

REGOLAMENTO LAVORO AGILE PERSONALE DEL COMPARTO

**ART. 1 LAVORO AGILE**

Il lavoro agile, disciplinato dal capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81, è definito dall'art. 18, comma 1, quale "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazioni per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o 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 dell'azienda 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. 2 ATTIVITA'**

Possono essere svolte in regime di lavoro agile tutte le attività che riguardino, a titolo esemplificativo, la creazione, l'analisi, l'elaborazione e la trasmissione di documentazione, attività di inserimento/estrazione dati, attività di supporto e assistenza informatica, e altre tipologie di attività compatibili con le caratteristiche del lavoro agile effettuabili prevalentemente per via telematica da qualsiasi sede remota che consentano di interagire con il proprio responsabile e i colleghi mediante strumenti telefonici e telematici.

La modalità di lavoro agile non è compatibile con lavoratori addetti ad attività di *front office*.

La prestazione lavorativa non sarà incentrata sulla presenza fisica ma sui risultati misurabili e sulla performance, fermo restando il rispetto della normativa e dei principi in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, come previsto dalla Direttiva del PDCM n. 3/2017.

La compatibilità delle attività è valutata dal Dirigente/Responsabile della struttura di appartenenza che avrà l'obbligo di verifica e di controllo sull'attività svolta, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla misurazione della performance individuale.

**ART. 3 DOMANDA**

Il dipendente, su base volontaria, deve presentare domanda per l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità c.d. agile al Dirigente/Responsabile della struttura di appartenenza, secondo lo schema allegato al presente regolamento (all. 1). La prestazione lavorativa in modalità agile può essere resa da tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato, in servizio presso l'Azienda.

Possono accedere anche i dipendenti che fruiscano di altri istituti con finalità di conciliazione vita-lavoro quali ad es. il part-time, i permessi ex lege 104/1992, etc. al fine di garantire il rispetto del principio di non discriminazione e di non vanificare gli altri istituti con finalità di conciliazione vita-lavoro già riconosciuti al dipendente.

Ciascun Dirigente/Responsabile di struttura, verificata la compatibilità dell'attività svolta dal lavoratore con il lavoro agile, comunica al lavoratore entro 15 giorni l'accettazione della domanda o il diniego motivato; in caso di accettazione compila la Scheda del Progetto, come da schema allegato al presente regolamento (all. 2), indicando modalità e tempi di esecuzione della prestazione, nonché obiettivi misurabili in termini di performance individuale.

**ART. 4 CRITERI**

L'accesso al lavoro agile è garantito a tutti i dipendenti del comparto che ne facciano richiesta, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2 del presente regolamento e, solo nel caso in cui il numero di richieste all'interno della struttura/servizio sia tale da non garantirne la funzionalità, si terrà conto delle seguenti classi di priorità previste dall'art. 18, comma 3 bis, della legge 81/2017:

- A) lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del d. lgs 151/2001
- B) dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104

I requisiti dovranno essere documentati o autocertificati dal dipendente e dovranno sussistere al momento della domanda e per tutta la durata dell'accordo individuale. L'azienda si riserva di effettuare le dovute verifiche.

## **ART. 5 ACCORDO INDIVIDUALE**

Le modalità di esecuzione del lavoro agile saranno formalizzate mediante accordo scritto tra le parti che disciplinerà tutti gli aspetti inerenti il rapporto di lavoro, secondo lo schema allegato al presente regolamento (all.3), nel rispetto delle previsioni di cui all'art 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

## **ART. 6 PRESTAZIONE**

Il dipendente ammesso alla modalità di lavoro agile può svolgere la prestazione lavorativa, al di fuori della sede di lavoro, da 1 a un massimo di 3 giorni a settimana, concordati con il Dirigente/Responsabile della struttura di appartenenza e indicati nell'accordo individuale.

La prestazione lavorativa deve essere resa entro le fasce di disponibilità concordate tra le parti, garantendo al lavoratore le pause contrattualmente previste per il ristoro psico/fisico e per la fruizione della pausa pranzo nel caso in cui l'orario di lavoro superi le 6 ore giornaliere, nonché il diritto alla disconnessione.

