

**REGOLAMENTO
DISCIPLINA DEL LAVORO
DA REMOTO
(ARTT.68, 69, CCNL 2019-2021)**

Adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 22 dell' 8 Febbraio 2023 .

INDICE

<i>Art. 1</i>	<i>Finalità</i>	<i>Pag. 1</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Durata</i>	<i>Pag. 1</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Attività esercitabili con il lavoro da remoto</i>	<i>Pag. 1</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Luoghi e postazioni</i>	<i>Pag. 1</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Condizioni di ammissione al lavoro da remoto</i>	<i>Pag. 2</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Rientri in sede</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Norma finale ed entrata in vigore</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>Allegato</i>	<i>Contenuti dell'accordo individuale</i>	<i>Pag. 4</i>

Art. 1 Finalità

1. Il lavoro da remoto, introdotto e disciplinato dal CCNL 2019-2021- Funzioni locali- sottoscritto in data 16 novembre 2022, può essere attivato, in alternativa al lavoro agile (smart working), esclusivamente nei casi previsti all'art. 5.

Art. 2 Durata

1. La durata della prestazione di lavoro da remoto non può essere inferiore a 6 mesi ed è regolato da specifico accordo individuale.
2. Per gli accordi di durata superiore ai sei mesi, anche per effetto di rinnovi non consecutivi, il preavviso di recesso deve essere comunicato almeno 60 giorni prima della data prevista per il rientro in presenza.
3. E' consentito il rinnovo dell'accordo previa verifica della permanenza delle condizioni che hanno consentito l'accesso al lavoro da remoto.
4. La valutazione non adeguata della *performance* individuale costituisce giusta causa di recesso ai sensi dell'art.65, comma 2, del CCNL Funzioni locali 2019-2021

Art. 3 Attività esercitabili con il lavoro da remoto

1. Sono eseguibili in lavoro da remoto le prestazioni che:
 - Non richiedono il contatto personale diretto (in presenza) con l'utenza, presso un ufficio o uno sportello, ovvero con amministratori e colleghi
 - Possono essere realizzate da una singola persona ovvero in gruppi interagenti su piattaforme digitali di cooperazione o videoconferenza;
 - Consistano nella redazione, elaborazione e trasmissione delle informazioni.
 - Producano esiti (output) compiutamente individuabili e misurabili.
 - Debbono essere rese entro scadenze;
 - Non richiedano materiali o attrezzature da cui possano originare rischi specifici non compatibili con i luoghi di esecuzione;

Art. 4 Luoghi e postazioni

1. La postazione è un sistema tecnologico costituito da apparecchiature e programmi informatici che consentono lo svolgimento di attività da remoto. Essa, compresa la tecnologia di connessione internet, deve essere messa a disposizione, installata, collaudata e mantenuta a cura e a spese dell'Amministrazione. Al(la) dipendente in lavoro da remoto può essere fornito, ove necessario, un cellulare di servizio.
3. La postazione di lavoro da remoto deve avere le caratteristiche ergonomiche previste

dalla normativa vigente, da realizzarsi anche mediante l'acquisizione di strumentazioni che garantiscano non solo i requisiti ergonomici, ma anche la compatibilità con gli spazi delle abitazioni e con le necessità personali in caso di disabilità specifiche. Gli arredi e i locali dovranno essere conformi ai requisiti di agibilità previsti per gli uffici (es: rapporti aeroilluminanti; certificazioni impianti).

