

**Regolamento in materia di “LAVORO AGILE”  
(SMART WORKING)  
(In attuazione dell’art. 14 della legge  
124/2015 e della legge n.81/2017)**

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>Art. 1</b> .....	6
<b>OBIETTIVI DEL LAVORO AGILE</b> .....	6
<b>Art. 2</b> .....	7
<b>DEFINIZIONI</b> .....	7
<b>Art. 3</b> .....	8
<b>DESTINATARI</b> .....	8
<b>Art. 4</b> .....	8
<b>INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ ESPLETABILI IN LAVORO AGILE</b> .....	8
<b>Art. 5</b> .....	9
<b>MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA</b> .....	9
<b>Art. 6</b> .....	10
<b>MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE</b> .....	10
<b>Art. 7</b> .....	12
<b>CONTRATTO INDIVIDUALE INTEGRATIVO</b> .....	12
<b>Art. 8</b> .....	12
<b>TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO</b> .....	12
<b>Art. 9</b> .....	13
<b>DOTAZIONE DEL DIPENDENTE</b> .....	13
<b>Art. 10</b> .....	14
<b>OBBLIGHI DI RISERVATEZZA, PROTEZIONE DATI, CUSTODIA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE</b> .....	14
<b>Art. 11</b> .....	15
<b>POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO</b> .....	15
<b>Art. 12</b> .....	15
<b>MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI</b> .....	15
<b>Art. 13</b> .....	16
<b>FORMAZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> .....	16
<b>Art. 14</b> .....	17
<b>RECESSO</b> .....	17
<b>Art. 15</b> .....	18
<b>MONITORAGGIO</b> .....	18
<b>Art. 16</b> .....	19
<b>SMART WORKING IN DEROGA</b> .....	19
<b>Art. 17</b> .....	19
<b>NORME FINALI</b> .....	19

## **PREMESSA**

### **VISTI:**

- la **Legge 7 agosto 2015, n. 124** ed in particolare l'art. 14 che precisa: «*Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa...*».

- la **Legge 22 maggio 2017, n. 81** ed in particolare:

- ✓ l'art. 18, comma 1, che definisce il lavoro agile "*quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato 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 possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*";
- ✓ l'art. 18, comma 3, secondo cui "*le disposizioni in tema di lavoro agile si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti*";
- ✓ l'art. 18, comma 5, secondo cui agli adempimenti in materia di lavoro agile "*si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente*";

- ✓ l'art. 19, ove sono definiti i contenuti essenziali dell'accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alla modalità di lavoro agile, ovvero:
- disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
  - durata (l'accordo può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato);
  - preavviso in caso di recesso (per gli accordi a tempo indeterminato il recesso è attivabile con un preavviso di almeno 30 giorni, mentre, nel caso dei lavoratori disabili ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni);
  - tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

- la **Direttiva 1 giugno 2017 n. 3** in materia di lavoro agile redatta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto: *“Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e 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 le linee guida inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

- la **Legge 17 Luglio 2020 n. 77** in cui tra l'altro, si legge: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) , del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile*

*prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene [...], e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi[...].”*

**CONSIDERATO** che

- ✓ a partire dal febbraio 2020, con l'inizio dell'emergenza sanitaria, causata dal Covid-19 l'Istituto ha intrapreso una serie di iniziative utili ad attuare le misure di prevenzione per il contenimento del rischio, in particolare per ciò che concerne il distanziamento sociale. Tra queste misure l'attivazione dello smart working “emergenziale” è risultata una delle più efficaci, limitata a quei profili professionali compatibili con l'istituto in questione. Ciò ha consentito di proseguire l'attività lavorativa da remoto, venendo incontro ai legittimi bisogni del personale e dei loro nuclei familiari, ma garantendo al contempo che la prestazione lavorativa fosse prestata, seppure in modalità “agile”;
- l'anno 2021 sarà considerato un anno sperimentale e nel secondo semestre 2021 verrà effettuata una valutazione sulle prime risultanze in modo da valutare le eventuali integrazioni da apportare al presente regolamento.

