

**DETERMINAZIONE N. 22
DEL 04/03/2020**

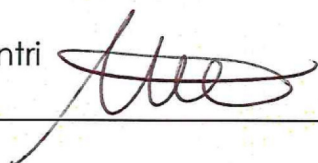
OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE IN VIA STRAORDINARIA E TEMPORANEA DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING) DELL'AGENZIA DI CONTROLLO DEL SISTEMA SOCIO SANITARIO LOMBARDO PER MISURE URGENTI IN MATERIA DI CONTENIMENTO E GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

Il Direttore: dott. Marco Onofri



U.O. Proponente: SC Affari Generali e Istituzionali

Responsabile del procedimento: dott.ssa Stella Contrì



IL DIRETTORE

VISTI:

- l'art. 11 della l.r. 30/12/2009 n. 33 (Testo Unico delle leggi regionali in materia di sanità) così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. q) della l.r. 11/08/2015 n. 23 (Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della l.r. 30/12/2009, n. 33) che istituisce l'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo (nel seguito ACSS) quale ente di diritto pubblico dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile;
- la l.r. 28/11/2018, n. 15 "Modifiche al Titolo I, al Titolo III e all'allegato 1 della l.r. 33/2009" (testo unico delle leggi regionali in materia di sanità);

VISTI altresì:

- Il DPGR n. 205 del 19.12.2018 con il quale il Dott. Marco Onofri è stato nominato Direttore dell'Agenzia con decorrenza dal 1° gennaio 2019 e sino al termine della Legislatura ai sensi dell'art. 11 comma 2 della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 e s.m.i.;
- la determina n. 118 del 21/12/2018 con la quale l'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo ha preso atto del DPGR n. 205 del 19.12.2018 sopra citato;
- Il DPGR n. 284 del 05/04/2019 con il quale sono stati nominati i componenti del Comitato di Direzione dell'Agenzia;
- La determina n. 23 del 10/04/2019 avente ad oggetto "nomina collegio sindacale 2019-2022;
- la determina n. 44 del 19/06/2019 avente ad oggetto "presa d'atto nomina Comitato di Direzione dell'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo";
- la determina n. 60 del 29/07/2019 presa d'atto DPGR n. 357 del 26/07/2019 avente ad oggetto "nuove determinazioni in ordine al Comitato di direzione dell'Agenzia di Controllo del Servizio Sociosanitario Lombardo";

RICHIAMATE:

- la DGR N.X/4552 del 10/12/2015 avente ad oggetto: "Approvazione Linee di indirizzo sull'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo";
- la DGR N.X/4966 del 21/03/2016 avente ad oggetto: "Ulteriori determinazioni in ordine all'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo: presa d'atto dell'Atto Costitutivo, del Documento di Organizzazione e funzionamento, del regolamento per l'acquisizione di forniture e servizi in economia ed autorizzazione



del budget preventivo per l'anno 2016 e modifica punto 8 Linee di indirizzo di cui alla DGR N.X/4552/2015 (Atto da trasmettere al Consiglio Regionale)";

- la DGR N.X/5355 del 27/06/2016 avente ad oggetto: "Determinazioni in ordine alla proposta dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo ai sensi dell'art. 11, commi 4 e 9, L.R. 33/2009 così come modificata dalla L.R. N. 23/2015 e N.41/2015 (richiesta di parere alla Commissione Consiliare)";
- la DGR N.X/5512 del 02/08/2016 avente ad oggetto: "Determinazioni in ordine alla proposta dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario ai sensi dell'art. 11, commi 4 e 9, L.R.33/2009 così come modificata dalla L.R. N.23/2015 e N.41/2015 (a seguito di parere della Commissione Consiliare)" che ha, tra l'altro, definitivamente approvato il documento di organizzazione e funzionamento dell'agenzia che prevede l'assetto definitivo dell'Ente stabilendo che il reclutamento del personale dell'Agenzia avvenga preferibilmente attingendo dal personale dipendente del sistema regionale, in particolare dalle ATS e dalle ASST, mediante l'istituto del comando;
- la DGR N. X/5646 del 03/10/2016 avente ad oggetto: "Determinazioni in ordine al regolamento del personale, alla sede ed al compenso per i membri del Comitato di Direzione dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo";
- la determinazione n. 79 del 31.08.2017 con la quale l'Agenzia ha preso atto della delibera n. 3 del 19.07.2017 del Comitato di Direzione avente ad oggetto "Adeguamento dell'assetto organizzativo dell'Agenzia" approvando il documento denominato "Riorganizzazione ACSS 2017", con decorrenza 01.09.2017;
- la determina n. 81 del 31.08.2017 avente ad oggetto "Definizione degli ambiti di competenza in ordine all'adozione degli atti di natura gestionale ed organizzativa e delle aree di attività delle strutture dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario lombardo";
- la determina n. 87 del 08/11/2019 avente ad oggetto "aggiornamento dell'assetto organizzativo dell'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo di cui alla determina n. 79/2017 e n. 81/2017";
- la DGR 2774 del 31/01/2020 avente ad oggetto determinazioni in ordine all'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i recante "Norme generali del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

