

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1697 DEL 16/09/2025

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 13 del 26/02/2024

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: AVVIO DELLA DISCIPLINA SPERIMENTALE DELL'ISTITUTO DEL LAVORO AGILE PRESSO LE UNITÀ OPERATIVE COMPLESSE DI RADIOLOGIA DEI PRESIDI OSPEDALIERI DI BASSANO E SANTORSO AI SENSI DEGLI ARTICOLI 92 E SEGUENTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA SANITÀ STIPULATO IL 23 GENNAIO 2024.

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2025 Numero Proposta: 1668/25

Il Dirigente, Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane, nonché Responsabile del Procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale, regolamentare: f.to Sara Baldassin

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- gli articoli 92 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità stipulato il 23 gennaio 2024 disciplinano per la prima volta l'istituto contrattuale del lavoro agile dei dirigenti del ruolo sanitario, in attuazione dell'articolo 14, comma 3, della legge 7 agosto 2015, n. 124 con le successive modifiche e integrazioni sin qui intervenute e delle linee guida di cui alla direttiva 1 giugno 2017, n. 3/2017 del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la pubblica amministrazione;
- la disciplina tratteggiata dal contratto collettivo nazionale tiene conto della specificità delle prestazioni oggetto del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari con riguardo alle modalità di esecuzione della prestazione effettuata da remoto rispetto ad attività che presuppongono, al contrario, l'effettuazione di attività di natura clinica, diagnostica e assistenziale che richiedono necessariamente la relazione col paziente assistito in presenza;
- è stata adempiuta la procedura di confronto aziendale con le organizzazioni sindacali dei lavoratori prevista all'articolo 6 del suddetto contratto collettivo nazionale di lavoro per la determinazione dei criteri di accesso al lavoro agile da parte dei dirigenti sanitari (come da verbale di confronto in data 26 marzo 2024, allegato al presente provvedimento);
- in coerenza all'esito del suddetto confronto con le organizzazioni sindacali, sono state successivamente individuate le linee programmatiche per l'avvio di un progetto della durata di sei mesi per l'attuazione, in via sperimentale, della disciplina contrattuale del lavoro agile con riguardo ai dirigenti medici in servizio presso le unità operative complesse di radiologia dei presidi ospedalieri di Bassano e di Santorso, del quale è stata resa informativa alle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza sanitaria nella riunione del 14 gennaio 2025;
- il giorno 9 settembre 2025 si è tenuta presso la Direzione medica del presidio ospedaliero di Bassano una riunione (il cui verbale è conservato agli atti del procedimento) nel corso della quale è stato dato atto dell'esito delle istruttorie tecniche e amministrative sulla proposta di attivazione del progetto sperimentale "*Radiologia da remoto (progetto di lavoro agile)*" riguardo all'individuazione e alla disponibilità della necessaria strumentazione tecnologica, agli aspetti di gestione degli istituti contrattuali del rapporto di lavoro con prestazione a distanza anche con riferimento alla contabilizzazione dell'orario di lavoro, agli aspetti di sicurezza e protezione della prestazione lavorativa resa così come alla sicurezza e riservatezza dei dati trattati all'esterno delle strutture aziendali, alle modalità di rendicontazione periodica e valutazione finale degli esiti del progetto;
- all'esito dell'istruttoria è stato predisposto lo schema di accordo individuale disciplinante l'attività svolta in esecuzione del progetto anche con riguardo alla redazione dei *report* mensili dell'attività svolta da remoto e alla contabilizzazione dell'orario di lavoro, il cui testo si allega al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale;
- per quanto riguarda la specifica informativa sulla sicurezza della prestazione lavorativa al di fuori delle strutture aziendali, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ha provveduto all'aggiornamento del relativo documento risultante dall'allegato al presente provvedimento;
- l'avvio e la realizzazione del procedimento sperimentale del quale trattasi non comportano nuovi oneri di spesa del personale sul bilancio dell'Azienda.

Visti e richiamati:

- l'articolo 14, comma 3, della legge 7 agosto 2015, n. 124 con le successive modifiche e

integrazioni sin qui intervenute;

- le linee guida di cui alla direttiva 1 giugno 2017, n. 3/2017 del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la pubblica amministrazione;
- gli articoli 92 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità stipulato il 23 gennaio 2024 di disciplina del lavoro agile.

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" quale dirigente responsabile del procedimento, propone al Direttore generale l'adozione dei provvedimenti organizzativi di avvio delle attività del progetto sperimentale denominato "*Radiologia da remoto (progetto di lavoro agile)*".

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Vista l'attestazione in merito all'assumibilità della spesa proposta, sottoscritta dal titolare del budget;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

1. di prendere atto del verbale in data 26 marzo 2024 di confronto con le organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria per la determinazione dei criteri di accesso al lavoro agile, come da allegato parte integrante del presente provvedimento;
2. di disporre l'avvio del progetto sperimentale della durata di sei mesi "*Radiologia da remoto (progetto di lavoro agile)*" del quale è stata resa apposita informativa alle organizzazioni sindacali dell'area della dirigenza sanitaria nella riunione del 14 gennaio 2025, in conformità all'esito dell'istruttoria effettuata secondo quanto riportato nelle premesse, con decorrenza dal giorno 15 settembre 2025 determinandone pertanto la scadenza il giorno 14 marzo 2026;
3. di stabilire che il progetto potrà essere replicato sulla base degli esiti della sperimentazione;
4. di approvare lo schema dell'accordo individuale per la disciplina della prestazione lavorativa con modalità agile nell'ambito del progetto sperimentale denominato «*Radiologia da remoto*» unitamente alla specifica informativa sulla sicurezza della prestazione lavorativa al di fuori delle strutture aziendali, in conformità ai testi allegati al presente provvedimento del quale costituiscono parte integrante;
5. di delegare i Direttori delle unità operative complesse di radiologia dei presidi ospedalieri di Bassano e di Santorso a:
 - a. individuare – anche eventualmente secondo criteri di rotazione limitatamente alla quantità della dotazione strumentale a disposizione - il personale dirigente che presta la propria disponibilità volontaria alla partecipazione al progetto;

