

PIANO DEL TELELAVORO 2024

(articolo 9, comma 7, decreto legge 179/2012, convertito nella legge 221/2012)

TELELAVORO o LAVORO MOBILE	
QUADRO NORMATIVO	- Art. 1, CCNL 14 settembre 2000 - Art. 4 legge 16 giugno 1998, n. 191 - Ccnq per la disciplina del Telelavoro, 23 marzo 2000 - Art. 3, comma 2, Dpr 70/1999 - Piano di azioni positive triennio (PAP) 2023-2025 - Ob. 2 “Favorire La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro” (Decreto del Sindaco metropolitano del 20.1.2022 Rep. Gen. 17/2022) - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) personale non dirigente del comparto delle funzioni locali - 2021-23 - CCNL delle funzioni locali 2019-2021 (art 68-70), 16 novembre 2022; - verbale esito confronto sindacale per l’individuazione dei criteri generali delle modalità attuative del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, dei criteri generali per l’individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al Lavoro agile e al Lavoro da remoto, nonché dei criteri di priorità per l’accesso agli stessi (in attuazione dell’art. 5 c.3 lett. L) del ccnl) del 15/5/2023
DEFINIZIONE	Il telelavoro, o lavoro mobile, determina una modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l’impiego di specifici strumenti telematici nelle seguenti modalità: a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell’attività lavorativa dal domicilio del dipendente b) altre forme di lavoro a distanza, come per esempio il lavoro decentrato da servizi di rete in forme flessibili anche miste comportanti l’effettuazione della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato c) forme di lavoro mobile, da attuarsi con tecnologia web. L’assegnazione ai progetti di telelavoro o lavoro mobile garantisce ai lavoratori pari opportunità quanto a possibilità di carriera e di partecipazione alla formazione erogata per dipendenti dell’Ente. Inoltre, l’assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto. Il progetto è sempre revocabile, a richiesta del lavoratore o d’ufficio da parte dell’amministrazione. Il ccnl 2019-21 distingue i diversi tipi di lavoro a distanza dal lavoro agile, introducendo una nuova fattispecie di lavoro “da remoto” (corrispondente al telelavoro) che conformemente al dettato del contratto collettivo e successivamente al confronto sindacale di cui sopra può definirsi come segue: “Il lavoro da remoto comporta l’effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell’ufficio al quale il/la dipendente è assegnato/a, con il mantenimento di vincoli di orario e luogo di lavoro e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro. Tale tipologia di lavoro è svolta in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell’ufficio, su attività, previamente concordate con

	l'Amministrazione, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi.”
MODALITA' DI APPLICAZIONE	La Provincia di Milano, ora Città Metropolitana, aveva avviato il telelavoro, nella fattispecie di lavoro mobile con tecnologia web, nell'ambito delle azioni contenute nel PAP adottato dall'Ente, all'interno del progetto “Figli sì grazie”, come misura di conciliazione lavoro-famiglia per neo madri e neo padri. Inoltre, i successivi PAP hanno esteso tale soluzione a favore di coloro che hanno compiti di cura di anziani e/o disabili o che presentino motivi di salute personale, nonché alle/ai dipendenti anziane/i o prossimi al collocamento a riposo. Infine, è stato elevato l'accesso ai lavoratori genitori fino a 14 anni, prevedendo, sulla base di nuove istanze di conciliazione, la possibilità di ampliarlo, limitatamente a problemi di salute o al rientro da lunghe malattie, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche ai lavoratori e alle lavoratrici con contratti di lavoro part time. Il CCDI 2021-23 ne aveva esteso la possibilità di fruizione oltre i 2 anni, rispetto all'impostazione precedente, per la persistenza di comprovate esigenze di conciliazione famiglia-lavoro che avevano portato alla richiesta del telelavoro, oltre che per documentate esigenze di conciliazione sopravvenute. Le categorie potenzialmente interessate al lavoro al domicilio sono: operatori esperti, istruttori, funzionari (con esclusione dei titolari di EQ), con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e a tempo pieno. I progetti di telelavoro: • erano individuali, adottati sulla base della fattibilità organizzativa e quindi della tele lavorabilità dell'attività assegnata al/la dipendente e del contesto organizzativo in cui il/la dipendente opera. • una volta assegnati, erano sottoposti a verifica semestrale dei risultati e della persistenza dei requisiti di accesso, e mantenuti per il perdurare delle comprovate esigenze di conciliazione famiglia-lavoro che avevano portato alla richiesta del telelavoro, oltre che per documentate esigenze di conciliazione sopravvenute. • Prevedevano l'obbligatorietà di un rientro settimanale in ufficio e una suddivisione ottimale del lavoro tipo: 70% al domicilio e 30% in ufficio. Era esclusa la suddivisione 50% ufficio e 50% domicilio. Per ogni progetto veniva ridisegnata la posizione lavorativa con la descrizione delle attività assegnate, dei processi di lavoro di riferimento, delle modalità di assegnazione delle attività e di monitoraggio, la valutazione sulla base di indicatori di prestazione e di risultato individuati. I/le dipendenti aventi i requisiti per accedere al telelavoro, inoltravano richiesta al Direttore di riferimento e al Servizio del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, preposto alla progettazione e alla gestione dell'e-work. A seguito delle valutazioni di fattibilità previste, veniva redatto uno specifico progetto ed effettuata l'integrazione assicurativa e del contratto di lavoro. L'Amministrazione si è impegnata ad implementare e aggiornare la

