



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) del personale amministrativo e tecnico nel rispetto del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca - periodo 2019-2021.

Art. 1 – Oggetto del presente Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina il lavoro agile e il lavoro da remoto quali possibili forme di organizzazione della prestazione lavorativa del personale amministrativo e tecnico della scuola (da qui in poi Amministrazione), nel rispetto del Titolo III artt. 10-16 del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca - periodo 2019-2021* e del Capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, nonché in base a quanto disciplinato dalla Contrattazione Integrativa di Istituto.
2. Esso è stato oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 30 c. 9 lett. b5) del CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" - periodo 2019-2021.

Art. 2 – Finalità

1. Attraverso l'istituto del lavoro a distanza, l'Amministrazione persegue le seguenti finalità:
 - a) prevedere il lavoro agile e il lavoro da remoto quale modalità di esecuzione innovativa e flessibile del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti;
 - b) favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri lavoratori, salvaguardando il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del contesto lavorativo;
 - c) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie più fragili;
 - d) offrire un contributo al risparmio energetico nonché alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente.

Art. 3 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica al personale scolastico la cui attività lavorativa non sia strettamente connessa alla presenza nel luogo di lavoro, ovvero al personale amministrativo e tecnico che svolge la propria prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, anche in part-time.

Art. 4 – Definizione e principi generali del lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dall'Amministrazione, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Il lavoro agile è 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. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

3. Possono accedere al lavoro agile il personale amministrativo e tecnico assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accesso al lavoro agile avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra Amministrazione e dipendente.

4. L'accordo individuale deve contenere:

- a) *durata dell'accordo;*
- b) *modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con indicazione di numero giornate di lavoro da svolgersi in sede e di quelle da svolgere a distanza, ferma restando la possibilità di adeguare la calendarizzazione alle esigenze operative che di volta in volta possono presentarsi;*
- c) *modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Amministrazione, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81 del 2017;*
- d) *ipotesi di giustificato motivo di recesso;*
- e) *indicazione della fascia di contattabilità e di quella di inoperabilità;*
- f) *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;*
- g) *le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione;*
- h) *l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione;*
- i) *l'eventuale strumentazione che l'Amministrazione fornisce per la durata dell'accordo individuale.*

2

Art. 5 – Definizione e principi generali del lavoro da remoto

1. Il lavoro a distanza 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.

2. Il lavoro da remoto di cui al c. 1, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Amministrazione - può essere svolto nella forma seguente:

- telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente o in altro luogo idoneo concordato con l'Amministrazione.

3. 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 legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. L'Amministrazione può adottare 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 - nel caso di attività, previamente individuate dalla stessa 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 informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

5. L'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo 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,



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Possono accedere al lavoro da remoto il personale amministrativo e tecnico assunto con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accesso al lavoro da remoto avviene tramite richiesta formale da parte del dipendente e a seguito della stipula di un accordo individuale scritto tra Amministrazione e dipendente che deve contenere gli stessi elementi essenziali previsti per l'accordo individuale finalizzato all'attivazione del lavoro agile (art. 13 del CCNL) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso.

Art. 6 – Criteri generali delle modalità attuative del lavoro a distanza

1. Sono da considerare potenzialmente idonee allo svolgimento in modalità “a distanza” le attività che presentano le seguenti condizioni minime:

- sia possibile svolgere “a distanza” almeno parte delle attività a cui è preposto il dipendente come da “Piano delle attività del personale A.T.A.”, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- sia possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- nel caso specifico del lavoro agile, sia nella disponibilità del dipendente, o in alternativa venga fornita dall'Amministrazione, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in tale modalità;
- non sia pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti all'utenza interna ed esterna, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi previsti dalla normativa vigente.