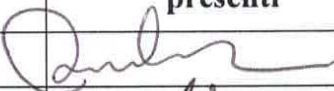
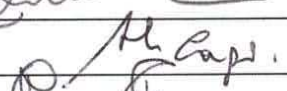
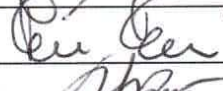
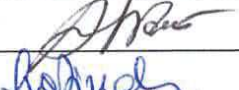
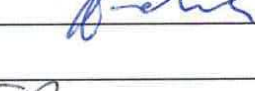
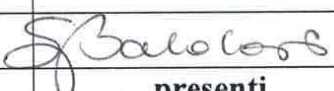
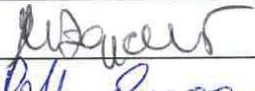
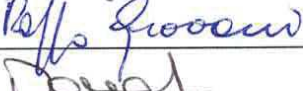
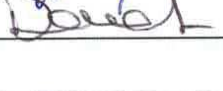
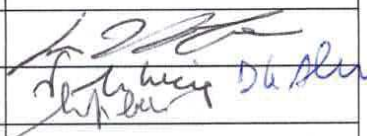
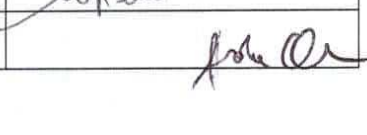
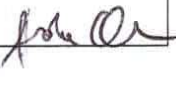
- b. effettuare il monitoraggio mensile dei risultati dell'attività di ciascun dirigente sulla base del resoconto ("*report*") elaborato e trasmesso ai fini della contabilizzazione dell'orario di lavoro;
 - c. individuare e declinare, d'intesa con le rispettive Direzioni mediche, gli indicatori del monitoraggio che saranno presentati alla scadenza dei sei mesi di durata del progetto per la valutazione dei risultati raggiunti e per l'eventuale prosecuzione;
6. di delegare all'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" l'adempimento degli aspetti amministrativi della gestione degli accordi individuali stipulati per l'esecuzione del progetto;
 7. di dare atto che l'avvio e la realizzazione del progetto sperimentale del quale trattasi non comportano nuovi oneri di spesa del personale sul bilancio dell'Azienda;
 8. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per dieci giorni continuativi, inviata contestualmente al collegio sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22 luglio 2022.

VERBALE DI CONFRONTO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'

“Criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto e criteri di priorità per l’accesso agli stessi”

Art. 6, comma 3, lett. i) CCNL Area Sanità 23/01/2024 - triennio 2019-2021

Il giorno 26 marzo 2024, presso la Direzione Generale, sala Collegio Sindacale nel piano mezzanino del P.O. Bassano del Grappa, si è tenuto l’incontro tra la delegazione dell’Azienda Ulss 7 e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza dell’Area Sanità (incontro convocato con nota prot. N. 27224 del 20/03/2024).

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore della Funzione Territoriale dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	presenti
per ANAAO ASSOMED	
per CIMO	
per FP CGIL	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL	
per AAROI EMAC	
per FVM	
per FASSID	
per FESMED	

PREMESSO che:

- rientra tra le materie oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 3 lett. i), CCNL Area Sanità 23/01/2024, triennio 2019-2021;

i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

- il CCNL 2019-2021 Area Sanità, al titolo IX, disciplina il lavoro a distanza ed in particolare il lavoro agile e da remoto;
- l'art. 92 del suddetto CCNL definisce lavoro agile quale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- l'art. 97 del medesimo CCNL prevede che il lavoro da remoto sia prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa;
- con deliberazione n. 2186 del 17.12.2021, l'Azienda, in conformità alla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29.12.2023, ha adottato il Regolamento aziendale sul lavoro agile ("smart working");
- al fine di recepire quanto disposto dal nuovo CCNL Area Sanità e favorire il miglioramento continuo delle condizioni di benessere dei lavoratori, l'Azienda intende individuare innovative modalità di organizzazione del lavoro, basate sulla flessibilità, sulla rilevazione dei bisogni del personale e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltre che delle necessità organizzative aziendali;
- in tale ottica, l'Azienda ha proposto alle OO.SS. i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi e l'attivazione in via sperimentale del progetto "Lab Remoto", che coinvolge i dirigenti dell'UOC Laboratorio Analisi Santorso;

Tutto ciò premesso, le Parti ritengono di condividere:

1) i seguenti criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e criteri di priorità per l'accesso:

- a) l'effettuazione della prestazione lavorativa in lavoro agile è possibile per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici e con la finalità di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa;
- b) ove necessario per la tipologia di attività svolta dai dirigenti e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il dirigente concorda con l'Azienda o Ente i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta di luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dirigente è tenuto ad accertare la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso;
- c) sono esclusi dal lavoro agile, ai sensi dell'art. 93 CCNL Area Sanità 23.01.2024:

- i lavori in turno;
- i lavori che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili;
- le attività ispettive, di polizia giudiziaria;
- le attività che per l'erogazione della prestazione necessitano della presenza fisica del dirigente.

Tra le attività che necessitano della presenza fisica del dirigente, rientrano, a titolo esemplificativo, le prestazioni che richiedono un contatto diretto con l'utente per la consegna o il ricevimento di materiali e documenti, l'esame obiettivo del paziente, la somministrazione di terapia farmacologica ecc.. In ogni caso la compatibilità dell'attività alla modalità di lavoro agile deve essere previamente verificata dal Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del dirigente.

- d) l'Azienda, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, fermo restando l'obbligo da parte dei dirigenti di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza;
- e) l'Azienda in attuazione dell'art. 18 L. 22 maggio 2017 n. 81, riconosce priorità nell'accesso al lavoro agile, alle richieste di:
 - genitori di figli fino a 12 anni;
 - genitori di figli in condizioni di grave disabilità (senza limite di età del figlio);
 - lavoratrici e lavoratori che sono essi stessi portatori di grave disabilità;
 - i caregiver ovvero chi si prende cura di un familiare che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata o sia titolare di indennità di accompagnamento;
- g) inoltre l'Azienda applica ulteriori criteri sussidiari di priorità in presenza di:
 - più figli minori, con precedenza in relazione al maggior numero e alla minore età di essi;
 - esigenze di cura e assistenza di familiari (diverse da quelle già considerate);
 - condizioni di salute (diverse da quelle già considerate) che rendono disagiata la raggiungimento della sede di lavoro;
 - lavoratrici o lavoratori che non beneficiano di altri istituti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
 - distanza dell'abitazione dalla sede di lavoro, in termini di tempo di percorrenza.

