



Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria
Centro Regionale Funzionale Multirischi -Sicurezza del Territorio

Smart Working

Ex art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124



Sistema di allertamento meteo-idrogeologico ed idraulico in Calabria



Approvato con deliberazione del C.S. del _____ n. _____

Progetto pilota smart working

Responsabile della gestione del Progetto Pilota: ing. Raffaele Niccoli

Responsabile del procedimento: arch. Roberta Raso

Gruppo di lavoro per la realizzazione del Progetto Pilota:

ing. Antonio Guerriero

arch. Francesco Raffaele

ing. Gino Russo

Sistema informatico: ing. Paolo Poerio Piterà

Previsione e Protezione:

Dirigente

ASPP

ing. Domenico Vottari

ing. Attilio Tarantino

Via degli Angioini, 143 – CAP 88100 – Catanzaro

tel. 0961.531154 – fax 0961.531161

www.arpacal.it www.cfd.calabria.it

e-mail: protocollo.cfm@pec.arpacal.it

Revisioni			
N.	Oggetto	Data	Approvato



Sommario

Par. 1	<u>Contesto</u>	p. 4
Par. 2	<u>Attività operative in essere</u>	p. 4
Par. 3	<u>Scenari futuri</u>	p. 5
Par. 4	<u>Attività progettuale</u>	p. 7
Par. 5	<u>Stima dei costi del progetto</u>	p. 13
Par. 6	<u>Modalità operative</u>	p. 14
Par. 7	<u>Requisiti del personale</u>	p. 16
Par. 8	<u>CUG e rapporti sindacali</u>	p. 16
Par. 9	<u>Non discriminazione</u>	p. 16
Par. 10	<u>Disciplina contrattuale applicata</u>	p. 17
Par. 11	<u>Controllo e verificare delle attività rese a distanza</u>	p. 17
Par. 12	<u>Salute e sicurezza sul lavoro</u>	p. 19
Par. 13	<u>Durata del progetto pilota</u>	p. 19
Allegato 1	<u>Accordo individuale</u>	p. 22
Allegato 2	<u>Informativa salute e sicurezza</u>	p. 26
Allegato 3	<u>Scheda anagrafica informativa</u>	p. 42



1. Contesto

Com'è noto il Centro Regionale Funzionale Multirischi – Sicurezza del Territorio costituisce il nodo calabrese della rete dei Centri funzionali nazionali di cui al [D.Lgs. 1/2018](#) recante Codice di protezione civile, e svolge i compiti previsti dalla [DPCM del 27 febbraio 2004 e s.m.i.](#), dalle [Indicazioni Operative del Capo del Dipartimento della protezione civile del 10 febbraio 2016](#) e dalla [Direttiva sul Sistema di allertamento per il rischio meteo-idrogeologico ed idraulico in Calabria](#), ex D.G.R. n. 535/2017.

Nello specifico, il Centro Funzionale effettua il monitoraggio delle forzanti meteorologiche e l'elaborazione dei probabili scenari di rischio, senza soluzione di continuità, sia in fase previsionale che per eventi in corso.

2. Attività operative in essere

Il Centro Funzionale, nella fase di monitoraggio degli eventi in corso, qualora rilevi il superamento di predeterminati valori soglie su uno o più comuni del territorio regionale o ravvisi situazioni che possano avere effetti rilevanti sulle attività umane o mettere in pericolo la vita stessa dei cittadini che si trovano nell'area interessata dagli eventi, predispone la “Comunicazione di superamento soglie per evento in atto” e la trasmette alla Sala operativa della UOA protezione civile della Regione Calabria, per l'adozione e la trasmissione al Sistema regionale di protezione civile.

Il Centro Funzionale, in ottemperanza alla normativa in materia, opera su quattro livelli di allertamento: verde, giallo, arancione e rosso; che corrispondono a quattro fasi operative del Sistema nazionale e regionale di protezione civile: base, attenzione, pre-allarme ed allarme. Per una migliore comprensione dell'attività operativa svolta si rimanda alla fig. 1:



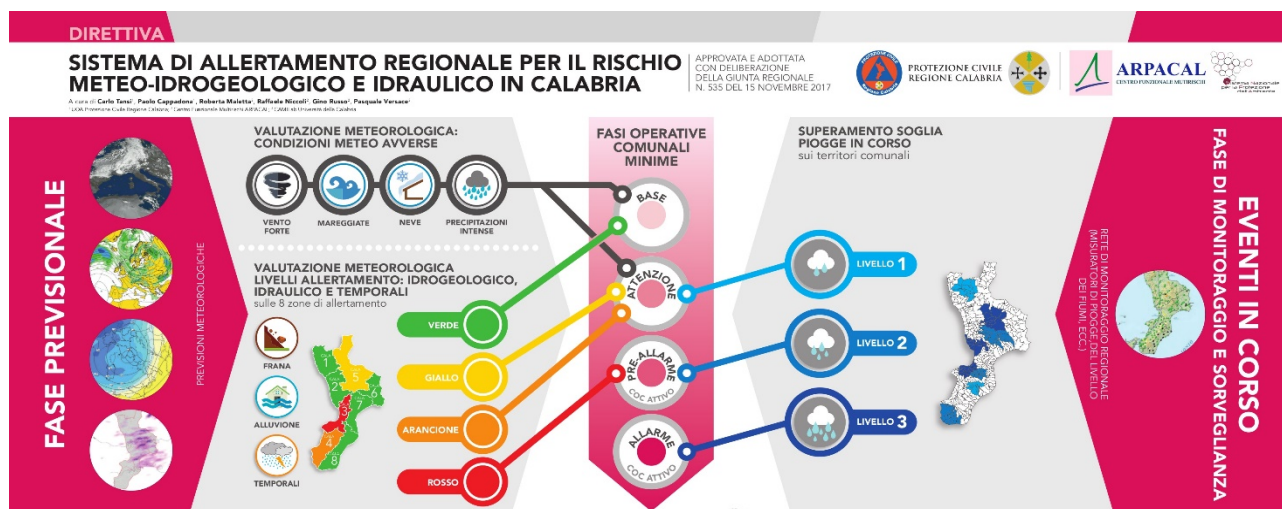


Fig. 1 – Schema del Sistema di allertamento in Calabria

A seguito dell’emanazione delle Indicazioni Operative del Capo del Dipartimento della protezione civile del 10 febbraio 2016, recepite nella Direttiva sul Sistema di allertamento per il rischio meteo-idrogeologico ed idraulico in Calabria, ex D.G.R. n. 535/2017, il Centro Funzionale, in fase operativa Attenzione, “*svolge un’attività continua di previsione, monitoraggio e sorveglianza degli eventi meteorologici, idrogeologici e idraulici e del relativo effetto al suolo, definendo gli scenari di rischio connessi.*”

3. Scenari futuri

E’ ormai riconosciuto dalla comunità scientifica internazionale che i cambiamenti climatici in atto porteranno sempre più all’aumento degli eventi meteorologici estremi; eventi che il più delle volte accadono quando il Sistema di protezione civile si trova in fase operativa di “attenzione” (giallo o arancione), se non addirittura in fase operativa “base” (verde).

Esaminiamo, a tal riguardo, alcuni dati indicativi dell’attuale livello di rischio: in Calabria (vedi fig. 2) la popolazione a rischio residente in aree a “pericolosità da frana” è pari a 171.225 ed in aree a “pericolosità idraulica” è pari a 246.686 unità. Il numero di edifici a rischio in aree a pericolosità idraulica è pari a 84.703 e quello in aree a pericolosità da frana è pari a 83.779 unità. Il numero di beni culturali a rischio in aree a pericolosità idraulica è pari a 4.893 mentre quello in aree a pericolosità da frana è 1.010 unità. Le



Attività produttive a rischio in aree a pericolosità idraulica sono pari a 15.573 mentre quelle in aree a pericolosità da frana è pari a 8.049¹.

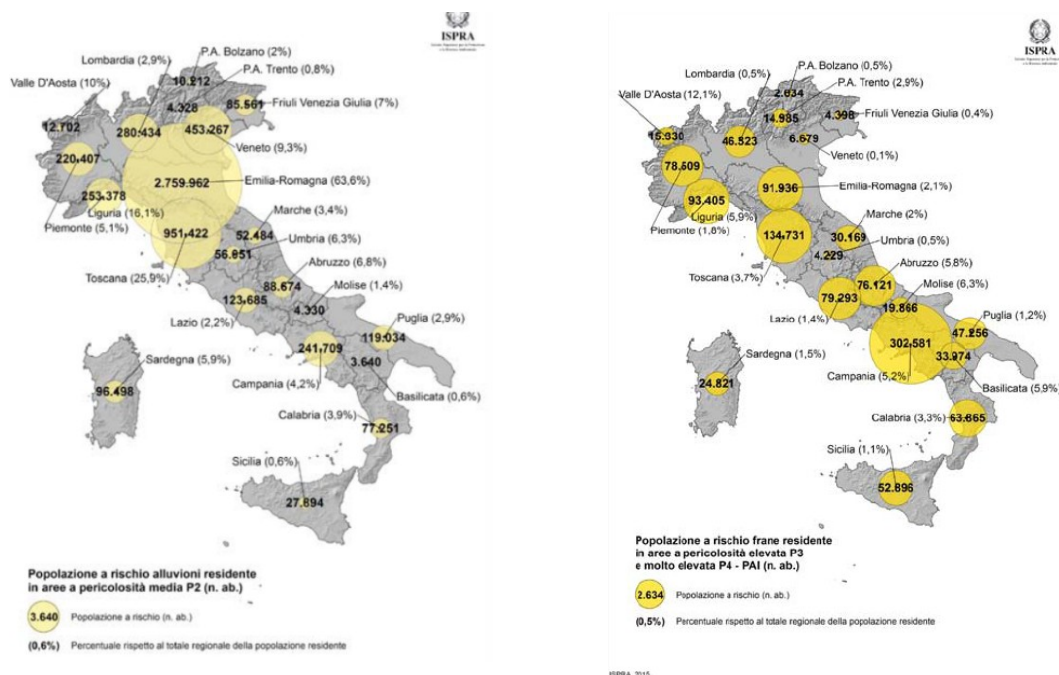


Fig. 2 – Popolazione italiana a rischio frane o alluvioni –ISPRA

Inoltre, dalle elaborazioni dell'ISPRA si evidenzia come dal 2015 al 2018 si è registrato un incremento del 4,7% della popolazione residente in aree a “maggiore pericolosità” ed un incremento del 4,4% della popolazione a rischio alluvioni nello scenario a “media pericolosità”.

