

Roma, 24 febbraio 2026

A PERSOCIV**c.a. Presidente della delegazione trattante di parte pubblica****Dott.ssa Maria DE PAOLIS****Oggetto: art.18 CCNL 2022/2024 --Orario di 36 ore settimanali articolato su 4 giorni - Criticità.**

Con l'iniziativa di esplorazione e di valutazione mirata assunta dalla D.G. del personale civile con la circolare prot. n° 81406 del 10.12.2025, anche al fine di dare riscontro alle OO.SS. nazionali, la stessa chiedeva agli Organi Programmatori di *"effettuare presso i propri Enti, qualora ritenuto opportuno, apposito sondaggio rivolto ad individuare possibili sedi di sperimentazione"* e indicava alcuni punti come linee guida: numero/tipologia di Enti limitati; un periodo di tempo limitato; un contingente limitato di personale; una categoria di personale in ragione delle specifiche attività (es. personale che svolge attività non smartabile); orario giornaliero pari a 9 ore e 30 minuti, compresa la mezz'ora di pausa; giornate non lavorative uguali per tutti.

Risulta alla scrivente O.S., che gli OO.PP. interpellati (di certo SME, SMM, SMA) hanno coinvolto le proprie articolazioni con specifiche circolari, che a loro volta, in alcuni casi positivi, TALI Comandi si sono riservati di avviare il periodo sperimentale (ipotizzato per sei mesi), previa autorizzazione dell'O.P. di riferimento e previo accertamento, per il tramite del Comando sovraordinato, della misura del riproporzionamento delle assenze previste da norme e/o contratti.

Per quanto brevemente evidenziato, FLP DIFESA ritiene necessario richiedere:

- 1) Di ricevere la preventiva informazione sugli esiti della predetta ricognizione, con l'indicazione dei Comandi/Enti che sono stati valutati positivamente dagli OO.PP.;
- 2) La programmazione urgente degli incontri di confronto nazionale (ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera A) del CCNL FC 2022-2024) atti a *"instaurare un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione"* e a consentire *"di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare."*, dal quale scaturiranno le linee di indirizzo univoche per tutti gli Enti prima dell'avvio della sperimentazione dell'orario in oggetto e propedeutiche per i confronti di livello di sede di elezione di RSU (ai sensi dell'art.5, comma 4, del CCNL FC 2022-2024), applicando "i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione."
- 3) La definizione chiara della compatibilità dell'istituto in esame con gli altri istituti contrattuali (es. turnazioni, orario di lavoro flessibile, lavoro straordinario, banca delle ore, lavoro agile, altre forme di lavoro a distanza) e degli istituti contrattuali soggetti al riproporzionamento (come: permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari; permessi retribuiti per concorsi od esami ivi comprese le progressioni tra le aree o per lutto; permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104; donazione

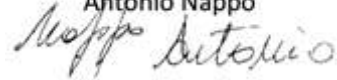
di sangue o di midollo osseo; permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000;) congedi per le donne vittime di violenza; congedo di maternità; congedo di paternità; congedo parentale; congedo per la malattia del figlio di età non superiore a tre anni o di età compresa fra i tre e gli otto anni; assenze per malattia; assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita).

A riguardo, segnaliamo che in assenza di indicazioni chiare e possibilmente condivise, molti datori di lavoro stanno interpretando l'istituto in modo del tutto arbitrario, riservandosi di fatto la facoltà discrezionale di decidere se attivarlo o meno, con evidenti ricadute sull'uniformità di trattamento del personale, con il rischio di generare disomogeneità e incertezze applicative.

Nell'attesa di formale riscontro, distinti saluti.

Il Coordinatore Generale

Antonio Nappo

A handwritten signature in black ink that reads 'Nappo Antonio'.