

Il telelavoro in INPS – Anno 2021

Al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione, l'INPS ha adottato negli anni numerose iniziative in un quadro di generale perseguimento degli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Già nel 2007, in applicazione di quanto disposto dall'art. 34 (*Disciplina sperimentale del telelavoro*) del CCNL sottoscritto il 14/02/2001 (c.d. code contrattuali) con la sottoscrizione del primo "Accordo nazionale sull'avvio sperimentale del telelavoro" è stato possibile constatare come il telelavoro, oltre a favorire la conciliazione tra le esigenze produttive e gli impegni familiari dei dipendenti, consenta il recupero di professionalità che, in presenza di situazioni particolari, risulterebbero indisponibili anche per lunghi periodi, rappresentando in tal modo uno strumento ulteriore e più efficace rispetto alle forme di flessibilità già previste dalla normativa legislativa e contrattuale vigente (part-time, aspettative e congedi concessi a vario titolo).

In data 15 ottobre 2014 l'Istituto ha sottoscritto un nuovo Accordo con il quale il telelavoro domiciliare è stato introdotto in via definitiva tra le forme di flessibilità della prestazione lavorativa; tale Accordo ha avviato, inoltre, in via sperimentale, il progetto di telelavoro satellitare al fine di consentire al dipendente di svolgere le proprie mansioni da qualunque struttura dell'Ente, consentendo di ridurre/annullare il tempo dedicato allo spostamento casa-ufficio e di creare centri satellite competenti allo svolgimento di particolari e specifiche attività.

Anche per l'anno 2021 l'Accordo nazionale in materia di telelavoro domiciliare e satellitare ha trovato attuazione e, congiuntamente alla circolare n. 52 del 27 febbraio 2015, costituisce il piano per l'utilizzo del telelavoro; tale attuazione avviene attraverso i Piani di Sviluppo del Telelavoro (PST), predisposti dalle singole strutture di Direzione Centrale, Regionale e di Coordinamento Metropolitano.

Il periodo emergenziale da COVID 19, iniziato nell'anno 2020, è proseguito per tutto l'anno 2021 e il telelavoro è stato affiancato, ma non sostituito, da un altro strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro, lo *smart working*, che dal 12 marzo 2020 al 15 ottobre 2021 è stata la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa.

In considerazione della particolare situazione, che ha reso necessaria l'adozione di strategie organizzative atte a contrastare la diffusione del contagio da COVID 19, le Strutture con Piani di Sviluppo del Telelavoro in scadenza entro il 30 aprile 2021 hanno avanzato richiesta di proroga dei termini di validità.

Con Messaggio Hermes n. 504 del 4 febbraio 2021 è stato, pertanto, disposto che, per i PST già approvati e in scadenza entro la predetta data del 30 aprile 2021, data allora prevista come termine dello stato emergenziale, la proroga potesse essere concessa per un ulteriore periodo di 12 mesi; si è inteso, in tal modo, concedere alle Strutture un tempo maggiore per valutare l'opportunità di predisporre un nuovo Piano di Sviluppo del Telelavoro, anche in considerazione di futuri sviluppi della disciplina del telelavoro e dello *smart working*.

Con i successivi Messaggi Hermes n. 1710/2021 e 3071/2021 tale possibilità è stata concessa a tutte le Strutture con Piani di Sviluppo del Telelavoro in scadenza entro le nuove date di fine stato emergenziale via via stabilite.

Nelle tabelle che seguono, con riferimento all'anno 2021, sono riportati i dati numerici e percentuali sullo stato di attuazione del piano per il telelavoro in INPS, evidenziando in particolare il grado di adesione al telelavoro nelle articolazioni territoriali dell'Istituto, le percentuali di adesione suddivise per personale maschile e femminile, nonché la percentuale di adesione del personale rispetto ai limiti stabiliti nell'Accordo del 2014.

Adesione al telelavoro – Dati numerici

Sedi	Dipendenti Donne	Dipendenti Uomini	Totale Dipendenti
Abruzzo	19	20	39
Basilicata	1	2	3
Calabria	32	8	40
Campania	43	22	65
DCM Napoli	4		4
Emilia-Romagna	41	10	51
Friuli-Venezia Giulia	2	0	2
Lazio	13	4	17
DCM Roma	46	6	52
Liguria	9	2	11
Lombardia	29	7	36
DCM Milano	14	2	16
Marche	4	1	5
Molise	0	0	0
Piemonte	16	4	20

Puglia	55	13	68
Sardegna	13	4	17
Sicilia	30	18	48
Toscana	31	17	48
Trentino-Alto Adige	19	8	27
Umbria	10	5	15
Valle d'Aosta	2		2
Veneto	21	9	30
Direzione Generale	5	2	7
TOTALE	459	154	613

La tabella di cui sopra riporta i numeri assoluti relativi all'adesione del personale ai Piani di Sviluppo del Telelavoro, sia domiciliare che satellitare, attivi o attivati nel corso dell'anno 2021 dalle Direzioni Centrali, Regionali e di Coordinamento Metropolitano. Il dato totale di 613 dipendenti in telelavoro risulta in diminuzione rispetto ai 793 telelavoratori dell'anno precedente (-22,70%).

