



Istituto Nazionale di Statistica

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

Stato di attuazione

***(art.9, comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179
recante "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese, convertito
in Legge 17 dicembre 2012, n.221)***

marzo 2019



Istituto Nazionale di Statistica

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO **Stato di attuazione** **marzo 2019**

PREMESSA

L'art.9 del decreto legge 18 ottobre 2012, n.179, recante "*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*", convertito in Legge 17 dicembre 2012, n.221, al comma 7 dispone, ai fini di una maggiore trasparenza, che ogni anno le amministrazioni pubbliche producano nel proprio sito web, tra l'altro, lo stato di attuazione del piano di Ente per l'utilizzo del telelavoro.

In particolare, la norma sopra richiamata stabilisce che nel Piano debbano essere identificate le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro.

L'obbligo previsto dalla normativa ha la finalità di realizzare l'inclusione digitale di lavoratori ed utenti disabili, in ottemperanza al principio di uguaglianza ai sensi dell'art.3 della Costituzione italiana.

Inoltre, la Circolare n.61/2013 dell'AGENZIA PER L'ITALIA DIGITALE contiene indicazioni specifiche sulle disposizioni del decreto legge 18 ottobre 2012, n.179 sugli obblighi delle pubbliche amministrazioni in tema di accessibilità dei siti web e dei servizi informatici.

MODALITA' DI REALIZZAZIONE DEL TELELAVORO

Il telelavoro costituisce una forma flessibile di impiego che si realizza su adesione volontaria del telelavoratore per lo svolgimento di progetti le cui modalità di effettuazione siano conciliabili con prestazioni di lavoro a distanza. Esso, pertanto, costituisce una variazione organizzativa del rapporto di lavoro, consistente nell'espletamento dell'attività presso il proprio domicilio con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione.

La prestazione lavorativa in telelavoro può essere resa dal personale con contratto a tempo indeterminato e determinato e può essere svolta, purché sia compatibile con i compiti e non ostacoli il processo produttivo della struttura di appartenenza, anche dal personale preposto a struttura organizzativa.

L'utilizzazione del telelavoro a domicilio, a regime dall'anno 2008, ha consentito:

- una migliore razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, attraverso l'utilizzazione di una maggiore flessibilità nell'impiego delle risorse umane che altrimenti sarebbero indisponibili in tutto o per lunghi periodi;
- un aumento del benessere organizzativo dei dipendenti coinvolti, con riferimento sia al soddisfacimento delle esigenze connesse alle problematiche familiari e personali sia al conseguente miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e lavoro;
- un incremento della produttività delle attività svolte dai dipendenti in telelavoro, valutato attraverso risultati generalmente positivi, e un significativo contenimento delle assenze dal servizio;
- lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata ai risultati;
- l'ideazione, sviluppo e utilizzazione di strumenti web per la gestione del telelavoro e del relativo monitoraggio della produttività delle attività svolte.

Il Piano per l'utilizzo del telelavoro presso l'Istituto nazionale di statistica si articola in diverse fasi, come di seguito riportate:

- **Regolamentazione**

L'Istituto ha adottato, nell'anno 2009, un Regolamento per la disciplina del telelavoro a domicilio che contiene in un unico testo tutti gli aspetti organizzativi, amministrativi, giuridici e tecnologici relativi allo svolgimento di progetti di telelavoro domiciliare, in conformità alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, in particolare Legge n. 191/1998, D.P.R. n.70/1999, Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 marzo 2000, art. 21 del CCNL del comparto delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione 1998/2001 e art. 19 del CCNL del comparto delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione 2006/2009.

Nell'anno 2018 è stato adottato un nuovo Regolamento per la disciplina del telelavoro a domicilio che ha modificato la precedente norma. Detta versione aggiornata del Regolamento è stata redatta alla luce delle innovazioni introdotte dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124 ("Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche"), pubblicata sulla G.U. n. 187 del 13 agosto 2015. Tale norma, al comma 1 dell'art. 14, prevede che le Amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro 3 anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Pertanto, rovesciando l'impostazione del Regolamento in vigore dal 2014, coerentemente con la disciplina normativa, sono state poste in primo piano le esigenze del lavoratore, passando da un sistema che ruotava intorno all'attività da svolgere in modalità telelavoro, su progetti predefiniti, ad un sistema che privilegia la posizione del lavoratore, in relazione al quale si realizza il progetto di telelavoro.

In questo modo si assicura una maggiore tutela sia al lavoratore che dimostra di versare in particolari situazioni sia personali che familiari, le quali rendono difficile raggiungere quotidianamente la sede di lavoro per il normale svolgimento dell'attività lavorativa incrementandone la produttività anche in condizioni sfavorevoli, sia al personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità in un'ottica di attuazione delle politiche di genere.

