



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 608 del - 4 NOV. 2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI  
MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE "SMART WORKING"**

**DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE DOTT. FRANCESCO LAURELLI**

**SU PROPOSTA DEL DIRIGENTE UOC**

accertata la competenza procedurale, sottopone in data 30/10/19 l'allegata proposta di deliberazione sull'argomento all'oggetto specificato, la cui spesa rientra nel budget assegnato.

Il Responsabile del Procedimento  
Coord. Ufficio Comunicazione URP e Rapporti con il  
Volontariato  
D.ssa Alice Cosmai

**IL DIRETTORE UOC ECONOMICO FINANZIARIA**

ha registrato contabilmente

☐ la spesa di €....., prevista nella presente proposta, rientra nel Conto Economico del/dei Bilancio/i Preventivo/i Economico/i anno/anni .....al /ai conto/i economico/i n..... "....."

☐ la spesa di €....., prevista nella presente proposta, rientra nello Stato Patrimoniale del/dei Bilancio/i d'esercizio/i .....al /ai conto/i n..... "....."

☐ gli introiti di €....., previsti nella presente proposta, rientrano nel Conto Economico del/dei Bilancio/i d'esercizio/i.....al/ai conto/i economico/i n..... "....."

☒ Il presente provvedimento non comporta spesa

Il Direttore UOC Economico Finanziaria  
Dott.ssa Emilia Martignoni



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 608 del - 4 NOV. 2019

## IL DIRETTORE GENERALE

### Viste

- la DGR n. X/4475 del 10/12/2015 di costituzione, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO;
- la DGR XI/1063 del 17/12/2018 di nomina del Dott. Francesco Laurelli quale Direttore Generale dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Gaetano Pini-CTO per il periodo 01/01/2019 - 31/12/2023;
- la deliberazione aziendale n. 1 del 02/01/2019 di presa d'atto della predetta DGR XI/1063/2018 e di insediamento dall'01/01/2019 sino al 31/12/2023 del Dott. Francesco Laurelli quale Direttore Generale dell'ASST G.Pini-CTO;
- la 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", in particolare all'art. 18 e ss;
- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, 1 giugno 2017 n. 3 per l' "Attuazione dei commi 1 e 2 dell'art 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 pubblici";

### tenuto conto che

- Regione Lombardia, tramite le ATS, promuove presso tutti gli enti erogatori la partecipazione al Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia", fondato sul modello dell'OMS avente come obiettivo prioritario la promozione dei cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli per la diffusione di stili di vita salutari, che concorre alla prevenzione di patologie, nonché al miglioramento del benessere organizzativo percepito dai dipendenti;
- l'ASST Pini-CTO ha aderito dal 2018, insieme alle altri erogatori e ATS del Sistema Socio Sanitario, alla prima indagine di clima organizzativo condotta a livello regionale dal Laboratorio Management e Sanità della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, e ha avviato uno specifico tavolo tecnico aziendale per l'analisi dei dati raccolti;

### Considerato che

- un importante fattore influenzante la performance aziendale è rappresentato dalle risorse umane operanti nell'organizzazione e che la soddisfazione del personale è un elemento fondamentale per le aziende, poiché dipendenti e collaboratori soddisfatti, motivati e



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 608 del - 4 NOV. 2019

coinvolti influenzano positivamente la produttività, il senso di appartenenza e la capacità di innovare;

- la prima Indagine di Clima Organizzativo svolta nel 2018 presso questa ASST considerava tra i parametri di valutazione della soddisfazione dei dipendenti rispetto alla propria Azienda, tra le altre, la voce "promozione delle innovazioni organizzative"

#### **Valutato che**

- solo il 26% dei rispondenti al questionario di Indagine di Clima Organizzativo fornivano opinione favorevole rispetto alla valutazione dell'attuale grado di innovazione organizzativa promossa dall'ASST;

#### **tenuto conto che**

- obiettivo dello smart working è realizzare cambiamenti organizzativi che contemperino il miglioramento delle condizioni di vita dei dipendenti, maggiore autonomia e capacità decisionale, nel riconoscimento di una maggior flessibilità ai lavoratori,
- lo smart working può essere per i dipendenti uno strumento di sviluppo di responsabilità di risultato, nonché di maggiore motivazione, visti anche degli effetti sul "work life balance",
- lo smart working è considerato uno strumento utile per generare benessere organizzativo, concorrere al miglioramento dei servizi, all'incremento della performance organizzativa e alla riduzione dei costi aziendali.

