

ALLEGATO 11

Al Dirigente Responsabile di Unità Operativa

nome.cognome@asmbasilicata.it

Oggetto: Richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il sottoscritto _____ in servizio presso codesta Struttura

CHIEDE

Per le seguenti motivazioni

Di essere autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, previa sottoscrizione dell'Accordo Individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e della Informativa sulla Salute e Sicurezza nel Lavoro Agile ai sensi degli artt. 18 e 22 della L. 81/2017.

Data _____

Nome e cognome

(firma)

ALLEGATO 12

ACCORDO INDIVIDUALE PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE

RICHIAMATI

- 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” ed in particolare l’art. 18;
- Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/09/2021, art. 1;
- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell’8 ottobre 2021, art. 1;
- Le linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche del 30.11.2021, ai sensi dell’art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell’8.10.2021;
- La Circolare congiunta sul Lavoro Agile sottoscritta, in data 05/01/2022, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020;
- Il CCNL 2019/2021, Comparto Sanità;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023 avente per oggetto “Lavoro agile”;

VISTA

La richiesta, prot. _____ del _____ con la quale il dipendente _____ ha chiesto di essere autorizzato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;

VERIFICATA

La sussistenza delle condizioni previste per l’accesso al lavoro agile, ovvero che le attività sono smartabili

CON IL PRESENTE ACCORDO TRA

Il Dott. _____ quale Dirigente Responsabile della Unità Operativa _____;

e

La/Il dipendente _____ qualifica _____, matr. _____
attualmente in servizio presso _____;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

ART. 1

(Attività lavorativa e modalità di esecuzione)

Il presente accordo formalizza lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile del dipendente _____ per il periodo dal _____ al _____.

La prestazione lavorativa è eseguita in modalità agile per n. _____ giorni a settimana e, precisamente, nelle giornate di _____.

Giornalmente, per l'attestazione della presenza in servizio, all'avvio delle attività, il dipendente trasmette all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile una e-mail di comunicazione della presenza in servizio.

Le principali attività svolte in modalità agile, coerenti con quelle della Struttura di appartenenza e con gli obiettivi della stessa, sono le seguenti:

La collocazione nella settimana delle giornate di lavoro agile può essere modificata per necessità di carattere personale del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, previa intesa con il Responsabile della Struttura.

Analogamente, per sopravvenute esigenze organizzative, le giornate di lavoro agile possono essere modificate su richiesta del Responsabile della Struttura purchè comunicate al dipendente con un preavviso motivato di almeno un giorno salvi motivi eccezionali.

Laddove le giornate di lavoro agile non vengano fruiti, non danno diritto al recupero e non sono cumulabili nella settimana successiva.

Il dipendente si impegna ad essere contattabile nella seguente fascia oraria (fascia di contattabilità) ricompresa nell'orario di servizio della Struttura di appartenenza, in particolare dalle ore _____ alle ore _____, nonché dalle ore _____ alle ore _____ nella giornata c.d. lunga, attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione (telefono cellulare e posta elettronica). In caso di impossibilità ad essere rintracciato, il dipendente è tenuto a darne preventiva e motivata comunicazione al proprio Responsabile.

Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio, è altresì esclusa l'attribuzione del buono pasto.

ART. 2

(Esercizio del potere direttivo e di controllo dell'Amministrazione)

Il conseguimento degli obiettivi lavorativi è verificato dal Responsabile della Struttura mediante l'acquisizione di reports schematici settimanali che illustrino le attività svolte in modalità agile, da inviarsi a cura del dipendente al termine dell'ultima giornata di lavoro agile.

L'esercizio del potere direttivo e di controllo è esercitato, altresì, attraverso momenti di confronto nei giorni di presenza in sede del dipendente.

ART. 3

(Dotazione informatica)

I supporti e gli strumenti tecnologici per lo svolgimento del lavoro in modalità agile sono attualmente quelli di proprietà del dipendente; la mail utilizzata è quella aziendale.

I collegamenti telematici e telefonici devono essere attivati a cura e spese del dipendente, con caratteristiche minime ordinarie di affidabilità e stabilità della connessione equivalenti ad una normale postazione di lavoro.