Adesione al telelavoro – Dati percentuali

	Donne (v.a.)	Donne (%)	Uomini (v.a.)	Uomini (%)	Totale
Telelavoro domiciliare	451	75,54%	146	24,46%	597
Telelavoro satellitare	8	50%	8	50%	16
Telelavoro (totale)	459	74,87%	154	25,13%	613

L'utilità del telelavoro come strumento per la riduzione del *gender gap* viene messa in risalto, nella sovrastante tabella, dalla netta differenza nella percentuale di adesione tra uomini e donne in quanto favorisce la conciliazione tra le esigenze produttive dell'Ente e quegli impegni familiari che nella generalità dei casi, per usi costumi e cultura, vengono assolti prevalentemente dalle donne.

Quindi con il ricorso all'istituto del telelavoro, l'INPS può continuare ad avvalersi pienamente di professionalità che altrimenti, in presenza di particolari situazioni, sarebbero dovute ricorrere ad altre forme di flessibilità già previste dalla normativa legislativa e contrattuale vigente (part-time, aspettative e congedi), restando indisponibili in tutto o in parte anche per lunghi periodi di tempo.

Percentuale di adesione al telelavoro sul personale potenzialmente interessato

Personale delle aree al 31/12/2021		23.193
Personale escluso		8.654
vigilanza	950	
sanitario	421	
tecnico	116	
analista proc.-cons.prof.	211	
consulente protez.sociale	3.229	
titolari PO	3.627	
Personale destinatario		14.539
Limite del 5% per il telelavoro domiciliare		727
Aderenti al 31/12/2021 al telelavoro domiciliare		597
Percentuale di adesione al 31/12/2021 al telelavoro domiciliare		82,12%
Limite del 10% per il telelavoro satellitare		1.454
Aderenti al 31/12/2021 al telelavoro satellitare		16
Percentuale di adesione al 31/12/2020 al telelavoro satellitare		1,10%

Nella su riportata tabella è evidenziata la percentuale di adesione del personale che, in base a quanto stabilito nell'Accordo del 2014, può aderire al telelavoro: il predetto Accordo si applica, infatti, al personale delle Aree professionali A, B e C, del profilo amministrativo e informatico, con esclusione degli altri profili e dei responsabili di posizione organizzativa; il limite massimo è fissato al 5% del personale in forza in ogni struttura per il telelavoro domiciliare (art. 1 dell'Accordo) e al 10% per il telelavoro satellitare (art. 20 dell'Accordo). Va tuttavia osservato che all'epoca dell'Accordo non esistevano ancora i nuovi profili di analista di processo-consulente professionale e di consulente protezione sociale, successivamente istituiti con le determinazioni presidenziali n. 156 del 2017 e n. 30 del 2018. Di tanto dovrà tenersi conto nei prossimi atti negoziali di disciplina della materia, anche se nel contempo non è stata ritenuta ostativa all'ammissione al telelavoro l'assenza della previsione specifica dei predetti profili.

Per l'anno 2021, il grado di adesione al telelavoro domiciliare risulta in diminuzione rispetto all'anno precedente (nell'anno 2020 la percentuale di adesione è stata del 91,58%); anche per il telelavoro satellitare si registra una flessione (nell'anno 2020 la percentuale di adesione è stata del 3,28%).

La diminuzione dell'adesione al telelavoro domiciliare è giustificata dall'introduzione dell'istituto dello *smart working* e dal ricorso massivo allo stesso, a partire dal marzo 2020, come misura di contrasto alla diffusione dei contagi, e che a differenza del telelavoro, non prevede una postazione predefinita durante i periodi di attività svolti al di fuori dell'ordinaria sede di lavoro. La stessa considerazione può essere fatta con riferimento alla diminuzione dell'adesione al telelavoro satellitare, con il quale la prestazione lavorativa viene svolta presso una struttura diversa rispetto alla sede di appartenenza, in quanto, durante l'emergenza pandemica, l'accesso alle sedi da parte del personale è stato limitato in applicazione delle norme sul distanziamento previste dalle Misure di prevenzione e contrasto alla diffusione del contagio da COVID 19.