**DATO ATTO** che il documento programmatico in materia di “lavoro agile” è stato oggetto di confronto con:

- con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 15/10/2020;
- con l' Organismo paritetico per l'innovazione del personale del comparto in data 20/10/2020;
- con le organizzazioni sindacali della Dirigenza in data 26/10/2020;
- con le organizzazioni sindacali del comparto (tavolo ricerca) in data 09/11/2020;
- con le organizzazioni sindacali e la RSU del comparto in data 16/11/2020;

**TUTTO CIO'** premesso:

## Art. I

### OBIETTIVI DEL LAVORO AGILE

1. In conformità agli indirizzi al riguardo forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il lavoro agile risponde al generale obiettivo di promuovere l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Assumono in quest'ottica particolare rilievo:

- le politiche volte alla valorizzazione delle risorse umane ed alla razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- la responsabilizzazione del personale dirigente e non;
- la riprogettazione dello spazio di lavoro;
- la promozione e la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- il rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance;
- l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile promuove in particolare i seguenti obiettivi:

- incrementare e migliorare la **work-life balance** (conciliazione vita-lavoro);
- ridurre il tasso di **assenteismo**;
- aumentare il livello di **motivazione**;
- aumentare il **benessere organizzativo** e la conseguente fidelizzazione del personale;
- incrementare la performance organizzativa;
- ridurre l'impatto sull'**ambiente** in termini di riduzione dell'utilizzo dei mezzi di trasporto collettivi e/individuali contribuendo alla diminuzione del traffico veicolare e dell'inquinamento ambientale;
- rimodulare l'articolazione della presenza in servizio per favorire il

distanziamento sociale;

## **Art. 2**

### **DEFINIZIONI**

1. Ai fini del presente regolamento si intende per:

a. **Lavoro agile o smart working**: una nuova modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso una prestazione di lavoro subordinato svolta con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro ed in parte all'esterno entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (ove il CCNL lo preveda), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici propri o assegnati dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro;

b. **Attività espletabili in modalità “agile” o “smart”**: attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa, principalmente mediante l'utilizzo di strumenti informatici;

c. **Fondazione**: Fondazione IRCCS Carlo Besta;

d. **Lavoratore agile o smart worker**: dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;

e. **Dotazione informatica**: strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, forniti della Fondazione e già utilizzati per l'esercizio dell'attività lavorativa ordinaria, ovvero di proprietà del lavoratore;

g. **Sede di lavoro**: locali ove il dipendente espleta ordinariamente la propria attività lavorativa.

h. **Diritto alla disconnessione**: si intende il diritto per il lavoratore di non essere costantemente reperibile, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la sua situazione lavorativa.

## **Art. 3**

### **DESTINATARI**

1. Il lavoro agile può applicarsi a tutto il personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato purché risulti compatibile con il profilo professionale rivestito e le mansioni svolte.

2. Sono esclusi dall'applicazione de lavoro agile i lavoratori con contratti flessibili (co.co.co., P. Iva, interinali, borse di studio, etc.).

3. La percentuale massima del personale collocabile in «smart working» è fissata entro il limite massimo del 50%. Tale percentuale è elevabile a seguito dell'approvazione del POLA e comunque ad esito di interventi normativi che dispongano al riguardo. Detto limite è:

- tendenziale a livello di singola U.O.
- rigido a livello di Dipartimento/Direzione

## **Art. 4**

### **INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ ESPLETABILI IN LAVORO AGILE**

1. Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile in presenza dei seguenti requisiti:

- **Compatibilità** tra il profilo professionale e o le **mansioni** svolte con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.
- L'attività assegnata **non deve richiedere la costante presenza fisica** del lavoratore nella sede di lavoro.

- L'attività deve essere caratterizzata da margini di autonomia operativa che permettano di eseguire la prestazione lavorativa anche in luogo diverso dall'ordinaria sede di lavoro e in assenza di una supervisione costante.
- Deve essere possibile l'utilizzo di **strumenti tecnologici idonei** allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
- Il prodotto dell'attività svolta e i **risultati** conseguiti devono poter essere **monitorati e valutati**.

## Art. 5

### MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. Al "lavoratore agile", è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di **4 giornate mensili**, anche frazionabili a mezza giornate, nel rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.

Per i «ricercatori sanitari», in virtù della flessibilità oraria riconosciuta dall'art. 5 del CCNL 11.07.2019, le giornate mensili sono elevate a **6**.

2. Qualora il dirigente abbia autorizzato la fruizione dello smart working anche nella modalità a "mezza giornata", occorre che il lavoratore agile, nella giornata in smart working, svolga in presenza almeno la metà dell'orario di lavoro previsto.

3. L'utilizzo delle giornate/mezze giornate di lavoro agile disponibili in ciascun mese dell'anno (max 4/8 o 6/12) è rigido e non consente il trascinarsi ai mesi successivi di giornate/mezze giornate non usufruite nel mese di riferimento.