ART. 4

(Obblighi del dipendente)

Il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di diligenza, riservatezza, segreto d'ufficio nel trattamento dei dati e delle informazioni ricevute nello svolgimento delle proprie attività, ai sensi della normativa sulla privacy, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente. Il dipendente riceve specifica informativa e la sottoscrive, impegnandosi a dare costante e completa esecuzione agli obblighi, alle misure previste e ai requisiti indicati nell'informativa ricevuta e sottoscritta.

ART. 5

(Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali)

Il dipendente ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e secondo le istruzioni fornite con Circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017.

Il presente accordo individuale, unitamente all'allegata informativa sulla salute e sicurezza ex art. 22, comma 1, legge 81/2017, sottoscritta dal dipendente, viene trasmesso all'U.O.C. Gestione Risorse Umane. Lo stesso dipendente si impegna a darne piena e costante attuazione.

Letto, approvato e sottoscritto.

Matera, lì _____

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE – REGIONE BASILICATA

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

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.

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

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le 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.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

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

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

*** **

COMPORTAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO *SMART WORKER*

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti *indoor* e *outdoor* diversi da quelli di lavoro abituali.

- Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
- Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
- In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.

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

*** **

CAPITOLO 1

INDICAZIONI RELATIVE 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 il lavoro agile.

Raccomandazioni generali per i locali:

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente 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 il lavoro agile: *notebook*, *tablet* e *smartphone*.

Indicazioni generali:

- conservare in luoghi in cui siano facilmente reperibili e consultabili il manuale/istruzioni per l'uso redatte dal fabbricante;
- leggere il manuale/istruzioni per l'uso prima dell'utilizzo dei dispositivi, seguire le indicazioni del costruttore/importatore e tenere a mente le informazioni riguardanti i principi di sicurezza;
- si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);
- verificare periodicamente che le 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 “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 combusti;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;
- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

Comportamento per principio di incendio:

- mantenere la calma;
- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti *outdoor*, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro 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 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.

*** **

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 brace (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 brace). 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;
- 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.

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 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

**Gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente,
dei collaboratori esterni e dei soggetti che intrattengono altri rapporti di lavoro diversi da quello subordinato.**

**INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
ai sensi degli artt. 13-14 del Regolamento (UE) 2016/679**

Gentile **dipendente o collaboratore/-rice**,

ed eventualmente ai **familiari o conviventi** per il rilascio di agevolazioni e permessi, nel rispetto del principio di trasparenza previsto dal Regolamento europeo 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (cd. "GDPR"), con questa informativa l'**Azienda Sanitaria Locale di Matera** (in seguito anche il **"Titolare" del trattamento**) Le fornisce notizie sulle modalità con le quali vengono trattati informazioni e dati che riguardano la sua persona (cd. "interessato").

I dati personali, anche sensibili e giudiziari, inerenti il rapporto di lavoro sono raccolti sia presso gli interessati che presso i terzi e vengono trattati dagli Uffici e/o dalle Strutture competenti del Titolare, sia su base cartacea che su base informatica.

Il Titolare del trattamento è impegnato a proteggere e a salvaguardare qualsiasi dato personale; agisce nell'interesse delle persone e tratta i loro dati con correttezza e trasparenza, per fini leciti e tutelando la loro riservatezza ed i loro diritti. Per queste ragioni Le fornisce i recapiti necessari per contattare il Titolare o il DPO in caso di domande sui suoi dati personali.

	a) IDENTITA' E DATI DI CONTATTO DEL TITOLARE DEL TRATTAMENTO: è l'Azienda Sanitaria Locale di Matera (in breve "ASM") con sede legale alla Via Montescaglioso - 75100 – Matera, tel: Tel. 0835/253111 – 0835/252111, e-mail/PEC: asmbasilicata@cert.ruparbasilicata.it			
	b) CONTATTI DEL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (cd. "DPO"): l'ASM ha incaricato un Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), più comunemente conosciuto con l'acronimo inglese "DPO" (<i>Data Protection Officer</i>), che può essere contattato all'indirizzo e-mail: rpdp@asmbasilicata.it ; PEC: rpdp@pec.asmbasilicata.it			
	c) FINALITÀ DEL TRATTAMENTO E CONSERVAZIONE		CONDIZIONE DI LICEITA' E BASI GIURIDICA	CATEGORIE DI DATI PERSONALI TRATTATI:

