

DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

Articolo 1 - Definizione e ambito di applicazione

1. Sulla base del Titolo VI "Lavoro a distanza" - Capo II "Altre forme di lavoro a distanza" - art. 68 "Lavoro da remoto" e seguenti del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022, si disciplina la prestazione lavorativa "da remoto" intendendo per:
 - a) "Lavoro da remoto": una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato finalizzata a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, il lavoro da remoto presenta le seguenti caratteristiche:
 - esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro e in parte all'esterno;
 - dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione;
 - individuazione della postazione fissa individuata presso il domicilio del dipendente;
 - b) attività "lavorabili da remoto": le attività espletabili in modalità "lavoro da remoto", che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, pertanto possono essere svolte anche al di fuori di essa;
 - c) "Amministrazione": Provincia di Sondrio;
 - d) "strumenti di lavoro da remoto": dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione;
 - e) "sede di lavoro": sede abituale di lavoro del dipendente;
 - f) "accordo individuale di lavoro da remoto": accordo che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'ente e deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:
 - la durata dell'accordo;
 - le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro;
 - le modalità e ipotesi di recesso;
 - tempi di riposo del lavoratore;
 - modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
 - impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni fornite sulla salute e sicurezza.

Articolo 2 - Finalità

1. Con il lavoro da remoto si intende perseguire il raggiungimento degli obiettivi dell'ente anche mediante nuove e diverse forme di flessibilità lavorative, al fine di garantire continuità della prestazione anche a fronte di particolari esigenze di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, offrendo ai lavoratori una diversa modalità di prestazione del lavoro che salvaguardi, comunque, il sistema delle relazioni personali e collettive, le aspettative legittime dei singoli in termini di formazione, crescita personale, informazione e partecipazione al contesto lavorativo.

Articolo 3 - Postazione di "Lavoro da remoto"

1. La postazione di lavoro da remoto è un sistema tecnologico costituito da apparecchiature e programmi informatici che consentono l'attività di lavoro da remoto. Tale postazione, messa a disposizione dall'amministrazione, è concessa al dipendente per la durata dell'attività. La manutenzione e la gestione dei sistemi di supporto per il/la dipendente sono a totale carico dell'Ente.

2. Il/la dipendente verrà attrezzato con un personal computer portatile che sostituirà la postazione fissa utilizzata durante lo svolgimento del lavoro in sede utilizzando una docking station alla quale verranno collegati tastiera, mouse e monitor esterno. Nelle giornate in cui il/la dipendente svolgerà il lavoro da remoto, si dovrà portare presso la sede di svolgimento della prestazione, lo stesso personal computer portatile il quale dovrà poi essere riportato in ufficio al rientro in sede.
3. Per accedere al lavoro da remoto è requisito indispensabile la disponibilità di una idonea linea internet che abbia almeno una velocità di 2 mbit/sec. Nel caso in cui il/la dipendente utilizzi un hot spot telefonico deve essere garantita una buona copertura del servizio 4G o superiore al fine di evitare interruzioni della connessione ad internet che possono provocare frequenti cadute della vpn necessaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità remota.
4. La prestazione di lavoro da remoto deve effettuarsi presso il domicilio del/la dipendente.
5. Nell'utilizzo delle attrezzature il dipendente è tenuto a:
 - utilizzare la postazione di lavoro esclusivamente per motivi inerenti il lavoro;
 - rispettare le norme di sicurezza;
 - non variare la configurazione della postazione di lavoro;
 - non installare software senza la preventiva autorizzazione del Servizio Informatico dell'amministrazione provinciale;
 - non sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici;
 - non utilizzare collegamenti alternativi o complementari;
 - non consentire ad altri l'utilizzo delle apparecchiature in dotazione

e comunque nell'utilizzo delle attrezzature che costituiscono la postazione di lavoro, il/la dipendente si impegna a prestare la cura e la diligenza del buon padre di famiglia, ponendo particolare attenzione ai collegamenti elettrici della stessa, e risponde di eventuali danni alle attrezzature medesime.

Articolo 4 – Soggetti aventi diritto

1. La presente disciplina si applica al personale che, superato il periodo di prova, svolge la prestazione nell'ambito di un lavoro subordinato anche in part time.
2. Il dipendente continua ad appartenere al Settore e Servizio originario ed il suo passaggio al lavoro da remoto non muta né il suo stato giuridico né la natura del proprio rapporto d'impiego in atto, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione. Il dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede.

