

REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO A DISTANZA

Sommario

TITOLO I - GENERALITÀ	2
Art. 1 Definizioni	2
Art. 2 Oggetto	2
Art. 3 Obiettivi del lavoro a distanza	3
Art. 4 Accesso al lavoro a distanza	3
Art. 5 Attività escluse dall'applicazione del lavoro a distanza	3
Art. 6 Contingente massimo	4
Art. 7 - Modalità Di Accesso Al Lavoro Agile: Priorità	5
Art. 8 Caratteristiche del luogo di lavoro	7
Art. 9 Gestione del rapporto di lavoro.	7
Art. 10 - Sicurezza sul lavoro	7
Art. 11 Accordo individuale	7
Art. 12 Obblighi di custodia e riservatezza	9
Art. 13 Recesso	9
TITOLO II - LAVORO AGILE	10
Art. 14. Attivazione del lavoro agile ordinario	10
Art. 15 Monitoraggio	11
Art. 16 Modalità particolari di attivazione del lavoro agile	11
Art. 17 Orario di lavoro e fascia di contattabilità	11
Art. 18 Attività eseguibili in modalità agile.	12
Art. 19 Valutazione della performance	12
TITOLO III - LAVORO DA REMOTO CON VINCOLO DI TEMPO	13
Art. 20 Attivazione del lavoro da remoto	13
Art. 21 Luogo di lavoro	13
Art. 22 Attività eseguibili in modalità di lavoro da remoto	13

TITOLO I - GENERALITÀ

Art. 1 Definizioni

Si intende lavoro a distanza quella modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro.

Il lavoro a distanza può essere svolto sotto forma di lavoro agile o sotto forma di lavoro da remoto

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

a) **“Lavoro agile”**: Secondo quanto disposto dall'art. 18 della L. del 22 maggio 2017 n. 81, 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, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza **di cui** all'art. 22 comma della L. n. 81/2017, e trattamento dei dati personali di cui al Regolamento in materia (G.D.P.R. n. 679/2016), e Codice privacy.

La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

- b) **“Lavoro da remoto”**: modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ordinaria 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 la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
- c) **Coworking** : il riferimento è la direttiva 3/2017 – linee guida allegate, paragrafo 3 con specifica definizione dopo la voce desk sharing

Art. 2 Oggetto

Il presente regolamento disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa a distanza nell'ambito del Comune di Treviolo, definendo:

1. le attività per cui è possibile ricorrere al lavoro a distanza;
2. le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta a distanza;
3. la strumentazione tecnologica da utilizzare;
4. gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati;
5. 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.

Art. 3 Obiettivi del lavoro a distanza

Il lavoro a distanza persegue i seguenti obiettivi:

1. introdurre soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e, al tempo stesso, mirata ad un incremento di produttività;
2. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
4. promuovere le pari opportunità;
5. promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
6. Assicurare la piena efficienza della macchina amministrativa prevenendo situazioni di contagio diffuse.

Art. 4 Accesso al lavoro a distanza

Possono richiedere l'attivazione del lavoro a distanza i dipendenti del comune di Treviolo 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 nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Per accedere al lavoro a distanza è necessario che i dipendenti abbiano superato il periodo di prova e che abbiano un contratto di lavoro di durata non inferiore a 12 mesi.

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria. Se proposto dal datore di lavoro deve avere il consenso del lavoratore.

Art. 5 Attività per le quali è prevista l'applicazione del lavoro a distanza

Sono attività per le quali è consentito in via generale l'espletamento della prestazione lavorativa a distanza le seguenti :

- attività di back office / processi sezionabili / procedimenti o parti di essi, effettuabili anche senza il costante e diretto confronto-interlocuzione con il responsabile o con i colleghi / attività semplici connesse a procedimenti più complessi / attività che generalmente non richiedono la presenza fisica presso l'ente / attività per le quali sia possibile il collegamento con i programmi in uso nell'ente.

Sono attività per le quali non è consentito in via generale l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile" le seguenti:

attività di custodia e portierato / attività che richiedono attrezzatura tecnica specifica / attività connessa alla spedizione e ricezione della corrispondenza / attività connesse alla conduzione di autovetture e mezzi meccanici / attività di sportello e di front office al pubblico / attività che implicano la ricezione diretta del pubblico / attività di gestione e controllo del territorio, di viabilità, di protezione civile / attività di coordinamento e assistenza agli organi politico-istituzionali / attività di coordinamento tecnico-amministrative / attività connesse ai servizi di vigilanza e ispettivi.

Restano in ogni caso escluse dal lavoro a distanza le attività che devono essere effettuate necessariamente in presenza e quelle che non sono misurabili con l'ausilio di indicatori rendicontabili.

