



PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO ANNO 2019

(ai sensi dell'articolo 9, comma 7 del D.L. 179/2012, così come modificato dalla L. 221/2012)

Premessa

L'art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012, così come modificato dalla L. 221/2012, dispone che *“entro il 31 marzo di ogni anno le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, pubblicano sul nel proprio sito web , gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del Piano per l'utilizzo del telelavoro nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. La redazione del Piano in prima versione deve essere effettuata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili”*

1. L'utilizzo del telelavoro nella Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi

Tra le forme di lavoro a distanza, disciplinate anche a livello di contrattazione nazionale quadro e di comparto, la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi, proseguendo la strada della ex Camera di Milano che già a partire dal 2007 aveva introdotto in via sperimentale questa modalità di lavoro, ha scelto di introdurre nella propria organizzazione il telelavoro, ovvero una forma di lavoro caratterizzata dal fatto che la prestazione lavorativa viene eseguita dal dipendente prevalentemente presso la propria abitazione, avvalendosi delle tecnologie dell'informazione.

Con la conferma e l'implementazione del telelavoro l'Amministrazione si è posta diversi obiettivi, tra i quali si segnalano:

- incrementare la produttività grazie alla flessibilità dei tempi di lavoro e alla maggiore autonomia nelle attività svolte;
- migliorare la qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri dell'ufficio;
- ridurre le assenze dal lavoro;
- razionalizzare gli spazi lavorativi;

- favorire il rientro a tempo pieno di personale precedentemente a tempo parziale;
- conciliare le esigenze familiari e personali con l’impegno lavorativo;
- ridurre l’impatto della mobilità urbana sull’ambiente.



Alla data dell’1.1.2019 i dipendenti che hanno utilizzato questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono 39, ripartiti tra uomini e donne nel seguente modo:

Donne	Uomini
34	5

Le unità complessivamente destinate al progetto di telelavoro risultano pari al 9,75 % del personale in servizio all’1.1.2019 (400 unità):

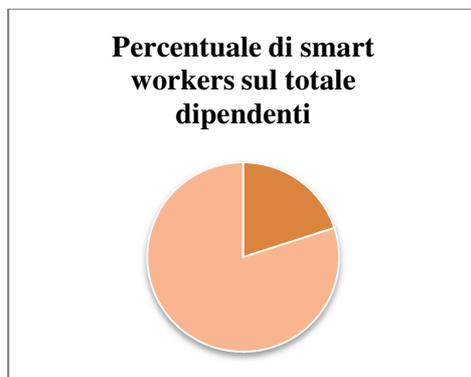


Come nel Piano del Telelavoro dell’anno precedente, si ritiene opportuno dedicare una parte del presente documento allo smart working, modalità di lavoro flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



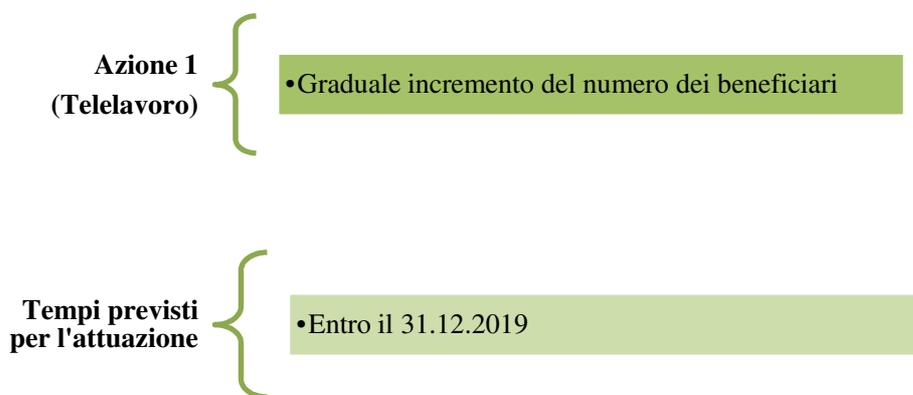
I dipendenti che nel primo trimestre del 2019, hanno sottoscritto il patto individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working sono 100.

