

RIPENSAMENTO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO E RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA

Ipotesi CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021: analisi e
spunti di riflessione

Vice Direttore Generale
dott.ssa Carmela Francesca

1

1

PREMESSA: RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA E TRASVERSALITA' DEGLI INTERVENTI

RAZIONALIZZAZIONE E
RISTRUTTURAZIONE DELLA SPESA



TAGLIO DELLE SPESE

La razionalizzazione delle spese dell'Ente passa attraverso una serie di interventi effettuati trasversalmente su più fronti

VALORIZZAZIONE DEL
PERSONALE



REINGEGNERIZZAZIONE DEI
PROCESSI



DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI



RAZIONALIZZAZIONE E
RISTRUTTURAZIONE DELLA SPESA

2

IL CONTESTO ECONOMICO, POLITICO E SOCIALE

Dopo l'emergenza vissuta con la pandemia da COVID -19, ci troviamo ora a fronteggiare una nuova situazione di crisi internazionale.

**Attuale contesto economico, politico e sociale:
GUERRA, CRISI ENERGETICA E GENERALE AUMENTO DEI COSTI**



**Risposta alla crisi:
NECESSITA' DI IMPLEMENTARE LE STRATEGIE DI EFFICIENTAMENTO E
RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA**



3

3

RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA: RIPENSAMENTO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

OBIETTIVO → Razionalizzare la spesa e ridurre i costi senza restringere il perimetro dei servizi erogati ai cittadini



RAIPENSAMENTO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO
nuove opportunità derivanti dalla **FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVO - GESTIONALE**

**UNA MIGLIORE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E
UN'OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE PORTANO ANCHE AD UNA
RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO DELL'ENTE**



4

4

STRUMENTI CONTRATTUALI: L'IPOTESI DEL CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 - 2020



La nuova ipotesi di CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali (triennio 2019 -2021) offre validi strumenti come supporto a misure di razionalizzazione della spesa



5

5

L'IPOTESI DEL CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 - 2020

GLI IMPATTI DEL CCNL SULLA SPESA PER IL PERSONALE

- ❑ Più risorse per attuare misure a favore del personale, tra cui l'introduzione del nuovo ordinamento professionale (incarichi di Elevata Qualificazione), le progressioni verticali e le progressioni economiche come strumento di una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane
- ❑ Ulteriore forma di sostegno al reddito dei lavoratori, con un incremento medio mensile di € 100,00 a regime e un pacchetto di arretrati di € 1.727,00

GLI IMPATTI DEL CCNL SULLA FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA E DEL LAVORO

- ❑ Ricercando un equilibrato rapporto tra la valorizzazione delle risorse umane, la razionalizzazione della spesa e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti, si agevola il ricorso ad una nuova flessibilità nell'organizzazione del lavoro e nello svolgimento della prestazione lavorativa. Esempi: nuova disciplina del lavoro a distanza - nelle due tipologie di lavoro agile e lavoro da remoto, flessibilità oraria, orario multiperiodale.



6

6

FLESSIBILITA' DEL LAVORO - IL LAVORO AGILE

IL LAVORO A DISTANZA COME STRUMENTO DI RAZIONALIZZAZIONE DEI CONSUMI E DEGLI SPAZI

IL LAVORO AGILE

Definizione e principi generali nella nuova ipotesi di CCNL Funzioni Locali – Titolo VI, artt. da 63 a 67

- Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro
- Il lavoro agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità
- È finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro
- Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza



7

7

FLESSIBILITA' DEL LAVORO - IL LAVORO DA REMOTO

IL LAVORO A DISTANZA COME STRUMENTO DI RAZIONALIZZAZIONE DEI CONSUMI E DEGLI SPAZI

IL LAVORO DA REMOTO

Definizione e principi generali nella nuova ipotesi di CCNL Funzioni Locali – Titolo VI, artt. da 68 a 70

- Il lavoro da remoto può essere prestato anche attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato
- Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio
- Nel lavoro da remoto il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio
- Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza



8

8

FLESSIBILITA' DEL LAVORO - ORARIO FLESSIBILE E MULTIPERIODALE

Orario multiperiodale nella nuova ipotesi di CCNL Funzioni Locali – Titolo IV, art. 31

☐ L'orario multiperiodale consiste nella programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario.

Consente di sopperire a picchi di attività stagionali senza ricorrere a personale a tempo determinato, con recupero in altri periodi dell'anno, caratterizzati da minori intensità di lavoro (stabilità della spesa).

Orario di lavoro flessibile nella nuova ipotesi di CCNL Funzioni Locali – Titolo IV, art. 36

☐ L'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, tenuto conto e delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici e delle eventuali esigenze del personale.

La flessibilità dell'orario di lavoro può essere utilizzata come strumento per concentrare le attività in fasce orarie meno impattanti dal punto di vista delle spese di funzionamento (es. un inizio anticipato delle attività consente una chiusura anticipata con razionalizzazione delle spese di pulizia dei locali, senza prolungamenti di prestazioni in fasce serali).



