



IPOTESI DI ACCORDO RISORSE ECONOMICHE 2022: RISPOSTE AL QUESTIONARIO.

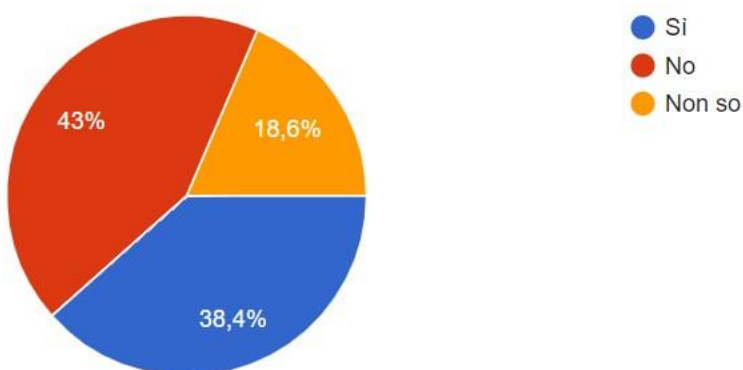
Nel mese di dicembre la **FP CGIL** ha inviato questionario ai lavoratori per avere un ritorno sull'ipotesi di accordo Fondo Risorse Economiche 2022 **non ancora sottoscritto** ed oggetto di prossimo incontro con l'Ente.

Ringraziamo tutti i lavoratori che hanno collaborato inviandoci risposta.

Dopo 22 mesi di pandemia nel quale è preclusa la possibilità di fare assemblee in presenza e considerato che alle assemblee da remoto, indipendentemente dalla partecipazione, è oggettivamente difficile operare una discussione tanto complessa, abbiamo inteso adoperare anche lo strumento del questionario per avere un ritorno sull'ipotesi di accordo.

Al questionario ha risposto il **39,4%** del personale. Trattandosi di un questionario (e non un referendum come qualcuno polemicamente ha affermato) è evidente che il ritorno, rispetto all'insieme della platea, è parziale ma comunque degno di nota.

Alla 1 domanda: **"Sei d'accordo con questa ipotesi che conclude il ciclo ma lascia fuori per il 2022 coloro che sono stati assunti dal 1/1/2018?"**



Come FP CGIL avevamo affermato fin dal principio che non eravamo d'accordo a inserire risorse per le Progressioni Economiche Orizzontali concludendo il ciclo di PEO previsto con l'accordo del 2016 (2 passaggi B e C, 1 passaggio D) **escludendo aprioristicamente** coloro che pure hanno i requisiti temporali previsti dal contratto decentrato (3 anni) e non hanno mai fatto alcuna progressione. Sarebbe stata una scelta non comprensibile perché inserire risorse in più dando la possibilità a chi non ha mai fatto progressioni di poter accedere alla graduatoria **non toglieva niente a nessuno e non pregiudicava la conclusione del ciclo di progressione per tutti gli altri**.

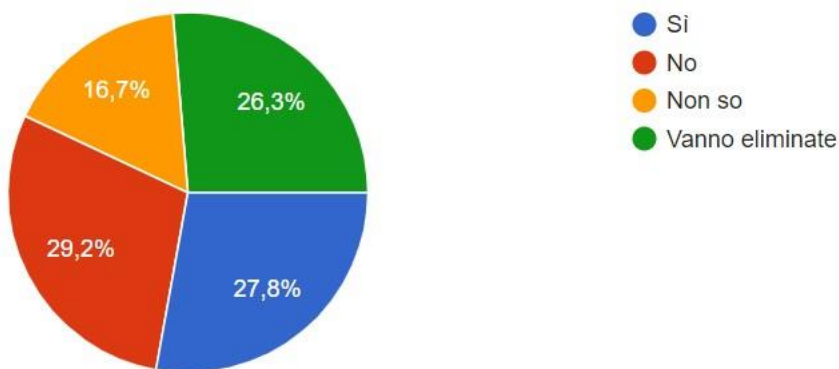
Per la FP CGIL l'esclusione di una parte dei lavoratori **rappresentava un elemento ostativo** alla firma dell'accordo rappresentandolo all'Ente e **chiedendo modifica**. Avrebbe rappresentato un

precedente nel quale, sostanzialmente, si affermava una grave frattura tra lavoratori escludendo una parte dall'applicazione del contratto decentrato senza ragioni oggettive.

