



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA – PERSONALE DEL COMPARTO

Il presente atto disciplina le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza secondo quanto previsto nel titolo VI del C.C.N.L. del comparto Funzioni locali stipulato in data 16/11/2022 e nella normativa in esso richiamata.

La Sezione 1 disciplina il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 ed al capo I del richiamato C.C.N.L. La Sezione 2 disciplina il lavoro da remoto di cui al capo II del richiamato C.C.N.L.

SEZIONE 1 - LAVORO AGILE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

ARTICOLO 1 *Oggetto e finalità*

1. Oggetto del presente atto è la disciplina del lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, con svolgimento della prestazione lavorativa resa, in alternanza al lavoro in sede, in modalità spazio-temporali flessibili, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con l'utilizzo di strumenti tecnologici per l'espletamento dell'attività lavorativa in attuazione del Capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss.mm.ii.

2. Il Comune di Cerignola intende, attraverso il ricorso al lavoro agile, perseguire le seguenti finalità:

- promuovere soluzioni organizzative flessibili che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al conseguimento degli obiettivi e al raggiungimento dei risultati e, al contempo, all'incremento della produttività ed alle economie di gestione;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- razionalizzare l'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle tecnologie con conseguente rafforzamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa;
- favorire l'accrescimento delle competenze digitali e rafforzare l'autonomia organizzativa ed operativa dei dipendenti;
- rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, in aggiunta/sostituzione di altri istituti tradizionali funzionali a tale finalità;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- migliorare il benessere organizzativo;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- ridurre il pendolarismo e contenere l'utilizzo di mezzi privati, contribuendo a migliorare la mobilità sostenibile.

ARTICOLO 2 *Condizioni abilitanti lo svolgimento della prestazione in modalità agile*

1. Il ricorso al lavoro agile è consentito, alle condizioni e nei limiti previsti dalle disposizioni di seguito riportate, esclusivamente per lo svolgimento di attività che, all'esito delle ricognizioni effettuate dai Dirigenti dei Settori e condivise e rese note in sede di Conferenza dei Dirigenti, siano risultate compatibili con tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro. Le predette ricognizioni devono essere aggiornate laddove, in conseguenza di mutamenti organizzativi, se ne ravvisi la necessità.

2. Devono, in ogni caso, ritenersi incompatibili con il lavoro agile le prestazioni lavorative organizzate esclusivamente in turni, le prestazioni che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, le prestazioni che richiedono un presidio costante del processo, le prestazioni che implicano una presenza continuativa del dipendente presso la sede di lavoro.

3. Ferma restando la preliminare verifica di compatibilità di cui al comma 1, ai fini dell'attivazione del lavoro agile, il Dirigente del Settore di appartenenza deve:



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

- a) verificare che il dipendente sia in possesso di un'adeguata capacità organizzativa, di un'adeguata autonomia gestionale ed esecutiva e di un'adeguata flessibilità;
 - b) attestare che la predetta modalità di esecuzione della prestazione non pregiudichi o riduca in alcun modo, sul piano quantitativo e qualitativo, il regolare ed efficiente svolgimento dei compiti istituzionali nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
 - c) verificare la disponibilità delle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
4. Il Dirigente del Settore di appartenenza dà atto della sussistenza delle condizioni di cui ai commi 1 e 3 in sede di sottoscrizione dell'accordo individuale.

ARTICOL0 3 *Ambito soggettivo di applicazione*

1. La presente disciplina è rivolta al personale del comparto, titolare di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, in servizio, anche attraverso l'istituto del comando, presso i Settori organizzativi.
2. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile esclude la possibilità di ricorso al lavoro da remoto.