RICHIAMATI:

- i CCNL vigenti Area Dirigenza Medica e Veterinaria;
- i CCNL vigenti Area PTA
- il CCNL area comparto sanità 21 maggio 2018



VISTA la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 “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”;

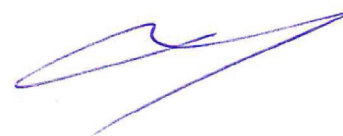
CONSIDERATO che la legge 81/2017 promuove forme flessibili dei tempi e dei luoghi di lavoro allo scopo di incrementare la produttività e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, anche attraverso una migliore conciliazione dei tempi di vita, disciplinando il lavoro agile come una modalità distinta dal telelavoro, definendolo come una prestazione di lavoro subordinato svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, con la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici in assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali;

RICHIAMATI:

- DPCM 23 febbraio 2020, n. 6 Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19.
- Ordinanza del Ministero della salute d'intesa col Presidente di Regione Lombardia del 23 febbraio 2020;
- Decreto del presidente di Regione Lombardia n. 498 del 24-02-2020 ulteriori misure applicative dell'ordinanza del 23 febbraio 2020;
- Direttiva n. 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante le prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020
- DPCM del 25 febbraio 2020 “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01278)”;
- DPCM 01.03.2020 “ulteriori disposizioni attuative del DPCM 23.02.2020 N. 6 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;

CONSIDERATA la situazione di emergenza sanitaria legata alla diffusione del corona virus covid -19 e in ottemperanza alle misure di contenimento del contagio finalizzate a prevenire e contrastare l'ulteriore trasmissione del virus;

RICHIAMATO in particolare l'art 4 lettera a) del DPCM del 01.03.2020 con il quale, sull'intero territorio nazionale, si applica la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22.05.2017 n. 81 per la durata dell'emergenza anche in assenza degli accordi individuali previsti;



RICHIAMATO altresì il DPCM del 25 febbraio sopra citato con il quale è stata disposta la possibilità di ricorrere al lavoro agile per la durata dello stato di emergenza dichiarato con atti a livello nazionale e regionale;

DATO ATTO che il lavoro agile consente al lavoratore di operare da remoto con l'utilizzo di strumenti tecnologici per svolgere la propria prestazione, percependo la stessa retribuzione e che l'accesso allo smart working non varia in alcun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore/della lavoratrice, così come i diritti ad esso/a riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto; lo svolgimento delle attività lavorative in modalità smart working non penalizza la professionalità e l'avanzamento di carriera del personale lasciando invariate le norme sul salario accessorio;

CONSIDERATO che in fase sperimentale da avviare in via straordinaria e temporanea ai sensi dei DPCM citati, potranno accedere allo smart-working tutti i dipendenti in servizio presso ACSS, di ruolo, a tempo determinato o in comando, le cui mansioni/attività siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello della sede di assegnazione, valutata, da parte del dirigente sovraordinato, la fattibilità organizzativa e la compatibilità con le attività e gli obiettivi della Struttura di assegnazione;

CONSIDERATO altresì che, secondo quanto previsto dalla direttiva n. 1/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, saranno altresì favoriti:

- i lavoratori portatori di patologie che li rendano maggiormente esposti al contagio
- i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa
- i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia.

