



PEO 2024 e lavoro agile/da remoto

Si è tenuta il 2.12 la riunione con l'Amministrazione avente ad oggetto la sottoscrizione dell'accordo relativo alle **Progressioni economiche orizzontali 2024 e lavoro agile/da remoto per l' annualità 2025**.

L'Amministrazione in apertura della riunione ci ha comunicato che è **in pagamento il FUA 2023**.

In riferimento all'accordo PEO 2024 l'Amministrazione ha recepito nel testo quanto segnalato dagli organi di controllo e spiegato che per un errore del MEF dovrà procedere ad anticipazione di cassa per chiudere l'accordo entro l'anno. Come CGIL e UIL, nonostante le criticità emerse in chiusura dell'accordo e la riduzione delle risorse disponibili, abbiamo ritenuto di firmare l'accordo per dare la possibilità ad 80 colleghi che attendono da troppo tempo di progredire e percepire il differenziale stipendiale. L'amministrazione si è inoltre impegnata ad avviare nuove procedure nel 2025 compatibilmente all'aumento del fondo risorse decentrate.

Rispetto all'**incremento delle risorse del FRD**, non avendo ricevuto neanche stavolta una risposta dall'Onorevole Ministra né da altri vertici di questa Amministrazione e prendendo atto della poca attenzione che anche stavolta si è ritenuto di dover riservare al personale di questo Ministero, **proclamiamo lo stato di agitazione** le cui modalità saranno comunicate ai colleghi a stretto giro.

Di seguito quanto emerso in merito al lavoro agile e da remoto:

Lavoro Agile

Lavoro agile dipendenti: 8 gg/mese per tutti e 9 gg/mese per i lavoratori di cui all'art. 18, comma 3, della Legge 81/2017. Reintrodotta il nono giorno per alcuni lavoratori come da noi richiesto. Continuiamo a segnalare che ci aspettavamo un'apertura ulteriore da parte dell'Amministrazione per consentire a tutti di usufruire di un ampliamento delle giornate di lavoro agile in vista del Giubileo. Ribadiamo che non siamo d'accordo, inoltre, con l'impossibilità di rendere la programmazione non modificabile dal lavoratore per la fruizione degli istituti contrattuali e legali: un'inutile rigidità che rende poco agile proprio lo smart working.

Chiediamo, a questo punto, che al massimo la programmazione del lavoro agile richiesta sia mensile per consentire ai colleghi una vera programmazione ed organizzazione del lavoro.

In riferimento al **criterio della prevalenza in presenza**, abbiamo chiesto e ottenuto dall'Amministrazione di specificare che a tal fine sono fatti salvi gli istituti contrattuali e legali.

Lavoro da Remoto

Caregiver: sarà concesso il telelavoro solo se il familiare è convivente: ribadiamo che in discussione sembra essere la natura stessa del ruolo svolto dal caregiver che, se non convivente per l'Amministrazione 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, né con la FAQ n. 1 al regolamento in scadenza secondo cui:

“I caregiver che presentano l’istanza di telelavoro domiciliare devono possedere il requisito della convivenza con la persona che assistono, quale requisito indispensabile ai fini della sua accettazione?
Il requisito della convivenza non si configura quale requisito indispensabile ai fini della presentazione e, quindi, dell’accettazione dell’istanza di telelavoro domiciliare non essendo tale requisito richiesto dal tenore letterale della norma che definisce il caregiver (articolo 1, commi 254-256, Legge n. 205 del 2017) come “persona che assiste e si prende cura di specifici soggetti”.

Dimora abituale: Distante \geq 80 Km rispetto ai 100 precedentemente previsti.

L’amministrazione a seguito delle nostre richieste ha aumentato i km da 60 ad 80 pur non ristabilendo i 100 km previsti dal regolamento precedente. Ad oggi, nonostante le nostre richieste non ci è stato comunicato quanti colleghi stiamo provando a tagliar fuori dal lavoro da remoto che in questi 6 mesi ne hanno usufruito in una città in cui anche 10 km possono essere complicati da percorrere se non si abita in una zona ben servita dal trasporto pubblico.

Orario di lavoro: Inizio non prima delle 8.00 invece che delle 8:30. Come nell’arco della scorsa riunione abbiamo fatto presente che è impossibile applicare orari di lavoro diversi a colleghi che siano in presenza o telelavoro.

Giornate in presenza per i capo area: eliminata la previsione dei due giorni di presenza a settimana come da noi richiesto.

La riunione sul lavoro agile/da remoto si aggiorna oggi alle ore 15.

Infine, in riferimento alle **24 ore di formazione obbligatorie** invitiamo i colleghi ad accelerare i percorsi di formazione sulle Piattaforme Syllabus e Cyber Guru e ricordiamo che tali ore sono necessarie ai fini della valutazione della performance dell’anno 2024.

Roma, 3.12.2024

FP CGIL

Matteo Ariano

Alessandra Pone

UILPA

Ilaria Casali

Orlando Grimaldi