2) i seguenti criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro da remoto e criteri di priorità per l'accesso:

- ai sensi dell'art. 97 CCNL Area Sanità 23/01/2024, le Aziende o Enti possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del dirigente e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso l'Unità Operativa/Servizio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Aziende o Enti, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 27 CCNL (Orario di lavoro dei dirigenti);
- le attività eseguibili da remoto devono avere le seguenti caratteristiche:
 - essere codificabili, standardizzabili e gestibili efficacemente tramite l'utilizzo di procedure informatiche (es. caricamento dati, sviluppo software, rilevazioni ministeriali effettuate mediante piattaforme informatiche, assistenza informatica on line);

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'M' on the left and various initials like 'Sf', 'L', 'G', 'd', '3' on the right.]

- riferirsi a validazioni cliniche dei risultati di esami eseguiti presso i laboratori aziendali con sistema di riconoscimento e tracciabilità dell'operatore;
 - essere monitorabili a distanza dal responsabile di struttura;
- per l'accesso al lavoro da remoto si applicano, in quanto compatibili, i medesimi criteri di priorità previsti per il lavoro agile;

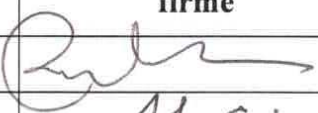
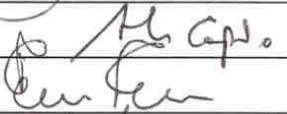
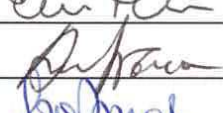
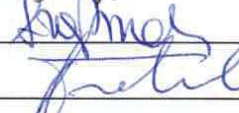
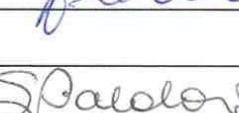
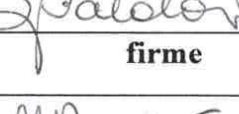
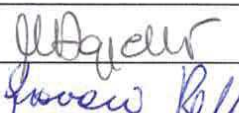
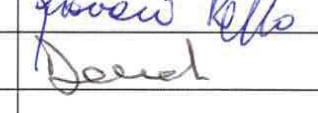
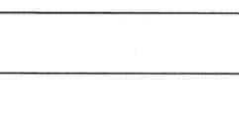
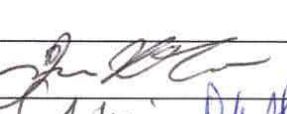
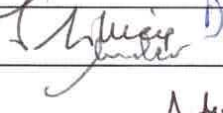
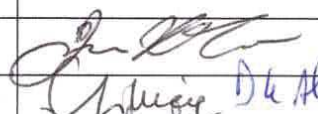
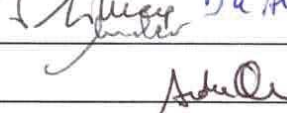
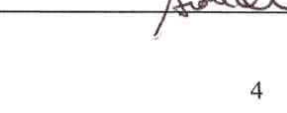
3) i contenuti del progetto sperimentale "Lab remoto" riportati in allegato al presente verbale di confronto;

4) la necessità, al termine della fase sperimentale della durata di 6 mesi, di rivedere le azioni realizzate e i risultati raggiunti.

Le parti si riservano di rivedere i criteri generali di accesso al lavoro agile e da remoto, anche alla luce delle modifiche normative intervenute con il nuovo CCNL, con particolare riferimento ai criteri di valutazione delle prestazioni e alla formazione.

Letto approvato e sottoscritto.

Bassano del Grappa, 26 marzo 2024

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	firme
Direttore Amministrativo dott.ssa Michela Conte	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Eddi Frezza	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Antonio Stano	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano dott.ssa Sira Bizzotto	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore della Funzione Territoriale dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	firme
per ANAAO ASSOMED	
per CIMO	
per FP CGIL	
per FEDERAZIONE CISL MEDICI	
per UIL FPL	
per AAROI EMAC	
per FVM	
per FASSID	
per FESMED	


ACCORDO INTEGRATIVO DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
per la disciplina della prestazione lavorativa in modalità agile
nell'ambito del progetto sperimentale denominato «RADIOLOGIA DA REMOTO»

N. _____ di reg. contratti del _____

Premesso che

- il titolo IX (articoli 92 e seguenti) del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità stipulato il 23 gennaio 2024 disciplina le modalità del "Lavoro a distanza" dei dirigenti del ruolo sanitario delle Aziende del Servizio sanitario nazionale;
- le funzionalità del sistema informatico delle strutture operative delle unità operative complesse di radiologia dei presidi ospedalieri di Bassano e Santorso consentono l'esecuzione a distanza dei referti degli esami eseguiti nelle strutture aziendali mediante una postazione di lavoro mobile;
- l'Azienda ha avviato un progetto di natura sperimentale della durata di sei mesi, denominato «Radiologia da remoto», che prevede l'adempimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte dei dirigenti medici assegnati alle unità operative complesse di radiologia, avvalendosi delle clausole contenute nel suddetto contratto collettivo;

tutto ciò premesso, tra l'**Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana**, con sede in Bassano del Grappa – Via dei Lotti 40 - C.F. n. 00913430245, in persona del Direttore generale dott. Carlo BRAMEZZA nato a Treviso il giorno 04/05/1967 domiciliato per la carica presso la sede dell'Ente in Bassano del Grappa alla via dei lotti 40

e il dipendente

☐ dr. ☐ dr.ssa _____ nome cognome
in qualità di dirigente medico nella disciplina di radiodiagnostica in servizio presso l'unità operativa complessa di radiologia del presidio ospedaliero di ☐ Bassano ☐ Santorso
che dichiara la propria adesione al suddetto progetto sperimentale per l'effettuazione di attività di lavoro in modalità agile dal seguente domicilio e con le seguenti modalità di contatto: indirizzo: _____
comune: _____
contatto telefonico: _____
contatto pec o email: _____

si conviene e si stipula quanto segue
articolo 1 (Durata ed efficacia dell'accordo)