4. L'Amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per motivate esigenze di servizio.

5. Per garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza, il lavoratore deve garantire la contattabilità (sia telefonica che per posta elettronica) per almeno **4 ore giornaliere** (2 ore in caso di fruizione a mezza giornata) all'interno delle fasce orarie individuate nel contratto individuale integrativo di lavoro agile, fermo restando il diritto alla disconnessione.

6. Di norma la giornata di lavoro agile non potrà precedere o seguire a giornate di ferie o essere comprese tra due giorni festivi.

7. Le giornate in Smart Working devono essere concordate e pianificate preventivamente con il proprio responsabile, secondo una programmazione mensile, e contestualmente registrate nell'applicativo del personale in uso secondo le "causali" indicate dalla UOC Risorse Umane.

8. Come stabilito dall'art.18 della L. n. 81/2017 la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all' esterno **senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

## Art. 6

### MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

1. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria.

2. Il lavoro agile viene concesso annualmente a seguito dell'emanazione di avviso interno, pubblicato sulla intranet aziendale, entro il mese di novembre. Possono partecipare all'avviso in argomento tutti i lavoratori dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova.

La domanda passa al vaglio:

- del Dirigente responsabile della U.O. / servizio, nonché del Direttore di Dipartimento, per verificare la compatibilità tra profilo professionale / mansioni svolte e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche con riferimento ai livelli minimi di accreditamento. Contestualmente alla verifica della compatibilità della domanda, il Dirigente della U.O. ed il Direttore di Dipartimento determinano:
  - le attività effettuabili in modalità agile e le modalità del loro monitoraggio;

- il numero massimo di giornate mensili concedibili (entro il limite massimo aziendale fissato nel regolamento).
- del Servizio Informatico, per la verifica sulla fattibilità tecnica (strumentazione disponibile e collegamenti da remoto).

3. Se il numero delle richieste preventivamente «vagliate» dovesse essere superiore al limite massimo autorizzabile, verrà stilata una graduatoria tenendo in considerazione i seguenti parametri:

madri nei tre anni seguenti al congedo di maternità obbligatoria	punti 7
genitori di figli disabili o presenza di un familiare convivente affetto da limitazioni dell'autosufficienza o portatore di disturbi della sfera psichica comportamentale	punti 7 per figlio/familiare
esigenze di cura nei confronti di figli minori che frequentino scuole di ogni ordine e grado	punti 5 per figlio
stato di invalidità personale documentato superiore al 33%	punti 5
distanza tra domicilio dichiarato alla Fondazione e sede di lavoro superiore ai 50 km	punti 3
impossibilità di raggiungere in maniera autonoma la sede di lavoro a causa di particolari condizioni di salute, anche transitorie, purché debitamente documentate e non già oggetto di tutela ai sensi della legge n. 104/1992	punti 2

La UOC Risorse Umane, valutate le domande pervenute sulla base dei parametri sopra elencati, predisporrà la graduatoria finale.

A parità di punteggio sarà data priorità al lavoratore anagraficamente più anziano.

4. Se non si dovesse raggiungere la percentuale massima del personale collocabile in “smart working” potrà essere bandito, in corso d’anno, un nuovo avviso per soddisfare eventuali ulteriori richieste.

5. Possono essere autorizzate, anche in soprannumero, in qualsiasi momento dell’anno, le lavoratrici in stato di gravidanza (escluse le condizioni già oggetto di tutela della maternità ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001).

## **Art. 7**

### **CONTRATTO INDIVIDUALE INTEGRATIVO**

1. Il dipendente ammesso a partecipare sottoscriverà un "Appendice al Contratto individuale", nell'ambito del quale saranno in particolare disciplinati:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- la durata del contratto, le modalità di recesso d'iniziativa del dipendente, ovvero da parte della Fondazione;
- gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- l'individuazione delle giornate e/o delle fasce orarie di lavoro agile;
- le fasce di contattabilità;
- le specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica;
- le eventuali deroghe alle previsioni generali previste in ragione della natura dell'attività svolta;
- le tutele e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, riservatezza e protezione dei dati.

## **Art. 8**

### **TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO**

1. La Fondazione tutela i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile da ogni eventuale penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il collocamento del lavoratore in lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, né sulle condizioni economiche, che rimangono regolate dalle norme legislative e contrattuali vigenti.

2. Ai fini dell'applicazione degli istituti di carriera e del computo dell'anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile è integralmente considerato come servizio allo stesso modo di quello ordinariamente reso presso le sedi di servizio abituali.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo lavoro, per le giornate lavorative di lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, ovvero prolungamenti dell'ordinario orario di lavoro né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.
4. Lo smart worker può continuare ad essere inserito nei turni di reperibilità, al termine della prestazione da remoto, compatibilmente con le esigenze di servizio.
5. Nelle giornate dedicate al lavoro in modalità agile (interamente o parzialmente) non è prevista l'accesso alla mensa o l'erogazione del buono pasto sostitutivo.
6. In caso di malattia la prestazione da remoto è sospesa, analogamente alla prestazione in ufficio. La malattia sopravvenuta interrompe il lavoro agile, nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro e di certificazione dell'assenza.