ARTICOL0 4 *Modalità di accesso al lavoro agile*

1. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria. A tal fine, il dipendente presenta al Dirigente del Settore di appartenenza istanza redatta in conformità al modello che sarà approvato con successivo atto del Dirigente del Settore assegnatario del servizio personale.
2. Il Dirigente del Settore di appartenenza, valutata la sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 2, autorizza lo svolgimento della prestazione in modalità agile.
3. L'accesso al lavoro agile avviene previa sottoscrizione dell'accordo individuale che non può avere durata inferiore a tre mesi e superiore a un anno. Le parti possono concordare, in presenza dei requisiti e delle condizioni di ammissione, il rinnovo dell'accordo per una durata complessiva massima non superiore a tre anni.
4. Il predetto accordo è stipulato in forma scritta, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, dal dipendente e dal Dirigente del Settore di appartenenza, in conformità al modello che sarà approvato dal Dirigente assegnatario del servizio personale, e deve contenere i seguenti elementi essenziali:
 - a) le attività oggetto di svolgimento della prestazione in modalità agile e gli specifici obiettivi perseguiti;
 - b) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione agile, anche ai fini del proseguimento dell'attività lavorativa nella suddetta modalità;
 - c) la periodicità con la quale il dipendente fornisce apposita reportistica sull'attività svolta;
 - d) le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza;
 - e) la durata e l'articolazione della fascia di contattabilità, nella quale il dipendente è raggiungibile sia telefonicamente, al numero sul quale attivare la funzione di trasferimento di chiamata dal numero di ufficio, sia a mezzo e-mail o con altre modalità similari;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera e settimanale, non possono essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché 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'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss.mm.ii.;



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa, fornita dall'Amministrazione, in tema di salute e di sicurezza sul lavoro reso in modalità agile;
 - i) la durata dell'accordo;
 - j) le modalità di recesso e le ipotesi di giustificato motivo di recesso.
5. L'accordo individuale e i relativi allegati sono conservati agli atti del Settore di appartenenza del dipendente e comunicati al Dirigente del Settore assegnatario del servizio personale.
6. I Settori provvedono comunque a cadenza annuale a comunicare al servizio personale l'elenco dei dipendenti autorizzati allo svolgimento della prestazione in modalità agile, la data di inizio e fine validità dell'accordo individuale e le attività di competenza nella suddetta modalità di esecuzione.

ARTICOLO 5 Luoghi di svolgimento della prestazione in modalità agile

1. Il dipendente individua il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in modo da assicurare la sussistenza delle condizioni minime di tutela della propria salute e sicurezza, la piena operatività della dotazione informatica e l'adozione di tutte le precauzioni e misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Amministrazione, che vengono trattate.
2. Ove necessario per la tipologia di attività svolta e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il dipendente concorda in forma scritta con il Dirigente del Settore di appartenenza i luoghi dove è possibile svolgere l'attività.
3. La prestazione di lavoro in modalità agile non può essere svolta fuori dai confini del territorio nazionale.
4. La prestazione in modalità agile può essere, altresì, svolta presso le eventuali sedi di co-working individuate dall'Amministrazione.

ARTICOLO 6 Articolazione della prestazione in modalità agile

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo di orario, nell'ambito delle ore massime giornaliere e settimanali stabilite dalla vigente normativa, salvo il rispetto della fascia oraria di contattabilità e del diritto alla disconnessione, come disciplinati dai successivi articoli 7 e 8. Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio. Pertanto, nel giorno di lavoro agile la durata della prestazione del dipendente corrisponde a quella prevista dal suo orario di lavoro.
2. Il lavoro agile può essere autorizzato solo a giornata intera fino ad un numero massimo di due giornate a settimana, proporzionalmente ridotte nel caso di tempo parziale in modalità verticale o mista.
In ogni caso, le parti assicurano nell'arco del mese la prevalenza del numero di giornate effettivamente lavorate in sede rispetto a quelle lavorate in modalità agile. A tal fine, non rilevano nel computo delle giornate effettivamente lavorate le assenze a vario titolo previste dalla vigente normativa legale e contrattuale.
In casi di comprovate esigenze, le parti possono prevedere nell'accordo individuale che la prevalenza del lavoro in sede, come innanzi evidenziato, sia assicurata quale media in un arco temporale massimo di quattro mesi.
3. In via prioritaria, accedono al numero massimo settimanale di giornate di lavoro agile di cui al comma 2 i dipendenti che si trovano in una delle condizioni di seguito riportate:
 - dipendenti con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità accertata o in corso di accertamento ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.;



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

- dipendenti con disabilità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii. o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

- lavoratrici in gravidanza;

- dipendenti disabili ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 e ss.mm.ii.

In via subordinata ai predetti criteri, accedono al numero massimo settimanale di giornate di lavoro agile i dipendenti che, per il raggiungimento della sede di servizio, devono percorrere una distanza uguale o superiore a 50 km.

