

Regolamento per l'adozione dello "Smart Working o Lavoro Agile per il personale della Città Metropolitana di Catania

Sommario

ARTICOLO 1 - OGGETTO
ARTICOLO 2 - DEFINIZIONI
ARTICOLO 3 - DESTINATARI
ARTICOLO 4 - REQUISITI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ IN SMART WORKING
ARTICOLO 5 - LUOGO E MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
ARTICOLO 6 - DOTAZIONE DEL DIPENDENTE
ARTICOLO 7 - MODALITÀ DI ACCESSO ALLO SMART WORKING
ARTICOLO 8 – ACCORDO INDIVIDUALE
ARTICOLO 9 - TRATTAMENTO GIURIDICO - ECONOMICO
ARTICOLO 10 - OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE
ARTICOLO 11 - SICUREZZA SUL LAVORO
ARTICOLO 12 – TUTELA ASSICURATIVA
ARTICOLO 13 - CLAUSOLA DI INVARIANZA
ARTICOLO 14 - NORMATIVA DI RINVIO
ARTICOLO 15 – ENTRATA IN VIGORE

ARTICOLO 1 – OGGETTO

Visto:

la legge 23 agosto 1988, n. 400;

il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6;

il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2020;

il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020;

il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 4 marzo 2020;

il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 8 marzo 2020;

il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 marzo 2020;

Il presente Regolamento ha l'obiettivo di fornire le linee guida nonché le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di smart working, anche al fine di promuovere forme di lavoro flessibili quale misura contenitiva dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'introduzione dello smart working per il personale della Città Metropolitana di Catania risponde alle seguenti finalità:

1. Garantire il corretto andamento dell'attività amministrativa;
2. Fornire ai dipendenti utili strumenti conciliativi.

ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- a. "Lavoro agile" o "smart working", una nuova e diversa modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può essere resa, previo accordo tra le parti, in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa, grazie alle opportunità fornite dalle nuove tecnologie;
- b. Attività espletabili in modalità agile o smart: attività delocalizzabili almeno in parte, che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro, monitorabili e che possono essere espletate anche mediante l'utilizzo di mezzi informatici;

- c. “Accordo individuale”: l’accordo integrativo concluso tra il dipendente interessato e il Dirigente del servizio di appartenenza, con cui si stabilisce la durata, il contenuto e le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro agile;
- d. “Sede di lavoro”: luogo ove il dipendente espleta ordinariamente la sua attività lavorativa;

ARTICOLO 3 – DESTINATARI

Lo Smart Working è rivolto a tutto il personale in servizio della Città Metropolitana di Catania e, in via preferenziale ma non esclusiva, al personale che si trovi in una delle seguenti situazioni:

- Portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, documentata attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica;
- Che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa;
- Per esigenze di cura nei confronti di figli minori che frequentino scuole di ogni ordine e grado;
- Dipendente istante in stato di gravidanza non in condizioni oggetto di tutela della maternità di cui al D. Lgs. 26/03/2001 n. 151;
- Distanza tra domicilio dichiarato all’Amministrazione e sede di lavoro superiore ai 50 Km;
- Impossibilità a raggiungere in maniera autonoma la sede di lavoro a causa di particolari condizioni di salute del dipendente, anche transitorie, purché debitamente documentate e non già oggetto di tutela della L. 05/02/1992 n.104;
- Che accudiscono familiari con patologia conclamata e/o anziani;

I requisiti sopra elencati devono essere posseduti al momento della presentazione della manifestazione d’interesse.

Le autorizzazioni possono essere concesse garantendo comunque la presenza in servizio presso l’Ente di almeno il 50% del personale.

ARTICOLO 4 - REQUISITI PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ IN SMART WORKING

Fermo restando che non potrà essere trattata fuori dall’Ente documentazione classificata, la prestazione lavorativa può essere svolta in modalità Smart Working qualora sussistano per il dipendente i seguenti requisiti:

- a) la possibilità di delocalizzare le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica presso la sede di lavoro;
- b) la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) la possibilità di organizzare l’esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- d) la possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate.

ARTICOLO 5 - LUOGO E MODALITÀ DI ESERCIZIO DELL’ATTIVITÀ LAVORATIVA

Il luogo in cui svolgere l’attività lavorativa è individuato dal singolo dipendente nel rispetto di quanto indicato nell’informativa di sicurezza di cui all’ art. 11 del presente Regolamento.

Lo Smart Working sarà fruibile per l’intero periodo concordato. Al termine del periodo di lavoro agile previsto dall’accordo individuale sarà ripristinata la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione di lavoro, senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti.

L'Ente si riserva la possibilità di prorogare la durata della prestazione lavorativa in modalità agile, sulla base delle indicazioni degli organi competenti al monitoraggio della situazione sanitaria e delle eventuali direttive impartite dagli organi competenti.