La prestazione lavorativa potrà essere eseguita o presso il domicilio del lavoratore o presso altro locale/luogo indicato dal lavoratore che dovrà garantire la presenza di una connessione Internet personale idonea all'espletamento delle mansioni assegnate, senza nulla poter pretendere dall'azienda a titolo di ristoro dei costi.

## **ART. 7 DURATA E RECESSO**

La prestazione in lavoro agile ha una durata di 12 mesi, rinnovabile su richiesta del lavoratore e previa valutazione del Dirigente/Responsabile della struttura di appartenenza.

In materia di recesso, si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e smi.

## **ART. 8 ISTITUTI CONTRATTUALI**

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è considerata servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede dell'Azienda, compresa la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, ed è considerata utile ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio.

Il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione previsti in caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza.

L'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità, e non genera alcun tipo di compensazione per lavoro straordinario e/o cumuli orari, né diritto al buono pasto.

## **ART. 9 STRUMENTAZIONI E SICUREZZA DEI DATI**

Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici propri: PC FISSO O PORTATILE con Windows 7 o superiore o Apple MACOS le cui licenze sono state regolarmente acquistate, adeguata alle attività da espletare e nel rispetto delle Policy di sicurezza informatica sulla quale sarà eventualmente disponibile ad installare il client VPN (laddove necessario), seguendo le istruzioni dell'apposita guida che sarà messa a disposizione dall'Azienda.

Nel caso in cui gli strumenti siano assegnati in uso dall'Azienda, questa ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento.

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici eventualmente messi a disposizione dal datore di lavoro, e ad attenersi alle norme sul trattamento dei dati personali di cui al Codice Privacy consultabile sul sito [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)

## **ART. 10 TUTELA ASSICURATIVA PER INFORTUNI**

Si intende interamente richiamata la normativa in materia di tutela assicurativa dei "lavoratori agili" e, in particolare, l'art.23 della legge 22 maggio 2017, n.81 «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».

L'Azienda non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con i criteri indicati dalla normativa sopra richiamata.

## **ART. 11 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

L'Azienda fornirà al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al titolo III del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni, nonché alle specifiche disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie in materia.

Nel caso in cui le attrezzature siano messe a disposizione dal lavoratore, lo stesso dovrà garantire le necessarie certificazioni di conformità.

## **ART. 12 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali disponibili sul sistema informativo aziendale o in suo possesso attenendosi alle istruzioni impartite dal titolare del trattamento dei dati ai sensi del D.Lgs. 196/2003 così come modificato dal nuovo Regolamento Europeo in materia di trattamento dei dati e dal D. Lgs. 101 del 2018.

Il lavoratore dovrà, in particolare:

evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede, ivi compresi eventuali familiari;

procedere a bloccare l'apparecchiatura/pc in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo limitato di tempo;

conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso l'abituale sede di lavoro;

riporre in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura eventuale materiale cartaceo contenente dati personali, qualora risulti eccezionalmente necessario trattenerlo presso il domicilio del lavoratore;

osservare tutti gli ulteriori accorgimenti e le misure di sicurezza necessari a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati in suo possesso.

Per quanto non espressamente previsto, si rimanda alle disposizioni del Codice Privacy e del Regolamento Europeo 2016/679, consultabili sul sito del Garante della Privacy [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)

## **Art. 13 INFORMATIVE AL LAVORATORE**

Al momento di sottoscrivere l'accordo individuale, il lavoratore dovrà sottoscrivere per presa visione e accettazione l'informativa nella quale sono indicati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione all'esterno della sede di lavoro.

Al lavoratore sarà fornita adeguata informazione sulle regole e le procedure connesse allo svolgimento della prestazione, sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sul trattamento dei dati personali, secondo gli schemi di informativa allegati alla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1 giugno 2017.

## **Art. 14 NORMA FINALE**

Per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia alla disciplina di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81 e s.m.i., alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica 1 giugno 2017, n. 3 recante indirizzi per l'attuazione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, alle disposizioni di cui al D.lgs. 165/2001 e s.m.i., alla contrattazione collettiva e integrativa vigente nel tempo.



