

**PIANO DEL TELELAVORO 2019**

(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 2016-2018 - Ob. 2            “Favorire La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro”            (Decreto del Sindaco metropolitano del 28.04.2016 Rep. Gen. 114/2016)            Piano di azioni positive triennio 2019-2021 - Ob. 2            “Favorire La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro”            (Decreto del Sindaco metropolitano del 12.12.2018 Rep. Gen. 303/2018)</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>Piano di azioni positive</i> adottato dall’Ente, all’interno del progetto “Figli sì grazie”, come misura di conciliazione lavoro-famiglia per neo madri e neo padri. Inoltre, il successivo PAP ha 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</p>

	<p>collocamento a riposo. L'attuale PAP ne ha elevato l'accesso ai lavoratori genitori fino a 14 anni, ed ha previsto, 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, nonché di estenderne la fruizione per un periodo superiore ai 2 anni in casi eccezionali, per comprovate gravi 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 2019 sono stati gestiti 18 progetti di e-work, di cui 9 sono stati avviati nell'anno.</p> <p>Tra gli e-work gestiti, 2 sono motivati da esigenze di cura di anziani o disabili, 3 da necessità di cura della salute personale, 13 sono motivati dalle necessità di cura dei figli. La suddivisione per genere è di 11 donne e 7 uomini. Possiamo osservare che rispetto al trend degli scorsi anni, sono in crescita le richieste per ragioni di cura personale o di anziani e disabili, oltre che le richieste dei colleghi uomini, la cui</p>

	distribuzione è leggermente a favore delle esigenze di cura personale o di anziani e disabili (4 su 7).
<b>PROGETTO SMARTWORKING</b>	<p>L'Ente ha approvato con decreto del Sindaco n° 298/2017 del 7/11/2017 la sperimentazione dello smartworking, facendo seguito alla direttiva sul lavoro agile nella PA presentata dal Ministero della Funzione Pubblica, Marianna Madia. Il provvedimento prevede che le P.A. adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smart work) che permettano entro 3 anni ad almeno il 10% dei dipendenti di avvalersi di tale modalità senza penalizzazioni nella loro professionalità e nell'avanzamento di carriera.</p> <p>Si tratta di una 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>Lo Smart working è stato attivato, in via sperimentale, dal 1 gennaio 2018 presso 2 Aree: Aree Ambiente e Tutela del territorio e Area Risorse Umane, Organizzazione e Servizi strumentali e ne ha usufruito circa il 19% del Personale delle due Aree.</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.</p> <p>Lo Smart working coinvolge 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 volontaria. I dipendenti sono autorizzati a svolgere fino a 4 giornate lavorative al mese, da remoto a seguito della valutazione di fattibilità effettuata dall'Amministrazione.</p>