



REGOLAMENTO

“LAVORO DA REMOTO”

Art.1 – Premessa e definizioni

1. L'Amministrazione può attivare l'istituto del "lavoro da remoto" secondo le modalità operative individuate dall'ordinamento e declinate nel presente documento. Il Lavoro da remoto è una modalità di lavoro che consiste nello svolgimento delle attività assegnate, a casa, utilizzando strumenti digitali adeguati (come PC, smartphone, ecc.) per la realizzazione dei differenti compiti.

2. Il lavoro da remoto può essere prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. Il lavoro da remoto - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

4. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

5. Il Comune di Russi adotta il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - solo nel caso di attività ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali e regolamentari in materia.

6. Al fine dell'individuazione di tali attività si fa riferimento alle attività effettuabili a distanza identificate con riferimento alla disciplina del lavoro agile.

Art.2 – I criteri di priorità

1. I criteri di priorità l'accesso al lavoro da remoto sono:

- assistenza a genitore/figlio con disabilità gravi per i quali si fruisce dei permessi legge 104/1992
- limitazioni alle mansioni e/o inidoneità totale alla mansione del profilo se compatibili con il lavoro da remoto

2. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di

lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

3. Al lavoro da remoto si applica quanto previsto dall'art. 65 del CCNL 16.11.2022 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art.3 - La formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, 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 al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

Art.4 - Procedura per la concessione del lavoro da remoto

1. Qualora il Comune di Russi decida di gestire attività attraverso il lavoro da remoto, la pubblicazione della necessaria modulistica avverrà a cura dell'Area Risorse Umane dell'Unione.

Art.5 - Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro

1. Dalla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente titolo sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000 nonché ogni altra disposizione regolamentare concernente il telelavoro.