



## CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Protocollo d'intesa per la definizione delle Linee Guida dello smart working in via ordinaria, aventi riflesso sul rapporto di lavoro dei dipendenti della Città metropolitana, ai fini dell'adozione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile del personale della Città metropolitana nel triennio 2021/23, ai sensi dell'art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

L'art.14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 prevede che le Pa attuino la transizione dal lavoro agile dalla fase emergenziale a quello ordinario, a conclusione dell'emergenza sanitaria, attraverso l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e degli indicatori di *performance*, funzionali ad un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile negli Enti.

Il vigente articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), quale specifica sezione del Piano della *performance* dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle Amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Il P.O.L.A. è lo strumento di programmazione del lavoro agile, delle sue modalità di attuazione e sviluppo, al fine di rendere più efficaci i processi in vista della mission, migliori l'efficienza nell'impiego delle risorse, in termini di costi, spazi e produttività delle r.u. e produca esternalità positive di carattere ambientale.

Le disposizioni normative vigenti in tema di lavoro agile e le Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 9 dicembre 2020, prevedono un'applicazione progressiva e graduale dello smart working in via ordinaria e strutturale, le cui scelte di programmazione sono rimesse all'Amministrazione, che deve pertanto elaborare un programma nell'arco temporale del triennio 2021/23 (P.O.L.A.), mediante l'adozione di un decreto sindacale nei tempi previsti per l'adozione del Peg - Piano della Performance.

Il P.O.L.A. è adottato dalle Amministrazioni sentite le organizzazioni sindacali, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva, per gli aspetti che si riverberano sul rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Ente.

Pertanto, in data **23 febbraio 2021** è stato avviato un confronto con le OO.SS. Area Funzioni Locali (Dirigenza) - in merito alla definizione dei criteri e le misure organizzative del lavoro agile ordinario incidenti sul rapporto di lavoro dei/lle dirigenti dell'Ente, che confluiranno nel Piano Organizzativo per il Lavoro Agile del personale della Città metropolitana per il triennio 2021/23.

Al fine di attivare una proficua discussione sul tema, in data 22 febbraio 2020 è stata trasmessa alle OOSS una presentazione di sintesi “P.O.L.A. Piano organizzativo del Lavoro”, parte integrante del presente verbale.

In data **23 febbraio 2021** le parti si sono riunite in modalità di videoconferenza per portare a compimento il confronto sui criteri e le misure organizzative che caratterizzeranno il lavoro agile ordinario e strutturale dei dipendenti della Città metropolitana, a valle dello stato di emergenza, e degli aspetti inerenti il rapporto di lavoro che confluiranno nel P.O.L.A. 2021/23.

Dopo ampio dibattito, sono state concordate alcune precisazioni al documento inviato dall’Amministrazione, integrato in data 8.3.2021, allegato e parte integrante del presente verbale.

In data 8.3.2021 sono pervenute le osservazioni della parte sindacale, in calce al presente Verbale.

Le parti sottoscrivono, pertanto, il presente Protocollo di intesa.

Per la parte pubblica:

- Dr. Antonio Sebastiano Purcaro	FIRMATO
- Dr.ssa Olga Nannizzi	FIRMATO

Per la parte sindacale:

- FP CGIL	Alexandra Bonfanti	FIRMATO
- CISL	Luciano Schiavone	FIRMATO
- UIL	Patrizia Trapani - Carlo Adolfo Campari	FIRMATO
- CSA	Roberto Carpenè	FIRMATO

**PREMESSA**

Ai sensi dell’art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (convertito con la legge 24 aprile 2020, n.27), fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni e si pone come strumento fondamentale per la tutela della salute dei lavoratori e quale contributo alla salute pubblica tramite il distanziamento sociale. Lo stato di emergenza è stato dichiarato lo scorso 31 gennaio 2020 con deliberazione del Consiglio dei Ministri, e prorogato, a cadenze successive, fino al 30.4.2021.

L’Amministrazione, con diverse e successive disposizioni del Direttore Generale, attuative degli interventi del Governo in materia, ha disposto misure organizzative per l’accessibilità più ampia al lavoro agile del personale per lo svolgimento delle attività in modo digitale. In data 5.6.2020 è stato sottoscritto specifico Protocollo con le OO.SS., aggiornato con addendum del 31.7.2020.

**L’art.14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 ha previsto, al riguardo, che le Pa attuino la transizione dal lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria attraverso l’adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e degli indicatori di *performance*, funzionali a un’adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile negli Enti.**

Il vigente articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il **Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, quale specifica **sezione del Piano della performance** dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle Amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile.

Il lavoro agile anche con il superamento della pandemia resterà quindi una misura organizzativa ed una modalità di approccio al lavoro che caratterizza, nelle opportune forme, il lavoro subordinato alle dipendenze della Città Metropolitana, una modalità di lavoro che richiede flessibilità ed un sempre maggior orientamento ai risultati, una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della produttività e l'accrescimento della qualità dei servizi da erogare.

L'Amministrazione ha definito, nel documento allegato al presente Protocollo, aggiornato in data 8.3.2021, che si richiama integralmente, i seguenti aspetti incidenti sul rapporto di lavoro:

- la filosofia del lavoro smart;
- le condizioni abilitanti (strumentazione informatica, formazione, nuovi meccanismi operativi);
- gli aspetti tecnologici e gli spazi, anche a tendere nel triennio;
- la diffusione della cultura del lavoro digitale dei documenti e dei processi;
- Linee Guida dello smart working: regole di fruizione, luoghi, tempi e diritto alla disconnessione, diritti e doveri, strumenti e spese, riconoscimento del buono pasto nel coworking, formazione specifica e cambiamento organizzativo, digitalizzazione e investimenti.

#### Nota a verbale FP CGIL, CISL, UIL, CSA - 8.3.2021

Pur condividendo il testo che è stato presentato, frutto anche del prezioso confronto preventivo effettuato nell' Organismo Paritetico per l'Innovazione, riteniamo importante ribadire il carattere sperimentale e la necessità di un monitoraggio costante che permetta di verificare le eventuali criticità riscontrate e, nel caso, ridefinire alcune parti delle linee guida.

Inoltre si chiede all'Amministrazione di incentivare al massimo la possibilità di accedere all'istituto dello smart work, in particolare da parte delle lavoratrici e dei lavoratori con fragilità e disabilità.

Allo stesso modo sarà opportuna una puntuale verifica degli acquisti e delle assegnazioni delle nuove dotazioni informatiche, dello sviluppo delle procedure informatizzate, del co-working, del rispetto del diritto alla disconnessione per poter giungere all'estensione della relativa fascia oraria.

Inoltre, nella consapevolezza che l' istituto dello smartwork è finalizzato a coniugare il miglioramento delle performance organizzative - che devono essere improntate a quei criteri di flessibilità , sempre maggiore orientamento ai risultati e alla qualità dei servizi da erogare - con il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, chiediamo all'Amministrazione di valutare l'innalzamento della soglia di giorni lavorabili in smart work attualmente definita.

Si ritiene, infatti, che il lavoro agile possa essere ulteriormente ampliato e si rimanda alla contrattazione decentrata integrativa la definizione di alcuni istituti con particolare riferimento all'erogazione del buono pasto.

//