



Intesa del 7 marzo 2022

L'anno 2022, il giorno 7 del mese di marzo, presso la sede della Città metropolitana di Roma Capitale, sita in via IV Novembre 119/a ha avuto luogo l'incontro tra:

la rappresentanza della Città Metropolitana di Roma Capitale, nelle persone di:

Dott. Bruno Manzi – Capo di Gabinetto del Sindaco Metropolitano

Dott. Paolo Caracciolo – Direttore Generale dell'Ente

Dott. Valerio De Nardo – Direttore dell'U.C. "Risorse Umane"

e

il Coordinatore delle R.S.U., Livio Valle,

e le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Amedeo Formaggi e Iliara Rondinelli per la CGIL FP

Michele Marocco, Stefania Lumaca e Giampaolo Paletta per la CISL FPS

Virginio Zuccari, Rita Longobardi e Alessandro Scuderi per la UIL FPL

Roberto Fiacco per CSA Regioni e autonomie locali.

Le parti si trovano a seguito di convocazione a firma del Direttore U.C. "Risorse Umane" in data 28.02.2022, avente ad oggetto: *Gestione delle presenze del personale in vista della conclusione dello stato di emergenza proclamato per l'emergenza sanitaria da Covid-19.*

Le parti concordano che nella fase dell'emergenza pandemica il lavoro agile abbia effettivamente costituito uno strumento di efficace contrasto alla diffusione del contagio da Sars-CoV-2 senza però compromettere la regolarità dei servizi. Ciò è stato sicuramente possibile anche grazie alla cultura di gestione di tale strumento organizzativo sviluppato durante la fase di sperimentazione del lavoro agile, che era stata avviata in Città Metropolitana di Roma Capitale fin dagli ultimi mesi del 2018.

Le parti concordano che il lavoro agile costituisca un elemento positivo nell'evoluzione della cultura organizzativa, che non soltanto consente di conseguire risultati in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma consente altresì di orientare in maniera più consistente il rapporto di lavoro verso la tensione al risultato, sulla base di un'accurata programmazione e definizione degli obiettivi.

In tal senso le parti concordano altresì che il lavoro agile debba essere acquisito come elemento strutturale dell'organizzazione dell'Ente e che, in tale ottica, possa assumersi una visuale progressiva di superamento della sua utilizzazione in fase emergenziale, la quale, peraltro, è ormai prossima al suo termine, fissato al 31 marzo 2022.

Le parti concordano di individuare la scadenza per l'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.), ad oggi individuabile al 30.04.2022, quale termine in cui l'Ente pervenga a definire una disciplina organica, nello spirito di quello che la normativa definiva Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), che, alla luce delle modifiche



introdotte al quadro ordinamentale dal Decreto-Legge 80/21, del P.I.A.O. costituirà comunque un'articolazione.

Le parti richiamano: il DPCM 24 settembre 2021, che stabiliva la cessazione del lavoro agile quale modalità ordinaria di prestazione lavorativa; il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, che disciplina le modalità del "rientro in presenza"; le Linee Guida in materia di lavoro agile nella pubblica amministrazione, adottate ai sensi dell'art. 1, comma 6 del precitato Decreto ministeriale, che forniscono un quadro regolatorio del lavoro agile presso le pubbliche amministrazioni nelle more di una sua più completa definizione nel contesto della contrattazione collettiva nazionale; la Circolare a firma congiunta del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro in data 5 gennaio 2022 sulla modalità di gestione del lavoro agile alla luce del vigente quadro normativo; la Circolare del Direttore dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" n° 42 del 14.10.2021, che fornisce indicazioni attuative del D.M. 8 ottobre 2021; la Circolare del Direttore dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" n° 44 del 29.12.2021, che fornisce ulteriori indicazioni attuative del D.M. 8 ottobre 2021 in un'ottica di prevalenza della prestazione in presenza calcolata su base plurisettimanale.

Le parti concordano pertanto che:

- l'Amministrazione darà avvio con una specifica richiesta indirizzata a Direttori e Dirigenti alla rilevazione delle attività che ordinariamente non possono essere svolte in modalità di lavoro agile e di quelle per le quali invece ciò sia possibile, individuando motivatamente, per caratteristiche delle stesse, dei profili interessati, delle specifiche esigenze di servizio, connesse anche a fattori straordinari come l'attuazione dei progetti finanziati mediante i fondi del P.N.R.R., in particolare quelle che consentano un minore ricorso alla modalità organizzativa del lavoro agile e da remoto;

- sulla base di tale rilevazione ed alla luce delle Linee Guida definite dal Ministro della Pubblica Amministrazione, l'Ente definirà, entro il termine di adozione del P.I.A.O., ad oggi individuato al 30 aprile 2022, una disciplina di regolazione del ricorso al lavoro agile e da remoto, tenendo anche conto delle finalità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché delle effettive disponibilità in termini di dotazioni tecnologiche;

- tale disciplina sarà soggetta ad eventuale revisione alla luce della regolazione che verrà definita in sede di contrattazione collettiva nazionale;

- nel mese di aprile, tra il termine dello stato di emergenza e l'adozione della disciplina del lavoro agile e da remoto all'interno del P.I.A.O., l'Amministrazione fornirà indicazione a tutte le strutture dell'Ente di gestire il ricorso al lavoro agile e da remoto con le modalità a suo tempo individuate con la Circolare del Direttore dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" n° 42 del 14.10.2021, per come precisate con la successiva n° 44 del 29.12.2021 riguardo alla prevalenza della prestazione in presenza calcolata su base plurisettimanale;

- in tale fase transitoria, anche sulla base della rilevazione effettuata da ciascuna struttura, un maggiore ricorso alla prestazione in presenza potrà essere motivatamente disposto da ciascun Direttore/Dirigente, previa valutazione da parte del Direttore Generale e con informazione contestuale da rendere alle rappresentanze sindacali dei lavoratori, di norma



non superando la media di 22 ore settimanali su 36, fatte salve specifiche e motivate
occorrenze legate alle caratteristiche delle attività da svolgere, ai profili professionali ed ai
livelli di responsabilità interessati, a specifiche esigenze di servizio connesse anche a
fattori straordinari;

Handwritten initials

- sulla base dell'insieme di tali elementi, gli accordi individuali dei lavoratori e delle
lavoratrici che, su base volontaria, richiedano la possibilità di svolgere la propria
prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto, dovranno essere confermati ovvero
opportunamente adeguati.

Per la Città Metropolitana di Roma Capitale:

Dott. Bruno Manzi

Handwritten signature of Bruno Manzi

Dott. Paolo Caracciolo

Handwritten signature of Paolo Caracciolo

Dott. Valerio De Nardo

Handwritten signature of Valerio De Nardo

il Coordinatore delle R.S.U.

Handwritten signature of the R.S.U. Coordinator

CGIL FP

Handwritten signature of CGIL FP representative

CISL FPS

Handwritten signature of CISL FPS representative

UIL FPL

Handwritten signature of UIL FPL representative

CSA Regioni e autonomie locali

Handwritten signature of CSA Regions and local authorities representative