¹ Attribuzione 4.0 Internazionale (CC BY 4.0): Le icone e i simboli utilizzati nella presente Informativa appartengono al progetto Garante Privacy - Contest Informative Chiare - Progetto di Sara Vagni - LICENZA CC BY.zip elaborato da Sara Vagni e sono soggette alla licenza CC BY 4.0.

c.1) Trattamento necessario per la gestione del rapporto di lavoro o di collaborazione, anche per personale in convenzione. In questo trattamento rientrano anche la: 1. instaurazione gestione ed estinzione di rapporti di lavoro (es. trattamento giuridico-economico; valutazione da parte dei dirigenti e le eventuali procedure selettive per la progressione orizzontale; formazione del personale; esecuzione di specifiche richieste dell'interessato come: iscrizione ad associazioni, rilascio di attestati, etc.); 2. materia sindacale (es.: adempimenti connessi all'iscrizione ad un sindacato e all'esercizio dei diritti sindacali); 3. occupazione e collocamento obbligatorio; 4. riconoscimento di agevolazioni ovvero dell'erogazione di contributi, (es.: assegni familiari, congedi, forme assicurative obbligatorie e volontarie, etc.); applicazione della normativa in materia di previdenza ed assistenza anche integrativa; 5. per garantire le pari opportunità nel lavoro; 6. adempimento degli obblighi retributivi, fiscali e contabili (es.: rilevazione presenze; giustificazione assenze; pagamento compensi; elaborazione buste paga); 7. tenuta della contabilità o della corresponsione di stipendi, assegni, premi, altri emolumenti, liberalità o benefici accessori; 8. salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica del lavoratore o di un terzo; 9. igiene e sicurezza del lavoro o di sicurezza o salute della popolazione (es: obblighi di sorveglianza medica ex D.lgs. 81/2008); 10. per far valere o difendere un diritto, anche da parte di un terzo, in sede giudiziaria, nonché in sede amministrativa o nelle procedure di arbitrato e di conciliazione (accertamento della responsabilità civile, disciplinare e contabile); 11. per adempiere ad obblighi derivanti da contratti di assicurazione finalizzati alla copertura dei rischi connessi alla responsabilità del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza del lavoro e di malattie professionali o per i danni cagionati a terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale;	Il trattamento è lecito in quanto ricorrono le seguenti condizioni: c.1.1.) obbligo di legge e interesse pubblico (ex art. 6, par. 1, lett. c) ed e), nonché par. 3, del GDPR); c.1.2.) obblighi e diritti del titolare o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale (ex art. 9, par. 2, lett. b), del GDPR; c.1.3.) esecuzione di un compito di interesse pubblico contemplato dall'ordinamento (ex art. 10 GDPR e 2-octies del Codice Privacy). *** Quanto alle basi giuridiche, vi sono "norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro" (ex art. 88, par. 1, GDPR) che - a fini esemplificativi - sono indicate nel Regolamento Regionale per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari approvato con Deliberazione del Consiglio Regionale della Basilicata n. 168 dell'1 agosto 2006. In ogni caso, nei limiti stabiliti dalle disposizioni richiamate dall'art. 113 del Codice Privacy, il Titolare tratterà le sole informazioni strettamente pertinenti e limitate a quanto necessario a tali finalità, anche tenuto conto delle particolari mansioni e/o delle specificità dei profili professionali. *** I dati relativi alle immagini raccolte dai sistemi di videosorveglianza, nonché i dati raccolti dagli altri strumenti dai quali derivi o possa derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei	c.1.1) i dati personali comuni. Il principio di minimizzazione impone una selezione dei dati da trattare in relazione allo specifico servizio o finalità perseguita, ad esempio: ☑ per la gestione dei dati anagrafici e amministrativo contabili dei collaboratori esterni possono essere trattati dati inerenti l'anagrafica, dati bancari, fiscali e previdenziali; ☑ per la gestione del personale possono essere trattati dati relativi alla costituzione/cessazione del rapporto di lavoro, alle procedure di valutazione comparativa, al reclutamento, agli affidamenti, agli incarichi esterni; ☑ per la gestione personale possono essere trattati dati relativi alla costituzione/cessazione del rapporto di lavoro, a concorsi e selezioni, a incarichi esterni, alla mobilità. ☑ per la gestione degli istituti contrattuali possono essere trattati dati relativi a congedi, permessi, aspettative, malattie, infortuni, partecipazioni a scioperi e assemblee, ecc. c.1.2) dati particolari/sensibili quali: origine razziale, etnica, convinzioni religiose, filosofiche, d'altro genere, convinzioni politiche, sindacali; stato di salute: patologie attuali, patologie pregresse, dati sulla salute relativi anche ai familiari, terapie in corso a fini assicurativi, vita sessuale soltanto in relazione ad un eventuale rettificazione di attribuzione di sesso, c.1.3) dati di carattere giudiziario. *** Più in particolare, nel corso del rapporto di lavoro potranno essere trattati dati che rivelano: 1. le convinzioni religiose o filosofiche ovvero l'adesione ad associazioni od
--	--	---

