



PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO ANNO 2020

(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”*.

Al momento in cui questo Piano viene redatto è in corso l'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del nuovo Coronavirus COVID 2019. Tale circostanza ha cambiato in modo improvviso la vita di tutti i cittadini e ha evidenziato la necessità per tutte le Pubbliche Amministrazioni di ripensare il loro agire, il modo di erogare i servizi e di organizzare il lavoro. Proprio con riferimento all'organizzazione del lavoro, assumono la massima importanza l'utilizzo e l'ampliamento di tutte le forme di lavoro a distanza, ivi comprese il telelavoro e lo smart working.

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

Anche nel corso del 2020, questa Camera di Commercio ha proseguito nell'impegno di mantenere nella propria organizzazione e di ampliare l'utilizzo del telelavoro, caratterizzato 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.



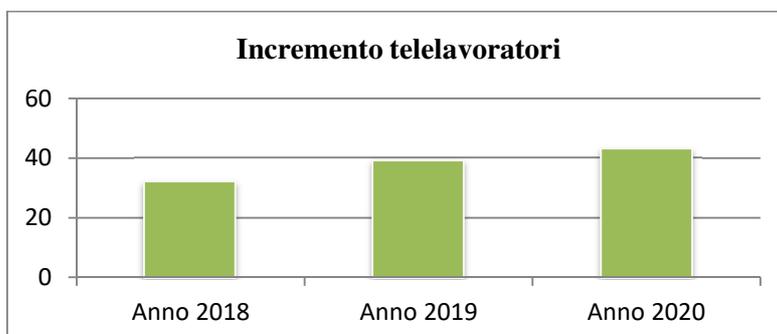
Nel primo trimestre 2020 i dipendenti che hanno utilizzato questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono 43, ripartiti tra uomini e donne nel seguente modo:

Donne	Uomini
36	7

Le unità complessivamente destinate al progetto di telelavoro risultano pari all' 11,49 % del personale in servizio all' 1.1.2020 (374 unità):



Nel corso degli anni si può notare una graduale ma costante crescita dell'utilizzo del telelavoro, come evidenziato dal seguente grafico:

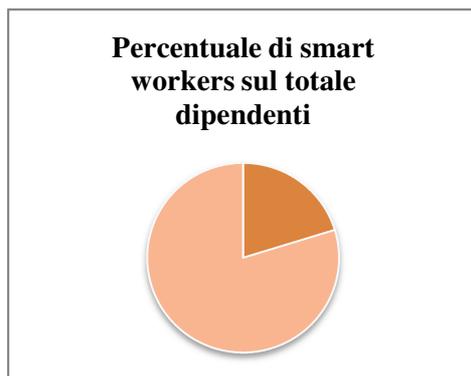


Come nel Piano del Telelavoro dell'anno precedente, si ritiene opportuno fornire alcuni dati relativi allo smart working, modalità di lavoro flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.



I dipendenti che nel primo trimestre del 2020, hanno sottoscritto il patto individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working sono 95. Si rileva un lieve calo in termini numerici rispetto all'anno precedente dovuto a cessazioni o al passaggio al telelavoro.

Le unità complessivamente destinate al progetto di smart working risultano pari al 25,4 % del personale in servizio all'1.1.2020 (374 unità):

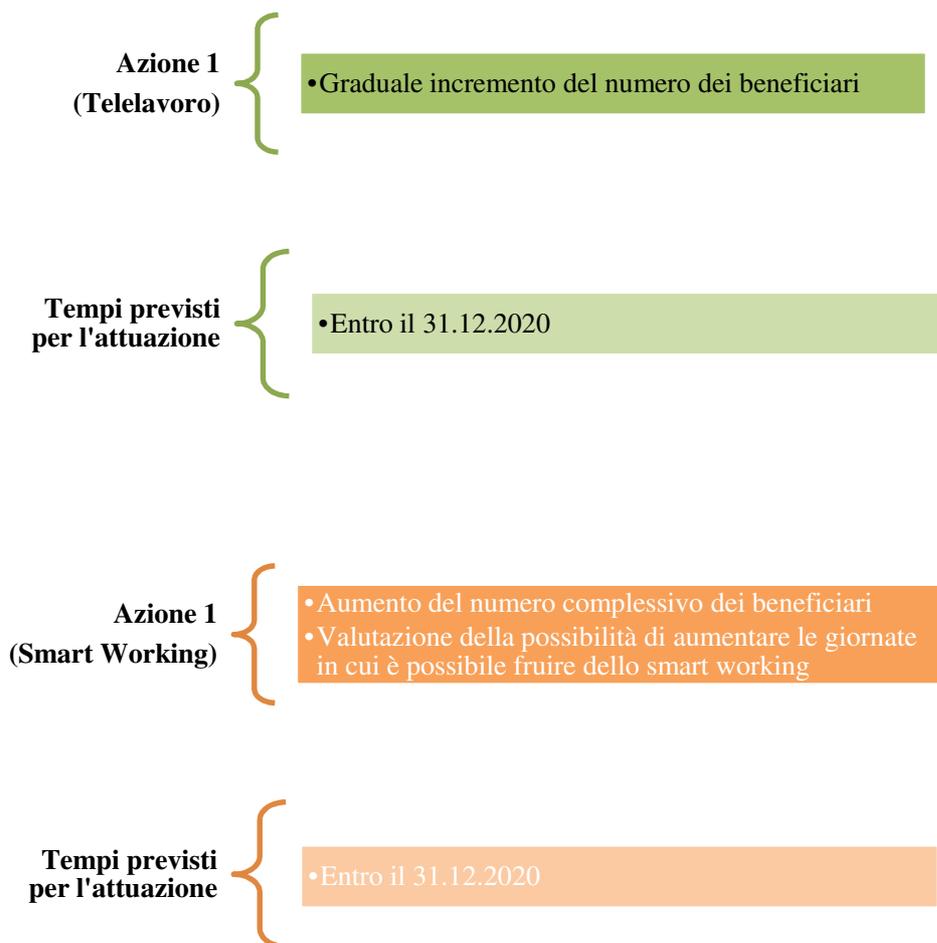


Si rileva che, durante la fase di emergenza sanitaria, è in via di progressivo aumento il numero di dipendenti che lavora da remoto. Si forniranno maggiori dettagli nel Piano dell'anno successivo nel capitolo dedicato allo "Stato di attuazione 2020".

2. Il Piano 2020

Relativamente all'anno 2020, 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.

E' opportuno anticipare che, per quanto esposto nelle premesse con riferimento all'emergenza sanitaria, le azioni previste per l'anno 2020 potranno subire significative variazioni.



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 2019

Nel corso del 2019, 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 4 dipendenti hanno avuto accesso al telelavoro.

Si segnala, inoltre, che nel novembre del 2019 l'Ente ha predisposto e pubblicato sulla Intranet camerale un documento relativo alla procedura di attivazione del contratto di telelavoro con la descrizione del percorso, della tempistica e delle unità organizzative impegnate nel percorso dalla richiesta alla sottoscrizione del contratto.

Va, infine, ricordato che dal 2019 il ricorso allo smart working è stato potenziato portando da 3 a 4 i giorni al mese fruibili – in modo non continuativo – dai dipendenti.

Milano, 30 marzo 2020