E' rimessa comunque alla valutazione di ogni Responsabile di Settore la verifica della possibilità di svolgere determinate attività a distanza e la individuazione dei necessari indicatori di verifica.

Art. 6 Contingente massimo

La macro-struttura del Comune di Treviolo consiste di sei aree funzionali: Settore I - Affari generali, Settore II – Programmazione e Risorse, Settore III – Tecnico, Settore IV- Sociale, Settore V – Polizia locale e protezione civile, Settore VI – Biblioteca Qualità della vita.

L'attivazione del lavoro a distanza deve comunque garantire il presidio degli uffici. Sono dunque individuati i seguenti contingenti massimi, considerati anche i Responsabili:

Affari generali	Su tutti i dipendenti inseriti nell'area	30%
Programmazione e Risorse	Su tutti i dipendenti inseriti nell'area	50%
Tecnico	Su tutti i dipendenti inseriti nel settore	30%
Servizi Sociali	Su tutti i dipendenti inseriti nel settore	50%

Polizia locale e protezione civile		30%
Biblioteca		50%

Il contingente massimo deve essere rispettato per ogni giorno di lavoro a distanza. Il calcolo del contingente si esegue con arrotondamento all'unità superiore a fronte di un risultato con decimali pari o superiore a 0,5 e si calcola indipendentemente dalla percentuale di lavoro.

ART. 7 - Modalità Di Accesso al lavoro a distanza: Priorita'

L'attivazione della modalità di lavoro a distanza avviene su richiesta del/della dipendente, da presentare dal/dalla singolo/a dipendente al Dirigente dell'Area a cui è assegnato/a.

L'applicazione del lavoro a distanza avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione e compatibilmente con l'attività in concreto svolta dal/dalla dipendente presso l'Amministrazione.

L'istanza, redatta sulla base di modulo predisposto dall'Amministrazione, è trasmessa dal/dalla dipendente al proprio Responsabile di Settore. Ciascun Responsabile valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal/dalla dipendente rispetto all'attività svolta dal/dalla dipendente; ai requisiti previsti dal POLA, alla regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché al rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Il Responsabile dà opportuna informazione alla Segretario generale/Conferenza Unificata Dirigenti (CDU) in merito alle richieste di accesso al lavoro agile pervenute da parte di dipendenti dell'Area dallo stesso diretta.

Tenuto conto della compatibilità con le esigenze organizzative e del grado di misurabilità delle attività svolte a distanza dal/dalla dipendente, viene data priorità alle seguenti categorie, secondo esigenze documentabili agli atti dell'ente:

1. Lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
2. Soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio per la quale viene richiesta la collocazione presso il proprio domicilio per uno o più giorni lavorativi;
3. Lavoratori/lavoratrici con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
4. Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

5. Lavoratrici in stato di gravidanza;
6. Soggetti portatori di handicap (con livelli di gravità inferiori al punto 1);
7. Lavoratori/lavoratrici con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare monoparentale minori di 14 anni, in ragione del numero degli stessi e dell'ordine crescente di età degli stessi;
8. Lavoratori/lavoratrici con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di 14 anni, in ragione del numero degli stessi e dell'ordine crescente di età degli stessi;
9. Lavoratori/lavoratrici con familiari non conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

In mancanza di requisiti di priorità si procederà questi ulteriori ordini di priorità:

- a) situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria, ovvero particolari condizioni di salute del dipendente che rendano disagiata il raggiungimento della sede di lavoro, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica;
- b) esigenze di cura nei confronti di figli minori;
- c) esigenze di assistenza nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente stabile more uxorio, dei genitori o dei figli anche se non conviventi, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica;
- d) distanza, in termini di tempi di percorrenza - prendendo in considerazione il mezzo pubblico o quello privato, qualora il primo non sia disponibile ovvero si riveli particolarmente disagiata - tra il domicilio dichiarato all'Amministrazione e la sede di lavoro superiore ad un'ora e mezza (a tal fine, sarà considerato il tempo di percorrenza, nelle fasce orarie corrispondenti all'ordinario orario di lavoro, risultante dalla consultazione di una delle seguenti applicazioni: Trenitalia, googlemaps);
- e) non fruizione di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro (per esempio il part time), o di agevolazioni in termini di congedi o permessi giornalieri e /o orari retribuiti (per esempio i permessi previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104 o il congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42 d.lgs. 151/2001) o di altre misure, quali assegnazioni temporanee o missioni saltuarie (per esempio l'assegnazione temporanea ai sensi dell'articolo 42-bis D.lgs. 151/2001) concesse dall'Amministrazione al fine di venire incontro a documentate esigenze personali o familiari.

I Responsabili di settore sono tenuti a verificare che sia garantita la copertura dei servizi.