12. attività ispettiva (es.: governo degli accessi fisici e logici alle strutture, alle attrezzature e alle risorse informatiche; gestione telefoni aziendali nonché altri interventi di sicurezza volti alla tutela del patrimonio informativo; sistema di videosorveglianza, nonché di geolocalizzazione degli strumenti elettronici forniti per rendere la prestazione lavorativa ex art. 4 della L. 300/1970 in ordine a PC, smartphone, sistemi informativi, internet, posta elettronica, autoveicoli); 13. per perseguire scopi determinati e legittimi individuati dagli statuti di associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro o dai contratti collettivi, in materia di assistenza sindacale ai datori di lavoro. 14. assegnazione degli incarichi 15. gestione della struttura organizzativa, dell'anagrafica del personale e registrazione degli eventi di carriera (giuridico) 16 gestione delle risorse umane (posizioni organizzative, profili di competenza, repertorio aziendale delle conoscenze, processo di selezione, politiche retributive) 17 gestione dei provvedimenti per il personale (es. mobilità, trasferimenti, ecc.) 18 programmazione annuale degli obiettivi e dei progetti, finalizzata alla valutazione del personale, alla pianificazione finanziaria e alla predisposizione del budget di Area/Amministrazione Centrale. 19 gestione Smart Working. 2..... *** Rispetto ai tempi di conservazione, l'archiviazione anche dei dati personali è sottesa ai tempi di conservazione degli atti amministrativi che li contengono.	lavoratori, saranno trattati secondo i limiti e le modalità previsti dagli articoli 114 del Codice Privacy e art. 4, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, nonché sulla base delle indicazioni di cui Provvedimento dal Garante del 8 aprile 2010 e degli accordi stipulati con le competenti organizzazioni sindacali Tanto vale anche per i dati personali trattati con la geolocalizzazione³ delle apparecchiature terminali sulla base del Provvedimento GPDP n. 370 del 4 ottobre 2011 sui "Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro - 4 ottobre 2011 [1850581]"	organizzazioni a carattere religioso o filosofico esclusivamente in caso di fruizione di permessi in occasione di festività religiose o per le modalità di erogazione dei servizi di mensa o, nei casi previsti dalla legge, per l'esercizio dell'obiezione di coscienza; 2. le opinioni politiche o l'appartenenza sindacale, o l'esercizio di funzioni pubbliche e incarichi politici, di attività o di incarichi sindacali esclusivamente ai fini della fruizione di permessi o di periodi di aspettativa riconosciuti dalla legge o, eventualmente, dai contratti collettivi anche aziendali nonché per consentire l'esercizio dei diritti sindacali compreso il trattamento dei dati inerenti alle trattenute per il versamento delle quote di iscrizione ad associazioni od organizzazioni sindacali. *** Infine, si segnala che i dati raccolti all'atto dell'assunzione e nel corso dell'esecuzione del rapporto di lavoro possono riguardare anche il coniuge, i figli e altri familiari o congiunti, in relazione al pagamento di indennità speciali, assegni familiari e altri contributi speciali normativamente previsti. Un eventuale rifiuto dei dati "indispensabili" può comportare l'impossibilità di godere dei diritti spettanti.
LIBERTA' O OBBLIGO DI FORNIRE I DATI E CONSEGUENZE	Il conferimento di tali dati è necessario per la gestione del rapporto di lavoro. Pertanto, la loro mancata indicazione può precludere la relativa attività.	

