

## PIANO DEL TELELAVORO 2021

(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) 2021-2023 - Ob. 2            “Favorire La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro”            (Decreto del Sindaco metropolitano del 28.1.2021 Rep. Gen. 22/2021)            Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) personale non dirigente del comparto delle funzioni locali - 2021-23</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 conciliazione, la possibilità di ampliarlo, limitatamente a problemi di salute o al rientro da lunghe malattie,</p>

	<p>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.</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 2021 sono stati gestiti 19 progetti di e-work, di cui 7 sono stati avviati nell'anno. Tra questi ultimi, 5 costituiscono la continuazione di progetti già in essere, motivati dal perdurare delle condizioni che avevano portato alla prima richiesta, e solo 2 sono progetti attivati ex novo. Si rileva, quindi, una tendenza significativa alla richiesta di proseguimento della propria attività lavorativa in questa modalità da parte di coloro che l'hanno già sperimentata.</p> <p>Tra gli e-work gestiti, 6 sono motivati da necessità di cura della salute personale, equamente distribuite tra uomini e donne, 13 sono motivati dalle necessità di cura dei figli. La suddivisione per genere è di 13 donne e 6 uomini. Per quanto riguarda i 7 progetti attivati nell'anno, le richieste provengono soprattutto dalle donne (5 su 7), la cui distribuzione è decisamente a favore delle esigenze di cura dei figli (5 su 7).</p>

<b>SMART WORKING</b>	<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. Con circolari interne si è data attuazione alle disposizioni di legge.</p> <p>Nel corso del 2021, in considerazione dell'evolversi della situazione, nella prima parte dell'anno, tra chiusure e riaperture, l'Ente ha osservato il vincolo del 50% di personale in Smart working. Da metà giugno a metà ottobre 2021, col passaggio della Lombardia in zona bianca, venendo meno il vincolo del 50% del personale in Smart working, con apposita circolare, 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 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</p>
----------------------	---

	della tipologia di attività svolta e della lavorabilità da remoto.
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	Nel corso del 2021, a causa della situazione epidemiologica della prima parte dell'anno, della possibilità per i dipendenti certificati come "fragili" di effettuare la prestazione lavorativa interamente da remoto, con un eventuale rientro su base volontaria, e l'affermarsi dello Smart working POLA (da 4 a 10 giornate al mese di lavoro agile) che fa sì che per la maggior parte dei dipendenti una quota della prestazione di lavoro possa svolgersi a distanza, le richieste di telelavoro sono rimaste pressoché stazionarie, 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. Si rileva, tuttavia, nell'ultimo trimestre, un maggior interesse per l'istituto in termini informativi e di analisi di fattibilità.

Milano, 26 novembre 2021