



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI SASSARI

Viale S. Pietro, 10 - 07100 SASSARI - C.F. - P. IVA 02268260904



DELIBERAZIONE N. 624 DEL 03/11/2017

Oggetto: Approvazione del "Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile. Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri".

Struttura Proponente Servizio Sistemi Informativi	Conto di Costo ----
Direttore della Struttura Proponente Luigi Spanu	Responsabile del Procedimento Luigi Spanu

Estensore: Ivette Podda

Il Responsabile della Struttura propone l'adozione del presente provvedimento, attestandone conformità alla norma, la corrispondenza del formato cartaceo al file inserito sul SISAR atti nonché l'utilità e l'opportunità per gli obiettivi aziendali e per l'interesse pubblico.

Il Responsabile della Struttura: Dott. Luigi SPANU Firma [Firma]

Il Responsabile della Struttura e il Responsabile del procedimento, con la sottoscrizione del presente atto, attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza.

Il presente provvedimento contiene dati sensibili Sì No

Il Responsabile del procedimento: Dott. Luigi Spanu
 Data 03/11/2017 Firma [Firma]

Il Responsabile della Struttura: Dott. Luigi Spanu
 Data 03/11/2017 Firma [Firma]

Il Responsabile addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso
 È NON È (le motivazioni sono allegate alla presente)
 coerente con le proiezioni economiche comunicate alla Direzione Strategica.
 Spesa prevista: **NESSUNA** C.E. n. _____

Il Responsabile del Controllo di Gestione: Dott.ssa Sara Sanna
 Data _____ Firma _____

Il Responsabile del Bilancio con la sottoscrizione del presente atto attesta la copertura economico/finanziaria della spesa di cui al presente provvedimento.

Il Responsabile del Bilancio: Dott.ssa Rosa Maria Bellu
 Data _____ Firma _____

Il Responsabile del Bilancio attesta altresì che la spesa non contrasta gli obiettivi Regionali di contenimento della spesa sanitaria e di rientro dal disavanzo (nota RAS Prot. 4801 del 29.12.2016).

Il Responsabile del Bilancio: Dott.ssa Rosa Maria Bellu
 Data _____ Firma _____

Parere del Direttore Amministrativo: Dott. Lorenzo Pescini (Delibera del Direttore Generale. n. 378 del 02.11.2016)

Favorevole Non Favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)
 Data 08/11/17 Firma [Firma]

Parere del Direttore Sanitario: Dott. Nicolò Orrù (Delibera del Direttore Generale. n. 393 del 14.11.2016)

Favorevole Non Favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)
 Data [Firma] Firma [Firma]

La presente Deliberazione si compone di n.28 pagine, di cui n.20 pagine di allegati, che ne formano parte integrante e sostanziale

[Firma]

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Luigi Spanu

- VISTO** il Decreto Legislativo n. 502 del 30.12.1992: "Riordino della disciplina in materia sanitaria" e s.m.i;
- VISTO** il Decreto Legislativo n. 517 del 21.12.1999: "Disciplina dei rapporti fra Servizio Sanitario Nazionale ed Università, a norma dell'art. 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419";
- VISTO** il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11.08.2017 dalla Regione Sardegna e dalle Università degli Studi di Cagliari e di Sassari;
- VISTA** la Legge Regionale n. 23 del 17.11.2014: "*Norme urgenti per la riforma del Sistema Sanitario Regionale. Modifiche alle Leggi Regionali n. 23 del 2005, n. 10 del 2006 e n. 21 del 2012*" e s.m.i.;
- DATO ATTO** che il soggetto che propone il presente atto non incorre in alcuna delle cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti e alla Normativa Anticorruzione e che non sussistono, in capo allo stesso, situazioni di conflitto di interesse in relazione all'oggetto dell'atto, ai sensi della Legge 190 del 06/11/2012 e norme collegate;
- RICHIAMATA** la Deliberazione n. 448 del 04/08/2017, con la quale veniva approvato il "*Progetto sperimentale di Telelavoro presso il Servizio Sistemi Informativi*" e dove si stabiliva di sperimentare, per un periodo di dodici mesi, eventualmente rinnovabili, la forma di delocalizzazione della prestazione lavorativa tramite lo strumento del Telelavoro, per il dipendente Gilberto Civai, Collaboratore Tecnico Informatico in servizio presso i Sistemi Informativi aziendali;
- PRESO ATTO** che nelle more dell'attuazione della suddetta Deliberazione si è definito un nuovo scenario normativo che introduce, accanto al consueto strumento del Telelavoro, nuove forme di delocalizzazione della prestazione lavorativa più rispondenti ai cambiamenti proposti da tempo a livello legislativo - identificate con la locuzione "*Lavoro Agile*", che favoriscono e semplificano il ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione - e che pertanto al progetto di cui sopra non è stata data attuazione;
- VISTA** la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro agile*", il cui Capo II si occupa interamente del "*Lavoro Agile*" e le cui disposizioni, per espressa previsione normativa, "*si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001*".
- VISTA** la Direttiva n. 3 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri con la quale sono state dettate le Linee Guida per la concreta e corretta applicazione del "*Lavoro Agile*" nell'ambito della Pubblica Amministrazione;
- CONSIDERATO** che il nuovo scenario prevede una più ampia libertà per il datore di lavoro di definire - in accordo con il lavoratore e senza pregiudicarne in alcun modo i diritti, anche in termini di possibilità di progressione nella carriera - nuove modalità spazio-temporali di esecuzione della prestazione lavorativa, sganciando la stessa sia da un luogo fisico predeterminato che dai tempi di lavoro;
- CONSIDERATO** che le innovazioni che il legislatore intende produrre con il ricorso a forme di "*Lavoro Agile*" si inseriscono tra le azioni propedeutiche alla conciliazione dei tempi vita/lavoro ma sono anche determinanti per innescare cambiamenti positivi in termini di ammodernamento organizzativo e manageriale, in grado di sviluppare processi virtuosi con impatti positivi sul benessere dei lavoratori e sull'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa;
- RITENUTO** di dover assicurare, all'Azienda - laddove sussistano le condizioni di applicabilità

della norma - ed ai dipendenti, che presentino le caratteristiche per la sua fruizione, i vantaggi derivanti dall'utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa sul Lavoro Agile quali: aumento della produttività, miglioramento della morale e delle motivazioni dei lavoratori, miglioramento dei servizi offerti, riduzione di assenteismo e turnover, riduzione degli imprevisti che possono causare l'assenza dal posto di lavoro;

RITENUTO

che sia interesse dell'Azienda rimodulare il precedente Progetto, approvato con la Deliberazione n° 488 del 04/08/2017, alla luce del nuovo contesto normativo e dei nuovi scenari che con esso si sono delineati;

RITENUTO

in particolare di dover svincolare del tutto, rispetto alla sperimentazione dell'istituto del Telelavoro, le parti dalla predeterminazione del luogo di lavoro, liberando il lavoratore dal rispetto di rigide fasce orarie di presenza e lasciandolo libero di distribuire le proprie attività in uno spettro giornaliero più ampio, col solo limite del rispetto dell'orario giornaliero e settimanale previsto dal CCNL comparto sanità;

RITENUTO

nelle more di un allineamento dell'Azienda con la nuova normativa, ad opera di un regolamento che la recepisca e contestualizzi, di dover sperimentare la fattibilità dell'utilizzo di forme di Lavoro Agile, con focalizzazione dell'attenzione ai risultati della prestazione del lavoratore piuttosto che alla presenza fisica di questi nella sede aziendale e con maggiori opportunità di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti;

DATO ATTO

che nell'ambito del Servizio Sistemi Informativi, per la tipologia di attività svolte, caratterizzate:

- da un lato dalla gestione di servizi telematici e dematerializzati, che presuppongono l'assenza di dipendenza dallo spazio fisico, dagli oggetti o da un rapporto diretto con l'utenza;
- dall'altro lato da ampia autonomia professionale ed orientate alla gestione per obiettivi - ricorrono le condizioni ideali per sperimentare le nuove forme di delocalizzazione dell'attività lavorativa e le tecnologie abilitanti;

ricorrono le condizioni ideali per sperimentare le nuove forme di delocalizzazione dell'attività lavorativa e le tecnologie abilitanti;

