

---

## Le progressioni verticali e le Linee Guida per il lavoro agile, da remoto e coworking

In data 24 maggio 2024 è proseguito il confronto sulle progressioni verticali e sulle nuove linee guida in tema di lavoro agile, lavoro da remoto e coworking. In apertura ci sono state fornite alcune importanti comunicazioni su tematiche in sospeso: confermiamo che la perequazione dell'indennità di amministrazione dei colleghi ex Anpal saranno pagate entro giugno; l'accordo sulle risorse del PON Inclusion è alla certificazione di Funzione Pubblica così come l'accordo stralcio sulle progressioni economiche orizzontali per l'area dei funzionari.

Con riferimento alle **progressioni verticali** in deroga l'Amministrazione ha accolto le nostre proposte relative:

- al conteggio dell'anzianità di servizio al fine di farla decorrere non dal 1998, ma tenendo conto dei precedenti criteri di classificazione e quindi dei precedenti anni di servizio in Amministrazione;
- ai titoli di studio acquisiti verrà attribuito un punteggio pari a 21 per il diploma, 23 per lauree triennali e diploma universitari e 25 per le lauree magistrali, in luogo dei 16 per il diploma, 20 laurea triennale e diploma universitario e 25 inizialmente previsti;
- le ulteriori competenze professionali acquisite saranno valutate con un test a risposta multipla estratto da una banca dati, pubblicata con congruo anticipo rispetto al giorno di esecuzione del test, eliminando quindi la previsione sia del test che del successivo colloquio;
- sono stati inoltre eliminati gli ulteriori titoli di studio in quanto le progressioni in oggetto, per loro natura, sono in deroga e pertanto non è necessario attribuire ulteriori punti per titoli di studio per consentire a tutti di concorrere.

Nelle prossime settimane saranno avviate le procedure telematiche per l'acquisizione delle domande, i test dovranno essere sostenuti tra settembre e ottobre al fine di chiudere le procedure entro il 31.12.2024.

Con riferimento **al Lavoro agile/lavoro da remoto/coworking**, l'Amministrazione ci ha comunicato di aver accolto nelle Linee Guida molte delle proposte presentate unitamente a tutte le altre Organizzazioni Sindacali nei seguenti termini:

### **Lavoro agile:**

- 1) i dipendenti potranno usufruire del lavoro agile per 8 giorni al mese aumentabili a 9 nel caso di personale nelle condizioni di cui all'art. 18 comma 3 bis della L. 81/2017;

2) i giorni potranno essere fruiti continuativamente dal lavoratore e con riferimento al criterio della presenza in sede per 3 giorni a settimana, è inserita la locuzione “*fatti salvi gli istituti normativi e contrattuali*”;

3) Sono state ridotte le attività non smartizzabili che restano esclusivamente le attività di portineria, conduzione di veicoli di servizio, attività svolte dal consegnatario, fatte salve le attività ritenute smartizzabili dal dirigente; sono state pertanto escluse le attività svolte a turno poiché, come evidenziato, lo svolgimento del lavoro a turno consiste solo in un’articolazione oraria di una specifica attività e non in una attività;

4) Sono state inoltre ridotte, come richiesto, le ore di contattabilità a 4 (invece che 5) che dovranno essere distribuite sulla fascia antimeridiana e pomeridiana.

#### **Lavoro da remoto:**

1) Viene aperto anche a chi abbia patologie gravi debitamente certificate dal medico di medicina generale del lavoratore e sottoposto alla valutazione del medico competente che non prevedano riconoscimento della 104, ai genitori con figli di età inferiore a 12 anni, lavoratori caregiver, le donne in gravidanza e i lavoratori che dimorano abitualmente in luogo distante almeno 60 km dal luogo di lavoro. Sul punto abbiamo sottolineato che non è possibile fare riferimento al chilometraggio per evitare di escludere dall’uso di questo strumento lavoratori che vivano a 59 km di distanza: che la distanza si calcoli in base al tempo di percorrenza casa lavoro come già fatto in passato perché i km in una città come Roma non sono un indicatore utile per percepire l’effettiva difficoltà di percorrenza casa-lavoro;

