

Modalità flessibili di lavoro nel pubblico impiego: diffusione e caratteristiche

Marina Penna



Modalità flessibili di lavoro nel pubblico impiego: diffusione e caratteristiche

Marina Penna

2018 ENEA

Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile

Unità Studi e Strategie

Copertina: Paola Carabotta

Revisione editoriale: Giuliano Ghisu

Stampa: Laboratorio tecnografico ENEA – Centro Ricerche Frascati

Sommario

Introduzione e scopo del lavoro.....	5
Premessa metodologica	8
Uno sguardo di insieme - <i>Infografica 1</i>	11
Caratteristiche del telelavoro nei diversi settori del pubblico impiego	13
Regioni e Province autonome – <i>Infografica 2</i>	17
Province e Città Metropolitane – <i>Infografica 3</i>	17
Comuni – <i>Infografica 4</i>	17
Ripartizione dei telelavoratori nelle categorie contrattuali dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali – <i>Infografiche 5 e 6</i>	20
Università – <i>Infografica 7</i>	24
Enti di ricerca – <i>Infografica 8</i>	25
Conclusioni.....	25
Appendice normativa.....	27
Allegato	31
BIBLIOGRAFIA	32

MODALITÀ FLESSIBILI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO: DIFFUSIONE E CARATTERISTICHE

Marina Penna (ENEA, Unità Studi e Strategie)

Riassunto

Il rapporto esamina la penetrazione del telelavoro nel pubblico impiego nel 2015, anno in cui è entrata in vigore la riforma nota come Legge Madia, che impone alle pubbliche amministrazioni di adottare misure organizzative che, attraverso la definizione di obiettivi annuali di telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, permettano ad almeno il 10% dei dipendenti, di avvalersi di tali modalità. Il processo risulta ancora lento, ma si rilevano consistenti segnali di consolidamento, soprattutto nel Nord del Paese.

Sono state esaminate anche la distribuzione per genere e le caratteristiche professionali dei telelavoratori evidenziando la netta prevalenza delle donne sugli uomini e l'ampia appartenenza a ruoli non dirigenziali a cui sono associati livelli medi e medio-alti di professionalità.

Parole chiave: telelavoro, lavoro agile, pubblica amministrazione, distribuzione per genere.

OCCURRENCE AND CHARACTERISTICS OF FLEXIBLE WORK ARRANGMENTS IN THE ITALIAN PUBLIC SECTOR

Marina Penna (ENEA, Studies and Strategies Unit)

Abstract

This report examines the implementation of telework in the Italian Public Sector in 2015, that was the year in which the reform (known as “Madia law”) came into force. It imposes upon Public Administrations the obligation to adopt flexible work arrangements, and to allow at least 10% of employees, if they so choose, to avail themselves of telework or smart working.

Although the telework penetration process is still slow, the situation shows some signals of consolidation, especially in the North of the Country.

Were also examined the gender distribution and the professional characteristics of teleworkers. According to the evidence, the employees who opt for teleworking in the public sector are predominantly women and belong to the middle-high professional roles.

Keywords: telework, telecommuting, smart working, public administration, gender distribution.

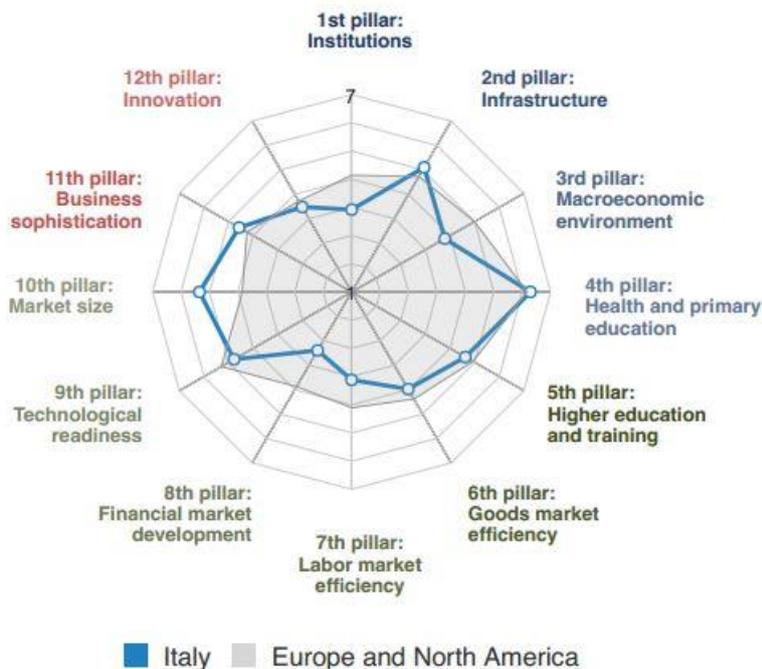
Introduzione e scopo del lavoro

Il presente rapporto nasce nel contesto del progetto ENEA “*Smart Working X Smart Cities*” con lo scopo di avviare una riflessione sulla penetrazione, nel pubblico impiego, del telelavoro e delle altre modalità flessibili di lavoro introdotte dall’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124.

Negli ultimi anni si è andata diffondendo la consapevolezza dello stretto rapporto fra flessibilità organizzativa ed efficienza di una organizzazione ed è aumentato notevolmente il numero delle aziende che ha modificato la propria struttura organizzativa e, di conseguenza, la gestione del lavoro e del personale. Nell’ultimo rapporto dell’Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano risultano progetti strutturati nel 36% delle grandi imprese e sono stimati i benefici che derivano da un’adozione matura della flessibilità organizzativa del lavoro. Le stime, effettuate sulla base delle esperienze in atto, si riferiscono, in particolare, all’aumento della produttività di circa il 15%, alla decisa riduzione dell’assenteismo e dei costi di gestione e al miglioramento del work-life balance per i lavoratori (Osservatorio Smart Working, 2017). Importanti anche i benefici sociali stimati in riduzione del traffico, dei consumi e dell’inquinamento (Penna M., 2017).

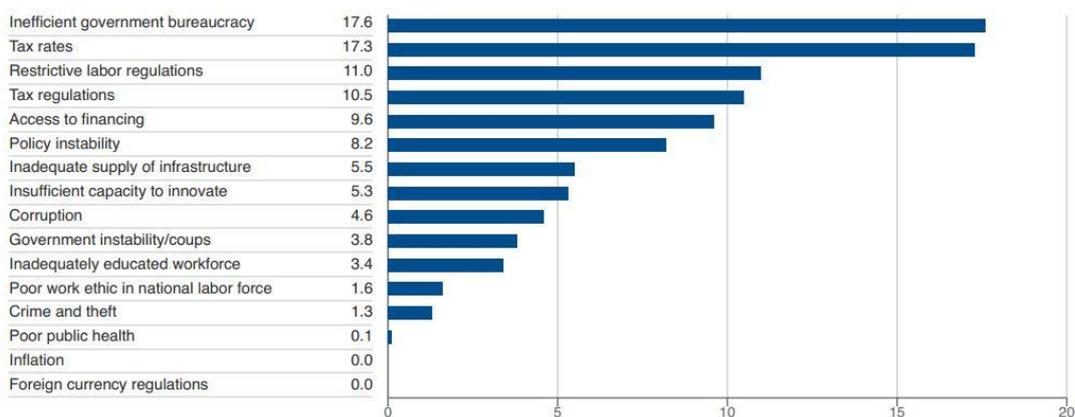
È invece più difficile per le pubbliche amministrazioni aprirsi al cambiamento, malgrado questo appaia sempre più urgente. L’inefficienza della pubblica amministrazione italiana considerata nel suo complesso appare, infatti, l’anello più debole dell’intero sistema sociale e produttivo nazionale, che nella sua interazione con elementi più vitali della società ne frena l’impulso allo sviluppo (Cresti M., 2006).

La panoramica sulla performance dell’Italia contenuta nel Global Competitiveness Index 2017-2018, da cui è tratta l’immagine riportata in Figura 1, mostra che, dopo il debito pubblico (inserito negli indici del pilastro 8), il principale fattore di incertezza per le attività imprenditoriali nel nostro Paese è rinvenibile nel pilastro Istituzioni ed è costituito dall’inefficienza della burocrazia, che supera anche il deterrente costituito dalle elevate aliquote fiscali e sopravanza fattori quali la regolamentazione del lavoro e l’accesso al credito (World Economic Forum, 2017).



Most problematic factors for doing business

Source: World Economic Forum, Executive Opinion Survey 2017



Note: From the list of factors, respondents to the World Economic Forum's Executive Opinion Survey were asked to select the five most problematic factors for doing business in their country and to rank them between 1 (most problematic) and 5. The score corresponds to the responses weighted according to their rankings.

Figura 1: Tratta da "The Global Competitiveness Report 2017–2018" del World Economic Forum ¹

Sopra: Rappresentazione del valore attribuito pilastri di cui si compone il Global Competitiveness Index per l'Italia

Sotto: Elenco e peso dei fattori più problematici per le attività imprenditoriali in Italia

Il processo di modernizzazione organizzativa della pubblica amministrazione italiana costituisce quindi un passo da cui non è possibile sottrarsi e che, anzi, va promosso ogni modo possibile.

La riforma della pubblica amministrazione del 2015² ha individuato nella flessibilità organizzativa della gestione del personale uno strumento importante del cambiamento, tanto che ha affiancato al telelavoro ulteriori strumenti organizzativi come il "lavoro agile", ponendo in capo alle pubbliche amministrazioni

¹ Disponibile alla pagina web

http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/countryeconomy-profiles/?doing_wp_cron=1513242406.7490239143371582031250#economy=ITA

² Legge 7 agosto 2015, n. 124, nota come Legge Madia.

l'obbligo di adottare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano ad almeno il 10% dei dipendenti in organico di avvalersi di tali modalità, senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Questa norma riprende alcune misure, ritenute urgenti per la crescita del Paese, individuate con decreto legge nel 2012³ e indirizzate alle pubbliche amministrazioni, tra cui l'introduzione dell'obbligo di trasparenza della pianificazione in materia di telelavoro e dell'approccio di presunzione della telelavorabilità delle attività. Disposizioni queste rimaste purtroppo ignorate dalla gran parte delle amministrazioni e degli enti pubblici.

Con la pubblicazione delle linee guida sul lavoro agile⁴ emanata in applicazione dell'articolo 14 della Legge Madia, è stato chiarito che, per il lavoro agile o smart working *"...nessuna tipologia o categoria di lavoratore è aprioristicamente esclusa. Le amministrazioni possono definire le attività compatibili con il lavoro agile e tenerne conto ai fini dell'accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta.*

Diversamente da quanto accade per il telelavoro, tutti i lavoratori subordinati hanno diritto ad accedere al lavoro agile, anche quelli a tempo determinato e i dirigenti. L'individuazione di eventuali attività non compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa spetta a ciascuna pubblica amministrazione, *"tenendo sempre presente l'obiettivo di garantire, al termine del triennio successivo alla data di entrata in vigore della legge 124/2015 e, a regime, ad almeno il 10 per cento del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità."*

Tra le forme di agilità organizzativa, le linee guida trattano anche il co-working⁵. Attraverso la condivisione di luoghi di lavoro le PA sono invitate a perseguire obiettivi di razionalizzazione e riorganizzazione degli spazi, mirati a risparmi di spesa, e a offrire soluzioni ad esigenze di conciliazione.