Inoltre, al fine di elevare la tutela del lavoratore in situazioni di disagio e così aumentare la platea dei fruitori del telelavoro, sono state introdotte tre diverse tipologie di telelavoro (**speciale, ordinario e breve**), che intendono soddisfare le diverse esigenze dei richiedenti e valorizzare quelle connesse a situazioni di maggiore gravità e disagio.

In particolare, è stato introdotto il "telelavoro speciale", riservato a soggetti colpiti da gravi patologie personali, ovvero che accudiscono figli con gravi patologie e, infine, per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Nei confronti di questi dipendenti si riserva un canale preferenziale di accesso al telelavoro al fine di non lasciare insoddisfatta alcuna domanda.

Inoltre, con l'introduzione di una forma flessibile di telelavoro (telelavoro breve) si vuole coprire una serie di situazioni soggettive di disagio attualmente sprovviste di una tutela e che, quindi, si risolverebbero in un'assenza dal lavoro. Questa tipologia di telelavoro diviene fruibile qualora il dipendente manifesti difficoltà nello svolgere la prestazione lavorativa presso la propria sede in ragione di circostanze imprevedute ed eccezionali di durata circoscritta.

Infine, è stata notevolmente allargata l'area delle attività telelavorabili, adottando il principio per cui tutte le prestazioni lavorative in Istat sono telelavorabili, salvo poche eccezioni, laddove vi sia una oggettiva e assoluta incompatibilità fra le mansioni e lo svolgimento della prestazione presso il proprio domicilio o comunque in luogo diverso dalla sede di lavoro.

Tale scelta si basa anche sulla evidenza che, in linea di principio e visto anche l'elevato tasso di tecnologia che viene attualmente utilizzato per lo svolgimento dell'attività lavorativa in Istat, le prestazioni di lavoro compatibili con il telelavoro costituiscono la regola e quelle incompatibili ad essere svolte in tale modalità rappresentano le eccezioni.

- ***Il progetto quadro e i criteri di telelavorabilità***

La regolamentazione prevede che il Consiglio dell'Istituto, nell'ambito delle Linee strategiche, definisca un progetto quadro nel quale, oltre agli obiettivi da raggiungere con l'attivazione dei progetti di telelavoro e la definizione del contingente del personale in telelavoro, definisce i criteri per individuare le attività telelavorabili secondo quanto segue:

- l'attività lavorativa non deve essere caratterizzata dalla necessaria e costante presenza presso la sede di lavoro del dipendente;
- l'impegno lavorativo del dipendente deve essere continuativo per un periodo non inferiore alla durata del progetto di telelavoro;
- l'attività lavorativa deve essere misurabile, al fine di consentirne il monitoraggio periodico;

- l'attività lavorativa deve essere svolta presso il domicilio del dipendente per almeno due giornate lavorative a settimana.

L'accesso al telelavoro è consentito al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, fatta eccezione per le seguenti categorie:

- personale con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora non opti per il ritorno a tempo pieno;
- personale neo assunto che non abbia concluso il periodo di prova;
- personale con incarico di presidiare in maniera continuativa la sicurezza dell'Istituto;
- personale con incarico di "Responsabile di sede";
- personale impegnato in attività dichiarate non telelavorabili nel Progetto Quadro di Istituto

I progetti individuali di telelavoro sono formulati secondo quanto definito nell'ambito del progetto quadro, a cura dei dirigenti generali su proposta dei dirigenti non generali in accordo con il/la dipendente, individuando l'attività da svolgere in telelavoro tra quelle previste nella propria struttura.

Qualora l'attività abitualmente svolta dal dipendente non sia telelavorabile, il titolare dell'ufficio dirigenziale generale assegna al dipendente, nell'ambito del relativo profilo professionale di inquadramento, altre attività afferenti la medesima struttura, effettuabili a domicilio.

- *Aumento del contingente in applicazione delle nuove norme*

In ottemperanza del disposto dell'art. 14 della legge n. 124/2015 si è allargato il contingente massimo di telelavoratori fino al 10% dei dipendenti, il che porterà, a bandi conclusi, ad aumentare il numero dei telelavoratori fino a 220. Tale limite consente di contemperare la necessità di realizzare un equilibrio di carattere organizzativo e gestionale aumentando la platea dei fruitori del telelavoro. Questo gioverà in particolare ai dipendenti più deboli: è stato accertato che nell'attuale platea dei telelavoratori il 53,6% è costituita da dipendenti che versano in condizioni di disagio dovute a patologie personali e/o dei familiari, a cui si sommano i nuclei con presenza di figli in età prescolare.

