Istituto Comprensivo "Taddeo Cossu" - Teulada
Prot. 0009704 del 09/12/2025
VI-9 (Uscita)

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE “T. COSSU”

TEULADA

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE RISCHI

D. Lgs. n.81/2008 ss.mm.ii.

LAVORO AGILE

1 INDICE

1 INDICE 2
2 RIFERIMENTI GENERALI 3
2.1 PREMESSA 3
2.1.1 DEFINIZIONE E PRINCIPI GENERALI 3
2.1.2 ACCESSO AL LAVORO AGILE 3
2.1.3 ACCORDO INDIVIDUALE 4
2.1.4 ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE 4
2.1.5 FORMAZIONE 5
2.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI 5
2.3 INDIVIDUAZIONE DELLE POSSIBILI SORGENTI DI RISCHIO 5
2.4 VALUTAZIONE DELL'ENTITÀ DEI RISCHI PER LAVORO AGILE. SCHEDE DI RISCHIO 6
3 FIRME 9

2 RIFERIMENTI GENERALI

2.1 PREMESSA

Tratto dal CCNL IR 2019-2021 (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca) di seguito indicato come CCNL.

2.1.1 DEFINIZIONE E PRINCIPI GENERALI

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed 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'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017.
3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente .
5. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

2.1.2 ACCESSO AL LAVORO AGILE

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori indicati al comma 1 dell'art. 10 CCNL, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, con le precisazioni inerenti al lavoro agile.
2. Fermo restando quanto previsto dal CCNL (…), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori effettuati in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
3. L'amministrazione 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. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi CCNL (…) avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

2.1.3 ACCORDO INDIVIDUALE

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81 del 2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
   a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
   b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;
   c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;
   d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
   e) indicazione delle fasce di cui all'art. 14 CCNL(…);
   f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
   g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e s.m.i.;
   h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione
   i) l'eventuale strumentazione che l'amministrazione intenda fornire per la durata dell'accordo individuale
2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

2.1.4 ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
2. fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
   a. fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 al cui rispetto il lavoratore è tenuto che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
3. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.
4. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni ipotesi di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di

ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

6. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio puòanche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il dirigente responsabile, il recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
7. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle *e-mail*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

2.1.5 FORMAZIONE

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

2.2 VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per l'illustrazione del complesso delle operazioni concernenti la "Valutazione dei Rischi" e i rischi comuni a tutti i lavoratori dipendenti dell'Istituto si rimanda **alla parte generale** di cui tale documento costituisce parte integrante e a cui si fa riferimento per la presa visione eventuali allegati citati.

Pertanto il presente documento è finalizzato ad individuare i rischi "generali" e i rischi "specifici" connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. I contenuti del documento sono stati pertanto sviluppati in funzione della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro in ambienti diversi da quelli abituali di lavoro.

Il lavoratore svolge la propria prestazione cooperando con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal Datore di lavoro, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti interni ed esterni diversi da quelli di lavoro abituali. Il lavoratore deve pertanto essere adeguatamente responsabilizzato in materia di rischi per la sicurezza, perché è lui stesso a scegliere il luogo della prestazione lavorativa, che non può essere quindi sorvegliato dal datore di lavoro.

2.3 INDIVIDUAZIONE DELLE POSSIBILI SORGENTI DI RISCHIO

La valutazione dei rischi fornisce al lavoratore le indicazioni sui comportamenti da osservare in relazione ai luoghi in cui si svolge la prestazione in lavoro agile e alle attrezzature utilizzate; i principali punti sviluppati, per prestazioni di lavoro svolte in ambienti interni, sono:

- Fattori di rischio connessi all'organizzazione e al contenuto del lavoro;
- Caratteristiche minime relative alla ergonomia della postazione dotata di videoterminale.
- Caratteristiche minime relative alla ergonomia nell'utilizzo di computer portatili e apparecchiature similari,
- Efficienza ed integrità di strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature prima dell'uso e loro utilizzo (istruzioni d'uso).
- Indicazioni sui requisiti igienici minimi dei locali (microclima, temperatura ed umidità dei locali, elementi di qualità dell'aria con riferimento al ricambio d'aria e alla presenza di eventuali sorgenti di emissioni, impianti termici e di condizionamento, ecc.).
- Requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica e indicazioni sul corretto utilizzo dell'impianto elettrico, (buono stato dei cavi elettrici di collegamento e loro posizionamento utilizzo prese, sovraccarico, prevenzione incendi, ecc.);
- Indicazioni relative alla sicurezza antincendio

2.4 VALUTAZIONE DELL'ENTITÀ DEI RISCHI PER LAVORO AGILE. SCHEDE DI RISCHIO

I contenuti delle schede sono organizzate secondo tematiche atte a fornire le indicazioni minime sui requisiti dei locali e delle attrezzature e sui comportamenti da osservare nello svolgimento dell'attività lavorativa in modo tale che il rischio sia basso. Ogni discostamento da dette indicazioni implica un aumento del rischio, cioè la probabilità che si possano verificare i rischi sulla salute indicati. **Resta a carico del lavoratore in modalità *LAVORO AGILE*sovraintendere costantemente che svolga la propria attività conformemente con le misure di prevenzione e protezione di seguito indicate**. Sono altresì riportate le misure di prevenzione e protezione che il Datore di lavoro può esercitare, indicando chiaramente il soggetto che sovraintende alle suddette misure, normalmente, cioè in assenza del soggetto, è sempre sottointeso il Dipendente.