Per aiutare le pubbliche amministrazioni in questo processo organizzativo innovativo, il lavoro agile è stato posto come oggetto di una sperimentazione su larga scala, avviata nel corso del 2017, sotto il coordinamento del Dipartimento delle Pari Opportunità⁶. Nell'ambito di un progetto finanziato dal PON *Governance*, il Dipartimento ha selezionato quindici soggetti *pilota*, tra amministrazioni e reti di amministrazioni, da accompagnare nella messa a punto del percorso conoscitivo e organizzativo di introduzione del lavoro agile. Ulteriori dieci soggetti che già hanno introdotto il lavoro agile stanno, invece, ricevendo supporto nelle fasi di attuazione. Gli elenchi dei soggetti che partecipano alla sperimentazione è riportato in allegato.

Questo lavoro sarà quindi utile per tracciare il punto di partenza verso l'obiettivo del 10% dell'organico del pubblico impiego in telelavoro e lavoro agile entro la prima metà del 2018.

³ Decreto-legge n. 179/2012 Misure urgenti per la crescita - convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 221/2012. (Art 9, c7).

⁴ Direttiva n. 3 del 2017.

⁵ Il co-working si definisce come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali basata sulla condivisione dell'ambiente di lavoro, ed eventualmente delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori dipendenti da diversi datori di lavoro, ovvero dipendenti dallo stesso datore di lavoro ma assegnati a diverse articolazioni territoriali.

⁶ <http://www.pariopportunita.gov.it/conciliazione-dei-tempi-di-vita-e-di-lavoro/lavoro-agile/>

Analizzare e dare visibilità, attraverso un report annuale, ai modi e alla rapidità con cui le amministrazioni e gli enti pubblici si muoveranno per raggiungere l'obiettivo, è un modo per contribuire all'auspicato processo di cambiamento.

Premessa metodologica

Origine dei dati

La fonte principale dei dati analizzati nel rapporto è il Conto annuale del Tesoro, rilevazione di tipo censuario sulle amministrazioni pubbliche effettuata, a partire dal 1992, a cura del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165/2001⁷. Sono 10.495 le amministrazioni tenute alla rilevazione del Conto annuale. Anche se risultano inadempienze, alcune significative, come quelle del CONI e del Consiglio Superiore della Magistratura, l'incidenza sui dati complessivi è del tutto residuale.

Il presente rapporto continua la riflessione avviata con quello pubblicato nel 2016 (Penna M., 2016), riferito ai dati del conto annuale 2014. In quel lavoro il monitoraggio telelavoro è stato effettuato rapportando il numero dei telelavoratori ad un sotto-insieme dei dipendenti pubblici, il cosiddetto “*bacino di riferimento*” estrapolato in base delle tipologie di contratto e categorie di lavoratori in possesso dei requisiti di legge per accedere al telelavoro.

Per non appesantire il testo, gli estratti delle norme citate, contenenti le disposizioni a cui si è fatto riferimento nel rapporto sono state riunite in un'Appendice normativa, insieme ad un elenco contenente la sommaria descrizione delle leggi, dei regolamenti, delle direttive, delle circolari e degli accordi che regolano il ricorso al telelavoro e al lavoro agile.

Inquadramento dei dati

Modesti scostamenti tra i dati presenti nel Conto annuale e quelli riportati nel presente report possono derivare da eventuali consolidamenti dei dati effettuati dalla Ragioneria dello Stato intervenuti successivamente alla prima pubblicazione a seguito di evoluzioni normative, contrattuali e di accorpamenti.

Nei dati del 2015 del Conto annuale, tra le modalità flessibili di lavoro a tempo pieno risulta il solo telelavoro.

Per inquadrare correttamente i dati presenti nel Conto annuale relativi al telelavoro riferiti a singole istituzioni, è opportuno considerare che il periodo di rilevazione del Conto (1 gennaio-31 dicembre di ogni anno) in genere non coincide con il periodo di durata dei contratti di telelavoro, che ogni

⁷ http://www.contoannuale.tesoro.it/cognos1022/cgi-bin/cognosisapi.dll?b_action=xts.run&CAMUsername=cog_usr&CAMPassword=cog_usr&h_CAM_action=logonAs&CAMNamesp ace=ADS&m=portal/cc.xts&m_tab=w&b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=%2fcontent%2fpackage%5b%40name%3d%27Sico%20Sito%27%5d%2freport%5b%40name%3d%27Home%20Page%27%5d&ui.name=Home%20Page&run.outputForma t=HTML&run.prompt=true&cv.header=false&cv.toolbar=false

ente/amministrazione gestisce secondo propri bandi interni i quali vengono avviati in date non necessariamente coincidenti con l'inizio dell'anno solare. Può quindi accadere che, nel Conto annuale, il numero di telelavoratori di una istituzione risulti non intero, ma decimale. Nel presente report, il numero dei telelavoratori è stato sempre riportato all'unità superiore⁸.

Inoltre, gli enti e le amministrazioni hanno bisogno di alcuni anni per maturare la capacità organizzativa e una diffusa accettazione del telelavoro, parametri indispensabili per garantire l'emanazione annuale di bandi di telelavoro in date prestabilite e fisse. Nella fase di avviamento tra un bando e il successivo di frequente trascorre un periodo di un anno e mezzo-due anni.

Per questi motivi, fluttuazioni di qualche unità percentuale del numero dei telelavoratori in un ente o un'amministrazione nelle rilevazioni censuarie del 2014 e del 2015 non si ritengono indicative di un'effettiva crescita/riduzione del numero dei telelavoratori. Infine, l'ingresso, nel 2014⁹, di nuovi enti tenuti alla rilevazione del Tesoro ha influenzato in misura non significativa i confronti tra le percentuali di telelavoratori nel 2014 e nel 2015 calcolate rispetto ai numeri complessivi dei dipendenti pubblico impiego (si veda la Tabella 1).

Tabella 1: Totale personale dipendente delle pubbliche amministrazioni

	2014	2015
TOTALE	3.259.621	3.257.014
TOTALE A PARITÀ DI ENTI	3.194.012	3.192.046

I numeri dei nuovi ingressi sono però tali da consentire comunque una valutazione qualitativa. Sono invece confronti coerenti anche sotto il profilo quantitativo quelli operati tra le situazioni del 2014 e del 2015 dei singoli comparti e dei singoli enti o amministrazioni.

Per facilitare la lettura dei dati, che riguardano le 227 istituzioni che hanno introdotto il telelavoro nella propria organizzazione e le caratteristiche professionali e di genere dei 3.048 telelavoratori, ci si è serviti di 8 infografiche commentate. Il raggruppamento delle amministrazioni e degli enti nelle tipologie individuate nell'Infografica 1 ha l'esclusiva funzione di schematizzare e facilitare la lettura dei dati.

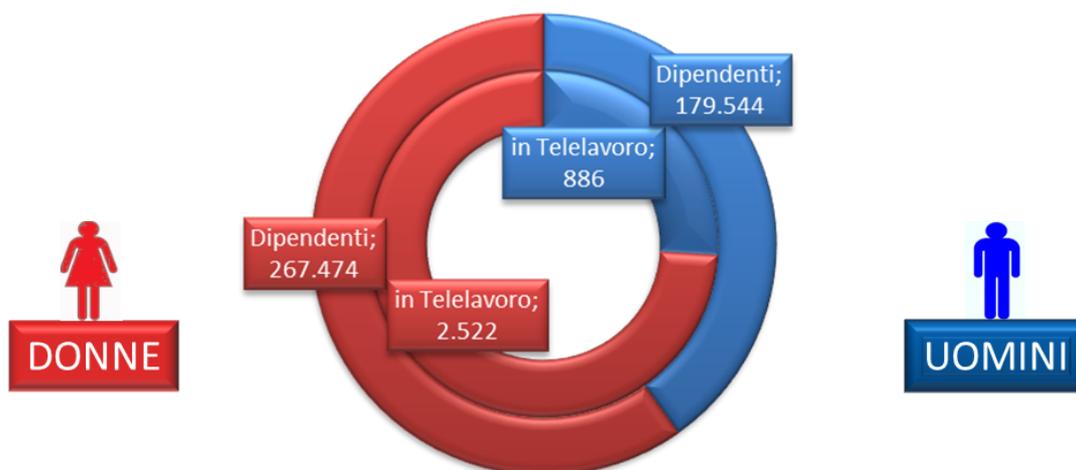
⁸ Ad esempio, nel caso in cui in una istituzione è indicato un numero di telelavoratori pari a 0,47, si è considerato 1 telelavoratore.

⁹ I dati riferiti agli enti entrati nella rilevazione nel 2014 sono stati inseriti nel conto annuale a partire dal 2015.

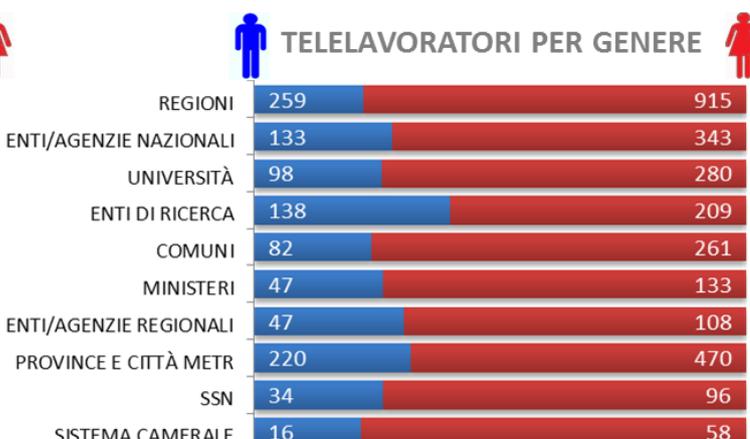
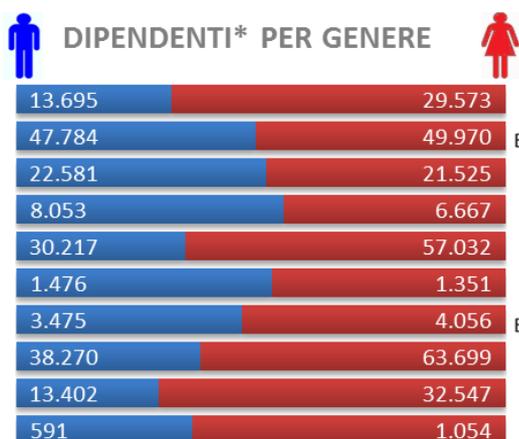
TELELAVORATORI NEL PUBBLICO IMPIEGO ANNO 2015

227
Amministrazioni/Enti

3.408
Telelavoratori



1.174	• REGIONI	139	• PROVINCE E CITTA' METR
476	• ENTI NAZIONALI	378	• UNIVERSITA'
347	• ENTI DI RICERCA	343	• COMUNI
180	• MINISTERI	155	• ENTI REGIONALI
130	• SSN	74	• SISTEMA CAMERALE
9	• ENTI INTERREG	3	• ALTRI



* Tutti i dipendenti delle amministrazioni e degli enti che hanno introdotto il telelavoro

Telelavoro: fenomeno in crescita con forte impronta di genere

Nel 2015, i lavoratori che hanno svolto il lavoro in modalità flessibile nel pubblico impiego sono passati da 3.032 a 3.408 unità, crescendo del 12,4% rispetto all'anno precedente.

Le donne sono state il 74% dei telelavoratori e il loro numero è cresciuto più di quello degli uomini (si veda la Tabella 2).

