



SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

**VERBALE DI CONFRONTO SINDACALE ART. 6 – COMMA 3, LETTERA I) CCNL 02/11/2022 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**

In data 14 novembre 2023 presso la sede dell'ASST di Cremona ha avuto luogo l'incontro tra l'ASST di Cremona, rappresentata dalla delegazione trattante,

e

i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del comparto firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto sanità del 02 novembre 2022 e la RSU Aziendale.

Le Parti hanno esperito il confronto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 – comma 3, lettera i) del CCNL 02/11/2022, relativamente ai criteri generali individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Visto e richiamato il Titolo VI del CCNL 02/112/2023 relativo al personale del comparto sanità che disciplina il lavoro a distanza.

Visti ed esaminati i criteri generali individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi trasmesso alle OO.SS. e alla RSU Aziendale con mail del 31/10/2023.

Dato atto che:

**1. CRITERI GENERALI DI INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE EFFETTUATE IN LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO:**

Il ricorso al lavoro agile e da remoto è autorizzabile per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con la modalità in parola e, nello specifico:

- possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al personale, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- che le attività non prevedano un costante e diretto contatto con l'utenza presso un ufficio, uno sportello o un ambulatorio/struttura sanitaria;
- che sia possibile organizzare le attività con un grado di autonomia operativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- che per lo svolgimento della prestazione lavorativa non sia necessario l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche non fruibili al di fuori della sede aziendale;
- che le attività siano pienamente compatibili con le esigenze organizzative e funzionali della struttura al quale il personale è assegnato;
- che sia garantita un'adeguata rotazione del personale all'interno della stessa unità operativa;
- che sia previamente sottoscritto l'accordo tra il personale e ASST Cremona
- che per lo svolgimento delle attività al di fuori della sede aziendale sia assicurato e garantito il medesimo livello di riservatezza richiesta nelle sedi aziendali, con riferimento anche agli strumenti utilizzati ai fini della stessa (es. utilizzo di documentazione cartacea);
- che le attività svolte presentino indicatori e obiettivi monitorabili e misurabili. Resta ferma, in ogni caso, l'ordinaria modalità di valutazione delle prestazioni vigente per l'attività svolta in presenza.

Restano, pertanto, escluse dal novero delle attività svolgibili in modalità agile e da remoto i lavori in turno, le attività clinico sanitarie non suscettibili di essere erogate da remoto (es. telemedicina...), le attività di front office, o che



richiedono contatto con l'utenza, attività che prevedono uscite in reperibilità e quelle che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non delocalizzabili.

**2. CRITERI DI PRIORITÀ PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO:**

Il Regolamento in oggetto è applicabile, qualora ricorrano le condizioni specificate all'art.2 sopracitate, al personale del comparto e della dirigenza non addetto all'assistenza, in servizio presso l'ASST di Cremona, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale e in comando, che abbiano superato il periodo di prova, tenendo conto delle seguenti condizioni in ordine di priorità così come di seguito riportate:

- personale con disabilità di cui all'art. 3, comma 3, legge n. 104/92;
- personale con figli, senza alcun limite di età, in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- personale che abbia nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità di cui all'art. 3, comma 3, legge n. 104/92;
- personale che rivesta il ruolo di caregiver ai sensi dell'art. 1 comma 255 della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- dipendenti che si trovano nella condizione di essere unica figura genitoriale;
- dipendenti in gravidanza che non abbiano maturato il diritto all'astensione di legge;
- personale con figli fino a 12 anni di età.

Potranno, inoltre, essere valutate ulteriori ipotesi da parte di ciascun Responsabile a fronte di specifiche situazioni:

- fruizione dei congedi in favore delle vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 in quanto inserito/a in percorsi di protezione;
- esigenze di gestione di figli minori di 14 anni (o di minori in affidamento) in relazione al numero e all'età;
- distanza dell'abitazione del personale dalla sede di lavoro superiore ai 30Km o, in alternativa, utilizzo di mezzi pubblici a lunga percorrenza (es. treni...);
- straordinarie esigenze di cura documentate nei confronti di familiari e conviventi;
- limitazioni all'idoneità lavorativa certificate dal medico competente.

Si precisa che il possesso delle suddette condizioni non attribuisce alcun diritto allo svolgimento del lavoro agile e da remoto, ma esclusivamente una priorità rispetto agli altri richiedenti.

L'ammissibilità del dipendente destinatario di provvedimento disciplinare nel biennio precedente, o che non abbia conseguito una valutazione positiva, sarà oggetto di specifica valutazione in capo al/alla Responsabile.

Ciò premesso, dopo ampia analisi e discussione circa le osservazioni poste dalla parte sindacale, anche recepite da quella datoriale, le parti convengono sulla proposta contenuta nel presente verbale di confronto.

Cremona, 14/11/2023

*BA*

*UPL*

*Alle PCCGIL*

*[Signature]*

Per ASST Cremona

Il Direttore Amministrativo Gianluca Bracchi	<i>[Signature]</i>
Il Direttore Sanitario Rosario Canino	<i>[Signature]</i>
La Direttrice Socio-Sanitario Paola Mosa	<i>[Signature]</i>
La Direttrice SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane Maria Teresa Bulgari	<i>[Signature]</i>
Il Direttore SC DAPSS Alberto Silla	<i>[Signature]</i>

*vi se*

*[Signature]*



Per la parte sindacale

FP CGIL	<i>[Signature]</i>
CISL FP	<i>[Signature]</i>
UIL FPL	<i>Stamati. Alessandro</i>
FIALS	
FSI	
NURSIND	<i>[Signature]</i>
NURSING UP	<i>[Signature]</i>
RSU <i>Stamati. Alessandro</i>	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*