4. L'idoneità del luogo e della postazione è valutata dal Servizio Prevenzione e Protezione prima della sottoscrizione dell'accordo individuale e, successivamente, ogni sei mesi concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità caso di postazione di lavoro da remoto presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio è inviata al(la) dipendente per la parte che lo riguarda.
5. Fermo quanto previsto dall'art. 68 comma 6 del CCNL del 16/11/2022 il(la) dipendente è tenuto(a) a consentire l'accesso alla postazione di lavoro da remoto agli addetti alla manutenzione per i necessari interventi, con obbligo dell'Ente di congruo preavviso.
6. In caso di guasti e anomalie alle apparecchiature l'ente provvederà agli interventi per il ripristino nel più breve tempo possibile e, comunque, entro le 24 ore dal blocco delle attività segnalato dal(la) dipendente. In tali casi, ove non sia possibile svolgere comunque attività lavorative, il (la) lavoratore/lavoratrice potrà essere richiamato(a) nella sede di lavoro del servizio di assegnazione fino al ripristino del funzionamento degli apparati, ferma la facoltà di utilizzo degli istituti che consentono la sospensione della prestazione lavorativa.
7. La postazione di lavoro da remoto può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro. In nessun caso il(la) dipendente può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'Ente.
8. Il(La) dipendente è civilmente responsabile ai sensi dell'art. 2051 del Codice Civile per i danni cagionati dalle attrezzature in custodia a meno che non provi il caso fortuito.
9. L'Ente dovrà stipulare o estendere la copertura della polizze assicurative per i seguenti rischi:
 - Danni alle attrezzature in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - Danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
 - Furto e rapina.
10. L'Ente fornirà la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro da remoto sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per i suoi conviventi e senza pregiudizio sulla qualità e quantità delle attività, funzioni o servizi.

Art. 5 Condizioni di ammissione al lavoro da remoto

1. Lo svolgimento del lavoro da remoto può essere autorizzato solamente in relazione alla necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute e familiari o alla impossibilità permanente o temporanea di raggiungere il posto di lavoro.
2. Costituiscono requisiti di accesso al lavoro da remoto e concorrono a determinare le priorità di accesso:
 - Disabilità fisica, debitamente certificata, tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro (punti 5);
 - Grave patologia in atto debitamente certificata (punti 4);
 - Esigenze di cura e assistenza, debitamente certificate, a figli o coniugi o familiari conviventi con disabilità psico-fisica (punti 3);
 - Esigenze di cura di figli minori di anni 6 (punti 2);
 - Genitore solo (punti 1);
 - Assenza di mezzi di trasporto pubblico per raggiungere la sede di lavoro ove questa sia distante dall'abitazione oltre 10 km (punti 2).
3. I punteggi sopra indicati sono tra loro cumulabili.

Art. 6 Rientri in sede

1. Eccetto i casi in cui la richiesta di accesso al lavoro da remoto è correlata a patologie o disabilità gravi proprie, gli accordi devono prevedere almeno 1 rientro settimanale.

Art. 7 Norma finale ed entrata in vigore

1. I diritti, i doveri, gli obblighi (inclusi quelli riferiti al rispetto dell'orario di lavoro) sono disciplinati dalla legge, dai contratti collettivi nazionali, dai regolamenti comunali e dalle disposizioni dei dirigenti.
2. Il presente regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Allegato: Contenuti dell'accordo individuale

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, 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 specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- C) modalità di recesso**, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- D) ipotesi di giustificato motivo di recesso**;
- E) 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;
- F) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro** sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- G) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili**, ricevuta dall'amministrazione.

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.

ADOZIONE REGOLAMENTO E MODIFICHE

Il presente regolamento è stato adottato dalla Giunta comunale con deliberazione dell' 8 Febbraio 2023, n. 22, pubblicata all'Albo Pretorio *on-line* del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal 13 Febbraio 2023 al 28 Febbraio 2023.

ESECUTIVITA'

Ai sensi di legge (art. 134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) la deliberazione della Giunta comunale n. 22 dell'8 Febbraio 2023 è diventata esecutiva in data 23 Febbraio 2023.

PUBBLICAZIONE

Il presente regolamento è stato pubblicato all'Albo Pretorio *on-line* del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal 13 Febbraio 2023 al 28 Febbraio 2023.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento è entrato in vigore in data 1 Marzo 2023, cioè il giorno successivo ai quindici giorni di pubblicazione all'Albo Pretorio *on-line*.