Art. 8 Caratteristiche del luogo di lavoro

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, e 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'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

Qualora l'amministrazione ritenga non idoneo il luogo di lavoro individuato dal dipendente, l'accordo viene sospeso sino al ripristino delle condizioni necessarie per garantire l'idoneità dei luoghi.

Art. 9 Gestione del rapporto di lavoro.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza 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.

La prestazione del lavoro a distanza non modifica il potere disciplinare del datore di lavoro.

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.

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo 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.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro a distanza 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 non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro a distanza non fruite.

Art. 10 Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro.

A tal fine, al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'articolo 10, viene consegnata a ciascun dipendente l'informativa di cui [all'allegato A](#) del presente regolamento con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa. Tale informativa può essere successivamente aggiornata con atto formale del datore di lavoro.

L'informativa costituisce parte integrante e sostanziale dell'accordo individuale.

Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

L'Amministrazione comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori che si avvalgono di modalità di lavoro a distanza come definito dalla legge.

Art. 11 - Accordo individuale

L'attivazione del **lavoro** a distanza è subordinata alla sottoscrizione di apposito accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile dell'Area cui quest'ultimo è assegnato, ove previsto dalla normativa nel tempo vigente.

Nell'accordo deve essere inserito un termine; lo stesso può essere prorogato previa richiesta scritta del/della dipendente al proprio Responsabile di riferimento.

L'accordo individuale, in caso di accettazione della richiesta, è sottoscritto entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza da parte del/della dipendente, tra il/la dipendente ed il Responsabile di riferimento, e deve redigersi inderogabilmente sulla base del modello predisposto dall'Amministrazione. In caso di diniego della richiesta, verrà data opportuna comunicazione al/alla dipendente nel medesimo termine.

Copia dell'accordo sottoscritto dovrà essere inoltrata al settore Programmazione e Risorse.

Nell'accordo devono essere definiti:

1. Il Progetto di Lavoro a distanza, contenente gli obiettivi generali e specifici che si intendono perseguire e la/e attività da svolgere da remoto;
2. La durata dell'accordo;
3. Il numero dei giorni settimanali/plurisettemanali, o i giorni specifici, individuati per lo svolgimento della prestazione in modalità lavoro a distanza, tenuto conto dell'attività svolta dal dipendente, della funzionalità dell'ufficio e della ciclicità delle funzioni.
4. i supporti tecnologici da utilizzare in relazione alla specifica attività lavorativa;
5. la dotazione tecnologica eventualmente fornita dall'Amministrazione;
6. le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso report e/o riunioni periodiche;
7. **fascia/e oraria/e di** contattabilità telefonica e/o a mezzo posta elettronica;
8. gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile è possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal lavoratore, sia per necessità organizzative e/o

gestionali dell'Amministrazione. In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro a distanza è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale, ferma restando la verifica di eventuali liste d'attesa.

I Responsabili di Settore, nell'ambito della propria autonomia gestionale ed organizzativa, concordano con il Segretario Generale, anche per il tramite dello scambio di comunicazioni scritte, i termini e le modalità dell'eventuale espletamento della propria attività lavorativa in modalità agile, dandone opportuna comunicazione al Settore II Programmazione e Risorse.

Art. 12 Obblighi di custodia e riservatezza

Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo, delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione.

Le dotazioni informatiche dell'Amministrazione devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, e su queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzate.

Nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa a distanza il lavoratore deve attenersi alle regole di comportamento di cui in **allegato B** al presente regolamento.

Tali regole possono essere oggetto di aggiornamento.

Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi e dal codice di comportamento, che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori a distanza.

Art. 13 Recesso

Durante il periodo di svolgimento del progetto di lavoro a distanza, sia l'Amministrazione sia il dipendente possono, con adeguato preavviso e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interrompere il progetto prima della sua naturale scadenza.

L'amministrazione può recedere dall'accordo individuale anche in caso di cambiamento di ruolo e mansioni, sopraggiunte condizioni di incompatibilità organizzativa, produttiva o tecnica che rendono impossibile la prestazione a distanza o in caso di mancato rispetto degli obblighi previsti nell'accordo e nel presente regolamento.

L'Amministrazione può recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso, qualora il lavoratore non riesca a garantire una qualità e continuità della

connessione di rete ai sistemi aziendali tale da assicurare una produttività coerente con le attese e conforme alle prestazioni rese all'interno dei locali aziendali nonché qualora l'efficienza e l'efficacia delle attività non sia rispondente ai parametri stabiliti.

TITOLO II - LAVORO AGILE

Art. 14 Attivazione del lavoro agile ordinario

Ad ogni lavoratore, come meglio identificato nell'art. 4, è riconosciuta la possibilità di richiedere l'attivazione del lavoro agile per un massimo di 8 giornate al mese, non consecutive.

