



## FIRMATA L'INTESA SULLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI MILANO

Dopo un lungo e proficuo confronto, caratterizzato anche da momenti di intensa dialettica, il 30 marzo 2021 le Organizzazioni Sindacali, la Rsu e l'Amministrazione Comunale hanno firmato l'intesa sulla regolamentazione del lavoro agile all'interno del Comune di Milano.

Nel corso della trattativa la delegazione trattante di parte sindacale, muovendosi nel solco della piattaforma unitaria presentata all'Amministrazione, ha puntato ad una regolamentazione del lavoro agile che **fermo restando il suo carattere assolutamente volontario**, introducesse regole e garanzie nei confronti di lavoratrici e lavoratori, in modo da realizzare nel miglior modo possibile l'obiettivo di conciliare le esigenze di vita e quelle di lavoro.

Tutto questo in un contesto nel quale la pandemia ha creato una situazione eccezionale, caratterizzata dal massiccio ricorso al lavoro agile in modalità straordinaria, che se da una parte ha permesso di tutelare salute e sicurezza dei dipendenti, dall'altra ha prodotto una serie di storture e problemi che con l'intervento sindacale abbiamo cercato di superare.

In quest'ottica la firma dell'intesa rappresenta un momento particolarmente significativo, in quanto avviene in assenza di una disciplina contrattuale nazionale sull'argomento, che dovrà essere oggetto del prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro, e in presenza di una regolamentazione del lavoro agile straordinario fissata dal Governo e dalle amministrazioni con interventi normativi e regolamentari adottati senza alcuna consultazione con le organizzazioni sindacali.

Il Comune di Milano con questo accordo, frutto dell'impegno delle OO.SS. e della RSU, inverte radicalmente la tendenza alla regolamentazione unilaterale delle modalità di svolgimento del lavoro da parte delle amministrazioni e disciplina per la prima volta in via contrattuale queste forme di prestazione lavorativa che in futuro, molto probabilmente, si estenderanno sempre più all'interno della P.A..

### PUNTI SALIENTI

1. **Giornate mensili** - l'amministrazione ha proposto un numero di giornate di lavoro agile mensili pari a 3, estensibili in particolari situazioni fino a 4. Grazie alla nostra azione le giornate di lavoro agile mensili **sono diventate 8**, un numero che può ulteriormente aumentare per una serie ulteriori di casistiche legate sia alle condizioni personali che familiari del dipendente (es.: disabilità, necessità di assistenza, esigenze di cura di figli, distanza casa/luogo lavoro, ecc.). Si tratta di un importante risultato che si traduce in **96 giornate all'anno di lavoro agile garantito** per ciascun dipendente interessato.

2. **Attività per le quali si può effettuare il lavoro agile** - abbiamo ottenuto la conferma di quanto già sperimentato durante la pandemia rispetto alle tipologie di attività che si

possono svolgere in lavoro agile, con l'introduzione del principio secondo cui non esistono ruoli cui sia precluso in termini assoluti l'accesso a questa forma di lavoro. E' prevista la verifica periodica delle attività, al fine di ampliare le funzioni compatibili con il lavoro agile, ed il monitoraggio semestrale con incontri tra OO.SS., RSU e amministrazione in cui confrontarsi su questo argomento.

**3. Orario di lavoro, fascia compresenza, diritto disconnessione, straordinario** - per la prima volta vengono inserite una serie di regole che impediscono che il lavoro agile da opportunità e strumento di conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro del dipendente, diventi invece un ulteriore elemento di invasiva presenza dei datori di lavoro nelle vite di lavoratrici e lavoratori.

L'accordo prevede che sia riconosciuto al lavoratore/lavoratrice la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa in un arco di tempo che va dalla 7,00 alle 21,00; all'interno di tale spazio temporale viene individuata **una fascia di compresenza di 5 ore** che ricadrà all'interno di un intervallo orario compreso **tra le 8,00 e le 18,00**. Al di fuori della fascia di compresenza, il lavoratore **potrà gestire in totale autonomia** l'organizzazione della propria giornata di lavoro, **distribuendo il debito orario residuo oltre la fascia di compresenza, conciliandolo con le esigenze personali**.

Viene inoltre ribadito che **il debito orario giornaliero viene assolto una volta rese le 7 ore e 12 minuti o altra impegnativa oraria particolare** (es. 6 ore per chi lavora 6 gg. a settimana, o l'impegnativa oraria giornaliera del personale educativo o docente).