- *Acquisizione e valutazione della domanda interna di telelavoro*

Il personale da assegnare a posizioni di telelavoro viene individuato tramite un avviso pubblico destinato al "telelavoro speciale" e a domanda presentabile in qualsiasi momento dell'anno per i "telelavoratori speciali" e quelli "brevi". Le domande pervenute sono gestite dalla Direzione Centrale Risorse Umane. Fermo restando che le domande di telelavoro speciale, qualora adeguatamente supportata da documentazione attestante le condizioni di disabilità o disagio, vengono tutte accolte anche in sovrannumero, per le domande di telelavoro ordinario, se superiori al numero delle posizioni disponibili, viene formulata una graduatoria, utilizzando i punteggi indicati all'Art. 15 del Regolamento.

- *Presentazione e valutazione dei progetti*

Per il personale utilmente posizionato nella graduatoria, l'Istituto avvia progetti di telelavoro sulla base delle proposte formulate dai responsabili degli uffici dirigenziali generali.

- *Avvio dei progetti e loro durata*

I progetti di telelavoro hanno inizio previo completamento degli adempimenti necessari ad assicurare il loro corretto svolgimento (informatici, formativi, logistici e assicurativi). I progetti sono di durata annuale, rinnovabili per un ulteriore periodo di tempo.

- *Monitoraggio delle attività svolte nell'ambito dei progetti*

Il telelavoro in Istat è oggetto di monitoraggio della produttività svolto dalla Direzione Centrale Risorse Umane. Il sistema di monitoraggio consente la misurazione periodica del livello di produttività delle attività in telelavoro, sulla base di opportuni strumenti e indicatori, nonché la valutazione dell'impatto organizzativo e dell'efficacia del sistema di misurazione stesso.

Attraverso le nuove disposizioni introdotte dal Regolamento del 2018 relative al monitoraggio delle attività svolte in telelavoro, si è voluto, da un lato, valorizzare moderne soluzioni organizzative maggiormente orientate al risultato, dall'altro, includere gli obiettivi del telelavoro come oggetto di valutazione della performance.

Il nuovo Regolamento vede pertanto un sensibile rafforzamento del sistema di monitoraggio dei risultati dell'attività lavorativa, nonché una disciplina più netta in tema di durata e prorogabilità dei progetti individuali di telelavoro.

Inoltre, enfatizzando la responsabilità della dirigenza in tema di monitoraggio, si è inteso rafforzare la corretta applicazione della disciplina del regolamento tramite l'utilizzo di strumenti più efficaci per effettuare una obiettiva valutazione della produttività dei telelavoratori.

Inoltre, il nuovo Regolamento, in linea anche con la più recente normativa (art. 14 della legge n. 124 del 2015), prevede un collegamento con i risultati ottenuti dal dirigente in tema di telelavoro e la valutazione della sua performance individuale.

Attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza e il rafforzamento del controllo si punta all'eliminazione di alcune distorsioni della corretta applicazione del dettato regolamentare verificatesi nel passato.

A tal fine, è stata introdotta una ulteriore innovazione: la creazione di un audit interno per la verifica della corretta gestione delle attività svolte in telelavoro anche in termini di efficacia ed efficienza.

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

A fine 2018 le posizioni di telelavoro attive sono 168 (su un massimo di 220 decise dal Consiglio dell'Istituto nel 2018). Telelavoratori sono presenti in tutte le strutture organizzative dell'Istituto dell'area amministrativa, informatica e statistica e tra il

personale a tempo determinato e indeterminato. L'evoluzione nel tempo del numero dei telelavoratori è riportato nella tabella 1

Tabella 1: Evoluzione del telelavoro 2006-2018

	2006 (fase sperimentale)	2008	2009	2011	2015	2016	2017	2018
N. telelavoratori	13	97	110	133	137	168	161	168

Tra i 168 telelavoratori, il 31% (52 dipendenti, di cui 21 che non lo avevano mai svolto prima) hanno ottenuto il telelavoro speciale a fronte del nuovo Regolamento.

OBIETTIVI PER IL 2019

In ottemperanza all'Art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, l'Istituto intende elevare il numero delle posizioni di telelavoro al 10% dei dipendenti (220 telelavoratori). Ciò verrà fatto tramite la raccolta continua delle domande di telelavoro speciale per i dipendenti affetti da gravi patologie e handicap personali, ed una specifica call ordinaria bandita in accordo con il nuovo Regolamento di telelavoro, per i casi con minori criticità, ma pur sempre bisognosi di tutela e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (per assistenza a familiari, cura di figli sino a 13 anni, maggiore distanza dall'ufficio). Questi ultimi avranno la possibilità di accesso al telelavoro a fronte di apposita graduatoria.