#### **Considerato:**

che l'ASST ha predisposto apposito Regolamento per la sperimentazione di una forma di attività lavorativa in smart working da esercitarsi per una fase semestrale, ad esito della quale potranno esserne valutati gli impatti organizzativi e le eventuali modifiche e/o integrazioni;

che il Regolamento "de quo" è stato sottoposto e condiviso anche dalle OO.SS. del comparto e della Dirigenza SPT, rispettivamente in data 19 settembre 2019 e 23 settembre 2019

**Visti** i pareri del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario, resi per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i;

#### **DELIBERA**

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

- 1- di approvare il "Regolamento per la sperimentazione di modalità di lavoro flessibile - smart working";
- 2- di dare mandato all'UOC Organizzazione Risorse Umane dell'esecuzione del presente provvedimento attraverso la pubblicizzazione interna all'azienda tramite pubblicazione di un





DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 608 del - 4 NOV. 2019

"Avviso di manifestazione di interesse", finalizzato alla raccolta di adesioni, e alla formulazione di una graduatoria sulla base delle proposte pervenute;

- 3- di dare atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri a carico dell'ASST;
- 4- di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. w) della L.R. n. 23/2015;
- 5- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on line aziendale, ai sensi dell'articolo 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. w) della L.R. n. 23/2015;

DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Francesco Laurelli)

DIRETTORE  
AMMINISTRATIVO  
(Dott. Valentino Colao)

DIRETTORE  
SANITARIO  
(Dott. Valentino Lembo)

DIRETTORE  
SOCIO SANITARIO  
(Dott.ssa Paola M. S. Pirogla)

Servizio URP Comunicazione e rapporti con il Volontariato

Si attesta la regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento

Responsabile del Procedimento ai sensi della L. 241/90: Dott.ssa Alice Cosma

Pratica trattata da: Alice Cosma



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico  
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Gaetano Pini

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 608 del - 4 NOV. 2019

(Atti n. 00/2019)



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. **608** del **4 NOV. 2019**

### RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio informatico di quest'Azienda sul sito internet istituzionale, così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, e dall'art. 8 del D. Lgs. 33/2013, dal **5 NOV. 2019** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

La deliberazione si compone di n. .... pagine di cui n. .... allegati.



UOC Affari Generali Istituzionali e Legali  
Il Funzionario addetto

*Maria Ciomello*

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo



Milano, li \_\_\_\_\_

UOC Affari Generali Istituzionali e Legali  
Il Funzionario addetto

 <p>Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario   Regione Lombardia  ASST Gaetano Pini</p> <p><i>Struttura/Servizio</i></p>	<p><b>REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING)</b></p>	<p>Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 1 di 13</p>
--	--	---

*REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE  
(SMART WORKING)*



Rev. 0	Descrizione modifica	Firma e data
Preparato da (data e firma)	Verificato da (data e firma)	Approvato da (data e firma) Direttore Generale  Direttore Sanitario  Direttore Socio Sanitario  Direttore Amministrativo

 <b>Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico</b> Gaelano Pini-CTO  Sistema Socio Sanitario  <b>Regione Lombardia</b> <b>ASST Gaelano Pini</b>  <i>Struttura/Servizio</i>	<b>REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING)</b>	Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 2 di 13
---	---	---

## Indice

Premessa.....	3
Art. 1 Definizione.....	3
Art. 2 – Obiettivi.....	3
Art. 3 – Ambito di applicazione.....	4
Art. 4 – Modalità di svolgimento.....	4
Art. 5 – Luogo di svolgimento .....	4
Art. 6 – Orario di lavoro.....	5
Art. 7 – Modalità di adesione.....	5
Art. 7 – Accordo integrativo.....	6
Art. 8 – Recesso.....	6
Art. 9 – Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.....	7
Art. 10 – Trattamento giuridico ed economico.....	7
Art. 11 – Rimborsi spese.....	8
Art. 11 – Potere di controllo e disciplinare.....	8
Art. 12 – Monitoraggio.....	8
Art. 12 –Invarianza.....	9



 Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO <hr/> Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Gaetano Pini  <i>Struttura/Servizio</i>	<b>REGOLAMENTO PER LA          SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI          LAVORO FLESSIBILE          (SMART WORKING)</b>	Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 3 di 13
--	--	---

## Premessa

L'ASST Gaetano Pini-CTO (di seguito ASST), in coerenza con quanto previsto dagli art. 18 e ss 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*, e dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, 1 giugno 2017 n. 3 *per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art 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 pubblici*, con il presente Regolamento intende avviare la sperimentazione di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa riconducibile al lavoro agile o *smart working*, finalizzata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.

## Art. 1 Definizione



Il lavoro agile (o Smart-working) è una 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 propri, per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa si svolge in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno – flessibilità spaziale della prestazione - entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva – flessibilità dell'orario di lavoro - nel rispetto della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della privacy e sicurezza dei dati.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione lavorativa all'interno dell'amministrazione e non modifica la relativa sede di assegnazione.

## Art. 2 – Obiettivi

Obiettivo dello smart working è realizzare cambiamenti organizzativi che contemperino il miglioramento delle condizioni di vita dei dipendenti; maggiore autonomia e capacità

 Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaelano Pini-CTO  Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Gaelano Pini  <i>Struttura/Servizio</i>	<b>REGOLAMENTO PER LA  SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI  LAVORO FLESSIBILE  (SMART WORKING)</b>	Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 4 di 13
--	--	---

decisionale unite a flessibilità riconosciuta ai lavoratori, sviluppa negli stessi una responsabilità di risultato piuttosto che di mera prestazione, nonché una maggiore motivazione tenuto conto anche degli effetti sul "work life balance".

Ulteriore finalità è rappresentata dal miglioramento dei servizi, dall'incremento della performance organizzativa, dal maggior benessere organizzativo e dalla riduzione dei costi.

### **Art. 3 – Ambito di applicazione.**



Durante la fase di sperimentazione potranno accedere allo smart working tutti i dipendenti, comparto e dirigenza – tecnico-amministrativo - dell'ASST a tempo pieno, con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, le cui mansioni e/o attività siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello della sede di assegnazione, valutata la fattibilità organizzativa e la compatibilità con le attività e gli obiettivi della U.O. di assegnazione.

A titolo esemplificativo, le attività che possono essere ricomprese nell'ambito del lavoro agile sono quelle che :

- implicano la creazione, elaborazione e trasmissione di dati e documenti;
- non prevedono contatto diretto con l'utenza e/o incontri, riunioni con colleghi e superiori;
- comportano una prestazione chiara, definita e valutabile;
- non richiedono l'accesso da remoto a cartelle di rete aziendali e/o l'utilizzo di software aziendali non pubblicati in internet e possono essere svolte con PC privato.

### **Art. 4 – Modalità di svolgimento.**

Lo smart working prevede la possibilità di lavorare in una sede diversa da quella di assegnazione per un massimo di n. 4 giorni al mese, non cumulabili per un utilizzo successivo e fruibili per non più di n. 1 giorni a settimana, salva diversa programmazione da concordare con il Direttore dell'U.O.C. o con il dirigente di riferimento.

 Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO <hr/> Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Gaetano Pini  <i>Struttura/Servizio</i>	<b>REGOLAMENTO PER LA          SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI          LAVORO FLESSIBILE          (SMART WORKING)</b>	Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 5 di 13
--	--	---

#### **Art. 5 – Luogo di svolgimento.**

Lo smart working è autorizzato in luoghi specificamente e previamente individuati, di uso privato, pubblico e/o collettivo, con preferenza ad ambienti al chiuso, *indoor*, all'interno del territorio nazionale.

Il luogo individuato deve essere idoneo a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizioni di sicurezza e riservatezza, nel rispetto delle prescrizioni legali in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e della salubrità dei luoghi di lavoro ai sensi del D.L.vo. 9 aprile 2008 n. 81.

