

Il telelavoro in INPS – Anno 2023

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 rappresentasse uno strumento ulteriore e più efficace rispetto alle forme di flessibilità previste dalla normativa legislativa e contrattuale allora vigente (part-time, aspettative e congedi concessi a vario titolo), che nel decennio successivo sono state ulteriormente implementate.

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. Siffatta modalità di telelavoro ha consentito di ridurre o 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 2023, 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 con l'unica limitazione rappresentata dall'impossibilità di essere autorizzati ad usufruire di entrambi.

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.

Successivamente alla data del 31 dicembre 2021, nelle more dell'adozione dell'istituto del lavoro da remoto, sono state concesse ulteriori proroghe alle sole Strutture che ne abbiano presentato richiesta.

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.

A partire dal 18 dicembre 2023, con il messaggio 4478/2023, è stata avviata la sperimentazione del lavoro da remoto per il solo personale informatico in servizio presso la Direzione centrale Tecnologia, informatica e innovazione. Estesa, a partire dal successivo 8 gennaio 2024, al personale delle Strutture allocate nello stabile di viale Ballarin 42, della Direzione centrale Studi e ricerche, nonché delle Direzioni regionali Toscana, Piemonte e Sardegna, e da ultimo, con decorrenza 26 febbraio 2023, al personale della Direzione regionale Umbria, tale sperimentazione terminerà entro il 31 marzo 2024.

Nelle tabelle che seguono, con riferimento all'anno 2023, 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 genere 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	13	22
Calabria	21	33	54
Campania	39	68	107
DCM Napoli	13	27	40
Emilia-Romagna	17	51	68
Friuli-Venezia Giulia	0	2	2
Lazio	4	15	19
DCM Roma	4	40	44
Liguria	4	10	14
Lombardia	0	1	1
Marche	2	7	9
Piemonte	2	15	17
Puglia	27	94	121
Sardegna	10	17	27
Sicilia	10	25	35
Toscana	27	49	76
Trentino-Alto Adige	9	33	42
Umbria	11	14	25
Veneto	8	20	28
Direzione Generale	0	1	1
TOTALE	217	535	752

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 2023 dalle Direzioni Centrali, Regionali e di Coordinamento Metropolitano. Il dato totale di 752 dipendenti in telelavoro risulta in aumento rispetto ai 719 telelavoratori dell'anno precedente (+4,59%), anche se l'incremento su base annua è inferiore rispetto a quello registrato per il 2022 (+17,29%).

Adesione al telelavoro – Dati percentuali

	Uomini (v.a.)	Uomini (%)	Donne (v.a.)	Donne (%)	Totale
Telelavoro domiciliare	210	28,42%	529	71,58%	739
Telelavoro satellitare	7	53,85%	6	46,15%	13
Telelavoro (totale)	217	28,86%	535	71,14%	752

L'utilità del telelavoro domiciliare 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 principalmente dalle donne.

Dall'analisi dei dati sopra riportati emerge, quindi, che il telelavoro e gli altri istituti di conciliazione tempo vita-lavoro adottati negli ultimi anni si sono dimostrati strumenti idonei al raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Istituto nell'adozione dell'Accordo del 2014.

Percentuale di adesione al telelavoro sul personale potenzialmente interessato

Operatori, assistenti e funzionari al 31/12/2023		25.371
Personale escluso		13.163
vigilanza	828	
sanitario	375	
tecnico	108	
analista proc.-cons.prof.	206	
consulente protez.sociale	7842	
titolari PO	3.804	
Personale destinatario		12.208
Limite del 5% per il telelavoro domiciliare		610
Aderenti al 31/12/2023 al telelavoro domiciliare		739

Percentuale di adesione al 31/12/2023 al telelavoro domiciliare		6%
Limite del 10% per il telelavoro satellitare		1221
Aderenti al 31/12/2023 al telelavoro satellitare		13
Percentuale di adesione al 31/12/2023 al telelavoro satellitare		0,10%

Nell'ultima tabella è riportata la percentuale di adesione al telelavoro da parte del personale legittimato dall'Accordo del 2014.

In relazione alla tipologia di personale cui è consentito l'accesso al telelavoro, l'Accordo prevede la riserva a favore dei dipendenti Operatori, Assistenti e Funzionari, del profilo amministrativo e informatico, con esclusione degli altri profili e dei responsabili di posizione organizzativa, fissando un limite massimo che, per il telelavoro domiciliare (art. 1 dell'Accordo) è pari al 5% del personale in forza in ogni Struttura, mentre per il telelavoro satellitare (art. 20 dell'Accordo) corrisponde al 10%.

Al riguardo, si evidenzia che, i profili di analista di processo-consulente professionale e di consulente protezione sociale, esclusi dall'ambito applicativo delineato dall'Accordo, sono stati istituiti successivamente all'adozione del medesimo, con le determinazioni presidenziali n. 156 del 2017 e n. 30 del 2018, pertanto, il loro eventuale accesso al telelavoro sarà preso in considerazione nei prossimi atti negoziali di disciplina della materia. Fino ad allora, è da considerarsi ricompresa nell'autonomia delle singole Strutture ogni decisione in proposito, con conseguente esclusione del personale appartenente a tali profili dalla rilevazione dei potenziali destinatari in forza alla Struttura.

Dalla tabella si può evincere che, per l'anno 2023, il limite del 5% del personale per il telelavoro domiciliare, pari a 610 dipendenti, è stato superato, con 739 aderenti al telelavoro domiciliare (pari al 6% del personale destinatario), in quanto vi sono state Strutture che hanno autorizzato l'accesso a tale istituto anche ai dipendenti appartenenti ai profili di analista di processo-consulente professionale e di consulente protezione sociale che vi abbiano fatto richiesta.

Si sottolinea, inoltre, che, con Circolare n. 84 del 20 luglio 2022 e Messaggio Hermes n. 3434 del 20 settembre, il personale appartenente al profilo informatico 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 2023 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 2023, il grado di adesione al telelavoro domiciliare risulta in aumento rispetto agli anni precedenti mentre per il telelavoro satellitare si registra una lieve flessione.