2. Sulla base di tali condizioni sono escluse dal novero delle attività in modalità “a distanza” quelle che richiedono prestazioni articolate su turni, o quotidianamente e necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi ovvero che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non utilizzabili da remoto (cd. “attività indifferibili”), ove non utilmente applicabile il principio di rotazione dei dipendenti, quali, a titolo esemplificativo:

- a) dipendenti operanti presso sportelli incaricati del ricevimento del pubblico in sola presenza;
- b) attività per le quali sono necessari la consultazione di documenti cartacei d'archivio o l'utilizzo di strumentazioni disponibili solo in sede.

3. L'accesso al lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto), considerata la complessità dell'Istituzione scolastica e il numero di dipendenti in servizio, dovrà avvenire nel rispetto dei seguenti criteri:

- garantire la rotazione dando la possibilità a tutti i dipendenti, ricorrendone i requisiti, di usufruirne;
- garantire il servizio accoglienza/ricevimento al pubblico di almeno n. 01 unità, anche se assegnata a diversa area di lavoro;
- assicurare l'assolvimento delle proprie mansioni in autonomia di gestione;
- assicurare l'assolvimento delle proprie mansioni nel rispetto della normativa sulla privacy, privilegiando la consultazione della documentazione digitalizzata;
- escludere la fruizione della modalità a distanza nei periodi in cui è necessario il lavoro in presenza del personale assegnato alla specifica area coinvolta: a titolo esemplificativo, si dovrà escludere il periodo corrispondente all'avvio dell'anno scolastico, alle iscrizioni, all'aggiornamento delle graduatorie per l'individuazione dei soprannumerari, agli scrutini intermedi e finali, agli esami, ecc.;
- assicurare la prevalenza del lavoro in presenza del personale autorizzato per n. 04 giorni su n. 06 alla settimana, con possibile fruizione di lavoro a distanza di massimo n. 02 giorni settimanali;



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



- per situazioni straordinarie, su richiesta motivata del dipendente e previa verifica di compatibilità con le esigenze organizzative, è possibile concordare con il Dirigente, sentito il D.S.G.A., una diversa distribuzione delle giornate di lavoro a distanza stabilite nell'accordo individuale, fermo restando il limite dei giorni previsto nell'accordo, calcolato su base plurisettimanale;
- per i dipendenti con contratto a tempo parziale verticale o misto, il numero di giorni deve essere riproporzionato sulla base della percentuale di part-time prevista nel contratto individuale di lavoro;
- prevedere la fruizione del lavoro a distanza di massimo n. 01 unità giornaliera di personale amministrativo autorizzata a svolgere il lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto), nel rispetto dei criteri di priorità indicati;
- il numero di posizioni di lavoro a distanza attivabili per lo stesso periodo non deve essere superiore al 50%, possibilmente appartenenti a settori diversi;
- il periodo di tempo massimo destinato al lavoro agile o da remoto, è pari alla durata dell'anno scolastico, ferma restando la possibilità di richiedere periodi di durata inferiore anche al fine di consentire la turnazione del personale che aspira ad avvalersi di tale possibilità di erogazione del servizio.

Art. 7 – Modalità di richiesta d'accesso al lavoro a distanza

1. L'adesione al lavoro agile o da remoto ha natura consensuale e volontaria.
2. Per l'accesso al lavoro a distanza, il personale deve possedere:
 - esperienza consolidata nell'esecuzione di compiti complessi richiedenti specifica capacità di attuazione delle procedure e autonomia operativa;
 - capacità di utilizzo autonomo dei software e delle piattaforme digitali ministeriali e gestionali utilizzati dall'Istituzione scolastica;
 - avere assolto agli obblighi formativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.
3. La richiesta d'accesso al lavoro a distanza deve essere presentata al Dirigente scolastico utilizzando il modulo allegato al presente Regolamento (**Allegato A**).
4. Il Dirigente scolastico si riserva di valutare le richieste sulla base dei criteri di fattibilità in concreto e di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Art. 8 – Criteri di priorità per l'accesso al lavoro a distanza