La richiesta di attivazione è effettuata anche informalmente. La richiesta si intende accettata con la sottoscrizione dell'accordo individuale che indichi:

1. l'individuazione della giornata settimanale in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
2. la strumentazione tecnologica da utilizzare;
3. fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
4. l'attività che sarà svolta;
5. eventuali prescrizioni;
6. gli indicatori di misurazione;
7. risultati attesi;
8. tempi e durata dell'accordo.

All'accordo individuale sono allegati:

- a) l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro (**allegato A** al presente regolamento e sue successive mm.ii.)
- b) Il documento contenente le prescrizioni in materia di custodia e sicurezza delle dotazioni informatiche (**allegato B** al presente regolamento e sue successive mm.ii.);

L'accordo viene acquisito al protocollo, comunicato all'ufficio personale e conservato nel fascicolo del dipendente.

Art. 15 Monitoraggio

Il monitoraggio è effettuato comunicando formalmente i dati relativi agli indicatori di misurazione presenti nell'accordo individuale, eventualmente accompagnati da note di commento.

Eventuali infortuni sul lavoro devono essere tempestivamente comunicati al datore di lavoro.

Art. 16 Modalità particolari di attivazione del lavoro agile

E' possibile concordare con il responsabile di settore progetti di lavoro agile di durata e con modalità attuative diverse rispetto a quelle previste dal presente regolamento quando l'esecuzione della prestazione in lavoro agile sia alternativa all'assenza in relazione ad attività indifferibili, nei seguenti casi:

1. esigenza del lavoratore di assicurare la presenza al domicilio per assistenza e cura di figli minori di 12 anni, anziani, disabili;
2. in caso di quarantena obbligatoria;
3. in caso in cui il lavoratore sia contatto stretto di un positivo, anche senza obbligo di quarantena;
4. lavoratore positivo non collocato in malattia.

Anche in questi casi è necessaria la stipula dell'accordo individuale, con le medesime modalità e contenuti previsti nel precedente articolo 12.

Art. 17 Orario di lavoro e fascia di contattabilità

Nella fascia di contattabilità definita nell'accordo individuale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari e garantisce la lettura tempestiva delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro.

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.

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 a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, o non sia possibile garantire la contattabilità, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio responsabile e al segretario comunale. Il responsabile, 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.

La fascia di contattabilità deve essere strutturata sulla base delle seguenti prescrizioni:

- non può eccedere la durata ordinaria della prestazione lavorativa;
- deve essere tale da garantire un periodo di 11 ore di riposo consecutivo;

- non deve comprendere il periodo tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo;
- non deve comprendere il sabato se non lavorativo.

Al dipendente pertanto è riconosciuto il diritto alla disconnessione sia in senso verticale (responsabili) che orizzontale (colleghi) al di fuori della fascia di contattabilità.

Art. 18 Attività eseguibili in modalità agile.

Si considerano eseguibili in modalità agile tutte le attività per il cui svolgimento non è necessaria la presenza in sede e che siano misurabili tramite indicatori e target di raggiungimento.

Tali informazioni saranno obbligatoriamente indicate nell'accordo individuale di lavoro agile, accompagnate anche dalle tempistiche di esecuzione delle attività.

Durante la fase di svolgimento della prestazione di lavoro agile, previa intesa tra le parti, sarà possibile modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal dipendente sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione.

L'Amministrazione per esigenze di servizio si riserva in qualsiasi momento di richiedere la presenza in sede.

Art. 19 Valutazione della performance

L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

L'Amministrazione adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno individuando idonei indicatori al fine di valutare efficienza, efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile.

TITOLO III - LAVORO DA REMOTO CON VINCOLO DI TEMPO

Art. 20 Attivazione del lavoro da remoto

Ad ogni lavoratore, come meglio identificato nell'art. 4, è riconosciuta la possibilità di richiedere l'attivazione del lavoro da remoto alle medesime condizioni e modalità disciplinate per il lavoro agile.

Art. 21 Luogo di lavoro

Nel caso di attivazione del lavoro da remoto l'accordo individuale dovrà indicare in modo espresso e specifico dove le parti concordano che verrà svolta l'attività lavorativa.

Il responsabile di settore cui compete la sottoscrizione dell'accordo individuale è tenuto alla verifica della idoneità del luogo di lavoro, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale concordando con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Art. 22 Attività eseguibili in modalità di lavoro da remoto

Il ricorso al lavoro da remoto con vincolo di tempo è ammesso esclusivamente nel caso di attività ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività e il costante accesso alle procedure di lavoro e ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni del CCNL.