2) È stata modificata la previsione secondo cui in caso di telelavoro domiciliare, la prestazione lavorativa deve essere svolta presso il proprio domicilio che doveva essere situato nell’ambito della Regione in cui è sita la sede di lavoro, introducendo che resta nelle possibilità del datore di lavoro consentire l’espletamento della prestazione lavorativa in Regione diversa. Non è chiaro per quali ragioni sia necessario inserire questa differenza geografica dato che la postazione di lavoro sarà verificata dall’Amministrazione con strumenti informatici e non con il sopralluogo in ogni domicilio dei dipendenti. Restiamo fermamente convinti che questa sia una previsione inutile, oltretutto pericolosa per il sopravvenire di disparità di trattamento legate al luogo di domicilio dei lavoratori.

**Coworking:** sono stati rivisti i punteggi attribuiti in fase di valutazione della domanda di coworking in riferimento alle distanze in km:

- da 60 ad 80 km verrà attribuito il punteggio 0,75;
- da 81 a 100 un punteggio pari a 1;
- da 101 a 150 un punteggio pari a 1,5;
- da 151 a 300 un punteggio pari a 2;
- oltre 300 km un punteggio pari a 3.

L’accordo avrà validità di un anno. L’Amministrazione ha specificato che si impegna sin da subito a dialogare con gli “Enti satellite” (Inl, Inail e Inps) per sottoscrivere accordi di reciprocità per la realizzazione del coworking nelle rispettive sedi.

Pur accogliendo con favore e apprezzando lo sforzo dell’Amministrazione nell’apportare le modifiche al documento originario sui vari punti critici segnalati dettagliatamente dal

documento unitario sottoscritto dalla OO.SS. al riguardo, ci saremmo aspettati uno sforzo aggiuntivo nell'accoglimento anche delle ulteriori segnalazioni inviate dalle OO.SS. che continuano, secondo noi, a meritare attenzione e condivisione:

- a) l'eliminazione della previsione dei giorni di lavoro agile per il personale dirigente;
- b) prevedere la stessa anzianità di servizio sia per l'accesso al lavoro agile che per il telelavoro domiciliare: l'accesso al lavoro agile, secondo l'Amministrazione, richiede l'assunzione da almeno 120 giorni, a differenza del telelavoro domiciliare che ne richiede 60: non si comprende la ragione di questa differenziazione e su questo l'Amministrazione perde un'altra occasione per diventare davvero attrattiva;
- c) l'impossibilità del recupero del giorno di lavoro agile/telelavoro e coworking qualora il lavoratore sia richiamato in sede per motivate esigenze di servizio;
- d) Maggiore flessibilità nella previsione del lavoro agile per il personale degli uffici di diretta collaborazione.

Le nuove linee guida avranno validità a partire dal 15 giugno 2024, pertanto saranno prorogati ulteriormente gli accordi vigenti per tutto il personale e chiaramente per il personale in condizioni di fragilità per potergli consentire di accedere poi al telelavoro a partire da metà giugno.

L'Amministrazione ha voluto più volte ribadire che si tratta di un documento sperimentale e che i prossimi mesi serviranno a monitorare l'andamento dei tre strumenti secondo le regole fissate: non è la prima volta che sentiamo queste parole e quindi vogliamo ricordare, come già fatto in passato, che le organizzazioni sindacali devono essere coinvolte sul tema prima di tutto nelle sedi a cui il CCNL affida il compito di trattarla, come l'Organismo paritetico ed il CUG ai quali, ultimamente, non è stato consentito di svolgere appieno la loro funzione, atteso che sono state convocate a testo già definito ed a cavallo delle riunioni del tavolo sindacale.

Roma, 24 maggio 2024

UILPA

**Ilaria Casali**

**Orlando Grimaldi**

FP CGIL

**Matteo Ariano**

**Alessandra Pone**