#### **Art. 6 – Orario di lavoro.**



La smartworker/lo smartworker è tenuto a rispettare l'orario di lavoro contrattualmente previsto; le ore di lavoro da remoto non possono essere effettuate prima delle ore 8:30 e dopo le ore 19:30. Nella stessa fascia oraria – o in altra concordata previamente con il dirigente di riferimento - il dipendente è tenuto a garantire la possibilità di essere contattata/o telefonicamente.

Eventuali e sopravvenuti impedimenti alla reperibilità dovranno essere preventivamente segnalati al dirigente di riferimento e giustificati con gli istituti contrattuali.

In caso di malattia la prestazione da remoto è sospesa, analogamente alla prestazione in ufficio, nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro.

Durante la prestazione da remoto la smartworker/lo smartworker non può avvalersi di permessi orari, fatti salvi la riduzione oraria ai sensi dell'art. 39 D.L.vo. 26 marzo 2001, n. 151, i permessi correlati alla tutela dell'handicap grave ai sensi dell'art 33 commi 3 e 6 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, nonché i permessi dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche, secondo quanto previsto dagli artt. 14, 15 del CCNL, Comparto Sanità, 20 settembre 2001 e 12, 13 dei CC.CC.NN.LL., Dirigenza Medico Veterinaria e S.P.T.A 10 febbraio 2004.



 <p>Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario   Regione Lombardia  ASST Gaetano Pini</p> <p><i>Struttura/Servizio</i></p>	<p><b>REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING)</b></p>	<p>Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 6 di 13</p>
--	--	---

In riferimento all'orario di lavoro dei dirigenti si rimanda a quanto disciplinato dall'art. 14 e ss del CCNL, 3 novembre 2005, Dirigenza dei ruoli sanitari, Professionale, Tecnico e Amministrativo.

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

#### **Art. 7 – Modalità di adesione.**

Nella fase sperimentale, l'ASST provvederà a pubblicare un "Avviso di manifestazione di interesse", finalizzato alla raccolta di adesioni.

L'adesione alla sperimentazione è su base volontaria.

Per i dipendenti del comparto la domanda di accesso allo smart working sarà indirizzata al proprio dirigente della U.O.C/U.O..

Valutata la compatibilità con le attività da svolgere e gli obiettivi dell'U.O., verrà effettuata un'analisi con il dirigente, finalizzata a valutare la congruenza dell'attività in smart working con l'autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e l'efficienza della gestione organizzativa con particolare riferimento alla possibilità di verifica delle prestazioni svolte. Nello specifico, il dipendente dovrà predisporre con l'ausilio del Dirigente di riferimento, un progetto in cui verranno compiutamente rappresentate le attività da svolgere in smart working, le modalità di verifica, gli obiettivi che si intendono raggiungere. Successivamente il Dirigente, in considerazione dei criteri di valutazione eventualmente forniti dall'Amministrazione, formulerà una proposta scritta e motivata di ammissione/non ammissione allo smart working, alla Direzione di Dipartimento e alla Direzione Strategica per il seguito di competenza dell'U.O.C. Risorse Umane.

La proposta di ammissione/non ammissione dovrà essere sottoscritta dal dipendente che ha presentato la domanda e controfirmata con parere di ammissione/non ammissione, motivato, dal dirigente.

Per i dirigenti la domanda di accesso allo smart working sarà indirizzata alla Direzione Strategica per la quale verrà predisposto il progetto in cui verranno compiutamente



 <p>Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ASST Gaetano Pini</p> <p><i>Struttura/Servizio</i></p>	<p><b>REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING)</b></p>	<p>Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 7 di 13</p>
---	--	---



rappresentate le attività da svolgere in smart working, le modalità di verifica, gli obiettivi che si intendono raggiungere.

Nello specifico, il dirigente dovrà predisporre con l'ausilio del Capo Dipartimento di riferimento, un progetto in cui verranno compiutamente rappresentate le attività da svolgere in smart working, le modalità di verifica, gli obiettivi che si intendono raggiungere. Successivamente il Capo Dipartimento, in considerazione dei criteri di valutazione eventualmente forniti dall'Amministrazione, formulerà una proposta scritta e motivata di ammissione/non ammissione allo smart working, alla Direzione di Dipartimento e alla Direzione Strategica.