Tabella 2: Telelavoratori distinti per genere nel 2014 e nel 2015

	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
2015	886	2.522	3.408
2014	820	2.218	3.038
Crescita (%)	8,0%	13,7%	12,2%

Le percentuali di telelavoratori rispetto al totale dei dipendenti pubblici resta comunque molto basso, appena lo 0,1% dell'organico complessivo. Considerando, per confronto, la percentuale del personale che ha optato per il part time, si osserva che è decisamente più elevata e arriva a sfiorare il 6% del totale.

Coerentemente con le disposizioni e le prassi in uso sul telelavoro, nel 2015, ne ha usufruito esclusivamente il personale stabile¹⁰ e non dirigente.

Il telelavoro sta uscendo dalla fase sperimentale e sta acquisendo un carattere più strutturato

Dal confronto con il 2014 risulta un minor numero di amministrazioni impegnate nel telelavoro, ma approfondendo l'analisi, si osserva che la riduzione riguarda solo amministrazioni in cui era presente un solo telelavoratore, ovvero quei casi di amministrazioni che utilizzano il telelavoro come misura eccezionale per gestire singoli casi isolati (in molti casi dipendenti con gravi malattie).

Aumenta invece il numero di amministrazioni in cui il telelavoro riguarda più di un telelavoratore e, in particolare, aumentano quelle in cui il numero di telelavoratori è pari o superiore a 20 (si veda la Tabella 3). Ciò lascia ragionevolmente supporre che le esperienze sperimentali di telelavoro introdotte negli anni precedenti abbiano riscosso un certo successo e sono state ampliate.

¹⁰ Per "personale stabile" si intende quel personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato comprensivo dei dirigenti a tempo determinato in quanto ricoprono posti di funzione non propriamente riconducibili ad esigenze temporanee dell'amministrazione. Non comprende quindi i lavoratori con contratti flessibili (tempo determinato, LSU – Lavoro socialmente utile, in formazione e lavoro, interinali) né alcune particolari figure professionali che hanno rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, come i supplenti della Scuola, o che non rientrano nelle categorie contrattuali del pubblico impiego, ricomprendendo in questa definizione anche il personale disciplinato da norme di diritto pubblico (ad esempio: direttori generali, contrattisti, volontari e allievi delle Forze Armate e dei Corpi di Polizia). Nel "personale stabile" sono considerati sia i lavoratori a tempo pieno che quelli a tempo parziale (si veda www.contoannuale.tesoro.it).

Tabella 3

	2015	2014	Differenza percentuale
Numero istituzioni con almeno 1 telelavoratore	227	245	-7,30%
Numero istituzioni con un solo telelavoratore	64	87	-26,40%
Numero istituzioni con più di un telelavoratore	163	158	3,10%
Numero istituzioni con almeno 20 telelavoratori	38	33	15,20%
Numero istituzioni con almeno il 10% di telelavoratori*	3	1	33,30%

* Non sono stati presi in considerazione i Comuni con meno di 100 dipendenti (vedi nota 13)

Il Telelavoro è diffuso principalmente del Nord Italia

DISTRIBUZIONE DEI TELELAVORATORI SU BASE REGIONALE

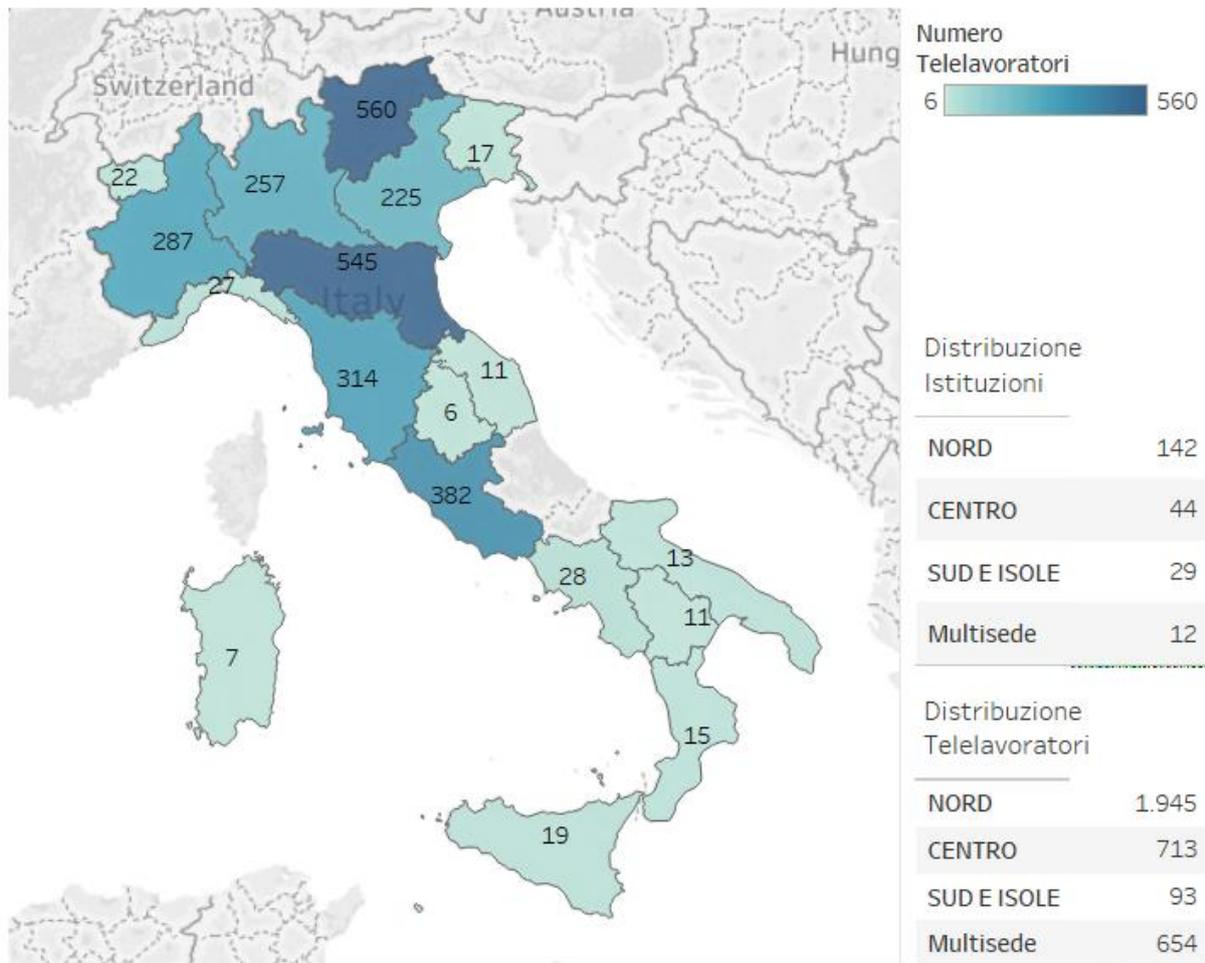


Figura 2: Distribuzione geografica dei telelavoratori e delle istituzioni che, nel 2015, risultano aver introdotto il telelavoro

La distribuzione geografica degli oltre 3.000 telelavoratori del pubblico impiego e delle 227 istituzioni che risultano aver introdotto il telelavoro nel 2015 mostra una netta concentrazione nel Nord del Paese (si veda la Figura 2). Un numero consistente di telelavoratori opera tuttavia in istituzioni pubbliche il cui personale è distribuito su più sedi collocate in Regioni diverse¹¹.

Caratteristiche del telelavoro nei diversi settori del pubblico impiego

La maggior parte dei telelavoratori opera nel comparto delle Regioni e delle autonomie locali, a cui appartiene circa il 14% dei dipendenti pubblici. I 1.383 telelavoratori (312 uomini e 1.071 donne) del comparto costituiscono circa il 40% del totale dei telelavoratori nel pubblico impiego.

Gli altri settori in cui il telelavoro è diffuso sono le Università e gli Enti di ricerca.

Le caratteristiche del telelavoro esaminate all'interno di ciascun settore sono state riassunte nelle Infografiche da 2 a 8.

Il telelavoro è una forma organizzativa consolidata anche in alcuni Enti come l'INAIL, l'INPS e l'ACI e nel Ministero dello Sviluppo Economico, unico tra i Ministeri che risulta averlo adottato in forma stabile¹².

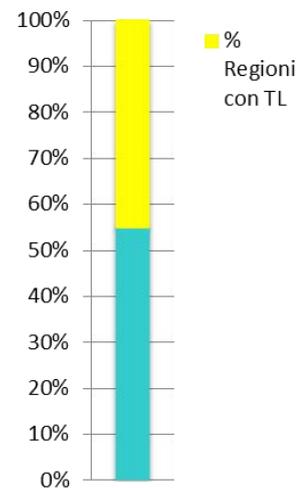
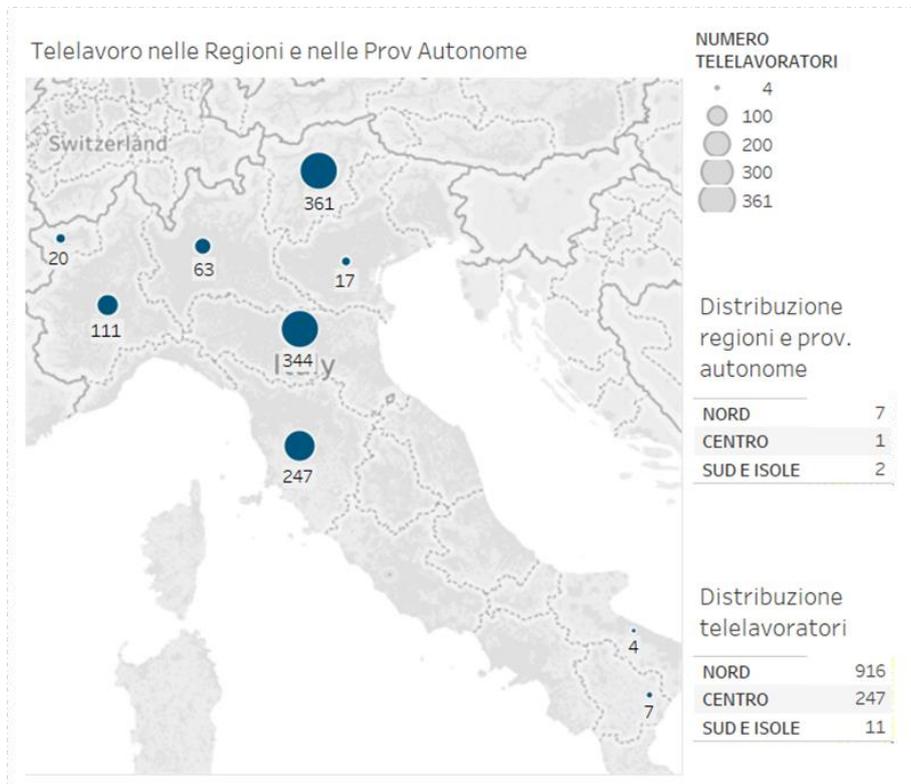
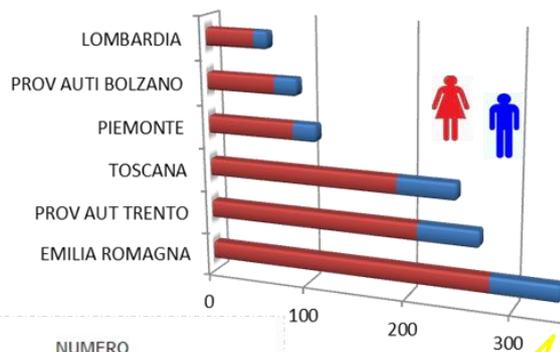
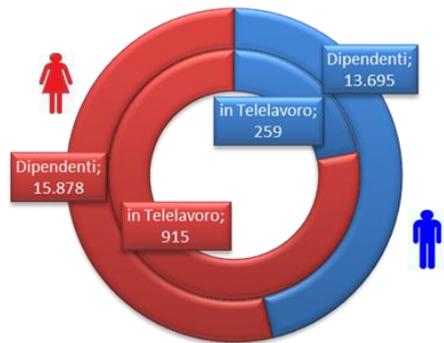
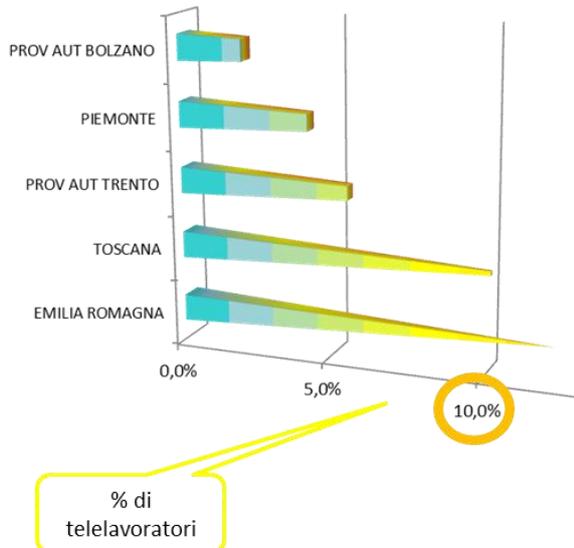
¹¹ Nel caso di istituzioni con più sedi, i dati contenuti nel Conto Annuale permettono di conoscere solo il numero di telelavoratori complessivi e non la sede in cui sono collocati, pertanto la localizzazione delle istituzioni con più sedi distribuite sul territorio nazionale è stata effettuata in funzione della ripartizione dell'organico. Se il personale è concentrato in una sede centrale e, in misura molto minore, nelle sedi satellite, l'istituzione è stata localizzata considerando la sola sede principale, se il personale è ripartito nelle sedi in modo equivalente nelle diverse sedi, l'istituzione è stata assegnata alla categoria "Multisede".

