



ENTE REGIONE PIEMONTE

Torino, 25 maggio 2021

All'Amministrazione Regionale

Ai Dipendenti Regionali

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021 PROPOSTE UIL A 360°

La UIL ritiene doveroso porre a fundamenta del CCDI 2021 quattro capisaldi fondamentali:

- 1) la basilare tutela della “dignità” del lavoro;
- 2) la valorizzazione della professionalità dei lavoratori dell'Ente;
- 3) la messa in atto concreta di politiche di conciliazione vita/lavoro;
- 4) il contrasto di ogni forma di violenza e molestia sul posto di lavoro, inclusi violenza e molestie di genere.

Le **proposte dell'organizzazione sindacale UIL** al fine di giungere alla definizione del contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2021 - improntate ai sopra citati principi fondamentali - sono le seguenti:

SALARIO ACCESSORIO 2021

Applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 870, della Legge n. 178 del 30 dicembre 2020, **utilizzando i risparmi** che si sono avuti nel corso del 2020 per minori ore di straordinario e per i buoni pasto non erogati, per incrementare le risorse previste nel 2021 per la produttività, indennità e welfare integrativo.

Gli eventuali ulteriori risparmi del fondo 2020 devono essere tutti utilizzati per la produttività del personale delle categorie.

Come già previsto nel 2020, i risparmi del fondo posizioni organizzative devono essere ridistribuiti. Il salario accessorio da corrispondere al personale regionale per l'anno 2021 dovrà, a parità di condizioni, essere uguale o maggiore a quello corrisposto per l'anno 2020.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (PEO)

Prosecuzione e conclusione nel 2021 delle PEO, utilizzando le risorse stabili disponibili, nel rispetto della normativa vigente.

I criteri individuati per tali procedure dovranno assicurare la priorità al secondo scorrimento, cominciato nel 2019, a tutti i dipendenti dell'Ente.

LAVORO AGILE

Definire un accordo strutturato sul lavoro agile o smart working per avere chiarezza dei criteri e delle regole vigenti nell'ordinamento dell'Ente, che preveda espressamente:

- il riconoscimento delle spese oggi a carico del lavoratore (spese per la gestione dei costi telefonici e della linea dati, spese nel caso in cui il lavoratore mette a disposizione strumentazione propria quale computer, telefono, etc.);
- il riconoscimento dei buoni pasto agli smart workers;
- la ridefinizione del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, considerata la normativa vigente secondo la quale il lavoro agile si può svolgere da qualsiasi luogo geografico, con l'unica previsione di poter lavorare in sicurezza;
- l'introduzione di specifiche misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- la definizione di obiettivi, controlli e privacy, orario di lavoro e reperibilità, strumenti informatici forniti dalla Regione Piemonte.

BUONO PASTO

Data la valenza socio-economica del buono pasto, la UIL richiede di prevederne l'erogazione in ogni modalità di lavoro (presenza, telelavoro, lavoro agile).

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In attuazione dell'art. 15 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato" del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni locali:

- aumento del valore dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative; in particolare si evidenzia come le posizioni apicali, previste da oltre 15 anni, risultano da troppo tempo "ingessate" senza possibilità di miglioramenti economici e di carriera dei titolari, a fronte del notevole e continuo aumento dei carichi di lavoro e delle responsabilità loro assegnati;
- aumento delle indennità di posizione, in particolare per le PO non apicali, i cui titolari - non potendo concorrere all'attribuzione dei premi per le "eccellenze" - risulterebbero inopinatamente penalizzati, percependo indennità inferiori rispetto ai suddetti premi.

INDENNITÀ

Verifica del monitoraggio e analisi dell'applicazione delle indennità 2020 in relazione alla situazione verificatasi in seguito alla pandemia.

Le risorse da destinare all'indennità di particolari responsabilità o altre indennità precedentemente non previste devono essere aggiuntive rispetto alla produttività erogata nel 2019 alle categorie senza Posizione Organizzativa.

In riferimento alla "Differenziazione del premio individuale" la UIL ritiene necessario e urgente l'inserimento di ponderati criteri oggettivi, uniformi e condivisi, al fine di garantire la massima trasparenza nelle attribuzioni.

Per l'indennità di vigilanza è necessaria una ricognizione e un'adeguata comunicazione a tutto il personale sui criteri di attribuzione e sul reperimento delle risorse di tale indennità.

PRODUTTIVITÀ PART TIME

Revisione della ripartizione della produttività e degli istituti contrattuali non collegati al tempo di svolgimento dell'attività lavorativa.

RIPARTIZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

Riequilibrio della ripartizione della produttività, per le categorie senza Posizione Organizzativa, prevedendo un 75% fisso e un 25% legato a presenza e valutazione da parte del dirigente con un meccanismo analogo a quello oggi vigente per le Posizioni Organizzative e per il personale addetto alla guida di automezzi con un'erogazione mensile.

WELFARE AZIENDALE

Riteniamo che debbano essere applicati nel nostro Ente l'art.72 del vigente CCNL e l'art. 1 comma 870 della Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 **utilizzando i risparmi** che si sono avuti nel corso del 2020 per minori ore di straordinario e per i buoni pasto non erogati attivando le seguenti misure:

- **costituzione di un servizio di assistenza sanitaria ai dipendenti** (es. rimborso spese mediche);
- **attivazione di una polizza sanitaria per i dipendenti** (es. copertura spese mediche per interventi);
- **incentivo utilizzo mezzi pubblici**, con ripristino del contributo regionale sugli abbonamenti dei dipendenti, per favorire la mobilità eco-sostenibile.