La proposta di ammissione/non ammissione dovrà essere sottoscritta dal dirigente che ha presentato la domanda e controfirmata con parere di ammissione/non ammissione, motivato, dal Capo Dipartimento.

Qualora le richieste ammesse siano superiori al numero dei posti ammissibili l'U.O.C. Risorse Umane procede alla redazione della graduatoria secondo punteggi tra loro cumulabili:

1. Progetto smart working: fino a punti 6;
2. Situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria, ovvero particolari condizioni di salute del dipendente che rendano disagiata il raggiungimento della sede di lavoro, documentate attraverso la produzione di idonea certificazione: punti 1;
3. Dipendente in stato di gravidanza: punti 1;
4. Esigenze di conciliazione con bisogni di crescita educativi nei confronti di figli minori: punti 0,25;
5. Esigenze di conciliazione con bisogni di crescita educativi nei confronti di figli minori di età uguale o inferiore a 12 anni: punti 0,5;
6. Esigenze di assistenza nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente in "stabile convivenza", del genitore o del figlio che si trovano in una condizione di bisogno assistenziale o cura – che non dà diritto ad altre agevolazioni – da documentare attraverso la produzione di idonea certificazione: punti 0,5;
7. Distanza in termini di percorrenza - prendendo in considerazione sia il mezzo pubblico, sia il mezzo privato – tra il domicilio dichiarato e la sede di assegnazione superiore ad un'ora e mezza: punti 0,25;

 <p>Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario   Regione Lombardia  ASST Gaetano Pini</p> <p><i>Struttura/Servizio</i></p>	<p><b>REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING)</b></p>	<p>Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 8 di 13</p>
--	--	---

8. Non fruizione nel periodo di lavoro agile di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro o di agevolazione in termini di congedi o permessi giornalieri e orari retribuiti: punti 0,5.

I requisiti devono essere posseduti al momento della prestazione della domanda.

In caso di parità di punteggio la precedenza viene riconosciuta a chi ha maggior anzianità di servizio ed, in caso di ulteriore *ex aequo*, al più anziano di età.

Per le domande che risultano ammissibili ma oltre il numero di posti disponibili la Direzione si riserva di valutare eventuali provvedimenti necessari.

Nel caso in cui la richiesta di smart working non venga accolta da parte del dirigente e nel caso in cui il dipendente non ne condivida le valutazioni, quest'ultimo può chiedere entro 10 giorni dal colloquio, un incontro di verifica con il Direttore di Dipartimento e/o la Direzione Strategica

#### **Art. 7 – Accordo integrativo.**

Gli smartworkes sottoscrivono un accordo integrativo al contratto di lavoro, che disciplina le modalità di prestazione da remoto, le tutele del lavoratore e gli specifici adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro, riservatezza e protezione dei dati.


Durante la fase di sperimentazione, l'accordo individuale avrà durata pari a sei mesi.

Al termine della fase di sperimentazione, effettuata una verifica di efficacia e continuando a sussistere le condizioni organizzative e le attività che hanno consentito lo svolgimento dell'attività in smart working, l'accordo potrà essere confermato.

#### **Art. 8 – Recesso.**

Lo smart working può essere oggetto di recesso per ragioni organizzative, tra le quali si indicano a titolo esemplificativo:

- l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse da quelle per le quali era stata concordata l'attività da remoto;
- mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità smart working;

 Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO <hr/> Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Gaetano Pini  <i>Struttura/Servizio</i>	<b>REGOLAMENTO PER LA          SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI          LAVORO FLESSIBILE          (SMART WORKING)</b>	Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 9 di 13
--	--	---

- il venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il dipendente ad avanzare la richiesta;
- rinuncia del dipendente.

In fase sperimentale, le parti possono recedere dall'accordo individuale integrativo dandone comunicazione in forma scritta con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

#### **Art. 9 – Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.**

L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro e consegna al singolo dipendente, con cadenza almeno annuale, un'Informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.



Il lavoratore è tenuto al rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di sicurezza personale, salubrità del luogo di lavoro e riservatezza delle informazioni e dei dati trattati ed è tenuto ad adeguarsi agli obblighi e ai vincoli sopravvenuti in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavori che l'Amministrazione comunicherà prontamente.