E sono le aree urbane ad essere maggiormente a rischio perché è in queste aree che vive e vivrà sempre più la maggioranza della popolazione² ed è qui che l'andamento delle piogge hanno assunto caratteri ed impatti che solo in parte conosceamo e che, molto probabilmente, andranno ad aumentare³.

E' per tali ragioni che, nel corso dell'ultima Commissione speciale di protezione civile, in seno alla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, allargata alle componenti Statali, è stato richiesto alle Regioni dal Capo del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di garantire l'attività di

¹ Dissesto idrogeologico in Italia: pericolosità e indicatori di rischio – ISPRA, Roma 2018

² United Nations - World Urbanization Prospects, 2018

³ United Nations - Special Report of 1.5°C, rilasciato a seguito della 48ma Sessione della Commissione intergovernativa sul cambiamento climatico (Ipcc), 2018



monitoraggio ed allertamento anche in fase operativa Base (liv. di allertamento verde), senza soluzione di continuità.

Tanto al fine di porre in campo efficaci attività di mitigazione del rischio meteo-idrogeologico ed idraulico volte alla riduzione del livello di rischio⁴ a cui è soggetto il territorio regionale, peggiorate dai cambiamenti climatici in atto. Nello specifico, si vuole agire sul livello di vulnerabilità⁵ del territorio regionale, ponendo in campo azioni di tipo non strutturale finalizzate al miglioramento della resilienza.

Tale necessità, infatti, è ancora più sentita nelle regioni “svantaggiate”, generalmente meno resilienti, come la Calabria, dove l’aggravarsi dei futuri scenari di rischio attesi potranno acuire le differenze con le regioni più ricche, anche a causa dei costi elevati necessari per il ripristino delle normali condizioni di vita dopo il verificarsi di eventi calamitosi che, non sempre, le Regioni e gli Enti Locali, seppur con il contributo statale, riescono a sopportare.

Per tali motivazioni ed in ottemperanza a quanto richiesto dal Capo del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province autonome allargata, si intende garantire il servizio di monitoraggio ed allertamento del rischio meteo-idrogeologico ed idraulico in tutte le fasi operative (base, attenzione, pre-allarme ed allarme) previste dalla normativa vigente in materia.

4. Attività progettuali

Nell’ambito del quadro evolutivo del rischio meteo-idrogeologico ed idraulico su citato ed alla luce della normativa giuslavoristica vigente, al fine di garantire un’adeguata attività di monitoraggio ed allertamento, volta a salvaguardare la pubblica incolumità, sono state esaminate le possibilità offerte, avendo come obiettivi i seguenti principi:

⁴ Per “rischio” si intende la possibilità che un fenomeno naturale o indotto dalle attività dell’uomo possa causare effetti dannosi sulla popolazione, gli insediamenti abitativi, produttivi e le infrastrutture, all’interno di una particolare area ed in un determinato periodo di tempo.

⁵ Per vulnerabilità di un elemento (territori, persone, edifici, infrastrutture, attività economiche) è la propensione a subire danneggiamenti in conseguenza delle sollecitazioni indotte da un evento di una certa intensità.



- continuità ed efficacia dell'attività di monitoraggio ed allertamento;
- valorizzazione delle risorse umane, conciliando le esigenze vita – lavoro;
- efficientamento delle risorse economiche impiegate.

In tale ambito, sono stati analizzati gli strumenti che la recente normativa sul pubblico impiego mette a disposizione ed in particolare l'art. 14 della [legge 124/2015](#) (legge Madia), la [legge 81/2017](#) e la direttiva di applicazione della suddetta norma [n. 3/2017](#) del Dipartimento della Funzione pubblica, volta alla promozione della conciliazione delle attività vita – lavoro, mediante la diffusione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, denominata lavoro agile (cd. *Smart working*) oltre che le indicazioni operative presenti sul portale tematico [Lavoro Agile](#) del Dipartimento della Funzione pubblica. L'obiettivo dichiarato dalla legge 124/2015 è quello di consentire, entro lo scorso agosto 2018, ad almeno il 10% dei lavoratori delle PP.AA. di potersi avvalere di queste nuove modalità lavorative. Infatti, la normativa in parola dispone che le Amministrazioni adottino misure organizzative volte a coniugare il rapporto vita-lavoro e le cure parentali.

Tuttavia, appare opportuno non ridurre tale nuova modalità organizzativa alla sola finalità di garantire la conciliazione del rapporto vita – lavoro. Essa, infatti, è stata applicata nel presente Progetto pilota al fine di sperimentare un nuovo modello gestionale ed organizzativo, volto ad adeguare il ciclo operativo del servizio di monitoraggio ed allertamento del rischio meteo-idrogeologico ed idraulico, ad una maggiore qualità ed appropriatezza alle presenti e future esigenze del territorio regionale.

Infatti, altre forme di organizzazione del lavoro, testate sul campo nei mesi appena trascorsi, hanno aumentato notevolmente i carichi di lavoro per il personale impegnato nelle attività in parola, pregiudicandone il benessere lavorativo e hanno aumentato, nel contempo, i costi salariali per l'Agenzia, in termini di maggiori ore di lavoro straordinario oltre ai costi derivanti dai numerosi turni di pronta disponibilità.

Ma vediamo, nello specifico, le nuove modalità operative della Sala situazione del Centro Funzionale: essa opererà in regime di turnazione e sarà attiva con personale *in situ* 365 giorni all'anno così come previsto dalla direttiva regionale.



Saranno presenti dal lunedì al venerdì circa n. 4 funzionari e sarà presente *in situ* almeno n. 1 funzionario nei giorni di sabato, domenica e festivi. In tal modo, oltre all'attività di allertamento e monitoraggio in fase previsionale ed in evento in corso, si riuscirà a garantire, seppur con notevole difficoltà, lo svolgimento delle altre attività d'istituto.

E' necessario evidenziare tuttavia, come l'attuale esiguo numero di risorse umane disponibile è insufficiente a garantire tutte le attività d'istituto ed è pertanto necessario un aumento dello stesso, secondo quanto già stabilito nella previsione della dotazione organica dei tecnici ed operatori del Centro Funzionale della Calabria, giusto convenzione stipulata tra Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione Civile e la Regione Calabria il 2 luglio 2004, n. di rep. 499, il cui schema fu approvato con DGR n. 297/2004 e che impegna la Regione Calabria, tra l'altro, "a mettere a disposizione il personale preposto alle attività del Centro Funzionale, secondo quanto indicato nella scheda tecnica allegata al presente progetto definitivo", che prevedeva una dotazione organica di 20 unità.

A tal riguardo, il presente Progetto di *smart working* potrebbe rappresentare una leva per favorire la mobilità in entrata al Centro Funzionale, in assenza di altre leve quali, ad esempio, quella economica.

Il modello organizzativo elaborato prevede che a seguito dell'emissione di un livello di allertamento verde/giallo dalle ore 16:00 del giorno corrente fino alle ore 8:00 del giorno successivo, saranno previsti n. 2 unità di personale poste in *smart working*, n. 1 nella fascia oraria che va dalle 16:00 alle 01:00 del giorno seguente e n. 1 dalle 24:00 alle 9:00 del giorno seguente. Tale configurazione garantisce il funzionamento su 24 ore della Sala Situazione. L'ora di sovrapposizione presente tra i turni lavorativi risulta necessaria al fine di garantire la continuità operativa dell'attività di monitoraggio ed allertamento oltre che i necessari passaggi di consegna.

Per un esempio pratico si rimanda al seguente schema tipo di settimana lavorativa, in cui le unità di personale sono rappresentate con lettere da A ad I, considerato che allo stato ci sono 9 unità di personale addette alla Sala Situazione (fig. 4). Si specifica che la



turnazione non verrà effettuata con squadre di personale fisse, ma le unità di personale ruoteranno secondo lo schema di turnazione che verrà predisposto mensilmente:

orario	ore	Dipendenti						
		Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
Servizio in sede 08:00 17:00	9h	B G H I	C D H I	A D H E	B E F G	C F G I	A	F
Pronta Disponibilità 08:00 20:00	12h						F	A
Smart Working 16:00 01:00	9h	A	B	C	D	E	H	G
Smart Working 24:00 09:00	9h	E	F	I	A	B	C	D
Pronta Disponibilità 20:00 08:00	12h	C	G	B	H	D	I	E

Tab. 1 – Schema turnazione su una settimana tipo

Il modello organizzativo elaborato, che prevede che le attività lavorative vengano svolte in parte *in situ* ed in parte in *smart working* permetteranno di scongiurare il possibile “isolamento” del lavoratore dall’ambito lavorativo dell’Agenzia. Aspetto che a volte si manifesta quando un lavoratore opera sempre al di fuori del contesto lavorativo.