ALL. 1

Al Direttore UOC/ UOSD/UOS \_\_\_\_\_

**DOMANDA PER L'AMMISSIONE AL LAVORO AGILE**

La/Il sottoscritto/a \_\_\_\_\_ matr. \_\_\_\_\_

In servizio presso la UO \_\_\_\_\_ con la qualifica di \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

di essere ammesso/a allo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa con riferimento alle seguenti attività alle quali è ordinariamente addetto/a:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il sottoscritto si impegna a mettere a disposizione del proprio Dirigente/Responsabile il seguente numero di telefono di contatto \_\_\_\_\_ e rilascia autorizzazione al trattamento dei propri dati personali ai sensi del Codice Privacy e del Regolamento UE 2016/679 -Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali.

Possesso Requisiti di priorità ex art. 18, c. 3 bis, della legge 81/2017 e smi :

- SI**
- lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D. lgs 151/2001
  - lavoratore con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 e smi

**NO**

Data \_\_\_\_\_

Firma del richiedente \_\_\_\_\_

**NULLA OSTA**

**PARERE POSITIVO**

Data \_\_\_\_\_

Il Dirigente/Responsabile \_\_\_\_\_

**DINIEGO**

**PARERE NEGATIVO** per le seguenti motivazioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Dirigente/Responsabile \_\_\_\_\_

Azienda Ospedaliera S. Camillo Forlanini

SCHEDA PROGETTO PER LAVORO AGILE

(da allegare all'Accordo individuale)

UOC/UOSD/UOS \_\_\_\_\_

PROGETTO N. \_\_\_\_\_

Cognome e nome del dipendente \_\_\_\_\_ matricola \_\_\_\_\_ Qualifica \_\_\_\_\_

Mansioni a cui è adibito attualmente il dipendente : \_\_\_\_\_

Durata lavoro agile: dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Giorni della settimana in lavoro agile: \_\_\_\_\_

Fasce orarie di disponibilità: \_\_\_\_\_

Il dipendente ha il diritto di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e informatiche per fruire delle pause ai fini del recupero delle energie psico-fisiche previste dal D. lgs. 66/2203 e smi, e/o per la fruizione della pausa pranzo nel caso in cui l'orario di lavoro superi le 6 ore giornaliere, nonché allo scadere delle fasce orarie di disponibilità.

Recapiti ai quali è possibile contattare il dipendente nelle fasce orarie di disponibilità:

Tel./Cell. \_\_\_\_\_

Indirizzo mail \_\_\_\_\_

Luogo presso il quale il dipendente svolgerà l'attività di lavoro agile: \_\_\_\_\_

Elenco Attività che il dipendente dovrà svolgere in lavoro agile:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Obiettivi/risultati da raggiungere \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Criteri di misurazione degli obiettivi/risultati:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Strumentazioni, attrezzature e connessioni utilizzate dal dipendente (es: pc, smartphone, connessione wi-fi, VPN, ecc.):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Il Dirigente/Responsabile

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

PARTE DA COMPILARE A CURA DEL DIRIGENTE/RESPONSABILE DELLA STRUTTURA

PROGETTO N. \_\_\_\_\_

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

Verifica Raggiungimento obiettivi/risultati:

---

---

---

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi/risultati: \_\_\_\_\_

Il Dirigente/Responsabile

\_\_\_\_\_

Roma, \_\_\_\_\_



**ACCORDO INDIVIDUALE PER LAVORO AGILE**

TRA

**AZIENDA OSPEDALIERA S. CAMILLO FORLANINI**

nella persona del Rappresentante Legale o suo Delegato

dott./dott.ssa. \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_

E

Nome e cognome \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ matr. \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_

dipendente dell'Azienda Ospedaliera S. Camillo Forlanini con la qualifica di:

Struttura di assegnazione UOC/UOSD/UOS \_\_\_\_\_

Mansioni attualmente svolte \_\_\_\_\_

**Art. 1 - OGGETTO DELLA PRESTAZIONE**

La prestazione lavorativa avrà ad oggetto le seguenti attività, così come da Scheda del Progetto allegata:

eventuali modifiche sono possibili previo accordo con il suddetto Dirigente/Responsabile.

