



Roma, 15 maggio 2026.

## COMUNICATO SINDACALE UNITARIO

Si è svolto nella giornata di ieri un nuovo incontro con l'Azienda.

L'incontro ha evidenziato rilevanti criticità sul piano del metodo. Il tavolo è risultato infatti eccessivamente dispersivo, in ragione del numero troppo elevato di argomenti inseriti all'ordine del giorno, circostanza che ha inevitabilmente impedito un approfondimento adeguato delle singole questioni e un confronto realmente utile e risolutivo.

Per tale ragione, abbiamo nuovamente rappresentato all'Azienda la necessità di adottare una modalità di interlocuzione più efficace, fondata su incontri programmati con congruo anticipo e soprattutto con ordini del giorno più contenuti e mirati, tali da consentire un esame serio e approfondito dei temi e una più ordinata definizione degli esiti.

In assenza di un cambio di impostazione, valuteremo nelle prossime settimane se sussistano ancora le condizioni per proseguire il confronto con modalità che, allo stato, non appaiono pienamente funzionali né alla qualità delle relazioni sindacali né alla concreta risoluzione delle questioni aperte.

Di seguito i punti affrontati nel corso dell'incontro:

---

### • **Telelavoro**

In materia di telelavoro, abbiamo ricordato di avere già trasmesso all'Azienda le nostre proposte, ribadendo la necessità di aprire un confronto di merito su tale istituto. La delegazione aziendale ci ha comunicato che tali proposte sono attualmente oggetto di valutazione da parte degli uffici competenti che stanno approfondendo la questione. Siamo pertanto in attesa di una nuova convocazione dedicata al tema.

---

### • **Profili professionali**

Sul tema l'Azienda ha riferito che è in corso un lavoro istruttorio interno finalizzato all'elaborazione di una proposta, ma che, allo stato, gli uffici non si ritengono ancora pronti ad avviare un confronto strutturato.

Abbiamo evidenziato l'evidente criticità di tale situazione, anche perché il protrarsi della fase preparatoria

continua a rinviare una discussione importante per l'inquadramento, la valorizzazione professionale e la chiarezza organizzativa.

Al tempo stesso, abbiamo sottolineato il carattere del tutto paradossale e strumentale delle ricostruzioni diffuse da altre organizzazioni sindacali, che hanno tentato di attribuire alle scriventi RSA la responsabilità di ritardi che dipendono invece esclusivamente dalla mancata definizione di una proposta aziendale pronta per il confronto (su questo come su altri temi).

---

## • IPO

Sul punto il tavolo ha registrato un arretramento della posizione aziendale rispetto agli impegni precedentemente assunti.

Nel precedente incontro, infatti, la delegazione aziendale, su nostra esplicita richiesta, si era impegnata a formulare una nuova proposta, in particolare al fine di dettagliare in modo più chiaro i criteri applicabili agli uffici a diretto riporto del Presidente.

Nel corso dell'incontro di ieri, invece, ci è stato comunicato che non verrà presentata alcuna nuova proposta aziendale.

Si tratta di una scelta che, a nostro avviso, segnala una evidente indisponibilità al confronto sostanziale su un tema che richiederebbe invece trasparenza, precisione dei criteri e verificabilità dei presupposti applicativi.

Alla luce di tale chiusura, abbiamo ribadito con fermezza che l'ultima proposta aziendale non è accettabile per queste RSA.

---

## • Travel Policy

Non sono emerse novità sostanziali.

L'Azienda ha comunicato che si impegna a riproporre nuovamente la questione all'Autorità di gestione, rinviando quindi eventuali sviluppi ad un momento successivo.

Abbiamo nuovamente evidenziato la grave criticità che la situazione attuale continua a rappresentare, sia per l'operatività aziendale sia per i lavoratori e le lavoratrici coinvolti.

In particolare, abbiamo segnalato come l'assetto oggi vigente rischi di determinare uno scarico improprio dei costi sul personale, con possibili ricadute sull'effettiva capacità dell'Azienda di garantire lo svolgimento delle attività istituzionali richieste dalla mission.

Seguiranno ulteriori aggiornamenti non appena l'Azienda fornirà riscontri più concreti.

---

## • Sicurezza

Sul tema della sicurezza, abbiamo posto con particolare nettezza il problema delle recenti misure organizzative adottate dall'Azienda per garantire la copertura delle sedi da parte degli addetti Antincendio e Primo Soccorso.

In merito abbiamo chiesto (anche con una nota a firma congiunta con le nostre RLS) all'Azienda:

**1)** l'incremento ulteriore del numero degli addetti designati per ciascuna sede, provvedendo alla formazione della totalità dei lavoratori (salvo che per la sede centrale di Roma, dove è presente un numero elevato di dipendenti), o comunque individuando almeno 10 addetti per unità e la relativa formazione, anche al fine di non comprimere i diritti dei lavoratori coinvolti nelle turnazioni;

**2)** la formalizzazione di procedure operative scritte per la gestione delle turnazioni finalizzate a:

- gestione delle assenze;
- verifica della copertura;
- gestione delle sedi temporaneamente scoperte;

**3)** riconoscimento, nell'ambito della contrattazione collettiva, di specifiche indennità di funzione per i Preposti e anche per gli Addetti alle squadre di emergenza in considerazione delle responsabilità e degli obblighi derivanti dalle funzioni attribuite.

Inoltre, ai Preposti, viste le responsabilità penali alle quali sono soggetti, dovrebbe essere garantita dall'azienda la copertura assicurativa per le tutele legali.

