



PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO ANNO 2021

(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 ancora in corso l'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del nuovo Coronavirus COVID 2019. A seguito del perdurare di tale situazione 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

Anche a fronte del persistere della situazione emergenziale, nel corso del 2021, questa Camera di Commercio ha proseguito nell'impegno di mantenere tra le varie modalità di organizzazione, anche il telelavoro, modalità lavorativa caratterizzata dal fatto che la prestazione 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:

- ottimizzare 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;

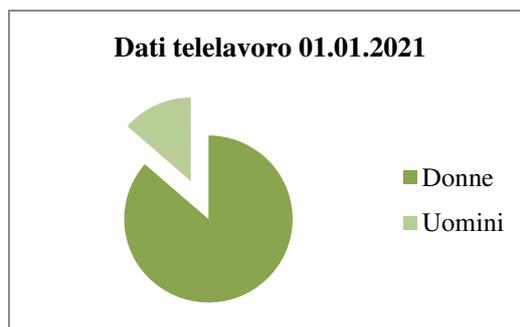
- razionalizzare gli spazi lavorativi;
- favorire il rientro a tempo pieno di personale precedentemente a tempo parziale;
- conciliare le esigenze familiari e personali con l'impegno lavorativo;
- incrementare l'efficienza e la flessibilità operativa dell'amministrazione;
- ridurre l'impatto della mobilità urbana sull'ambiente;
- creare diverse attività di lavoro.



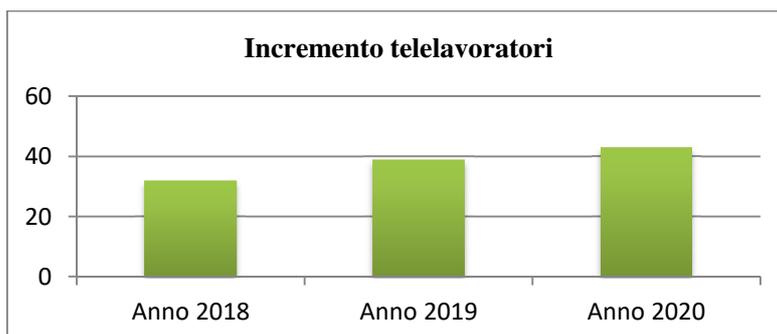
Nel primo trimestre 2021 i dipendenti che hanno utilizzato questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono 44, ripartiti tra uomini e donne nel seguente modo:

Donne	Uomini
38	6

Le unità complessivamente destinate al progetto di telelavoro risultano pari all' 12,32 % del personale in servizio all'1.1.2021 (357 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:



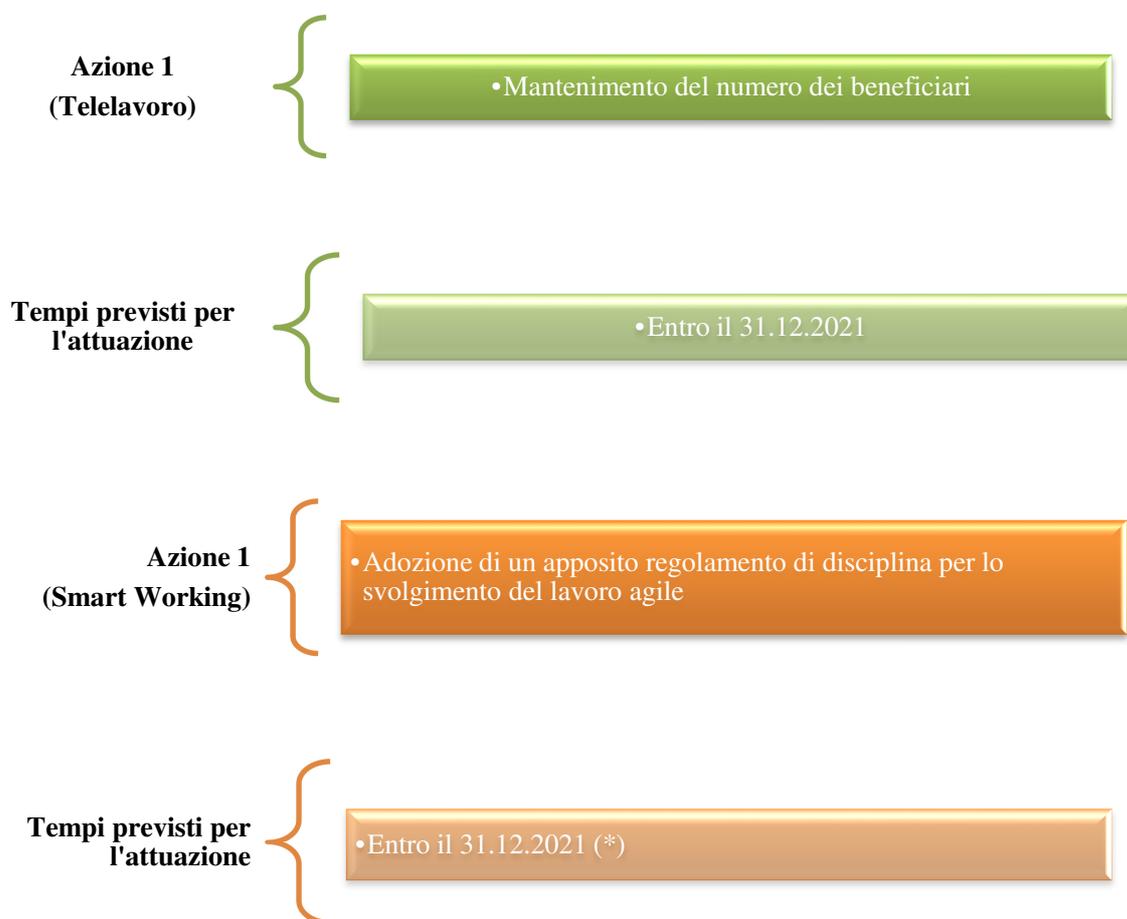
Nel primo trimestre 2021 si è registrato, rispetto al 2020, l'incremento di un'ulteriore unità di personale che svolge l'attività in telelavoro.

Relativamente allo smart working e alla rilevanza assunta da questa modalità di lavoro a distanza sia nel periodo pre pandemico che durante il periodo emergenziale, si rinvia alla dettagliata analisi effettuata nel Piano Operativo sul Lavoro Agile (POLA) pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

2. Il Piano 2021

Relativamente all'anno 2021, 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 2021 potranno subire significative variazioni.



(*) Si precisa che verrà data concreta attuazione al Regolamento di disciplina per lo svolgimento del lavoro agile al termine della fase di emergenza sanitaria. Durante questa fase l'Amministrazione provvederà comunque a predisporre i patti individuali.

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.

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 2020

Nel corso dello scorso anno è aumentato il numero di dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa in modalità di telelavoro, passando da 39 unità nel 2019 a 43 unità nel 2020.

Tot. dipendenti in telavoro 2019	Genere	
	Donne 34	Uomini 5
Tot. dipendenti in telavoro 2020	Genere	
	Donne 36	Uomini 7

Milano, 30 marzo 2021