



Federazione Regionale USB Liguria

Provincia della Spezia. Proposta di piattaforma Contrattazione Decentrata 2025.



La Spezia, 30/10/2025

Componente RSU – Provincia della Spezia

All'Amministrazione Provinciale

Al Presidente della Delegazione Trattante

Dott.ssa Paola Michelini

Ai Componenti RSU Cgil - Cisl – Uil

A tutti i colleghi

Oggetto: proposta di piattaforma Contrattazione Decentrata 2025.

Preso atto della prima Bozza di Contrattazione Decentrata 2025 consegnataci al tavolo di trattativa in data 14 ottobre u.s, non possiamo esimerci, prima di formulare una proposta di piattaforma complessiva, dal riconsiderare quanto avvenuto in queste due ultime annualità (2023 e 2024).

Risulta necessario ricordare che la gestione delle due annualità precedenti, nelle quali come USB Pubblico Impiego non avevamo rappresentanza, è stata foriera di diversi ricorsi e contenziosi con potenziali sviluppi ancora attuali, relativamente alle tornate di progressioni orizzontali, ricorsi derivati dall'applicazione di requisiti e clausole non chiare e di dubbia legittimità.

Inoltre occorre evidenziare che dopo anni di difficoltà, scarse risorse e indisponibilità di alcuni istituti, nel biennio passato si è palesata l'opportunità di procedere in contemporanea con diversi istituti (progressioni orizzontali, progressioni verticali in deroga, particolari responsabilità), che, se ben gestiti, potevano rappresentare un momento di crescita economica e professionale da rendere disponibile per tutto il personale, con un occhio di riguardo, così come previsto anche dalla contrattazione nazionale, per chi da anni era rimasto al palo rispetto agli avanzamenti di carriera.

Così purtroppo non è stato, e, a fronte di alcuni che hanno ottenuto tutto, a molti non è stato riconosciuto nulla; In particolare si è palesata la stortura più grande, ovvero il mantenimento della particolare responsabilità anche a quelle figure che hanno ottenuto la progressione verticale, progressione verticale ottenuta peraltro, e giustamente, ad invarianza stipendiale.

Infine, la seppur migliorativa suddivisione della produttività, rispetto agli anni precedenti, non ha però certamente garantito il recupero salariale anche a fronte di una inflazione galoppante e di un mancato rinnovo contrattuale in grado di recuperare il gap salariale fra le funzioni centrali e quelle locali.

In particolare è necessario anche ribadire che nell'ultima tornata di PEO 2024 non si è nemmeno raggiunto il limite di assegnatari del 50% rispetto agli aventi diritto per risorse economiche insufficienti. Ciò è avvenuto, nonostante siano state inglobate anche le esigue risorse previste per il 2025, avendo scelto di destinare "in prestito" 9.500 € in favore dell'incremento del fondo delle P.O..

In dettaglio:

- nel 2023 a fronte di 56 aventi diritto è stata assegnata la PEO a 28 unità (50 % - 26.150 €);
- nel 2024 a fronte di 64 aventi diritto è stata assegnata la PEO a 21 unità (32 % - 18.850 €).

Allo stato attuale 50 unità di personale non hanno ottenuto la progressione in queste ultime due tornate e fra queste, per alcune, l'ultima progressione risale all'anno 2017.

A fronte di questo quadro, e considerato le nuove opportunità di incremento del fondo del salario accessorio in seguito al Decreto P.A. (Zangrillo), cogliamo con favore la proposta dell'Amministrazione di incrementare le risorse stabili del fondo di 80.000 €, anche se, in realtà il fondo sarebbe potuto di già essere incrementato negli anni passati di circa 30.000 € con l'arrivo al limite del tetto previsto nel 2016.

Per completezza dei dati è bene specificare che le opportunità di incremento del nuovo decreto porterebbero ad un cifra teorica di incremento di quasi 600.000 €, cifra teorica che certamente sconta la necessità di trovare sostenibilità e stabilità all'interno del bilancio dell'Ente.

Considerato anche il nuovo assetto organizzativo a quattro dirigenti comunicatoci, sul quale esprimiamo perplessità sia sul piano economico sia in relazione all'esiguo numero dei

lavoratori in forze all'Ente, ci pare d'obbligo richiedere a cascata una riorganizzazione generale delle P.O. e delle P.R. che, giustamente implementate ed economicamente incrementate, a fronte di un periodo di vacanza di alcune figure dirigenziali, ora dovrebbero essere complessivamente rivalutate in relazione al nuovo assetto dell'Ente, liberando risorse per tutto il personale.

Tutto quanto sopra valutato, nell'ottica di una vera contrattazione decentrata, in vista del prossimo tavolo di trattativa previsto per il giorno 10 novembre p.v., siamo a proporre una piattaforma relativa all'annualità 2025:

-

Ricerca la possibilità di incrementare maggiormente il fondo, senza esporre il bilancio all'instabilità, utilizzando le risorse economiche già previste per l'assunzione dei due nuovi dirigenti e solo parzialmente utilizzate, considerato che nel 2026 la riduzione di alcuni mutui libereranno ulteriori risorse atte a garantire sia la previsione di aumento di spesa per le figure dirigenziali sia la stabilità del fondo relativo al salario accessorio;

-

Realizzare una ulteriore tornata di PEO, a fronte della nuova disponibilità economica, che garantisca l'assegnazione al 50% degli aventi diritto con esclusione degli assegnatari delle due tornate precedenti e punteggio aggiuntivo per chi attende la progressione da più di 6 anni, oltre al riconoscimento economico aggiuntivo previsto per i dipendenti con abilitazione professionale;

-

Prevedere l'incremento già prospettato della produttività in modo da garantire un minimo recupero del gap salariale a tutto il personale;

-

Realizzare, così come anche parzialmente previsto dal PIAO, una ulteriore tornata di

PEV in deroga (in previsione della cessazione dell'istituto al 31/12/2025) almeno con le stesse disponibilità di posizioni della precedente per tutte le categorie, stante il rispetto del vincolo percentuale sul monte salari;

-

Rivalutare in relazione al nuovo assetto dell'Ente a quattro dirigenti una riorganizzazione complessiva delle P.O. e delle P.R. con una maggiore trasparenza e una effettiva correlazione tra carichi di lavoro, posizioni subordinate e responsabilità;

-

Valutare la possibilità di crescita professionale del personale già in forze all'Ente in relazione alla comunicata prossima scopertura del Servizio Legale, in modo da evitare incremento della spesa gravante sul bilancio nel caso si ricorresse a consulenze esterne;

-

Proseguire nel piano assunzionale in corso del personale operaio e delle figure in sostituzione delle maternità per garantire la funzionalità dei servizi relativi; In particolare, considerato che attraverso il Servizio Controlli Termici vengono incamerati circa 400.000 € all'anno, cifra che dovrebbe essere vincolata al servizio stesso, si chiede di valutare l'incremento delle unità di personale destinate a questo servizio in modo da poter reinternalizzare quanto oggi affidato all'esterno per oltre 100.000 € annui;

-

Prevedere lo slittamento del termine per la formazione Syllabus almeno al 31/01/2026 in relazione a diversi disagi occorsi al personale durante l'utilizzo della piattaforma;

-

Iniziare a valutare forme di "welfare aziendale" con la distribuzione di voucher al personale relativi ad esempio fitness/benessere, rimborso trasporti, buoni pasto per la futura contrattazione pluriennale a partire dal 2026.

Cordiali saluti.

La Spezia, 30/10/2025 Carassale Fabio