Ogni singolo dipendente collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire il corretto adempimento della prestazione di lavoro.

#### **Art. 10 – Trattamento giuridico ed economico.**

L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e da quelle dei Contratti collettivi nazionali integrativi.



 Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO <hr/> Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Gaetano Pini  <i>Struttura/Servizio</i>	<b>REGOLAMENTO PER LA          SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI          LAVORO FLESSIBILE          (SMART WORKING)</b>	Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 10 di 13
--	--	--

Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta, non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, indennità relative a turno, disagio o altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.

Resta invariato il trattamento economico fondamentale ed accessorio.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

#### **Art. 11 – Rimborsi spese.**

Nessun onere potrà essere addebitato all'ASST per il rimborso di spese o per la copertura dei costi della rete internet, del telefono e in generale delle spese di energia o in riferimento ad altri costi di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro sostenuto dal dipendente in smart working.



La smartworker/lo smartworker si impegna, senza oneri per l'ASST, a tenere aggiornati i sistemi di protezione del dispositivo informatico utilizzato per prevenire possibili danni al patrimonio informatico dell'ente.

#### **Art. 12 – Potere di controllo e disciplinare.**

Per ciascun lavoratore ammesso al lavoro agile, in fase di autorizzazione delle giornate in smart working, saranno definiti, in accordo tra il lavoratore e il Dirigente/Direttore che autorizza, obiettivi puntuali e misurabili al fine di consentire il monitoraggio dei risultati della prestazione lavorativa, sia in termini qualitativi sia in termini quantitativi.

Eventuali ed ulteriori controlli, potranno essere effettuati a campione dalle strutture aziendali che verranno indicate dalla Direzione Strategica, sui risultati conseguiti e sul rispetto dei luoghi di lavoro concordati, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.



 <p>Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario   Regione Lombardia  ASST Gaetano Pini</p> <p>Struttura/Servizio</p>	<p><b>REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING)</b></p>	<p>Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 11 di 13</p>
---	--	--

### Art. 13 – Monitoraggio.

L'Amministrazione provvede ad effettuare un monitoraggio semestrale circa l'attuazione del lavoro agile.

Il monitoraggio è finalizzato ad individuare eventuali misure correttive.

### Art. 14 –Invarianza.

Dall'attuazione del Regolamento non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

### Art. 15 – Clausola di salvaguardia.

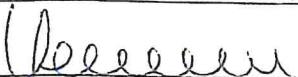
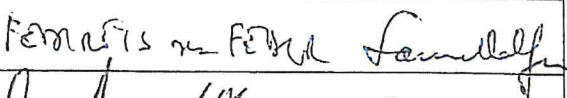
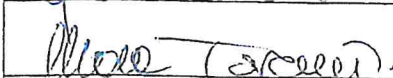
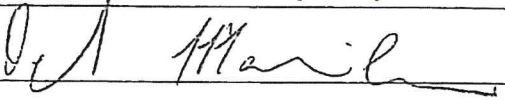
Per quanto non definito nel presente Regolamento, si fa riferimento, per quanto applicabile, alle disposizioni di legge e regolamentari e alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro.

ASST si riserva di adeguare il regolamento alle condizioni migliorative derivanti da futuri provvedimenti legislativi in materia.



Milano, 23 settembre 2019

La delegazione di Parte Pubblica

La delegazione di Parte Sindacale

[illegible]

 Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini-CTO <hr/> Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Gaetano Pini  <i>Struttura/Servizio</i>	<p align="center"><b>REGOLAMENTO PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE (SMART WORKING)</b></p>	Codice: RA Rev.: 0 Data: 19/09/2019 Pagina 13 di 13
--	---	--

### CRONOPROGRAMMA ATTIVAZIONE SMART WORKING

- 1) Le domande di accesso allo Smart Working possono essere presentate indicativamente entro il ....., e avranno validità sino al .....
- 2) In prima applicazione verranno ammesse n. .... domanda/e dipendenti per struttura e n. .... domanda/e dirigenti globalmente.

OBIETTIVO: n. .... dipendente/i ammesso/i allo Smart Working entro il ..... e n. .... dirigente/i ammesso/i allo Smart Working.