
Il lavoro a distanza nell'anno 2025

Si è tenuto in data odierna l'incontro con l'Amministrazione che ha illustrato le proposte di modifica rispetto al regolamento del lavoro a distanza in vigore sino al 31.12.2024.

Lavoro Agile

Neoassunti: ridotti a 60 i giorni di anzianità necessari rispetto ai 120 precedentemente previsti per l'accesso al lavoro agile. Accogliamo favorevolmente questa novità perché come avevamo richiesto mesi fa, l'aumento a 120 giorni di lavoro per l'accesso al lavoro agile incide in termini di attrattività dell'Amministrazione in un mondo del lavoro pubblico che deve fare dell'innovatività, della digitalizzazione e remotizzazione delle attività un cavallo di battaglia considerando anche, nella maggior parte dei casi, la facilità di gestione dei sistemi da parte della platea per lo più giovane dei nuovi colleghi.

Lavoro agile dipendenti: 8 gg/mese. Ci aspettavamo una maggiorazione dei giorni di lavoro agile in vista dell'anno complicato che la città di Roma attraverserà per l'avvio del Giubileo; quindi, registriamo immobilità in questo senso se non un peggioramento.

Non ci trova d'accordo, infatti, l'eliminazione della possibilità di usufruire di n. 9 giorni di lavoro agile previsti per i lavoratori di cui all'art. 18, comma 3, della Legge 81/2017, perché tutelati dalla possibilità di accedere al telelavoro.

Al riguardo, abbiamo ribadito con fermezza che non è opportuno fare un passo indietro in questo senso, in quanto, paradossalmente, alcuni colleghi hanno preferito il lavoro agile al telelavoro per assicurare una maggior presenza in servizio rinunciando ad una modalità di lavoro più comoda per le proprie esigenze personali.

Contattabilità: aumentate a 6 le ore rispetto alle 4 precedentemente previste. Ci siamo mostrati contrari all'aumento delle ore della fascia di contattabilità: parliamo di lavoro agile e non è lavoro flessibile quello che tiene il lavoratore incollato al pc senza possibilità di organizzare davvero il lavoro per obiettivi oltre le ore di contattabilità. Un inutile passo indietro anche in questo caso.

Rientro in presenza: il dirigente potrà richiedere ai dipendenti di rientrare in servizio in presenza il giorno successivo entro le ore 13.00 del giorno precedente e non entro le 24 ore precedenti.

Programmazione non modificabile dal lavoratore per la fruizione degli istituti contrattuali e legali: abbiamo ritenuto di dover far presente che ai lavoratori viene richiesta una programmazione trimestrale delle giornate di lavoro agile: come si può ritenere possibile che un lavoratore possa conoscere con tanto anticipo se avrà bisogno di usufruire di un istituto contrattuale piuttosto che di lavoro agile/in presenza? Anche in questo caso, registriamo una eccessiva e irragionevole rigidità che non giova alla regolare gestione dell'attività lavorativa né consente al lavoratore di conciliare al meglio le esigenze di familiari e lavorative.

Telelavoro

Genitorialità: può essere concesso il telelavoro ai genitori di figli minori di 12 anni a patto che non ne usufruisca l'altro genitore.

Caregiver: sarà concesso il telelavoro solo se il familiare è convivente: in discussione sembra essere la natura stessa del ruolo svolto dal caregiver che, se non convivente, a quanto pare, non svolge allo stesso modo le funzioni di cura. La previsione non ci pare in linea con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di tutela e assistenza delle persone con disabilità. Pertanto, non concordiamo con l'innovazione peggiorativa introdotta.

Alla luce di questa previsione è da considerare che il caregiver non convivente è escluso a questo punto sia dalla possibilità di usufruire del telelavoro che del 9° giorno di lavoro agile ad oggi eliminato nel futuro regolamento.

Dimora abituale: Distante \geq 100Km rispetto ai 60 precedentemente previsti.

Abbiamo chiesto dati in merito: quanti colleghi stiamo provando a tagliar fuori dal lavoro da remoto? Da cosa è giustificato quest'aumento del kilometraggio utile ad accedere al lavoro da remoto, in una città in cui anche 10 km possono diventare difficili da percorrere se non si abita in una zona ben servita dal trasporto pubblico? Senza contare che a cavallo con l'avvio dell'anno giubilare si escludono, di fatto, tutti i lavoratori che vivono nella stessa provincia di Roma nonché nelle altre province limitrofe, da cui spesso è molto complicato raggiungere le sedi del Ministero.

