

Per l'anno 2019 si è continuato ad attuare e a implementare quanto previsto nell'Accordo nazionale in materia di telelavoro domiciliare e satellitare. Detto Accordo, congiuntamente alla circolare n. 52 del 27 febbraio 2015, costituisce il piano per l'utilizzo del telelavoro e viene attuato attraverso i Piani di Sviluppo del Telelavoro (PST), predisposti dalle singole strutture di Direzione Centrale, Regionale e di Coordinamento Metropolitano.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati numerici e percentuali relativi all'anno 2019 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	10	34	44
Basilicata	2	3	5
Calabria	8	32	40
Campania	27	60	87
DCM Napoli	1	5	6
Emilia-Romagna	18	59	77
Friuli-Venezia Giulia	0	4	4
Lazio	9	29	38
DCM Roma	18	76	94
Liguria	4	8	12
Lombardia	9	37	46
DCM Milano	1	1	2
Marche	2	5	7
Molise	0	0	0
Piemonte	3	44	47
Puglia	18	62	80
Sardegna	8	15	23
Sicilia	12	25	37
Toscana	21	39	60
Trentino-Alto Adige	4	9	13
Umbria	4	12	16

Valle d'Aosta	0	3	3
Veneto	7	19	26
Direzione Generale	6	10	16
TOTALE	192	591	783

Questa tabella riporta i numeri assoluti relativi all'adesione del personale ai Piani di Sviluppo del Telelavoro, sia domiciliare che satellitare, attivi o attivati nel corso del 2019 dalle Direzioni Centrali, Regionali e di Coordinamento Metropolitano. Il dato totale di 783 dipendenti in telelavoro risulta in aumento rispetto ai 558 telelavoratori dell'anno precedente.

Adesione al telelavoro – Dati percentuali

	Uomini (v.a.)	Uomini (%)	Donne (v.a.)	Donne (%)	Totale
Telelavoro domiciliare	167	23,39%	547	76,61%	714
Telelavoro satellitare	25	36,23%	44	63,77%	69
Telelavoro (totale)	192	24,52%	591	75,48%	783

La netta differenza nella percentuale di adesione tra uomini e donne, evidenziata nella tabella di sopra, mette in risalto l'utilità del telelavoro nel favorire la conciliazione tra le esigenze produttive dell'Ente e gli impegni familiari dei dipendenti, rappresentando, quindi, anche un valido strumento per la riduzione del *gender gap*.

L'INPS può, quindi, grazie all'istituto del telelavoro, 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 domiciliare sul personale potenzialmente interessato

Personale delle aree al 31/12/2019		27.125
---	--	---------------

Personale escluso		8734
vigilanza	1.080	
sanitario	469	
tecnico	138	
analista proc.-cons.prof.	225	
consulente protez.sociale	3.292	
titolari PO	3.530	
Personale destinatario		18.391
Limite del 5% per il telelavoro domiciliare		920
Aderenti al 31/12/2019 al telelavoro domiciliare		714
Percentuale di adesione al 31/12/2019 al telelavoro domiciliare		77,65%
Limite del 10% per il telelavoro satellitare		1839
Aderenti al 31/12/2019 al telelavoro satellitare		69
Percentuale di adesione al 31/12/2019 al telelavoro satellitare		3,75%

Nell'ultima tabella è riportata la percentuale di adesione sul 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).

Per l'anno 2019, il grado di adesione risulta in netto aumento rispetto all'anno precedente. Questo dato è spiegabile da un lato con la maggiore adesione da parte dei dipendenti coinvolti dall'Accordo, dall'altro con la diminuzione della platea dei dipendenti su cui sono calcolati i limiti di adesione: infatti la fuoriuscita di personale autorizzabile non è stata compensata con le nuove assunzioni, in quanto il nuovo personale acquisito risulta inquadrato in profili che non rientrano nell'Accordo sul telelavoro.