**Art. 2 - MODALITÀ DI SVOLGIMENTO**

La prestazione lavorativa sarà svolta a partire dal \_\_\_\_\_ fino al \_\_\_\_\_

L'esecuzione della prestazione avverrà all'esterno dei locali aziendali presso :

(abitazione, domicilio del dipendente, altro luogo privato di pertinenza del dipendente, oppure altro luogo scelto dal dipendente)

Durante lo svolgimento della prestazione in modalità "lavoro agile" la sede di lavoro resterà quella aziendale sita in Roma Circonvallazione Gianicolense n. 87 Cap 00152.

Il lavoro agile si svolgerà nelle giornate di \_\_\_\_\_ secondo le seguenti fasce orarie di disponibilità :

Durante tale arco temporale, la SV deve essere contattabile e raggiungibile via mail o telefonicamente ai seguenti recapiti:

email \_\_\_\_\_

cell. \_\_\_\_\_

In ogni caso, è diritto della SV di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e informatiche per fruire delle pause ai fini del recupero delle energie psico-fisiche previste dal D. lgs. 66/2203 e smi, e per la fruizione della pausa pranzo nel caso in cui l'orario di lavoro superi le 6 ore giornaliere, nonché allo scadere delle fasce orarie di disponibilità.

Nel caso di impedimenti al corretto svolgimento della prestazione lavorativa di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) la SV è tenuta a darne segnalazione con la massima tempestività al proprio Dirigente/Responsabile.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa e dai contratti collettivi vigenti per il personale che presta la propria attività nella modalità tradizionale quindi, in caso di ferie, malattia, permessi e qualunque altro tipo di assenza, la SV è tenuta a rispettare gli oneri di comunicazione previsti.

#### **ART. 3 - OBBLIGHI DI CONDOTTA**

La SV deve sempre garantire una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, di dignità e moralità, garantire la propria contattabilità nelle fasce di disponibilità definite nell'Accordo, essere raggiungibile sia via telefono che in connessione dati, osservare le pause ed i riposi giornalieri, avendo cura di effettuare la relativa disconnessione dai sistemi aziendali.

#### **ART. 4 - RETRIBUZIONE**

La retribuzione resta invariata rispetto a quella attualmente percepita, anche le mansioni restano quelle fissate nel contratto individuale di lavoro sottoscritto con questa Azienda.

L'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità c.d. agile non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità, e non genera alcun tipo di compensazione per lavoro straordinario e/o cumuli orari, né diritto al buono pasto.

#### **ART. 5 - STRUMENTAZIONE E ATTREZZATURE**

Al fine di consentire un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile:

l'azienda fornisce in comodato d'uso, per tutta la durata necessaria, le seguenti strumentazioni e attrezzature:

---

(ad esempio, pc portatile, tablet, cellulare). La relativa assistenza tecnica è a carico dell'azienda, ma grava sulla SV l'obbligo di custodia delle predette strumentazioni e attrezzature e quello di garantire la riservatezza dei dati in esse contenuti nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

il dipendente utilizzerà apparecchiature e impianti propri garantendone la conformità alle normative in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, in tal caso l'assistenza tecnica è a carico del lavoratore; mentre rimane a carico dell'Azienda l'assistenza relativa alle connessioni con i sistemi e gli applicativi aziendali: PC-FISSO O PORTATILE con Windows 7 o superiore o Apple MACOS le cui licenze sono state regolarmente acquistate, adeguata alle attività da espletare e nel rispetto delle Policy di sicurezza informatica sulla quale è eventualmente disponibile ad installare il client VPN (laddove necessario), seguendo le istruzioni dell'apposita guida che sarà messa a disposizione dall'Azienda

#### **ART. 6 - CONNESSIONE INTERNET**

La connessione internet è interamente a carico del dipendente, così come i costi per l'energia elettrica e la rete telefonica fissa

#### **ART. 7 - DURATA**

L'accesso alla modalità c.d. agile viene concesso, in via iniziale, per 12 mesi, prorogabili su richiesta del dipendente previo parere positivo del Dirigente/Responsabile della struttura.