Vediamo adesso la derivante distribuzione del monte ore sul personale posto in turnazione:

N°	Dipendente	Servizio	Smart-Working	Ore lavorative	Ore lavorate	(Pronta Disp.) Sabato - Domenica
1	A	2	2	36h	36h	1
2	B	2	2	36h	36h	1
3	C	2	2	36h	36h	1
4	D	2	2	36h	36h	1
5	E	2	2	36h	36h	1
6	F	3	1	36h	36h	1
7	G	3	1	36h	36h	1
8	H	3	1	36h	36h	1
9	I	3	1	36h	36h	1
		22	14	324h	324h	9

Tab. 2 – Schema operativo di una settimana tipo

Nel caso di emissione di un livello di allertamento arancione o rosso, la Sala situazione del Centro Funzionale opererà con personale *in situ* in modalità h24 secondo lo schema previsto dalla Direttiva regionale per il rischio meteo-idrogeologico ed idraulico in Calabria attualmente in vigore.

Poiché, come su specificato, occorre garantire l'attività di monitoraggio ed allertamento senza soluzione di continuità, il personale che non intenderà aderire al presente Progetto pilota, svolgerà l'attività lavorativa *in situ*, in tutte le fasi operative o secondo modalità operative differenti, comunque disposte dal Dirigente del Centro Regionale Funzionale Multirischi.





Fig. 3 – La Sala situazioni del Centro Regionale Funzionale Multirischi

Si specifica che, oltre alle attività di monitoraggio ed allertamento su meglio specificate, il Dirigente del Centro Regionale Funzionale Multirischi potrà disporre l'esecuzione di ulteriori attività d'ufficio da effettuarsi in modalità *smart working* al personale che ha aderito al presente Progetto pilota quali, a mero titolo di esempio non esaustivo: la validazione e la fornitura dei dati rilevati dalla rete di monitoraggio, le attività riguardanti il Progetto POR 2014 – 2020 “Centro Funzionale 2.0”, le riunioni in videoconferenza, le attività conseguenti alla lavorazione delle Deliberazioni e delle Determinazioni tramite la procedura *on line* DCUBE, la fatturazione elettronica attiva e passiva realizzata tramite la piattaforma *on line* SISGAP e quant'altro ritenuto necessario.

Sarà, comunque, garantito il cd. “Diritto alla disconnessione” e cioè il diritto a non utilizzare costantemente le apparecchiature che connettono il lavoratore alla prestazione lavorativa. Inoltre, dal punto di vista della sicurezza sul lavoro saranno garantite le misure di prevenzione contenute nel [D.Lgs 66/03](#) riguardanti il lavoro notturno ed il rispetto, per quanto applicabile, del riposo biologico del lavoratore, ex [L. 161/2014](#).



Vediamo di seguito una stima dei costi derivanti dalla configurazione su proposta:

Effettuiamo il raffronto i turni di pronta disponibilità, per l'annualità appena trascorsa, tra la modalità operativa attualmente in essere e lo *smart working*:

Lunedì – Venerdì=	5 turni di pronta disp. (notturni)
Sabato – Domenica=	4 turni di pronta disp. (2 diurni e 2 notturni)
Mensili (9*4settimane)=	36 turni di pronta disp;
Pro-capite mensili (36/9)=	4 turni di pronta disp;

Per quanto sopra, dalla stima effettuata, risulta un risparmio sulle Pronte Disponibilità per l'Agenzia, a fronte delle attuali 9 Pronte Disponibilità mensili/pro-capite, stimabile nel 55%.

Effettuiamo il raffronto delle ore di straordinario, per l'annualità appena trascorsa, tra la modalità operativa attualmente in essere e lo *smart working*:

Codice Allerta		Configurazione attuale (n° Dipendenti - ore Straordinario)			Configurazione <i>Smart Working</i> (n° Dipendenti - ore Straordinario)			Risparmio
		Dip./Str.	Anno 2018 giorni	Totale ore Straordinario	Dip./Str.	Anno 2018 giorni	Totale ore Straordinario	
verde	08:00 16:00	1 Dip=0h	185	0	1 Dip=0h	185	0	0%
	20:00 08:00	2 Dip=0h	185	0	2 Dip=0h	185	0	0%
giallo	08:00 20:00	1 Dip=3h	153	459	1 Dip=0h	153	0	100%
	20:00 08:00	2 Dip=24h	153	3.672	2 Dip=0h	153	0	100%
arancione	08:00 20:00	2 Dip=6h	26	156	2 Dip=6h	26	156	0%
	20:00 08:00	2 Dip=24h	26	624	2 Dip=6h	26	156	75%
rosso	08:00 20:00	2 Dip=6h	1	6	2 Dip=6h	1	6	0%
	20:00 08:00	2 Dip=24h	1	24	2 Dip=6h	1	6	75%
			365	4.941		365	324	



Dai calcoli effettuati, risulta un notevole risparmio sulle ore di straordinario con la modalità lavorativa *smart working*, con la quale avremmo avuto un monte ore straordinario complessivo pari a 324 ore, a fronte di quello registrato pari a 4.941 ore, per la configurazione attuale. Pertanto il risparmio sarebbe stato pari al 93%.

Rimane, comunque, nelle facoltà del Dirigente, a ragion veduta, l'attivazione del presidio h24 *in situ* della Sala Situazione in livello di allertamento verde/giallo.

Per quanto sopra, adottando l'istituto della turnazione e dello *smart working* si liberano notevoli risorse sul "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi", ex art. 80 del [CCNL Comparto Sanità – Triennio 2016-2018](#) nel quale, com'è noto, sono confluiti i fondi relativi a: compensi per lavoro straordinario; remunerazione per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno; le fasce retributive; posizioni organizzative; ex indennità di qualificazione professionale ed indennità professionali specifiche.

6 Modalità operative

Le attività informatiche in *smart working* sono state organizzate in ottemperanza a quando disposto dal [Codice dell'Amministrazione Digitale](#), ex D.Lgs. 82/2005 e s.m.i., e, per come disposto dalle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, vengono effettuate tramite delle connessioni in *Virtual Private Network* (VPN)⁶ tra i computer portatili, già in dotazione ai funzionari del Centro Funzionale, e le *work station* di cui è dotata la Sala Situazione. Inoltre, le comunicazioni saranno garantite mediante i telefoni cellulari già presenti nella dotazione del personale, che tramite la funzione "trasferimento di chiamata" garantiranno le risposte h24 alle telefonate che perverranno presso la Sala Situazione.

⁶ Una VPN è una rete di telecomunicazioni privata, instaurata tra soggetti che utilizzano come tecnologia di trasporto un protocollo di trasmissione pubblico e condiviso, come ad esempio la rete Internet.



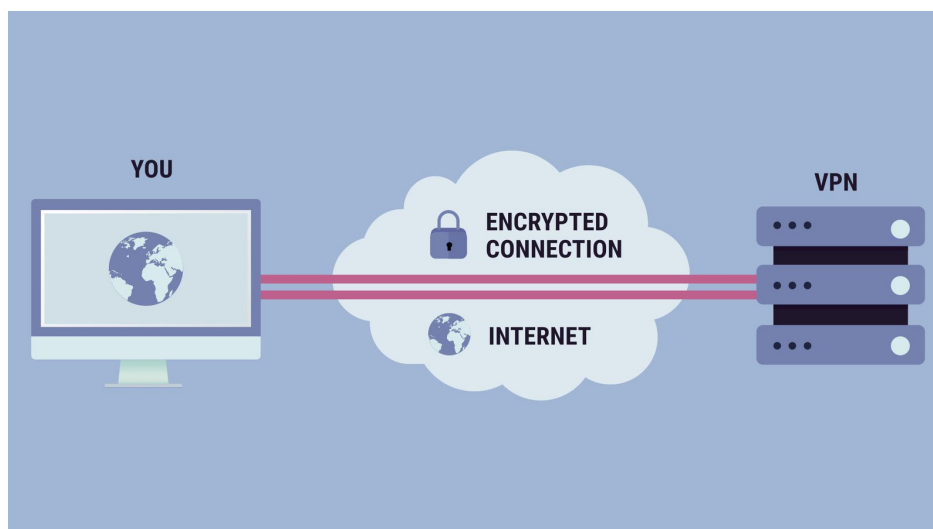


Fig. 4 – Schema di funzionamento VPN

In tal modo, il personale in *smart working* avrà a disposizione una “Sala Situazioni Virtuale” mediante la quale, garantendo la piena sicurezza informatica, potrà svolgere le attività di monitoraggio ed allertamento del rischio meteo-idrogeologico ed idraulico con livello di allertamento verde o giallo.

Si specifica che l'infrastruttura informatica posta in atto per attuare lo *smart working* verrà adeguata alle eventuali indicazioni che proverranno dall'attuazione [Piano Nazionale per la Protezione Cibernetica e al Sicurezza Informatica](#) emanato dal Dipartimento delle Informazioni per la Sicurezza (DIS) della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalla [Direttiva NIS](#), ex D.Lgs. 65/2018 in attuazione della direttiva (UE) 2016/1148 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 luglio 2016, recante misure per un livello comune elevato di sicurezza delle reti e dei sistemi informativi nell'Unione.

Con livello di allertamento arancione o rosso le attività di monitoraggio ed allertamento avverranno come di consueto e cioè con la presenza fisica di n. 2 funzionari di turno in Sala Situazioni in h24, secondo le disposizioni previste dalla Direttiva regionale sul rischio meteo-idrogeologico ed idraulico vigente.



7 Requisiti del personale in *smart working*

Il personale che potrà aderire al presente Progetto pilota di *smart working* dovrà disporre di laurea almeno junior (triennale), adeguata allo svolgimento delle attività d'istituto e dovrà essere assegnata al Centro Funzionale. Tanto al fine di garantire l'adeguata professionalità necessaria per lo svolgimento dei compiti assegnati dalla normativa vigente.

