



Roma, 28 aprile 2026

COMUNICATO SINDACALE UNITARIO

Le RSA FISAC CGIL, FIRST CISL e UILCA UIL informano che sono state convocate, per la giornata di domani, dall'Azienda per un incontro specifico sul tema del telelavoro.

Le Scriventi hanno prima comunicato e poi ribadito all'Azienda che, a seguito della proclamazione dello stato di agitazione da parte dell'Assemblea generale delle lavoratrici e dei lavoratori, e a fronte delle numerose questioni ancora aperte, non è opportuno affrontare un singolo argomento isolatamente, senza prima definire una calendarizzazione complessiva dei tavoli di confronto sui diversi temi segnalati dalle lavoratrici e dai lavoratori.

La richiesta sindacale è stata quindi molto chiara: prima di procedere ai singoli tavoli di merito, occorre concordare un calendario complessivo che consenta di affrontare in modo ordinato e trasparente tutte le questioni aperte, superando una fase di stallo nelle relazioni sindacali.

Coerentemente con questa impostazione, le Scriventi hanno chiesto la condivisione di una calendarizzazione complessiva dei tavoli, con tempi certi e temi definiti, al fine di affrontare in modo organico tutte le questioni aperte ed evidenziate dai lavoratori, tra cui:

- **travel policy:** la richiesta di confronto è legittima perché il tema incide concretamente sulle condizioni di svolgimento della prestazione, ed è tuttora oggetto di una diffida sindacale ex art. 28, notificata il 24 novembre 2024, in quanto contiene modifiche unilaterali che incidono sulla sede di lavoro e su istituti contrattuali, in violazione dell'art. 4 del CCAL. Inoltre, il CCAL disciplina espressamente la materia delle trasferte e dei relativi istituti economici;
- **IPO:** la richiesta di confronto è motivata dal fatto che non sussistono, allo stato, i presupposti per la sottoscrizione della proposta aziendale. L'azienda dispone già di strumenti normativi idonei per il riconoscimento delle attività svolte, quali la corresponsione dell'indennità per funzioni tecniche prevista dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 e dall'allegato I.10, come chiarito dall'ANAC per le società a controllo pubblico e in house. Inoltre, continuare a utilizzare professionalità interne senza un adeguato riconoscimento non è accettabile;
- **revisione dei profili professionali:** il confronto è pienamente legittimo perché il CCAL richiama espressamente le modifiche dell'ordinamento professionale tra le materie di rilievo sindacale. Tuttavia, l'azienda ha applicato tali disposizioni attraverso interpretazioni unilaterali del CCAL, alterandone il senso e svuotandone il contenuto.
- **sistema di valutazione:** la richiesta è fondata sulle criticità emerse (a proposito della concentrazione dei giudizi sui valori intermedi da parte dei responsabili e mancanza di misurabilità dei comportamenti organizzativi), nonché sul fatto che valutazione delle prestazioni e premio di risultato rientrano tra le materie disciplinate dal CCAL;
- **accordo sul telelavoro:** il confronto è legittimo, trattandosi di materia espressamente regolata dal CCAL;
- **modalità e tempi di attuazione del piano di sviluppo:** la richiesta è motivata dal fatto che il Piano, richiamato nell'Allegato 1 del CCAL, produce evidenti effetti sull'organizzazione del lavoro e sui percorsi professionali. Tale procedura richiede il massimo della trasparenza;
- **situazione delle lavoratrici e dei lavoratori fragili e con disabilità, adozione degli accomodamenti ragionevoli:** il confronto è pienamente legittimo perché riguarda tutela della salute, inclusione, organizzazione del lavoro e concreta attuazione dei diritti, in coerenza con quanto previsto dal CCAL in materia di tutela delle persone con disabilità. Le OO.SS. prendono atto che, dopo circa dieci mesi, l'azienda ha proceduto alla nomina del Disability

Manager;

- **misure organizzative aziendali per turni addetti Antincendio e Primo Soccorso:** avanziamo questa richiesta di confronto e chiarimento alla luce delle diverse sollecitazioni ricevute in queste ultimi giorni;
- **parcheggi presso le sedi:** la richiesta di confronto è motivata dalle ricadute concrete sulle condizioni di lavoro (anche per lavoratori con disabilità) e dalla necessità di evitare disparità di trattamento tra sedi e tra lavoratori, essendo stato introdotto come misura conciliativa e di welfare aziendale;
- **procedura sugli incarichi extra-istituzionali e modalità di rilevazione del potenziale conflitto di interessi:** il confronto è opportuno in quanto tali procedure incidono sull'attività lavorativa e richiedono chiarezza, trasparenza e uniformità applicativa nei confronti del personale.

Purtroppo, le Scriventi ad oggi devono registrare che, a fronte di questa richiesta, l'Azienda ha invece scelto di restringere unilateralmente il confronto, sostenendo che solo alcuni temi sarebbero suscettibili di trattazione, limitando di fatto il confronto ai soli tavoli su telelavoro (29 aprile) e profili professionali (14 maggio).

Queste RSA ritengono che, in un quadro di corrette relazioni sindacali, non possa essere l'Azienda a decidere in assoluta autonomia quali problemi delle lavoratrici e dei lavoratori meritino confronto e quali no.

Le RSA hanno quindi ribadito all'Azienda che la propria disponibilità al confronto resta piena, ma esclusivamente a condizione che si apra un percorso ordinato di calendarizzazione di tutti i tavoli che le parti riterranno necessari, senza esclusioni unilaterali.

Restano quindi confermate le ragioni dello stato di agitazione, che nasce proprio dall'accumularsi di questioni irrisolte e dall'assenza, fino ad oggi, di un confronto complessivo adeguato.

Le Scriventi continueranno a sostenere in tutte le sedi opportune la richiesta di un confronto serio, rispettoso e coerente con le istanze espresse dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Le lavoratrici e i lavoratori saranno informate/i sulle iniziative di mobilitazione che si renderanno necessarie nelle prossime assemblee.

RSA FISAC CGIL - FIRST CISL - UILCA UIL