



LA BOZZA DEL NUOVO E TRUFFALDINO REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE 2025 E IL CONTRATTO INTEGRATIVO: ALTRO FUMO NEGLI OCCHI E DISCRIMINAZIONI PER I LAVORATORI.

All'origine del disastro attuale c'è la sottoscrizione del vergognoso contratto nazionale Funzioni Centrali 2022-24 (con perdita del 10% del potere d'acquisto) da parte di 4 sindacati "gialli" (quelli le cui azioni sono, volontariamente o meno, funzionali agli interessi della controparte): la Cisl e i 3 satelliti sedicenti autonomi ma di fatto filogovernativi (stanno con chi comanda, chiunque sia).

La Cisl rivendica orgogliosamente, MA NON è L'UNICA, con la tracotanza che le è propria, la paternità della norma antidemocratica (articolo 7 dello stesso CCNL) che esclude dalla contrattazione integrativa le organizzazioni – pur maggiormente rappresentative – che non sottoscrivano il contratto nazionale.

I tre satelliti tentano di fingersi contrari, ma nessuno di loro ha mosso un dito o speso una parola per rimuovere quella odiosa norma. Il CCNL è stato firmato a maggioranza rissicatissima: sarebbe bastato che una sola organizzazione vincolasse la propria firma alla rimozione dell'articolo 7 e il problema sarebbe stato risolto.

Ma nulla di tutto ciò è avvenuto.

Letti i comunicati con cui alcuni sindacati presentano i risultati della recente trattativa *su lavoro agile e contratto integrativo* di cui i risultati, è bene scriverlo, non derivano dal recente CCNL (che non ha portato nessun beneficio economico, come sopra riportato), ma da istituti introdotti e pertanto attivi e fruibili nel CCNL 2019-2021 (lavoro agile, coworking, progressioni verticali in deroga, banca delle ore, diritto allo studio, elevate professionalità) e firmato anche dalla USB PI Interno, riportiamo di seguito le sintetiche "novità":

1)BANCA DELLE ORE E PERMESSO STUDIO: nulla di nuovo, riportati precedenti accordi;

2)PROGRESSIONI VERTICALI

Per il 2026 sono confermate **200** di cui 165 dall'area degli assistenti a quella dei funzionari e 35 dall'area degli operatori a quella degli assistenti;

3) ELEVATE PROFESSIONALITÀ (50 posti)

Per il 2025 è previsto un prossimo concorso pubblico **per 10 posti**, 3 dei quali riservati al personale già in servizio. Per il 2026 ci sarà un analogo concorso **per 40 posti**, 20 dei quali saranno riservati ai vincitori delle progressioni verticali.

4)REGOLAMENTO LAVORO AGILE.(Si allega ns nota del 19.05.25 sui diritti negati e tutela alla salute.)

Ad una prima lettura, la bozza del nuovo regolamento sembrerebbe presentare qualche debole novità, ma il problema fondamentale essenzialmente è uno solo: permane una forte discrezionalità da parte dei dirigenti degli uffici nella "gentile" concessione del lavoro agile, che ancora è ben lontano dall'essere il DIRITTO tanto decantato dai suddetti sindacati gialli.

Addirittura all'articolo 9 siamo saltati sulla sedia, leggendo che il dirigente "valuta le condizioni per lo svolgimento dell'attività in modalità agile stabilite all'articolo 5 e, per quanto riguarda gli uffici dell'amministrazione della Pubblica Sicurezza anche i profili di particolare riservatezza delle materie trattate ai fini delle esigenze di tutela dell'ordine e sicurezza pubblica". Dunque un elemento sicuramente peggiorativo che non era presente nel regolamento del 2024, un utilissimo ASSIST regalato dai sindacati gialli a questori e dirigenti di polizia, che rischia di rendere più difficile la vita ai colleghi che hanno la sfortuna di lavorare negli uffici di PS.

Gli accordi individuali in essere dovranno essere sostituiti da nuovi accordi al fine di recepire le innovazioni presenti nel nuovo regolamento, entro trenta giorni dalla sua entrata in vigore (quindi quasi in settembre, sic!).



“L’eventuale diniego, anche parziale, di ammissione al lavoro agile deve essere adeguatamente motivato in **conformità all’art. 5** e comunicato sia al lavoratore richiedente, entro 10 giorni, con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta, **sia al Dipartimento per l’Amministrazione generale, per le politiche del personale dell’Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie**”.