Orario di lavoro: Inizio non prima delle 8.30. Se l'orario di lavoro deve essere il medesimo previsto per il personale in presenza, non capiamo come sia applicabile un orario diverso di avvio dell'attività lavorativa rispetto a quella prevista dall'accordo sottoscritto e valevole, pertanto, sia per i lavoratori che rendano la prestazione lavorativa in presenza sia per quelli in telelavoro.

Giornate in presenza (escluso i lavoratori fragili) per i capo area: 2 giorni a settimana.

Abbiamo ritenuto opportuno ricordare ed evidenziare che i capo area in questa Amministrazione percepiscono un compenso irrisorio per il coordinamento dell'unità operativa e per un carico di responsabilità spesso importante, ci sembra davvero inopportuno introdurre questa previsione che sovraccarica ulteriormente i colleghi senza alcun senso, essendo possibile svolgere proficuamente l'attività di coordinamento del gruppo di lavoro da remoto senza alcuna criticità, così come il raccordo con il Dirigente di riferimento.

Ci auguriamo che un ulteriore confronto tra i Capi Dipartimento ed i Direttori Generali, possa far emergere posizioni più favorevoli per i lavoratori rispetto a quelle presentate nel corso della riunione odierna e che le nostre richieste di modifica possano essere accolte.

Con riferimento ad un tema a cui siamo particolarmente sensibili, cioè quello del **salario accessorio**, l'Amministrazione ci ha garantito che continua il lavoro avviato con la proposta normativa di aumento del Fondo risorse decentrate per accrescere il valore dell'FRD, ma non essendo al momento stato inserito in legge di bilancio sarà necessario proporre un emendamento. Anche stavolta abbiamo ribadito che non abbiamo dubbi sul lavoro svolto dalla DG del Personale con cui più volte abbiamo condiviso la forte preoccupazione per l'inesorabile riduzione del fondo risorse decentrate anche per la realizzazione delle progressioni economiche che sono un diritto dei lavoratori così come quella di ricevere un compenso per la produttività che sia degno di questo nome, ma torniamo a registrare lo scarso interesse della

Ministra rispetto al riconoscimento del lavoro svolto, sempre senza esitazioni e con grande spirito di sacrificio, dai lavoratori del suo Dicastero.

L'Amministrazione ci ha inoltre aggiornato sulle **progressioni verticali** su cui avevamo richiesto informazioni, in particolare per la pubblicazione delle graduatorie: i dati non sono stati pubblicati per garantire il rispetto della privacy, ma i dati sono ovviamente accessibili a tutti i soggetti interessati che ne facciano richiesta. I tempi stabiliti per la presentazione di eventuali ricorsi, seppur ci paiono poco congrui, rispondono all'esigenza di chiudere le procedure entro l'anno.

Sul punto abbiamo sottolineato che sulla pubblicità delle **graduatorie definitive**, seppur è necessario rispettare le disposizioni normative in tema di privacy, esiste una delibera ANAC del 15 novembre 2023, la n. 525, secondo cui le graduatorie concorsuali devono contenere i nominativi dei vincitori. Sul punto abbiamo rappresentato che altre amministrazioni, quali il Ministero dell'Interno, il Ministero della cultura e l'Agenzia delle Entrate hanno reso pubbliche le graduatorie delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali dei dipendenti sul proprio portale istituzionale.

Con riferimento alle **progressioni orizzontali**, l'ipotesi di accordo non è stata validata dagli organi di controllo. L'amministrazione sta lavorando ad una nuova ipotesi di accordo recependo le osservazioni che sono state poste da IGOP e Funzione Pubblica per garantire la chiusura dell'accordo entro fine anno e dare avvio alle procedure ad inizio del prossimo anno.

Infine, abbiamo chiesto delucidazioni sul pagamento dei **due mesi di arretrati per l'indennità perequazione del personale ex ANPAL** e l'Amministrazione ci ha informati di aver nuovamente interpellato NOIPA per una pronta soluzione del problema.

Roma, 8.11.2024

FP CGIL

Matteo Ariano

Alessandra Pone

UILPA

Ilaria Casali

Orlando Grimaldi