



Roma, 17.02.2026

## COMUNICATO SINDACALE UNITARIO

Le Scriventi OO.SS. ritengono necessario riprendere con forza e determinazione il confronto negoziale con l'Azienda, in quanto risultano essere ancora troppe le criticità rimaste in sospeso e, tra queste, la gestione del ciclo di valutazione chiuso il 5 febbraio, che rappresenta un elemento di riflessione e attenzione che non può essere ignorato.

Abbiamo rilevato profonde criticità nell'intero processo valutativo, che ha evidenziato una palese incapacità aziendale nel condurre il percorso secondo criteri oggettivi. La falla metodologica è emersa già nella fase di formulazione degli obiettivi, dove la mancata applicazione dei criteri coerenti con la metodologia SMART, ha prodotto obiettivi "extra" spesso estranei ai compiti reali e privi di misurabilità. A questo si è aggiunto un monitoraggio carente, con rare verifiche intermedie e chiarimenti forniti solo a ridosso delle scadenze.

Entrando nel merito degli esiti, rileviamo una distorsione metodologica significativa nella scala utilizzata (Scarso, Abbastanza, Molto, Eccellente). La fuga sistematica dei responsabili verso i "valori mediani" conferma le preoccupazioni espresse dalle OO.SS. in fase negoziale: sia in merito alla gradazione della scala a quattro valori e, in particolare, sul valore "eccellente", sia rispetto alla richiesta da parte nostra che ogni punteggio fosse motivato, mentre l'Azienda ha insistito nel limitare l'obbligo di motivazione ai soli valori estremi (scarso ed eccellente). Tutto ciò ha favorito una scorciatoia ai valutatori per evitare un reale confronto, rendendo la metrica priva di aderenza alla realtà professionale.

È palese la contraddizione di un sistema in cui il premio integrale scatta solo con tutti i livelli di "Eccellenza", che sono stati raramente attribuiti, e viene associato erroneamente a performance "straordinarie" anziché al pieno e corretto svolgimento delle attività. Il "veleggiare nel mezzo" da parte dei responsabili ha impedito alle lavoratrici e ai lavoratori di percepire la quota massima del premio: una conseguenza che, pur pesando attualmente per il 5%, delinea una strategia al ribasso.

Infine, denunciemo con forza il silenzio aziendale sul diritto al contraddittorio. L'Azienda ha omesso di formalizzare le procedure di contestazione: ricordiamo che l'Allegato 5 del CCAL garantisce a ogni lavoratore il diritto di ricorrere contro esiti non condivisi, coinvolgendo il Responsabile Diretto, il Dirigente di I Livello e richiedendo la presenza di un rappresentante RU come verbalizzante. Invitiamo tutte le lavoratrici e i lavoratori a esercitare questo diritto e, l'azienda a formalizzare il processo come delineato dal CCAL.

Segnaliamo inoltre la mancata condivisione di quanto previsto dal punto 5 dell'Accordo sul Premio di risultato, che dispone che entro il 13 febbraio 2026, con idonei riscontri documentali aziendali, deve essere verificato

l'incremento degli obiettivi al fine di poter beneficiare del trattamento fiscale agevolato (criterio dell'incrementalità).

Parallelamente, riteniamo improrogabile affrontare il tema della revisione dei profili professionali. È stato richiesto all'Azienda un monitoraggio completo sull'andamento delle istanze presentate dai dipendenti per l'attribuzione non corretta dei profili professionali (numero richieste totali, esiti positivi e negativi). Tale elenco non è mai pervenuto alle OO.SS. Continuano però a pervenirci segnalazioni relative a criticità ancora irrisolte. Si segnala una grave disegualianza adottata dall'azienda dopo l'attribuzione dei profili professionali che, su segnalazione dei responsabili, ha sanato alcune casistiche, apportando modifiche al profilo attribuito in prima istanza. In seguito, invece, l'azienda ha rimandando la risoluzione dei casi ad una nuova elaborazione dei profili professionali, a cura di un tavolo tecnico.

Questo tavolo tecnico, richiesto già in fase di negoziato, è composto dall'Ufficio Risorse Umane e un rappresentante per ogni OO.SS. con il compito di ridefinire e aggiornare i profili professionali o crearli ex novo, affinché le persone possano realmente trovare una corrispondenza con le attività che svolgono.

