

## PIANO DEL TELELAVORO 2022

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

<b>TELELAVORO o LAVORO MOBILE</b>	
<b>QUADRO NORMATIVO</b>	<p>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) 2022-2024 - 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            Art. 68-70, CCNL delle funzioni locali 2019-2021, 16 novembre 2022</p>
<b>DEFINIZIONE</b>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell’attività lavorativa dal domicilio del dipendente</li> <li>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</li> <li>c) forme di lavoro mobile, da attuarsi con tecnologia web.</li> </ul> <p>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.</p>
<b>MODALITA’ DI APPLICAZIONE</b>	<p>La Provincia di Milano, ora Città Metropolitana, ha avviato il <b>telelavoro</b>, nella fattispecie di lavoro mobile con tecnologia web, nell’ambito delle azioni contenute nel <i>PAP</i> 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</p>

	<p>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 ha esteso la possibilità di fruizione per un periodo superiore ai 2 anni, 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.</p> <p>Le categorie potenzialmente interessate al lavoro al domicilio sono: B, C, D (con esclusione dei titolari di posizione organizzativa), con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e a tempo pieno.</p> <p><b>I progetti di telelavoro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono 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.</li> <li>• Sono assegnati per periodi di 6 mesi prorogabili, a seguito di valutazione dei risultati positiva, per ulteriori sei mesi, per un massimo di 24 mesi, eventualmente prorogabili 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.</li> <li>• Prevedono l'obbligatorietà di un rientro settimanale in ufficio e una suddivisione ottimale del lavoro tipo: 70% al domicilio e 30% in ufficio. E' esclusa la suddivisione 50% ufficio e 50% domicilio.</li> </ul> <p>Per ogni progetto è ridisegnata la posizione lavorativa, in cui sono descritte le attività assegnate, i processi di lavoro di riferimento, le modalità di assegnazione delle attività e di monitoraggio, la valutazione sulla base di indicatori di prestazione e di risultato individuati.</p> <p>I/le dipendenti aventi i requisiti per accedere al telelavoro, inoltrano richiesta al Direttore di riferimento e al Servizio del Settore Risorse umane e organizzazione, preposto alla progettazione e alla gestione dell'e-work. A seguito delle valutazioni di fattibilità previste, è redatto uno specifico progetto, viene effettuata l'integrazione assicurativa e del contratto di lavoro.</p>
<p><b>STATO ATTUALE DI UTILIZZO</b></p>	<p>Nel 2022 i progetti gestiti sono raddoppiati, passando dai 19 progetti di e-work del 2021 agli attuali 27 progetti, di cui 14 sono stati avviati nell'anno in corso. Tra questi ultimi, 4 costituiscono la continuazione di progetti già in essere, motivati dal perdurare delle condizioni che avevano portato alla prima richiesta, e 10 sono i progetti attivati ex novo. 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, ma soprattutto l'emergere di nuovi bisogni di conciliazione che lo</p>

	<p>Smart working istituzionalizzato non è in grado di soddisfare. Tra gli e-work gestiti, 9 sono motivati da necessità di cura della salute personale, equamente distribuite tra uomini e donne, 18 sono originati dalle necessità di cura dei figli e famigliari. La suddivisione per genere è di 16 donne e 11 uomini. Per quanto riguarda i 14 progetti attivati nell'anno, per la prima volta sono equamente distribuite tra uomini e donne (7d e 7u), la cui distribuzione è decisamente a favore delle esigenze di cura di figli o famigliari (10 su 14).</p>
<p><b>SMART WORKING</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Lo Smart working ha coinvolto tutte le categorie di personale (dipendenti e dirigenti), senza distinzioni di contratto (con contratto di lavoro sia a tempo pieno che parziale, di ruolo e a tempo determinato). L'adesione è stata volontaria, in seguito all'adesione ad una manifestazione d'interesse. I dipendenti sono stati autorizzati a svolgere fino a 4 giornate lavorative al mese, da remoto a seguito della valutazione di fattibilità effettuata dall'Amministrazione.</p> <p>A marzo 2020, in seguito all'emergenza da covid 19, in osservanza delle normative emanate per il suo contenimento, il lavoro agile è diventato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA durante il periodo emergenziale, tra chiusure e riaperture, in conseguenza dell'evolversi della situazione epidemiologica e la percentuale degli smart workers è aumentata fino all'80% del personale dell'Ente, ad esclusione dei dipendenti adibiti ad attività non effettuabili da remoto. Da metà giugno 2021, venendo meno il vincolo del 50% del personale in Smart working, è stato richiesto ai dipendenti di rientrare in presenza, effettuando al massimo 10 giorni di Smart working, in analogia con quanto previsto nel Piano del Lavoro Agile della Città metropolitana di Milano (POLA) 2021-2023, approvato con decreto sindacale n. 72 del 31.3.2021.</p> <p>Dal 15 ottobre 2021, ai sensi del DPCM del 23/09/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è tornata ad essere quella in presenza, venendo così meno la prestazione resa da remoto come prevalente. Da tale data si sono applicate le regole previste dal Piano Organizzativo del</p>

	<p>Lavoro Agile, che prevede la possibilità di operare in modalità agile da 4 a 10 giornate mensili, attribuite dai direttori a ciascun dipendente che ne faccia richiesta, in considerazione della tipologia di attività svolta e della lavorabilità da remoto. Infine, Il decreto ministeriale sul rientro in servizio dell'8 ottobre 2021 e le linee guida sul lavoro agile di fine novembre 2021, definendo le regole per il superamento del lavoro agile emergenziale individuano come condizione che legittima la prosecuzione dello Smart working, la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione in presenza. Nel corso del 2022 , all'istituzionalizzazione del lavoro agile, è seguita la formalizzazione degli accordi integrativi individuali. Al 1/10/2022 i dipendenti contrattualizzati erano 650 su 815 effettivi, pari all'80% del personale dell'Ente.</p>
<p>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</p>	<p>Nel corso del 2022, le richieste di telelavoro sono raddoppiate, corrispondendo ad un maggior bisogno 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. Ciò risulta tanto più significativo, se si considera, da un lato, che per tutto l'anno è stata data la possibilità ai dipendenti certificati come "fragili" di effettuare la prestazione lavorativa interamente da remoto, e, dall'altra, l'istituzionalizzazione dello Smart working POLA che fa sì che per la maggior parte dei dipendenti (80%) una quota della prestazione di lavoro possa svolgersi a distanza. Nell'arco del 2023, l'e work sarà oggetto di rivisitazione in linea con le nuove regole dettate dal recentissimo CCNL delle funzioni locali 2019-2021.</p>

Milano, 5 dicembre 2022