---

## • Piano di Sviluppo

L'Azienda ha comunicato che l'avvio è previsto entro l'estate.

Al momento non sono stati tuttavia illustrati ulteriori contenuti di dettaglio rispetto a quanto comunicato in precedenza.

Abbiamo pertanto chiesto di essere tempestivamente informati sui prossimi sviluppi, ritenendo necessario che il confronto sindacale accompagni tutte le fasi di implementazione di un processo che può avere effetti rilevanti sull'organizzazione e sulle prospettive di crescita del personale.

È stata inoltre richiesta la pubblicazione dei criteri che l'azienda adotterà, proprio nel rispetto del principio di trasparenza dettato dalla legge 33/2013.

---

## • **Lavoratori fragili e lavoratori con disabilità**

Sul tema dei lavoratori fragili e dei lavoratori con disabilità, l'Azienda ha comunicato che il Disability Manager ha avviato la propria attività in materia di accomodamenti ragionevoli, prendendo in carico alcune prime situazioni.

Abbiamo preso atto dell'avvio di tale funzione, riservandoci di valutarne l'effettiva operatività sulla base dei casi concreti e degli esiti che emergeranno.

Si tratta di un tema che richiede particolare attenzione, continuità di monitoraggio e soluzioni tempestive, in coerenza con i principi di inclusione, pari opportunità e adeguatezza delle condizioni di lavoro.

---

## • **Sistema di valutazione**

In merito l'Azienda ha rappresentato che dall'analisi delle valutazioni sarebbero emersi riscontri complessivamente positivi, evidenziando che in media ai dipendenti è stato riconosciuto oltre il 98% del PDR.

Pur prendendo atto di tale dato, abbiamo osservato che ciò non esaurisce le criticità presenti nel sistema.

Abbiamo quindi formulato due richieste precise.

La prima riguarda la necessità di rendere più chiara, dettagliata e strutturata la procedura di contraddittorio, affinché il lavoratore possa esercitare in modo pieno ed effettivo il proprio diritto a comprendere, contestare e richiedere riesame delle valutazioni ricevute.

La seconda concerne la necessità di formalizzare in modo esplicito gli indicatori che costituiscono la base della valutazione dei comportamenti organizzativi, così da ridurre margini di opacità interpretativa e garantire maggiore trasparenza, oggettivazione e verificabilità del giudizio.

---

## • **Incarichi extra-istituzionali**

In materia abbiamo preso atto della posizione aziendale secondo cui il Regolamento sarebbe, dal punto di vista giuridico, conforme alla normativa di riferimento.

Pur registrando tale affermazione, abbiamo richiesto ulteriori chiarimenti su alcuni profili che riteniamo tuttora problematici.

In particolare, abbiamo chiesto un approfondimento sul concetto di potenziale conflitto di interessi, che appare meritevole di una delimitazione più precisa e meno suscettibile di applicazioni estensive.

Abbiamo inoltre domandato di conoscere quale sia la soglia di reddito oltre la quale l'Azienda ritenga di non poter autorizzare lo svolgimento di attività ulteriori, ritenendo necessario che un simile criterio, ove utilizzato, sia reso esplicito e conoscibile.

Un'ulteriore osservazione ha riguardato le professioni ordinistiche, per le quali il precedente Regolamento non prevedeva necessità di autorizzazione.

Abbiamo evidenziato che, in questo caso, sarebbe stato opportuno prevedere una fase transitoria, sia per consentire un adeguamento ordinato dei lavoratori interessati, sia per evitare applicazioni improvvise di nuove prescrizioni a situazioni già in essere.

Abbiamo infine osservato che, proprio in considerazione delle peculiarità proprie delle professioni ordinistiche, sarebbe opportuno predisporre un format di domanda differenziato rispetto a quello utilizzabile per rapporti di lavoro o consulenza, trattandosi di attività che presentano caratteristiche giuridiche e professionali non sovrapponibili.

---

## • Parcheggi

Sul tema dei parcheggi, abbiamo rappresentato che qualunque scelta organizzativa destinata a produrre effetti concreti sulle condizioni di lavoro e sugli oneri gravanti sul personale dovrebbe essere preceduta da un confronto preventivo con le organizzazioni sindacali.

Abbiamo in particolare chiesto che vengano previsti parcheggi a consumo in tutte le sedi nelle quali emerga un effettivo fabbisogno, ritenendo che il tema non possa essere affrontato in maniera uniforme e astratta, ma debba essere calibrato sulle esigenze reali delle diverse sedi e del personale che vi presta servizio.

---

Nel complesso, il tavolo ha confermato la presenza di numerosi dossier ancora aperti, molti dei quali si trovano in una fase interlocutoria o comunque non accompagnata, ad oggi, da proposte aziendali sufficientemente definite per consentire un confronto compiuto.

Resta quindi confermata la nostra valutazione critica sul metodo che ci pare si intenda seguire; un ordine del giorno troppo ampio rischia di trasformare il tavolo in un momento informativo generico, poco funzionale ad approfondire ed affrontare le questioni e scarsamente efficace sul piano degli esiti.

Per questo motivo, insistiamo sulla necessità di una diversa organizzazione degli incontri, con convocazioni con congruo anticipo, invio di eventuale documentazione preventiva, un numero limitato di argomenti all'ordine del giorno per ciascun incontro e verbalizzazione delle riunioni.

Alla luce dell'andamento che registreremo, ci riserviamo di valutare se sussistano le condizioni per proseguire utilmente il confronto.