1. L'accesso al lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) avverrà in base ai seguenti criteri di priorità:
 - a) lavoratori disabili in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92 art. 3 c. 3;
 - b) lavoratori disabili in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92 art. 21;
 - c) lavoratori disabili in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92 art. 3 c.1-2;
 - d) lavoratori che prestano assistenza a figli in condizioni di disabilità grave, ai sensi della L. 104/92;
 - e) lavoratori che prestano assistenza a familiari e conviventi in condizioni di disabilità grave, ai sensi della L. 104/92;
 - f) lavoratori in condizioni di "fragilità" attestata in base alle norme vigenti e accertata dal medico competente;
 - g) lavoratori con disabilità temporanee certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale;
 - h) lavoratrici in stato di gravidanza e/o allattamento per le fattispecie che non siano già oggetto di tutela specifica ad opera di altre norme di legge;
 - i) lavoratori con figli, in ordine di priorità, di età fino a 3 anni, fino a 6 anni, fino a 12 anni;
 - j) tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro;
 - k) ulteriori esigenze valutate dal Dirigente, sentito il D.S.G.A., in base alle vigenti disposizioni normative.
2. A parità di condizioni, si verificherà la concorrenza di più requisiti di priorità.



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



3. In caso di ulteriore parità, si utilizzerà il criterio della rotazione su base mensile, in presenza di accordo tra gli interessati; in caso di mancato accordo, si terrà conto della posizione più alta nella graduatoria d'Istituto per i titolari, e per il personale non incluso in tale graduatoria, si considereranno in ordine, prima le domande del personale trasferito, poi del personale in assegnazione provvisoria, e a seguire del personale con incarico annuale e con contratto per supplenza breve.
4. I requisiti devono essere comprovati ed in possesso del lavoratore al momento della presentazione della domanda e persistere al momento dell'avvio al lavoro agile o da remoto.
5. Se i requisiti dichiarati dovessero successivamente variare, il lavoratore è tenuto a darne immediata comunicazione all'Amministrazione.

Art. 9 – Accordo individuale di lavoro agile o da remoto

1. I lavoratori ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro agile o da remoto sottoscrivono con il Dirigente scolastico un accordo individuale, accessorio rispetto al contratto individuale di lavoro, che regola diritti e obblighi reciproci. In particolare l'accordo, redatto per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, disciplina quanto previsto negli artt. 13 e 14 del CCNL, come specificato negli artt. 4 e 5 del presente Regolamento e negli schemi di accordo contenuti nell'**ALLEGATO B**, per il lavoro agile, e nell'**ALLEGATO C**, per il lavoro da remoto.
2. L'accordo deve contenere, in allegato, l'informativa sulla sicurezza in caso di lavoro agile, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto in ambienti diversi da quelli scolastici, a seconda che essa sia svolta in ambienti *indoor* o *outdoor*.

Art. 10 – Recesso e revoca dell'accordo

1. Il lavoratore e l'Amministrazione possono interrompere l'accordo prima della sua naturale scadenza, con specifica motivazione e preavviso non inferiore a 30 giorni.
2. 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.

Art. 11 – Orario di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo prefissato di orario di inizio e fine servizio, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliero e settimanali stabilite dalla legge (36 ore) e fatti salvi altresì i tempi di riposo ed intervallo previsti a tutela della salute del lavoratore.
2. Per le giornate di lavoro agile, nell'accordo dovranno essere individuate:
 - a) una fascia di contattabilità: nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che tramite posta elettronica o con altre modalità similari. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, non potrà essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) una fascia di inoperabilità: nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. 66/2023. Tale fascia oraria, indicata nell'accordo individuale, potrà corrispondere ad esempio alla fascia oraria che va dalle ore 20.00 alle ore 7.00.
3. Nelle fasce di contattabilità, il dipendente in lavoro agile può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il lavoratore che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.
4. 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.