## **Art. 9**

### **DOTAZIONE DEL DIPENDENTE**

1. Lo smart worker espleta l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti Informatici forniti dalla Fondazione o in alternativa degli strumenti di proprietà personale dopo la verifica di compatibilità tecnica da parte del Servizio Informatico per quanto riguarda sistema operativo patching e antivirus.
2. Ove necessario, allo smart worker verrà fornita dall'UOC Servizio Informatico una VPN (virtual private network) per poter accedere da remoto agli applicativi della Fondazione, alla intranet ed alle cartelle condivise, nonché alla postazione di lavoro presente presso la Fondazione, attraverso delle credenziali di sicurezza

3. Fatta salva l'ipotesi in cui la Fondazione abbia fornito al lavoratore un telefono aziendale da utilizzare per l'attività in modalità ordinaria, l'ammissione al lavoro agile non comporta di per sé la fornitura di un telefono aziendale. Il quest'ultimo caso lo smart worker si impegna pertanto a mettere a disposizione la propria linea telefonica (fissa o mobile), dando comunicazione del relativo numero telefonico alla Fondazione ai fini della contattabilità nelle fasce orarie stabilite.
4. Non è prevista nessuna forma di rimborso spese a copertura degli eventuali costi derivanti dall'espletamento della prestazione in modalità "agile" (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: traffico telefonico, energia elettrica, traffico dati, spese di manutenzione).
5. Restano a carico della Fondazione le spese di manutenzione degli strumenti di lavoro forniti dalla Fondazione stessa.

## **Art. 10**

### **OBBLIGHI DI RISERVATEZZA, PROTEZIONE DATI, CUSTODIA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE**

1. Lo smart worker è tenuto alla massima riservatezza sulle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività, all'adozione delle misure necessarie per la protezione dei dati e delle informazioni, nonché per il trattamento e la conservazione di eventuale documentazione, nel rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs n. 196/2003, così come modificato dal D.lgs n. 101/2018 e del Regolamento (UE) n. 2016/679 e successivi provvedimenti attuativi.
2. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, della custodia e della conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche di proprietà della Fondazione, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo. E' tenuto a ricorrere all'assistenza della Fondazione qualora se ne ravvisi la necessità in conformità alle disposizioni vigenti. Le dotazioni informatiche della Fondazione non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla

sicurezza. E' in particolare vietata l'installazione di software non preventivamente autorizzati.

3. La Struttura Organizzativa competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza dei dispositivi, che saranno contenute in apposito allegato al contratto individuale integrativo, costituendone parte integrante e sostanziale.

In caso di utilizzo di apparecchiatura informatica proprietà del lavoratore il SIA provvederà alla verifica tecnica ed alla successiva attivazione dei servizi necessari.

4. Ove necessario, al lavoratore agile verrà fornita dal Servizio Informatico una VPN (virtual private network) per poter accedere da remoto agli applicativi della Fondazione, alla intranet ed alle cartelle condivise, attraverso delle credenziali di sicurezza. Lo stesso dovrà astenersi dal duplicare "in locale" qualsiasi tipo di file.

## **Art. 11**

### **POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO**

1. Il Dirigente responsabile esercita il potere di controllo sulla prestazione concordata con il lavoratore attraverso le fasce di reperibilità di cui al precedente art. 5 articolate in relazione all'orario di servizio e con riguardo al risultato della prestazione in termini sia qualitativi che quantitativi.

2. Eventuali controlli per verificare le modalità di applicazione del lavoro agile potranno essere effettuati a campione dalla Fondazione sui risultati conseguiti e sul rispetto dei luoghi di svolgimento del lavoro che devono possedere le caratteristiche dell'informativa annuale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.

## **Art. 12**

### **MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI**

1. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività assegnate e svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione.
2. Ciascun dirigente, anche ai fini del monitoraggio periodico del Dipartimento della Funzione Pubblica, verifica l'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni provenienti dall'utenza interna, dall'utenza esterna, dagli stakeholder.
3. Le attività da svolgere in modalità agile ed i conseguenti obiettivi, individuati dal dirigente responsabile, secondo quanto indicato nei commi precedenti ed in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance, vengono riportati nel contratto individuale.