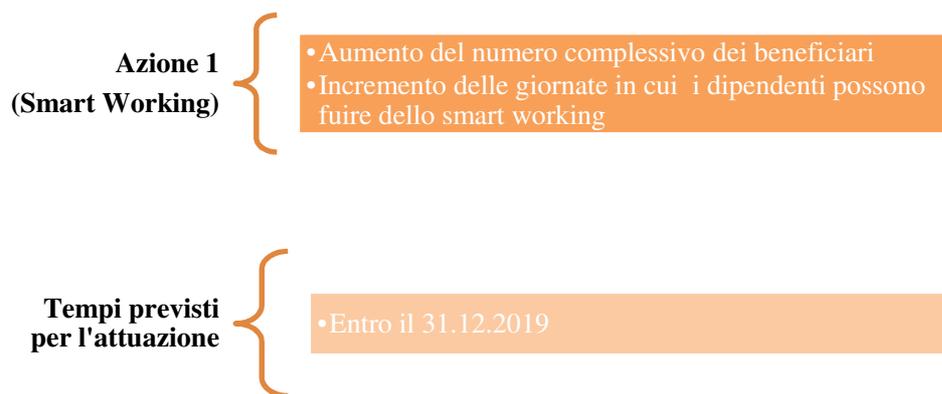
Le unità complessivamente destinate al progetto di smart working risultano pari al 25 % del personale in servizio all'1.1.2019 (400 unità):



2. Il Piano 2019

Relativamente all'anno 2019, si illustrano di seguito le azioni relative sia al telelavoro che allo Smart Working che l'Ente intende attuare nel corso dell'anno e i risultati attesi da tali azioni.





2.1 Attività interessate

Risultano telelavorabili le attività che:

- presentano un elevato grado di autonomia e non necessitano di frequenti relazioni con i colleghi di una o più strutture organizzative;
- hanno una immediata e completa disponibilità a pc, delle pratiche e dei software necessari alla loro gestione;
- consentono la programmabilità del lavoro;
- permettono l'individuazione dei prodotti, intermedi e finali, chiaramente definiti e misurabili;
- utilizzano tecnologie dell'innovazione e della comunicazione;
- consentono una facilità di controllo e valutazione dei risultati.

3. Lo stato di attuazione 2018

Nel corso del 2018, come indicato nel Piano riferito all'anno precedente, è aumentato il numero di dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa in modalità di telelavoro.

Tenendo conto, infatti, dei risultati positivi ottenuti negli anni precedenti, altri 5 dipendenti hanno avuto accesso al telelavoro.

Si segnala, inoltre, che nel gennaio del 2018 sono state definite le Linee Guida per il telelavoro biennio 2019-2020. Tale documento è stato integrato con i progetti predisposti dai Dirigenti delle diverse aree interessate dal telelavoro, nei quali vengono individuati i parametri di performance richiesti ai telelavoratori e gli altri aspetti specifici, quali ad esempio quelli legati alla formazione. Tutti i documenti sono pubblicati sulla Intranet camerale e sono, quindi, accessibili da parte di tutti i dipendenti.

TELELAVORO

Comunicazioni

[LINEE GUIDA GENERALI PER TELELAVORO BIENNIO 2020/2021](#)

[PROCEDURA TELELAVORO](#)

[MODULO RICHIESTA TELELAVORO](#)

[CONTRATTI NAZIONALI E DECENTRATI](#)

Relativamente allo smart working, dopo l'accorpamento, l'Ente ha esteso tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa da remoto anche ad alcuni dipendenti delle ex Camere di Commercio di Monza Brianza e di Lodi, presso i quali non era stata mai sperimentata tale modalità lavorativa

Milano, 29 marzo 2019