RILEVATO

che all'interno del Servizio proponente il presente progetto è stato individuato il caso del dipendente Gilberto Civai come soggetto appropriato per l'applicazione in via sperimentale dell'istituto del "Lavoro Agile", per il quale ricorrono tutte le condizioni soggettive e oggettive di applicabilità della normativa ed in particolare:

- è dotato di ampi margini di autonomia professionale, assegnato ad attività di gestione sistemistica - particolarmente delicate per la continuità operativa dell'Azienda - prevalentemente effettuabili per via telematica da qualunque sede remota, organizzate per obiettivi e caratterizzate dall'assenza di scadenze o rapporti con l'utenza;
- lavora in condizioni critiche e particolarmente stressanti a causa della notevole lontananza dal luogo di residenza (circa 200 Km) con un tempo di percorrenza automobilistica giornaliera di circa 3/4 ore;
- in caso di operatività da remoto il dipendente avrebbe modo di svolgere le stesse identiche attività in condizioni di minore stress psico-fisico e con una distribuzione delle operazioni in uno spettro orario giornaliero più ampio e più appropriato rispetto a quello consentito dal normale orario con presenza in ufficio (ad es. in ore serali, quando le attività di amministrazione sui sistemi hanno minore impatto per i servizi); inoltre verrebbero mitigati i rischi connessi al pendolarismo quotidiano, suscettibili di determinare l'indisponibilità del dipendente a fronte di situazioni impreviste; il tutto a beneficio dell'Azienda;

DATO ATTO

che, in aggiunta alle precedenti, esistono anche tutte le condizioni tecnologiche idonee a supportare adeguatamente il Lavoro Agile e quindi alla realizzazione del presente progetto:

- disponibilità di infrastrutture di rete dati ad alta velocità sia presso la sede aziendale che presso la sede delocalizzata scelta dal dipendente;
- possibilità di attestare la presenza in servizio tramite il Portale del Dipendente;
- possibilità di registrare in un apposito modulo per la rilevazione del tempo (Timesheet), l'intera attività svolta durante la giornata, così da avere una mappa precisa non solo della quantità, ma anche della qualità del lavoro svolto;
- disponibilità di tecnologie per la telepresenza che permettono un rapporto costante e diretto tra il dipendente assegnato al progetto e gli altri membri del Servizio Sistemi Informativi;

RILEVATO

che il "*Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile*" si propone unicamente di realizzare una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e non una nuova categoria di rapporto giuridico tra datore di lavoro e lavoratore, incidendo sul modello organizzativo adottato per l'espletamento della prestazione lavorativa, lasciando invece inalterati i profili concernenti il rapporto di lavoro ed in particolare:

- le attività e le mansioni alle quali è assegnato il dipendente rimangono le medesime così come rimane inalterato il potere disciplinare del datore di lavoro nei suoi confronti;
- la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza individuazione di un luogo fisso, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- la prestazione si configura come una prestazione svolta in parte da remoto, ma prevalentemente in diretta relazione temporale con la prestazione dell'ufficio e quindi orientativamente nell'ambito degli orari vigenti;
- è previsto il rientro in sede per n. 2 giornate alla settimana;
- per lo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dai locali dell'Azienda, il dipendente si avvale del Notebook e dello Smartphone aziendali già in dotazione, conformi alle norme di sicurezza aziendali.

DATO ATTO

che la responsabilità di vigilare sulla corretta attuazione e sul buon andamento del progetto è in capo al Responsabile del Servizio Sistemi Informativi, il quale con cadenza semestrale produrrà adeguata relazione verso la Direzione Generale; che il lavoratore, con cadenza mensile, dovrà produrre adeguata rendicontazione scritta al proprio Responsabile, sulle attività svolte in relazione agli obiettivi assegnati, alle modalità operative ed al rispetto dei termini programmati;

DATO ATTO

che gli adempimenti di carattere giuridico-contrattuale, derivanti dall'attuazione del presente progetto, relativi alla predisposizione della clausola integrativa al contratto individuale di lavoro già stipulato col dipendente Gilberto Civaì, che definisca in forma scritta l'accordo tra le parti, saranno espletati a cura del Servizio Risorse Umane;

DATO ATTO

che con Nota Prot. PG/2017/22461 del 30/10/2017 è stata data informativa preventiva alle OO.SS. del Comparto Sanità, così come previsto dalle Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con la Direttiva n° 3/2017;

DATO ATTO

che con Nota Prot. PG/2017/22492 del 30/10/2017, in linea con quanto previsto dalla Direttiva n° 3/2017 contenente le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione del Lavoro Agile nella P.A, il Progetto di Sperimentazione in oggetto è stato trasmesso al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le opportune valutazioni in tema di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni affinché vengano fornite indicazioni utili al miglioramento del progetto durante la fase di sperimentazione;

DATO ATTO

che con Nota Prot. PG/2017/17846 del 25/08/2017 è stata trasmessa al competente Servizio Prevenzione e Protezione tutta la documentazione necessaria

	all'assolvimento degli adempimenti inerenti la sicurezza e la salute del lavoratore;
RITENUTO	di dover procedere alla predetta sperimentazione nell'interesse sia dell'Azienda che del dipendente, dando risposte al suo bisogno concreto di contemperare le esigenze familiari con quelle lavorative;
RITENUTO	che il periodo minimo necessario per la sperimentazione del presente progetto sia di dodici mesi;
DATO ATTO	che attraverso la sperimentazione di cui al presente progetto, l'Azienda potrà acquisire tutti gli elementi utili e necessari per la predisposizione di un regolamento aziendale sulle forme di <i>Lavoro Agile</i> ;

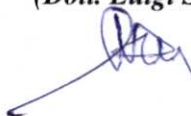
PROPONE

Per i motivi espressi in premessa, che qui si richiamano integralmente:

- 1) **DI APPROVARE** il "*Progetto di sperimentazione del Lavoro Agile - Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3/2017 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri*", in allegato al presente provvedimento ("*Allegato 1 - Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile*") per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI DARE ATTO** che il presente progetto costituisce la rimodulazione di quello approvato con la Deliberazione n. 448 del 04/08/2017 e che quest'ultimo deve pertanto ritenersi superato;
- 3) **DI SPERIMENTARE**, con decorrenza immediata, per un periodo di dodici mesi, eventualmente rinnovabili laddove permangano le attuali condizioni, la forma di delocalizzazione della prestazione lavorativa individuata nel predetto progetto, per il dipendente Gilberto Civai, Collaboratore Tecnico Informatico, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in organico presso il Servizio Sistemi Informativi con la funzione di Amministratore dei Sistemi;
- 4) **DI DARE ATTO** che, nell'ambito del Servizio proponente il progetto, per il predetto dipendente, ricorrono tutte le condizioni soggettive e oggettive di applicabilità della normativa sul Lavoro Agile;
- 5) **DI CONCEDERE** al predetto dipendente, in attuazione del suddetto Progetto, la possibilità di espletare parte dell'attività lavorativa in maniera delocalizzata ed in un luogo di sua scelta, non predeterminato, per n° 3 giornate settimanali, assicurando la presenza in sede per n° 2 giornate alla settimana, durante le quali potrà occuparsi di quelle eventuali attività che ne richiedono la presenza in Azienda;
- 6) **DI DARE ATTO** che non vi sono ragioni ostative alla predetta concessione e che l'attuazione del presente Progetto non crea detrimento al buon andamento dei servizi aziendali; piuttosto, sono attesi tutti i benefici derivanti da una esecuzione delle attività lavorative in condizioni di minore stress psico-fisico e con una distribuzione delle operazioni in uno spettro orario giornaliero più ampio e più appropriato rispetto a quello consentito dal normale orario con presenza in azienda;
- 7) **DI DARE ATTO** che eventuali situazioni di indisponibilità del dipendente, di carattere ordinario, saranno fronteggiate mediante il ricorso ad altro personale della struttura proponente di pari profilo professionale;
- 8) **DI DARE ATTO** che il presente Progetto incide unicamente sugli aspetti connessi alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici, senza intaccare i profili concernenti il rapporto di lavoro;
- 9) **DI DARE ATTO** che la realizzazione del progetto non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda;
- 10) **DI DARE ATTO** che attraverso la sperimentazione di cui al presente progetto, l'Azienda potrà acquisire tutti gli elementi utili e necessari per la predisposizione di un regolamento aziendale sulle forme di lavoro flessibile;
- 11) **DI DARE ATTO** che la responsabilità di vigilare sulla corretta attuazione e sul buon andamento del progetto è in capo al Responsabile del Servizio Sistemi Informativi, il quale con cadenza semestrale produrrà adeguata relazione verso la Direzione Generale; che il lavoratore, con cadenza mensile, dovrà produrre adeguata rendicontazione scritta al proprio responsabile, sulle attività svolte in relazione agli obiettivi assegnati, alle modalità operative ed al rispetto dei termini programmati;

