Direzione Centrale Risorse umane e organizzazione
Ufficio Selezione del personale

OGGETTO: Stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro" (ultimo aggiornamento: 31 marzo 2021)

Ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. n. 179 del 18 ottobre 2012, convertito con L. n. 221 del 17 dicembre 2012, si pubblica di seguito lo stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro" dell'Agenzia delle Entrate, che attualmente è applicato nel quadro di quanto disciplinato dall'Accordo con le OO.SS. del 1 febbraio 2017.

Si evidenzia che con Accordo sindacale del 9 ottobre 2019 è stato adottato il documento che detta la nuova disciplina per l'attuazione del telelavoro domiciliare presso l'Agenzia delle Entrate. Sulla base di tale Accordo, è stata avviata una nuova procedura per la copertura di 700 posti di telelavoro.

Modalità di realizzazione del telelavoro

L'Accordo prevede l'articolazione dell'iter di approvazione dei progetti di telelavoro nelle seguenti fasi:

a) **Predisposizione dell'istanza e della proposta di progetto:**

I dipendenti interessati allo svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro presentano apposita istanza e successivamente predispongono, insieme al responsabile dell'ufficio, un progetto con l'indicazione dell'attività da svolgere in telelavoro, dei tempi e criteri per il monitoraggio dell'attività, delle applicazioni informatiche utilizzate, delle fasce di reperibilità e della frequenza dei rientri. È prevista la possibilità per il dipendente di presentare la proposta di progetto, anche se non condivisa con il responsabile dell'ufficio.

b) **Valutazione delle proposte di progetto:**

I progetti vengono trasmessi al dirigente della struttura presso il quale il dipendente presta servizio (Direttore Centrale/Regionale/Provinciale) che effettua una valutazione sulla telelavorabilità dell'attività, approvando o respingendo il progetto.

Dopo tale valutazione, gli uffici risorse umane delle varie Direzioni regionali e della Direzione Centrale attribuiscono i punteggi, sulla base dei criteri di priorità indicati nell'accordo (disabilità psico-fisica del dipendente, esigenze di cura nei confronti di figli, esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, distanza dell'abitazione dal luogo di lavoro e tempi di percorrenza, età superiore a 60 anni).

Successivamente all'attribuzione dei punteggi, tutti i progetti, con le relative domande, vengono trasmessi alla Direzione Centrale Risorse Umane che ha il compito di verificarli al fine di garantire uniformità di trattamento a livello nazionale e di pronunciarsi sui casi di mancata condivisione delle proposte.

Terminata questa fase, la Direzione Centrale Risorse Umane redige le graduatorie regionali e la graduatoria centrale e pubblica l'elenco nazionale dei telelavoratori.

c) **Stipula del contratto individuale di telelavoro**:

La stipula del contratto è subordinata all'esito positivo della verifica dell'idoneità del luogo ove installare la postazione di lavoro con riferimento alle caratteristiche tecniche.

I contratti hanno la durata di due anni a decorrere dalla data di attivazione della postazione.

Attività per le quali non è possibile l'utilizzo del telelavoro

Tenuto conto che non esistono, in linea di principio, professionalità cui sia precluso l'accesso al telelavoro, l'Agenzia ha fissato in maniera dettagliata i criteri in base ai quali ritenere ammissibile l'espletamento in telelavoro di una data attività presso il domicilio del dipendente interessato:

a) l'attività è svolta con un elevato grado di autonomia operativa, ovvero il dipendente possiede capacità di iniziativa e di conseguimento degli obiettivi senza bisogno di supervisione continuativa;
b) i contatti con gli interlocutori esterni (es. contribuenti, fornitori, utenti, ecc.) devono poter aver luogo con la medesima efficacia con la quale sono effettuati nella sede di lavoro, utilizzando gli strumenti telematici o concentrandoli nei giorni di rientro in ufficio;
c) gli eventuali documenti cartacei necessari (atti e documenti) devono poter essere digitalizzati;
d) l'attività deve essere pianificabile e misurabile tramite standard qualitativi e quantitativi per la misurazione delle prestazioni.

Stato di attuazione del telelavoro

La nuova procedura, attivata in base all'accordo sindacale del 9 ottobre 2019, è giunta alla fase dell'approvazione dell'elenco nazionale dei telelavoratori.

In data 20 ottobre 2020 è stato approvato l'elenco nazionale dei telelavoratori che ha individuato 746 dipendenti ammessi al telelavoro in quanto, a seguito del riesame effettuato dalla Direzione Centrale Risorse Umane, sono stati ammessi ulteriori 46 progetti inizialmente non approvati.

In seguito all'approvazione dell'elenco, i contratti di telelavoro già in essere sono cessati in data 31 ottobre 2020 per i dipendenti non vincitori della nuova procedura; per i dipendenti vincitori, sono stati invece prorogati fino alla sottoscrizione del nuovo contratto.

A causa della pandemia in atto, non è stato possibile procedere alle attività propedeutiche alla stipula dei contratti, in particolare ai sopralluoghi presso le abitazioni dei dipendenti per verificare l'idoneità dei luoghi ove installare le postazioni.

Pertanto la stipula dei contratti non è ancora stata effettuata.