Inoltre presso ogni prefettura, ufficio di ps sede di rsu e dipartimento è istituito un organismo composto dall’amministrazione e dalle oo.ss. firmatarie del ccnl con il compito di effettuare l’analisi delle criticità emerse, al fine di introdurre eventuali correttivi. Secondo i sindacati firmatoli, si tratterebbe **“di un istituto innovativo e partecipativo a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori, per il tramite delle rappresentanze sindacali locali, che potrà risultare utile per verificare il rispetto delle regole sul lavoro agile da parte dei dirigenti. A livello nazionale è istituito, altresì, un tavolo sindacale per l’approfondimento di questioni di carattere generale”**

Peccato che senza un vero potere contrattuale e un carattere realmente vincolante, tutto questo sia fumo negli occhi e perdita di tempo in tavoli privi di qualsiasi capacità negoziale. Ricordiamo che già nel vecchio regolamento era presente la clausola di salvaguardia (motivazione scritta del diniego) che è risultata inefficace, figuriamoci il monitoraggio tramite RSU, che, lo ripetiamo, rimane **PRIVO DI POTERE CONTRATTUALE**.

Contrattazione integrativa decentrata – a livello territoriale saranno oggetto di contrattazione di sede i criteri di adeguamento di quanto definito dagli articoli 3 e 11 del regolamento

ARTICOLO 3 Lavoro agile e lavoro da remoto (coworking).

Casi di priorità per l’accesso Ai sensi dell’art... dell’accordo integrativo stipulato in data... che ha previsto i criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, si indicano di seguito i casi in cui i lavoratori possono beneficiare di priorità nell’accesso alle predette tipologie di lavoro: 1) In tutte le ipotesi in cui il diritto di priorità è previsto dalla normativa vigente: a) Lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della legge n.104/1992; b) Lavoratori “caregivers familiari” ai sensi dell’art.1, comma 255 della legge 205/2017; c) Lavoratori e lavoratrici con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità di cui all’art.3 comma 3 della legge n.104/1992. 2) Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 1, lett. a), i lavoratori che documentino, mediante certificazioni rilasciate da strutture sanitarie pubbliche, particolari personali esigenze di salute, anche temporanee. 3) Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 1, lett. b), i lavoratori che documentino, mediante certificazioni rilasciate da strutture sanitarie pubbliche, particolari e familiari (il coniuge, il convivente more uxorio, l’unito civilmente, il genitore, il figlio o la figlia, il fratello o la sorella) esigenze di salute, anche temporanee. 4) Lavoratori che prestino servizio in una sede distante oltre i 150 Km (andata e ritorno) dal luogo di residenza.

ARTICOLO 11 Casi di estensione del numero di giornate rese in smart working

1. Per i dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui all’art. 3, punto 1 lett. a) e punto 2, con l’accordo individuale è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile (smart working) rispetto a quelli previsti dall’art. 7, comma 1. 8 giorni ai lavoratori che documentino particolari condizioni di salute, nonché 4 giorni ai colleghi caregivers. Ulteriori 2 giorni ai lavoratori con sede di servizio distante oltre 150 km (andata e ritorno).

5) COWORKING rimane ANCORATO a n. 5 giornate come nell’accordo sperimentale, massimo 3 persone per sede, ad esclusione del personale del Dipartimento di P.S. e dei Vigili del Fuoco. L’amministrazione renderà note le 40 sedi autorizzate e il testo definitivo, e contestualmente prendiamo atto delle dichiarazioni di molti colleghi che hanno portato avanti la campagna RSU delle suddette sigle, i quali non sono affatto contenti ed insoddisfatti.

Rimaniamo sempre a disposizione per eventuali problematiche connesse al luogo di lavoro.

Invitiamo tutti i lavoratori alla riflessione, nonostante la pausa estiva. Le prove che ci attendono con l’imminente autunno saranno particolarmente complesse e impegnative.

Roma, 12 agosto 2025

USB PI – Coordinamento Nazionale Ministero Interno



Al Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione in Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie Ufficio IV - Relazioni Sindacali

All'Organismo paritetico per l'innovazione del Ministero dell'Interno

Al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero dell'Interno

E, p.c.

Al Ministero per la Pubblica Amministrazione

Al Ministero per la Disabilità

Alla Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

Oggetto: Contrattazione integrativa sullo smart working (e diritti negati). Tutela della salute, della famiglia, mobilità e disparità di trattamento del personale civile non dirigente contrattualizzato con l'Amministrazione.

La scrivente O.S.USB PI, a seguito di numerose segnalazioni da parte dei colleghi afferenti a questo Dicastero, ci tiene a voler rappresentare le loro sacrosante attese e spettanze in ordine allo smart working.

Il CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 in vigore, stabilisce nuovi limiti e criteri di applicazione per il lavoro agile, fornendo così una regolamentazione più chiara dell'istituto.

La novità più importante è la rimozione del principio di prevalenza della sede fisica di lavoro, che consente finalmente una maggiore flessibilità per i lavoratori della PA.

Infatti, l'articolo 13, co. 3 del CCNL stabilisce che "l'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Nella fattispecie, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale".