- 1.1 In considerazione della natura sperimentale del progetto, il presente accordo ha **decorrenza dal giorno 15/9/2025** e durata di mesi sei, con **scadenza il giorno 14/3/2026**. Non sono consentite forme tacite di rinnovo a scadenza.
- 1.2 Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, si rinvia alle clausole del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità.

articolo 2 (Oggetto dell'accordo)

- 2.1 A integrazione e precisazione degli obblighi di prestazione lavorativa previsti dal contratto individuale di lavoro in essere, la presente scrittura disciplina in via sperimentale l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, al di fuori delle strutture aziendali mediante idonea

postazione di lavoro mobile, nell'ambito dei turni di servizio assegnati al dipendente da parte del dirigente responsabile della sede dell'unità operativa complessa di radiologia di afferenza nel corso della validità dell'accordo.

- 2.2 L'operatività della postazione mobile assegnata è subordinata alla necessità del dipendente di avvalersi, nel luogo scelto per la prestazione lavorativa a distanza, di una linea di collegamento internet in propria disponibilità.
- 2.3 La prestazione lavorativa a distanza resa in modalità agile è effettuata in alternanza alla prestazione lavorativa resa in presenza nelle strutture aziendali secondo turni e criteri di rotazione programmati dal direttore dell'unità operativa complessa di afferenza e individuati in coerenza alle priorità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore, tra le quali si richiamano, a titolo esemplificativo, le esigenze di cura di figli minori, le esigenze di cura di familiari conviventi e i maggiori tempi di percorrenza dall'abitazione all'ordinaria sede di lavoro.
- 2.4 La prestazione in modalità agile non comporta nessuna indennità di trasferta, di lavoro in sedi disagiate, di lavoro svolto in condizioni di rischio e non dà luogo né al rimborso di oneri sostenuti per l'espletamento della prestazione lavorativa fuori delle strutture aziendali, né per l'eventuale utilizzo di strumentazione nella diretta disponibilità del dipendente.
- 2.5 Al presente accordo è allegata una specifica informativa al dipendente in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro effettuato al di fuori dei locali delle strutture dell'Azienda.

articolo 3 (Caratteristiche del luogo della prestazione in modalità agile)

- 3.1 Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile la sede di lavoro continua ad essere l'ordinaria sede di assegnazione prevista dal contratto individuale di lavoro.
- 3.2 Il luogo di svolgimento del lavoro a distanza è quello indicato nel presente accordo individuale;
- 3.3 Il luogo individuato per la prestazione di lavoro a distanza può essere soggetto a modifiche, previa autorizzazione da parte del dirigente responsabile dell'ordinaria sede di lavoro del dipendente, che ne verifica l'idoneità in corrispondenza alle seguenti caratteristiche:
 - la prestazione lavorativa in modalità agile non può in ogni caso essere svolta all'estero;
 - sono esclusi gli spazi pubblici o i luoghi aperti al pubblico (come, ad esempio, i caffè, i ristoranti, i parchi, le biblioteche o le aree comuni di alberghi);
 - la presenza nel luogo prescelto delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoro secondo l'allegata informativa;
 - la piena operatività della dotazione informatica e della strumentazione telefonica;
 - l'idoneità del luogo a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni che vengono trattate dal lavoratore.
- 3.4 L'autorizzazione del dirigente responsabile alla variazione del luogo della prestazione lavorativa dev'essere comunicata agli uffici dell'unità operativa complessa "Gestione risorse umane".

articolo 4 (Attività svolta con modalità di lavoro agile)

- 4.1 Il lavoratore deve prendersi carico del lavoro giornaliero assegnato in turnistica dal direttore dell'unità operativa complessa di radiologia di afferenza.
- 4.2 Durante l'orario di operabilità in modalità agile, il lavoratore deve garantire la refertazione di quanto gli viene assegnato nei tempi già previsti per il lavoro in presenza.
- 4.3 Il dirigente medico radiologo referta e firma digitalmente con modalità a distanza gli esami eseguiti presso le strutture aziendali secondo quanto già previsto dalle attuali funzionalità del Sistema Informatico RIS/PACS con assegnazione diretta e con controllo da remoto di quanto eseguito dal lavoratore. Il rilascio dei referti con firma digitale a distanza avviene nel rispetto dei requisiti di legge ed in particolare dei protocolli di dematerializzazione della documentazione clinica rilasciati dal Ministero competente.

articolo 5 (Strumentazione)

- 5.1 Nei limiti della strumentazione tecnologica disponibile, i lavoratori vengono dotati dall'azienda degli strumenti informatici necessari all'espletamento del servizio a distanza, adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, tali da ottimizzare la prestazione e garantire la tutela dei dati aziendali.

- 5.2 In particolare, al dipendente è assegnata in comodato una “*postazione di lavoro*”; per postazione si intende il sistema tecnologico/logistico attraverso il quale si realizza la prestazione lavorativa del dipendente e garantisce idoneità e conformità con l'attuale normativa in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; la postazione di lavoro include la seguente strumentazione:

- monitor e software di lavoro RIS/PACS e microfono per refertazione, configurata con client VPN per collegamento con linea di connessione del dipendente.