Pertanto riteniamo positivo che la seconda bozza di ipotesi abbia quantificato le risorse per le PEO (cosa che non c'era nella prima), preveda la conclusione del ciclo di PEO e tolga l'esclusione per chi ha i criteri e non ha mai fatto progressioni prevedendo di poter accedere nelle graduatorie e di fare la progressione nei limiti delle risorse stanziare (come sempre avviene).

Amareggia il fatto che qualcuno fosse disponibile a sottoscrivere già la prima bozza di accordo senza modifiche su questo elemento: non solo perché a questo punto ci si rendeva disponibili ad andare in deroga pesantemente sul contratto nazionale e decentrato ma anche perché si affermava concretamente di escludere dalla propria rappresentanza una parte dei lavoratori come se fossero altro rispetto all'insieme dei lavoratori.

Alla domanda 2: **"Sei d'accordo a incrementare le quantità di risorse per le indennità di specifica responsabilità?" portando la quota da € 120.000 a € 170.000.**



Le indennità di specifiche responsabilità inserite con accordo separato negli anni passati, inserite all'epoca del "trasferimento" del personale dalle ex province in ruolo regionale, ha sempre rappresentato un tema sensibile e particolarmente "divisivo". Anche perché nell'Ente Regione insiste un numero significativo di Posizioni Organizzative. Nella prassi, dal momento dell'inserimento delle ISR, dobbiamo prendere atto che la maggior parte delle attribuzioni non sono andate alle categorie B e C degli "ex provinciali" diversamente da una narrazione sulla quale taluni insistono.

La FP CGIL non è contraria a prescindere alla previsione di inserimento di questa specifica responsabilità; riteniamo, però, che dopo anni dall'inquadramento del personale delle ex province nel ruolo regionale continuare a ragionare su questi presupposti (come fossero entità distinte) rappresenti un errore di metodo. O le PO e le ISR sono oggettivamente strumenti di riconoscimento delle specificità professionali o diventano altra cosa.

Pertanto avremmo ritenuto opportuno mantenere il valore complessivo di questa indennità riservandoci nel corso del 2022, anche in relazione ai contenuti economici e normativi del contratto nazionale in discussione all'Aran, di prevedere eventuali incrementi in corso d'anno.

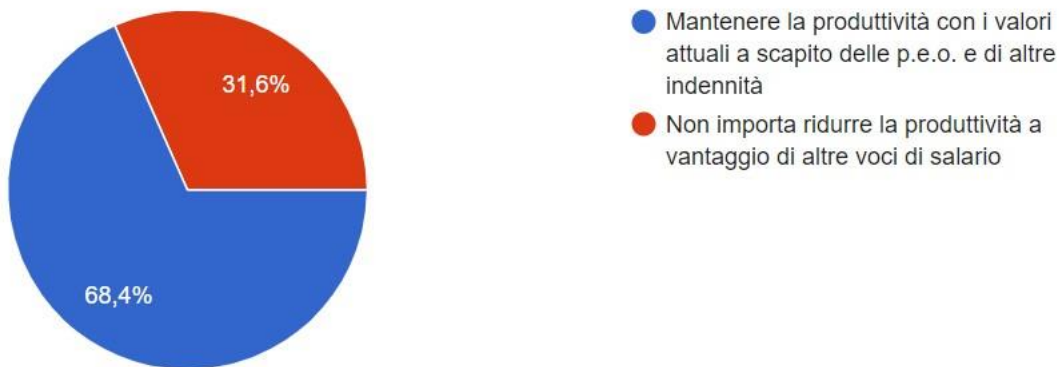
Perché se è vero che rappresentano una quota marginale del totale del fondo (1,26%) è altrettanto evidente che in assenza di nuove **risorse la priorità** è mantenere la quota di produttività collettiva invariata rispetto a quella che oggi viene distribuita.