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



5. Nel lavoro da remoto (lavoro a distanza 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 legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

6. In entrambe le modalità di lavoro a distanza, l'Amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente per sopravvenute e/o improrogabili esigenze di servizio, con un preavviso, ove possibile, di due giorni lavorativi. Il rientro in servizio può anche comportare, nei limiti e con le modalità concordate con il Dirigente scolastico, il recupero delle giornate di lavoro a distanza non fruite.

7. Il rientro in servizio in presenza è previsto anche in caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica che impediscano o rallentino lo svolgimento del lavoro a distanza, come da art. 14, c. 4 del CCNL.

Art. 12 – Diritto alla disconnessione

1. Il lavoratore a distanza ha diritto alla disconnessione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del CCNL 2019-2021.

2. Nel lavoro agile, fermo restando quanto previsto dal c. 1, lett. b) (fascia di inoperabilità) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al c. 1, lettera a) (fascia di contattabilità) dell'art. 14 del CCNL, non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo, il diritto alla disconnessione corrisponde a quanto stabilito nella Contrattazione Integrativa di Istituto per coloro che prestano l'attività lavorativa in presenza.

Art. 13 – Modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali dell'Amministrazione

1. Ai fini della verifica dell'efficacia della prestazione resa all'esterno dei locali dell'Amministrazione dal lavoratore collocato in regime di lavoro a distanza, sono previste le seguenti modalità di verifica:

a) autocertificazione delle attività svolte da trasmettere al Dirigente scolastico secondo tempi e modalità definite nell'accordo;

b) contattabilità nella fascia di reperibilità concordata, per il dipendente in lavoro agile, e nella fascia corrispondente al proprio orario di servizio in presenza, per il dipendente in lavoro da remoto.

2. Qualora il lavoratore non risulti reperibile negli orari prestabiliti senza una comprovata giustificazione, ovvero la rendicontazione non dia conto di risultati soddisfacenti in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, il datore di lavoro valuterà la possibilità di recedere dall'accordo secondo le modalità previste dal presente Regolamento.

Art. 14 – Monitoraggio e valutazione dell'attività svolta

1. Il lavoro a distanza dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

2. Il Dirigente scolastico predispone un sistema di monitoraggio, in itinere ed ex post, al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta a distanza.

3. La definizione degli obiettivi e i relativi risultati attesi devono essere coerenti con il Piano delle attività.

Art. 15 – Trattamento giuridico ed economico

1. L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale della modalità di lavoro a distanza non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità “a distanza” non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né il trattamento economico stipendiale in godimento, né la sede di lavoro che resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto.

3. La prestazione lavorativa resa a distanza 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 relativi al trattamento economico accessorio.

Art. 16 – Luogo di svolgimento dell'attività in lavoro agile o da remoto

1. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato dal singolo lavoratore d'intesa con l'Amministrazione, nel rispetto di quanto indicato nel comma seguente e nell'informativa sulla sicurezza, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per esigenze di ufficio. Ogni eventuale modifica della/e sede/i concordata/e dovrà formare oggetto di apposita preventiva comunicazione all'Amministrazione che dovrà consentirvi.

2. I luoghi scelti per lo svolgimento dell'attività “a distanza” devono presentare le seguenti caratteristiche:

- essere idonei a consentire l'esercizio dell'attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica;
- avere, di norma, una connessione Internet con un livello di sicurezza adeguato che consenta il collegamento con i sistemi dell'Amministrazione;
- garantire lo svolgimento dell'attività in condizioni di sicurezza per il lavoratore (avere corretta illuminazione, prevedere l'assenza di elementi che possano causare infortuni, quali prese elettriche in cattivo stato, agenti pericolosi per la salute, ecc.), nonché la necessaria tranquillità nell'erogazione della prestazione.

3. Nel caso del lavoro agile, non è prevista una postazione fissa e predefinita. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività.