- 12) **DI DELEGARE** al Responsabile del Servizio Risorse Umane gli adempimenti relativi alla predisposizione della clausola integrativa al contratto individuale di lavoro, già stipulato col dipendente Gilberto Civai, che definisca in forma scritta l'accordo tra le parti;
- 13) **DI DARE ATTO** che con Nota Prot PG/2017/22461 del 30/10/2017 è stata data informativa preventiva alle OO.SS. del Comparto Sanità, così come previsto dalle Linee Guida emanate con la Direttiva n° 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- 14) **DI DARE ATTO** che con Nota Prot. PG/2017/22492 del 30/10/2017, in linea con quanto previsto dalla Direttiva n° 3/2017 contenente le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione del Lavoro Agile nella P.A., il Progetto di Sperimentazione in oggetto è stato trasmesso al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le opportune valutazioni in tema di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni affinché vengano fornite indicazioni utili al miglioramento del progetto durante la fase di sperimentazione;
- 15) **DI DARE ATTO** che con Nota Prot. PG/2017/17846 del 25/08/2017 è stata trasmessa al competente Servizio Prevenzione e Protezione tutta la documentazione necessaria all'assolvimento degli adempimenti inerenti la sicurezza e la salute del lavoratore.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dott. Luigi Spanu)



IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Antonio D'Urso

Nominato con Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 57 del 03.10.2016

L'anno duemila diciassette, il giorno NOVE del mese di NOVEMBRE, in Sassari, nella sede legale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria.

PRESO ATTO della proposta di Deliberazione avente per oggetto: "Approvazione del Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile. Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri";

DATO ATTO che il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario hanno espresso parere favorevole;

DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa, che qui si richiamano integralmente, di adottare la proposta di deliberazione di cui sopra e conseguentemente:

- 1) **DI APPROVARE** il "Progetto di sperimentazione del Lavoro Agile - Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3/2017 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri", in allegato al presente provvedimento ("Allegato 1 - Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile") per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI DARE ATTO** che il presente progetto costituisce la rimodulazione di quello approvato con la Deliberazione n. 448 del 04/08/2017 e che quest'ultimo deve pertanto ritenersi superato;
- 3) **DI SPERIMENTARE**, con decorrenza immediata, per un periodo di dodici mesi, eventualmente rinnovabili laddove permangano le attuali condizioni, la forma di delocalizzazione della prestazione lavorativa individuata nel predetto progetto, per il dipendente Gilberto Civai, Collaboratore Tecnico Informatico, assunto con contratto a tempo indeterminato ed in organico presso il Servizio Sistemi Informativi con la funzione di Amministratore dei Sistemi;
- 4) **DI DARE ATTO** che, nell'ambito del Servizio proponente il progetto, per il predetto dipendente, ricorrono tutte le condizioni soggettive e oggettive di applicabilità della normativa sul Lavoro Agile;
- 5) **DI CONCEDERE** al predetto dipendente, in attuazione del suddetto Progetto, la possibilità di espletare parte dell'attività lavorativa in maniera delocalizzata ed in un luogo di sua scelta, non predeterminato, per n° 3 giornate settimanali, assicurando la presenza in sede per n° 2 giornate alla settimana, durante le quali potrà occuparsi di quelle eventuali attività che ne richiedono la presenza in Azienda;
- 6) **DI DARE ATTO** che non vi sono ragioni ostative alla predetta concessione e che l'attuazione del presente Progetto non crea detrimento al buon andamento dei servizi aziendali; piuttosto, sono attesi tutti i benefici derivanti da una esecuzione delle attività lavorative in condizioni di minore stress psico-fisico e con una distribuzione delle operazioni in uno spettro orario giornaliero più ampio e più appropriato rispetto a quello consentito dal normale orario con presenza in azienda;
- 7) **DI DARE ATTO** che eventuali situazioni di indisponibilità del dipendente, di carattere ordinario, saranno fronteggiate mediante il ricorso ad altro personale della struttura proponente di pari profilo professionale;
- 8) **DI DARE ATTO** che il presente Progetto incide unicamente sugli aspetti connessi alle determinazioni relative all'organizzazione degli uffici, senza intaccare i profili concernenti il rapporto di lavoro;
- 9) **DI DARE ATTO** che la realizzazione del progetto non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda;
- 10) **DI DARE ATTO** che attraverso la sperimentazione di cui al presente progetto, l'Azienda potrà acquisire tutti gli elementi utili e necessari per la predisposizione di un regolamento aziendale sulle forme di lavoro flessibile;
- 11) **DI DARE ATTO** che la responsabilità di vigilare sulla corretta attuazione e sul buon andamento del progetto è in capo al Responsabile del Servizio Sistemi Informativi, il quale con cadenza semestrale produrrà adeguata relazione verso la Direzione Generale; che il lavoratore, con cadenza mensile, dovrà



produrre adeguata rendicontazione scritta al proprio responsabile, sulle attività svolte in relazione agli obiettivi assegnati, alle modalità operative ed al rispetto dei termini programmati;

- 12) **DI DELEGARE** al Responsabile del Servizio Risorse Umane gli adempimenti relativi alla predisposizione della clausola integrativa al contratto individuale di lavoro, già stipulato col dipendente Gilberto Civai, che definisca in forma scritta l'accordo tra le parti;
- 13) **DI DARE ATTO** che con Nota Prot PG/2017/22461 del 30/10/2017 è stata data informativa preventiva alle OO.SS. del Comparto Sanità, così come previsto dalle Linee Guida emanate con la Direttiva n° 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- 14) **DI DARE ATTO** che con Nota Prot. PG/2017/22492 del 30/10/2017, in linea con quanto previsto dalla Direttiva n° 3/2017 contenente le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione del Lavoro Agile nella P.A., il Progetto di Sperimentazione in oggetto è stato trasmesso al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le opportune valutazioni in tema di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni affinché vengano fornite indicazioni utili al miglioramento del progetto durante la fase di sperimentazione;
- 15) **DI DARE ATTO** che con Nota Prot. PG/2017/17846 del 25/08/2017 è stata trasmessa al competente Servizio Prevenzione e Protezione tutta la documentazione necessaria all'assolvimento degli adempimenti inerenti la sicurezza e la salute del lavoratore.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Antonio D'Urso)

Antonio D'Urso
08/11/2017

La presente Deliberazione è in pubblicazione all'Albo Pretorio elettronico del sito dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Sassari dal 08/11/2017 per la durata di quindici giorni

Il Responsabile del Servizio Affari Generali, Legali, Comunicazione e Formazione

(Dott. Antonio Solinas)

Antonio Solinas

Q1



Progetto AOU Sassari:

Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile

Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3/2017 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Documento:	AOU Sassari - Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile V1.5 - DEF.docx			
Destinatario:	Direzione Strategica			
Progetto:	Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile - Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 del 26 giugno 2017.			
Redatto da:	AOU Sassari Servizio Sistemi Informativi	Ivette Podda	Data	19/09/2017
Contributi da:	AOU Sassari Servizio Sistemi Informativi	Gilberto Civai	Data	10/07/2017
Verificato da:	AOU Sassari Organizzazione – Sistemi Informativi	Luigi Spanu	Data	02/10/2017
Consegnato a:	Servizio Risorse Umane	Chiara Seazzu Assuntina Manca Marco Mele	Data	03/10/2017
Consegnato a:	Direzione Strategica	Antonio D'Urso Lorenzo Pescini Nicolò Orrù	Data	03/10/2017
Consegnato a:	Organizzazioni Sindacali del comparto Sanità	Sigle sindacali Rappresentative	Data	30/10/2017
Consegnato a:	Comitato Unico di Garanzia	Fabrizio De Maria	Data	30/10/2017





Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile

Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3/2017 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.