- 5.3 Il dipendente ha l'obbligo di restituire la strumentazione aziendale assegnata in stato di piena efficienza al termine di ciascun ciclo di uno o più giorni di prestazione lavorativa svolta in modalità agile, secondo la turnazione assegnata.
- 5.4 L'Azienda è esonerata da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali danni a cose o persone procurati da un uso improprio delle apparecchiature assegnate.

articolo 6 (Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati)

- 6.1 Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente. Il dipendente è, altresì, personalmente responsabile della sicurezza dei dati trattati, anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un adeguato luogo di lavoro.
- 6.2 Al fine di salvaguardare i documenti e le informazioni trattati dal dipendente in Smart Working, il dipendente è tenuto a rispettare la normativa applicabile secondo le prescrizioni dell'autorizzazione al trattamento e le istruzioni del proprio direttore di riferimento.

articolo 7 (Sicurezza sul lavoro)

- 7.1 L'Azienda attua gli obblighi di tutela della salute e della sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro secondo le indicazioni contenute nell'informativa specifica sulla salute e la sicurezza della prestazione di lavoro resa al di fuori delle strutture aziendali.
- 7.2 Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione qualora non venga svolta all'interno di locali aziendali e collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

articolo 8 (Responsabilità)

- 8.1 Per la prestazione resa a distanza al di fuori delle strutture aziendali, restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e dal codice di comportamento aziendale, che disciplinano i doveri di comportamento e la responsabilità disciplinare dei dipendenti dell'Azienda con riguardo ai rapporti con i responsabili, con gli altri dipendenti e con i terzi.
- 8.2 La prestazione di lavoro svolta in modalità agile non modifica il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro che sarà applicato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.
- 8.3 Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

articolo 9 (Fasce di operabilità e di contattabilità)

- 9.1 Fatta salva la fascia di inoperabilità (dalle ore 22:00 alle ore 06:00 del giorno successivo) nonché di successione dei turni di servizio nel rispetto del riposo settimanale e di almeno undici ore consecutive di riposo tra un turno e l'altro, la prestazione nelle giornate di lavoro in modalità agile è resa dal dipendente all'interno della fascia di operabilità, tra le ore 06:00 e le ore 22:00, senza vincoli di orario prestabiliti.
- 9.2 Per ciascun giorno di lavoro agile, il dipendente garantisce la seguente fascia di contattabilità nella quale può essere contattato via telefono, email o simili strumenti di comunicazione:

dalle ore: 09:00 alle ore: 13:00

- 9.3 Nella fascia oraria di contattabilità il lavoratore assicura la propria disponibilità a collaborare con i colleghi in presenza per la distribuzione di eventuali carichi di lavoro eccedenti o per consulenze a distanza.
- 9.4 Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può fruire, ove ne ricorrano i relativi presupposti, dei permessi orari previsti dal contratto collettivo secondo le ordinarie modalità previste per il lavoro in presenza.
- 9.5 Durante la fascia di contattabilità è fatto obbligo al dipendente di tenere il telefono di contatto sempre a propria disposizione e di verificare costantemente le caselle di posta elettronica di contatto (email o pec), rispondendo prontamente alle chiamate o alle email o alle pec ricevute; per tutta la durata della fascia di contattabilità il telefono e i servizi di posta elettronica utilizzati dovranno essere in condizioni idonee a ricevere e trasmettere verificando costantemente il segnale di ricezione e lo stato di carica della batteria dei dispositivi; il dipendente ha l'obbligo di comunicare senza indugio al proprio dirigente responsabile le eventuali avarie telefoniche o dei circuiti telematici utilizzati;
- 9.6 Ai sensi del vigente C.C.N.L. il diritto alla disconnessione dei dirigenti sanitari (per il quale al di fuori dell'orario della fascia di contattabilità non sono richiesti contatti con i colleghi o con il responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda) non si applica alle situazioni di emergenza.

articolo 10 (Rilevazione dell'attività svolta in modalità agile. Rendicontazione mensile)

- 10.1 La contabilizzazione dell'orario avviene attraverso l'inserimento all'angolo del dipendente della causale di "lavoro agile (smart-working)" in corrispondenza del giorno programmato e comporta la contabilizzazione del peso orario associato alla relativa causale giornaliera, pari a sei ore.
- 10.2 Fatta salva l'eventuale eccedenza oraria rilevata a seguito di richiamo al lavoro in presenza nei casi previsti all'articolo successivo, nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario.
- 10.3 Il dipendente trasmette mensilmente al direttore dell'unità operativa di afferenza la rendicontazione dell'attività svolta nelle giornate di lavoro agile come da scheda allegata ai fini della valutazione di congruità del volume di attività svolto rispetto al peso orario stabilito in ciascuna giornata di lavoro agile.

articolo 11 (Sospensioni e interruzioni dell'attività di lavoro agile. Situazioni di emergenza)

- 11.1 Con comunicazione che deve pervenire di regola almeno il giorno prima o comunque in tempo utile per l'inizio del turno di servizio, per sopravvenute esigenze organizzative il direttore dell'unità operativa di afferenza può disporre la sostituzione della turnazione di uno o più giorni di lavoro agile programmati e autorizzati con attività da svolgere in presenza; l'ordine di servizio in presenza (in sostituzione di giornate di lavoro agile precedentemente programmate) non comporta il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
- 11.2 Durante l'espletamento dell'attività di lavoro con modalità agile, il dipendente ha l'obbligo di segnalare prontamente al responsabile di riferimento le anomalie nel funzionamento del telefono o della strumentazione in dotazione. Laddove le suddette problematiche rendono temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa a distanza, il direttore dell'unità operativa può richiamare il dirigente a lavorare in presenza: in tal caso il dirigente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
- 11.3 È facoltà del dirigente responsabile di interrompere la prestazione con modalità agile già iniziata laddove il servizio non garantisce gli standard qualitativi richiesti ovvero per altre esigenze aziendali anche connesse a impreviste situazioni di emergenza (quali, a titolo esemplificativo malattie di colleghi o altri imprevisti) che richiedono il richiamo in presenza del dirigente.
- 11.4 Il richiamo in presenza comporta il riconoscimento:
- dell'eventuale orario svolto in modalità agile dall'inizio della fascia di contattabilità, fino alla fine della fascia di contattabilità o fino al momento del richiamo in presenza intervenuto durante la fascia di contattabilità;



- dell'orario risultante dalle timbrature in entrata e in uscita rilevato nello stesso giorno dal timbratore della struttura aziendale di afferenza fino a completamento dell'orario giornaliero dovuto.

11.5 Non è ammesso il trattenimento oltre l'orario giornaliero dovuto; sono fatti salvi i soli casi di richiamo in presenza a fronte di situazioni di emergenza nei quali l'eventuale eccedenza oraria rispetto all'orario giornaliero dovuto può dar luogo a riconoscimento di orario straordinario.