4. Nel caso del lavoro da remoto, l'Amministrazione concorda con il lavoratore il luogo 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 telelavoro domiciliare, la stessa concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Art. 17 – Strumentazione

1. Il lavoratore espleta l'attività lavorativa “a distanza” avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica già in suo possesso o eventualmente forniti dall'Amministrazione (quali: pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa).

2. Nel caso del lavoro da remoto, il dispositivo tecnologico è messo a disposizione dall'Amministrazione.

3. Il Dirigente scolastico è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici eventualmente assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Il lavoratore che utilizzi gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione assume gli obblighi del comodatario nei riguardi dell'attrezzatura affidatagli ed è tenuto a restituirla funzionante al termine dello svolgimento della propria attività. In particolare, è tenuto ad utilizzare la postazione di lavoro esclusivamente per motivi inerenti al lavoro, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale, a non variare la configurazione della postazione di lavoro né sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici o utilizzare collegamenti alternativi o complementari.



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



5. Il lavoratore è civilmente responsabile ai sensi dell'art. 2051 del Codice Civile per i danni cagionati alle attrezzature in custodia a meno che non provi il caso fortuito.

Art. 18 – Obblighi di riservatezza e responsabilità

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità “a distanza”, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi del D.P.R. 81/2023 (c.d. Nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici) e del Regolamento Europeo GDPR 2016/679.

2. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi e dai codici di comportamento, che trovano integrale applicazione.

3. Il lavoratore si impegna 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'Amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso seguendo le indicazioni fornite nell'apposita informativa.

Art. 19 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro, in termini di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. 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. A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. L'informativa contiene, in particolare, le indicazioni utili affinché il lavoratore possa scegliere in modo consapevole il luogo in cui espletare l'attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro.

3. Resta fermo che l'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi per mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa e che le conseguenze di azioni svolte dal lavoratore con dolo o negligenza in materia di sicurezza rientrano nelle responsabilità del lavoratore.

4. Nel caso specifico del lavoro da remoto, si applica il c. 5 dell'art. 16 del CCNL vigente, secondo cui l'Amministrazione è tenuta alla verifica iniziale e periodica dell'idoneità del luogo ove viene prestata l'attività lavorativa.

Art. 20 – Formazione

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, 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 lavorativa.

2. La formazione di cui al c. 1 dovrà perseguire l'obiettivo di fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

3. I commi 1 e 2 del presente articolo si applicano anche alla modalità di lavoro da remoto.

Art. 21 – Norme transitorie e finali

1. Per quanto attiene agli aspetti assicurativi e previdenziali e per tutto quanto non espressamente previsto, si rinvia a quanto prescritto dalla normativa vigente.



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



Art. 22 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore dal giorno successivo all'approvazione da parte del Consiglio di Istituto. La sua pubblicazione sul sito istituzionale ha valore di notifica al personale interessato.

Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) del personale amministrativo e tecnico nel rispetto del CCNL Comparto "Istruzione e Ricerca" - periodo 2019-2021 adottato dal Consiglio di Istituto con delibera n. 4 del 10/02/2025.



Ministero dell'istruzione e del merito

Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



ALLEGATO A

**Al Dirigente scolastico
I.C. di Ponte (BN)**

**Istanza di prestazione attività lavorativa in modalità a distanza per personale amministrativo e tecnico
(artt. da 10 a 16 del CCNL Istruzione e ricerca – periodo 2019-2021)**

Il/La sottoscritt _____, nat _____ il _____ a _____ (____), residente in via/piazza _____, città _____, cap _____, provincia _____, domiciliato in via/piazza _____, città _____, cap _____, provincia _____ (indicare solo se diverso dal luogo di residenza),

in servizio presso quest'Istituto in qualità di Assistente Amministrativo/Assistente tecnico a tempo determinato/indeterminato con rapporto di lavoro full time/part time (cancellare la voce che non interessa),