In sostanza ciascuna persona che farà ricorso al lavoro agile avrà **la possibilità di definire in totale libertà ed autonomia parte della propria prestazione lavorativa giornaliera scegliendo quando effettuarla tra le 7:00 e le 21:00, autodeterminando così l'orario di lavoro**.

Una volta conclusa la propria giornata lavorativa, il lavoratore **non deve più fornire alcuna ulteriore prestazione lavorativa**.

Infatti viene affermato che la prestazione lavorativa in lavoro agile **non è compatibile** con il lavoro straordinario e che, solo **eccezionalmente**, nelle giornate di prestazione agile potrà essere autorizzata una prestazione di lavoro straordinario, qualora sia riscontrabile la necessità di proseguire la prestazione oltre la fascia di lavoro tra le 7:00 e le 21:00, una volta assolto il proprio debito orario come definito in precedenza.

Il quadro delineato pone regole definite in un campo in cui l'applicazione del lavoro agile anche nel nostro ente, ha determinato spesso una invasività nella vita personale ed il superamento dei limiti orari della prestazione lavorativa giornaliera che vanno ricondotti in un ambito di regolarità e correttezza.

**4. Svolgimento lavoro presso altre sedi comunali** - sarà possibile svolgere la propria prestazione lavorativa nelle giornate di lavoro agile in qualsiasi luogo, e anche presso sedi comunali messe a disposizione dall'Ente diverse da quale di assegnazione. Viene garantito il diritto alla postazione di lavoro nelle giornate di presenza in servizio.

**5. Strumentazione informatica** - l'amministrazione si impegna a attuare in tempi brevi un piano di sostituzione delle apparecchiature informatiche con strumenti (PC e telefoni) utili per la connessione. Inoltre si impegna a fornire la dotazione informatica ai dipendenti che hanno accesso al lavoro agile con la sottoscrizione dell'accordo individuale. Nel caso in cui al momento non sia disponibile la strumentazione aziendale potrà essere utilizzata la strumentazione propria.

**L'amministrazione si impegna a non utilizzare strumenti di controllo a distanza durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.**

Da parte nostra vigileremo e incalzeremo l'amministrazione affinché il piano di sostituzione delle apparecchiature informatiche venga attuato in tempi stretti, al contempo invitiamo tutte le lavoratrici ed i lavoratori a cui, dopo la sottoscrizione dell'accordo individuale non sia consegnata la dotazione informatica aziendale, a segnalarci prontamente questi casi.

6. **Formazione** - all'interno dei Piani annuali di formazione, oggetto di confronto con le OO.SS. e la RSU, **verranno definite le linee formative del piano di formazione che dovrà accompagnare il dispiegamento del lavoro agile** e che riguarderà tutti i soggetti interessati, dai dirigenti ai dipendenti.

7. **Banca del lavoro agile** - è prevista l'istituzione della banca del lavoro agile che consente nel corso del mese di acquisire giornate non utilizzate dai colleghi della stessa Direzione.

8. **Inclusione** - è previsto che al fine di prevenire forme di isolamento rispetto all'ordinaria vita lavorativa, con particolare attenzione alle questioni di genere, **siano promosse azioni e pratiche con periodici momenti di comunicazione e interazione tra coordinatori e lavoratori**. Si tratta di una misura molto importante che è finalizzata ad evitare forme di ghettizzazione nei confronti di lavoratori e lavoratrici che ricorrano al lavoro agile.

9. **Verifica lavoro e monitoraggio** - abbiamo ottenuto che per ciascuna persona in lavoro agile siano definiti, in accordo tra lavoratore e responsabile, **obiettivi puntuali e misurabili della prestazione lavorativa**, che siano ricondotti all'interno degli obiettivi generali assegnati alla struttura di appartenenza e che venga utilizzata la metodologia di valutazione usata per il lavoro in presenza.

10. **Istituti contrattuali** - si applicano anche al lavoratore agile:

indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, indennità di funzione, indennità di reperibilità, indennità di turno, tutte le indennità e gli istituti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva correlati alla funzione e alla posizione.

