



## 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, di migliorare l'efficienza nell'impiego delle risorse, in termini di costi, spazi e produttività delle r.u. e produrre 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 **16 febbraio 2021** è stato avviato un confronto con le OO.SS. in merito alla definizione dei criteri e le misure organizzative del lavoro agile ordinario incidenti sul rapporto di lavoro dei/lle dipendenti 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 13 febbraio 2020 è stata trasmessa alle OOSS una presentazione di sintesi “P.O.L.A. Piano organizzativo del Lavoro”, il cui contenuto è stato ampiamente discusso, da remoto, nell’incontro del **16.2.2021**.

Il 22.2.2021 l’Amministrazione ha trasmesso alle OO.SS. il predetto documento rivisitato, tenuto conto di alcuni spunti di riflessione emersi dal dibattito.

Ciò premesso, **oggi 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.

Dal dibattito sono emerse alcune osservazioni che si sono ben sintetizzate nel documento, allegato e parte integrante del presente verbale, che rappresenta i punti di condivisione in materia.

Pertanto le parti, visto quanto sopra, sottoscrivono il presente Protocollo di intesa.

Per la parte pubblica:

- Dr. Antonio Sebastiano Purcaro	FIRMATO
- dr. Ermanno Matassi	FIRMATO
- Dr.ssa Olga Nannizzi	FIRMATO

Per la parte sindacale:

- RSU	Enrico Salomi	FIRMATO
- FP CGIL	Alexandra Bonfanti - Davide Volante	FIRMATO
- CISL	Gigliola Mariani	FIRMATO
- UIL	Alfonso Di Matteo - Giuseppe Cafaro	FIRMATO
- CSA	Roberto Carpenè - Donato Policastro	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, che si richiama integralmente e che le parti condividono, 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, coworking, formazione specifica e cambiamento organizzativo, digitalizzazione e investimenti.

-----  
**La Rsu e le OO.SS. AGGIUNGONO LA SEGUENTE NOTA A VERBALE**

Pur condividendo il testo che è stato presentato, frutto anche del prezioso confronto preventivo effettuato negli organismi paritetici (CUG, in occasione del Piano Azioni Positive e OPI), 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 l'Amministrazione dovrà 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 necessaria una puntuale verifica degli acquisti e delle assegnazioni delle nuove dotazioni informatiche, dello sviluppo del co-working, del rispetto del

diritto alla disconnessione, oltre che a giungere all'estensione della fascia oraria di tale diritto.

Inoltre, alla luce di alcune criticità registrate nei mesi scorsi nell'estensione armonica dello smart work all'interno dell'Ente, e nella consapevolezza che tale istituto è finalizzato a coniugare il miglioramento delle performance organizzative con il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, chiediamo all'Amministrazione di valutare l'innalzamento della soglia minima di giorni lavorabili in smart work attualmente fissata in 4 mensili.

Infine si ritiene che il lavoro agile possa essere ulteriormente ampliato e si rimanda alla contrattazione decentrata integrativa e al ccnl la definizione di alcuni istituti e in particolare quella che riguarda l'erogazione del buono pasto.

**RSU, CGIL, CISL, UIL, CSA**