Ebbene, come specificato in premessa, l'Amministrazione civile dell'Interno, anziché rispettare quanto stabilito e garantito costituzionalmente, a livello normativo sia europeo che nazionale, nonché a livello di contrattazione nazionale, e prevederne un'applicazione effettiva e celere con un'adeguata contrattazione integrativa, dopo la minaccia di ridurre a due giornate al mese il lavoro agile, ha "magnanimamente" acconsentito alla proroga del "vecchio" regolamento per il lavoro agile, non modificandolo minimamente.

Sono, infatti, oggetto di contrattazione integrativa i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto, ex art. 7, lett ae), del CCNL.

Dunque, da quanto appurato, l'Amministrazione non ha rispettato né fatto rispettare ai propri dirigenti, tra le altre previsioni, neanche quanto è espressamente previsto nel nuovo CCNL FC 2022-2024 in merito al superamento del limite della prevalenza del lavoro in presenza e soprattutto a quanto stabilito con riferimento a quei lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità.

Soprattutto, come già detto, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa.

L'Amministrazione, pertanto, ha disconosciuto volutamente il ruolo della contrattazione integrativa e, de facto, decide unilateralmente sotto la scure di minacce più o meno velate.

È appena il caso di ricordare che il diritto alla salute, fisica e psichica è un diritto costituzionalmente riconosciuto e garantito.

È inoltre opportuno ricordare che anche la famiglia è tutelata dalla stessa Costituzione. È, dunque, anche al rispetto della salute e della famiglia, che tendono i concetti di conciliazione vita-lavoro, stress lavoro-correlato, burnout.

L'Amministrazione non può ignorare le politiche per la conciliazione vita lavoro, introdotte nell'ordinamento italiano attraverso la legge 8 marzo 2000, n. 53 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città") e volte a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

L'Amministrazione pare ignorare la normativa europea e nazionale connessa al concetto di stress lavoro-correlato.

Così come allo stesso modo pare ignorare il rischio di burnout. Il burnout sta per esaurimento o surriscaldamento, e indica lo stress provato al lavoro che determina un logorio psicofisico ed emotivo fino a portare in alcuni casi al "malfunzionamento" della persona. Nel senso che fisicamente e/o mentalmente il lavoratore non riesce più a ricaricare le energie, quindi il suo funzionamento fisico ed emotivo viene compromesso.

Questo irreparabilmente ha conseguenze sulla resa lavorativa, ma soprattutto sulla sua persona e i suoi cari.



L'Amministrazione con il suo grave atteggiamento dimostra di voler ignorare la contrattazione nazionale ed integrativa.

Anche sul delicato tema della mobilità, con il suo incedere contraddittorio e depistante, dimostra di continuare a trattare i dipendenti dell'amministrazione civile come veri e propri servi della gleba.

Gli ultimi dopo la Carriera prefettizia, dopo la Polizia di Stato e dopo i Vigili del Fuoco.

Del resto è evidente che i dipendenti dell'Amministrazione civile dell'Interno siano fra i più bistrattati tra i dipendenti delle Amministrazioni Centrali.

Infatti sono tra i pochissimi a non avere alcuna forma di polizza sanitaria integrativa, una forma di copertura che si aggiunge al Servizio Sanitario Nazionale (SSN), offrendo quindi ai dipendenti pubblici

prestazioni mediche e sanitarie aggiuntive, pertanto ancora una volta disconoscendo quanto è previsto da anni nei CCNL di comparto (ex art. 34 vigente).

Tra l'altro la nostra sigla non a caso aveva chiesto che questa fosse integrata nel welfare aziendale durante la contrattazione del CCNI al pari del personale della polizia di stato.

Vogliamo ricordare che questi fondi possono essere gestiti in vari modi, come i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) o fondi specifici per i dipendenti pubblici.

Il nostro personale non gode, inoltre, di indennità di ruolo, propine, asili, rimborsi per acquisti di libri, pc per il lavoro agile, né alcuna agevolazione per l'acquisto degli stessi, diversamente da quanto accade in altre amministrazioni centrali.

È troppo evidente la differenza tra un dipendente civile del Ministero dell'Interno e uno del Ministero dell'Economia e delle Finanze oppure del Ministero della Giustizia.

E' giunto il momento di porre rimedio a tutte queste criticità per concedere maggiore respiro alle lavoratrici e ai lavoratori del personale civile di questo Dicastero.

Pertanto, si chiede alle SS.LL di valutare soluzioni migliorative per le condizioni lavorative e di vita dei lavoratori dell'Amministrazione civile dell'interno che potrebbero sicuramente incentivare un maggiore benessere del personale al pari dei dipendenti delle altre amministrazioni.

Roma, 19/05/2025

Distinti saluti

**USB Pubblico Impiego – Ministero Interno
(Dott. Bruno STIRPARO)**