



Unione Sindacale di Base

SCIOPERO DEL PERSONALE DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 11 GIUGNO 2026 – PRESIDIO IN PIAZZA CAPRANICA DALLE ORE 10:00

SE NON ORA, QUANDO?

GIOVEDÌ 11 GIUGNO 2026

11 giugno 2026 sciopero nazionale dei lavoratori della Presidenza del Consiglio dei Ministri confermato. NESSUN PASSO INDIETRO.

SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO
Il personale non è sacrificabile!
Più tutele, meno rischi!

LO SMART WORKING NON È UN PRIVILEGIO: È UN DIRITTO
Il lavoro è **cambiato!**
la Presidenza si aggiorni!

MENO PRESENZE FORZATE, PIÙ RISULTATI!
Fiducia ai lavoratori, non controllo inutile!

Rispetto, sicurezza, dignità!

LAVORI IN CORSO : SOLITI TENTATIVI DI BOICOTTAGGIO!

MINACCE PIÙ O MENO VELATE CONTRO I LAVORATORI CHE INTENDONO ADERIRE!

ISTRUZIONI OPERATIVE E TUTELE LEGALI

NESSUN OBBLIGO DI PREAVVISO
Non devi comunicare prima la tua adesione.

CASI PARTICOLARI
La comunicazione serve solo se hai già chiesto ferie, malattia o permessi CCNL.

REGISTRAZIONE SUCCESSIVA
L'assenza per sciopero si inserisce su Zucchetti a ridosso o dopo l'evento.

SCUDO LEGALE
Lo sciopero è un diritto costituzionale garantito dallo Statuto dei Lavoratori).

INSIEME SIAMO PIÙ FORTI. INSIEME SIAMO IL CAMBIAMENTO. PARTECIPA!

GIOVEDÌ 11 GIUGNO RIEMPIAMO LA PIAZZA. LA DIGNITÀ NON SI NEGOZIA.

Roma, 10/06/2026

Quali sono i motivi dello sciopero? Le ragioni alla base dello sciopero sono principalmente due: • la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro; • la riduzione immotivata delle giornate di lavoro agile. La vicenda prende avvio nel settembre 2025, quando le lavoratrici e i lavoratori del Dipartimento della Protezione Civile chiesero un'assemblea per discutere la decisione del vertice della struttura di ridurre da due a una le giornate settimanali di lavoro agile.

Nel tempo, la problematica si è estesa anche ad altri Dipartimenti – in particolare quello per il personale e quello per i servizi strumentali – fino a coinvolgere gran parte delle strutture della Presidenza. In alcune realtà, tuttavia, i responsabili hanno mantenuto la possibilità di usufruire di due giornate di lavoro agile, determinando una situazione disomogenea che ha generato forte malcontento tra il personale. L'Amministrazione ha poi annunciato l'intenzione di uniformare il regime a una sola giornata settimanale, mediante modifica della circolare vigente. A dicembre, SNAPRECOM, CISL, USB, FLP e SIPRE hanno promosso una prima assemblea generale, nella quale la stragrande maggioranza del personale ha conferito mandato alle organizzazioni sindacali di avviare lo stato di agitazione, fino all'eventuale proclamazione dello sciopero. È stata quindi attivata la procedura di raffreddamento presso il Ministero del Lavoro, ma il tentativo si è concluso senza esito, a causa dell'indisponibilità dell'Amministrazione a rivedere la propria posizione.