d) LEGITTIMO INTERESSE	Non si applica ai trattamenti di dati che effettua il Titolare in quanto tale condizione è esclusa espressamente dal GDPR per tutte le organizzazioni pubbliche (art. 6, par. 1, ult. cap., GDPR).
 e) CATEGORIE DI DESTINATARI:	Il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a cura delle persone preposte al relativo procedimento, in maniera manuale/cartacea, con procedure anche informatizzate e con l'intervento umano, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità. L'elenco dei destinatari, riportato nel registro delle attività di trattamento, è mantenuto aggiornato e disponibile in caso di accertamenti anche da parte del Garante della Privacy. e.1) Responsabili del trattamento: il Titolare si avvarrà di soggetti esterni quali fornitori di servizi, prodotti e applicazioni; in ossequio all'art. 28 GDPR, tra le parti vengono stipulati per iscritto dei contr-atti giuridici specifici sulla protezione dei dati nell'ambito dei quali il Titolare fornisce istruzioni, compiti ed oneri in capo a tali soggetti. Al fine di rispettare il GDPR e tutelare i diritti e le libertà delle persone, il Titolare ricorre unicamente a Responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti (conoscenza specialistica, esperienza, capacità e affidabilità) per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate per la sicurezza di informazioni e dati personali e garantire la protezione degli interessati. e.2) Autorizzati al trattamento: i suoi dati personali saranno trattati da persone interne al Titolare (Unità Operative, ad es. UO del Personale e Stipendi, dirigenti, dipendenti e ausiliari, componenti degli organi di governo e di controllo) previamente individuati e nominati quali "Autorizzati" al trattamento, a cui sono impartite idonee istruzioni in ordine a misure, accorgimenti, <i>modus operandi</i>, tutti volti alla concreta protezione dei dati personali. La possibilità di accedere ai dati è limitata ai soli soggetti effettivamente legittimati. e.3) Eventuali destinatari: nel caso di esercizio associato di funzioni e servizi pubblici come con altri enti ed organismi statali o regionali, comunità montane, province, istituzioni scolastiche, forze di polizia statali ovvero quando due o più Titolari determinano congiuntamente le finalità ed i mezzi del trattamento, mediante un accordo interno si realizza una "contitolarità" (art. 26 GDPR). In tal caso il contenuto essenziale dell'accordo sarà messo a disposizione sul sito web istituzionale, nella sezione <i>privacy</i>. Altre volte i suoi dati personali potranno essere comunicati a soggetti che li tratteranno in "completa autonomia" quali altri soggetti pubblici o privati, tra cui: ☐ Amministrazioni certificanti in sede di controllo delle dichiarazioni sostitutive rese ai fini del DPR 445/2000; ☐ INPDAP – INPS (per erogazione e liquidazione trattamento di pensione, L. 335/1995; L. 152/1968); ☐ Comitato di verifica per le cause di servizio e Commissione medica territorialmente competente (nell'ambito della procedura per il riconoscimento della causa di servizio/equo indennizzo, ai sensi del DPR 461/2001); ☐ INAIL, Autorità di P.S., Sportello unico per l'immigrazione (DPR n. 334/2004) e/o altre Autorità previste dalla legge (per denuncia infortunio, DPR 1124/1965); ☐ Strutture sanitarie competenti (per visite fiscali, art. 21 CCNL del 06/07/1995, CCNL di comparto); ☐ Soggetti pubblici e privati ai quali, ai sensi delle leggi regionali/provinciali, viene affidato il servizio di formazione del personale; ☐ Direzione Territoriale del lavoro (per le aspettative e per i casi di contenzioso) ☐ Centro per l'impiego o organismo territorialmente competente per le assunzioni ai sensi della legge 68/1999; ☐ Amministrazioni provinciali e Centro regionale per l'impiego in ordine al prospetto informativo delle assunzioni, cessazioni e modifiche al rapporto di lavoro, redatto ai sensi della L. 68/1999; ☐ Autorità giudiziaria (C.P. e C.P.P.); ☐ Organizzazioni sindacali per gli adempimenti connessi al versamento delle quote di iscrizione e per la gestione dei permessi sindacali; ☐ Ministero delle Finanze, nell'ambito dello svolgimento da parte delle Università del ruolo di Centro di assistenza fiscale (CAF), relativamente alla dichiarazione dei redditi dei dipendenti (art.17 D.M. 164/1999 e art. 2-bis D.P.R. 600/1973); ☐ Pubbliche Amministrazioni presso le quali vengono comandati i dipendenti, nell'ambito della mobilità dei lavoratori. In ogni caso, i dati personali potranno essere comunicati o diffusi solo in adempimento a obblighi di legge o di regolamento o da atti amministrativi generali (es.: L. 241/1990; D.lgs. 33/2013; etc.)