¹² Il telelavoro risulta adottato anche nel Ministero della Salute con 11 postazioni nel 2015 come riportato nel Piano per l'utilizzo del Telelavoro in http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_minpag_1117_listaFile_itemName_2_file.pdf, tuttavia non se ne trova riscontro nel Conto annuale 2015; per questo motivo i dati riferiti a questo Ministero non sono stati inclusi nell'analisi.

TELELAVORO NELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME - 2015

7 + 2
Regioni + Prov Autonome

1.174
Telelavoratori

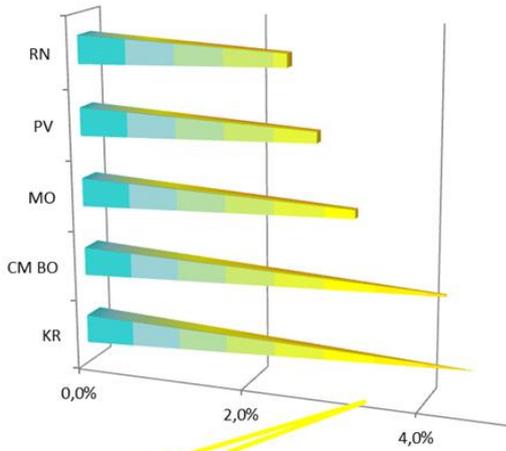


Distribuzione dei telelavoratori di Regioni e province autonome e distribuzione delle Regioni e province autonome che, nel 2015, risultano aver introdotto il telelavoro

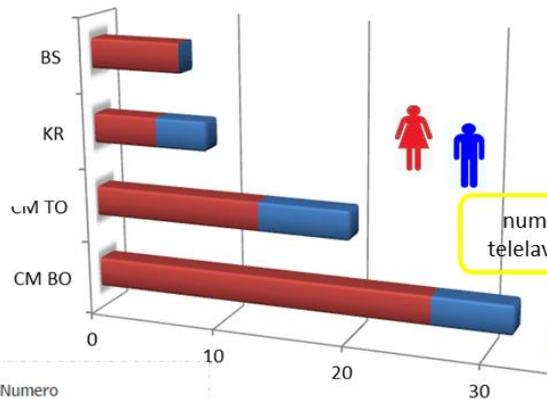
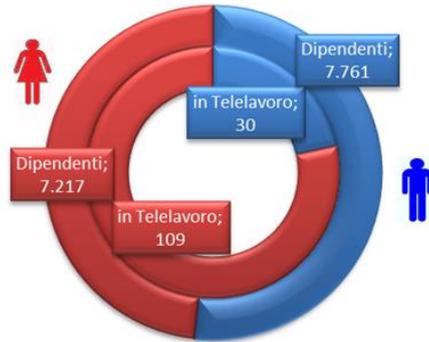
TELELAVORO IN PROVINCE E CITTA' METROPOLITANE - 2015

24 + 6
Province + Città Metr

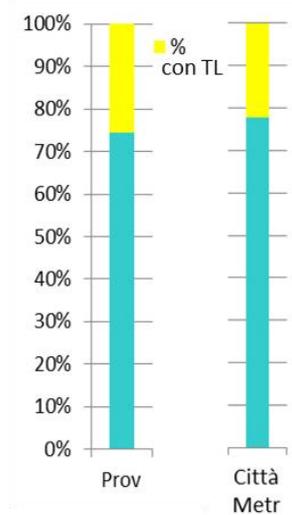
139
Telelavoratori



% di telelavoratori



numero di telelavoratori

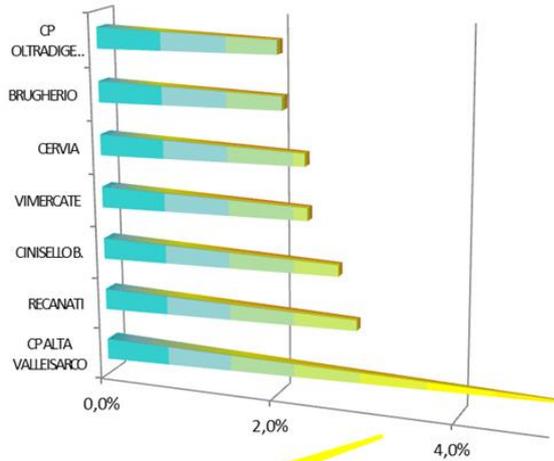


Distribuzione dei telelavoratori di province e città metropolitane e distribuzione delle province e città metropolitane che, nel 2015, risultano aver introdotto il telelavoro

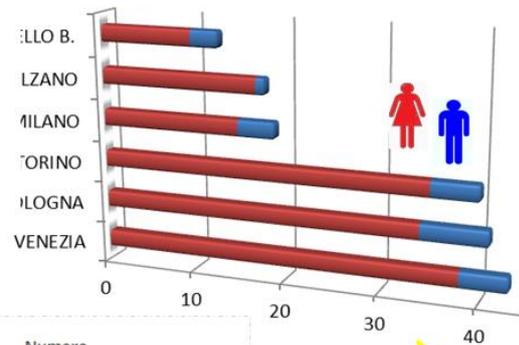
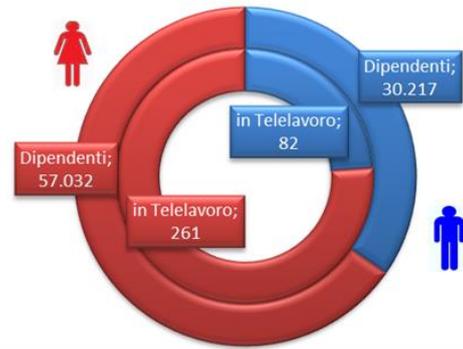
IL TELELAVORO NEI COMUNI - 2015

67
Comuni/Unioni/Comprens

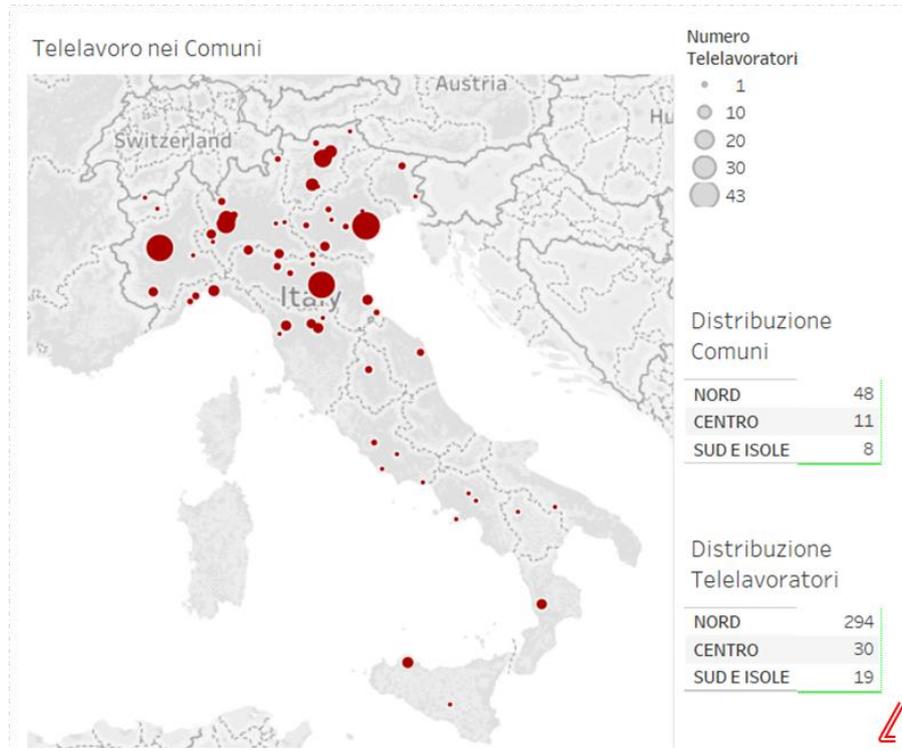
343
Telelavoratori



% di telelavoratori



numero di telelavoratori



IL TELELAVORO E' ADOTTATO IN MENO DELL' 1% DEI COMUNI

Distribuzione dei telelavoratori dei Comuni e distribuzione dei Comuni che, nel 2015, risultano aver introdotto il telelavoro

Regioni e Province autonome – *Infografica 2*

Il telelavoro nelle Regioni e nelle due Province Autonome italiane, già dal 2015, il telelavoro è piuttosto consolidato, in particolare nel Nord del Paese. Risulta istituito in quasi il 50% delle amministrazioni e, in buona parte di queste, il numero dei telelavoratori supera le 50 unità. In Emilia-Romagna e Toscana il numero dei telelavoratori supera il 10% dell'organico e l'Emilia-Romagna è l'amministrazione italiana in cui operano il numero maggiore di telelavoratori.

Appare netta la prevalenza delle donne tra i telelavoratori. Dal 2014 al 2015 il numero dei telelavoratori è aumentato passando da 1.037 a 1.174.