DATO ATTO CHE con nota e-mail del 02.03.2020 il RSPP di Regione Lombardia e di ACSS, in merito al lavoro agile, ha comunicato quanto segue: *"In riferimento alle disposizioni regionali e statali volte al rafforzamento delle misure per il contenimento della malattia infettiva diffusa COVID-19, con particolare riferimento all'art. 3 del DPCM del 23-02-2020, è opportuno regolamentare l'applicazione del lavoro agile, per il periodo di tempo necessario a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori regionali non presenti negli uffici abituali, di svolgere ugualmente la propria attività. Prioritariamente, il lavoro agile dovrà essere consentito ai dipendenti che presentino i seguenti requisiti specifici:*



- *necessità di assenza dall'ufficio allo scopo di attendere ai propri figli minori, fino all'età di 14 anni, durante l'intero periodo di chiusura delle scuole e degli asili, inclusi gli asili nido;*
- *condizione di assenza per verifiche sanitarie correlate al COVID-19, che non configurino un'ipotesi di assenza per malattia;*
- *provenienza da zone territoriali i cui servizi pubblici di trasporto attraversano tutti i territori comunali ricompresi all'interno della cosiddetta zona rossa.*

Potranno essere valutate ulteriori ipotesi, a fronte di specifiche situazioni riguardanti i dipendenti con particolari patologie proprie o dei propri familiari."

RAVVISATA la necessità di adottare pertanto con urgenza apposito regolamento in materia di smart working per il personale in servizio presso l'Agenzia di Controllo del Sistema sociosanitario lombardo, per il periodo di tempo necessario a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori di ACSS di svolgere la propria attività con modalità di lavoro agile per la durata dello stato di emergenza dichiarato con atti a livello nazionale e regionale;

ACQUISITO il verbale n. 5 del 03.03.2020 del Comitato di Direzione con il quale è stato approvato, in modalità telematica, il regolamento in materia di smart working per il personale in servizio presso l'Agenzia di Controllo del Sistema sociosanitario lombardo;

RITENUTO pertanto di approvare il regolamento sopra citato, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

DATO atto che il responsabile dei sistemi informativi ACSS ha rilasciato per le vie brevi con nota e-mail del 02.03.2020 parere favorevole circa la fattibilità dal punto di vista tecnico informatico;

DATO ATTO che l'Agenzia trasmetterà il regolamento di che trattasi alle OO.SS. di settore per opportuna informativa e darà comunicazione all'INAIL secondo la normativa vigente.

DETERMINA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di approvare il regolamento per la sperimentazione in via straordinaria e temporanea di modalità di lavoro flessibile (smart working) dell'agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo per misure urgenti in materia di



contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19, documento allegato e parte integrante del presente provvedimento;

2. di dare atto che l'Agenzia trasmetterà il regolamento di che trattasi alle OO.SS. di settore per opportuna informativa e darà comunicazione all'INAIL secondo la normativa vigente;
3. di dare atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio dell'Agenzia;
4. di individuare il Dirigente della Struttura Complessa Affari Generali e Istituzionali quale Responsabile del Procedimento ai sensi della L 241/90 s.m.i;
5. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17, comma 6, della l.r. n. 33/2009 modificata alla l.r. 23/2015 e n.41/2015, il presente atto, non soggetto a controllo, verrà pubblicato nei modi di legge, ed è immediatamente esecutivo.

Il Direttore
MARCO ONOFRI



REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE IN VIA STRAORDINARIA E TEMPORANEA DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING) DELL'AGENZIA DI CONTROLLO DEL SISTEMA SOCIOSANITARIO LOMBARDO PER MISURE URGENTI IN MATERIA DI CONTENIMENTO E GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

Premessa

L'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo (di seguito: ACSS), in coerenza con quanto previsto dalla L. 81/2017, dall'art. 24 della L. 124/2015, dalla Direttiva n.3/2017 – “Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” - e dal DPCM 23 febbraio 2020 “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01278), DPCM 25 febbraio 2020 “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01278)”, DPCM 1° marzo 2020 “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01381) e dalla direttiva n. 1/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, con il presente Regolamento intende applicare in via provvisoria per la durata dello stato di emergenza dichiarato con atti a livello nazionale e regionale la modalità di lavoro agile disciplinata dagli artt. Da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81 sopra citata. La fase provvisoria di sperimentazione interesserà il personale in ruolo e in comando in servizio presso l'Agenzia.