10

consapevole che la falsità in atti e le dichiarazioni mendaci sono punite ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia e che, laddove dovesse emergere la non veridicità di quanto qui dichiarato, si avrà la decadenza dai benefici eventualmente ottenuti ai sensi dell'art. 75 del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000 e l'applicazione di ogni altra sanzione prevista dalla legge, nella predetta qualità, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000,

CHIEDE

per il periodo che va dal _____ al _____, di poter prestare la propria attività lavorativa in modalità "a distanza", ai sensi del "Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) del personale amministrativo e tecnico nel rispetto del CCNL Comparto Istruzione e ricerca – periodo 2019-2021" adottato da quest'Istituto.

A tal fine, **DICHIARA** di voler concordare con l'Amministrazione la modalità "a distanza", tra lavoro agile e lavoro da remoto, più adatta a conciliare le esigenze personali con la qualità del servizio.

DICHIARA, inoltre, di rientrare alla data odierna nella/e categoria/e di seguito indicata/e, ed elencate nel Regolamento sopra richiamato quali criteri di priorità di accesso al lavoro a distanza:



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



- lavoratori disabili in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92 art. 3 c. 3;
- lavoratori disabili in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92 art. 21;
- lavoratori disabili in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92 art. 3 c.1-2;
- lavoratori che prestano assistenza a figli in condizioni di disabilità grave, ai sensi della L. 104/92;
- lavoratori che prestano assistenza a familiari e conviventi in condizioni di disabilità grave, ai sensi della L. 104/92;
- lavoratori in condizioni di "fragilità" attestata in base alle norme vigenti e accertata dal medico competente;
- lavoratori con disabilità temporanee certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale;
- lavoratrici in stato di gravidanza e/o allattamento per le fattispecie che non siano già oggetto di tutela specifica ad opera di altre norme di legge;
- lavoratori con figli di età fino a 3 anni;
- lavoratori con figli di età fino a 6 anni;
- lavoratori con figli di età fino a 12 anni;
- lavoratori con elevato tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro;
- altro:

_____.

Cordiali saluti.

Lì _____, _____

Il/La richiedente



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



ALLEGATO B

SCHEMA DI ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ A DISTANZA

LAVORO AGILE

L'Istituto Comprensivo Statale di Ponte (BN), nella persona del suo legale rappresentante _____, nato/a a _____ il _____, C.F. _____, di seguito il «Dirigente scolastico»,

e

il/la sig./sig.ra _____, in servizio presso il suddetto Istituto con il ruolo di _____, nato/a a _____ il _____, C.F. _____, e residente in _____, con contratto di lavoro a tempo _____ (specificare anche se full time o part time), di seguito, il «Dipendente» e, unitamente al «Dirigente scolastico», le «Parti»,

12

Premesso che:

- L'adesione al lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) ha natura consensuale e volontaria ed esso è finalizzato a conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico;
- I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi sono stati oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 30 c. 9 lett. b5) del CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" - periodo 2019-2021;
- Il Consiglio di Istituto ha adottato in data _____ il "Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) del personale amministrativo e tecnico nel rispetto del CCNL Comparto Istruzione e ricerca - periodo 2019-2021";
- Il Dipendente con istanza del _____ prot.n. _____ ha espresso la volontà di avvalersi della modalità di lavoro agile;
- Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, ritiene che l'istanza possa essere accolta poiché rispondente ai criteri generali delle modalità attuative e ai criteri di accesso del lavoro a distanza di cui all'informazione resa alla parte sindacale;

Le Parti hanno consensualmente deciso che, nell'ambito del rapporto di lavoro in essere e fermo restando il trattamento giuridico ed economico attualmente applicato, il Dipendente potrà svolgere la prestazione di lavoro secondo le modalità di seguito pattuite. A tal fine, **le Parti**

convengono e stipulano quanto segue:



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



Art. 1 – Durata dell'accordo

[...]