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale deve garantire la reperibilità per le fasce orarie stabilite nell'accordo individuale e deve comunicare al Dirigente del proprio servizio un recapito telefonico.

Fatto salvo l'orario di reperibilità suddetto, al lavoratore in smart working è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche fuori dell'orario di lavoro.

ARTICOLO 6 - DOTAZIONE DEL DIPENDENTE

Il dipendente espleta l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica già in suo possesso forniti dall'Amministrazione o anche appartenenti al dipendente purché autorizzati dall'Amministrazione. In ogni caso, per ragioni di sicurezza e protezione della rete, la configurazione dei predetti strumenti informatici può essere effettuata con il supporto dell'Amministrazione. Nel caso in cui gli strumenti siano assegnati in uso dall'Amministrazione, questa ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento, sostenendo le relative spese di manutenzione, fermi restando gli obblighi di cui ai successivi articoli 9 e 10.

ARTICOLO 7 - MODALITÀ DI ACCESSO ALLO SMART WORKING

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità Smart Working avviene su base volontaria mediante istanza al Dirigente del Servizio di appartenenza da parte del Personale interessato.

Il Dirigente del Servizio entro il termine massimo di 24 ore, procederà alla valutazione circa la compatibilità della forma di lavoro flessibile con le mansioni da svolgersi e l'organizzazione del lavoro.

Tale valutazione deve contemperare il diritto alla salute del dipendente con le esigenze di regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

ARTICOLO 8 – ACCORDO INDIVIDUALE

I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile stipulano un Accordo Individuale in forma scritta, sulla base di uno schema tipo, d'intesa con il Dirigente del Servizio di appartenenza che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative delle strutture.

L'Accordo Individuale indica:

- a) Informazioni identificative del dipendente e della struttura di appartenenza;
- b) Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta in modalità flessibile e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- c) Individuazione delle giornate di lavoro agile;
- d) Durata dell'accordo;
- e) Fasce di contattabilità;
- f) Procedure di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta.

Prima dell'inizio del progetto individuale, l'Amministrazione fornisce al lavoratore una formazione di base sul lavoro agile e sulle relative modalità operative, anche con riferimento ai profili di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutta la documentazione dovrà essere trasmessa immediatamente al Dirigente del 1° Servizio Affari Generali e Risorse Umane, 1° Dipartimento Affari Amministrativi e Risorse Finanziarie.

ARTICOLO 9 - TRATTAMENTO GIURIDICO – ECONOMICO

L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di Smart Working, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La modalità di lavoro in Smart Working non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, dalle disposizioni contrattuali e dai contratti collettivi nazionali.

La prestazione lavorativa resa con la modalità Smart Working è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio. Viene altresì valutata ai fini della performance individuale del dipendente.

ARTICOLO 10 - OBBLIGHI DI CUSTODIA, RISERVATEZZA E SICUREZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

Il lavoratore è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle stesse che, peraltro, non devono subire alterazioni. Le specifiche tecniche minime di sicurezza dei dispositivi sono quelle definite dai Sistemi Informativi dell'Amministrazione.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e del "Codice di Comportamento" dei dipendenti della Città Metropolitana di Catania.

ARTICOLO 11 - SICUREZZA SUL LAVORO

L'Amministrazione garantisce la tutela della salute e della sicurezza del dipendente compatibilmente con l'esercizio flessibile dell'attività in modalità Smart Working. Il dipendente è tenuto, in ogni caso, a rispettare ed applicare correttamente le direttive dell'Amministrazione e, in particolare, dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D. Lgs 81/2008, comma 1. Durante lo svolgimento dell'attività in modalità Smart Working, il dipendente è altresì tenuto a garantire di trovarsi nelle condizioni di contattare l'Amministrazione ai fini della segnalazione di uno stato di emergenza. Qualora il dipendente, nello svolgimento dell'attività in modalità Smart Working, subisca un infortunio dovrà tempestivamente informare l'amministrazione secondo le norme attualmente in uso.

ARTICOLO 12– TUTELA ASSICURATIVA

Ai sensi dell'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, l'Amministrazione garantisce al lavoratore che fruisce dello Smart Working la tutela assicurativa INAIL. Il lavoratore, pertanto, ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Il lavoratore ha diritto altresì alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno della sede di lavoro. In considerazione degli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro e/o durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sono tutelati laddove causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa. L'Amministrazione, infine, garantisce al lavoratore la tutela non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle

attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

ARTICOLO 13 - CLAUSOLA DI INVARIANZA

Le spese sostenute a qualsiasi titolo dal dipendente e connesse all'espletamento dell'attività lavorativa in modalità Smart Working, ivi compresi quelle riguardanti i consumi elettrici e le spese di manutenzione e gestione dei dispositivi non forniti dall'Amministrazione saranno a carico del dipendente.

ARTICOLO 14 - NORMATIVA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dal presente schema di Regolamento si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

ARTICOLO 15 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione sul sito web.