8 CUG e rapporti sindacali

Risulta necessario coinvolgere il CUG nella valutazione in corso d'opera del presente progetto pilota, in quanto la disciplina del lavoro agile rientra nell'ambito dei compiti propositivi, consultivi e di verifica loro assegnati, garantendo in tal modo un ulteriore strumento di controllo sulla corretta implementazione del lavoro agile nella nell'Agenzia.

Per quanto concerne le Organizzazioni Sindacali, l'articolo 5, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 prevede la sola informazione per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici che è materia affidata in via esclusiva alla dirigenza e contempla, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, le ulteriori forme di partecipazione, ove previste nei contratti collettivi. Pertanto, nel ricorso al lavoro agile, per gli aspetti connessi alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici è oggi richiesta la sola informativa sindacale. Ciò nonostante, nelle attività di valutazione del presente Progetto pilota appare quanto mai opportuno il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali ed della RSU.

9 Non discriminazione

L'adesione allo *smart working* non deve comportare rischi di discriminazione in termini di sviluppo della professionalità dei soggetti coinvolti. Tale modalità di lavoro, inoltre, favorendo la conciliazione dei tempi vita – lavoro avvantaggia la parità di genere e la non discriminazione tra i sessi.



10 Disciplina contrattuale applicata

In conformità a quanto disposto dall'art. 20, comma 1, della legge 81/2017, allo svolgimento delle attività oggetto del presente Progetto pilota si applicano i sotto elencati istituti contrattuali, ex CCNL comparto Sanità – Triennio 2016-2018:

- Art 27 CCNL – Triennio 2016 – 2018 *Orario di lavoro* c. 1 (orario di lavoro di 36 ore settimanali), c. 3 lett. c (articolazione orario di lavoro), c. 3 lett. e (turni continuativi sulle 24 ore);
- Art 28 CCNL – Triennio 2016 – 2018 *Servizio di pronta disponibilità*;
- Art 29 CCNL – Triennio 2016 – 2018 *Riposo settimanale*;
- Art 30 CCNL – Triennio 2016 – 2018 *Lavoro notturno*;
- Art. 86 CCNL – Triennio 2016 – 2018 *Indennità per particolari condizioni di lavoro* c. 1 (indennità di pronta disponibilità), 3 (servizi articolati su tre turni), 12 (lavoro ordinario durarne le ore notturne), 13 (servizio di turno prestato in giorno festivo).

11 Controllo e verifica attività resa a distanza

L'attuazione dello *smart working* nelle pubbliche amministrazioni costituisce oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni ed individuale.

Al fine di verificare il lavoro effettivamente svolto dalle risorse umane impiegate in *smart working* è stato predisposto un registro elettronico nel quale vengono annotati gli orari di inizio e di fine servizio e tutte le attività svolte, che possono essere quelle previste dall'attività di monitoraggio ed eventualmente allertamento (Comunicazioni di superamento soglie, etc) e altre attività assegnate dal Dirigente che verranno salvate sul *Network Attached Storage* (NAS)⁷, raggiungibile da remoto e nel quale sono già predisposte le cartelle di lavoro di tutto il personale, consultabili e controllabili dal Dirigente del Centro

⁷ Un NAS è un dispositivo collegato alla rete la cui funzione è quella di consentire agli utenti di accedere e condividere una memoria di massa all'interno della propria rete o dall'esterno.



Funzionale. Inoltre, rimarranno conservati tutti i *log* di accesso da remoto alle macchine predisposte per lo *smart working*.

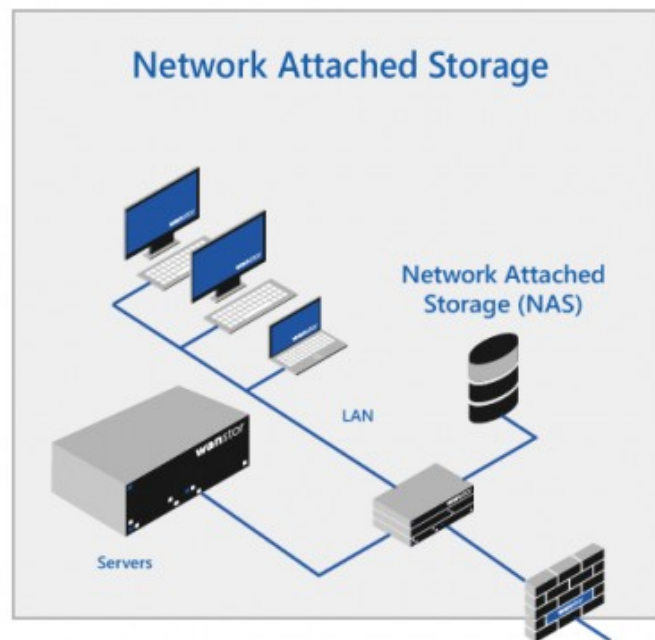


Fig. 5 – Schema di funzionamento del NAS

Il controllo e le verifiche saranno finalizzate, oltre che al monitoraggio delle attività effettivamente svolte da remoto, anche all'eventuale individuazione delle misure correttive necessarie per la prosecuzione della fase di sperimentazione e per l'adozione delle misure a regime.

Il Piano della [Performance dell'Agenzia 2018-2020](#) sarà integrato tenendo conto delle attività descritte nel presente Progetto pilota, tanto al fine di garantire una compiuta attività di valutazione delle performance organizzative ed individuali.

In particolare verranno previsti appositi set di indicatori, atti a valutare compiutamente le performance organizzative, quali a mero titolo di esempio:

- la maggiore qualità dei servizi;
- i minori costi;
- il miglior tasso di conciliazione vita-lavoro;
- il miglioramento del benessere organizzativo.



12 Salute e sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro, in ottemperanza alla normativa vigente in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, deve predisporre un'informativa da consegnare al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ed al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) dell'amministrazione.

I contenuti della scheda anagrafica e dell'informativa (vedi Allegati 2 e 3) sono stati sviluppati in funzione dei rischi generali specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, svolte in ambienti *indoor*. Nello specifico, lo *smart worker* è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal Datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali. E' dovere dello *smart worker* porre in atto ogni comportamento utile a limitare i rischi derivanti dall'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, ove viene meno la possibilità per il Datore di lavoro di una verifica puntuale rispetto ai principi ergonomici e tecnici di salute e sicurezza sul lavoro.

13 Durata del progetto pilota

Al fine di garantire un adeguato periodo di prova del nuovo modello organizzativo e gestionale appare opportuno che lo stesso completi almeno 8 cicli di turnazione e che pertanto abbia la durata di mesi dodici (12).

In assenza di modifiche sostanziali al presente Progetto pilota di *smart working* lo stesso si riterrà definitivo.

**Il Dirigente del
Centro Regionale Funzionale Multirischi
Sicurezza del Territorio**

Ing. Raffaele NICCOLI

Il Commissario Straordinario

Avv. Maria Francesca GATTO

Catanzaro, febbraio 2018



Allegato 1

Accordo individuale per la prestazione di lavoro agile



Allegato alla deliberazione del C.S. del _____ n. _____

Accordo individuale per la prestazione di lavoro agile

ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81/2017

Approvato dal Servizio Prevenzione e Protezione, n. 5806 dello 06/02/2019

Il sottoscritto _____, matr. _____, nato a _____ il _____ e residente a _____, dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria;

con la presente aderisce all'effettuazione delle prestazioni lavorative realizzate secondo la modalità previste dal Progetto pilota di "lavoro agile", redatto ai sensi degli articoli 18 e ss. della legge n. 81/2017.

Le prestazioni saranno regolate secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia, dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del comparto Sanità e dal presente accordo individuale.

a) Durata dello smart working

La prestazione lavorativa sarà svolta, dal _____ al _____ con la seguenti modalità:

- l'esecuzione della prestazione avverrà all'esterno dei locali agenziali e negli orari previsti dallo schema di turnazione preventivamente predisposto e per massimo n. 9 ore giornaliere, presso;

- l'abitazione del lavoratore;
- altro luogo privato di Sua pertinenza diverso dalla sua abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico;

Nel caso il progetto pilota di lavoro agile diventi definitivo il presente accordo è da intendersi a tempo indeterminato, salvo il diritto di recesso regolamentato dalla successiva lettera m) o altre determinazioni organizzative emanate dall'Agenzia.

b) Luogo della prestazione



La prestazione lavorativa può avvenire al di fuori del domicilio abituale, senza che ciò possa comportare il riconoscimento di alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione.

La prestazione lavorativa nelle giornate ulteriori rispetto a quelle in *smart working*, dovrà essere effettuata presso l'abituale sede di lavoro, fatte salve le trasferte di lavoro e la partecipazione a iniziative formative fuori sede o diversa determinazione del Dirigente.

c) Programmazione

La programmazione del lavoro agile avverrà con cadenza mensile e dovrà essere previamente approvata dal Dirigente del Centro Funzionale. Le modifiche della programmazione sono possibili solo per le ragioni di sopravvenute indisponibilità (ad es. malattia) o per improrogabili impegni non programmati, dandone tempestivo avviso al Dirigente.

d) Collocazione della giornata di *smart working* e orario di lavoro

E' fatto obbligo garantire le fasce orarie di disponibilità, collocate nel corso della giornata, secondo lo schema di turnazione mensilmente predisposto. Durante tale arco temporale, si è tenuti ad essere reperibili al datore di lavoro, al dirigente ed ai colleghi di lavoro sia via telefono che in connessione dati, assicurando una risposta tempestiva. Al di fuori di tale arco temporale, la tempestività non è necessaria. In ogni caso, è diritto del lavoratore disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e informatiche fuori dalle ore previste dallo schema di turnazione.