Art. 2 – Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro

[...]

Art. 3 – Modalità di recesso

[...]

Art. 4 – Ipotesi di giustificato motivo di recesso

[...]

Art. 5 – Fascia di contattabilità e di inoperabilità

[...]

Art. 6 – Tempi di riposo del lavoratore (diritto alla disconnessione)

[...]

Art. 7 – 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. 8 – Obblighi del lavoratore in materia di salute e sicurezza sul lavoro

[...]

Art. 9 – Luoghi di svolgimento dell'attività (solo se concordati)

[...]

Art. 10 – Obblighi di riservatezza e responsabilità

[...]

Art. 11 – Strumentazione

[...]

Art. 12 – Formazione

[...]

Art. 13 – Rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo o dal Piano annuale delle attività del personale A.T.A., si rinvia alla disciplina contenuta nelle vigenti disposizioni normative.

Lì _____, _____

Il Dirigente scolastico

Il Dipendente



Ministero dell'istruzione e del merito

Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



ALLEGATO C

SCHEMA DI ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ A DISTANZA

LAVORO DA REMOTO

L'Istituto Comprensivo Statale di Ponte (BN), nella persona del suo legale rappresentante _____, nato/a a _____ il _____, C.F. _____, di seguito il «Dirigente scolastico»,

e

il/la sig./sig.ra _____, in servizio presso il suddetto Istituto con il ruolo di _____, nato/a a _____ il _____, C.F. _____, e residente in _____, con contratto di lavoro a tempo _____ (specificare anche se full time o part time), di seguito, il «Dipendente» e, unitamente al «Dirigente scolastico», le «Parti»,

14

Premesso che:

- L'adesione al lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) ha natura consensuale e volontaria ed esso è finalizzato a conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico;
- I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi sono stati oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 30 c. 9 lett. b5) del CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" - periodo 2019-2021;
- Il Consiglio di Istituto ha adottato in data _____ il "Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e da remoto) del personale amministrativo e tecnico nel rispetto del CCNL Comparto Istruzione e ricerca – periodo 2019-2021";
- Il Dipendente con istanza del _____ prot.n. _____ ha espresso la volontà di avvalersi della modalità di lavoro da remoto;
- Il Dirigente scolastico, in qualità di datore di lavoro, ritiene che l'istanza possa essere accolta poiché rispondente ai criteri generali delle modalità attuative e ai criteri di accesso del lavoro a distanza di cui all'informazione resa alla parte sindacale;

Le Parti hanno consensualmente deciso che, nell'ambito del rapporto di lavoro in essere e fermo restando il trattamento giuridico ed economico attualmente applicato, il Dipendente potrà svolgere la prestazione di lavoro secondo le modalità di seguito pattuite. A tal fine, **le Parti**



Ministero dell'istruzione e del merito



Istituto Comprensivo Statale di Ponte
con sezioni associate nei Comuni di Paupisi e Torrecuso
Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado ad indirizzo musicale
AMBITO BN05



convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1 – Durata dell'accordo

[...]

Art. 2 – Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro

[...]

Art. 3 – Modalità di recesso

[...]

Art. 4 – Ipotesi di giustificato motivo di recesso

[...]

Art. 5 – Tempi di riposo del lavoratore (diritto alla disconnessione)

[...]

Art. 6 – 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. 7 – Obblighi del lavoratore in materia di salute e sicurezza sul lavoro

[...]

Art. 8 – Luogo di svolgimento dell'attività da remoto e modalità di verifica idoneità

[...]

Art. 9 – Obblighi di riservatezza e responsabilità

[...]

Art. 10 – Strumentazione

[...]

Art. 11 – Formazione

[...]

Art. 12 – Rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo o dal Piano annuale delle attività del personale A.T.A., si rinvia alla disciplina contenuta nelle vigenti disposizioni normative.

Li _____, _____

Il Dirigente scolastico

Il Dipendente