Art. 1 - Definizione dello smart working

Lo smart working è una modalità di svolgimento saltuaria della prestazione lavorativa, su base volontaria, nella fase di sperimentazione all'esterno di sedi e strutture aziendali, in luoghi individuati dal/la dipendente, avvalendosi di strumentazione informatica, idonea a consentire lo svolgimento della prestazione e l'interazione con il/la responsabile, i colleghi/le colleghe e clienti sia interni che esterni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della privacy e di sicurezza dei dati.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di assegnazione non costituisce una variazione della stessa, non implica la modifica della configurazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento - profilo e mansioni, l'assegnazione della sede di lavoro e non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto. Tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non modifica le prerogative giuridiche di direzione e disciplinari del datore di lavoro.

Art. 2 - Obiettivi dello smart working

L'introduzione in via straordinaria e temporanea dello smart working tra le modalità di svolgimento delle attività lavorative si propone il seguente obiettivo:

- a. Recepimento delle misure di contenimento del contagio di cui ai DPCM e alla direttiva ministeriale sopra citati.

Art. 3 - Svolgimento dello smart working

Lo smart working di cui all'art.2 lett. a) prevede la possibilità di lavorare in una sede diversa da quella di assegnazione per la durata dello stato di emergenza dichiarato con atti a livello nazionale e regionale. Tale disposizione è rivolta a tutto il personale in servizio presso ACSS.



1

Lo/a smartworker è tenuto/a a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto e dovrà garantire la possibilità di essere contattata/o telefonicamente durante la giornata in una fascia oraria, da concordare con il/la dirigente.

La modalità di presidio dell'attività lavorativa, anche in base alle disponibilità tecnologiche (PC personale o d'ufficio e connessione ad internet) dovrà essere condivisa preventivamente con il Dirigente sovraordinato.

Lo smart working, in via straordinaria, può essere svolto per le attività che richiedono l'accesso da remoto alle cartelle di rete aziendali (anche VPN), l'utilizzo di software aziendali non pubblicati in internet e l'utilizzo di posta elettronica.

Art.4 - Luogo di svolgimento e trattamento dei dati

La prestazione lavorativa in modalità lavoro agile di cui al presente regolamento dovrà essere svolta presso la residenza abituale del dipendente.

Diversa collocazione dovrà essere concordata preventivamente con il Dirigente sovraordinato e con il Direttore sulla base di specifiche motivazioni di conciliazione tempo-vita-lavoro.

Tali sedi di lavoro dovranno essere idonee al pieno esercizio dell'attività lavorativa, secondo criteri di sicurezza dell'integrità fisica del lavoratore all'uso delle strumentazioni infotelematiche, nel rispetto delle prescrizioni legali in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e della salubrità dei luoghi di lavoro ai sensi del D.L.vo n. 81/2008, e alla garanzia di massima riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni.

L'Agenzia utilizzerà la documentazione resa disponibile da INAIL per l'informativa relativa alla salute e sicurezza nel lavoro agile (allegato 3).

Art.5 - Destinatari

Durante la fase sperimentale e avviata in via straordinaria e temporanea ai sensi dei DPCM citati, potranno accedere allo smart-working tutti i dipendenti in servizio presso ACSS, di ruolo, a tempo determinato o in comando, le cui mansioni/attività siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello della sede di assegnazione, valutata, da parte del dirigente sovraordinato, la fattibilità organizzativa e la compatibilità con le attività e gli obiettivi della Struttura di assegnazione.

Secondo quanto previsto dalla direttiva n. 1/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, saranno altresì favoriti:

- i lavoratori portatori di patologie che li rendano maggiormente esposti al contagio
- i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa
- i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia.

Inoltre si richiama quanto trasmesso dal responsabile per la prevenzione e protezione (Regione Lombardia) in data 02/03/2020 ed in merito all'incentivazione del lavoro agile:

"In riferimento alle disposizioni regionali e statali volte al rafforzamento delle misure per il contenimento della malattia infettiva diffusiva COVID-19, con particolare riferimento all'art. 3 del DPCM del 23-02-2020, è opportuno regolamentare l'applicazione del lavoro agile, per il periodo di tempo necessario a mitigare il rischio di contagio, consentendo ai lavoratori regionali non presenti negli uffici abituali, di svolgere ugualmente la propria attività.



Prioritariamente, il lavoro agile dovrà essere consentito ai dipendenti che presentino i seguenti requisiti specifici:

- *necessità di assenza dall'ufficio allo scopo di attendere ai propri figli minori, fino all'età di 14 anni, durante l'intero periodo di chiusura delle scuole e degli asili, inclusi gli asili nido;*
- *condizione di assenza per verifiche sanitarie correlate al COVID-19, che non configurino un'ipotesi di assenza per malattia;*
- *provenienza da zone territoriali i cui servizi pubblici di trasporto attraversano tutti i territori comunali ricompresi all'interno della cosiddetta zona rossa.*

Potranno essere valutate ulteriori ipotesi, a fronte di specifiche situazioni riguardanti i dipendenti con particolari patologie proprie o dei propri familiari."