4. Le parti definiscono nell'accordo individuale le giornate di lavoro agile, salve eventuali modifiche delle stesse per sopravvenute esigenze, che dovranno essere concordate in forma scritta.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio, il Dirigente del Settore di appartenenza può richiamare in sede il dipendente, dandone comunicazione scritta almeno il giorno prima. Il rientro in sede non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il Dirigente del Settore di appartenenza può, con un congruo preavviso, richiamare in presenza il dipendente qualora si verificano problematiche di natura tecnica e/o informatica e, comunque, in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informativi, che impediscano o rallentino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa agile. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il dipendente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

ARTICOL0 7 Fascia di contattabilità

1. Durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile, il dipendente deve garantire almeno cinque ore di contattabilità, anche discontinue, nell'arco della giornata, assicurando il riscontro alle utenze interne ed esterne.

2. Nell'ambito dell'accordo individuale, le parti definiscono la durata della contattabilità che, in ogni caso, non può essere superiore all'orario medio giornaliero. Nella stessa sede, le parti concordano, altresì, la distribuzione della fascia di contattabilità nell'arco della giornata, anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente.

3. Restano garantiti, in ogni caso, il rispetto della fascia di inoperabilità, il diritto alla disconnessione e i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale fissati dalla vigente normativa.

ARTICOL0 8 Fascia di inoperabilità e diritto alla disconnessione

1. La fascia di inoperabilità, nella quale il dipendente non può erogare alcuna prestazione lavorativa, comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo a cui il dipendente è tenuto e deve includere anche il periodo di lavoro notturno tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo.

2. L'Amministrazione riconosce e garantisce il diritto alla disconnessione inteso come diritto del dipendente a non leggere e a non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e a non telefonare, a non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa, a non accedere e a non connettersi ai sistemi informativi dell'Amministrazione.

Il diritto alla disconnessione si applica:

- in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;

- dalle ore 19.00 alle ore 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, nonché nell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi, salvi i casi di comprovata urgenza o reperibilità;

- al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera e durante la fruizione di permessi ed altri istituti previsti dalla vigente disciplina legale e contrattuale.



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

ARTICOLO 9 *Verifica delle prestazioni*

1. Il Dirigente del Settore di appartenenza definisce gli specifici obiettivi, le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione resa in modalità agile, ivi compresa la cadenza, non superiore ad un mese, con la quale i dipendenti dovranno fornire apposita reportistica sull'attività svolta. La predetta reportistica, validata dal Dirigente del Settore di appartenenza, è conservata agli atti di ciascun Settore, anche ai fini dello svolgimento di successive verifiche.

ARTICOLO 10 *Trattamento giuridico ed economico*

1. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, i dipendenti in lavoro agile hanno diritto all'ordinario trattamento economico e normativo previsto dalla vigente contrattazione collettiva per il personale avente eguale inquadramento e che svolge la propria attività esclusivamente presso la sede dell'Amministrazione.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

2. In relazione alle giornate di lavoro agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario/supplementare, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

3. Non sono consentiti, a valere sul lavoro agile, recuperi relativi a carenze o debiti orari maturati dal dipendente.

4. Nelle fasce di contattabilità, il dipendente in modalità agile può fruire di tutti i permessi o altri istituti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali, previa comunicazione/autorizzazione del Dirigente del Settore di appartenenza.

Per tutta la durata della fruizione dei predetti istituti, il dipendente è esonerato dal rispetto degli obblighi relativi alla fascia di contattabilità.

5. Nelle giornate svolte in modalità agile non matura il diritto al buono pasto.

ARTICOLO 11 *Strumentazioni di lavoro*

1. Nello svolgimento della prestazione in modalità agile, il dipendente si avvale delle dotazioni tecnologiche (software e applicativi) rese disponibili dall'Amministrazione comunale, come indicate dal Responsabile per la Transizione al Digitale.

2. Il dipendente utilizza la dotazione tecnologica hardware fornita dall'Amministrazione ovvero è autorizzato ad utilizzare la propria dotazione tecnologica di cui garantisce la piena operatività e purché idonea ad assicurare il rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e protezione dei dati e delle informazioni alle quali ha accesso in ragione della prestazione lavorativa.