Indice

1	Status del documento	4
2	Generalità	5
2.1	Introduzione.....	5
2.2	Denominazione del Progetto.....	7
2.3	Responsabile del Progetto.....	7
2.4	Sintesi del Progetto	8
2.5	Soggetto proponente e altri soggetti coinvolti.....	10
2.5.1	<i>Soggetto proponente</i>	10
2.5.2	<i>Soggetto destinatario</i>	10
2.5.3	<i>Soggetti coinvolti nella realizzazione del Progetto</i>	10
3	Premessa.....	11
3.1	La nozione di Lavoro Agile	11
3.2	Percorso normativo	11
4	Il Progetto	13
4.1	Il contesto aziendale	13
4.1.1	<i>Requisiti tecnico professionali del dipendente</i>	13
4.1.2	<i>Requisiti personali del dipendente</i>	14
4.2	Descrizione dei benefici che si intende conseguire	14
4.2.1	<i>I benefici per l'Azienda</i>	14
4.2.2	<i>I benefici per il lavoratore</i>	15
4.3	Descrizione del Progetto.....	15
4.3.1	<i>Modalità della prestazione</i>	15
4.3.2	<i>Contenuti della prestazione (mansioni assegnate)</i>	16
4.3.3	<i>Obiettivi gestionali e Indicatori di risultato</i>	17
4.3.4	<i>Valutazione e rendicontazione dell'attività lavorativa</i>	17
4.3.5	<i>Modalità di rilevazione della presenza in servizio</i>	18
4.3.6	<i>Scelta delle giornate di presenza in sede aziendale, variazioni ed eccezioni</i>	18
4.4	Costi del Progetto.....	19
4.5	Oneri dell'Amministrazione	19
4.6	Oneri del lavoratore	19
4.7	Accordo tra le parti	19
4.8	Adempimenti attuativi	20





1 Status del documento

Titolo:	Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile - Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3/2017 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.	
Data rilascio:	03/10/2017	
Status/Versione:	V1.5 DEF	
Sostituisce:	V1.5 - Progetto di Sperimentazione del Telelavoro - Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi	
Diritti di accesso:	Documento Riservato al Progetto	
Nome File:	AOU Sassari - Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile V1.5 - DEF.docx	
	Nominativo	Ente
Emesso da:	Luigi Spanu Servizio Sistemi Informativi	Azienda Ospedaliera Universitaria di Sassari Servizio Sistemi Informativi
Consegnato a:	Direzione Strategica	Azienda Ospedaliera Universitaria di Sassari Servizio Sistemi Informativi





2 Generalità

2.1 Introduzione

Il cambiamento determinato dal tumultuoso progresso tecnologico e definito dal World Economic Forum come la "Quarta Rivoluzione Industriale", sta portando (e sotto certi aspetti ha già portato) una profonda trasformazione nella concezione del tradizionale rapporto di lavoro, con significativi cambiamenti delle modalità con cui vengono rese le prestazioni lavorative.

Il nodo centrale di tutto questo cambiamento sono le nuove tecnologie - dalle reti dati mobile ad alta velocità, alla banda larga fissa, agli ultimi servizi cloud di collaborazione - che rendono possibile nuove modalità organizzative nella produzione e distribuzione di beni e servizi e stanno rimodellando ogni settore economico.

Nella produzione dei servizi tradizionalmente intesa si sono formate tutta una serie di nuove figure professionali, prevalentemente impiegate nei servizi di supporto, che con la produzione vera e propria hanno poco a che fare ma che sono tuttavia essenziali nella gestione dell'intero ciclo del servizio: analisi e progettazione, comunicazione, ricerca, assistenza, implementazione e gestione della sicurezza, adempimenti burocratici et cetera. Grazie alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, le prestazioni lavorative di queste figure professionali non sono più collegate al posto di lavoro inteso come luogo fisico ma spesso (e sempre più) sono prestazioni che possono essere svolte in remoto, generalmente orientate ai progetti ed ai programmi di lavoro (si parla in proposito di OKR, Objectives – Key Results).

Il paradigma di tale trasformazione è il concetto di "smart working", da intendere come una cultura del lavoro che dedica maggiore attenzione ai risultati e meno alla presenza fisica, il quale è stato tradotto con la locuzione italiana di "lavoro agile" e definisce una modalità lavorativa dove la priorità viene data al risultato della prestazione del lavoratore piuttosto che alla sua effettiva presenza sul posto di lavoro.

Bisogna ricordare che il tema della delocalizzazione del luogo di lavoro, così come quello della conciliazione vita/lavoro, non è una pratica nuova per le aziende del nostro Paese: in particolare il Telelavoro, istituito con il D.P.R. n. 70/1999, s'identifica, sostanzialmente, con la possibilità di prestare la propria opera al di fuori della sede di lavoro abituale, in altra sede determinata, come l'abitazione o altri locali privati, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'Amministrazione.

Le disposizioni di tale norma - definite quando il livello delle tecnologie ed anche quello culturale era ben differente da quello attuale e dai confini troppo rigidi - non ne hanno mai favorito la diffusione, nonostante i numerosi tentativi di incentivazione che si sono susseguiti nel corso degli anni.

Il Lavoro Agile non è una nuova forma di telelavoro, piuttosto ne rappresenta un'evoluzione concettuale: mentre il vecchio telelavoro consisteva nello spostamento (in tutto o in parte) della sede di lavoro dai locali aziendali all'abitazione del telelavoratore, il nuovo lavoro agile prevede che la prestazione lavorativa venga eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il Lavoro Agile svincola quindi completamente dallo svolgimento della prestazione di lavoro in un luogo determinato, consentendo, in astratto, al dipendente di lavorare da qualsiasi parte del mondo purché connesso in rete e può anche renderla indipendente dal rispetto rigido degli orari di lavoro, purché nei limiti di orario giornaliero e settimanale.





Inoltre la nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro rappresenta anche lo strumento di mitigazione di quelle che sono le esigenze lavorative con quelle personali e familiari dei dipendenti assegnati a progetti di Lavoro Agile, rendendoli più soddisfatti della propria condizione lavorativa. La realizzazione di questi obiettivi comporta che i dipendenti vengano resi più produttivi con grandi vantaggi anche per l'Azienda stessa.

Con l'emanazione della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 il Lavoro Agile viene riconosciuto a livello normativo, al fine di agevolare la diffusione all'interno di quelle realtà aziendali, pubbliche e private, che intendano superare le logiche tradizionali del lavoro subordinato, come il luogo e l'orario della prestazione lavorativa. In particolare la nuova norma trova applicazione anche all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, la cui visione e azione è tradizionalmente incentrata sui procedimenti, sull'utilizzo delle tecnologie tradizionali, sulla concezione rigida dell'orario e della sede di lavoro.

Con il presente progetto l'Azienda Ospedaliera Universitaria di Sassari intende promuovere la sperimentazione del Lavoro Agile nell'ambito del servizio Sistemi Informativi Aziendale, struttura che più di altre offre le condizioni ideali previste della nuova norma e permette di sperimentarne l'applicazione: attività di lavoro dematerializzate sui sistemi aziendali, in larghissima misura già svolte da remoto, dove sono di fondamentale importanza gli obiettivi di sicurezza e continuità di funzionamento dei servizi.





2.2 Denominazione del Progetto

Progetto di Sperimentazione del Lavoro Agile - Sperimentazione di nuove tecnologie e nuove modalità lavorative presso il Servizio Sistemi Informativi, ex Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e Direttiva n. 3/2017 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2.3 Responsabile del Progetto

Nominativo:	Luigi Spanu
Struttura:	Servizio Sistemi Informativi
Ruolo:	Responsabile
Telefono	079 2830696
e-mail:	luigi.spanu@aousassari.it





