



Pubblico Impiego - Ministero dell'Interno

---

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



Nazionale, 12/08/2025

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 risicatissima: 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.

Adirittura 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 firmatari, 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.**

**USB PI – Coordinamento Nazionale Ministero Interno**