

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 2026

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

Stato di attuazione

marzo 2026

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.

MODALITÀ 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 o comunque con incarico di responsabilità di linea di attività.

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;
- 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.

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.

In considerazione del fortissimo aumento delle attività lavorative svolte a distanza, con l'affermarsi del lavoro agile nella fase pandemica e con la successiva stabilizzazione del modello, nel 2023 è stato eliminato il telelavoro ordinario, che aveva ampi margini di sovrapposizione con il lavoro agile potenziato, questo ha portato (come è possibile vedere nella tabella sotto riportata) ad una netta diminuzione delle posizioni di telelavoro in Istituto (ampiamente controbilanciata dalla possibilità di sottoscrivere un accordo di lavoro agile). Rimane, tuttavia, la possibilità di ricorrere al 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. Inoltre, ai sensi della deliberazione DOP/425 del 20 febbraio 2025, possono accedere al telelavoro speciale anche i dipendenti che abbiano figli di età inferiore ai 3 anni (in caso di figli adottivi o affidatari si considerano i primi 3 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età). Nel telelavoro speciale non esiste limite di natura numerico, o percentuale, al fine di non lasciare insoddisfatta alcuna domanda.

Come già in passato, è stato mantenuto 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
- personale che già usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto.

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 alla medesima struttura, effettuabili a domicilio.

- Acquisizione e valutazione della domanda interna di telelavoro

Il personale da assegnare a posizioni di telelavoro speciale a domanda presentabile in qualsiasi momento dell'anno. 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.

- 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 non hanno una specifica durata, ma, essendo relativi a specifiche attività, devono essere rinnovati al modificarsi di tali attività e, quindi, ad esempio qualora il dipendente venga assegnato ad altra Direzione.

- 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 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.

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO

A fine 2025 le posizioni di telelavoro attive sono 56 (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. L'evoluzione nel tempo del numero dei telelavoratori è riportato nella tabella 1.

Tabella 1: Evoluzione del telelavoro 2006-2025

Evoluzione del telelavoro 2006-2025															
ANNO	2006	2008	2009	2011	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. TLV	13	97	110	133	137	168	161	168	165	159	148	218	73	67	56