Istat
Istituto Nazionale
di Statistica

IL TELELAVORO A DOMICILIO

marzo 2011

La fonte normativa che ha introdotto nelle pubbliche amministrazioni il telelavoro è la legge 16 giugno 1998, n.191 (art.4, comma1). Tale forma flessibile di impiego del personale dipendente per lo svolgimento di progetti, le cui modalità di effettuazione siano conciliabili con prestazioni di lavoro a distanza, si realizza su adesione volontaria dei lavoratori.

Il telelavoro è la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente delle amministrazioni pubbliche in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce[1].

Il telelavoro a domicilio è la forma più classica di lavoro decentrato nella quale l'attività lavorativa è svolta, in parte, presso l'abitazione del lavoratore. In generale, essa può essere realizzata con modalità differenti fra loro, in merito alla formula contrattuale e alle modalità di collegamento con l'ufficio centrale (connessione telematica).

L'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, sottoscritto in data 23 marzo 2000 dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali rappresentative, disciplina, in attuazione delle disposizioni contenute nell' art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191, le finalità e gli obiettivi del telelavoro, i criteri e le modalità di assegnazione di progetti di telelavoro, le relazioni sindacali, i diritti e gli obblighi dei lavoratori, nonchè gli adempimenti dell'Amministrazione.

Le fonti contrattuali sul telelavoro sono contenute nel CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione (art.21 per il quadriennio normativo 1998-2001; art.42 del quadriennio normativo 2002-2005 che rinvia al CCNL 1998-2001; art.19 per il quadriennio normativo 2006-2009, tra le norme di particolare interesse).

L'Istituto ha adottato il telelavoro con la realizzazione di un progetto pilota nell'anno 2004, che ha interessato due dipendenti su attività di natura amministrativa, ed una sperimentazione, nel periodo settembre 2006-giugno 2008, su dieci attività facenti capo a strutture organizzative di sei Direzioni centrali, con 13 lavoratori, i quali hanno svolto attività di varia natura: amministrativa, statistica ed informatica per 2, 3 o 4 giorni alla settimana, rientrando in ufficio negli altri giorni lavorativi. In particolare, tale sperimentazione ha consentito di mettere a punto e testare sia gli strumenti

[1] Art.2, comma 1, lett.b) del D.P.R. 8 marzo 1998, n. 70 concernente il Regolamento recante la disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art.4, comma 3 della legge 16 giugno 1998, n.191.

giuridici che quelli operativi necessari per l'introduzione del telelavoro in una struttura organizzativa, ponendosi come obiettivo quello di verificare la possibilità di istituire nell'Istituto tale forma flessibile di impiego in modo permanente, estendendola, eventualmente, anche ad altre attività in possesso dei requisiti di telelavorabilità e utili alle esigenze organizzative dell'Istituto stesso.

Nel 2008, il telelavoro è entrato a regime. Al 1° ottobre 2008 sono state assegnate n.81 posizioni di telelavoro e nel mese di luglio 2009 il contingente massimo di posizioni è stato ampliato fino a n.110 posizioni.

L'Istituto ha adottato, in ottemperanza all'art.19 del vigente CCNL del personale del comparto e previa contrattazione con le parti sociali, un apposito Regolamento per la disciplina del telelavoro a domicilio che contiene in un unico testo tutte le disposizioni relative allo svolgimento di progetti di telelavoro ed ha preliminarmente costituito due organismi: un Comitato permanente interdipartimentale sul telelavoro, avente il compito, tra gli altri, di valutare i requisiti di telelavorabilità delle attività da svolgere in telelavoro, formulare proposte in collaborazione con le strutture coinvolte, relativamente agli adempimenti organizzativi, tecnologici ed informatici, logistici e assicurativi per l'attivazione dei progetti di telelavoro e di produrre relazioni periodiche agli organi di governo dell'Istituto e un Gruppo di lavoro incaricato di individuare metodologie atte alla valutazione della produttività del lavoro svolto a domicilio e, successivamente, di effettuare il monitoraggio periodico dei progetti di telelavoro, al fine di misurare la produttività delle attività svolte in telelavoro e di valutare i risultati conseguiti.

Riconoscimenti ricevuti

- Il progetto sperimentale di telelavoro avviato in Istituto il 18 settembre 2006 (Progetto STELI) è stato incluso nella banca dati "*BuoniEsempi*", realizzata dal Formez per conto del Dipartimento della Funzione pubblica, con l'obiettivo di raccogliere e diffondere le esperienze di innovazione nella Pubblica Amministrazione.
- Al progetto sperimentale di telelavoro (Progetto STELI), è stato assegnato dall'Osservatorio Donne nella PA, il premio "100 progetti per le pari opportunità". Tale premio è stato destinato alle pubbliche amministrazioni che hanno intrapreso iniziative per favorire la maggiore partecipazione delle donne al lavoro, su iniziativa di FORUMPA e futuro@lfemminile.
- Partecipazione al Concorso PREMIAMO I RISULTATI, indetto, nel mese di settembre 2008, dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione - Dipartimento della Funzione pubblica- finalizzato a premiare i risultati e

l'impegno a migliorare le performance nonché a valorizzare gli esempi di buona amministrazione. Il progetto, denominato GESTIONE RISORSE UMANE: TELELAVORO, RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI LAVORO E MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA', presentato e svolto dalla Direzione centrale del personale dell'Istituto nel periodo: gennaio-dicembre 2009, è stato valutato positivamente da una specifica commissione, su un totale di oltre 700 amministrazioni candidate, ed ha ricevuto uno specifico riconoscimento, conferito ai Piani di miglioramento selezionati, in occasione di un apposito convegno tenutosi il 17 maggio 2010 presso il FORUMPA 2010.

Al 1° aprile 2011 sono attivi n.89 progetti di telelavoro.

L'utilizzazione del telelavoro in Istituto ha consentito:

- l'individuazione di nuove modalità organizzative nell'ambito lavorativo degli uffici coinvolti nel telelavoro, attraverso la realizzazione di una maggiore flessibilità nella gestione del personale;
- un incremento della produttività delle attività svolte dai dipendenti in telelavoro, valutato attraverso risultati generalmente positivi e un significativo contenimento dell'assenteismo dal posto di lavoro;
- lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata ai risultati;
- un aumento del benessere organizzativo dei dipendenti coinvolti, con riferimento al soddisfacimento delle esigenze connesse alle problematiche familiari e personali;
- l'ideazione, sviluppo e utilizzazione di strumenti web per la gestione del telelavoro e del relativo monitoraggio della produttività, realizzati attraverso l'informatizzazione della modulistica per l'acquisizione dei dati, della reportistica e della User Guide per la compilazione dei questionari.

Nel breve periodo, il consolidamento delle buone pratiche prevede l'estensione del telelavoro anche a nuovi ambiti lavorativi e la possibilità di realizzazione di un turn over delle posizioni assegnate, mediante l'acquisizione della disponibilità di risorse da assegnare a posizione di telelavoro, con la pubblicazione di un apposito Comunicato al personale.