Province e Città Metropolitane – *Infografica 3*

Meno diffuso rispetto al precedente caso delle Regioni, il telelavoro nelle Province e nelle Città metropolitane interessa circa il 20-25% delle amministrazioni. Quelle che hanno attivato il telelavoro sono collocate, per oltre il 50%, nel Nord del Paese. Il numero dei telelavoratori nelle singole amministrazioni è modesto sia in valori assoluti che percentuali e, in oltre la metà, è presente un solo telelavoratore. Anche nelle Province e nelle Città metropolitane il telelavoro è caratterizzato dalla preponderanza della componente femminile. In controtendenza rispetto alle altre tipologie di amministrazioni, dal 2014 al 2015 il numero dei telelavoratori è diminuito passando da 167 a 139 unità.

Comuni – *Infografica 4*

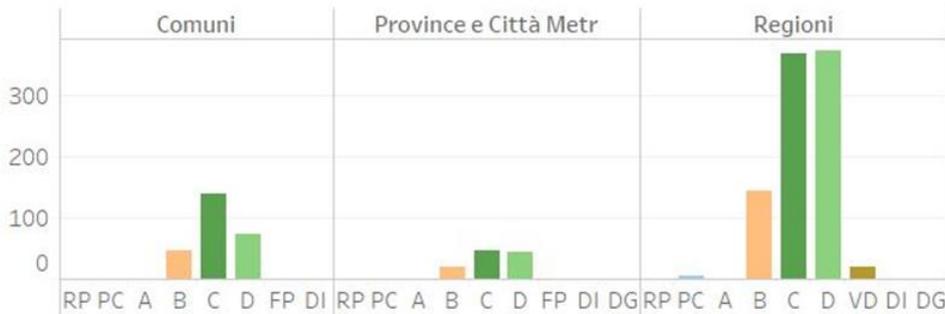
I telelavoratori sono presenti in un numero esiguo di Comuni, circa lo 0,1% del totale e, in pochissimi, con numeri significativi. Si tratta in prevalenza di amministrazioni situate nel Nord Italia. Anche nel caso dei Comuni si conferma il deciso orientamento di genere nella scelta del telelavoro. Come nel precedente caso delle Province, anche nei Comuni il numero delle amministrazioni con un solo telelavoratore supera il 50% del totale. Dal 2014 al 2015 il numero dei telelavoratori è comunque cresciuto passato da 267 a 343 unità.

Nel considerare le percentuali di telelavoratori rispetto al totale dei dipendenti, non sono stati presi in considerazione i Comuni con meno di 100 dipendenti perché si sono riscontrate alcune incongruenze nei dati che avrebbero determinato una lettura non realistica della situazione¹³.

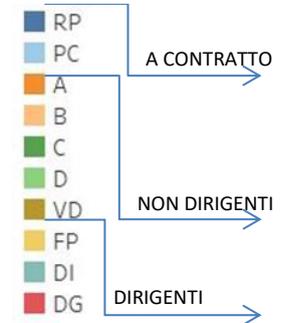
¹³ Sono diversi i casi di Comuni con pochi dipendenti in cui il numero dei telelavoratori risulta superiore al 90% del totale e, in alcuni casi, superiore al numero del totale dei dipendenti.

DISTRIBUZIONE DEI TELELAVORATORI TRA LE CATEGORIE DEI DIPENDENTI DI REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

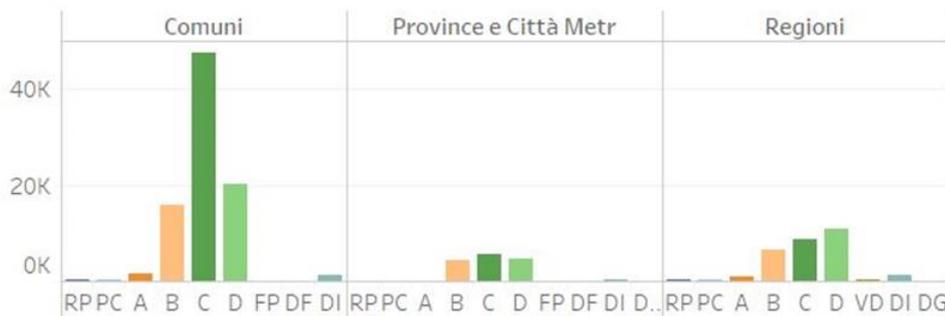
Telelavoratori - Distribuzione nelle categorie (responsabilità crescente da sx a dx)



Categorie legali/contrattuali

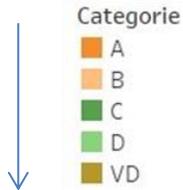


Dipendenti - Distribuzione nelle categorie (responsabilità crescente da sx a dx)



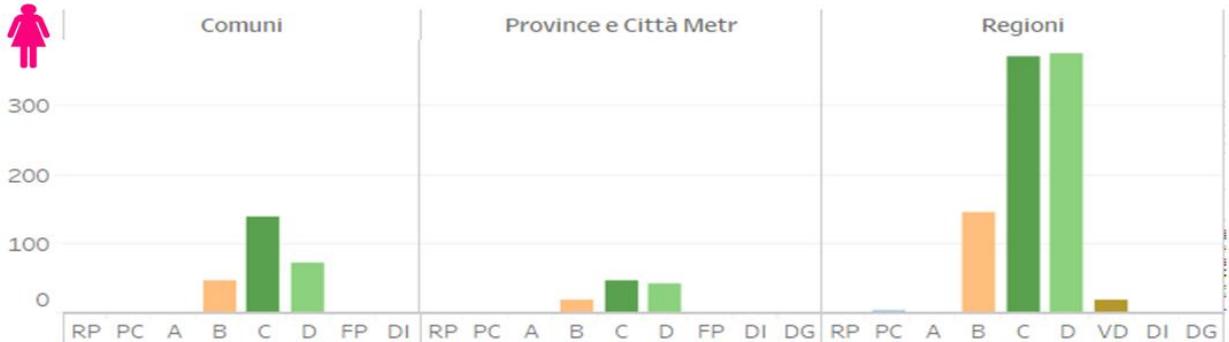
Confronto fra le distribuzioni dei telelavoratori e dei dipendenti tra le categorie non dirigenziali di Regioni e Autonomie Locali

ORDINE DI RESPONSABILITA' CRESCENTE A - VD

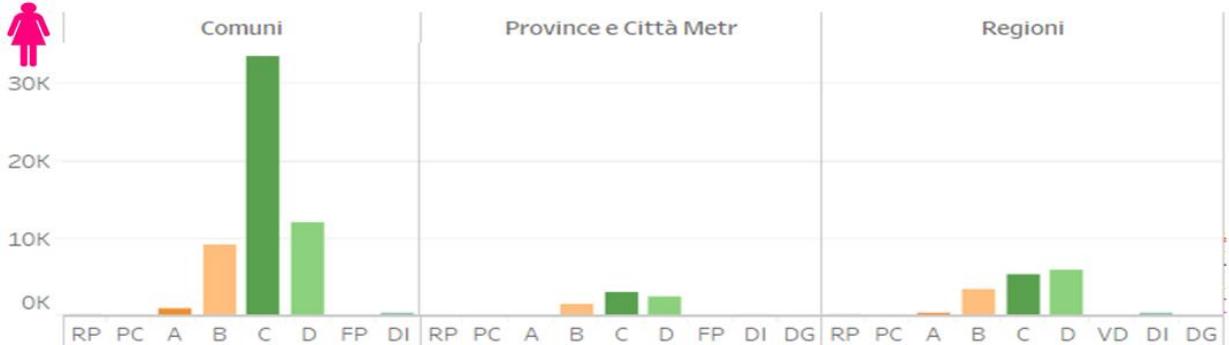


DISTRIBUZIONE DEI TELELAVORATORI TRA LE CATEGORIE DEI DIPENDENTI DI REGIONI E AUT. LOCALI CON RIFERIMENTO AL GENERE

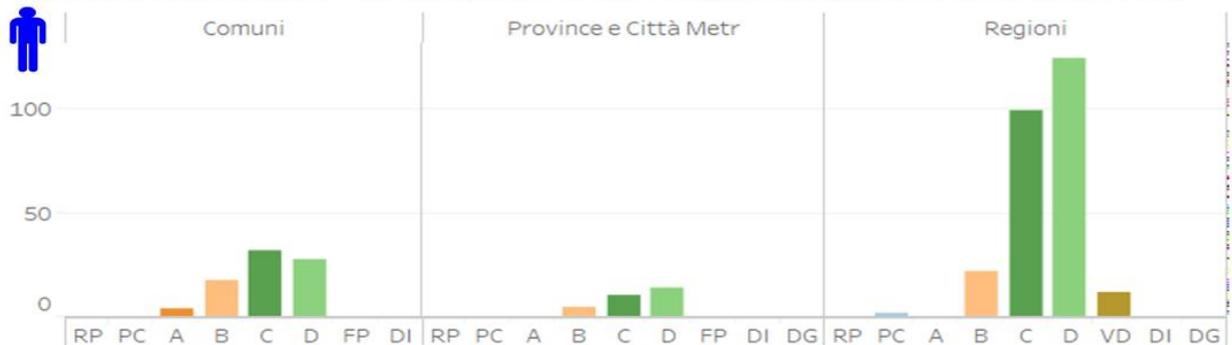
Telelavoratrici - Distribuzione nelle categorie (responsabilità crescente da sx a dx)



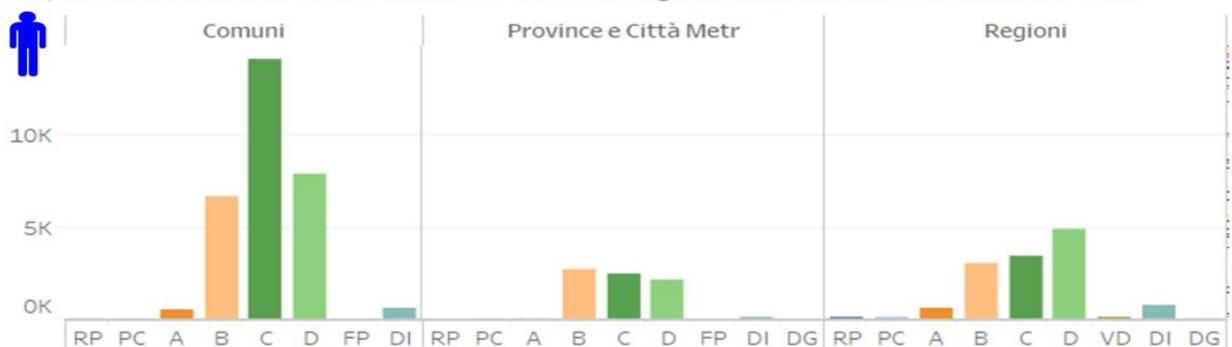
Dipendenti donne - Distribuzione nelle categorie (responsabilità crescente da sx a dx)



Telelavoratori uomini - Distribuzione nelle categorie (responsabilità crescente da sx a dx)



Dipendenti uomini - Distribuzione nelle categorie (responsabilità crescente da sx a dx)



Ripartizione dei telelavoratori nelle categorie contrattuali dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali – Infografiche 5 e 6

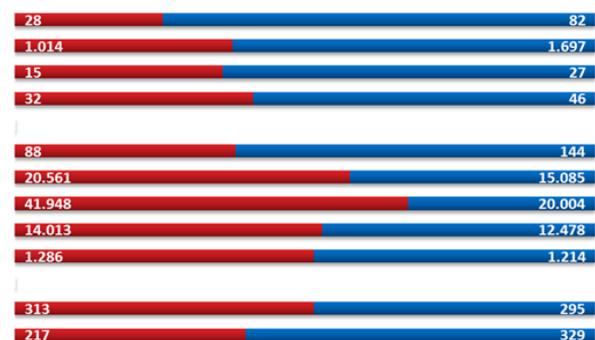
La situazione complessiva

La ripartizione dei telelavoratori di Regioni e autonomie locali nelle categorie contrattuali dei comparti di appartenenza¹⁴, riassunta nelle Infografiche 5 e 6, fornisce alcune indicazioni sul contenuto professionale del telelavoro nel pubblico impiego. La ripartizione è stata esaminata tenendo conto anche del genere ed è stata raffrontata con quella del totale dei dipendenti delle amministrazioni che hanno introdotto il telelavoro.