Sul tema dell'Indennità di Posizione Organizzativa (IPO), le OO.SS. hanno formalmente rigettato la proposta aziendale di accordo poiché ignora i principi cardine della nostra controproposta. Non possiamo accettare un impianto che snatura la logica dell'equità: contestiamo una ripartizione che non poggia su criteri oggettivi e misurabili, dove la metodologia di calcolo non viene applicata in modo trasparente e uniforme per tutte le posizioni. La mancanza di parametri chiari per ogni ruolo genera disegualianze ingiustificate che il Sindacato non può legittimare. La nostra posizione è chiara: a una maggiore responsabilità deve corrispondere una maggiore e congrua retribuzione, che sia riconosciuta a partire dalla data della nomina come previsto dal vigente CCAL; pertanto, siamo in attesa di una nuova proposta da parte aziendale adeguata ai rilievi posti.

Sul fronte della gestione trasferte, rileviamo un'urgenza assoluta di fare chiarezza con la definizione della nuova Travel Policy. L'attuale confusione regolamentare sta producendo gravi difficoltà operative soprattutto dove i mezzi pubblici sono carenti, costringendo di fatto le lavoratrici e i lavoratori anche ad utilizzare il proprio veicolo senza rimborsi né tutele assicurative adeguate.

Riteniamo non più rimandabile una revisione dell'accordo sul Telelavoro. Lo strumento dello Smart Working, per scelta aziendale, non riesce a coprire casistiche personali e familiari complesse che richiedono soluzioni più stabili. In particolare, è necessario superare l'attuale rigidità dell'Art. 9, che impone la decadenza automatica dal telelavoro in caso di mancato rientro, senza considerare giustificativi legittimi come malattia o ferie. Chiediamo che questo automatismo venga rimosso e che il Telelavoro sia riconosciuto anche come uno strumento di "accomodamento ragionevole", supportato dal Disability Manager - figura al momento mitica non essendo mai seguita al job posting una effettiva nomina.

Sulla tutela della fragilità e disabilità, contestiamo duramente l'esclusione del Medico Competente nella definizione dello status delle lavoratrici e dei lavoratori e la scelta discriminatoria di impedire ai fragili la piena partecipazione alla vita lavorativa, impedendo loro persino l'accesso alle sedi per recuperare dalle postazioni effetti personali. Gli accordi di lavoro agile devono essere strumenti di inclusione, non di isolamento, e devono

vedere il ruolo attivo del Disability Manager per garantire gli opportuni accomodamenti ragionevoli.

Denunciamo inoltre l'interpretazione arbitraria dell'Azienda che esclude i nuclei monogenitoriali con figli maggiorenni dai giorni aggiuntivi di smart working: nell'accordo non è prevista la minore età dei figli ma solo la condizione di monogenitoriali; pertanto, è inaccettabile che senza alcun confronto con le OO.SS. l'azienda abbia proceduto ad interpretazioni unilaterali sul CCAL, anche in questo caso.

Sul fronte della conciliazione vita-lavoro, giudichiamo inammissibile il dimezzamento delle fasce orarie differenziate (passate da 4 a 2) senza alcun confronto preventivo con le OO.SS.: una contrazione che limita la flessibilità e danneggia l'organizzazione personale dei colleghi. Allo stesso modo, esigiamo l'immediata operatività delle ferie solidali: è un diritto contrattuale (Art. 34) già richiesto da molti ma colpevolmente bloccato dall'azienda.

Infine, è indispensabile normare con procedure trasparenti la gestione delle chiusure aziendali delle sedi inagibili, evitando che chiusure straordinarie ricadano confusamente sui lavoratori, così come attenzionare le sedi territoriali che presentano diverse criticità.

In considerazione dei tanti temi da affrontare, delle molte interpretazioni unilaterali nell'applicazione del CCAL, le OO.SS. richiedono la calendarizzazione di incontri specifici per affrontare tutte le questioni ancora aperte e non più rimandabili.

**RSA FISAC CGIL FIRST CISL UILCA UIL**