

## Il telelavoro in INPS – Anno 2020

Nell'ultimo decennio l'INPS ha adottato numerose iniziative volte a razionalizzare l'organizzazione del lavoro e a realizzare economie di gestione 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 che il telelavoro, quale strumento volto a favorire la conciliazione tra le esigenze produttive e gli impegni familiari dei dipendenti, consente il recupero di professionalità che, in presenza di particolari e contingenti situazioni, risulterebbero indisponibili per lunghi periodi.

Le iniziative sperimentali adottate nel periodo 2008/2013 sono state oggetto di un attento monitoraggio, da parte della Direzione Centrale Risorse Umane, dal quale è chiaramente emerso come tale tipologia di impiego flessibile delle risorse rappresenti 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. Tale modalità di telelavoro, ha consentito di ridurre/annullare il tempo dedicato allo spostamento casa-ufficio e di creare centri satellite competenti allo svolgimento di particolari e specifiche attività, la cui finalità è quella di ridurre il carico di lavoro delle strutture territoriali e rendere più efficiente e funzionale l'interazione tra le stesse e la Direzione generale.

Anche per l'anno 2020 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.

L'anno 2020 è stato caratterizzato dall'inizio del periodo emergenziale da COVID 19 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.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati numerici e percentuali relativi all'anno 2020 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 Uomini	Dipendenti Donne	Totale Dipendenti
Abruzzo	9	33	42
Basilicata	2	2	4
Calabria	10	35	45
Campania	30	67	97
DCM Napoli	0	1	1
Emilia-Romagna	15	48	63
Friuli-Venezia Giulia	0	3	3
Lazio	4	20	24
DCM Roma	13	67	80
Liguria	4	11	15
Lombardia	9	33	42
DCM Milano	3	16	19
Marche	2	5	7
Molise	0	0	0
Piemonte	5	36	41
Puglia	16	63	79
Sardegna	10	16	26
Sicilia	22	33	55
Toscana	16	35	51
Trentino-Alto Adige	9	20	29
Umbria	4	12	16
Valle d'Aosta	0	2	2
Veneto	12	24	36
Direzione Generale	7	9	16
<b>TOTALE</b>	<b>202</b>	<b>591</b>	<b>793</b>

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 2020 dalle Direzioni Centrali, Regionali e di Coordinamento Metropolitano. Il dato totale di 793 dipendenti in telelavoro risulta in lieve aumento rispetto ai 783 telelavoratori dell'anno precedente.

### **Adesione al telelavoro – Dati percentuali**

	<b>Uomini (v.a.)</b>	<b>Uomini (%)</b>	<b>Donne (v.a.)</b>	<b>Donne (%)</b>	<b>Totale</b>
Telelavoro domiciliare	184	24,86%	556	75,14%	740
Telelavoro satellitare	18	33,96%	35	66,04%	53
Telelavoro (totale)	202	25,47%	591	74,53%	793

L'utilità del telelavoro nel favorire la conciliazione tra le esigenze produttive dell'Ente e gli impegni familiari dei dipendenti viene messa in risalto, nella sovrastante tabella, dalla netta differenza nella percentuale di adesione tra uomini e donne; il telelavoro rappresenta, quindi, anche un valido strumento per la riduzione del *gender gap*.

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**

<b>Personale delle aree al 31/12/2020</b>		<b>25.054</b>
<b>Personale escluso</b>		<b>8.898</b>
vigilanza	1.022	
sanitario	439	
tecnico	130	
analista proc.-cons.prof.	216	
consulente protez.sociale	3.242	

titolari PO	3.842	
<b>Personale destinatario</b>		<b>16.156</b>
<b>Limite del 5% per il telelavoro domiciliare</b>		<b>808</b>
Aderenti al 31/12/20120 al telelavoro domiciliare		<b>740</b>
Percentuale di adesione al 31/12/2020 al telelavoro domiciliare		<b>91,58%</b>
<b>Limite del 10% per il telelavoro satellitare</b>		<b>1.615</b>
Aderenti al 31/12/2020 al telelavoro satellitare		<b>53</b>
Percentuale di adesione al 31/12/2020 al telelavoro satellitare		<b>3,28%</b>

Nell'ultima tabella è riportata 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.

Per l'anno 2020, il grado di adesione al telelavoro domiciliare risulta in aumento rispetto all'anno precedente (nell'anno 2019 la percentuale di adesione è stata del 77,65%) mentre per il telelavoro satellitare si registra una stabilità (nell'anno 2019 la percentuale di adesione è stata del 3,75%). L'aumento dell'adesione al telelavoro domiciliare ha risentito anche del particolare periodo emergenziale, che ha indotto a un maggiore ricorso alle forme di lavoro a distanza.