

## Il telelavoro in INPS – Anno 2022

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 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 2022, 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, la cui concreta attuazione viene realizzata attraverso i Piani di Sviluppo del Telelavoro (PST), predisposti dalle singole strutture di Direzione Centrale, Regionale e di Coordinamento Metropolitano.

Nel periodo emergenziale da COVID 19, 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.

Dopo tale data, i due strumenti di conciliazione sono stati applicati entrambi con un'unica limitazione: non è possibile essere autorizzati ad usufruire di entrambi gli strumenti.

In considerazione dello stato post pandemico, che richiedeva comunque una maggiore attenzione alle limitazioni già imposte durante la fase emergenziale da COVID 19, da ultimo con messaggio 3071/2021, alle Strutture interessate è stata offerta la possibilità di proroga per ulteriori 12 mesi dei Piani di telelavoro in scadenza entro il 31 dicembre 2021.

Con la sottoscrizione, il 9 maggio 2022, del CCNL per il personale del Comparto delle Funzioni Centrali 2019/2021, è stata prevista un'ulteriore forma di lavoro a distanza, il lavoro da remoto, che è andato ad affiancarsi al telelavoro e allo smart working ampliando il novero degli istituti di conciliazione tempo vita lavoro applicati in Istituto.

Al lavoro da remoto verrà data attuazione nel corso dell'anno 2023.

Nelle tabelle che seguono, con riferimento all'anno 2022, 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**

<b>Sedi</b>	<b>Dipendenti Uomini</b>	<b>Dipendenti Donne</b>	<b>Totale Dipendenti</b>
Abruzzo	10	18	28
Basilicata	2	0	2
Calabria	12	35	47
Campania	25	49	74
DCM Napoli	11	25	36
Emilia-Romagna	13	49	62
Friuli-Venezia Giulia	0	2	2
Lazio	4	14	18
DCM Roma	5	46	51

Liguria	2	9	11
Lombardia	12	41	53
DCM Milano	4	15	19
Marche	1	4	5
Molise	0	0	0
Piemonte	4	27	31
Puglia	13	56	69
Sardegna	12	21	33
Sicilia	11	23	34
Toscana	18	41	59
Trentino-Alto Adige	9	21	30
Umbria	8	12	20
Valle d'Aosta	0	2	2
Veneto	9	21	30
Direzione Generale	1	2	3
<b>TOTALE</b>	<b>186</b>	<b>533</b>	<b>719</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 2022 dalle Direzioni Centrali, Regionali e di Coordinamento Metropolitano. Il dato totale di 719 dipendenti in telelavoro risulta in aumento rispetto ai 613 telelavoratori dell'anno precedente (+17,29).

### 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	177	25,36%	521	74,64%	698
Telelavoro satellitare	9	42,86%	12	57,14%	21
Telelavoro (totale)	186	25,87%	533	74,13%	719

L'utilità del telelavoro come strumento per la riduzione del *gender gap* viene messa in risalto, nella precedente 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 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**

<b>Personale delle aree al 31/12/2022</b>		<b>23.288</b>
<b>Personale escluso</b>		<b>8.665</b>
vigilanza	890	
sanitario	398	
tecnico	111	
analista proc.-cons.prof.	210	
consulente protez.sociale	3.185	
titolari PO	3.871	
<b>Personale destinatario</b>		<b>14.693</b>
<b>Limite del 5% per il telelavoro domiciliare</b>		<b>731</b>
Aderenti al 31/12/2021 al telelavoro domiciliare		<b>698</b>
Percentuale di adesione al 31/12/2021 al telelavoro domiciliare		<b>95,48%</b>
<b>Limite del 10% per il telelavoro satellitare</b>		<b>1.469</b>
Aderenti al 31/12/2021 al telelavoro satellitare		<b>21</b>
Percentuale di adesione al 31/12/2020 al telelavoro satellitare		<b>1,43%</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 prevede l'applicazione 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.

Inoltre, con Circolare n. 84 del 20 luglio 2022 e Messaggio Hermes n. 3434 del 20 settembre, il personale appartenente al profilo informatico e dislocato nelle sedi territoriali è stato accentrato presso la Direzione centrale Tecnologia informatica ed innovazione con decorrenza 1 settembre 2022; pertanto, il personale di tale profilo dislocato nelle sedi territoriali, autorizzato per l'anno 2022 allo svolgimento del telelavoro, gode di un contratto stipulato in data precedente. Nei Piani di sviluppo di telelavoro predisposti dalle Direzioni Regionali/di Coordinamento metropolitano in data successiva, non sono state individuate le attività relative all'area informatica e il personale appartenente al profilo informatico è stato escluso dalla possibilità di stipulare un contratto di telelavoro.

Per l'anno 2022, il grado di adesione al telelavoro domiciliare risulta in lieve aumento rispetto agli anni precedenti (nell'anno 2020 la percentuale di adesione è stata del 91,58%) mentre per il telelavoro satellitare si registra una flessione (nell'anno 2020 la percentuale di adesione è stata del 3,28%).