11.6 Al dirigente richiamato al lavoro in presenza nei casi previsti dal presente articolo viene successivamente riconosciuto il diritto al riposo compensativo in caso di interruzione del riposo giornaliero di almeno undici ore continuative.

articolo 12 (Dichiarazioni del dipendente)

12.1 Il dipendente autorizza il trattamento dei propri dati personali, ai sensi del decreto legislativo n. 196 del 2003, del GDPR n. 2016/679/UE (Regolamento europeo sulla protezione dati) e del decreto legislativo del 10 agosto 2018 n. 101, per le finalità connesse e strumentali alla gestione del presente accordo.

12.2 Il dipendente dichiara inoltre:

- ☐ di aver preso visione dell'informativa sulla sicurezza dei lavoratori predisposta dal servizio di prevenzione e protezione dell'Azienda, riguardante la prestazione lavorativa resa al di fuori delle strutture aziendali;
- ☐ di rilasciare, con la sottoscrizione in calce al presente accordo, quietanza di ricevuta dell'informativa sulla sicurezza dei lavoratori, che viene allegata alla presente scrittura;

12.3 Ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (con le modifiche sin qui intervenute), il dipendente attesta sotto la propria responsabilità, con dichiarazione avente a ogni effetto valore di

dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà

che il luogo scelto per l'esecuzione della prestazione al domicilio indicato nella presente scrittura integra i requisiti di conformità richiesti dall'informativa aziendale sulla sicurezza dei lavoratori allegata alla presente scrittura.

Letto, approvato e sottoscritto.

Luogo e data: _____

Il dipendente

Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana

(firma)

Il Direttore generale

INFORMATIVA

Tutela della Salute e della Sicurezza del personale in Lavoro Agile (art. 22 comma 1 Legge 81/2017 e D.Lgs. 81/2008)

1. PREMESSA

Il presente documento mira a fornire ai lavoratori dell'ULSS 7 Pedemontana indicazioni utili in relazione alla tutela della salute e sicurezza, durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Questa modalità lavorativa è prestata con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dall'Unità Operativa/Servizio al quale il lavoratore è assegnato.

Tale modalità di prestare la propria attività lavorativa può essere svolto:

- a) al domicilio del lavoratore;
- b) in altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal Datore di Lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

È dunque dovere del lavoratore mettere in atto ogni comportamento utile a limitare i rischi derivanti dall'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, dove viene meno la possibilità da parte del Datore di Lavoro di verifica puntuale del rispetto dei principi ergonomici e tecnici di salute e sicurezza sul lavoro; pertanto il lavoratore:

- 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.

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

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza

ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

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

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

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per il lavoratore che effettua attività di lavoro agile/smart working.

2. PRINCIPI GENERALI

I luoghi di lavoro individuati per l'esecuzione della prestazione lavorativa devono rispettare, per quanto possibile, le indicazioni previste per la sicurezza dei videoterminalisti.

Il lavoratore deve dunque rifarsi a quelle indicazioni per ciò che riguarda:

- a) i requisiti generali dei luoghi di lavoro;
- b) le caratteristiche della postazione di lavoro;
- c) le pause da rispettare;
- d) la corretta postura da tenere.

A) MICROCLIMA

Nei luoghi di lavoro devono essere garantite adeguate condizioni di salute e di benessere relativamente alla temperatura a cui si è esposti e alla qualità dell'aria, sia ricorrendo a scambi naturali con l'ambiente esterno sia utilizzando appositi impianti di riscaldamento e condizionamento dell'aria. Numerosi sono i fattori che influiscono sul microclima, non ultimi il tipo di attività fisica svolta e l'abbigliamento indossato, di seguito sono indicate le condizioni per lavorare in un ambiente dal punto di vista microclimatico ottimale:

- è preferibile operare in un ambiente di lavoro con temperatura invernale oscillante tra i 18 °C e i 22 °C;
- è preferibile una differenza di temperatura interna estiva inferiore all'esterna di non più di 7 °C;
- per le attività svolte all'esterno è raccomandabile, ove possibile, evitare le ore della giornata in cui gli UV sono più intensi (ore 11,00 - 15,00 oppure 12,00 - 16,00 con l'ora legale).

I lavoratori devono ricercare le soluzioni che consentano loro il migliore comfort termico e microclimatico.

B) RISCHIO RUMORE

Le principali cause di rumorosità sono identificabili:

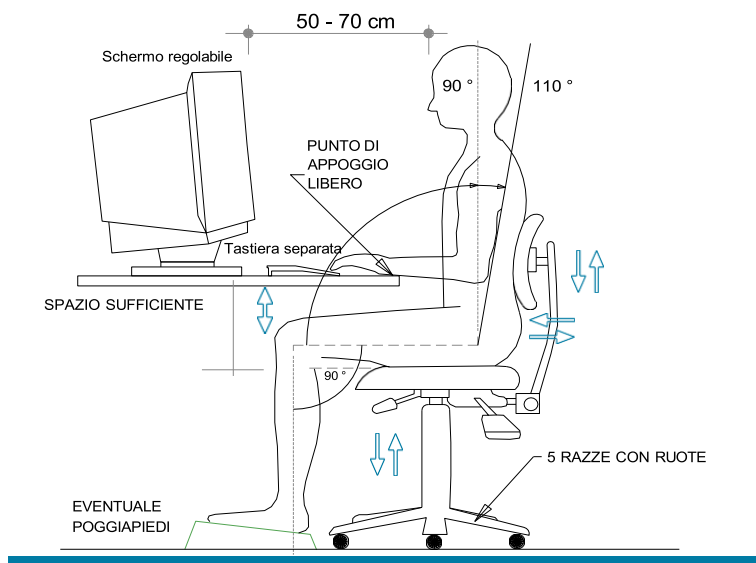
- a) nell'eccessivo affollamento;
- b) nel sovrapporsi di conversazioni ad elevato volume;
- c) nel traffico veicolare;
- d) nell'uso in contemporanea di cellulari, telefoni e apparecchiature rumorose. I lavoratori devono evitare che il luogo di lavoro risulti rumoroso.