Articolo 5 - Criteri di priorità

1. Fatto salvo il rispetto delle esigenze di servizio ed organizzative del Settore / Servizio di appartenenza, nella stipula di accordi per l'esecuzione di lavoro da remoto o nella modifica di accordi già stipulati vengono riconosciute priorità alle esigenze manifestate dai dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:
 - a) Lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1, della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
 - b) Lavoratori con figli fino a dodici anni di età (o diverso limite stabilito per legge) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992;
 - c) Lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017;
 - d) Grave patologia in atto, certificata da competente struttura pubblica, purché la stessa risulta compatibile con lo svolgimento dell'attività di lavoro da remoto e di lavoro ordinario;

- e) lavoratori che presentano maggior tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento al numero di chilometri di distanza dall'abitazione/residenza/domicilio del lavoratore stesso.

I requisiti devono essere posseduti al momento della presentazione della richiesta. Per "età" si intende quella compiuta nell'anno solare dell'avviso.

Articolo 6 – Condizioni generali ed Attività escluse dal lavoro da remoto

1. La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro da remoto, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:
 - a) sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
 - b) sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
 - c) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
 - d) l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore da remoto;
 - e) il dipendente-lavoratore da remoto possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;
 - f) le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
 - g) le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
 - h) gli uffici garantiscono l'apertura al pubblico negli orari prestabiliti mediante l'interscambiabilità del personale assegnato.
2. Sono escluse dal novero delle attività effettuabili in modalità da remoto quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto e continuo con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, commissioni di concorso ecc..
3. Sono esclusi dalla possibilità di effettuare lavoro da remoto i dipendenti che lavorano in turno e quelli il cui lavoro richiede l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili; sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività da effettuare in contesti e luoghi del territorio provinciale (esempi: servizi di gestione/manutenzione territorio, strade, servizi di polizia provinciale, ecc.) o qualora non sia possibile la consultazione e la lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

Vengono individuate le seguenti attività da rendere esclusivamente in presenza:

- attività di vigilanza della Polizia Provinciale
- attività di gestione, manutenzione e di sorveglianza della rete stradale per il tramite del personale tecnico e di Capo cantonieri e cantonieri.

Articolo 7 - Obblighi e diritti delle parti

1. Il dipendente che presta lavoro da remoto ha gli stessi obblighi di comportamento e riservatezza previsti per l'attività in sede; in particolare, ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.
2. La prestazione lavorativa resa in modalità da remoto comporta una condotta informata ai principi di diligenza, correttezza, disciplina, dignità e moralità, nel rispetto delle norme vigenti, del CCNL

- e dei relativi codici di comportamento e disciplinari.
3. Al dipendente in lavoro da remoto restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e Regolamento degli Uffici e dei Servizi; il dipendente è soggetto al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza contenuto nel PIAO.
 4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. 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.
 5. Per qualsiasi esigenza di servizio il dipendente in lavoro da remoto può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro da remoto non fruite.
 6. Il lavoro da remoto deve consentire ai lavoratori pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione ad iniziative formative rispetto ai lavoratori che operano nelle sedi.
 7. Devono essere garantite forme di comunicazione tempestiva, anche mediante utilizzo di e-mail, per rendere partecipe il dipendente delle informazioni di carattere amministrativo. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali ed il lavoratore deve essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'Ente.
 8. Il trattamento retributivo, tabellare ed accessorio, è quello previsto dal C.C.N.L. e dalla contrattazione collettiva integrativa. Per quanto concerne la fruizione di ferie, festività, permessi, aspettative ecc. si applica la disciplina contrattuale prevista per i lavoratori del comparto. Non viene riconosciuto il buono pasto per i giorni in cui il dipendente presta la sua attività lavorativa da remoto.
 9. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro da remoto non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive straordinarie, notturne o festive, fatti salvi i casi di reperibilità.

