



PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO ANNO 2025

(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 (Documenti informatici, dati di tipo aperto e inclusione digitale), 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”*.

Il crescente orientamento a una diffusa digitalizzazione dei processi, ha indotto le Pubbliche Amministrazioni a ripensare il loro agire, il modo di erogare i servizi e di organizzare il lavoro. Con riferimento a quest'ultimo elemento, va rilevato che gioca un ruolo di significativa rilevanza l'utilizzo di forme di lavoro a distanza, come testimoniato dal rinnovato interesse a queste forme di lavoro da parte della contrattazione collettiva nazionale. Infatti, in sede del rinnovo contrattuale di fine 2022, le parti negoziali hanno dedicato un titolo apposito al lavoro a distanza, disciplinando espressamente sia il lavoro agile che il lavoro da remoto, che ha sostituito la disciplina sperimentale del telelavoro.

1. L'utilizzo del lavoro da remoto 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:

- migliorare la qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio;
- consentire una maggior conciliazione tra le esigenze familiari e l'impegno lavorativo;
- incrementare l'efficienza e la flessibilità operativa dell'amministrazione;
- ridurre le assenze dal lavoro;

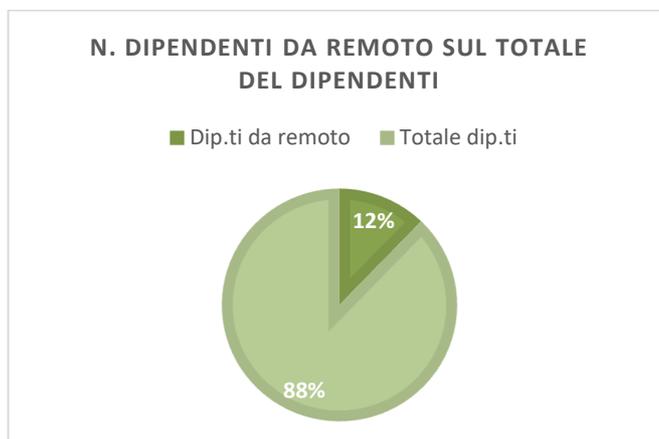
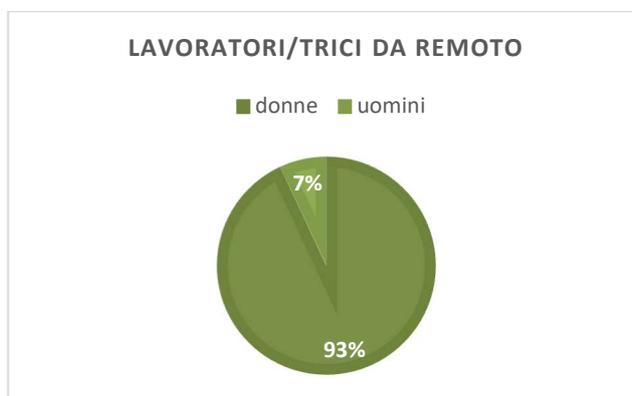
- promuovere la cultura della sostenibilità grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro, oltre che ripercussioni in termini di risparmio energetico.



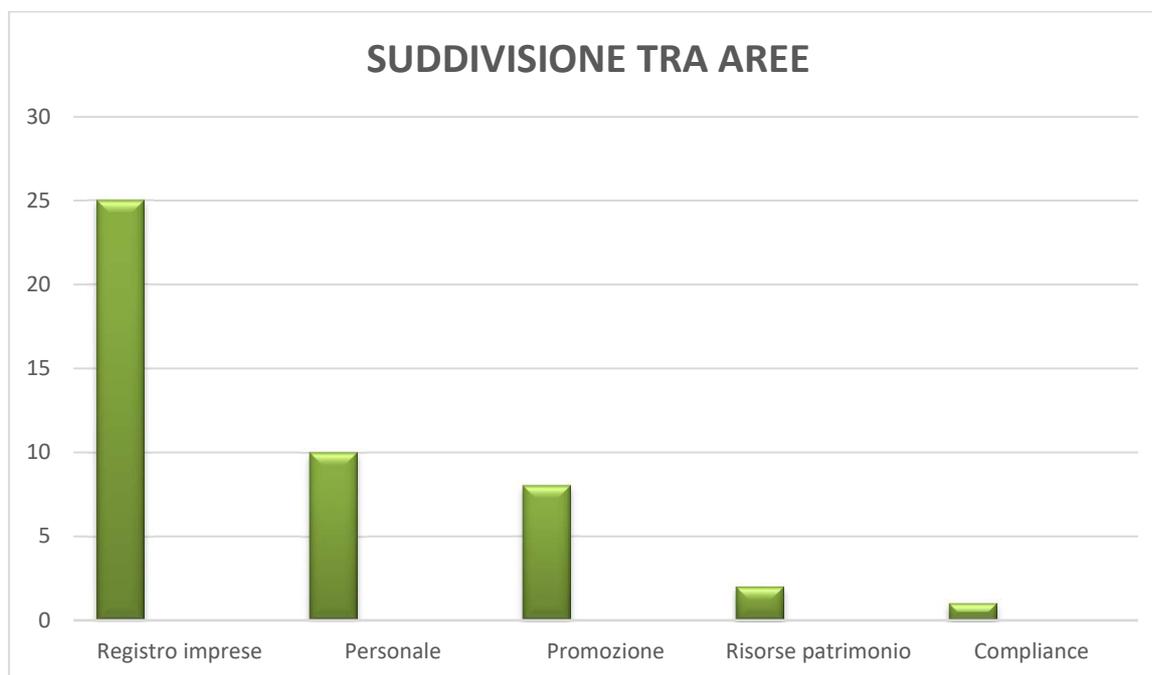
Nel primo trimestre 2025 i/le dipendenti che hanno utilizzato questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono 51, ripartiti tra uomini e donne nel seguente modo:

Donne	Uomini
43	8

Le unità complessivamente destinate al progetto di lavoro da remoto risultano pari al 13,93 % del personale in servizio all'1.1.2025 (366 unità). Inoltre, come negli anni precedenti, si registra una maggior diffusione dell'istituto nel personale femminile:



La maggiore concentrazione di lavoratori/trici da remoto si registra nelle Aree Registro imprese, come evidenziato dal seguente grafico:



Nel primo trimestre 2025 si è registrata, rispetto al 2024, l'aumento di quattro unità di personale che svolge l'attività lavorativa da remoto.

Relativamente allo smart working e alla rilevanza assunta da questa modalità di lavoro, si rinvia all'apposita sezione contenuta nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance – Piano della performance.

2. Il Piano 2025

Relativamente all'anno 2025, l'Ente intende mantenere e consolidare questa modalità di svolgimento della prestazione nel corso dei prossimi anni.

2.1 Attività interessate

Risultano lavorabili da remoto le attività che:

- possono essere delocalizzate senza che sia necessaria la costante presenza fisica del dipendente nella sede di 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 tutti/e i/le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e con contratto

a tempo indeterminato e determinato, rispettando i vincoli definiti dall'Ente per la prestazione lavorativa, presso un luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il/la dipendente è assegnato/a.

3. Lo stato di attuazione 2024

Il numero di dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa da remoto ha registrato un lieve incremento passando da unità 46 nel 2023 a 51 unità nel 2024.

Tot. dipendenti in telelavoro 2022	Genere	
	Donne 42	Uomini 6
Tot. dipendenti in telelavoro 2023	Genere	
	Donne 39	Uomini 7
Tot. dipendenti in telelavoro 2024	Genere	
	Donne 43	Uomini 8

Milano, 28 marzo 2025