C) RISCHIO ELETTRICO

Durante l'esecuzione della prestazione lavorativa i lavoratori devono porre in essere comportamenti adeguati a limitare il rischio elettrico. Di seguito sono elencate alcune misure necessarie a tal fine:

- a) prese, interruttori ed apparecchiature elettriche devono essere mantenuti integri e ben fissati alle pareti;
- b) le apparecchiature devono essere utilizzate in conformità con le istruzioni d'uso fornite dal costruttore nel Manuale d'Uso e Manutenzione che ogni attrezzatura ha a disposizione;
- c) verificare che l'attrezzatura utilizzata abbia la Marcatura CE;
- d) 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;
- e) deve essere evitato l'uso di prese o apparecchiature elettriche in situazioni in cui potrebbero trovarsi a contatto con acqua o altri liquidi conduttori;
- f) l'inserimento o il disinserimento delle prese elettriche devono avvenire ad apparecchiatura spenta e, in ogni caso, il disinserimento della presa non deve MAI avvenire tirando il cavo elettrico, ma impugnando correttamente la spina;
- g) 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;
- h) nella scelta della presa elettrica da utilizzare verificare prima la compatibilità con la spina da collegare; nel caso questa non sia compatibile è necessario utilizzare gli appositi adattatori;
- i) è vietato l'utilizzo di prese multiple collegate in cascata.

D) POSTAZIONE DI LAVORO



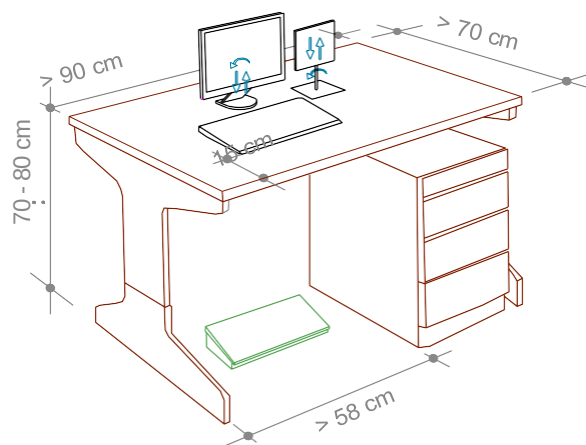
Il lavoro al videoterminale può causare l'insorgenza di disturbi muscolo scheletrici e affaticamento visivo; per evitarne l'insorgenza gli elementi che possono incidere in maniera sostanziale sono i seguenti:

Il piano di lavoro

Il piano di lavoro deve essere di ampiezza tale da poter disporre convenientemente tutti gli strumenti necessari all'attività, consentendo la libertà di movimento per utilizzarli agevolmente, e permettere uno spazio di appoggio delle mani e delle braccia di circa 10-20 cm.

Il lavoratore deve poter utilizzare i diversi dispositivi mantenendo sempre una posizione confortevole, senza dover estendere o ruotare in modo improprio il corpo. Al di sotto del piano deve esserci lo spazio per un comodo movimento delle gambe, per permettere di cambiare posizione durante l'attività, con profondità di almeno 70 cm e con uno spazio tra le cosce e la parte inferiore del piano. Il piano di lavoro deve essere inoltre stabile, in grado di sostenere tutto il materiale d'uso, ma anche sostenere senza cedere o ribaltarsi il peso di una persona che si appoggia su un bordo o su un angolo.

Il piano non deve avere spigoli vivi, ma arrotondati. Per quanto riguarda l'altezza, in condizioni ottimali dovrebbe



essere regolabile a seconda delle esigenze del lavoratore ma in generale deve essere tale da permettere che il lavoratore mantenga la schiena dritta e le braccia possano essere verticali, con gli avambracci paralleli al piano stesso, eventualmente appoggiati sul piano, anche grazie alla regolazione adeguata della seduta ed eventualmente l'uso di un poggiatesta. La superficie deve essere opaca, per evitare fenomeni di riflessione, e deve essere di un colore adeguato, possibilmente chiaro, che consenta un immediato riconoscimento di quanto presente sul piano stesso, in relazione all'attività che si deve svolgere.

Sedili di lavoro

Il sedile di lavoro è fondamentale perché la postura assunta durante il lavoro sia corretta, in modo da minimizzare i possibili danni dovuti al fatto di mantenere per lunghi periodi una posizione seduta; deve fornire un supporto stabile ma deve anche permettere i cambiamenti di posizione (non devono esserci posizioni obbligate), inoltre deve avere caratteristiche che ne rendano confortevole l'uso.

Il sedile deve essere di altezza regolabile, con gli spazi della seduta adattabile all'utilizzatore per profondità della seduta e larghezza/altezza dei braccioli, avere un supporto lombare con altezza e inclinazione regolabili, avere superfici con bordi smussati, essere girevole per facilitare i cambi di posizione senza dover ruotare la colonna vertebrale, ed essere facile da spostare. Seduta e schienale devono essere in materiale traspirante, e tutto deve essere di facile pulizia e garantire la resistenza allo scivolamento della seduta, la presenza di una base a 5 razze antiribaltamento e di rotelle per facilitare gli spostamenti.

La sedia non deve potersi spostare accidentalmente, o quando non è occupata: le caratteristiche di attrito delle rotelle vanno valutate a seconda delle caratteristiche del pavimento. Per alcune condizioni di lavoro in cui si usa la posizione reclinata - come ad esempio controllo di schermi posti più in alto della testa - lo schienale deve fornire un supporto sicuro anche per le scapole. I braccioli devono essere regolabili e, soprattutto, non devono essere un ostacolo alla vicinanza con il piano di lavoro ma devono permettere che la sedia entri sotto il piano di lavoro.