**Anche in questo caso abbiamo definito un quadro di regole che rende la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile in termini unitari rispetto a quella in presenza, da cui si differenzia soltanto per le modalità e luoghi di svolgimento.**

11. **Permessi** - a fronte di una posizione iniziale dell'amministrazione che negava la concessione di permessi ad ore nelle giornate di lavoro agile, abbiamo ottenuto che **assenze, riposi e permessi per i quali sia prevista anche la fruizione ad ore possano essere utilizzati durante le fasce di compresenza.**

12. **Esercizio diritti sindacali** - l'amministrazione renderà disponibile una piattaforma, non sottoposta a controllo o ingerenza da parte sua, per l'attivazione della bacheca sindacale elettronica e per lo svolgimento delle assemblee sindacali in remoto. **Sulle assemblee abbiamo respinto il tentativo del Comune di imporre la comunicazione preventiva della partecipazione all'assemblea che resta quindi disciplinata con le stesse modalità previste per quelle svolta in presenza (comunicazione di partecipazione all'assemblea all'avvio della stessa).**

13. **Pasto** - in presenza di modifiche delle norme legislative o contrattuali sul lavoro agile, sarà previsto il riconoscimento dei buoni pasto per il lavoro agile. Tali modifiche dovrebbero essere contenute nella nuova disciplina che sarà adottata in sede di CCNL.

Inoltre, al contrario di quanto originariamente sostenuto dall'amministrazione, abbiamo ottenuto che nelle giornate in cui la prestazione in modalità agile sia resa negli spazi di proprietà dell'amministrazione comunale, **verrà riconosciuta la possibilità di usufruire della mensa negli esercizi convenzionati o di fruire di buono pasto.**

Infine, nel riconfermare il nostro impegno sul tema del diritto al buono pasto in lavoro agile, abbiamo chiesto, entro il mese di maggio, l'avvio di un confronto con il Comune nel quale affrontare nel suo complesso la tematica dell'esercizio del diritto al pasto per tutte le

lavoratrici e lavoratori comunali, partendo dalla necessità di incrementare gli stanziamenti destinati dall'Ente a questo servizio, al fine di garantire a tutti i dipendenti un pasto dignitoso ed adeguato, fornendo al contempo un tangibile contributo alla ripresa delle attività produttive nella nostra città.

**14. Utilizzo risparmi e ristori** - la legge di bilancio 2021 prevede che i risparmi registrati nel 2020 sul lavoro straordinario del personale in considerazione del periodo di emergenza COVID-19 e quelli relativi ai buoni pasto non erogati, possano finanziare i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. Con questo accordo abbiamo stabilito **che fin d'ora questi risparmi siano destinati in prevalenza ai trattamenti economici connessi alla performance (produttività).**

Si tratta di un importante risultato, non scontato in una situazione in cui le finanze dei comuni sono in sofferenza a causa della pandemia, che permetterà sia il riconoscimento dell'impegno lavorativo profuso dal personale del Comune di Milano durante la pandemia sia il ristoro delle spese sostenute per l'utilizzo durante tale periodo di strumentazione propria

**DAD e telelavoro** - è previsto l'avvio in tempi brevissimi di un confronto, anche alla presenza delle Direzioni interessate, nel quale approfondire i temi relativi alla didattica a distanza e al Telelavoro.

Il quadro descritto in precedenza delinea un accordo innovativo attraverso il quale il lavoro agile viene disciplinato in modo da offrire effettivamente a lavoratrici e lavoratori una concreta possibilità di poter lavorare in modo flessibile e garantito, conciliando le proprie esigenze di vita con quelle dell'organizzazione lavorativa.

Si apre un percorso di ridefinizione delle modalità di svolgimento del lavoro che grazie all'utilizzo regolamentato della tecnologia ed al rispetto del principio di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si indirizza verso un lavoro che appaghi le aspettative, le esigenze e le inclinazioni di lavoratrici e lavoratori e garantisca la stessa qualità dei servizi ai cittadini.

Il cammino è solo agli inizi e sarà fondamentale per la sua riuscita e per contrastare eventuali comportamenti ostruzionistici dei datori di lavoro, la collaborazione di lavoratrici e lavoratori comunali, per segnalare immediatamente alle OO.SS. ed alla RSU tutte le situazioni di criticità che si dovessero verificare in sede di applicazione dell'accordo che sarà avviato al termine del lavoro agile straordinario (in atto dall'inizio della pandemia da covid-19) tutt'ora in corso.

Con questo spirito potremo concretizzare un lavoro agile regolato e garantito all'interno del Comune di Milano

Milano, 31 marzo 2021