3. Eventuali costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non sono rimborsati dall'Amministrazione.

ARTICOLO 12 *Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle strumentazioni informatiche*

1. Il dipendente in modalità agile deve attenersi alle istruzioni impartite dall'Amministrazione in merito all'utilizzo delle dotazioni tecnologiche, degli strumenti e dei sistemi informatici, adottando le buone pratiche per la sicurezza informatica definite dal Responsabile per la Transizione al Digitale.

2. Il dipendente in modalità agile comunica con la massima tempestività al Dirigente del Settore di appartenenza la sopravvenienza di problematiche di natura tecnica e/o informatica e comunque il cattivo funzionamento dei sistemi informatici, che impediscono o rallentano sensibilmente lo svolgimento della prestazione lavorativa.



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

3. Il dipendente in modalità agile è tenuto a custodire con diligenza le dotazioni tecnologiche hardware messe eventualmente a disposizione dall'Amministrazione e ad avvalersene esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Tutte le operazioni di trattamento dati, effettuate dal dipendente in ragione del proprio incarico e nei limiti di esso, sono svolte in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e al decreto legislativo di armonizzazione 10 agosto 2018, n. 101, nonché alla disciplina comunale in materia adottata dal Comune di Cerignola quale Titolare del trattamento.
5. Il dipendente è comunque tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui venga a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa e a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o che non siano di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni del presente articolo.

ARTICOLO 13 Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione, in qualità di Datore di Lavoro, garantisce la tutela della salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione in modalità agile, assicurando al dipendente la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali conseguenti ai rischi connessi a tale specifica modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.
2. A tal fine, all'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale, l'Amministrazione consegna al lavoratore l'informativa scritta di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, con indicazione dei rischi generali e specifici correlati alla particolare modalità di esecuzione della prestazione.
3. Il dipendente in modalità agile è tenuto ad assumere una condotta diligente nell'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Amministrazione in relazione ai rischi connessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile. L'Amministrazione non risponde degli infortuni che si verificano a causa della mancata osservanza, da parte del dipendente in modalità agile, dell'obbligo di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte, anche in relazione alla individuazione di un luogo di esecuzione della prestazione non conforme alle prescrizioni della suddetta informativa.
4. Ai fini dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il Dirigente competente provvede ad effettuare la comunicazione prevista dall'articolo 23, comma 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss.mm.ii.
5. Il dipendente in modalità agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro verificatisi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello individuato per lo svolgimento della prestazione agile, nei limiti e alle condizioni prescritte dall'articolo 2, comma 3, del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e ss.mm.ii., laddove la scelta del predetto luogo sia determinata da esigenze connesse alla prestazione o da esigenze di conciliazione vita lavoro e risponda a criteri di ragionevolezza.

ARTICOLO 14 Condotte sanzionabili

1. Durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile trovano applicazione tutte le norme previste dal codice disciplinare allegato al Contratto collettivo nazionale applicabile e dal codice di comportamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii. nonché dal codice di comportamento per il personale del Comune di Cerignola.



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

ARTICOLO 15 Interruzione anticipata dello svolgimento della prestazione in modalità agile

1. La modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa può essere revocata anticipatamente con preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, su istanza del dipendente o su iniziativa motivata dell'Amministrazione, a mezzo comunicazione scritta.
2. Costituiscono giustificato motivo di recesso, da comunicare in forma scritta senza necessità di preavviso, le ipotesi di seguito riportate:
 - a) motivate esigenze personali del dipendente;
 - b) il venir meno delle condizioni abilitanti allo svolgimento del lavoro agile ai sensi dell'articolo 2 della presente disciplina;
 - c) assegnazione del dipendente ad altro Settore;
 - d) inosservanza da parte del dipendente delle prescrizioni relative alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, nonché il ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;
 - e) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - f) violazione da parte del dipendente delle norme di comportamento o utilizzo scorretto delle attrezzature anche qualora non abbiano causato danno all'Amministrazione o in caso di qualsiasi violazione delle disposizioni inerenti la segretezza degli atti d'ufficio e la protezione dei dati personali, ferme restando le responsabilità disciplinari e amministrative;
 - g) reiterato inadempimento degli obblighi inerenti la produzione della reportistica di cui all'articolo 9.
3. In caso di interruzione anticipata dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto, rispettivamente dal sesto giorno successivo alla comunicazione di cui al comma 1 e dal giorno successivo alla comunicazione di cui al comma 2, a riprendere la propria prestazione lavorativa presso la sede di lavoro già assegnati alla data di sottoscrizione dell'accordo individuale.