Art. 6 - Adesione volontaria e individuazione degli/delle smartworkers

Per l'avvio della modalità di lavoro flessibile nella fase di sperimentazione straordinaria ACSS trasmetterà una mail e renderà disponibile sulla intranet aziendale un apposito modulo/domanda(allegato 1) finalizzato alla presentazione della domanda di adesione che dovrà essere debitamente compilata e sottoscritta dal dipendente e che, laddove accolta, dovrà essere autorizzata dal dirigente sovraordinato. Un elenco del personale autorizzato, con riferimento al periodo di lavoro agile, dovrà essere trasmesso tempestivamente dal dirigente di riferimento in via telematica (mail o PEC) al Direttore di ACSS e alla segreteria della SC Affari Generali e Istituzionali per opportuna conoscenza e per i seguiti di competenza.

Alla domanda dovrà essere allegata un'autocertificazione (allegato 2) comprovante il possesso prioritariamente dei requisiti di cui al punto 5.

Art. 7 - Accordo integrativo individuale

Ai sensi dell'art. 2 del DPCM 25 febbraio 2020, la modalità di lavoro agile sarà attivata dall'approvazione del presente regolamento per la durata dello stato di emergenza dichiarato con atti a livello nazionale e regionale anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla citata L. 81/2017 (fatto salvo eventuali successive disposizioni ministeriali o regionali).

Art. 8 - Orario di lavoro

Nelle giornate di lavoro concordate da remoto lo/a smartworker è tenuto/a a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto e dovrà garantire la possibilità di essere contattato/a telefonicamente durante la giornata in una fascia oraria concordata con il dirigente sovraordinato. Le ore di lavoro da remoto non possono essere effettuate prima delle 8 e dopo le 20 e nelle giornate di sabato o di domenica e festivi.

In caso di malattia la prestazione da remoto è sospesa, analogamente alla prestazione in ufficio.

La malattia sopravvenuta interrompe lo smart working, nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro, con conseguente invio della certificazione del medico curante e invio del numero di protocollo all'Amministrazione, secondo le norme in uso nell'Ente.

Durante la prestazione da remoto, lo/a smartworker non può avvalersi di permessi orari, fatti salvi la riduzione oraria ai sensi dell'art. 39 del D Lgs n. 151/01 per i riposi giornalieri dei genitori, i permessi correlati alla tutela dell'handicap grave ai sensi dell'art 33 commi 3 e 6 della L104/92, nonché i permessi dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche, secondo quanto previsto dagli artt. 14-15 del CCNL Comparto Sanità 20/09/2001 e 12-13 dei CC.CC.NN.LL Dirigenza Medico Veterinaria e S.P.T.A. 10/02/2004.



Per l'orario di lavoro dei/delle dirigenti si rimanda a quanto disciplinato dai CCNL di settore dell'area della dirigenza.

Il/la dirigente è tenuto/a ad articolare il proprio orario in ragione delle esclusive esigenze funzionali della propria struttura e del necessario conseguimento degli obiettivi affidati, garantendo la disponibilità ad essere contattato/a telefonicamente nella fascia oraria concordata con il dirigente sovraordinato.

Gli obiettivi della giornata lavorativa saranno concordati con il dirigente sovraordinato.

Art. 9 - Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore consegnando al dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'informativa di cui all'allegato 3.

Il lavoratore/la lavoratrice è tenuto/a al rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di sicurezza personale, salubrità del luogo di lavoro e riservatezza delle informazioni e dei dati trattati ed è tenuto/a ad adeguarsi agli obblighi/vincoli sopravvenuti in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoro in smart working deve essere eseguito nei luoghi definiti con il dirigente responsabile rispettando le prescrizioni legali in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. L'attività deve essere svolta in condizioni di riservatezza e di sicurezza dei dati e delle eventuali apparecchiature in dotazione, secondo i criteri previsti nell'informativa allegata.

Le procedure e le informative in materia di assicurazione obbligatoria sugli infortuni sul lavoro sono definite ai sensi dell'art. 2 del DPCM 25 febbraio 2020 in via straordinaria e temporanea.