Si specifica che nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli strumenti, mancata ricezione dei dati necessari, etc.) è fatto obbligo segnalare al Dirigente, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare. Il Dirigente, quindi, potrà in tal caso richiamare in sede il lavoratore.

e) Trattamento giuridico ed economico

Nel corso del periodo durante il quale sarà svolta l'attività lavorativa con la modalità *smart working*, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività con le modalità tradizionali.

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di *smart working* non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio. La retribuzione resta invariata rispetto a quella attualmente percepita. Anche le mansioni restano quelle previste nel contratto individuale di lavoro.



Alla nuova articolazione del lavoro si applicano, in particolare, le norme contrattuali di cui al CCNL Sanità – Triennio 2016 – 2018, ed in particolare: della turnazione sulle 24 ore (art. 27 c. 3 lett. e), del servizio di pronta disponibilità (art. 28), del lavoro notturno (art. 30) e delle indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 86) quali la pronta disponibilità (c. 1), i servizi articolati su tre turni di lavoro (c. 3), il lavoro ordinario durante le ore notturne (c. 12) ed il servizio di turno prestato in giorno festivo (c. 13).

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta, né i permessi brevi e gli altri istituti che comportino riduzioni di orario.

In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa in materia, il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti.

f) Attrezzature di lavoro

Al fine di consentire un proficuo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'Agenzia fornisce in comodato d'uso, ex art. 1803 e seguenti del c.c. e per tutta la durata necessaria, le seguenti strumentazioni ed attrezzature: pc portatile, sim dati, telefono cellulare. La relativa manutenzione ed assistenza tecnica è a carico dell'Agenzia; grava sul lavoratore l'obbligo di custodia delle predette strumentazioni e attrezzature e quello di garantire la riservatezza dei dati in esse contenuti nel rispetto del disciplinare in materia di *privacy* aziendale.

Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati ed i programmi informatici messi a disposizione esclusivamente per finalità d'istituto, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In caso di malfunzionamento degli strumenti messi a disposizione, l'Agenzia si riserva di richiamare in sede il lavoratore, in attesa che il problema venga risolto.

g) Connessioni di rete

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione dati, considerata la natura non stabile e non continuativa dell'attività fuori sede di cui allo *smart working* disciplinato dal presente accordo e per garantire la sicurezza della connessione, verrà adoperata la sim dati in dotazione. I costi derivanti dall'uso dell'energia elettrica e quant'altro necessario al compimento delle attività lavorative rimangono a totale carico del lavoratore.

h) Luogo di lavoro e Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro.



Il dipendente all'interno dello *smart working* può scegliere il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché tenga conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza. La scelta del luogo deve rispondere ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza, e quindi non mettere a rischio l'incolumità fisica o psichica, né la riservatezza delle informazioni e dei dati da trattati nell'espletamento delle mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'Agenzia. E' responsabilità diretta del dipendente che i locali nei quali vengono espletate le attività lavorative in *smart working* e gli impianti ad esso asserviti (elettrico, termico, igienico sanitario, di condizionamento, etc.) siano a norma di legge e consentano lo svolgimento delle prestazioni lavorative in sicurezza.

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

Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni e le malattie professionali. A tal proposito si precisa che anche in caso di *smart working* è possibile il verificarsi di un infortunio in itinere, considerato che non è indispensabile che il lavoratore svolga la sua prestazione proprio nella sua abitazione, se ciò risponde a criteri di ragionevolezza ed è comunque connesso ad esigenze lavorative e di conciliazione dei tempi vita - lavoro.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nella presente.

L'Amministrazione comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori che si avvalgono di modalità di lavoro agile.

i) Riservatezza e Privacy

A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattate e/o disponibili sul sistema informativo agenziale e che conseguentemente dovrà adottare, in relazione alla particolare modalità lavorativa, ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. In particolare, con riferimento alle modalità *smart working*, si richiama l'attenzione sui seguenti punti:

- evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione fuori sede;
- bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la sede di lavoro;
- qualora, invece, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il domicilio materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.



l) Facoltà di recesso dell'azienda

Considerato che lo *smart working* potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello qualitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede agenziale, in assenza di dette condizioni, l'Agenzia potrà, se la predetta situazione perdura, recedere dal presente accordo con effetto immediato.

m) Facoltà di recesso della Lavoratrice / Lavoratore

Il recesso dal presente accordo è possibile da parte del lavoratore con un preavviso di almeno 60 giorni, oppure senza preavviso in caso di giustificato motivo.

n) Autorizzazione al trattamento dei dati personali

Il/La sottoscritto/a autorizza al trattamento dei propri dati personali ai sensi della normativa vigente per le finalità connesse e strumentali alla gestione del presente accordo.

Il lavoratore _____ (firma)

Il datore di lavoro _____ (firma)

Catanzaro, _____



Allegato 2

Informativa Salute e Sicurezza per prestazioni di lavoro in smart working svolte in ambienti indoor



Allegato alla deliberazione del C.S. del _____ n. _____

Informativa Salute e Sicurezza per prestazioni di lavoro in smart working svolte in ambienti *indoor*

Approvato dal Servizio Prevenzione e Protezione, n. 5806 dello 06/02/2019

PREMESSA

Lo *Smart Working* è una modalità di lavoro innovativa basata su un forte elemento di flessibilità, in modo particolare di orari e di sede.

Il futuro dell'organizzazione del lavoro passa necessariamente da qui: lì dove il lavoro incontra le nuove tecnologie, infatti, nascono occasioni che non possiamo permetterci di ignorare e che ci portano ad un importante cambiamento di mentalità.

Il presente documento vuole dare un'informativa sui rischi generali e specifici generale per coloro che svolgeranno la propria attività lavorativa a distanza, al cui interno sono indicate altresì le regole base da tenere quando si lavora anche all'esterno dei canonici locali d'ufficio.

A tal proposito lo smart worker:

- non dovrà in alcun modo adottare comportamenti che possano generare rischi per la sua salute e sicurezza o per quella di terzi;
- dovrà evitare ogni luogo, ambiente, situazione e circostanza che possa comportare un pericolo per la sua salute e la sua sicurezza o per quella di terzi.

Si rimanda comunque ai diversi opuscoli informativi sulla sicurezza degli ambienti di lavoro, redatti dal Servizio Prevenzione e Protezione (rif. nota Prot. 28352/2018), per eventuali approfondimenti e già disponibili nonché consultabili sulla Intranet aziendale, unitamente alla consegna ad ogni nuova risorsa che intraprende l'attività lavorativa.

SPAZI DI LAVORO E VIE DI FUGA

Nella scelta dello spazio di lavoro è necessario prestare attenzione a:

- corretto posizionamento dei cavi di alimentazione del computer, in modo tale da evitare il rischio di inciampo e quindi di eventuali cadute;



- avere spazi sufficienti per alzarsi e spostarsi senza rischiare di urtare contro mobili e spigoli;
- evitare di posizionarsi nello spazio di apertura di porte e armadi;
- verificare di avere a disposizione vie di fuga agevoli e prive di ostacoli;
- evitare luoghi di lavoro troppo caldi o troppo freddi o comunque con condizioni microclimatiche inadeguate;
- evitare luoghi di lavoro con illuminazione troppo forte e privi di schermatura alle finestre;
- evitare luoghi di lavoro con illuminazione naturale/artificiale insufficiente.

IL MICROCLIMA

Nei luoghi di lavoro devono essere garantite adeguate condizioni di salute e di benessere relativamente al microclima e alla qualità dell'aria, sia ricorrendo a scambi naturali con l'ambiente esterno, sia utilizzando appositi impianti di riscaldamento e condizionamento dell'aria. Fermo restando che sono numerosi i fattori che influiscono sul microclima, non ultimi ad esempio il tipo di attività fisica svolta e l'abbigliamento indossato, la normativa tecnica fornisce alcuni parametri di riferimento:

- temperatura interna invernale oscillante tra i 18 e i 22 °C;
- umidità relativa invernale compresa tra 40 - 60 %;
- temperatura interna estiva inferiore all'esterna di non più di 7 °C;
- umidità relativa estiva compresa tra 40 - 50 %;
- velocità dell'aria inferiore a 0,15 m/sec.

I lavoratori che si trovano a operare in postazioni o in ambienti che, a loro giudizio, non offrono adeguate condizioni in termini di temperatura, livello di umidità o presenza di fastidiose correnti d'aria, devono ricercare opportune soluzioni.

L'ILLUMINAZIONE

La quantità di luce necessaria in ciascun ambiente viene calcolata sulla base di parametri individuati dalle norme UNI e dipende dal tipo di attività svolta e dalle capacità visive del lavoratore. Su questo tema la legislazione vigente stabilisce che:



- in tutti i casi in cui sia possibile, è necessario prevedere un'adeguata illuminazione naturale;
- è preferibile evitare la luce solare diretta perché può essere fonte di abbagliamento o di rilessii;
- gli impianti di illuminazione artificiale devono essere previsti per le situazioni e gli orari in cui la luce naturale non è sufficiente.

IL RISCHIO RUMORE

Sono da considerarsi a norma gli ambienti di lavoro in cui il LEP (Livello di Esposizione Personale) di ciascun lavoratore non sia superiore agli 80 decibel. In un ambiente d'ufficio le principali cause di rumorosità sono identificabili: nell'eccessivo affollamento, nel sovrapporsi di conversazioni ad elevato volume, nell'uso in contemporanea di cellulari, telefoni e apparecchiature rumorose.

Va, peraltro, osservato che le apparecchiature di ultima generazione normalmente utilizzate in ufficio (stampanti e fotocopiatrici) sono caratterizzate da livelli di rumorosità estremamente contenuti e tali da non costituire in genere fonte di rischio per il lavoratore. N.B. Normalmente le misurazioni effettuate negli uffici con il "fonometro" rilevano valori intorno ai 60-65 decibel.