Da un primo sguardo dato al comparto nel suo insieme si rileva che, nel 2015, i telelavoratori sono presenti in tutte le categorie contrattuali non dirigenziali e si concentrano in quelle a cui corrispondono mansioni con associati gradi medio-alti di responsabilità.

Nella Figura 3, la ripartizione dei telelavoratori è messa a confronto con quella dei dipendenti del complesso delle Regioni e delle autonomie locali che hanno introdotto il telelavoro. Si riscontra che, tra i dipendenti, il numero degli uomini prevale nei ruoli dirigenziali e nella categoria non dirigenziale associata ad alti profili (VD), mentre il numero delle donne prevale in tutte le altre categorie dei ruoli non dirigenziali. Tra i telelavoratori il numero delle donne prevale su quello degli uomini in tutte le categorie dei ruoli non dirigenziali, tranne la A alla quale è associato il più basso livello di responsabilità.

LE CATEGORIE DIPENDENTI* PER GENERE



* Dipendenti delle Regioni e delle Autonomie Locali che hanno introdotto il telelavoro

LE CATEGORIE DEI TELELAVORATORI PER GENERE

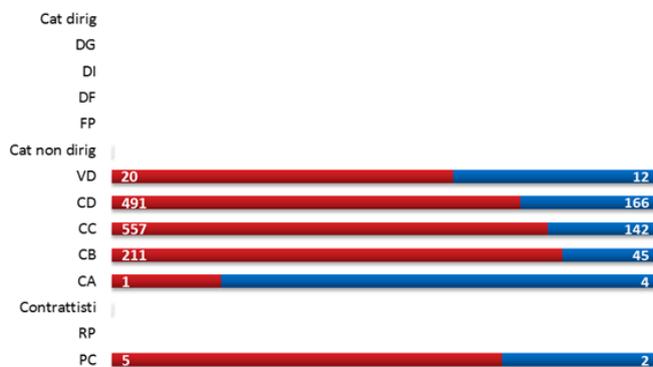


Figura 3: Distribuzioni nelle categorie contrattuali: confronto fra la ripartizione dei telelavoratori e quella di tutti i dipendenti delle Regioni e delle autonomie locali che hanno introdotto il telelavoro. Nella figura dipendenti e telelavoratori sono distinti anche per il genere (rosso – donne; blu – uomini)

¹⁴ Vedi i CCNL delle Regioni e autonomie locali a statuto ordinario (RALN), di quelle a statuto speciale (REVA, REFR, RESI, RESA, PRTN e PRBZ).

Entrando nel dettaglio di ciascuna tipologia di amministrazione, si osserva che il personale delle **Regioni e delle Province Autonome** che hanno introdotto il telelavoro è distribuito quasi equamente tra uomini e donne, con una modesta prevalenza di queste ultime. Il numero degli uomini prevale nettamente nelle categorie dirigenziali e nella più bassa (rispetto al grado di responsabilità associato alla mansione) delle categorie non dirigenziali previste dal CCNL RALN¹⁵ e dai contratti analoghi adottati nelle Regioni a statuto speciale e nelle due Province Autonome. Il numero delle donne è invece maggiore nelle categorie non dirigenziali medie e medio-alte.

I telelavoratori, sia uomini che donne, appartengono per la maggior parte alle categorie non dirigenziali medio alte e alte.

Anche personale delle **Province e delle Città Metropolitane** che hanno introdotto il telelavoro è distribuito quasi equamente fra uomini e donne, ma in questo caso il numero degli uomini è un po' più alto di quello delle donne. Anche in questo caso gli uomini sono più numerosi nelle categorie dei ruoli dirigenziali e nelle categorie basse e medio basse dei ruoli non dirigenziali. Le donne sono più numerose nelle categorie alte e medio alte dei ruoli non dirigenziali.

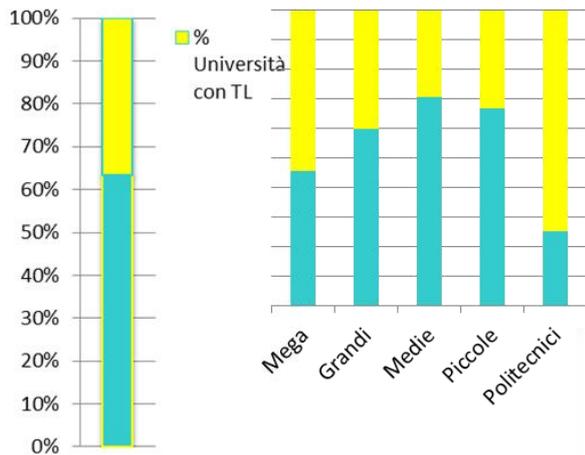
Similmente a quanto accade nelle Regioni, i telelavoratori, sia uomini che donne, appartengono per la maggior parte alle categorie non dirigenziali medio alte e alte.

Tra il personale dei **Comuni** che hanno introdotto il telelavoro prevale nettamente il numero delle donne. Malgrado ciò, il numero degli uomini nei ruoli dirigenziali è sempre maggiore di quello delle donne. I telelavoratori dei Comuni, uomini e donne, appartengono prevalentemente alle categorie alte e a quelle medio alte dei ruoli non dirigenziali.

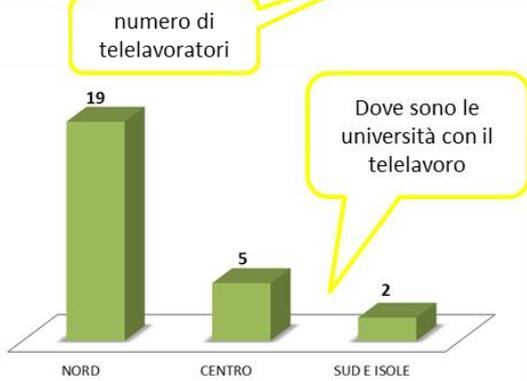
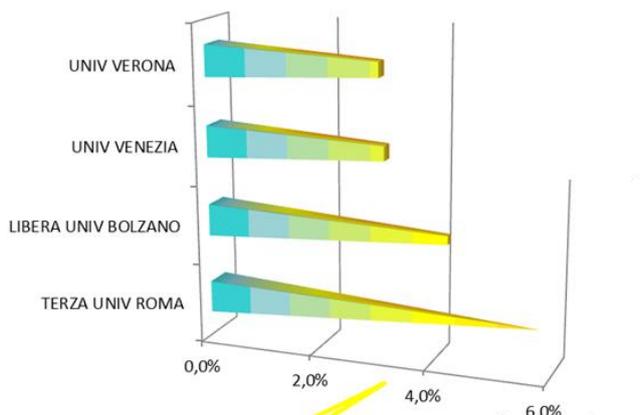
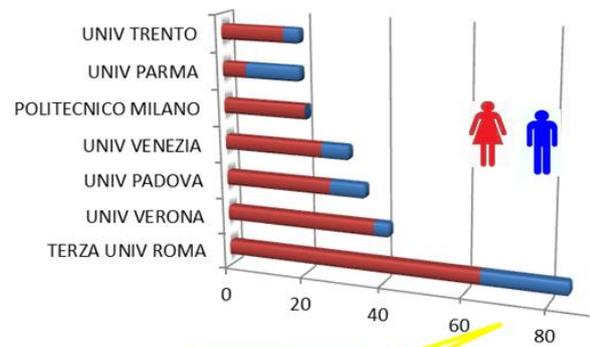
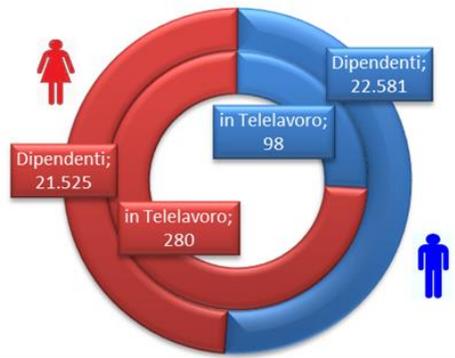
¹⁵ CCNL RALN: contratto collettivo nazionale dei dipendenti delle Regioni e delle autonomie locali a statuto ordinario

IL TELELAVORO NELLE UNIVERSITÀ' NEL 2015

26
Università



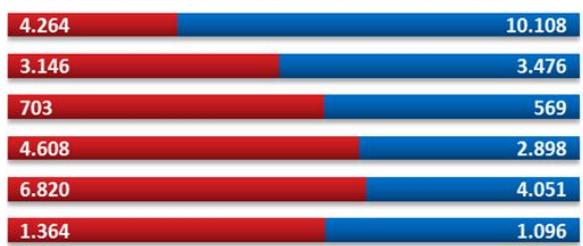
378
Telelavoratori



% di telelavoratori

Distribuzione Università nel Territorio naz

LE CATEGORIE DIPENDENTI* PER GENERE



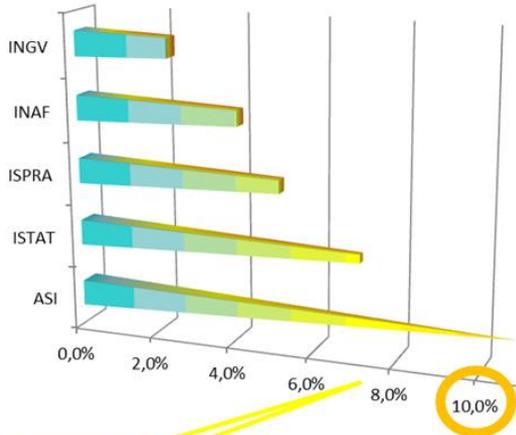
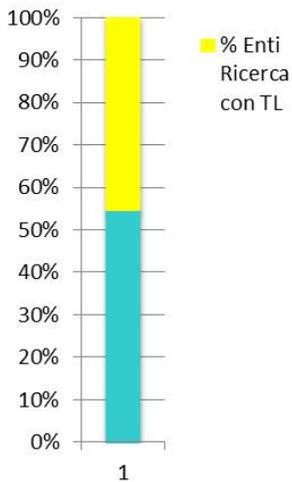
LE CATEGORIE DEI TELELAVORATORI PER GENERE



* Tutti i dipendenti delle università che hanno introdotto il telelavoro

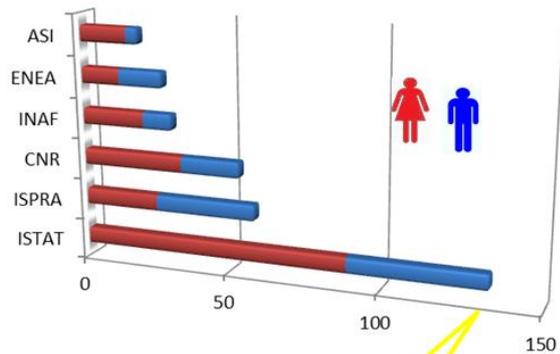
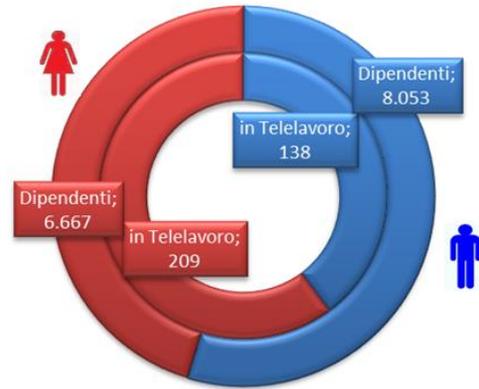
IL TELELAVORO NEGLI ENTI DI RICERCA NEL 2015

10
Enti di Ricerca



% di telelavoratori

347
Telelavoratori



numero di telelavoratori

LE CATEGORIE DIPENDENTI* PER GENERE



LE CATEGORIE DEI TELELAVORATORI PER GENERE



* Tutti i dipendenti degli enti di ricerca che hanno introdotto il telelavoro

Nel Conto Annuale sono censiti gli atenei pubblici che, in Italia, sono in tutto 75: 4 politecnici statali, 67 università statali e 4 non statali di natura pubblica¹⁶. Nel 2015, il telelavoro risulta introdotto in 26 atenei, in 24 di questi è attivata più di una postazione¹⁷. I telelavoratori sono complessivamente 378: 98 uomini e 280 donne. Il numero è cresciuto rispetto ai 234 del 2014. Nel Centro e nel Sud del Paese il telelavoro nelle università appare un fenomeno ancora episodico, mentre è diffuso e tende a consolidarsi nel Nord¹⁸. Ad aver introdotto il telelavoro nella propria organizzazione sono soprattutto i politecnici e i mega atenei.