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
SOVRACCARICO LAVORATIVO				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Stress, calo del rendimento, rapporti conflittuali, burn- out	1	2	2: BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Evitare sovraccarichi di lavoro e attività impegnative contemporanee(datore di lavoro) – Strutturare i compiti in modo che comportino diverse attività(datore di lavoro) – Fare in modo che i compiti ripetitivi siano alternati adaltre attività(datore di lavoro) – Fare in modo che l'attività lavorativa non venga continuamente interrotta			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
UTILIZZO DI SOSTANZE ALTERANTI E MEDICINALI				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Dipendenza, maggiore propensione agliinfortuni, danni alla salute, calo del rendimento	1	2	2: BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Riconoscere i segnali di allarme, ad es. Calo della concentrazione, stanchezza, dimenticanze, aggressività. – Non esitare a rivolgersi ad un aiuto esterno in caso di necessità. – Evitare di assumere sostanze durante lo svolgimento dell'attività lavorativa e nel caso sia necessaria l'assunzione evitare l'attività lavorativa se incompatibile con la sostanza assunta – Prestare attenzione ad una evidente alterazione nella comunicazione(datore di lavoro)			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
PAUSE E PERIODO DI RIPOSO LIMITATE				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Disturbi alla vista, spossatezza, calo del Rendimento, disturbi digestivi.	1	2	2: BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Concedersi pause regolari; – Fare brevi pause di 5 minuti ogni ora in caso di lavori che richiedono uno sforzo di concentrazione prolungato e intenso. – Rispettare un periodo di riposo giornaliero di almeno 11ore consecutive. – Invio della nota informativa in allegato (datore di lavoro)			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
ATTIVITÀ IN LUOGHI CON PRESENZA DI ALTREPERSONE				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Disagio a causa di una limitata sfera privata	1	2	2: BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Evitare attività lavorative prolungate in tali luoghi (se possibileevitare di lavorare in luoghi affollati) – Invio della nota informativa in allegato (datore di lavoro)			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
FATTORI DI DISTURBO				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Stress, malessere fisico e psicologico	1	2	2: BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Evitare attività lavorative in ambienti in cui sono presenti rumori fastidiosi; – Evitare ambienti in cui sono presenti odori fastidiosi che possano causare disturbo; – Evitare ambienti in cui è presente fumo (fumo passivo) – Invio della nota informativa in allegato (datore di lavoro)			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
POSTURA / ATTIVITÀ PROLUNGATA INPOSIZIONE SEDUTA				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Disturbi muscolo-scheletrici e circolatori	2	3	6: MEDIO
	Danni all'apparato visivo	2	2	4: MEDIO-BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Fare sufficienti pause – Adattare il posto di lavoro alle esigenze individuali – Invio della nota informativa in allegato (datore di lavoro)			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
CONDIZIONI DI ILLUMINAZIONE AMBIENTALE E MICROCLIMA				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Insorgenza di patologie correlate ad assenza di microclima adeguato	1	3	3: BASSO
	Danniall'apparato visivo	2	2	4: MEDIO-BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Invio della nota informativa in allegato (datore di lavoro)			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
RISCHIO ELETTRICOED UTILIZZO ATTREZZATURE DI LAVORO				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Elettrocuzione ed incendio	1	4	4: MEDIO-BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Invio della nota informativa in allegato (datore di lavoro)			

FATTORE DI RISCHIO INDIVIDUATO				
INCENDIO				
PERSONALE COINVOLTO	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE			
RISCHI SPECIFICI		*P*	*D*	*RISCHIO*
	Danni da inalazione fumi ed incendio	1	3	3: BASSO
MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE	– Invio della nota informativa in allegato (datore di lavoro)			

3 FIRME

Il presente documento è stato elaborato a seguito della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art.17 del D.Lgs. n.81/2008 dal Datore di Lavoro (Dirigente Scolastico) in collaborazione con le figure del SPP.

Il R.S.P.P.
(Dott. Ing. Evelina Iacolina)

_____

Il Dirigente Scolastico
(Prof. Sergio Vincenzo Calcina)

SERGIO VINCENZO
CALCINA
09.12.2025 12:25:50 CET

Il Medico Competente
(Dott. Pietro Ennas)

_____

Il documento è stato elaborato previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Per presa visione:

Il R.L.S.
(Prof. Francesco Sanna Semprevivo)

_____

Teulada, 09/12/2025