9

9

STRATEGIE ADOTTATE DAL COMUNE DI MILANO: IL LAVORO AGILE

LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE HA RECEPITO E VALORIZZATO ISTITUTI GIÀ DISCIPLINATI E SOLUZIONE ORGANIZZATIVE ATTUATE NEGLI ULTIMI ANNI

DAGLI ESORDI AL NEW NORMAL

- La sperimentazione (il Lavoro Agile pre Covid 19) - **Innovazione**
- La pandemia (Il Lavoro agile Straordinario e la flessibilità oraria) - **Crisi**
- Verso il new normal (dal Lavoro Agile Straordinario al Lavoro Agile Ordinario) - **Opportunità**

LA MESSA A TERRA DEL LAVORO AGILE

- Il Pola - **Strategia e intersettorialità**
- Il PIAO - **Semplificazione e Stima del Valore pubblico**
- La disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile - **Regolamentazione**

LA REGOLAMENTAZIONE CONTRATTUALE DEL LAVORO AGILE

- L'istituto del Lavoro Agile nell'ipotesi di CCNL 2019-2021



10

10

IL COMUNE DI MILANO SPERIMENTA: LAVORO AGILE, NEAR WORKING E COWORKING



Dall'emergenza (lavoro agile straordinario) al New Normal

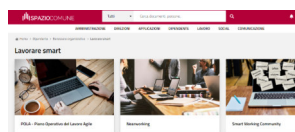
7.507 Lavoratori Agili → **5.300** Lavoro Agile
5.172 Postazioni Virtuali attivate

Lavorare "Smart" nel Comune di Milano: lavoro agile, nearworking e smart working community

9 luglio 2021 {
 ✓ 8 giorni mese massimi di lavoro agile per le funzioni smartabili (disposizione DG)
 ✓ Possibilità di estensione per criteri e situazioni particolari

23 settembre 2021 { ✓ Avvio Nearworking (8 sedi comunali)

2 dicembre 2021 { ✓ Avvio Smart Working Community con Enel e poi Tim
 (Progetto Milano Smart City Alliance con Fondazione Assolombarda)



11

11

STRATEGIE ADOTTATE DAL COMUNE DI MILANO: FLESSIBILITA' ORARIE

UTILIZZO DELLA FLESSIBILITA' ORARIA IN REGIME EMERGENZIALE E COME STRUMENTO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

CARATTERISTICHE DELLA C.D. «FLEX» CLASSICA

Impegnativa oraria settimanale = 36h
 Impegnativa oraria giornaliera minima = 5h
 Impegnativa oraria giornaliera virtuale = 7.12

Entrata: flessibilità dalle 8.00 alle 10.00

Pausa pranzo: min. 1h max. 2h (fascia di fruibilità dalle h 12.30 alle h 14.30)

Uscita:

Minima: h 13.00 (ingresso h. 8.00)

Massima: h 19.12 (per il raggiungimento delle 7.12 con ingresso h 10.00 + pausa pranzo = 2h)

Permessi ad ore anche durante le fasce di flessibilità



12

12

STRATEGIE ADOTTATE DAL COMUNE DI MILANO: FLESSIBILITA' ORARIE

UTILIZZO DELLA FLESSIBILITA' ORARIA IN REGIME EMERGENZIALE E COME STRUMENTO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

FLESSIBILITA' ORARIA – EMERGENZA COVID - 19

Ulteriori flessibilità
(Esclusi turnisti e orari personalizzati)

Entrata fino alle 11.00

- Per tutti lavoratori che hanno già orario flessibile
- Estensione anche ad altro personale su valutazione del Direttore apicale

Entrata dalle 7.30 alle 13.00

- Su valutazione delle Direzioni (ove già presente orario flessibile)
- Privilegiare ingresso entro le ore 8.00 o dalle 9.30
- No per sportelli aperti pubblico con accesso non programmato
- Per orari flex permane regola min. 5 ore presenza

Pausa pranzo: fascia di fruibilità fino alle h 15.00

- Su valutazione delle Direzioni (ove già presente orario flessibile)
- No sportelli aperti pubblico con accesso non programmato



13

13

STRATEGIE ADOTTATE DAL COMUNE DI MILANO

ALTRI STRUMENTI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA A GARANZIA DEL PERIMETRO E DELLA QUALITA' DEI SERVIZI

Linee strategiche di razionalizzazione della spesa intraprese dal Comune di Milano (es. reingegnerizzazione e digitalizzazione dei servizi, co-working,)

Reingegnerizzazione e innovazioni tecnologiche (es. servizi in cloud, archivi digitali, servizi on line, ...), con effetti positivi in termini di:

- ✓ minor spesa corrente
- ✓ minore impatto sulla spesa del personale
- ✓ diminuzione spese di funzionamento (riduzione degli spazi lavorativi, riduzione consumi energetici, di carta, di noleggio strumenti, impatti indiretti anche sulla difesa dell'ambiente)
- ✓ miglioramento qualitativo dei servizi

L'implementazione della digitalizzazione dei servizi consente significative razionalizzazioni in termini organizzativo-gestionali e di efficientamento complessivo dell'Ente



14

14