ACSS provvederà ad effettuare le comunicazioni obbligatorie previste dalla normativa vigente.

I lavoratori che beneficeranno del lavoro agile saranno inoltre tenuti al rispetto del decreto legislativo 101/2018 soprattutto per quanto concerne, in particolare, gli aspetti inerenti all'uso delle tecnologie:

- a) la sicurezza dei dati e della rete aziendale (a tutela degli interessati): *gli apparecchi in dotazione del lavoratore dovranno rispondere agli adeguati standard di sicurezza Data (Protection e Cyber Security);*
- b) la protezione del lavoratore con riferimento al controllo "a distanza" del suo operato e l'esercizio dei poteri disciplinari (art. 4 St. Lav., richiamato esplicitamente dal "nuovo" codice Privacy).

A tale proposito ACSS potrà effettuare la valutazione d'impatto "privacy" (art. 35 GDPR n. 2016/679) ove necessaria, anche nei casi non obbligatori e si riserva di aggiornare il Registro dei Trattamenti.

Art. 10 - Salario accessorio e buoni pasto

Nelle giornate di smart working non è possibile svolgere lavoro straordinario.

Per il personale dirigente e le posizioni organizzativa restano invariate le norme sul salario accessorio.

Durante le giornate di smart working, non si matura il diritto al buono pasto.

Art.11 - Rimborsi spese



Nessun onere potrà essere addebitato ad ACSS per rimborso spese e/o copertura dei costi della rete internet, del telefono e degli eventuali investimenti e/o delle spese di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro sostenuti dal dipendente in smart working. Gli smartworkers si impegnano a tenere aggiornati i sistemi di protezione dei propri computer per prevenire possibili danni al patrimonio informatico dell'Ente.

Art. 12 - Doveri e diritti

L'accesso allo smart working non varia in alcun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore/della lavoratrice, così come i diritti ad esso/a riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto fatti salvi i limiti e le condizioni del presente Regolamento. Lo svolgimento delle attività lavorative in modalità smart working non penalizza la professionalità e l'avanzamento di carriera del personale.

Art. 13 - Potere di controllo del datore di lavoro

Per ciascun lavoratore, in fase di autorizzazione delle giornate in smart working, saranno definiti, in accordo tra lavoratore/lavoratrice e il/la dirigente della struttura che le autorizza, obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa.

Il/la dirigente sovraordinato esercita il potere di controllo sulla prestazione concordata con il/la dipendente in smart working, attraverso modalità comunicate in anticipo con riguardo al risultato della prestazione in termini sia qualitativi che quantitativi.

Art. 14 - Recesso

Lo smart working può essere oggetto di recesso per ragioni organizzative, per assegnazione del lavoratore/lavoratrice ad altre mansioni diverse da quelle per le quali è stata concordata l'attività da remoto, per il venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il/la dipendente a richiedere lo smart working, per mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità smart working, nonché in caso di rinuncia da parte del/la dipendente. La mancata osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, fedeltà e riservatezza costituisce motivo di recesso immediato. La fase straordinaria e sperimentale sarà attivata per la durata dello stato di emergenza dichiarato con atti a livello nazionale e regionale.

Art. 15 - Clausola di salvaguardia

Per quanto non definito nel presente Regolamento, si fa riferimento, per quanto applicabili, alle disposizioni di legge e regolamentari, alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro e alle disposizioni degli organi ministeriali e regionali.

Eventuale estensione della durata di applicazione del presente regolamento, sulla base delle disposizioni sopra citate, sarà opportunamente comunicato a tutti i dipendenti dal datore di lavoro al fine di consentire ai destinatari un aggiornamento delle necessarie autorizzazioni attraverso specifica comunicazione da trasmettere a mezzo telematico (mail o Pec) al proprio dirigente sovraordinato che, valutata la sostenibilità organizzativa espressa in ordine al corretto funzionamento del proprio ufficio, potrà rilasciare con pari modalità detta autorizzazione.

Un elenco del personale autorizzato, con riferimento al periodo di lavoro agile, dovrà essere trasmesso tempestivamente dal dirigente di riferimento in via telematica (mail o PEC) al Direttore di



ACSS e alla segreteria della SC Affari Generali e Istituzionali per opportuna conoscenza e per i seguiti di competenza.

Milano, 03 marzo 2020