ARTICOLO 16 Formazione

1. Al fine di supportare adeguatamente il processo di innovazione organizzativa conseguente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'Amministrazione promuove e organizza specifiche iniziative formative per il personale autorizzato alla predetta modalità, anche con riferimento ai profili di tutela della salute e sicurezza applicati al lavoro agile, nel rispetto del vigente CCNL.

ARTICOLO 17 Normativa di rinvio

1. Per quanto non esplicitamente previsto dalla presente disciplina, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, alla vigente contrattazione collettiva nazionale e integrativa ed alla legislazione in materia di rapporto di lavoro pubblico.

ARTICOLO 18 Disposizioni finali

1. La presente disciplina ha validità dal giorno successivo alla data di approvazione.
2. La presente disciplina potrà essere aggiornata in considerazione di quanto sarà previsto nell'apposita sotto sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. PIAO).
3. Successive disposizioni legislative e contrattuali sostituiscono o integrano senza necessità di recepimento gli articoli della presente disciplina che risultino incompatibili.



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

SEZIONE 2 - DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

ARTICOLO 1

Oggetto e finalità

1. Oggetto del presente atto è la disciplina del lavoro da remoto quale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa caratterizzata dalla modificazione del luogo di adempimento della prestazione resa, in alternanza al lavoro in sede, in presenza delle condizioni di cui all'articolo 5, comma 1, presso il domicilio del dipendente.

La prestazione di lavoro da remoto è svolta con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza previsti dalla vigente normativa in tema di orario di lavoro.

2. Il Comune di Cerignola intende, attraverso il ricorso al lavoro da remoto, perseguire le seguenti finalità:

- razionalizzare l'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle tecnologie con conseguente rafforzamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa;
- favorire l'accrescimento delle competenze digitali e rafforzare l'autonomia organizzativa ed operativa dei dipendenti;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- rafforzare le misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, in aggiunta/sostituzione di altri istituti tradizionali funzionali a tale finalità;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- migliorare il benessere organizzativo;
- ridurre il tasso di assenteismo;
- ridurre il pendolarismo e contenere l'utilizzo di mezzi privati, contribuendo a migliorare la mobilità sostenibile.

ARTICOLO 2 ***Condizioni abilitanti la svolgimento della prestazione da remoto***

1. Il ricorso al lavoro da remoto è consentito, alle condizioni e nei limiti previsti dalle disposizioni di seguito riportate, esclusivamente per lo svolgimento di attività che, all'esito delle ricognizioni effettuate dai Dirigenti dei Settori organizzativi comunali, e condivise e rese note in sede di Conferenza dei Dirigenti, siano risultate compatibili con tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro. Le predette ricognizioni devono essere aggiornate laddove, in conseguenza di mutamenti organizzativi, se ne ravvisi la necessità.

2. Devono, in ogni caso, ritenersi incompatibili con l'esecuzione del lavoro da remoto le prestazioni che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili, nonché le prestazioni che implicano una presenza continuativa del dipendente presso la sede di lavoro.

3. Ferma restando la preliminare verifica di compatibilità di cui al comma 1, ai fini dell'attivazione del lavoro da remoto, il Dirigente del Settore di appartenenza deve attestare che la predetta modalità di esecuzione della prestazione non pregiudichi o riduca in alcun modo, sul piano quantitativo e qualitativo, il regolare ed efficiente svolgimento dei compiti istituzionali nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

4. Il Dirigente del Settore di appartenenza dà atto della sussistenza delle condizioni di cui ai commi 1 e 3 in sede di sottoscrizione dell'accordo individuale.



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

ARTICOL0 3 *Ambito soggettivo di applicazione*

1. La presente disciplina è rivolta al personale del comparto, titolare di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale in servizio, anche attraverso l'istituto del comando, presso i Settori organizzativi del Comune di Cerignola.
2. Lo svolgimento del lavoro da remoto esclude la possibilità di ricorso al lavoro agile.

