



Intesa del 9 novembre 2021

L'anno 2021, il giorno 9 del mese di novembre, presso la sede della Città metropolitana di Roma Capitale, sita in viale G. Ribotta, 41 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Valerio De Nardo – Presidente

.....
Dott. Marco Iacobucci – Componente

.....
Dott.ssa Sabrina Montebello – Componente

.....
il Coordinatore R.S.U.

.....
per la R.S.U.:

.....
le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

..... CGIL FP
 CISL FPS
 UIL FPL
..... CSA Regioni e autonomie locali

La parti danno atto che CGIL FP, CISL FP, UIL FPL e coordinamento RSU in data 08.10.2021, con nota prot. n. 1577, avente ad oggetto *Parità di trattamento per i rientri nei luoghi di lavoro in presenza – Richiesta convocazione tavolo di delegazione trattante*, hanno richiesto l'attivazione di confronto su tema che possa afferire a quanto previsto dalla lettera m) dell'art. 7 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali per il personale non dirigente del 21 maggio 2018. La discussione iniziata con la riunione del 14 ottobre ha avuto all'odg:

- attuazione misure conseguenti al DPCM 24 settembre 2021.

Al termine della discussione, con riferimento all'attuazione del D.L. 127/2021, del D.P.C.M. 24 settembre 2021, del D.M. 8 ottobre 2021, delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. in data



12.10.2021, con particolare riferimento alle condizionalità previste dal quadro normativo per il ricorso al lavoro agile nella fase transitoria, le Parti concordano che fino al 31 dicembre 2021, salvo modifiche normative o contrattuali che possano intervenire:

- a) Con riferimento alla propria struttura di competenza, previo confronto con le OO. SS., ciascun direttore/dirigente deve evidenziare eventuali elementi ostativi al ricorso al lavoro agile in quanto possa pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;
- b) Ciascun direttore/dirigente deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare la propria attività in modalità agile. Dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione resa in presenza, si ritiene che essa debba essere effettuata (nel caso di un'articolazione ordinaria su cinque giorni) su una base, di norma, di tre giornate lavorative e con il vincolo che le ore di servizio in esse prestate, su base settimanale, debbano risultare superiori a quelle di lavoro agile. La prevalenza della prestazione resa in presenza, nel rispetto delle norme di distanziamento previste dai protocolli covid e dai DVR dell'Ente, dovrà comunque essere assicurata anche per altre articolazioni orarie (ad esempio: part time verticale; quattro giorni per nove ore; ecc.), eventualmente anche su base plurisettimanale o mediante una rimodulazione dell'articolazione stessa. In tale contesto, andrà altresì valutata, nel rispetto dei protocolli di sicurezza, la specifica modulazione della presenza prevalente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- c) Viene ribadita la vigenza di quanto previsto dalla normativa di legge e dalla disciplina contrattuale relativamente ai vigenti criteri di valutazione del personale e agli altri istituti contrattuali contenuti nel CCI, senza variazione e disparità tra lavoratori agili e lavoratori in presenza, anche con riferimento a quanto discendente dalla *policy* della CMRC approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 136 del 30/10/2018 e successivamente resa operativa con circolare CMRC 32 del 16/11/2018 del Dip. Risorse Umane, in quanto compatibile nel perdurare della fase emergenziale;
- d) Confermano di voler dare seguito all'accordo del 7 agosto 2020, con il quale l'Ente si è impegnato a "implementare i processi di digitalizzazione e informatizzazione anche per favorire il lavoro agile", coadiuvando il processo con una formazione mirata a mettere a regime la strumentazione già in uso all'interno dell'Ente (tramite



Ferrero

cloud) e a coordinare l'azione degli uffici, implementando quanto già messo a disposizione durante la fase sperimentale pre-pandemia.

Le Parti concordano di costituire un tavolo di confronto specifico che tratterà i seguenti argomenti:

- Nelle more della definizione degli istituti concernenti il lavoro agile che la contrattazione nazionale metterà a disposizione, per pianificare la fase successiva a quella transitoria, le Parti si impegnano alla definizione del P.O.L.A. entro il 31/12/2021, implementato con quanto previsto dal D.L. 80. Nello specifico le parti si danno atto che lo schema di P.O.L.A. già trasmesso dalla Direzione dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" vada considerato come documento di lavoro di base, che – ovviamente – deve contemperarsi in primo luogo con la definizione del quadro contrattuale nazionale, nonché con gli indirizzi che perverranno dalla nuova Amministrazione che si insedierà a seguito della elezione del nuovo Sindaco metropolitano.
- Sviluppo della digitalizzazione.
- Rilancio delle politiche di benessere organizzativo e welfare tenendo conto di quanto sarà previsto nel CCNL in via di definizione, con particolare riferimento a quelle inerenti la tutela e la promozione della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Monitoraggio e verifica della applicazione della presente intesa, anche con riferimento ai contenuti della Circolare n° 42 del 15 ottobre 2021 della Direzione dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" relativamente ai piani predisposti ed agli atti organizzativi adottati dai dirigenti, oggetto di informativa alle OO.SS. tempestiva per quelli già adottati e contestuale per quelli che lo saranno, in riferimento al rientro in presenza ed al ricorso al lavoro agile in attuazione del D.L. 127/2021, del D.P.C.M. 24 settembre 2021, del D.M. 8 ottobre 2021, delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. in data 12.10.2021.
- Verifica del modello di accordo individuale ex art.18 c.1 della lg. 22/5/2017 n.81 al fine di definirlo in maniera univoca per tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Ente nel rispetto delle novità normative intervenute e di reali situazioni organizzative oggettive.

Il tavolo di confronto sulle materie concordate, potrà di volta in volta essere integrato sulla base di specifica intesa sia pure informale – con la presenza di dirigenti dell'Ente che possano fornire ulteriori contributi utili.

Per la Città Metropolitana di Roma Capitale, la delegazione trattante di parte pubblica:

Dott. Valerio De Nardo – Presidente



Città metropolitana
di Roma Capitale

Dott. Marco Iacobucci – Componente

[Handwritten signature]

Dott.ssa Sabrina Montebello – Componente

[Handwritten signature]

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

IL COORDINATORE RSU

[Three handwritten signatures]

[Handwritten signature]

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

CGIL - FP

[Handwritten signature]

CISL - FP

[Handwritten signature]

UIL - FPL

[Handwritten signature]

CSA Regioni e autonomie locali

.....