2.4 Sintesi del Progetto

Contesto	<ul style="list-style-type: none"> - Cambiamenti indotti dal progresso tecnologico nella concezione del tradizionale rapporto di lavoro, con significativi cambiamenti delle modalità con cui vengono rese le prestazioni lavorative. - Disponibilità di nuove tecnologie - dalle reti dati mobile ad alta velocità, alla banda larga fissa, agli ultimi servizi cloud di collaborazione - che rendono possibile nuove modalità organizzative nella organizzazione e gestione dei servizi. - Nuovi scenari nell'organizzazione del lavoro conseguenti all'emanazione della Legge n. 81/2017 e all'adozione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017. - Presenza di figure professionali le cui prestazioni lavorative non sono più dipendenti dal posto di lavoro inteso come luogo fisico ma spesso (e sempre più) sono prestazioni che si svolgono in remoto, generalmente orientate ai progetti ed ai programmi di lavoro. - Esistenza di condizioni ideali di applicabilità della normativa sul Lavoro Agile ad alcuni dipendenti della Tecnostruttura, già orientati al lavoro per obiettivi e dotati di ampi margini di autonomia professionale. - Interesse dell'Azienda a creare condizioni di lavoro più favorevoli ed efficaci per i propri dipendenti ed al contempo appagare le attese di quei lavoratori che hanno oggettive difficoltà a conciliare vita e lavoro.
Il fabbisogno espresso	<ul style="list-style-type: none"> - Recepimento progressivo della nuova normativa sul Lavoro Agile, Legge n. 81/2017 e adozione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, tendente alla promozione di forme di lavoro sempre più flessibile. - Necessità di costruire una nuova cultura aziendale che, laddove possibile, permetta di superare la tradizionale visione incentrata sui procedimenti, sull'utilizzo delle tecnologie tradizionali, sulla concezione rigida dell'orario e della sede di lavoro. - Nelle more di un allineamento dell'Azienda con la nuova normativa, sperimentare la fattibilità dell'utilizzo di forme di Lavoro Agile, con focalizzazione dell'attenzione ai risultati della prestazione del lavoratore piuttosto che alla presenza fisica di questi sul posto di lavoro e con maggiori opportunità di conciliazione vita-lavoro offerte ai dipendenti. - Assicurare all'Azienda i vantaggi derivanti dall'utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa sul Lavoro Agile: aumento della produttività; miglioramento del morale e delle motivazioni dei lavoratori; miglioramento dei servizi offerti; riduzione di assenteismo e turnover; riduzione degli imprevisti che possono causare l'assenza dal posto di lavoro. - Assicurare ai dipendenti i vantaggi derivanti da forme delocalizzate di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto alla sede aziendale: incremento della soddisfazione; riduzione dei tempi di spostamento e dei relativi costi; aumento della produttività; maggiore contemperamento degli ambiti familiare e lavorativo. - Dare risposte al bisogno concreto di conciliazione dei tempi vita-lavoro al dipendente impiegato nel progetto.
Le criticità presenti	<ul style="list-style-type: none"> - Esistenza di condizioni di lavoro particolarmente critiche e stressanti, con difficoltà di conciliazione dei tempi vita/ lavoro, per alcuni dipendenti in ruoli chiave, i quali potrebbero essere naturalmente portati ad intraprendere percorsi di avvicinamento al proprio nucleo familiare, determinando una significativa perdita di Know How (conoscenze e competenze) e costringano quest'ultima ad investire nella selezione e formazione di nuove risorse professionali. Rischi che possono essere mitigati mediante il ricorso al Lavoro Agile. - Mancanza totale di applicazione della normativa sul Telelavoro, presente in Italia dal 1998 e sul Lavoro Agile di recente istituzione. - Cultura aziendale ancora incentrata sui procedimenti, sull'utilizzo delle tecnologie tradizionali, sulla concezione rigida dell'orario e della sede di lavoro: preoccupazioni su eventuali divergenze tra lavoratori flessibili e non flessibili; timore che i lavoratori non lavorino a pieno regime oppure che il lavoro non sia distribuito equamente.





I risultati attesi	<ul style="list-style-type: none">- <i>Costruzione di una nuova cultura aziendale che, laddove possibile, permetta di superare la visione tradizionale del lavoro e sia più attenta ai risultati della prestazione del lavoratore anziché alla presenza fisica di questi sul posto di lavoro, ed offra così maggiori opportunità di conciliazione vita-lavoro ai propri dipendenti.</i>- <i>Dare luogo ad una prima applicazione della nuova normativa sul Lavoro Agile, Legge n. 81/2017 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, tendente alla promozione di forme di lavoro sempre più flessibile. Sperimentare la sostenibilità del modello proposto ed i benefici derivanti all'Azienda ed al lavoratore.</i>- <i>Soddisfacimento delle aspettative di work life balance del dipendente coinvolto nel progetto che, attraverso la possibilità di organizzare il proprio lavoro autonomamente, la riduzione di costi e tempi legati agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro, avendo al contempo la possibilità di essere presente nel luogo ove risiede la famiglia, potrà concentrarsi al meglio sul raggiungimento degli obiettivi.</i>- <i>Mitigazione del rischio di perdita di dipendenti operanti in ruoli chiave, con significativa perdita di Know How e necessità di investimento nella selezione e formazione di nuove risorse professionali.</i>
--------------------	--





2.5 Soggetto proponente e altri soggetti coinvolti

2.5.1 Soggetto proponente

Azienda/ Ente	AOU Sassari
Struttura	Servizio Sistemi Informativi
Responsabile	Luigi Spanu
Sede	via Coppino, 26
Telefono	079 2830696
e-mail	sistemi.informativi@aousassari.it

2.5.2 Soggetto destinatario

Azienda/ Ente	AOU Sassari
Struttura	Servizio Sistemi Informativi
Destinatario	Gilberto Civai
Sede	via Coppino, 26
Telefono	079 2830640
e-mail	gilberto.civai@aousassari.it

2.5.3 Soggetti coinvolti nella realizzazione del Progetto

Azienda/ Ente	AOU Sassari
Struttura	Servizio Sistemi Informativi
Responsabile	Luigi Spanu
Sede	via Coppino, 26
Telefono – e-mail	079 2830696 – luigi.spanu@aousassari.it
Ruolo	Responsabile del Progetto

Azienda/ Ente	AOU Sassari
Struttura	Servizio Risorse Umane
Responsabile	Chiara Seazzu
Sede	via Coppino, 26
Telefono – e-mail	079 2830634 – cseazzu@aousassari.it
Ruolo	Adempimenti conseguenti in materia contrattuale e sindacale

Azienda/ Ente	AOU Sassari
Struttura	Servizio Sicurezza e Protezione
Responsabile	Antonio Piga
Sede	via Matteotti, 60
Telefono – e-mail	079 228351 – antonio.piga@aousassari.it
Ruolo	Adempimenti conseguenti in materia di sicurezza





3 Premessa

3.1 La nozione di Lavoro Agile

Il Lavoro Agile è definito nel Capo II, articolo 18 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, quale *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Si precisa quindi che il Lavoro Agile costituisce una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e non una nuova categoria giuridica di rapporto tra datore di lavoro e lavoratore: in altri termini, non vengono alterati i profili concernenti il rapporto di lavoro subordinato; ciò che muta è il modello organizzativo adottato nell'espletamento della prestazione lavorativa.

La riorganizzazione spazio-temporale della prestazione non riguarda esclusivamente gli spazi fisici di svolgimento della prestazione del lavoratore, ma coinvolge anche e soprattutto il processo di diffusione delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa a distanza.

L'obiettivo della legge è quello di fornire alle parti del contratto di lavoro e agli attori del sistema di relazioni sindacali un'adeguata *“cornice legale”* entro cui ricondurre una nuova idea di lavoro che via via emerge con la diffusione delle tecnologie digitali e del lavoro dematerializzato, basati sull'impiego di piattaforme di cooperazione, popolate da figure professionali (analisti, progettisti, programmatori e sviluppatori, ecc...) che si muovono in una dimensione agile e in continua evoluzione.

Entro tale cornice le parti potranno sottoscrivere appositi accordi di lavoro agile, anche soltanto individuali, in modo tale da adattare, caso per caso, le regole delle modalità organizzative del rapporto in termini di orari e luoghi del lavoro, al fine di contemperare le esigenze dell'Azienda con preferenze personali o stili di vita sempre più differenziati e mutevoli e come tali gestibili solo a livello individuale o di prossimità.

Le predette disposizioni si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. In particolare, con la promozione dell'introduzione del *“Lavoro Agile”* nella P.A. si vogliono innescare cambiamenti positivi in termini di ammodernamento organizzativo e manageriale, in grado di sviluppare processi virtuosi con impatti positivi sul benessere dei lavoratori, sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa; tali obiettivi costituiranno parte della valutazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

3.2 Percorso normativo

Il tema della delocalizzazione del luogo di lavoro non è una novità per il nostro Paese: negli anni Novanta, nell'ottica dell'ammodernamento della P.A., con la Legge n. 191/1998 dalla c.d. *Bassanini ter*, è stato introdotto nel nostro ordinamento il Telelavoro; in seguito, il Decreto istitutivo, D.P.R. n. 70/1999, forniva indicazioni sulle caratteristiche ed i criteri per l'installazione ed il suo utilizzo.