E) DISTURBI VISIVI

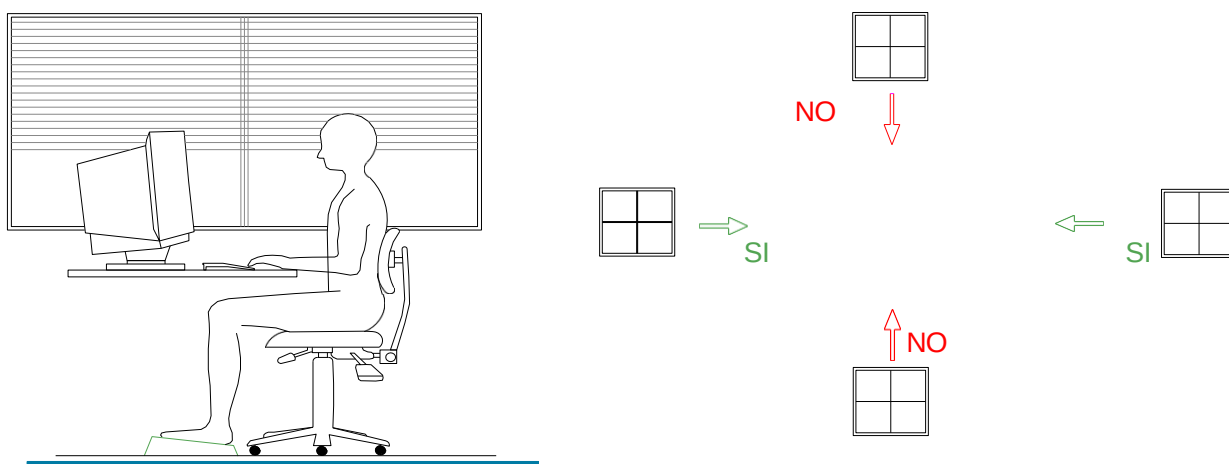
Secondo i dati epidemiologici, l'uso corretto di Videoterminali (VDT) non comporta di norma danni permanenti all'occhio umano.

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 segnalano:

1. l'impostazione non adeguata del contrasto e della luminosità dello schermo;
2. la presenza di un'illuminazione generale inappropriata e di un ambiente circostante che favorisce la presenza di riflessi, abbagliamenti e zone d'ombra.

Nella scelta del posto di lavoro i lavoratori privilegeranno i luoghi ben illuminati e nei quali l'illuminazione sia uniforme ovvero i luoghi privi di zone d'ombra oltre a porre in essere le seguenti misure di prevenzione di carattere ambientale e comportamentale:

1. Il monitor deve essere posizionato in maniera da evitare abbagliamenti diretti o di riflesso con le fonti luminose;
2. 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;
3. il monitor deve essere posizionato di fronte (lo spigolo superiore dello schermo deve essere un 1. 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;
4. il monitor deve essere liberamente e facilmente orientabile, inclinabile e regolabile in altezza (mediante apposito supporto nel caso si utilizzi un PC portatile);
5. 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;
6. il lavoratore deve preoccuparsi di distogliere periodicamente lo sguardo dal video e, durante le pause, deve privilegiare le attività meno impegnative sul piano visivo;
7. tastiera, mouse e schermo devono essere regolarmente puliti e possibilmente separati dal corpo del VDT nel caso in cui si utilizzi un PC portatile.



F) DISTURBI OSTEOMUSCOLARI GENERATI DA POSTURA NON CORRETTA

La maggior parte delle problematiche di salute causate dall'uso di VDT sono riconducibili alla postura assunta dal lavoratore durante il lavoro. Posizioni di lavoro inadeguate dovute sia ad un'errata disposizione degli arredi e del terminale che al mantenimento della stessa posizione per periodi prolungati, 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:

- a) i piedi ben poggiati al pavimento;
- b) le ginocchia piegate a formare un angolo di 90°;
- c) la schiena appoggiata allo schienale nel tratto lombare;
- d) la testa non costantemente inclinata;
- e) 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 dritti, e dita;
- f) Evitare, per quanto possibile, posizioni di lavoro fisse per tempi prolungati. Nel caso ciò fosse inevitabile si raccomanda la pratica di frequenti esercizi di rilassamento (collo, schiena, arti superiori ed inferiori).

G) SPAZI DI LAVORO E VIE DI FUGA

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

- a) corretto posizionamento dei cavi di alimentazione del computer, in modo tale da evitare il pericolo di inciampo e quindi di eventuali cadute;
- b) avere spazi sufficienti per alzarsi e spostarsi senza rischiare di urtare contro mobili e spigoli;
- c) evitare di posizionarsi nello spazio di apertura di porte e armadi;
- d) 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
- e) evitare luoghi di lavoro con superfici illuminanti (serramenti esterni) prive di schermatura.
- f) evitare luoghi di lavoro con illuminazione naturale/artificiale insufficiente

H) GESTIONE DELL'EMERGENZA

Il lavoratore deve evitare di prestare l'attività in luoghi isolati e remoti e deve avere sempre a disposizione un mezzo per la chiamata dei soccorsi. Nel caso in cui l'attività venga prestata in locali pubblici e/o privati nei quali è presente un piano di emergenza, occorre che individui le vie e le uscite di emergenza e la relativa segnaletica, le modalità di attivazione dell'allarme evacuazione e segua le indicazioni degli Addetti all'Emergenza del posto in cui ci si trovi.

I) AMBIENTI DI LAVORO ESTERNI

Il lavoratore si espone a rischi per la propria salute e sicurezza laddove il luogo prescelto per l'esecuzione della prestazione comporti:

- a) esposizione diretta alle radiazioni solari;
- b) esposizione prolungata a condizioni meteo climatiche sfavorevoli quali caldo o freddo intensi, elevata umidità;
- c) svolgimento dell'attività in luoghi isolati o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;

- d) svolgimento dell'attività in luoghi con presenza di animali o che non siano adeguatamente mantenuti con riferimento alla vegetazione, al degrado ambientale, alla presenza di rifiuti, etc.;
- e) svolgimento di attività in aree con presenza di sostanze pericolose, combustibili o infiammabili e sorgenti di ignizione;
- f) svolgimento di attività in aree con transito di mezzi;
- g) svolgimento di attività con rischio di aggressione;
- h) svolgimento di attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile.

J) SEGNALAZIONE INFORTUNI

Nel caso in cui il lavoratore sia oggetto di infortunio deve fornire dettagliata e tempestiva informazione

sull'evento, secondo le modalità definite per tutto il personale.