Considerando che nel 2022 è solo grazie ai **risparmi sui buoni pasto, sulla quale come FP CGIL abbiamo chiesto fin dalla previsione della legge di stabilità 2021** (vedi nota sola Cgil maggio 2021) di distribuirli (una tantum come previsto) che la quota di produttività non subirà flessioni; ma sono risorse "una tantum" non stabilizzabili.

Vedremo nel corso della trattativa se si vorrà considerare questa proposta o meno. Non ne facciamo una questione di principio (rispetto all'impianto complessivo di una ipotesi di

accordo che con le modifiche alle PEO è sostanzialmente positivo) **ma non possiamo nemmeno non considerare il tema**, anche rispetto al futuro, viste le risposte che sono pervenute al questionario (per quanto parziali). Significa che per quanto noi consideriamo residuale il valore dell'indennità rispetto al fondo non è considerato tale da una parte significativa di lavoratori. **E siccome noi sottoscriviamo gli accordi per i lavoratori e non per qualcun altro sarebbe opportuno considerare talune valutazioni.** Una valutazione, crediamo, che dovrebbe essere fatta da tutte le organizzazioni sindacali e non solo da noi.

Domanda 3: "Secondo te, considerando che le risorse sono limitate e vincolate e che in assenza di rinnovo del CCNL non ci sono spazi per incrementarle, è preferibile":



Diversamente da una percezione diffusa e dalla priorità che come insieme delle organizzazioni sindacali ci diamo, appare significativo il numero di coloro che nell'equilibrio produttività vs. altri istituti (Peo comprese) preferiscono mantenere invariata la produttività rispetto al resto.

Cosa comprensibile considerando il valore economico attuale della produttività nell'Ente rispetto al beneficio economico apportato da altri istituti; è ormai chiaro (con l'attuale previsione retributiva) che alle categorie A, B, e C conviene mantenere alta la produttività (dove la media è superiore al valore dell'insieme delle progressioni) piuttosto che fare le Peo (da B1 a B8 differenza stipendiale di € 3.213,27 al quale aggiungere 13^a mensilità - da C1 a C6 € 3.199,13 al quale aggiungere 13^a mensilità rispetto a media produttività anno 3.800 €).

Nell'attuale fase di discussione del rinnovo del contratto nazionale il tema centrale rimane sempre quello delle risorse economiche e della possibilità di incremento reale del fondo.

E' chiaro che la rivendicazione della Fp CGIL rimane l'incremento della paga base (con un valore più elevato della tornata 2016/2018) e la possibilità di eliminare i vincoli alla contrattazione ed all'incremento dei fondi rispetto alla situazione attuale.

NEL RINGRAZIARE ANCORA TUTTI I LAVORATORI CHE HANNO RISPOSTO AL QUESTIONARIO, E SUL QUALE CI PAREVA CORRETTO DARE UN RITORNO, VI TERREMMO INFORMATI RISPETTO AL PROSEGUO DELLA TRATTATIVA PER IL FONDO 2022 SUL QUALE, AD OGGI, DIVERSAMENTE DA NOTIZIE CIRCOLATE NON C'E' ANCORA NESSUNA SOTTOSCRIZIONE FORMALE.

L'AUSPICIO, PENSIAMO PER TUTTI, E' ANCHE QUELLO DI USCIRE DA QUESTA SITUAZIONE E DI POTER RICOMINCIARE A FARE ASSEMBLEE IN PRESENZA CONFRONTANDOCI DIRETTAMENTE E NON ATTRAVERSO UNO SCHERMO.

Mestre-Venezia 11 gennaio 2022