	regolamentazione in materia, successivamente al confronto sindacale di cui sopra. Il Regolamento sul Lavoro da Remoto, ormai completato, verrà inserito nel Testo Unico sul Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, con decreto del Sindaco metropolitano e implementato nei prossimi mesi.
STATO ATTUALE DI UTILIZZO	Il ccnl (art. 70) disapplica la disciplina del telelavoro come prevista dall'art. 1 del ccnl del 14/9/2000, fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti in base alla previgente disciplina, fino alla scadenza. Pertanto, nelle more dell'approvazione del Regolamento sul lavoro da remoto" si sono mantenuti in essere gli e-work esistenti e non ne sono stati attivati di nuovi. Ne consegue che al 31.12.2024 i progetti gestiti di e work sono stati 16, come continuazione di progetti di telelavoro già in essere. La suddivisione per genere è di 9 donne e 7 uomini. Tra gli e-work gestiti, 5 sono motivati da necessità di cura della salute personale, con una leggera prevalenza degli uomini (3) rispetto alle donne (2), 11 sono originati dalle necessità di cura dei figli e famigliari. In quest'ultimo caso, le donne (7) sono in numero quasi doppio rispetto agli uomini (4), confermando che i carichi di cura di figli e famigliari permangono largamente in capo al genere femminile.
SMART WORKING	L'Ente ha approvato con decreto del Sindaco n° 298/2017 del 7/11/2017 la sperimentazione dello Smart working, facendo seguito alla direttiva sul lavoro agile nella PA presentata dal Ministero della Funzione Pubblica, Marianna Madia. Tale modalità di lavoro che comporta la possibilità, per il dipendente, di svolgere la propria attività lavorativa al di fuori dell'abituale luogo di lavoro, con flessibilità di orario e di spazio. Il dipendente lavora per obiettivi e risponde dei risultati raggiunti. Visti i risultati positivi della sperimentazione, a novembre 2019 si è dato avvio al percorso di introduzione di tale istituto nelle altre Direzioni dell'Ente e a febbraio 2020, circa il 25% del personale era stato autorizzato a svolgere la propria prestazione in Smart working. Dopo la conclusione del periodo emergenziale "covid", si è disposta l'istituzionalizzazione del lavoro agile, in quanto parte integrante del modello organizzativo dell'Ente, e la formalizzazione degli accordi integrativi individuali. Nell'arco del 2023, a seguito della nuova disciplina del lavoro agile introdotta dal ccnl 2019-21, si è dato corso al confronto sindacale che ha dato luogo alla definizione del Regolamento sul lavoro agile, di cui al decreto sindacale RG 322/2023 allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (TUROUS). Il modello di Smart working che ne emerge, è quello di un lavoro ibrido inteso come mix tra lavoro a distanza e lavoro in presenza. Non si tratta di un compromesso tra vecchio e nuovo ma di una modalità che punta a combinare il meglio delle due esperienze, con un approccio "office-first", in cui l'ufficio rimane il luogo principale dove svolgere l'attività. Al 31/12/2024 i dipendenti contrattualizzati sono 675 su 815 effettivi, pari all'83% del personale dell'Ente.
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	In un Ente in cui lo Smart working è tutt'uno con il modello organizzativo, e in cui una quota significativa dell'attività (da 4 a 10 giornate mensili) possa svolgersi a distanza, le richieste di telelavoro vengono avanzate da coloro che necessitano di maggior di sicurezza e tutela sul numero obbligatorio dei rientri in servizio, che lo Smart working non è in grado di offrire. L'e-work, infatti, non è soggetto alla regola della prevalenza della prestazione svolta in

	ufficio, a differenza dello Smart working <i>e garantisce una maggior conciliazione famiglia-lavoro.</i> Si conferma, quindi, il permanere di una tendenza alla richiesta di proseguimento della propria attività lavorativa in questa modalità da parte di coloro che l'hanno già sperimentata. Si prevedono tuttavia nuove richieste, per l'emergere di bisogni di conciliazione, che lo Smart working istituzionalizzato non è in grado di soddisfare.
--	--

Milano, 20 marzo 2025