Il telelavoro in INPS – Anno 2024

Negli ultimi anni l'INPS ha adottato numerose iniziative volte a favorire ed agevolare il lavoro a distanza in tutte le sue forme attuative, con la preminente finalità di razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e perseguimento di economie di gestione, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

A decorrere dal 2007, in occasione della sottoscrizione del primo "*Accordo nazionale sull'avvio sperimentale del telelavoro*", quale applicazione delle prescrizioni dell'art. 34 (*Disciplina sperimentale del telelavoro*) del CCNL sottoscritto il 14/02/2001 (c.d. code contrattuali), è stato possibile ricorrere all'istituto del telelavoro, quale strumento volto a favorire la conciliazione tra le esigenze produttive e gli impegni familiari dei dipendenti, consentendo il recupero di professionalità che, in presenza di particolari e contingenti situazioni, sarebbero altrimenti risultate indisponibili per lunghi periodi.

Nel periodo dal 2008 al 2013 l'Istituto ha adottato numerose iniziative sperimentali, le quali sono state oggetto di un attento monitoraggio, da parte della Direzione centrale Risorse umane, in occasione del quale è emerso con evidenza che tale modalità di impiego flessibile delle risorse poteva rappresentare 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, invece, 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.

Nel periodo emergenziale da COVID 19, il telelavoro è stato affiancato, ma non sostituito, dallo *smart working*, altro strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro che, nel periodo compreso tra il 12 marzo 2020 e il 15 ottobre 2021, è diventata l'ordinaria modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Dopo tale data, gli strumenti di conciliazione in oggetto sono stati entrambi applicati con l'unica limitazione rappresentata dall'impossibilità di essere autorizzati ad usufruire di entrambi.

Con riferimento al telelavoro, nel periodo post pandemico, ravvisata la necessità di prorarre le limitazioni già imposte durante la fase emergenziale da COVID 19, 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, da ultimo con messaggio 3071/2021.

Successivamente alla data del 31 dicembre 2021, stante il progressivo delinarsi della disciplina delle altre forme di lavoro a distanza, sono state concesse ulteriori proroghe alle sole Strutture che ne abbiano presentato richiesta.

Con la sottoscrizione del CCNL per il personale del Comparto delle Funzioni Centrali 2019/2021 in data 9 maggio 2022, è stato appunto disciplinato il lavoro da remoto, il quale 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 2024, al personale della Direzione regionale Umbria. Tale sperimentazione è terminata con la pubblicazione del messaggio 2222/2024 recante le nuove Linee guida sul lavoro a distanza in Inps, dando così avvio alla fase definitiva con decorrenza 1° luglio 2024.

Anche per l'anno 2024, 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.

Nelle more della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2022 – 2024 e della conferma della volontà delle parti di superare questo strumento di conciliazione vita-lavoro in favore delle nuove modalità di lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto), la scrivente Direzione Centrale, di concerto con la Direzione Centrale Organizzazione e nell'esercizio delle proprie prerogative, ha continuato a fornire il nulla osta di propria competenza ai nuovi piani di sviluppo di telelavoro e/o alle richieste di proroga di quelli vigenti, solo in via eccezionale, limitando la durata dei primi a 12 mesi e delle seconde ad un periodo non superiore a 3 mesi, al solo fine di consentire il completamento dell'iter di approvazione.

Nelle tabelle che seguono, con riferimento al medesimo anno 2024, 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

ADESIONE AL TELELAVORO ANNO 2024 - DATI NUMERICI			
SEDI	DIPENDENTI DONNE	DIPENDENTI UOMINI	TOTALI
ABRUZZO	11	9	20
CALABRIA	34	20	54
CAMPANIA	118	68	186
D.C.M-NAPOLI	42	17	59
D.C.M-ROMA	54	6	60
EMILIA ROMAGNA	52	15	67
FRIULI VENEZIA GIULIA	2		2
LAZIO	14	4	18
LIGURIA	9	3	12
MARCHE	5	1	6
PIEMONTE	16	3	19
PUGLIA	80	33	113
SARDEGNA	18	10	28
SICILIA	24	11	35
TOSCANA	40	24	64
TRENTINO ALTO ADIGE	36	13	49
UMBRIA	11	10	21
VALLE D'AOSTA	1	1	2
VENETO	42	16	58
Totale complessivo	609	264	873

La tabella che precede 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 2024 dalle Direzioni Regionali e di Coordinamento Metropolitano. Il dato totale di 873 dipendenti in telelavoro risulta in aumento rispetto ai 752 telelavoratori dell'anno precedente (+16%), con un incremento su base annua significativamente superiore rispetto a quello registrato per il 2023 (+4,59%).

Adesione al telelavoro – Dati percentuali

ADESIONE AL TELELAVORO ANNO 2024 - DATI NUMERICI					
	Donne (v.a)	Donne (%)	Uomini (v.a.)	Uomini (%)	Totale
TELELAVORO DOMICILIARE	599	70%	256	30%	855
TELELAVORO SATELLITARE	10	55,56%	8	44,44%	18
Totale complessivo	609	69,76%	264	30,24%	873

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 tuttora 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 31/12/2024		24.001
Personale escluso		12.447
vigilanza	761	
sanitario	360	
tecnico	100	
analista proc.-cons. prof.	188	
consulente protez. sociale	7.743	
titolari PO	3.295	
Personale destinatario		11.554
Limite del 5% per il telelavoro domiciliare		578
Aderenti al 31/12/2024 al telelavoro domiciliare		855
Percentuale di adesione al 31/12/2024 al telelavoro domiciliare		7,4%
Limite del 10% per il telelavoro satellitare		1.155
Aderenti al 31/12/2024 al telelavoro satellitare		18
Percentuale di adesione al 31/12/2024 al telelavoro satellitare		0,16%

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 2024, il limite del 5% del personale per il telelavoro domiciliare, pari a 578 dipendenti, è stato superato, con 855 aderenti al telelavoro domiciliare (pari al 7,4% 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 2022, 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. 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 2024, il grado di adesione al telelavoro domiciliare risulta in aumento rispetto agli anni precedenti e in particolare, rispetto al 2023, l'incremento registrato è di 1,4 punti percentuali, mentre per il telelavoro satellitare l'aumento dell'ultimo anno è stato significativo (16%) ed in linea con quello registrato nel 2022 rispetto al 2021.