Articolo 8 – Modalità di accesso al lavoro da remoto e natura dell'Accordo

1. L'accesso al lavoro da remoto avviene mediante sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta fra il dipendente e il Dirigente del Settore.
2. Nel caso di più dipendenti interessati al lavoro da remoto appartenenti al medesimo servizio, l'individuazione delle giornate di lavoro deve essere concordata con il Responsabile del Servizio tenendo conto dell'esigenza di garantire il presidio in sede.
3. L'Accordo ha natura generale ed è finalizzato a:
 - formalizzare l'adesione avente natura consensuale e volontaria al lavoro da remoto;
 - stabilire la disciplina generale per l'esecuzione dell'attività;
 - legittimare la possibilità di usufruire di giornate di lavoro da remoto;
 - disciplinare le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e l'utilizzo degli strumenti ad uso del lavoratore forniti dall'amministrazione.
4. Per i motivi sopra descritti, l'accordo individuale indica:
 - a) durata dell'accordo;
 - b) modalità di svolgimento della prestazione;
 - c) modalità di recesso;
 - d) 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 Legge 300/1970 e successive modificazioni;
 - e) le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
 - f) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro da remoto, ricevuta dall'amministrazione.

Articolo 9 – Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile

1. Sono previste sino ad un massimo di due giornate di lavoro da remoto a settimana.
2. Nel quadro delle condizioni generali di cui all'art. 5, le giornate e le modalità di lavoro da remoto devono essere concordate con il Responsabile sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa del singolo servizio, prendendo in considerazione i seguenti criteri:
 - garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
 - garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quali-quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della singola struttura organizzativa e della ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili;
 - tenere conto dell'eseguibilità in modalità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti del singolo servizio.
3. Il dipendente ha l'obbligo di effettuare le timbrature di entrata, uscita tramite l'apposita funzione on line.
4. L'attività di lavoro da remoto ha la durata prevista dal normale orario giornaliero, a tempo pieno o a tempo parziale. Il dipendente non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al dipendente saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro.
5. In caso di reiterata mancanza di contatto, senza giustificato motivo, il Dirigente può procedere al recesso dell'accordo individuale fatto salvo l'eventuale avvio di procedure disciplinari.

Articolo 10 – Tutela assicurativa, della salute e sicurezza del lavoratore

1. L'ente garantisce la copertura assicurativa nel rispetto della vigente normativa.
2. Al lavoro da remoto si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08.
3. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro da remoto e a tal fine, avvalendosi della struttura competente in materia di sicurezza aziendale, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
4. Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro da remoto è comunque tenuto a cooperare attivamente 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.
5. Il lavoratore da remoto è tenuto, secondo le modalità concordate, a consentire l'accesso alla postazione di lavoro ubicata presso il proprio domicilio al Rappresentante per la sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza; inoltre ha il dovere di attenersi alle norme di sicurezza vigenti ed alle disposizioni impartite.

Articolo 11 - Lavoro da remoto per situazioni emergenziali prolungate nel tempo

1. In caso di situazioni emergenziali prolungate nel tempo, sancite da Decreto Ministeriale o di Ordinanza Regionale o del Sindaco quale Ufficiale di Governo, che comportino situazioni gravi di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica, il dipendente può richiedere l'autorizzazione a fruire del "lavoro agile per situazioni emergenziali prolungate nel tempo".
2. Nei casi di cui sopra, nel rispetto di quanto disposto dai suddetti provvedimenti, l'autorizzazione al lavoro da remoto può essere concessa anche oltre i limiti temporali di cui alla presente disciplina.

Articolo 12 – Formazione

1. L'Ente può proporre specifici moduli di formazione riguardanti, in generale, le caratteristiche del da remoto, e altri riguardanti le capacità e le abilità coinvolte nel lavoro a distanza.

Articolo 13 – Modalità di recesso dall'accordo

1. L'accordo di lavoro da remoto può essere risolto:
 - su richiesta scritta del dipendente;
 - su iniziativa del Responsabile/Dirigente, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro da remoto o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite, per mancato raggiungimento degli obiettivi, oppure per oggettive esigenze organizzative.

Articolo 14 – Norme di rinvio

1. Per quanto non specificamente disciplinato, trovano applicazione i contenuti del contratto individuale in essere, nonché le altre norme di riferimento per quanto compatibili.
2. La disciplina del presente regolamento è integrata dalle disposizioni contenute nei vigenti CCNL Funzioni Locali oltre che dalle disposizioni normative o regolamentari in materia.