Successivamente il *“Decreto crescita 2.0”*, convertito nella Legge n. 221/2012, stabiliva che le Amministrazioni Pubbliche fossero tenute ad attuare un piano di Telelavoro all'interno del quale specificare *“le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile utilizzare (...)”* l'istituto in questione.





Purtroppo le PP.AA. non hanno saputo sfruttare le opportunità di miglioramento ed efficientamento offerte dal Telelavoro, intrappolato da regole troppo rigide ed adempimenti burocratici che ne hanno impedito la diffusione e frenato dalla mentalità di dirigenti e manager aziendali che volevano esercitare un controllo diretto sull'attività del lavoratore.

In tempi recenti, anche sulla spinta dei grandi cambiamenti indotti nel mondo del lavoro dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, il legislatore ha sentito l'esigenza di ammodernare la visione della prestazione del lavoratore per passare da un'idea di lavoro legato alla presenza in azienda ad una concezione che invece pone in primo piano il raggiungimento degli obiettivi: i lavoratori sono liberi di auto-organizzarsi a patto che portino a termine i progetti stabiliti nei tempi e nelle scadenze previste.

La Legge per la Riforma della Pubblica Amministrazione, L.D. n. 124/2015, all'articolo 14 *"Promozione della conciliazione di vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche"*, prevede che queste ultime adottino misure organizzative idonee al rafforzamento del Telelavoro ed alla sperimentazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Smart-working e Co-working), fissando anche un obiettivo minimo di diffusione molto ambizioso: entro 3 anni dall'attuazione della Legge Delega i meccanismi di flessibilità lavorativa dovranno essere operativi almeno per il 10% dei dipendenti pubblici, qualora ne facciano richiesta.

Si ricorda, inoltre, la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, riguardante la creazione di condizioni di mercato più favorevoli ad un temperamento tra vita privata e vita professionale, al cui punto 48 si legge che il Parlamento *"sostiene il Lavoro Agile, un approccio all'organizzazione del lavoro basata su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in altro posto predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge..."*

Il percorso normativo si è concluso con l'emanazione della Legge n. 81 del 22/05/2017 *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro agile"*, il cui Capo II si occupa interamente del *"Lavoro Agile"* e le cui disposizioni, per espressa previsione normativa, *"si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001"*.

A questo intervento del Legislatore è prontamente seguita la Direttiva n. 3 del 26 giugno 2017, *"Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei Commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, con la quale viene completato il percorso tendente all'innovazione ed al superamento delle barriere culturali che hanno da sempre fortemente limitato il ricorso a forme di dislocazione della prestazione lavorativa e vengono forniti gli indirizzi per l'attuazione delle disposizioni in materia di lavoro agile attraverso una fase di sperimentazione.





4 Il Progetto

4.1 Il contesto aziendale

Il progetto si propone di inserire progressivamente nell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Sassari le nuove opportunità offerte dalla recente normativa sul Lavoro Agile, volte a favorire l'articolazione flessibile del lavoro nei tempi e nei luoghi, laddove possibile.

Nel caso di un'Azienda Ospedaliera è evidente che non tutti i dipendenti potranno beneficiare delle opportunità offerte della nuova normativa: la loro applicazione sarà infatti possibile solo laddove siano individuabili ruoli e funzioni pienamente compatibili con le modalità lavorative del lavoro agile e dove la possibilità di conciliare al massimo il binomio vita/lavoro non sia in contrasto con la missione tipica aziendale, ma possa eventualmente favorirla.

A grandi linee si può già intravedere come queste forme di flessibilità siano ben applicabili in molte aree di attività dei servizi di supporto, mentre quasi certamente non saranno applicabili nelle aree preposte all'attività di produzione.

Tra le strutture nelle quali sono rinvenibili ruoli e funzioni pienamente compatibili con le modalità lavorative del lavoro agile e personale potenzialmente in grado di fruire degli strumenti di flessibilità previsti dalla Legge n. 81/2017, sicuramente un posto di rilievo assumono i Sistemi Informativi aziendali, soprattutto per via dello svolgimento, al loro interno, di un gran numero di attività dematerializzate.

Il Servizio Sistemi Informativi della AOU Sassari ha intrapreso, in questi ultimi anni, un progetto di riorganizzazione del proprio Datacenter, basato sulla virtualizzazione, consolidamento e messa in sicurezza di tutti i sistemi server aziendali. Tale nuovo assetto assicura oggi maggiori livelli di sicurezza nella gestione dei sistemi e dei dati aziendali e un maggior grado di continuità operativa nei servizi erogati. L'intera gestione del Datacenter avviene oramai da postazioni remote e i dipendenti impiegati nelle attività di amministrazione dei sistemi possono svolgere tali mansioni da qualunque luogo.

Per progetto in oggetto è stato individuato il dipendente responsabile delle attività di amministrazione del Datacenter aziendale, come soggetto appropriato per l'applicazione in via sperimentale del lavoro agile, per il quale ricorrono tutte le condizioni soggettive ed oggettive di applicabilità della normativa ed in particolare:

4.1.1 Requisiti tecnico professionali del dipendente

Il lavoratore scelto per il progetto, possiede i requisiti derivanti dal ruolo e dalle mansioni svolte; in particolare, la natura dematerializzata del lavoro assegnato al dipendente, già interamente svolto da remoto dal proprio ufficio, consente allo stesso di svolgere le proprie mansioni in maniera del tutto indipendente dalla presenza fisica nei locali aziendali:

- *ampia autonomia professionale*: si tratta di un dipendente dotato di ampi margini di autonomia professionale, assegnato ad attività di gestione sistemistica – incarico particolarmente delicato dal punto di vista della sicurezza e della continuità operativa dei servizi ICT aziendali;
- *lavoro dematerializzato fungibile da qualunque postazione remota*: le attività svolte dal dipendente sono organizzate per obiettivi predefiniti dal responsabile della struttura e caratterizzate dall'assenza di scadenze o rapporti con l'utenza ed effettuabili prevalentemente per via telematica da qualunque sede remota;





- *attività lavorative critiche e bisognose di attenzione e concentrazione*: a causa dei compiti particolarmente delicati svolti sui sistemi viene richiesta al lavoratore la massima concentrazione e serenità; condizioni non sempre presenti con il lavoro in sede e non sempre conciliabili con lo stress psico-fisico derivato dai notevoli tempi di percorrenza automobilistica giornaliera. In caso di operatività da remoto il dipendente avrebbe modo di svolgere le stesse identiche attività in condizioni di minore stress e con una distribuzione delle operazioni in uno spettro orario giornaliero più ampio e più appropriato rispetto a quello consentito dal normale orario con presenza in ufficio (ad es. in ore serali, quando le attività di amministrazione sui sistemi hanno minore impatto per i servizi); inoltre verrebbero mitigati i rischi connessi al pendolarismo quotidiano, suscettibili di determinare l'indisponibilità del dipendente a fronte di situazioni impreviste; il tutto a beneficio dell'Azienda;

La specifica competenza professionale del dipendente coinvolto nel progetto lo rende, inoltre, il più adatto ad identificare eventuali problematiche e criticità inerenti la nuova modalità lavorativa ed a risolverle in autonomia operativa, rientrando tra le sue mansioni il miglioramento dell'efficienza e dell'affidabilità dei sistemi, nonché la loro costante innovazione.

4.1.2 Requisiti personali del dipendente

Il lavoratore scelto per il progetto, oltre ai requisiti derivanti dal ruolo e dalle mansioni svolte, possiede tutti i requisiti richiesti dal Legislatore per la partecipazione a tale forma di flessibilità; in particolare:

- *Distanza del luogo di residenza dalla sede di lavoro*: il dipendente risiede con la famiglia a Tortolì e giornalmente affronta il tragitto casa-lavoro-casa per un totale di 400 Km;
- *Utilizzo dello strumento per cure parentali*: il dipendente ha un figlio di 4 anni che ha necessità della presenza e delle attenzioni di entrambi i genitori; a tale scopo il dipendente ha già quasi totalmente utilizzato il congedo parentale appositamente previsto dalla normativa vigente;
- *Mancata fruizione da parte del coniuge di analogo strumento*: la moglie del Civai non può usufruire di alcun permesso per le cure al minore figlio, né accedere allo strumento del lavoro agile.