## **Art. 13**

### **FORMAZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO**

1. La Fondazione definisce percorsi di formazione rivolti al personale dipendente, con riferimento ai profili della tutela della salute, della sicurezza nei luoghi di lavoro e sulle politiche per la sicurezza dei dati informatici, eventualmente anche in modalità e-learning ove possibile.
2. Compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, la Fondazione garantisce la salute e la sicurezza del dipendente che accede al lavoro agile, al quale consegnerà, con cadenza almeno annuale, dandone contestuale comunicazione ai RLS, un'informativa scritta riguardo i rischi generali ed i rischi specifici connessi alla modalità "agile" di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo ogni utile indicazione affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

3. La Fondazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della scelta non idonea, da parte del dipendente di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa o che esponga lo stesso a ulteriori rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività lavorativa svolta presso i locali aziendali.

4. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro le malattie professionali e gli infortuni sul lavoro dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, anche se occorsi durante il percorso di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro prescelto. È tutelato, quindi, anche l'infortunio in itinere, come per il resto del personale *"quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza"* come stabilito dall'art. 23 co.3 L.81/17.

5. Ogni singolo dipendente collabora proficuamente e diligentemente con la Fondazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro all'esterno dei locali aziendali.

6. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità "agile" è comunque tenuto, ai sensi del comma 2 dell'articolo 22 della legge D. Lgs. n. 81/2017, a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

## **Art. 14**

### **RECESSO**

1. Il lavoratore e la Fondazione possono risolvere anticipatamente il contratto individuale integrativo, mediante invio di comunicazione da indirizzo di posta elettronica aziendale personale, al seguente indirizzo: [lavoroagile@istituto-besta.it](mailto:lavoroagile@istituto-besta.it) , con preavviso di trenta giorni o diverso termine concordato dalle parti.

2. . In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. In particolare il contratto di lavoro agile può essere oggetto di

recesso per. In particolare il contratto di lavoro agile può essere oggetto di recesso motivato per:

- ✓ ragioni organizzative;
- ✓ assegnazione del lavoratore a diversa area/servizio/UO;
- ✓ attribuzione di mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordata l'attività da remoto;
- ✓ il venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il dipendente a richiedere il lavoro agile;
- ✓ mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità lavoro agile.

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.

3. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art.1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni.

4. In caso di trasferimento/assegnazione ad altra area/servizio/UO ovvero di attribuzione ad altra mansione/ruolo sarà il nuovo Dirigente di afferenza verificare la compatibilità delle nuove mansioni e l'attività in lavoro agile ed eventualmente comunicare la revoca alla UOC Risorse Umane.

## **Art. 15**

### **MONITORAGGIO**

1. Sarà periodicamente effettuato un monitoraggio sulla base di appositi questionari compilati dallo smart worker e dai Dirigenti responsabili per verificare l'andamento dell'attività in "smart working" e proporre eventuali azioni correttive. Gli esiti del monitoraggio, condotti in forma anonima ed aggregata, saranno illustrate nelle opportune sedi istituzionali (CUG, Organismo Paritetico, Collegio di Direzione, OO.SS.).

**Fondazione I.R.C.C.S. Istituto Neurologico Carlo Besta**

Via Celoria 11, 20133 Milano – Tel. 02 2364 1

CF 01668320151 – PI 04376340156 – [www.istituto-besta.it](http://www.istituto-besta.it)

2. L'anno 2021 sarà considerato un anno sperimentale e nel secondo semestre 2021 verrà effettuata una valutazione sulle prime risultanze in modo da valutare le eventuali integrazioni da apportare al presente regolamento.

## **Art. 16**

### **SMART WORKING IN DEROGA**

1. In considerazione di quanto registratosi nella fase emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, rimane possibile, anche in conseguenza di interventi normativi o regolamentari, nazionali o regionali, l'applicazione del lavoro agile in deroga ai contenuti del presente regolamento qualora sia richiesto dalla situazione epidemiologica e l'utilizzo dello strumento serva a contenere i possibili effetti negativi sul personale o sulle attività dell'Istituto.

In tali casi, previa idonea comunicazione da parte dell'amministrazione che ne determini in modo puntuale il perimetro applicativo, è possibile estendere l'utilizzo dell'istituto contrattuale prescindendo dai limiti quantitativi e dai passaggi procedurali e formali fissati in questo regolamento.

## **Art. 17**

### **NORME FINALI**

1. Per quanto non definito nel presente Regolamento, si fa riferimento, per quanto applicabili, alle disposizioni di legge, ai regolamenti sovraordinati ed alle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.