IL RISCHIO ELETTRICO

La normativa vigente ha da tempo fissato i requisiti di sicurezza per gli impianti elettrici e per le apparecchiature che utilizzano elettricità. Il D.Lgs. 81/2008, assieme al Decreto 37/08 sulla sicurezza degli impianti, obbliga il Datore di Lavoro a garantire la sicurezza dei lavoratori realizzando esclusivamente impianti "a regola d'arte" (realizzati, cioè, secondo i criteri della buona tecnica) e prevedendo verifiche periodiche dello stato di efficienza di impianti e apparecchiature attraverso regolari interventi di manutenzione e controllo. Tuttavia una corretta progettazione e realizzazione e il mantenimento in efficienza di un impianto elettrico non servono a ridurre il rischio se le risorse umane non collaborano adottando comportamenti adeguati a limitare tale tipo di rischio.

Di seguito alcuni suggerimenti, esemplificativi ma non esaustivi:

- verificare quali prese di corrente elettrica è possibile utilizzare per alimentare la propria attrezzatura informatica: non scollegare in autonomia apparecchiature presenti nel luogo presso cui si opera;



- non collegare tra loro spine incompatibili, utilizzando eventuali adattatori;
- l'utilizzo di prese multiple con numerose spine è assolutamente da evitare;
- evitare l'utilizzo di prese o apparecchiature elettroniche in situazioni in cui potrebbero trovarsi a contatto con l'acqua;
- utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni d'uso fornite dal produttore;
- l'inserimento e il disinserimento delle spine deve essere effettuato impugnando correttamente la presa e ad apparecchiatura spenta e, in ogni caso, il disinserimento della presa non deve MAI avvenire tirando il cavo elettrico;
- l'utilizzo di prese multiple con numerose spine collegate è da evitarsi o comunque è subordinato alla verifica che la potenza complessiva delle apparecchiature collegate sia compresa entro i limiti indicati sulle prese o sulle ciabatte stesse;
- prese e interruttori devono essere mantenuti integri e ben fissati alle pareti.

CAMPI ELETTROMAGNETICI

Agli effetti delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 81/2008 per i campi elettromagnetici, sono da intendersi campi magnetici statici e campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici variabili nel tempo e di frequenza inferiore o pari a 300 GHz. Al Datore di Lavoro è fatto obbligo di inserire anche questa tipologia di rischio nel Documento di Valutazione dei Rischi.

L'USO DEI VIDEO TERMINALI (VDT) E L'ERGONOMIA DEI POSTI DI LAVORO

La più recente letteratura scientifica sembra escludere l'esistenza di particolari rischi connessi all'uso di videotermini, soprattutto per gli occhi. Le misure di prevenzione consigliate dal legislatore hanno carattere eminentemente ergonomico (postura, illuminazione, microclima ecc.). Il D. Lgs. 81/2008 concentra la propria attenzione non tanto sul singolo dispositivo quanto sulla postazione di lavoro, composta:

- ✓ dal videoterminale stesso;
- ✓ dalla tastiera o da altri sistemi di immissione dati eventualmente presenti;
- ✓ dal software per l'interfaccia uomo-macchina;
- ✓ dagli accessori opzionali;



- ✓ dalle apparecchiature connesse (unità dischi, telefono, stampante ecc.);
- ✓ dalla sedia;
- ✓ dal piano di lavoro;
- ✓ dal supporto per i documenti;
- ✓ dall'ambiente di lavoro immediatamente circostante.

Prima di essere assegnato a una mansione che comporta l'utilizzo di VDT, il lavoratore deve essere sottoposto ad una visita medica da parte del medico competente che, in questo modo, ne accerta l'idoneità, anche ricorrendo, nei casi in cui ne ravvisi la necessità, ad accertamenti e visite specialistiche ai quali il lavoratore è obbligato sottoporsi. Se del caso, il medico competente può stabilire delle prescrizioni (uso di dispositivi, limitazioni di orario o di altro genere) all'idoneità di utilizzo. L'accertamento dell'idoneità, ai sensi del D.Lgs. 81/08, deve essere ripetuto con la seguente periodicità:

- ogni due anni per i lavoratori classificati come "idonei con prescrizioni" e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età;
- ogni cinque anni in tutti gli altri casi.

Il Medico Competente può, in casi particolari, stabilire frequenze diverse. Allo scopo di ridurre al minimo il rischio di affaticamento fisico e mentale la normativa prevede, inoltre, che il lavoratore che utilizza un VDT abbia diritto:

- a un'interruzione della propria attività mediante una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di attività.

La pausa può consistere in un'interruzione o in un cambiamento di attività.

POSTAZIONE DI LAVORO

Il lavoro al videoterminale può causare l'insorgenza di disturbi muscolo scheletrici e affaticamento visivo.

Per evitare l'insorgenza di queste problematiche gli elementi che possono incidere in maniera sostanziale sono i seguenti

- arredi (sedia, scrivania);
- illuminazione naturale e artificiale.

CRITERI PER LA PREVENZIONE DI DISTURBI VISIVI



È ormai un dato acquisito che l'uso di VDT non comporta danni permanenti all'occhio umano. Il disagio rilevato da alcuni lavoratori dopo un uso prolungato del computer è essenzialmente conseguente a un fenomeno di stanchezza che non ha ripercussioni sullo stato di salute dell'occhio.

Tra i fattori ambientali che possono contribuire ad accrescere il disagio visivo di chi utilizza un VDT si ricordano anche:

- l'impostazione non adeguata del contrasto e della luminosità dello schermo;
- la presenza di un'illuminazione generale inappropriata e di un ambiente circostante che favorisce la presenza di riflessi e abbagliamenti.

Le misure di prevenzione da porre in essere sono di carattere ambientale e comportamentale:

- ✓ video e documenti devono essere posizionati a una distanza dagli occhi compresa tra 50 e 70 cm o diversa nel caso di soggetti che utilizzano lenti o occhiali;
- ✓ il monitor deve essere posizionato di fronte (lo spigolo superiore dello schermo deve essere un po' più in basso della linea orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore) e a una distanza dagli occhi pari a circa 50 - 70 cm;
- ✓ il monitor deve essere liberamente e facilmente orientabile e inclinabile;
- ✓ lo schermo deve essere mantenuto "a fuoco" e deve essere posizionato in maniera tale da trovarsi ad angolo retto rispetto alle fonti di luce naturali e artificiali in modo da evitare riflessi e abbagliamenti;
- ✓ il lavoratore deve preoccuparsi di distogliere periodicamente lo sguardo dal video e, durante le pause, deve privilegiare le attività meno impegnative sul piano visivo;
- ✓ tastiera, mouse e schermo devono essere regolarmente puliti.

CRITERI PER LA PREVENZIONE DI DISTURBI OSTEOMUSCOLARI

La maggior parte dei problemi creati dall'uso di VDT dipende dalla postura assunta dall'utilizzatore. Basta un'errata postura (anche senza sforzi particolari) perché il lavoratore subisca ripercussioni a livello di schiena. Postazioni di lavoro inadeguate dal punto di vista della disposizione degli arredi e del terminale, il mantenimento per periodi prolungati di posizioni di lavoro fisse possono portare all'insorgere di disturbi a carico del collo, della schiena, delle spalle e delle braccia in chi utilizza i VDT. Anche in questo caso la prevenzione passa attraverso interventi di carattere ambientale e comportamentale.

Il lavoratore deve assumere una postura corretta davanti al video mantenendo:



- i piedi ben poggiati al pavimento;
- le ginocchia piegate a formare un angolo di 90°;
- la schiena appoggiata allo schienale nel tratto lombare;
- la testa non costantemente inclinata;
- gli avambracci appoggiati al piano di lavoro e un angolo di 45° tra braccia e busto per evitare l'irrigidimento di polsi (che devono stare sempre diritti) e dita;
- posizioni fisse per tempi non eccessivamente prolungati (può essere sufficiente al riguardo allungare semplicemente le gambe ogni tanto, alzarsi ecc.).

I requisiti prescritti per la postazione di lavoro, dovranno rispettare le seguenti indicazioni:

1) il piano di lavoro deve:

- essere di superficie tanto ampia da consentire l'appoggio degli avambracci;
- avere un'altezza compresa tra 70 e 80 cm;
- non essere riflettente;
- consentire uno spazio adeguato per il posizionamento del sedile e degli arti inferiori.

2) il sedile deve essere in possesso dei requisiti di sicurezza ed ergonomia prescritti dalla normativa.

I COMPUTER PORTATILI (NOTEBOOK)

In generale, l'uso dei computer portatili comporta maggiori difficoltà nel mantenere una posizione ergonomica. In caso di uso prolungato, il D.Lgs. 81/08 prescrive la fornitura di tastiera e mouse esterni, nonché di un supporto idoneo a consentire il corretto posizionamento dello schermo in modo da emulare, per quanto possibile, una postazione fissa.

Al proposito si suggeriscono i seguenti accorgimenti:

- non posizionare il computer portatile direttamente sulle gambe, ma tenerlo un po' più alto anche usando un piano di appoggio di fortuna (valigetta/coperta/cuscino/un libro spesso);
- se il sedile è troppo basso rispetto al piano di lavoro, sopraelevarlo con un cuscino/una coperta/un asciugamano;



- se necessario, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune;
- se lo schienale del sedile è scomodo, coprirlo con una coperta e mettere un asciugamano arrotolato nella zona lombare;
- creare adeguati sostegni per le braccia quando si lavora sul divano o sul letto, usando ad es. cuscini o coperte;
- regolare l'inclinazione, la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
- cambiare spesso posizione facendo pause molto frequenti;
- evitare di piegare la schiena in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso di mouse e tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- quando si prevede di dover effettuare un lavoro prolungato è bene munirsi e fare uso di un monitor e di un mouse separati rispetto al computer portatile.