ARTICOL0 4 *Modalità di accesso al lavoro da remoto*

1. L'accesso al lavoro da remoto avviene su base volontaria. A tal fine, il dipendente presenta al Dirigente del Settore di appartenenza istanza redatta in conformità al modello che sarà approvato con successivo atto del Dirigente del Settore assegnatario del servizio personale.
2. Il Dirigente del Settore di appartenenza, valutata la sussistenza delle condizioni di cui all'articolo 2, autorizza lo svolgimento della prestazione in modalità da remoto.
3. L'accesso al lavoro da remoto avviene previa sottoscrizione dell'accordo individuale che non può avere durata inferiore a tre mesi e superiore a un anno. Le parti possono concordare, in presenza dei requisiti e delle condizioni di ammissione, il rinnovo dell'accordo, purché lo stesso non superi una durata di tre anni.
4. Il predetto accordo è stipulato in forma scritta, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, dal dipendente e dal Dirigente del Settore di appartenenza, in conformità al modello che sarà approvato dal Settore assegnatario del servizio personale, e deve contenere i seguenti elementi essenziali:
 - a) le attività oggetto di svolgimento della prestazione in modalità da remoto;
 - b) l'indicazione del luogo presso il quale è svolta la prestazione lavorativa;
 - c) la periodicità con la quale il dipendente fornisce apposita reportistica sull'attività svolta;
 - d) le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza;
 - e) i tempi di riposo del lavoratore che non possono essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché 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'Amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss.mm.ii.;
 - g) la durata dell'accordo;
 - h) le modalità di recesso e le ipotesi di giustificato motivo di recesso.
5. L'accordo individuale e i relativi allegati sono conservati agli atti del Settore di appartenenza del dipendente e comunicati al Dirigente del Settore assegnatario del servizio personale.
6. I Settori provvedono comunque a cadenza annuale a comunicare al servizio personale l'elenco dei dipendenti autorizzati allo svolgimento della prestazione in modalità da remoto, la data di inizio e fine validità dell'accordo individuale e le attività di competenza nella suddetta modalità di esecuzione.

ARTICOL0 5 *Luoghi di svolgimento dello prestazione da remoto*

1. In via sperimentale, l'individuazione del luogo di svolgimento della prestazione di lavoro da remoto è effettuata presso il domicilio del dipendente limitatamente ai casi in cui ricorra una delle seguenti condizioni:
 - lavoratori in stato di disabilità grave accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.;
 - lavoratori con figli in condizione di disabilità grave accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.;
 - lavoratrici in stato di gravidanza;



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

- lavoratori c.d. "fragili" ai sensi del decreto interministeriale 4 febbraio 2022, fatte salve eventuali diverse disposizioni statali.
- 2. L'avvio del lavoro da remoto è subordinato alla preventiva verifica da parte del competente Settore comunale della idoneità dei luoghi, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni. Tale verifica deve essere reiterata con cadenza periodica ai sensi dell'articolo 68, comma 6, del CCNL Triennio 2019-2021. A tal fine, l'Amministrazione concorda con il dipendente tempi e modalità di accesso al domicilio.
- 3. La prestazione di lavoro in modalità da remoto non può essere svolta fuori dai confini del territorio nazionale.

ARTICOL0 6 *Articolazione della prestazione da remoto*

1. Il lavoro da remoto può essere autorizzato solo a giornata intera fino ad un numero massimo di due giornate a settimana, proporzionalmente ridotte nel caso di tempo parziale in modalità verticale o mista.
2. In via prioritaria, accedono al numero massimo settimanale di giornate di lavoro da remoto di cui al comma 1 i dipendenti che si trovano in una delle condizioni di seguito riportate:
 - dipendenti con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità accertata o in corso di accertamento ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.;
 - dipendenti con disabilità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
 - lavoratrici in gravidanza;
 - dipendenti disabili ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68.In via subordinata ai predetti criteri, accedono al numero massimo settimanale di giornate di lavoro da remoto i dipendenti che, per il raggiungimento della sede di servizio, devono percorrere una distanza uguale o superiore a 50 km.
3. Le parti definiscono nell'accordo individuale le giornate di lavoro da remoto, salve eventuali modifiche delle stesse per sopravvenute esigenze, che dovranno essere concordate in forma scritta.
4. Per sopravvenute esigenze di servizio, il Dirigente del Settore di appartenenza può richiamare in sede il dipendente, dandone comunicazione scritta almeno il giorno prima. Il rientro in sede non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro da remoto non fruito.
6. Il Dirigente del Settore di appartenenza può, con un congruo preavviso, richiamare in presenza il dipendente che presta il lavoro da remoto presso il domicilio qualora si verificano problematiche di natura tecnica e/o informatica e, comunque, in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informativi, che impediscano o rallentino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il dipendente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

