



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

SOTTOSEZIONE 3.2 P.I.A.O. 2025-2027

REGOLAMENTO DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO

(ARTT. 68, 69, CCNL 2019-2021)

ART. 1 - Finalità

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

ART. 2 - Durata

1. La durata della prestazione di lavoro da remoto non può essere inferiore a 6 mesi ed è regolato da specifico accordo individuale.
2. Per gli accordi di durata superiore ai sei mesi, anche per effetto di rinnovi non consecutivi, il preavviso di recesso deve essere comunicato almeno 60 giorni prima della data prevista per il rientro in presenza.
3. È consentito il rinnovo dell'accordo previa verifica della permanenza delle condizioni che hanno consentito l'accesso al lavoro da remoto.
4. La valutazione non adeguata della performance individuale costituisce giusta causa di recesso ai sensi dell'art.65, comma 2, del CCNL Funzioni locali 2019-2021.
5. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, 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.
6. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - 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.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.
7. Fermo restando quanto previsto dall'art.5 del CCNL 2019-2021 (Confronto), le Amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Amministrazioni, 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 informativioltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 del CCNL 2019-2021 (Orario di lavoro).

ART. 3 – Attività esercitabili con il lavoro da remoto

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

ART. 4 – Luoghi e postazioni

1. La postazione è un sistema tecnologico costituito da apparecchiature e programmi informatici che consentono lo svolgimento di attività da remoto. Essa, compresa la tecnologia di connessione internet, deve essere messa a disposizione, installata, collaudata e mantenuta a cura e a spese dell'Amministrazione. Al dipendente in lavoro da remoto può essere fornito, ove necessario, un cellulare di servizio. In casi del tutto particolari, potranno essere utilizzati dispositivi di proprietà del dipendente, salvo esplicita valutazione preliminare di idoneità e successiva autorizzazione da parte del Responsabile dei servizio Sistemi Informativi, qualora l'Ente non abbia risorse sufficienti a soddisfare tutte le richieste di smart working.

Restano a carico del dipendente le spese inerenti al collegamento da remoto e ai consumi elettrici.
2. La postazione di lavoro domiciliare deve avere le caratteristiche ergonomiche previste dalla normativa vigente, da realizzarsi anche mediante l'acquisizione di strumentazioni che garantiscano non solo i requisiti ergonomici, ma anche la compatibilità con gli spazi delle abitazioni e con le necessità personali in caso di disabilità specifiche. Gli arredi e i locali dovranno essere conformi ai requisiti di agibilità previsti per gli uffici (es: rapporti aeroilluminanti; certificazioni impianti).
3. Ai sensi dell'art. 68 comma 5 del C.C.N.L. l'idoneità del luogo e della postazione è valutata dal Servizio Prevenzione e Protezione anche ai fini della prima sottoscrizione dell'accordo individuale e, successivamente, ogni sei mesi concordando preventivamente con l'interessato



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

i tempi e le modalità caso di postazione di lavoro da remoto presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio è inviata al(la) dipendente per la parte che lo riguarda.

4. Fermo quanto previsto dall'art. 68 comma 6 del CCNL del 16/11/2022 il(la) dipendente è tenuto(a) a consentire l'accesso alla postazione di lavoro da remoto agli addetti alla manutenzione per i necessari interventi, con obbligo dell'Ente di congruo preavviso.
5. In caso di guasti e anomalie alle apparecchiature l'Ente provvederà agli interventi per il ripristino nel più breve tempo possibile. In tali casi, ove non sia possibile svolgere comunque attività lavorative, il (la) lavoratore/lavoratrice potrà essere richiamato(a) nella sede di lavoro del servizio di assegnazione fino al ripristino del funzionamento degli apparati, ferma la facoltà di utilizzo degli istituti che consentono la sospensione della prestazione lavorativa.
6. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro. In nessun caso il dipendente può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli.
7. Il dipendente è civilmente responsabile ai sensi dell'art. 2051 del Codice Civile per i danni cagionati dalle attrezzature in custodia a meno che non provi il caso fortuito.
8. L'Ente dovrà stipulare o estendere la copertura della polizze assicurative per i seguenti rischi:
 - Danni alle attrezzature in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - Danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
 - Furto e rapina;
9. L'Ente fornirà la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro da remoto sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per i suoi conviventi e senza pregiudizio sulla qualità e quantità delle attività, funzioni o servizi.
10. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso (fasce orarie) e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 (malfunzionamenti) e 5 (richiamo in sede).
11. In attuazione di quanto disposto all'art. 68 del CCNL 2019-2021, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione: il lavoratore da remoto ha diritto a non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione. Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:
 - a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
 - b) il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 17:30 alle 8:00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

ART. 5 – Condizioni di ammissione al lavoro da remoto

1. Lo svolgimento del lavoro da remoto può essere autorizzato solamente in relazione alla necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute e familiari o alla impossibilità permanente o temporanea di raggiungere il posto di lavoro.
2. Costituiscono requisiti di accesso al lavoro da remoto e concorrono a determinare le priorità di accesso:
 - Disabilità fisica, debitamente certificata, tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro (punti 5);
 - Grave patologia in atto debitamente certificata (punti 4);
 - Esigenze di cura e assistenza, debitamente certificate, a figli o coniugi con disabilità psico-fisica o nei confronti di familiari conviventi (punti 3);
 - Esigenze di cura di figli minori di anni 6 (punti 2);
 - Genitore solo (punti 1)
 - Assenza di mezzi di trasporto pubblico per raggiungere la sede di lavoro ove questa sia distante dall'abitazione oltre 30 km. (punti 2)
3. I punteggi sopra indicati sono tra loro cumulabili.

ART. 6 – Rientri in sede

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

ART. 6 – Norma finale ed entrata in vigore

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

Allegato: Contenuti dell'accordo individuale

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) **durata dell'accordo**, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;



CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

C.A.P. 62012 – Codice Fiscale e Partita IVA n. 00262470438

comune.civitanovamarche@pec.it

- b) **modalità di svolgimento della prestazione lavorativa** fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) **modalità di recesso**, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) **ipotesi di giustificato motivo di recesso**;
- e) **i tempi di riposo del lavoratore**, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) **le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro** sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;
- g) **l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili**, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.