A seguito di ulteriori assemblee – una delle quali disertata dalla CISL, che si è così di fatto sfilata dalla vertenza – le restanti organizzazioni sindacali hanno deciso di proseguire la mobilitazione. Nel frattempo, alcuni episodi gravi, tra cui il recente crollo di una capriata del tetto nell'edificio di via della Mercedes 96, oltre a diffuse condizioni di degrado igienico-ambientale, hanno portato SNAPRECOM, USB, FLP e SIPRE ad ampliare le motivazioni dello sciopero, includendo il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro. È uno sciopero contro il Governo Meloni? No. Lo sciopero non ha natura politica né è rivolto contro il Governo. Esso riguarda esclusivamente la gestione amministrativa della vertenza sul lavoro agile e le conseguenze concrete che le decisioni adottate stanno producendo sulle condizioni di lavoro del personale della Presidenza del Consiglio. È doveroso chiarire, con la massima trasparenza, l'origine della mobilitazione: queste organizzazioni sindacali non sono state il motore iniziale dello sciopero, bensì lo strumento attraverso cui si è espressa una volontà collettiva del personale. È stata infatti l'Assemblea generale delle lavoratrici e dei lavoratori della Presidenza del Consiglio dei ministri a chiedere con forza l'avvio della mobilitazione, conferendo alle sigle sindacali un mandato chiaro e quasi totalmente condiviso. Le OO.SS. hanno pertanto dato seguito, con senso di lealtà e responsabilità, a una decisione democratica maturata direttamente tra il personale. Ecco perché queste organizzazioni sindacali hanno ribadito con chiarezza, in ogni occasione, che la mobilitazione, dettata dall'Assemblea del personale, si inserisce nell'ambito della loro attività di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'interlocutore della vertenza è il datore di lavoro, ossia l'Amministrazione, cui competono le scelte organizzative oggi oggetto di contestazione. Proprio per evitare equivoci, i sindacati si sono rivolti anche al Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio, on. Alfredo Mantovano, chiedendo un intervento. Quest'ultimo ha precisato, con nota formale, che la questione rientra nella competenza esclusiva dell'Amministrazione. È importante sottolineare che SNAPRECOM, USB, FLP e SIPRE non agiscono come espressione di alcuna forza politica. La mobilitazione riguarda esclusivamente temi sindacali concreti: lavoro agile, sicurezza, organizzazione del lavoro e dignità del personale. Perché non scioperate insieme a CGIL e CISL? In una prima fase, la CISL faceva parte del gruppo di organizzazioni sindacali impegnate nella vertenza, partecipando attivamente alle assemblee e al tentativo di

conciliazione presso il Ministero del Lavoro.

Tuttavia, alla vigilia dell'assemblea prevista in Piazza Capranica, ha scelto di ritirare il proprio sostegno alle iniziative successive. La CGIL, invece, ha assunto fin dall'inizio una posizione ritenuta ambigua: da un lato proponeva un'azione unitaria, dall'altro criticava le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021, accusandole di non aver inserito il lavoro agile tra le materie contrattuali. In alcune occasioni ha inoltre cercato di attribuirsi i risultati delle assemblee organizzate da altri soggetti. Un elemento sostanziale di distanza risiede nel fatto che la CGIL ha assunto, fin dall'insediamento dell'attuale Governo, un'impostazione apertamente critica e politicamente connotata. Al contrario, SNAPRECOM, USB, FLP e SIPRE rivendicano un approccio strettamente sindacale, volto alla tutela di tutte le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dal quadro politico. Quali sono le criticità in materia di sicurezza?

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nel corso degli anni, hanno costantemente svolto attività di monitoraggio e segnalazione delle condizioni degli ambienti di lavoro. Tuttavia, soprattutto negli ultimi tempi, molte di queste segnalazioni sono rimaste inascoltate o sono state affrontate solo parzialmente, contribuendo al deterioramento delle condizioni in diverse sedi della Presidenza. Un episodio particolarmente significativo si è verificato all'inizio di aprile, con il crollo di una capriata del tetto nell'edificio di via della Mercedes 96. Sebbene l'evento non abbia causato conseguenze gravi grazie allo sgombero tempestivo dei locali interessati, esso ha messo in evidenza carenze nella manutenzione e ha sollevato interrogativi sull'efficacia delle attività di controllo e prevenzione svolte negli ultimi anni. Quali sono le criticità sul lavoro agile? Alla base del conflitto vi è una differenza di visione sul lavoro agile. L'Amministrazione continua a considerarlo come una forma di beneficio accessorio, quasi un privilegio, mentre esso rappresenta ormai da anni una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Questa posizione appare ancor più difficile da comprendere alla luce del fatto che la stessa Presidenza del Consiglio aveva in passato valorizzato il lavoro agile come esempio di innovazione organizzativa, attraverso il progetto "Più Smart in Digital", premiato con lo Smart Working Award nella categoria Pubblica Amministrazione. La recente direttiva, adottata unilateralmente e senza un reale confronto con le organizzazioni sindacali, introduce criteri applicativi poco chiari e suscettibili di interpretazioni differenti da ufficio a ufficio, determinando di fatto una riduzione delle possibilità di accesso al lavoro agile. È fondamentale chiarire che lavorare da remoto non significa lavorare meno. Le attività vengono svolte con la stessa responsabilità, nel rispetto delle scadenze e degli obiettivi. La difficoltà è soprattutto culturale: una parte della dirigenza continua a identificare il controllo del lavoro con la presenza fisica in ufficio, mentre una moderna organizzazione dovrebbe basarsi sulla valutazione dei risultati. Ridurre il lavoro agile in questo modo trasmette ai dipendenti un messaggio implicito di sfiducia, rischiando di compromettere la motivazione del personale e vanificare gli investimenti realizzati negli anni in digitalizzazione e innovazione organizzativa, senza apportare reali benefici al funzionamento degli uffici.