ARTICOL0 7 *Orario di lavoro*

1. Durante lo svolgimento della prestazione da remoto il dipendente è tenuto all'osservanza delle disposizioni in materia di orario di lavoro. L'attestazione del servizio è effettuata nelle modalità e secondo le indicazioni impartite dal servizio personale.

ARTICOL0 8 *Verifica delle prestazioni*

1. Al fine della verifica dell'adempimento della prestazione da remoto, il dipendente predispone apposita reportistica avente ad oggetto l'attività svolta giornalmente secondo la cadenza stabilita nell'accordo individuale che, in ogni caso, non dovrà essere superiore ad un mese.



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

La predetta reportistica, validata dal Dirigente del Settore di appartenenza, è conservata agli atti di ciascun Settore, anche ai fini dello svolgimento di successive verifiche.

ARTICOLO 9 *Trattamento giuridico ed economico*

1. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità da remoto, i dipendenti in modalità di lavoro da remoto hanno diritto all'ordinario trattamento economico e normativo previsto dalla vigente contrattazione collettiva per il personale avente eguale inquadramento e che non fruisce del predetto istituto.

Al personale in lavoro da remoto sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che non fruiscono del predetto istituto.

2. Durante lo svolgimento della prestazione da remoto, il dipendente può accedere a tutti i permessi o altri istituti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali, previa comunicazione/autorizzazione del Dirigente del Settore di appartenenza.

3. Nelle giornate svolte in modalità da remoto non matura il diritto al buono pasto.

ARTICOLO 10 *Strumentazioni di lavoro*

1. Nello svolgimento della prestazione in modalità da remoto, il dipendente si avvale delle dotazioni tecnologiche (software e applicativi) rese disponibili dall'Amministrazione comunale, come indicate dal Responsabile per la Transizione al Digitale.

2. Il dipendente utilizza la dotazione tecnologica hardware fornita dall'Amministrazione ovvero è autorizzato ad utilizzare la propria dotazione tecnologica di cui garantisce la piena operatività e purché idonea ad assicurare il rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e protezione dei dati e delle informazioni alle quali ha accesso in ragione della prestazione lavorativa.

3. Eventuali costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non sono rimborsati dall'Amministrazione.

ARTICOLO 11 *Obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle strumentazioni informatiche*

1. Il dipendente in modalità da remoto deve attenersi alle istruzioni impartite dall'Amministrazione in merito all'utilizzo delle dotazioni tecnologiche, degli strumenti e dei sistemi informatici, adottando le buone pratiche per la sicurezza informatica definite dal Responsabile per la Transizione al Digitale.

2. Il dipendente in modalità da remoto comunica con la massima tempestività al Dirigente del Settore di appartenenza la sopravvenienza di problematiche di natura tecnica e/o informatica e comunque il cattivo funzionamento dei sistemi informatici, che impediscono o rallentano sensibilmente lo svolgimento della prestazione lavorativa.

3. Il dipendente in modalità da remoto è tenuto a custodire con diligenza le dotazioni tecnologiche hardware messe eventualmente a disposizione dall'Amministrazione e ad avvalersene esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Tutte le operazioni di trattamento dati, effettuate dal dipendente in ragione del proprio incarico e nei limiti di esso, sono svolte in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e al decreto legislativo di armonizzazione 10 agosto 2018, n. 101, nonché alla disciplina comunale in materia adottata dal Comune di Cerignola quale Titolare del trattamento.

5. Il dipendente è comunque tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui venga a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa e a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o che non siano di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni del presente articolo.



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

ARTICOLO 12 *Sicurezza sul lavoro*

1. L'Amministrazione, in qualità di Datore di Lavoro, garantisce la tutela della salute e sicurezza nello svolgimento della prestazione in modalità da remoto, assicurando al dipendente la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali conseguenti ai rischi connessi a tale specifica modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.