4.2 Descrizione dei benefici che si intende conseguire

La normativa sul *Lavoro Agile* permette, nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'Azienda, di individuare innovative modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, adeguate rispetto alla nostra organizzazione, alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente individuato e al miglioramento della qualità dei servizi erogati, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

4.2.1 I benefici per l'Azienda

L'interesse generale che le Pubbliche Amministrazioni hanno nel recepire la normativa sul *Lavoro Agile* è alimentato dagli effetti positivi relativi all'aumento della produttività ed al soddisfacimento dei requisiti di efficacia ed efficienza della P.A. stessa, conseguenza diretta del miglioramento della qualità di vita dei lavoratori. Le imprese che già utilizzano il lavoro agile registrano un miglioramento del morale dei dipendenti che si traduce, inevitabilmente, in riduzione dei livelli di stress, di conflitti in ambito sia lavorativo che familiare e di depressione ed infine anche in minori tassi di assenteismo. Il presente progetto si prefigge di ottenere i predetti benefici per la nostra azienda.





L'ipotesi di partenza è che il lavoratore, potendo fruire di forme delocalizzate di svolgimento della prestazione lavorativa, abbia meno distrazioni rispetto a quelle normalmente presenti in ufficio – dove telefoni, utenti e colleghi possono disturbarne la concentrazione – e sia stimolato a lavorare concentrandosi sugli obiettivi. Il recupero del tempo che il dipendente perde nel raggiungere il posto di lavoro – nel caso specifico assai rilevante - contribuisce al miglioramento della soddisfazione del dipendente, con riflessi positivi in termini di minori assenze e con riduzione della possibilità che questo intraprenda percorsi di avvicinamento al proprio nucleo familiare, costringendo l'Azienda ad investire risorse nella formazione di una nuova persona.

La concessione, al dipendente, della possibilità di svolgere la sua prestazione in maniera delocalizzata rispetto alla sede dell'azienda, comporta nei suoi confronti una manifestazione di fiducia che ne incoraggia ed incrementa l'indipendenza e l'autonomia, permettendogli di adattare la giornata lavorativa alle proprie esigenze, riuscendo a portare a termine i compiti e gli obiettivi assegnati nei tempi prestabiliti.

4.2.2 *I benefici per il lavoratore*

Il lavoratore individuato nel presente progetto, già orientato e responsabilizzato ad operare per obiettivi, una volta liberato dal vincolo della presenza in azienda, potrà gestire responsabilmente il proprio tempo lavoro in modo da poter meglio rispondere non solo alle esigenze aziendali, ma anche alle proprie esigenze di individuo; sarà probabilmente un lavoratore meno frustrato e più produttivo; avvertirà una minore pressione nello svolgimento delle proprie mansioni e si sentirà più attivo, gradendo maggiormente l'attività lavorativa rispetto a quando la svolge presso i locali dell'azienda.

Il presente progetto agevola la realizzazione del lavoratore all'interno della famiglia, permettendogli un bilanciamento ottimale con il lavoro. Potendo gestire più autonomamente gli orari di lavoro e svolgendo le mansioni direttamente dal luogo di residenza, il dipendente riuscirà a conciliare al meglio lo stile di vita proprio e della propria famiglia con le esigenze lavorative.

Un ulteriore beneficio riguarda il risparmio psico-fisico ed economico che deriva al lavoratore dalla riduzione degli spostamenti per recarsi quotidianamente in Azienda – circa 400 km e quasi 4 ore di auto - che reinvestiti portano entrambi ad un fattivo miglioramento della qualità della vita del dipendente.

4.3 Descrizione del Progetto

Col presente progetto si propone la sperimentazione del Lavoro Agile da parte del Collaboratore Tecnico Informatico Gilberto Civai, dipendente a tempo indeterminato ed in servizio presso il Servizio Sistemi Informativi aziendali, col ruolo di Sistemista, responsabile dell'amministrazione del Datacenter.

La sperimentazione, della durata di un anno, prevede una forma di dislocazione dell'attività lavorativa, senza individuazione di un luogo fisso, con rientro in sede per n. 2 giornate alla settimana, ed organizzazione autonoma dell'orario di lavoro da parte del lavoratore, nel rispetto dei limiti giornalieri e settimanali previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

4.3.1 *Modalità della prestazione*

Con l'attuazione del presente progetto si organizza una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e non una nuova categoria di rapporto giuridico tra datore di lavoro e lavoratore: in altri termini, non vengono alterati i profili concernenti il rapporto di lavoro; ciò che muta è il modello organizzativo adottato nell'espletamento della prestazione lavorativa, in particolare:





- la prestazione viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- la prestazione si configura come una prestazione svolta in parte da remoto, ma prevalentemente in diretta relazione temporale con la prestazione dell'ufficio, e quindi orientativamente nell'ambito degli orari vigenti;
- per lo svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente si avvale del Notebook e dello Smartphone aziendali già in dotazione, conformi alle norme di sicurezza aziendali.

4.3.2 *Contenuti della prestazione (mansioni assegnate)*

I processi in carico al dipendente riguardano attualmente l'amministrazione del Data Center aziendale e delle Infrastrutture, in particolare i seguenti assets aziendali:

- *Infrastrutture e Sistemi;*
- *Sistemi Server;*
- *Sistemi Storage;*
- *Infrastrutture di Rete;*
- *Infrastrutture di Sicurezza di Rete.*

Dal punto di vista granulare, il dipendente Gilberto Civai si occupa della:

- *attività di manutenzione proattiva sui sistemi, per assicurare la sicurezza e la continuità operativa;*
- *aggiornamenti sistematici e periodici sui sistemi, per assicurare la manutenzione evolutiva;*
- *progettazione, realizzazione ed implementazione di architetture di virtualizzazione, gestione dei Server fisici e virtuali;*
- *organizzazione ed ottimizzazione dei volumi di Storage per i Server aziendali;*
- *monitoraggio delle infrastrutture in caso di guasti disco e/o volumi;*
- *progettazione, implementazione e gestione dell'infrastruttura di rete aziendale in alta affidabilità;*
- *gestione del provisioning, cioè del processo mediante il quale un amministratore di sistema assegna risorse e privilegi agli utilizzatori di una rete;*
- *supporto per messa in dominio del parco macchine aziendali;*
- *implementazione del sistema della sicurezza aziendale per mitigare i rischi derivanti dalla rete pubblica ma anche da quella interna;*
- *creazione e configurazione dei server virtuali a supporto delle applicazioni;*

Tali processi di gestione sono oggi totalmente dematerializzati e possono essere considerati pienamente compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa in quanto caratterizzati da: gestione informatizzata dell'attività, mancanza di contatto diretto con l'utenza del servizio Sistemi Informativi, programmabilità delle attività ed obiettivi predefiniti dal Responsabile della Struttura, elevate competenze professionali ad utilizzare tutte le tecnologie informatiche, scarsa necessità di spostamenti di documentazione cartacea dalla sede di lavoro al luogo di dimora.





La grande maggioranza delle funzioni attribuite al dipendente non richiedono la presenza fisica dello stesso in servizio e già oggi vengono svolte da remoto, in sede aziendale differente e distante rispetto a quella che fisicamente ospita il Data Center; pertanto è indifferente che il dipendente svolga le proprie mansioni in locali aziendali o meno.

La massa di attività che possono essere svolte al di fuori della sede di servizio - elaborazione e redazione di progetti, amministrazione di Infrastrutture e Sistemi (Rete, Server e Storage), gestione e assistenza da remoto, scambio di documenti tramite Posta elettronica e simili - va ben oltre l'80% dell'impegno lavorativo del dipendente.

Le fasi di scambio, collaborazione e cooperazione con i colleghi della Struttura verranno supportate da strumenti di collaborazione e videoconferenza.

Pertanto non vi sono motivi ostativi alla concessione al dipendente della possibilità di espletare parte dell'attività lavorativa da un qualsiasi luogo differente dalla sede della struttura di appartenenza e di rientrare in servizio per n. 2 giornate alla settimana durante le quali potrà occuparsi di quelle eventuali attività che ne richiedono la presenza in Azienda, quali, a titolo esemplificativo: espansione, modifica e aggiornamento di componenti fisiche delle infrastrutture, attivazione di collegamenti fisici di rete soprattutto a livello di dorsali, controllo ambientale dei punti chiave delle infrastrutture, espansioni Storage e nuove implementazioni, sopralluoghi tecnici, confronto e coordinamento con i colleghi.

