



Roma, 27 febbraio 2026

COMUNICATO SINDACALE UNITARIO

Si è svolto ieri un incontro con l'Azienda rappresentata dalla Presidente, coadiuvata oltre che dal suo staff, dalla responsabile delle Risorse umane e dal Responsabile degli affari legali.

La discussione si è sviluppata sostanzialmente sui temi rappresentati nell'ultimo comunicato sindacale (IPO; Esito processo valutativo PDR; revisione dei profili professionali; gestione trasferte; revisione accordo telelavoro in funzione della tutela della fragilità e disabilità; conciliazione vita-lavoro) rispetto ai quali riportiamo di seguito quanto emerso:

Indennità di Posizione Organizzativa (IPO)

In apertura dell'incontro l'azienda ha reiterato la proposta presentata nel corso della precedente riunione, ignorando completamente i principi posti alla base della nostra controproposta basata sulla richiesta di definire criteri oggettivi e misurabili con una metodologia di calcolo da applicare in modo trasparente e uniforme per tutte le posizioni organizzative. Per queste ragioni la proposta è stata nuovamente rigettata della OO.SS.

Esito del processo di valutazione del PDR in relazione ai comportamenti organizzativi

In questo caso specifico l'azienda ha rigettato le critiche esposte nel nostro comunicato del 17.02.2026, facendo presente che solo 5 lavoratori hanno fatto ricorso al diritto di contraddittorio (All. 5 del CCAL). Segnaliamo però che l'esiguo numero di richieste di contraddittorio è dovuto al fatto che la maggior parte delle persone non sono state informate dall'azienda di come si sarebbe dovuta svolgere tale richiesta che prevede anche la presenza di risorse umane con funzione verbalizzante. Molti colloqui tra valutato e responsabile, pertanto, sono avvenuti in modo informale e ciò fa supporre che il numero di richieste sia molto più alto.

Al di là di questo aspetto, sul sistema valutativo rimangono interamente le perplessità già espresse dalle OO.SS. nel comunicato citato.

Travel Policy / Gestione delle trasferte

L'azienda ha tenuto ad informarci che condivide sostanzialmente le criticità poste dalle OO.SS. in merito, ma ha ribadito che questa questione è in mano all'Autorità di gestione che ad oggi, nonostante i vari solleciti che ci sono stati riferiti, non hanno trovato apertura alcuna da parte della stessa. Al di là delle responsabilità nel merito, che cristallizzano nei fatti una situazione di oggettiva difficoltà operativa per le lavoratrici e i lavoratori, riteniamo che questo argomento vada affrontato con maggiore determinazione in quanto dirimente per il corretto espletamento della mission aziendale e delle attività operative sui territori.

Revisione dei profili professionali

In ordine al processo di revisione dei profili professionali, le OO.SS. hanno appreso che si sono concluse le interlocuzioni con le lavoratrici e i lavoratori che hanno richiesto, tramite lo sportello virtuale, chiarimenti, dubbi e perplessità rispetto all'assegnazione del profilo. Ci è stato comunicato che le richieste prevenute sono state complessivamente **114** di cui, circa 15 sono state sanate *ab origine* e altre **44** saranno sanate a breve attraverso il riconoscimento della revisione del profilo professionale. L'azienda ha fatto presente che darà comunicazione a tutti i lavoratori interessati sull'esito delle richieste. In funzione di questo le OO.SS. ritengono necessario dare seguito al tavolo tecnico per la ridefinizione dei profili professionali che devono necessariamente essere maggiormente attinenti alle reali attività aziendali.

Tutela della fragilità e della disabilità

Nel merito, è stato riportato dall'azienda che, oltre ad avere adempiuto alla nomina del Disability manager, verrà sottoposto alle OO.SS. una nuova proposta di accordo sul telelavoro che dovrebbe portare a superare le criticità e le problematiche denunciate già nel precedente comunicato sindacale. Le modifiche da noi proposte dovrebbero superare le attuali rigidità per rendere questo strumento maggiormente rispondente alle necessità dei lavoratori con situazioni personali e familiari complesse.

A conclusione della riunione, l'azienda ha inteso darci comunicazione circa Assesment e Piano di Sviluppo. Abbiamo appreso che l'azienda sta valutando di ricorrere a un ente terzo (preferibilmente università) per realizzare l'assesment del personale. Nelle intenzioni aziendali tale processo procederebbe in parallelo con il Piano di Sviluppo che, a sua volta, slitterebbe verosimilmente a settembre 2026.

Su questo tema specifico le scriventi OO.SS. ritengono che ancor prima di dare avvio ad un possibile assesment per il personale sia necessario procedere ad una puntuale ridefinizione dei profili professionali ad oggi non aderenti alla realtà aziendale. Inoltre, non ci è affatto chiaro, quale sia la relazione tra assesment e piano di sviluppo.

Avremmo voluto chiedere il senso di questa scelta, peraltro a valle di un processo di valutazione che l'azienda ha appena concluso e ritenuto soddisfacente, ma su cui le scriventi OO.SS. hanno riscontrato criticità sia nel merito che nel metodo.

Purtroppo, il tempo contingentato della riunione non ci ha permesso di approfondire tutti gli argomenti che devono necessariamente essere affrontati in un prossimo incontro.

RSA FISAC CGIL, FIRST CISL, UILCA UIL