2. In fase di avvio del lavoro da remoto e, successivamente, con cadenza periodica ai sensi dell'articolo 68, comma 6, del CCNL Triennio 2019-2021, l'Amministrazione effettua, per il tramite del Settore competente, la verifica della idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio infortuni, del luogo individuato come sede di svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.

3. Il lavoratore da remoto è tenuto ad assumere una condotta diligente nell'attuazione delle misure di prevenzione disposte dall'Amministrazione in relazione ai rischi connessi allo svolgimento della prestazione in modalità da remoto.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni che si verificano a causa della mancata osservanza, da parte del dipendente in modalità da remoto, dell'obbligo di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte.

4. Ai fini dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in caso di svolgimento della prestazione da remoto presso il domicilio del dipendente, il Dirigente competente (servizio personale) provvede ad effettuare all'INAIL, territorialmente competente in relazione al luogo di svolgimento della prestazione da remoto, apposita comunicazione contenente il nominativo del lavoratore, l'esatta ubicazione del luogo di esecuzione della prestazione, la descrizione degli ambienti di lavoro e delle modalità di svolgimento delle attività, l'indicazione dell'orario di lavoro.

5. Il lavoratore da remoto ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro verificatisi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello individuato per lo svolgimento della prestazione da remoto, nei limiti e alle condizioni prescritte dall'articolo 2, comma 3, del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e ss.mm.ii.

ARTICOLO 13 *Condotte sanzionabili*

1. Durante lo svolgimento della prestazione in modalità da remoto trovano applicazione tutte le norme previste dal codice disciplinare allegato al Contratto collettivo nazionale applicabile e dal codice di comportamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii., nonché dal codice di comportamento per il personale del Comune di Cerignola.

ARTICOLO 14 *Interruzione anticipata dello svolgimento della prestazione da remoto*

1. La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza può essere ripristinata anticipatamente, su istanza del dipendente o su iniziativa motivata dell'Amministrazione, a mezzo comunicazione scritta, dando un preavviso non inferiore a cinque giorni lavorativi.

2. Costituiscono giustificato motivo di recesso, da comunicare in forma scritta senza necessità di preavviso, le ipotesi di seguito riportate:

- a) motivate esigenze personali del dipendente;
- b) il venir meno delle condizioni abilitanti allo svolgimento del lavoro da remoto ai sensi dell'articolo 2 della presente disciplina;
- c) assegnazione del dipendente ad altro Settore;
- d) inosservanza da parte del dipendente dei tempi o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa;



CITTA' DI CERIGNOLA

Allegato deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 21/03/2024

e) violazione da parte del dipendente delle norme di comportamento o utilizzo scorretto delle attrezzature anche qualora non abbiano causato danno all'Amministrazione o in caso di qualsiasi violazione delle disposizioni inerenti la segretezza degli atti d'ufficio e la protezione dei dati personali, ferme restando le responsabilità disciplinari e amministrative;

f) reiterato inadempimento degli obblighi inerenti la produzione della reportistica di cui all'articolo 8.

3. In caso di interruzione anticipata dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto, il dipendente è tenuto, rispettivamente dal sesto giorno successivo alla comunicazione di cui al comma 1 e dal giorno successivo alla comunicazione di cui al comma 2, a riprendere la propria prestazione lavorativa presso la sede di lavoro già assegnata alla data di sottoscrizione dell'accordo individuale.

ARTICOLO 15 *Formazione*

1. L'Amministrazione promuove e organizza specifiche iniziative formative per il personale autorizzato allo svolgimento della prestazione di lavoro da remoto, con particolare riferimento all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare nella predetta modalità.

ARTICOLO 16 *Normativa di rinvio*

1. Per quanto non esplicitamente previsto dalla presente disciplina, si fa rinvio al contratto individuale di lavoro, alla vigente contrattazione collettiva nazionale e integrativa ed alla legislazione in materia di rapporto di lavoro pubblico.

ARTICOLO 17 *Disposizioni finali*

1. La presente disciplina ha validità dal giorno successivo alla data di approvazione.

2. Successive disposizioni legislative e contrattuali sostituiscono o integrano senza necessità di recepimento gli articoli della presente disciplina che risultino incompatibili.