- 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 ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ad es. 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 5

INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO “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 a fiamma 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 combustibili;
- 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 cognome, 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

¹ È idonea allo spegnimento di incendi di manufatti in legno o in stoffa ma non per incendi che originano dall'impianto o da attrezzature elettriche.

² In caso di principi di incendio dell'impianto elettrico o di altro tipo (purché si tratti di piccoli focolai) si possono utilizzare le coperte ignifughe o, in loro assenza, coperte di lana o di cotone spesso (evitare assolutamente materiali sintetici o di piume come i *pile* e i *piumini*) per soffocare il focolaio (si impedisce l'arrivo di ossigeno alla fiamma). Se particolarmente piccolo il focolaio può essere soffocato anche con un recipiente di metallo (ad es. un coperchio o una pentola di acciaio rovesciata).

³ ESTINTORI A POLVERE (ABC)

Sono idonei per spegnere i fuochi generati da sostanze solide che formano braci (fuochi di classe A), da sostanze liquide (fuochi di classe B) e da sostanze gassose (fuochi di classe C). Gli estintori a polvere sono utilizzabili per lo spegnimento dei principi d'incendio di ogni sostanza anche in presenza d'impianti elettrici in tensione.

ESTINTORI AD ANIDRIDE CARBONICA (CO₂)

Sono idonei allo spegnimento di sostanze liquide (fuochi di classe B) e fuochi di sostanze gassose (fuochi di classe C); possono essere usati anche in presenza di impianti elettrici in tensione. Occorre prestare molta attenzione all'eccessivo raffreddamento che genera il gas: ustione da freddo alle persone e possibili rotture su elementi caldi (ad es.: motori o parti metalliche calde potrebbero rompersi per eccessivo raffreddamento superficiale). Non sono indicati per spegnere fuochi di classe A (sostanze solide che formano braci). A causa dell'elevata pressione interna l'estintore a CO₂ risulta molto più pesante degli altri estintori a pari quantità di estinguente.

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELL'ESTINTORE

- sganciare l'estintore dall'eventuale supporto e porlo a terra;
- rompere il sigillo ed estrarre la spinetta di sicurezza;
- impugnare il tubo erogatore o manichetta;

estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno prima di avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;

- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di 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.

Nel caso si svolga lavoro agile in luogo pubblico o come ospiti in altro luogo di lavoro privato è importante:

- accertarsi dell'esistenza di divieti e limitazioni di esercizio imposti dalle strutture e rispettarli;
- prendere visione, soprattutto nel piano dove si è collocati, delle piantine particolareggiate a parete, della dislocazione dei mezzi antincendio, dei pulsanti di allarme, delle vie di esodo;
- visualizzare i numeri di emergenza interni che sono in genere riportati sulle piantine a parete (addetti lotta antincendio/emergenze/coordinatore per l'emergenza, ecc.);
- leggere attentamente le indicazioni scritte e quelle grafiche riportate in planimetria;
- rispettare il divieto di fumo;
- evitare di creare ingombri alla circolazione lungo le vie di esodo;
- segnalare al responsabile del luogo o ai lavoratori designati quali addetti ogni evento pericoloso, per persone e cose, rilevato nell'ambiente occupato.

*** **

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei cinque capitoli di cui sopra.

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
1. Lavoro agile in locali privati al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook		X	X	X	X
2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	X
3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi	Smartphone Auricolare			X		
4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	
5. Lavoro agile nei luoghi all'aperto	Smartphone Auricolare Tablet Notebook	X		X		X

- con l'altra mano, impugnata la maniglia dell'estintore, premere la valvola di apertura;
- dirigere il getto alla base delle fiamme premendo la leva prima ad intermittenza e poi con maggiore progressione;
- iniziare lo spegnimento delle fiamme più vicine a sé e solo dopo verso il focolaio principale.