	f) TRASFERIMENTO DEI DATI PERSONALI AL DI FUORI DELL'UNIONE EUROPEA: non è intenzione del Titolare trasferire i suoi dati personali verso Paesi terzi (extra UE) o organizzazioni internazionali che possano pregiudicare il livello di protezione delle persone fisiche garantito dal GDPR.
	g) CRITERI UTILIZZATI PER DETERMINARE IL PERIODO DI CONSERVAZIONE: il Titolare, considerato che nella sua qualità di Organizzazione Pubblica è obbligata ad attenersi a specifici obblighi di legge in tema di conservazione della documentazione (contenente evidentemente anche dati personali), in generale, intende utilizzare tali termini anche quali criteri per determinare il periodo di conservazione dei dati personali. A tal fine l'ASM ha adottato un massimario di scarto con il <i>Manuale di gestione dei documenti</i>, giusta Deliberazione n. 1399 del 30/12/2010 del D.G.: sono fissati periodi di conservazione diversi per le diverse categorie di documenti. In ogni caso, in ossequio ai principi di minimizzazione e di limitazione della conservazione (art. 5.1, lettere c) ed e) del GDPR), i suoi dati saranno conservati per un periodo non superiore a quello necessario per il perseguimento delle finalità sopra menzionate. Verrà verificata costantemente l'adeguatezza, la pertinenza e l'indispensabilità dei dati rispetto al rapporto, alla prestazione, all'incarico o al servizio in corso, da instaurare o cessati, anche con riferimento ai dati che Lei fornisce di propria iniziativa. Pertanto, anche a seguito di verifiche, le informazioni e i dati che risultano eccedenti o non pertinenti o non indispensabili non saranno utilizzati, salvo che per l'eventuale conservazione a norma di legge del documento che li contiene⁴.
	h) I SUOI DIRITTI: ai sensi degli articoli da 15 a 22 del GDPR, in relazione ai suoi dati personali, nei casi previsti, Lei ha il diritto di: accedere e chiederne copia; richiedere la rettifica; richiedere la cancellazione; ottenere la limitazione del trattamento; opporsi al trattamento; portabilità⁵; non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato. Infine, ha il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali o di adire le opportune sedi giudiziarie (rispettivamente ai sensi degli artt. 77 e 79 GDPR). Per qualsiasi ulteriore informazione relativa al trattamento dei suoi dati personali, anche a seguito dell'aggiornamento della presente informativa, e per far valere i diritti a Lei riconosciuti dal GDPR, non esiti a contattare il Titolare o il DPO. Cordialità.

lì
[ORGANIZZAZIONE PUBBLICA]
(Titolare del trattamento)
 in persona del Commissario o del Direttore UO
(Designato al trattamento)
 Dott.....

⁴ Cfr. quadro normativo di settore che regola la conservazione degli “gli archivi e [de]i singoli documenti dello Stato, delle regioni, degli altri enti pubblici territoriali, nonché di ogni altro ente ed istituto pubblico” (art. 10, comma 2, lett. b), del d.lgs. 22 gennaio 2004, n. 42; cfr. art. 68 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 44) e delle operazioni di scarto dei documenti degli archivi pubblici (v. art. 22 del d.lgs. 22 gennaio 2004, n. 42).

⁵ Ai sensi dell'art. 20, par. 3, del GDPR: “Tale diritto non si applica al trattamento necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento.”