IL POGGIAPIEDI

L'uso del poggiapiedi può avere il positivo effetto di favorire la circolazione venosa e di migliorare il tono muscolare delle gambe. Va tenuto presente, però, che è controindicato in caso di lordosi lombare.

CRITERI PER L'ILLUMINAZIONE DELLA POSTAZIONE DI LAVORO CON VDT

L'illuminazione, naturale o artificiale, di una postazione con VDT è ritenuta adeguata quando assicura una facile lettura del documento da digitare e il riconoscimento dei caratteri della tastiera ed è tale da evitare il formarsi di riflessi, abbagliamenti o contrasti eccessivi. A questo scopo sono da preferire le superfici opache per mobili e apparecchiature ed è necessario che il monitor sia posizionato in modo da non avere finestre davanti o dietro.

Nel caso in cui ciò non sia possibile occorre predisporre sistemi per la schermatura della luce solare alle finestre (tende, veneziane o altro), il cui uso serve anche a evitare l'irraggiamento solare diretto. Le lampade utilizzate per l'illuminazione artificiale, esenti da sfarfallio e di tipo schermato, devono essere posizionate in modo da trovarsi al di fuori del campo visivo dell'operatore.

EMERGENZA



Lo smart worker dovrà evitare di scegliere di prestare l'attività lavorativa in luoghi isolati e remoti e dovrà avere sempre a disposizione un mezzo per la chiamata dei soccorsi.

SEGNALAZIONE INFORTUNI

Nel caso in cui lo smart worker sia oggetto d'infortunio deve fornire dettagliata e tempestiva informazione al superiore gerarchico (Dirigente Responsabile Centro Regionale) sull'evento secondo le modalità definite per tutto il personale.

LAVORO NOTTURNO

È disciplinato dal D.Lgs. 66/2003. Esso prevede che lo stato di salute dei lavoratori notturni deve essere valutato a cura e a spese dell'azienda con visite di controllo preventive e periodiche, da effettuarsi almeno ogni 2 anni. Tali visite mediche possono essere effettuate tramite le strutture sanitarie pubbliche ovvero a cura del medico competente di cui all'art. 25 del D.Lgs. 81/2008. Al riguardo si fa presente che la contrattazione collettiva può eventualmente prevedere un minor intervallo per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria periodica e che visite straordinarie possono essere effettuate in caso di specifiche necessità (es. nuove patologie del lavoratore o aggravamento delle condizioni di salute dello stesso).

Inoltre al termine della prestazione lavorativa notturna il lavoratore "avrebbe" diritto ad un riposo biologico di 11 ore consecutive prima della ripresa dell'attività lavorativa (per quanto applicabile alla fattispecie in questione la legge 161/2014)

INDICAZIONI ANTINCENDIO

Cenni Generali

Le condizioni necessarie per avere una combustione sono:

- presenza del combustibile
- presenza del comburente
- presenza di una sorgente di calore

pertanto solo la contemporanea presenza di questi tre elementi dà luogo al fenomeno dell'incendio, e di conseguenza al mancare di almeno uno di essi l'incendio si spegne.





L'estinzione dell'incendio si ottiene per raffreddamento, sottrazione del combustibile e soffocamento.

Tali azioni possono essere ottenute singolarmente o contemporaneamente mediante l'uso delle sostanze estinguenti, che vanno scelte in funzione della natura del combustibile e delle dimensioni del fuoco.

Sostanze Estinguenti

È di fondamentale importanza conoscere le proprietà e le modalità d'uso delle principali sostanze estinguenti:

- acqua
- schiuma
- polveri
- idrocarburi alogenati (HALON)
- gas inerti
- agenti estinguenti alternativi all'halon

Mezzi di estinzione

Gli estintori portatili sono in molti casi i mezzi di primo intervento più impiegati per spegnere i principi di incendio.

Sono concepiti per essere utilizzati a mano ed hanno un peso che può superare 20 Kg. Essi vengono classificati in base alla loro capacità estinguente. Infatti sono sperimentati su fuochi di diversa natura classificati in base al tipo di combustibile.

- Classe "A" fuochi di solidi con formazione di brace
- Classe "B" fuochi di liquidi infiammabili
- Classe "C" fuochi di gas infiammabile



- Classe “D” fuochi di metalli

La scelta dell'estintore va fatta in base al tipo di incendio ipotizzabile nel locale da proteggere.

Su ciascun estintore sono indicate le classi dei fuochi ed i focolai convenzionali che è in grado di estinguere (esempio: 21A 89BC). Per norma devono essere di colore rosso e riportate una etichetta con le istruzioni e le condizioni di utilizzo.

La posizione deve essere scelta privilegiando la facilità di accesso, la visibilità e la possibilità di raggiungere uno percorrendo al massimo 20 metri.

L'operatore deve usare l'estintore avendo cura di mettersi sopravvento, cercando di colpire con il getto di scarica la base del focolaio senza provocare la fuoriuscita di liquidi infiammabili dal loro contenitore.

Nel caso in cui operino contemporaneamente due estintori, le persone che li utilizzano devono disporsi sfalsate di circa 90°.

Misure comportamentali

Le misure precauzionali di esercizio si realizzano attraverso:

- ✓ Analisi delle cause di incendio più comuni
- ✓ Informazione e Formazione antincendi
- ✓ Controlli degli ambienti di lavoro e delle attrezzature
- ✓ Manutenzione ordinaria e straordinaria

Molti incendi possono essere prevenuti richiamando l'attenzione del personale sulle cause e sui pericoli di incendio più comuni .

ATTREZZATURE DI LAVORO

Le attrezzature di lavoro sono disciplinate dal Titolo III del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Il Datore di Lavoro/Dirigente con delega di funzioni è responsabile della fornitura e della manutenzione degli stessi, necessari all'espletamento dell'attività lavorativa, anche in modalità smart working.

Il personale ARPACAL interessato dallo svolgimento di attività lavorative in modalità smart working si deve attenere alle seguenti regole comportamentali stabilite dall'Agenzia:

- ✓ non apportare modifiche alcune alle attrezzature;
- ✓ in caso di guasto limitarsi a segnalare l'accaduto al diretto superiore;



- ✓ non utilizzare le attrezzature per effettuare operazioni diverse da quelle previste dalla destinazione d'uso degli stessi;
- ✓ non utilizzare attrezzature per i quali non si è avuta adeguata formazione all'uso (nuove attrezzature) o che non siano mai stati utilizzati;
- ✓ utilizzare e custodire le attrezzature con la dovuta diligenza.

RISCHIO INFORTUNIO IN ITINERE (fonte INAIL)

L'Inail tutela i lavoratori che subiscono un infortunio durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro.

Se il tragitto è percorso con ordinarie modalità di spostamento (*mezzi pubblici, a piedi ecc.*), l'infortunio

in itinere è coperto laddove siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari.

Se l'infortunio *in itinere* si verifica a bordo del velocipede, l'uso del mezzo privato è sempre necessitato.

Restano esclusi dalla tutela gli infortuni riconducibili a rischio elettivo volontariamente assunto dal lavoratore e, come tale, non assicurativamente protetto.

L'uso del mezzo privato (*automobile, scooter o altro mezzo di trasporto*) può considerarsi necessitato

solo qualora sia verificata la presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- il mezzo è fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative;
- il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure è raggiungibile ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro;
- i mezzi pubblici obbligano ad attese eccessivamente lunghe;
- i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato;
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico, dal luogo di abitazione o dal luogo di lavoro, deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.



Oltre che sul tragitto di andata e ritorno tra l’abitazione e il luogo di lavoro, l’infortunio *in itinere* può verificarsi:

- durante il normale tragitto che il lavoratore deve percorrere per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti con più datori di lavoro;
- durante il normale tragitto che il lavoratore deve percorrere per raggiungere il luogo di consumazione abituale dei pasti, se non esiste una mensa aziendale.

Interruzioni e deviazioni del percorso. Quando rientrano nell’assicurazione?

Le interruzioni e deviazioni dal normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa, a meno che non ricorrano specifiche condizioni di necessità.

Le interruzioni e deviazioni del percorso che rientrano nella copertura assicurativa sono:

- quelle effettuate in seguito a una direttiva del datore di lavoro;
- quelle dovute a causa di forza maggiore (*ad esempio, un guasto meccanico*);
- quelle dovute a esigenze essenziali e improrogabili (*ad esempio, il soddisfacimento di esigenze fisiologiche*);
- quelle effettuate per adempiere ad obblighi penalmente rilevanti (*ad esempio, per prestare soccorso a vittime di incidente stradale*);
- quelle effettuate per esigenze costituzionalmente rilevanti (*ad esempio, per accompagnare i figli a scuola*);
- le brevi soste che non alterano le condizioni di rischio.

Il consumo di alcool, droga e di psicofarmaci.

Non sono indennizzati gli infortuni direttamente causati dall’abuso di sostanze alcoliche e di psicofarmaci, dall’uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni, nonché dalla mancanza del titolo di abilitazione alla guida da parte del conducente.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER LO SMART WORKER AI SENSI DELLA LEGGE 81/2017

“Lo smart worker 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” (art. 22, comma 2, Legge 81/2017).



ULTERIORI RACCOMANDAZIONI FINALI

Il lavoratore in *Smart Working* può, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale, al Medico Competente e/o ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per richiedere eventuali informazioni in merito all'applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza ed è tenuto altresì al rispetto non solo della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche degli atti interni aziendali adottati durante il corso del tempo nel merito (tra i quali, a titolo non esaustivo, quelli trasmessi con nota Prot. 28352/2018, già disponibili per la consultazione sull'Intranet aziendale).