Il 70% dei telelavoratori del settore è concentrato in 7 atenei; tra questi, l'Ateneo di Roma Tre è quello con il maggior numero di telelavoratori sia in termini assoluti che in termini percentuali.

Malgrado nel complesso del personale delle 26 università in cui è stato introdotto il telelavoro il numero degli uomini sia più alto di quello delle donne, la distribuzione per genere dei telelavoratori mostra una netta prevalenza di donne.

Per inquadrare correttamente questi dati, sono tuttavia doverose alcune precisazioni che rendano conto del fatto che una fetta importante dei dipendenti del settore non sono interessati, neppure in via potenziale, al telelavoro. Si tratta di quei profili professionali - docenti, assistenti e parte dei ricercatori – il cui status giuridico è caratterizzato da piena flessibilità organizzativa.

L'inquadramento giuridico del personale universitario comprende infatti personale docente (il cui stato giuridico è regolato da una legge), dirigenti e personale tecnico amministrativo. Solo lo stato giuridico di questi ultimi è regolato dal CCNL del comparto. Il personale tecnico amministrativo è inserito nelle categorie B, C, D (in ordine crescente di responsabilità) e in quella delle elevate professionalità (E). Sono poi presenti alcuni profili che riguardano il personale incaricato esterno e i ruoli in esaurimento, tra cui assistenti e alcune categorie di ricercatori inseriti nella categoria RI.

Il personale maschile prevale tra i docenti, quello femminile nelle categorie medio-alte del personale tecnico-amministrativo. È invece equamente distribuito nelle restanti categorie dei ricercatori, delle elevate professionalità e nella categoria più bassa tra quelle tecnico-amministrative.

I telelavoratori sono presenti esclusivamente tra i profili tecnico-amministrativi e appartengono in maggior misura ai profili tecnico-amministrativi medio-alti (C e D).

¹⁶ <http://menodizero.eu/saperepotere-analisi/138-la-governance-delle-universita-statali-e-non-statali-prima-e-dopo-la-riforma-gelmini.html>

¹⁷ In aumento rispetto ai 22 del 2014

¹⁸ Rispetto al 2014 le Università del Nord con più di un telelavoratore sono passate da 15 a 18, quelle del Centro sono diminuite di un'unità e sono rimaste invariate quelle del Sud e Isole.

Enti di ricerca – Infografica 8

Nel 2015 il telelavoro risulta introdotto in 10 dei 22 enti di ricerca italiani. In 9 di questi risulta attivata più di una postazione, in 6 hanno almeno 20 telelavoratori e in 4 i telelavoratori sono almeno il 2%. L’Agenzia Spaziale Italiana, con oltre il 10% di telelavoratori, soddisfa le disposizioni della legge Madia sulle percentuali minime di flessibilità. Anche in questo settore che conta oltre 20.000 occupati, il telelavoro appare dunque in via di consolidamento, con 347 telelavoratori, 138 uomini e 209 donne, in aumento rispetto ai 277 dell’anno precedente.

La distribuzione per genere dei telelavoratori negli enti di ricerca mostra una prevalenza di donne meno accentuata rispetto alle altre tipologie di istituzioni esaminate.

I telelavoratori sono presenti, per la quasi totalità, nelle due macrocategorie del comparto che corrispondono ai ruoli amministrativi (LI) e alle figure di Ricercatori e Tecnologi (RI e TC). Il ricorso al telelavoro prevale decisamente nei ruoli amministrativi.

La maggior parte degli enti di ricerca possiede più sedi distribuite sul territorio nazionale e il grado di aggregazione dei dati presenti sul Conto Annuale non consente di distinguere a quali sedi fanno capo i telelavoratori. Per questo motivo non è stato possibile analizzare la distribuzione geografica del telelavoro negli enti di ricerca.

Conclusioni

Negli ultimi anni la politica italiana ha promosso con convinzione il telelavoro e il lavoro agile come strumenti di modernizzazione culturale ed organizzativa della pubblica amministrazione ed ha indirizzato e stimolato le istituzioni ad introdurli in modo permanente nella propria organizzazione. Tali disposizioni rientrano concettualmente nei percorsi di secondo welfare finalizzati ad individuare tendenze emergenti e “buone pratiche” che, nel rispetto dei vincoli di bilancio, devono concorrere a fornire risposte ad esigenze di conciliazione e a bisogni sociali vecchi e nuovi.

Sono intervenuti con questo scopo il Governo Monti nel 2012 con le misure per la crescita, il Governo Renzi nel 2016 con la riforma della pubblica amministrazione e infine il Governo Gentiloni nel 2017 con la legge sullo smart working.

La politica ha dunque adottato un largo spettro di interventi che vanno dagli obblighi di pianificazione, di trasparenza, di messa a disposizione di postazioni di lavoro flessibili per almeno il 10% dei dipendenti, alla messa in campo di strumenti sanzionatori (rilevanza dell’eventuale mancata attuazione degli obblighi ai fini della misurazione e valutazione, della performance individuale dei dirigenti responsabili), alla progettazione di percorsi di supporto nei confronti delle amministrazioni che sperimentano le nuove forme di lavoro a distanza (progetto “*Lavoro agile per il futuro della PA*” del Dipartimento Pari Opportunità).

Le amministrazioni si sono mostrate finora riluttanti a seguire i percorsi di flessibilità organizzativa indicati dalla politica per migliorare la qualità e l'efficienza dell'azione amministrativa: se ne ha riscontro nella lentezza con cui esse hanno adempiuto alle disposizioni, ma ancor di più nella tendenza ad aggirare le implicazioni per la loro attuazione. Nei regolamenti finora adottati (che riguardano principalmente il telelavoro) si riscontra un diffuso ricorso a complicazioni concettuali e amministrative che ripropongono schemi rigidi piuttosto che azioni volte all'affermazione di un modello culturale di organizzazione del lavoro funzionale e flessibile, imperniato sulla fiducia, sui risultati, sulla migliore conciliazione.

Il risultato di quanto messo in campo, riassunto nel presente report, è riferito agli ultimi dati censuari disponibili, ovvero quelli contenuti nel Conto annuale 2015 pubblicato dal Tesoro.

Nel 2015, l'unica forma di organizzazione flessibile del lavoro che risulta applicata nelle amministrazioni e negli enti pubblici è il telelavoro. Malgrado le percentuali di telelavoratori siano ancora estremamente basse, dell'ordine dello 0,1% del totale dei dipendenti pubblici, la penetrazione del telelavoro nel pubblico impiego risulta, tuttavia, complessivamente in aumento rispetto al 2014 e appare in consolidamento soprattutto nel Nord del Paese mentre stenta a partire nel Centro e nel Sud.

Risulta inoltre che 3 amministrazioni hanno raggiunto la soglia del 10% di postazioni flessibili di lavoro indicata dall'articolo 14, comma 1 della Legge Madia. Si tratta della Regione Emilia-Romagna, della Regione Toscana e dell'Agenzia Spaziale Italiana.

Il settore in cui il telelavoro è più sviluppato è quello di Regioni e Province Autonome. L'amministrazione italiana con il maggior numero di telelavoratori, sia in termini assoluti che in termini percentuali, è la Regione Emilia-Romagna.

I telelavoratori sono soprattutto donne, inquadrare in ruoli non dirigenziali a cui sono associati gradi medi e medio-alti di responsabilità. Lo spiccato orientamento di genere interessa tutti gli enti e le amministrazioni esaminate, l'unica categoria in cui appare meno accentuato è quella dei "ricercatori e tecnologi" all'interno degli enti di ricerca.

Elenco delle norme citate nel rapporto con alcuni estratti contenenti le disposizioni a cui si è fatto riferimento.

LEGGE 22 maggio 2017, n. 81

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (GU Serie Generale n.135 del 13-06-2017)

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>

LEGGE 7 agosto 2015, n. 124

Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (GU n.187 del 13-8-2015) –

<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/08/13/15G00138/sg>

Capo III - PERSONALE

Art. 14 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*)

1. *Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento 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. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.*

2. *Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.*

3. *Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.*

4. *Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.*

DIRETTIVA n.3 2017

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_lavoro_agile.pdf

1_ B. Ambito di applicazione e destinatari

A fronte di quanto disposto dall'articolo 14 della legge 124/2015, la presente direttiva è rivolta alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si evidenzia che il comma 4 del predetto articolo 14 della legge 124/2015 prevede che gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3 della stessa previsione normativa.

Relativamente all'individuazione dei dipendenti destinatari delle predette misure, nessuna tipologia o categoria di lavoratore è aprioristicamente esclusa. Le amministrazioni possono definire le attività compatibili con il lavoro agile e

tenerne conto ai fini dell'accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta.

Si richiama, altresì, l'attenzione delle amministrazioni sul rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori subordinati a tempo determinato previsto dalla clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

2_D. Misure organizzative

Nell'ambito degli obiettivi specificamente previsti dall'art. 14 della Legge n. 124/2015, le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono chiamate ad adottare le seguenti misure:

a) Misure organizzative per l'attuazione del telelavoro

.....
b) Misure organizzative per la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working)

DECRETO LEGGE n. 179/2012 convertito, con modificazioni, dalla LEGGE n. 221/2012

Misure urgenti per la crescita

http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2012-12-18&atto.codiceRedazionale=12A13277

Articolo 9

7. Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito web, gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente e lo stato di attuazione del «piano per l'utilizzo del telelavoro» nella propria organizzazione, in cui identificano le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro. La redazione del piano in prima versione deve essere effettuata entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

9. L'inosservanza delle disposizioni del presente articolo, ivi inclusa la mancata pubblicazione degli obiettivi di cui al comma 7:

a) è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili;

b) comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ferme restando le eventuali responsabilità penali e civili previste dalle disposizioni vigenti.

Sommatoria descrizione degli atti che regolano il ricorso al telelavoro e al lavoro agile.