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 Lavoratore

Firma del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

ALLEGATO C.
DISCIPLINARE INTERNO RECANTE ISTRUZIONI PER IL CORRETTO TRATTAMENTO DELLE
INFORMAZIONI COMPRENSIVE DEI DATI PERSONALI NELL'AMBITO DELLO SVOLGIMENTO DELLE
MANSIONI LAVORATIVE SOTTO FORMA DI LAVORO AGILE

Viste le seguenti disposizioni normative e regolamentari:

- art. 14, Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di adottare, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
- art. 18, comma 3, della Legge n. 81 del 2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", che prevede che le disposizioni introdotte in materia di lavoro agile si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- direttiva n. 3 del 2017 della Conferenza unificata, recante "Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti", che definisce gli indirizzi per l'attuazione delle misure e linee guida contenenti le indicazioni metodologiche per l'attivazione del lavoro agile;
- decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", a mezzo delle quali viene superato il regime sperimentale dell'obbligo, per le amministrazioni, di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, con la conseguenza che la misura opera a regime;
- D.P.C.M. 23.09.2021 recante "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" che sancisce il superamento del c.d. "lavoro agile emergenziale";
- D.M. 08.10.2021 che detta le norme e le condizionalità per l'attivazione del lavoro agile nella transitoria fase che va dal "rientro in presenza" sino alla definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da precisare in sede di PIAO ex art. 6, comma 2, lettera c) D.L. 80/2021;
- l'art. 2 quaterdecies del d.lgs. n. 196/2003 prevede che "il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità" e che "il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta;
- Preso atto che l'art. 32, comma 4 del Reg. UE 2016/679 dispone che: "Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento fanno sì che chiunque agisca sotto la loro autorità e abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri";

il C.A.M.P.P. intende con il presente atto, individuare e indicare ai propri dipendenti alcune istruzioni per il corretto trattamento delle informazioni comprensive dei dati personali nell'ambito dello svolgimento delle mansioni lavorative sotto forma di lavoro agile.

Le presenti istruzioni si applicano alle autorizzazioni al lavoro agile poste in essere in attuazione del DM. 08.10.2021.

In particolare, ogni dipendente, per lo svolgimento della propria attività in modalità di lavoro agile, dovrà operare garantendo la massima riservatezza delle informazioni comprensive dei dati personali di cui viene a conoscenza, anche nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e D.lgs. 196/2003, attenendosi alle seguenti prescrizioni:

- garantire che il trattamento dei dati personali avvenga nel rispetto dei principi di integrità, riservatezza e minimizzazione, al fine di ridurre al minimo i rischi di accesso non autorizzato ai dispositivi informatici in dotazione, di trattamento non consentito o non conforme alle finalità, oppure di distruzione o di perdita dei dati stessi;
- astenersi dal comunicare i dati personali a soggetti diversi da quelli indicati dal titolare e/o responsabile o che non abbiano motivo di acquisire tali dati per il corretto espletamento dei propri compiti;
- trattare i soli dati per cui è autorizzato all'accesso, in coerenza con i compiti assegnati;
- utilizzare le apparecchiature informatiche e i software solo per svolgere le attività previste nell'ambito lavorativo di propria competenza;
- accertarsi che nella zona in cui viene prestata l'attività lavorativa non siano presenti altre persone (figli, parenti, ecc.) che possano avere accesso non controllato agli strumenti in dotazione;
- prima di allontanarsi dalla postazione di lavoro, anche per pochi minuti, disconnettere il profilo (la sessione di lavoro) e accertarsi di non lasciare documenti contenenti dati personali o informazioni riservate a libero e facile accesso da parte di terzi;
- non creare profili locali sul pc dell'Amministrazione;
- accertarsi per la connessione a Internet mediante un dispositivo Wi-Fi che la connessione di rete richieda una password di protezione WPA/2; rimane vietato per la connessione l'uso di reti pubbliche o di libero accesso;
- usare in maniera prevalente e ove possibile esclusiva l'accesso alla rete aziendale tramite VPN
- disconnettere, al termine dell'attività di lavoro, la sessione di lavoro sul PC utilizzato, quindi riporre i documenti cartacei contenenti dati personali in armadi, cassetti o comunque in idoneo posto non accessibile a soggetti esterni;

La presente è sottoscritta per presa visione.