Allegato 3

Scheda anagrafica informativa luogo di lavoro smart working



Redatto dal Servizio Prevenzione e Protezione, n. 5806 dello 06/02/2019

AL DATORE DI LAVORO

AL DIRIGENTE

CON DELEGA DI FUNZIONI

art. 16 D.Lgs. 81/08 s.m.i.

Oggetto: SCHEDA ANAGRAFICA INFORMATIVA, LUOGO DI LAVORO “SMART-WORKING” (art. 22 c. 2 Legge 81/2017).

Luogo di lavoro “smart – working” proposto al Datore di Lavoro in relazione all’adesione al progetto:

ubicato in unità immobiliare sita in via _____, nc., _____, piano _____, Città _____ (_____), CAP _____;

trattasi di domicilio del dipendente _____ (se sì, barrare);

Altro _____ (specificare):

Ubicazione del luogo di lavoro alternativo al domicilio:



(Via _____, nc. _____, piano _____,

Città, _____ CAP _____)

Ulteriori _____ informazioni:

Il luogo di lavoro “smart-working” qualora alternativo al domicilio del lavoratore dista dallo stesso _____ e dalla Sede ARPACAL di Catanzaro _____;

Indicare a che titolo è utilizzato il luogo di lavoro “smart-working” alternativo al domicilio del dipendente (e breve descrizione dello stesso):

Il luogo di lavoro “smart – working” (alternativo al domicilio) è dotato di un ambiente ad uso foresteria in caso di turnazione lavorativa notturna [si ____] [no ____];

Requisiti minimi dei locali del luogo di lavoro “smart-working”:

superficie utile netta minima pari a 9,00 mq. (salvo diverse disposizioni di cui al Regolamento Edilizio ed Igienico-Sanitario vigenti nel Comune di localizzazione del luogo di lavoro proposto) [si ____] [no ____];

altezza netta minima utile di vano pari a 2,70 mt. [2,55 mt. nei casi previsti dalla normativa] (salvo diverse disposizioni di cui al Regolamento Edilizio ed Igienico-Sanitario vigenti nel Comune di localizzazione del luogo di lavoro proposto) [si ____] [no ____];



superficie di aero-illuminazione diretta pari ad 1/8 di quella utile calpestabile (salvo diverse disposizioni di cui al Regolamento Edilizio ed Igienico-Sanitario vigenti nel Comune di localizzazione del luogo di lavoro proposto) [si ____] [no ____];

(locale ad uso foresteria):

superficie netta minima (locale adibito al riposo biologico per la turnazione in orario notturno) pari a 9,00 mq. (salvo diverse disposizioni di cui al Regolamento Edilizio ed Igienico-Sanitario vigenti nel Comune di localizzazione del luogo di lavoro proposto) [si ____] [no ____] ; ;

altezza netta minima di vano (locale adibito al riposo biologico per la turnazione in orario notturno), pari a 2,70 [2,55 mt. nei casi previsti dalla normativa] (salvo diverse disposizioni di cui al Regolamento Edilizio ed Igienico-Sanitario vigenti nel Comune di localizzazione del luogo di lavoro proposto) [si ____] [no ____];

superficie di aero-illuminazione diretta pari ad 1/8 di quella utile calpestabile (locale adibito al riposo biologico per la turnazione in orario notturno), salvo diverse disposizioni di cui al Regolamento Edilizio ed Igienico-Sanitario vigenti nel Comune di localizzazione del luogo di lavoro proposto) [si ____] [no ____];

il luogo di lavoro “smart-working” proposto è asservito dal locale bagno [si ____] [no ____];

Il locale bagno presente nel luogo di lavoro proposto possiede i requisiti minimi generali di cui alla L.R. Calabria N. 8/1998 (in tema di superamento delle barriere architettoniche) qualora ne ricorrano le condizioni [si ____] [no ____] [non ricorrono le condizioni di cui alla L.R. 8/1998 [____];

nel luogo di lavoro “smart-working” sono rispettati i parametri microclimatici indoor (presente l'impianto di riscaldamento [si ____] - [no ____] ; presente l'impianto di climatizzazione estiva [si ____] [no ____] ; presente l'impianto di aero-ventilazione meccanica [si ____] [no ____], aero-ventilazione naturale [si ____] [no ____]);

il luogo di lavoro “smart-working” è dotato di arredo minimo (conforme ad uso ufficio) avente requisiti minimi di sicurezza [si ____] [no ____];



descrizione dell'arredo del luogo di lavoro:

il luogo in di lavoro “smart-working” ha i requisiti minimi di “visitabilità” in tema di superamento delle barriere architettoniche (qualora ne ricorrano le condizioni) con fruizione diretta ed agevole del locale bagno adeguato ai sensi della normativa vigente [L. 13/89, D.P.R. 236/89, D.P.R. 503/96; L.R. Calabria N. 8/1998] [si ____] [no ____] [non ricorrono le condizioni ____];

il luogo di lavoro fruisce di un servizio igienico-sanitario regolarmente funzionante, allacciato ai pubblici servizi, completo di sanitari [si ____] [no ____];

[il vano bagno ha una superficie netta minima di cui alla L.R. Calabria N. 8/1988 in tema di superamento delle barriere architettoniche, completo di sanitari a norma, qualora ne ricorrano le condizioni [si ____] [no ____], anche fruibile qualora il luogo di lavoro sia dotato di un locale ad uso foresteria per il riposo biologico post turnazione lavorativa in orari notturni [si ____] [no ____]];

il luogo di lavoro “smart-working” non è soggetto a rumori interni ed esterni tali da superare i limiti della normale tollerabilità che influiscano sulla concentrazione e sul rendimento del lavoratore (livello di esposizione continuativa [Leq dB(A) $\geq 80,00$ dB]) [si ____] [no ____] (se si, indicare la tipologia della fonte di rumore superante i limiti di normale tollerabilità, anche temporanea

(_____

_____)

che l'impianto elettrico a servizio del luogo di lavoro “smart-working” (dal quale sarà alimentata la strumentazione in dotazione al lavoratore, possiede i requisiti minimi di cui alla L. 46/90 [ora D.M. 37/2008 e s.m.i.]) [si ____] [no ____];



che il luogo di lavoro “smart-working” è dotato [] / non è dotato [] di linea telefonica fissa e/o di linea dati internet (il cui impianto abbia i requisiti minimi di cui alla L. 46/90 [ora D.M. 37/98 e s.m.i.] [si], [no];

che il luogo di lavoro “smart-working” garantisce le condizioni minime di riservatezza e di sicurezza riguardanti lo svolgimento dell’attività lavorativa e la custodia, anche temporanea, di atti e documenti prodotti per motivi d’ufficio e per finalità istituzionali [si ____] [no ____];

che il luogo di lavoro “smart-working” è agevolmente evacuabile in caso di emergenza incendio, allagamento, terremoto, ecc., verso “luogo sicuro” esterno [si ____] [no ____];

che il luogo di lavoro “smart-working” dista _____ km. dal più vicino presidio di Guardia Medica (sito in via _____, località _____, città _____) / dal Presidio Ospedaliero di _____ (località _____, città _____, CAP _____) e che il percorso Luogo di lavoro “smart-working” - presidio sanitario indicato è agevole ai fini del soccorso su base necessità e nel caso di “infortunio in itinere” [sì ____] [no ____];

Nei casi previsti di richiamo/rientro del lavoratore in Sede ARPACAL (Catanzaro) dal luogo di lavoro “smart-working”, è possibile raggiungere agevolmente la stessa [si ____] [no ____]

indicare il tragitto stradale di percorrenza [_____] o
ferroviario [_____] o misto stradale/ferroviario
 [_____] da pre-concordare con il Datore di Lavoro:

Breve descrizione del tragitto stradale, ferroviario e/o misto, *luogo di lavoro “smart-working” – Sede di lavoro “ARPACAL” (Catanzaro)*, percorso dal lavoratore, da pre-concordare con il Datore di Lavoro:



in relazione al punto precedente, il mezzo/veicolo utilizzato dal dipendente richiamato in Sede ARPACAL (compreso quello proprio) è in regolare stato di revisione/manutenzione, assicurazione, tassa di possesso [si ____] [no ____].

Altro (specificare):

Il sottoscritto _____, dipendente a t.i. ARPACAL dal _____, Matr. N. _____, qualifica _____, in Servizio presso il “CENTRO REGIONALE FUNZIONALE MULTIRISCHI – SICUREZZA DEL TERRITORIO, Via Degli Angioini, 143 - 88100 Catanzaro (CZ) dal _____ aderente al progetto “smart - working” (ex art. 14, L. 7 agosto 2015, n. 124) **dichiara**, ai sensi del DPR 445/2000, sotto la propria personale responsabilità, che quanto sopra riportato corrisponde al vero.

Catanzaro (CZ), li _____

In fede, il Dipendente



Riservato al Datore di Lavoro

Note del Datore di Lavoro Delegato (Dirigente con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/08 s.m.i.):

In relazione a quanto sopra riportato nonché a quanto dichiarato dal dipendente circa la descrizione quale informativa del luogo di lavoro “smart-working” avente implicazioni dirette in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 e s.m.i., T.U. Sicurezza), **il Datore di Lavoro Delegato (Dirigente con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/08 s.m.i.):**

Autorizza [____];

**Autorizza con prescrizioni [specificare quali
_____];**

**Non autorizza [specificare le motivazioni del diniego
_____]**

Catanzaro (CZ), li _____

Il Datore di Lavoro

(Il Dirigente con delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/08 s.m.i.)

(firma)



Questa pagina è intenzionalmente bianca