Leggi e Decreti Legislativi	Contenuto
Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato)	Il Capo II regola il lavoro agile e si applica anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Per lavoro agile si intende una "modalità" di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato svolta in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Tale modalità va stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione di amministrazioni pubbliche. (Art. 14, c 1)	L'articolo impegna le PA ad adottare misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e di altre forme di lavoro a distanza, che, entro il 2018, consentano, ad almeno il 10% dei dipendenti, di accedere a tali modalità di prestazione. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi costituiscono oggetto di valutazione della performance organizzativa e individuale. Gli indirizzi attuativi sono affidati ad una direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentita la Conferenza unificata ex art.8 dlgs. 281/97.
Decreto Legge n. 179/2012 Misure urgenti per la crescita - convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 221/2012. (Art 9, c7)	L'articolo 9, comma 7, del D.L. n. 179/2012 convertito con L. n. 221/2012 ha introdotto l'obbligo, per le PA, di rendicontare periodicamente, in modo pubblico, i progressi nell'attuazione del piano di telelavoro e l'indicazione di procedere individuando le eventuali attività per cui non è possibile l'utilizzo del telelavoro, dando così l'indirizzo che, fino a prova contraria, tutte le attività possono essere svolte, in tutto o in parte, anche a distanza. L'articolo stabilisce, inoltre, la rilevanza dell'eventuale mancata pubblicazione del piano ai fini della misurazione e valutazione, della performance individuale dei dirigenti responsabili.
D.lgs.8 aprile 2003, n. 66 attua le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE sull'organizzazione dell'orario di lavoro. (Art 17, c5)	In considerazione dell'autonomia di gestione riconosciuta al telelavoratore nell'organizzare il proprio tempo di lavoro alcune parti della disciplina (durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale, riposo giornaliero e pause, lavoro straordinario e notturno) non si applicano al telelavoro (art. 17, c 5)
Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro. (Art 3, c. 10, Titolo VII, All 34)	Le disposizioni del D.lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro si applicano indistintamente al telelavoro pubblico e a quello privato. Si riferiscono al telelavoro l'articolo 3, comma 10, il Titolo VII e l'allegato III sulle caratteristiche di sicurezza delle attrezzature munite di videoterminale.
Legge del 16 giugno 1998, n.191, in materia di "Formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle Pubbliche Amministrazioni". (Art 4)	Nel contesto della riforma della PA e della semplificazione amministrativa avviate nel 1997, l'articolo 4 della legge 191/98 (Bassanini ter) ha introdotto la possibilità, per le PA, di avvalersi di forme di "lavoro a distanza" con la finalità di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione. Il ricorso a tale flessibilità di impiego delle risorse umane non è concepito dalla legge come un obbligo, ma come una possibilità, sia per le amministrazioni che per i dipendenti. Alle amministrazioni è fatto obbligo di attenersi, nel caso di ricorso a forme di lavoro a distanza, ad alcune prescrizioni dettate dalla stessa legge (parità di salario alle prestazioni lavorative e determinazione delle modalità di verifica dell'adempimento lavorativo) e a criteri organizzativi comuni, affidati dalla legge, ad un regolamento attuativo.

Regolamenti attuativi e Circolari contenenti istruzioni	Contenuto
Direttiva n. 3 2017, Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti	La Direttiva fornisce indirizzi, criteri e modalità per guidare amministrazioni ed enti pubblici ad, adottare le misure organizzative volte a: a) fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro; b) sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità, spaziali e temporali, per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
INAIL Circolare n. 48 del 2 novembre 2017. Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23.	In attuazione della legge 81/2017 che ha introdotto il lavoro agile, la circolare fornisce istruzioni operative in relazione agli obblighi assicurativi e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
D.P.R. del 8 marzo 1999, n. 70, in materia di "Disciplina del telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni".	Il DPR 70/99 è il regolamento attuativo a cui l'articolo 4 della Legge 191/98 ha affidato la disciplina delle modalità organizzative del lavoro a distanza. Con il DPR
Deliberazione AIPA del 31 maggio 2001, n. 16, in materia di "Regole tecniche per il telelavoro ai sensi dell'articolo 6 del D.P.R. 8 marzo 1999, n.70".	il ricorso al telelavoro, per le amministrazioni, è diventato accessibile solo nell'ambito di specifici progetti che devono contenere gli elementi indicati nel decreto stesso e nella Deliberazione A.I.P.A. n. 16/2001 del 31 maggio 2001 che riguarda aspetti tecnici, informatici e telematici.

Accordi e Circolari	Contenuto
Accordo Quadro Nazionale del 23 marzo 2000, in materia di "Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n.191".	La legge 191/98 ha affidato alla contrattazione collettiva il compito di adeguare la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro alle specifiche modalità con cui viene resa la prestazione in relazione alle diverse tipologie di lavoro a distanza. L'Accordo quadro ha dettato una serie di regole per le Amministrazioni e i telelavoratori indirizzate ad orientare il ricorso al telelavoro nella PA al telelavoro domestico e a connotarlo come pratica di conciliazione casa-lavoro.
Accordo quadro Europeo del 16 luglio 2002, stipulato a Bruxelles tra CES, UNICE/UEAPME E CEEP, in materia di "Telelavoro".	L'Accordo Quadro europeo, ha affrontato il telelavoro nei suoi due aspetti di strumento di razionalizzazione ed efficientamento dell'uso delle risorse e di conciliazione dell'attività lavorativa con la vita sociale. L'Accordo si riferisce al solo lavoro subordinato e comprende telelavoro domestico, in centri di co-working, in centri remoti e telelavoro nomade o mobile. Requisiti necessari sono la regolarità (una o più giorni alla settimana o al mese), l'utilizzo di ICT, la volontarietà del datore di lavoro e del dipendente, la flessibilità dell'orario lavorativo.
Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, in materia di "Recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002.	Ha individuato poche e semplici regole sufficienti a stabilire un quadro di riferimento completo e coerente con il corpo normativo comunitario in materia, da attuare secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri.

PROGETTO “LAVORO AGILE PER IL FUTURO DELLA PA”

ELENCO DELLE PA SELEZIONATE DAL DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ PER SPERIMENTARE PERCORSI DI LAVORO “AGILE”¹⁹

Città Metropolitana di REGGIO CALABRIA
Comune di CAGLIARI
Comune di CATANIA
Comune di FIRENZE
Comune di MACERATA
Comune di MONZA
Comune di NAPOLI
Comune di REGGIO CALABRIA
Rete Città Metropolitana di ROMA – ROMA Capitale, Comune di ALBANO LAZIALE, Città di ANGUILLARA SABAZIA, Comune di CERVETERI, Comune di FONTENUOVA, Comune di MENTANA, Comune di MORLUPO, Comune di TIVOLI
Consiglio Regione PUGLIA
Ministero del LAVORO
Provincia di PAVIA
Regione CAMPANIA
Regione LAZIO
Rete Comune di BOLOGNA - Regione EMILIA ROMAGNA

ELENCO DELLE 10 PA CHE HANNO AVVIATO AUTONOMAMENTE IL LAVORO AGILE E CHE BENEFICERANNO DI SUPPORTO SU ASPETTI SPECIFICI²⁰

Consiglio di Stato
Comune di BARI
Ministero dell’ECONOMIA e delle FINANZE
Ministero dell’INTERNO
Ministero dello SVILUPPO ECONOMICO
Presidenza del Consiglio dei ministri (PCM)
Rete di ANCI Piemonte, Comune TORINO, Città Metropolitana di Torino
Rete Comuni di BERGAMO, VAL BREMBILLA, BRESCIA, CREMONA
Rete Regione LOMBARDIA-Giunta Regionale, Consiglio Regionale, ARPA Lombardia, ARIFL Lombardia, ERSAF Lombardia, EUPOLIS Lombardia
Rete Comune di GENOVA, Città Metropolitana di Genova, ASL3 “Genovese”, CCIIA Genova, Università degli studi di Genova, ALISA Liguria

¹⁹ <http://www.pariopportunita.gov.it/notizie/14112017-progetto-lavoro-agile-per-il-futuro-della-pa-esito-dell-avviso-di-manifestazione-di-interesse-per-l-individuazione-delle-pa-che-sperimenteranno-percorsi-di-lavoro-agile/> e <http://www.pariopportunita.gov.it/notizie/24112017-progetto-lavoro-agile-per-il-futuro-della-pa-avviso-di-rettifica-esito-dell-avviso-di-manifestazione-di-interesse-per-l-individuazione-delle-pa-che-sperimenteranno-percorsi-di-lavoro-agile/>

²⁰ http://www.contoannuale.tesoro.it/cognos1022/cgi-bin/cognosisapi.dll?b_action=xts.run&CAMUsername=cog_usr&CAMPassword=cog_usr&h_CAM_action=logonAs&CAMNamesp ace=ADS&m=portal/cc.xts&m_tab=w&b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=%2fcontent%2fpackage%5b%40name%3d%27Sico%20Sito%27%5d%2freport%5b%40name%3d%27Home%20Page%27%5d&ui.name=Home%20Page&run.outputForma t=HTML&run.prompt=true&cv.header=false&cv.toolbar=false

BIBLIOGRAFIA

Osservatorio Smart Working School of Management del Politecnico di Milano, 2017, “Smart Working: sotto la punta dell’iceberg”, Milano: Politecnico di Milano

https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/executive-briefing/smart-working-sotto-la-punta-della-iceberg

Penna M., 2017, “Telelavoro e Smart Working: nuovi orizzonti di sostenibilità urbana”, in Padovani L. e Carrabba P. (a cura di), *La sostenibilità ambientale: un manuale per prendere buone decisioni*, Roma: ENEA, <http://www.enea.it/it/seguici/pubblicazioni/pdf-volumi/v2017-sostenibilita-ambientale.pdf>

Cresti M., 2006, “Efficienza e garanzie nell’evoluzione dell’organizzazione statale”, Milano: Di Giuffré Editore

Schwab K. (a cura di) World Economic Forum, 2017, “The Global Competitiveness Report 2017–2018”, Ginevra: World Economic Forum. <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>

Penna M., 2016, “I numeri del telelavoro nel pubblico impiego”, Roma: ENEA, <http://openarchive.enea.it/bitstream/handle/10840/7614/RT-2016-11-ENEA.pdf?sequence=1>

Ministero dell’Economia e delle Finanze - Dip. Ragioneria Generale dello Stato, 2009, “Guida alla lettura dei dati del conto annuale”, Roma: MEF,

<http://www.rgs.mef.gov.it/ Documenti/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/SICO/Pubblicazi/Guida.pdf>

Contratti collettivi nazionali dei comparti: Regioni e Autonomie Locali Nazionali, Ricerca, Università, come riportati sul sito web dell’ARAN: <https://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti>

Contratti collettivi dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali a statuto speciale, come riportati sul sito web del MEF:

<http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/SICO/Conto-annu/2007/Download/Regioni-a/>

LEGGE 18 marzo 1958, n. 311, Norme sullo stato giuridico ed economico dei professori universitari. (GU n.91 del 15-4-1958) (e s.m.i.).

Servizio Studi Camera, Dirigenza: Il riordino della dirigenza statale

http://leg15.camera.it/cartellecomuni/leg14/RapportoAttivitaCommissioni/testi/01/01_cap16_sch01.htm

Pubblicazione on line e stampa a cura di:

ENEA - Servizio Promozione e Comunicazione

www.enea.it
