



PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO ANNO 2022

(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 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, l'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del nuovo Coronavirus COVID 2019 si trova in una fase di superamento. A seguito di tale situazione eccezionale, tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno dovuto ripensare il loro agire, il modo di erogare i servizi e di organizzare il lavoro. Continua, quindi, ad assumere la massima importanza l'utilizzo 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

La Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi si avvale delle forme di lavoro a distanza al fine di realizzare economie di gestione, adottando un modello organizzativo dinamico e funzionale al raggiungimento dei propri obiettivi strategici, passando da una logica per atti ad una logica per processi.

In particolare, il telelavoro si pone i seguenti obiettivi:

- ottimizzare la produttività grazie alla flessibilità dei tempi di lavoro e alla maggiore autonomia nelle attività svolte;
- consentire una maggior conciliazione tra le esigenze familiari e l'impegno lavorativo;
- migliorare la qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio;
- incrementare l'efficienza e la flessibilità operativa dell'amministrazione;
- ridurre le assenze dal lavoro.



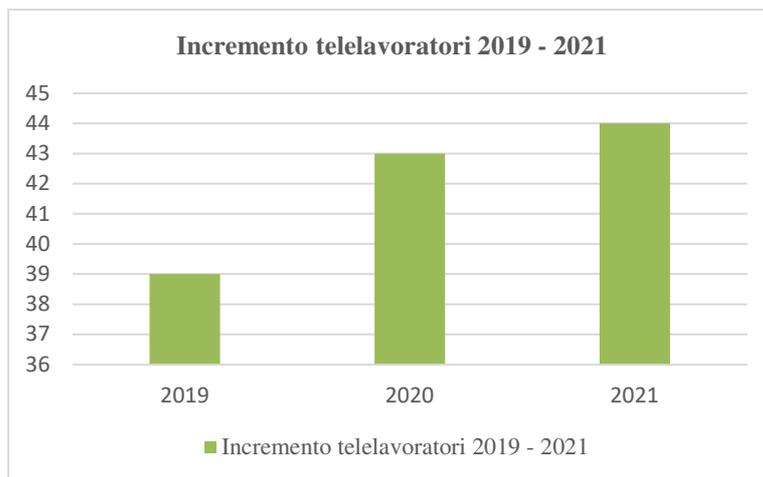
Nel primo trimestre 2022 i dipendenti che hanno utilizzato questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono 48, ripartiti tra uomini e donne nel seguente modo:

Donne	Uomini
42	6

Le unità complessivamente destinate al progetto di telelavoro risultano pari al 13,10 % del personale in servizio all'1.1.2022 (365 unità); come negli altri anni si registra una maggior diffusione dell'istituto nel personale femminile:



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



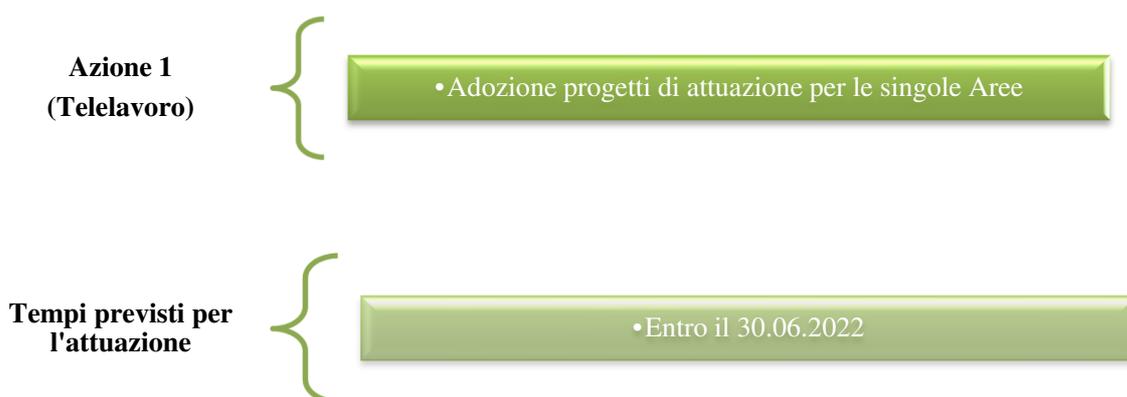
Nel primo trimestre 2022 si è registrato, rispetto al 2021, l'incremento di ulteriori quattro unità di personale che svolgono l'attività in telelavoro.

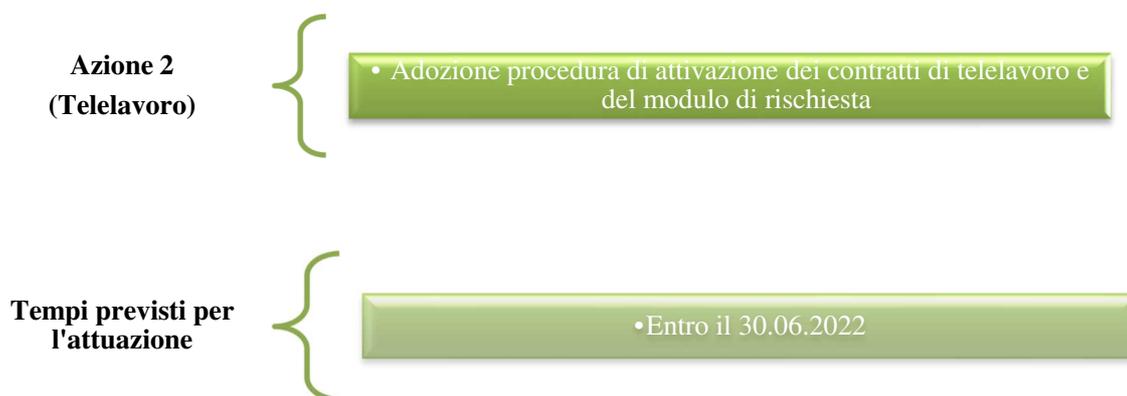
Relativamente allo smart working e alla rilevanza assunta da questa modalità di lavoro a distanza, si rinvia all'apposita sezione contenuta nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) che verrà adottato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente nei termini previsti dalle vigenti disposizioni.

2. Il Piano 2022

Relativamente all'anno 2022, 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 2022 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 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 di prodotti, intermedi o finali, chiaramente definiti e misurabili;
- utilizzano tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- consentono una facilità di controllo e valutazione dei risultati.

2.2. Destinatari

Possono accedere al telelavoro i dipendenti delle categorie B – C e D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei Responsabili (titolati di posizione organizzativa e responsabili di unità organizzativa semplice), in possesso della professionalità richiesta per lo svolgimento delle attività telelavorabili.

3. Lo stato di attuazione 2021

Nel corso dello scorso anno è aumentato il numero di dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa in modalità di telelavoro, passando da 43 unità nel 2020 a 44 unità nel 2021.

Tot. dipendenti in telelavoro 2020	Genere	
	Donne 36	Uomini 7
Tot. dipendenti in telelavoro 2021	Genere	
	Donne 38	Uomini 6

Milano, 29 marzo 2022