4.3.3 Obiettivi gestionali e Indicatori di risultato

Considerato che il dipendente lavora preminentemente sui processi di manutenzione e allo sviluppo di progetti ICT, il principale obiettivo delle sue azioni è quello di evitare, mediante sistematiche operazioni di carattere proattivo, l'insorgenza di problemi alla sicurezza e alla continuità operativa.

La regolare cura degli adempimenti ed il raggiungimento degli obiettivi è assicurato dalla puntuale tracciabilità degli interventi manutentivi svolti sui sistemi e la loro efficacia è data dalla mancanza di disservizi nel Datacenter.

Il principale indicatore di risultato, riguardo al raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati, è dato da elevati livelli di continuità di servizio - disponibilità dei sistemi con percentuale di *uptime* dei servizi del 99,9% - e dall'assenza di incidenti significativi in grado di determinare perdite di dati o blocco dei sistemi, per cause endogene al servizio.

4.3.4 Valutazione e rendicontazione dell'attività lavorativa

Il lavoratore è tenuto a registrare giornalmente, mediante *time sheet*, le attività che pone in essere con le relative tempistiche, ciò al fine di documentare l'attività svolta ed anche in previsione dell'adempimento dell'obbligo mensile di rendicontazione verso il proprio Responsabile. La rendicontazione sull'attività svolta in relazione agli obiettivi, alle modalità operative ed al rispetto dei termini programmati dovrà essere fatta in forma scritta.

Il Dirigente Responsabile del Servizio Sistemi Informativi è tenuto a vigilare sulla corretta applicazione e realizzazione del presente progetto; a tal fine:

- assegna gli obiettivi generali e specifici, nell'ambito delle mansioni previste dal profilo professionale del dipendente;





- concorda con il dipendente le giornate in cui lo stesso dovrà essere presente presso i locali dell'azienda, verificando che gli stessi siano sempre compatibili con le esigenze del Servizio di appartenenza,
- verifica, anche a campione, la presenza in servizio del dipendente assegnato al progetto, attraverso il sistema di Telepresenza, quando questo si registra come presente sul Portale telematico;
- verifica l'esecuzione dei compiti assegnati e la qualità dei risultati ottenuti, utilizzando allo scopo, tra gli altri, la registrazione delle sue attività tramite *time sheet* ed il report mensile inviato dal lavoratore, sollecitandone l'inoltro in caso di mancata ricezione nei termini concordati;
- predisporre la relazione semestrale di verifica sul lavoro svolto dal dipendente assegnato al presente Progetto, che una volta sottoscritta da entrambi dovrà essere inoltrata alla Direzione Generale.

Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'Amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità ed i criteri attraverso i quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore, nel rispetto di tali modalità, possono essere utilizzati ai fini della stesura della relazione semestrale.

4.3.5 Modalità di rilevazione della presenza in servizio

L'esecuzione della prestazione lavorativa avverrà in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno (senza la necessità di una postazione fissa) ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Quando il dipendente presterà la propria attività in locali differenti da quelli aziendali, dovrà segnalare la propria presenza in servizio attraverso l'inserimento, per via telematica, nell'apposita sezione dedicata del Portale del Dipendente, delle timbrature attestanti l'inizio e la fine dell'orario giornaliero di lavoro, indicando eventuali interruzioni e riprese dell'attività lavorativa. Quando l'attività verrà svolta in sede la registrazione avverrà attraverso le normali timbrature.

La prestazione si configura come svolta in parte da remoto, ma tendenzialmente in diretta relazione temporale con la prestazione dell'ufficio, e quindi orientativamente nell'ambito degli orari vigenti.

In ogni caso, in ragione di particolari esigenze di amministrazione dei sistemi, il dipendente potrà disporre autonomamente l'attività lavorativa nell'arco della giornata, con una distribuzione delle operazioni in uno spettro orario giornaliero più ampio e più appropriato rispetto a quello consentito dal normale orario con presenza in ufficio (ad es. in ore serali, quando le attività di amministrazione sui sistemi hanno minore impatto per i servizi), fermo restando i predetti limiti di durata massima dell'orario.

4.3.6 Scelta delle giornate di presenza in sede aziendale, variazioni ed eccezioni

Il dipendente, con riferimento alla settimana lavorativa e di concerto con il Responsabile del Servizio, definisce giornate di presenza in sede aziendale e quelle fuori sede.

Tale programmazione potrà essere variata, anche solo temporaneamente, per esigenze di servizio espresse dall'Azienda oppure esigenze espresse dal dipendente. Le variazioni dovranno essere comunicate dalla parte proponente con un preavviso di almeno 5 giorni, anche per consentire la programmazione del lavoro di team o gli interventi che ne richiedono la presenza in servizio.





Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore - e con ripristino entro la giornata lavorativa - sono computati ai fini del completamento dell'orario di lavoro purché il lavoratore si renda telefonicamente reperibile.

Se l'interruzione si protrae a lungo, recando grave danno all'espletamento del lavoro, il Dirigente Responsabile del Servizio Sistemi Informativi ha la facoltà di disporre il rientro immediato in sede aziendale, limitatamente al tempo di ripristino del Sistema.

Il Responsabile può inoltre convocare il dipendente per riunioni, incontri o specifiche necessità del Servizio, in aggiunta o in sostituzione dei rientri programmati, con un preavviso minimo di due giorni, salvo eventi dannosi gravi che possano essere risolti solo con la presenza in servizio del lavoratore.

4.4 Costi del Progetto

La realizzazione del progetto non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda.

Tutte le apparecchiature necessarie per lo svolgimento della prestazione individuale di lavoro, quali Notebook e telefono mobile sono già in possesso del dipendente, correttamente configurate e già ampiamente utilizzate dallo stesso tutte le volte che si sia presentata la necessità di operare al di fuori dell'orario di lavoro e/o in giornate nelle quali il dipendente non era in servizio, per garantire la continuità operativa e la sicurezza dei sistemi aziendali.

4.5 Oneri dell'Amministrazione

L'Azienda garantisce che la prestazione dell'attività lavorativa resa secondo la modalità del *Lavoro Agile* non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato e la posizione del lavoratore all'interno dell'Amministrazione; garantisce inoltre che il dipendente che si avvale di tale forma di lavoro non subisca penalizzazioni al fine del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'Amministrazione deve assicurare che la prestazione in *Lavoro Agile* si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute del lavoratore: a tale scopo, l'Azienda è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

4.6 Oneri del lavoratore

Il dipendente garantisce la presenza, presso la propria abitazione o altro locale in cui svolge i propri compiti, di una connessione Internet idonea all'espletamento delle mansioni assegnate.

Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite dall'Azienda.

4.7 Accordo tra le parti

La modalità di esecuzione del rapporto di lavoro definita nel presente progetto viene formalizzata mediante accordo tra le parti, stipulato per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa.

I contenuti dell'accordo dovranno disciplinare i seguenti aspetti:

- disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;





- assicurare l'immutabilità, ad opera dell'accordo, dei profili concernenti la natura del rapporto di lavoro intercorrente ed in particolare quelli riguardanti il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e le mansioni richiedibili al lavoratore;
- disciplinare le modalità di attestazione della presenza in servizio del lavoratore durante le giornate in cui lo stesso presta la propria opera al di fuori della sede aziendale;
- disciplinare le forme del recesso dall'accordo.

4.8 Adempimenti attuativi

Preliminarmente all'approvazione del presente progetto è necessario che il Servizio Risorse Umane curi i seguenti adempimenti e ne dia formale comunicazione al servizio proponente il progetto:

- la trasmissione del progetto alle OO.SS. di categoria, ai fini dell'informativa preventiva;
- la trasmissione al Comitato Unico di Garanzia, ai fini delle eventuali valutazioni e verifiche sul rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto delle discriminazioni;
- la predisposizione dell'integrazione al contratto individuale di lavoro già stipulato col dipendente Gilberto Civai, che definisca in forma scritta l'accordo tra le parti (dipendente e azienda).

Sassari, 03/11/2017

Il Responsabile del Progetto
(Dott. Luigi Spanu)