#### **ART. 8 - VERIFICA DELL'ATTIVITÀ SVOLTA**

Il Direttore /Responsabile della struttura vigilerà sulla corretta esecuzione delle prestazioni da parte del dipendente e sull'osservanza di quanto riportato nella Scheda del Progetto e nel presente Accordo.

La verifica dei risultati potrà essere realizzata o mediante la stesura di reportistica periodica con cadenza concordata tra le parti, o attraverso momenti di confronto nei giorni di presenza in sede del lavoratore o con altre modalità da concordarsi tra le parti.

In merito alle modalità per l'esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro, si rimanda alle disposizioni dell'articolo 21 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, e alle disposizioni di cui all'art. 55 e ss del D. Lgs. 165/2001 e smi nonché alle disposizioni in materia di sanzioni disciplinari di cui al vigente CCNL.

I controlli del datore di lavoro avverranno sempre nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 4 della legge n. 300/1970.

#### **ART. 9 - TUTELA DEL LAVORATORE**

L'Azienda garantisce che il dipendente che si avvale del lavoro agile non subisca discriminazioni o penalizzazioni al fine del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, le relative giornate di lavoro concorrono alla maturazione dell'indennità di risultato previa valutazione del Dirigente/Responsabile.

Al dipendente si applicano tutte le tutele contrattuali, comprese quelle di natura sindacale, riconosciute agli altri dipendenti.



Al momento dell'attivazione del lavoro agile, sarà fornita adeguata informativa sulle regole e le procedure connesse allo svolgimento della prestazione, sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sul trattamento dei dati personali. Il dipendente è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione applicando correttamente le direttive aziendali.

#### **ART. 10 TUTELA ASSICURATIVA PER INFORTUNI**

Si intende interamente richiamata la normativa in materia di tutela assicurativa dei "lavoratori agili" e, in particolare, l'art.23 della legge 22 maggio 2017, n.81 "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".

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con i criteri indicati dalla normativa sopra richiamata.

#### **ART. 11 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 22 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 «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»

L'Azienda fornirà al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, nonché relativamente alla conformità degli ambienti di lavoro rispetto alle normative vigenti in materia.

Nel caso in cui le attrezzature siano messe a disposizione dal lavoratore, lo stesso dovrà garantire le necessarie certificazioni di conformità.

#### **ART. 12 - TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali disponibili sul sistema informativo aziendale o in suo possesso attenendosi alle istruzioni impartite dal titolare del trattamento dei dati ai sensi del D.Lgs. 196/2003 così come modificato dal nuovo Regolamento Europeo in materia di trattamento dei dati e dal D. Lgs. 101 del 2018.

Il lavoratore dovrà, in particolare:

evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede, ivi compresi eventuali familiari;

procedere a bloccare l'apparecchiatura/pc in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo limitato di tempo;

conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrati presso l'abituale sede di lavoro;

riporre in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura eventuale materiale cartaceo contenente dati personali, qualora risulti eccezionalmente necessario trattenerlo presso il domicilio del lavoratore;

osservare tutti gli ulteriori accorgimenti e le misure di sicurezza necessari a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati in suo possesso.

Per quanto non espressamente previsto, si rimanda alle disposizioni del Codice Privacy e del Regolamento Europeo 2016/679, consultabili sul sito del Garante della Privacy [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)

#### **ART. 13 – RECESSO**

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e smi.

#### **ART. 14- NORMA FINALE**

Per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia alla disciplina di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81 e smi, alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica 1 giugno 2017, n. 3 recante indirizzi per l'attuazione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione, alle disposizioni di cui al D.lgs. 165/2001 e smi, alla contrattazione collettiva e integrativa vigente nel tempo.

All'atto della sottoscrizione del presente Accordo individuale, viene consegnata al dipendente:

- copia del Regolamento aziendale sul lavoro agile
- copia dell'Informativa predisposta dal Delegato per la salute e la sicurezza dei lavoratori,
- copia dell'Informativa sul trattamento dei dati personali

Roma, li \_\_\_\_\_

Il/la dipendente

Azienda Ospedaliera S. Camillo Forlanini  
Il Rappresentante Legale o suo Delegato