ANTICIPO DELLA PENSIONE

A fronte di una eventuale previsione normativa nazionale, attuare le misure affinché i dipendenti possano accedere alla pensione in anticipo.

ORARIO LIBERO

Adozione per il personale della Regione in servizio presso la Giunta dell'orario libero, come già previsto per i dipendenti in servizio presso il Consiglio Regionale.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

In attuazione degli artt. 49.bis e 49.ter del CCNL, si ritiene fondamentale aggiornare i dipendenti sulle tematiche afferenti le competenze loro attribuite dalla legge, attraverso percorsi formativi che valorizzino le professionalità e garantendo pari opportunità di partecipazione.

Si propone l'attivazione di una **Scuola Regionale di Formazione** della Pubblica Amministrazione per avviare interventi formativi rivolti ai dipendenti della Regione Piemonte, degli Enti locali e delle altre Pubbliche Amministrazioni presenti nel territorio della Regione.

MONITORAGGIO ATTUAZIONE "FERIE AD ORE"

Analisi del monitoraggio dell'istituto sperimentale delle "ferie ad ore", finalizzata alla revisione della disciplina, prevedendo anche la mezza giornata di ferie.

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Prevedere, nell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni del personale, la massima capacità assunzionale possibile considerando anche l'anno 2021 per poter procedere allo scorrimento delle graduatorie degli idonei delle progressioni verticali.

Attuare nuove assunzioni prevedendo non solo la riserva per il personale interno ma anche l'esonero da una eventuale prova preselettiva e punteggi aggiuntivi per l'esperienza maturata all'interno dell'Ente Regione Piemonte. Attuare quanto previsto dal Decreto Madia, d.lgs. n. 75/2017, eliminando il precariato "storico" dell'Ente.

GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19 E SICUREZZA SUL LAVORO

In considerazione dell'epidemia di Sars Cov-2, si sollecita l'attivazione di misure di assistenza sanitaria a favore dei dipendenti regionali, prevedendo uno screening epidemiologico periodico per tutti i dipendenti.

La UIL chiede che le misure per la tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro in tema di prevenzione del Covid previste per i dipendenti del Consiglio regionale siano estese anche ai dipendenti della Giunta regionale, in particolare con un "piano tamponi" in grado di prevenire eventuali focolai.

È necessaria, altresì, un'informazione puntuale, trasparente e periodica sulla situazione dei contagi tra il personale della Regione Piemonte a vario titolo presente nelle sedi regionali ed un report sui controlli del rispetto delle misure di sicurezza, nel rispetto della normativa in tema di privacy,

applicando un chiaro regime sanzionatorio per i responsabili che non rispettano o che non si attivano per far rispettare tutti i protocolli di sicurezza.

La UIL chiede che sia prioritaria la tutela dei lavoratori fragili e di tutte le situazioni di fragilità anche in relazione alla disciplina del lavoro agile e che i dispositivi di sicurezza individuale per i dipendenti siano sempre quelli che assicurano la massima protezione possibile (ad esempio mascherine FFP2).

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il personale regionale, con la propria competenza, disponibilità e spirito di servizio, costituisce la vera risorsa che fa la differenza nell'attuazione delle politiche regionali e merita quindi attenzione non solo per quanto riguarda i livelli retributivi e il riconoscimento di percorsi professionali, ma anche per il clima "aziendale" nel quale è chiamato ad operare. In tale contesto assume un'importanza determinante il rispetto delle persone, che si attua anche attraverso una comunicazione chiara e trasparente.

Il confronto con il Sindacato sui vari temi che coinvolgono la "vita lavorativa" diventa il presupposto per un diffuso benessere organizzativo, cominciando da:

- calendario lavori dell'Organismo paritetico per l'innovazione;
- aggiornamento sul trasferimento Palazzo unico regionale;
- riutilizzo mobili da dismettere;
- comunicazione mensile – aggiornamento COVID-19

La UIL sollecita l'attuazione dei seguenti punti:

- **PERSONALE APL – CPI:** attivazione di un tavolo di confronto Regione Piemonte – APL – CPI per affrontare in modo congiunto con i soggetti coinvolti le problematiche presenti.
- **PERSONALE PROVINCE-CMTO:** attivazione di un tavolo di confronto Regione Piemonte – Province – CMTO per affrontare in modo congiunto le problematiche dei dipendenti regionali distaccati.
- **MOBILITA' INTERNA:** favorire ed attuare la mobilità interna per tutti i dipendenti sia all'interno della Giunta, sia all'interno del Consiglio, sia nei passaggi Giunta-Consiglio o Consiglio-Giunta. Nelle more della revisione del disciplinare "Posizioni Organizzative" occorrerà prevedere anche una mobilità delle posizioni organizzative, tramite accordi tra dipendenti e Amministrazione
- **CONTRASTO DI OGNI FORMA DI VIOLENZA E MOLESTIA SUL POSTO DI LAVORO:** in considerazione del momento di trasformazione della PA, riteniamo doveroso aggiungere nel Contratto Decentrato Integrativo per il personale delle categorie della Regione Piemonte una sezione dedicata al contrasto di ogni forma di violenza e molestia nel mondo del lavoro, incluse violenza e molestie di genere.

I fatti avvenuti quest'ultimo anno avvalorano la nostra richiesta, soprattutto, ma non solo, in riferimento al problema della violenza di genere, come dimostra una attenta ricerca condotta dalla UIL negli ambienti di lavoro, sia in ambito pubblico che privato, da cui emergono importanti dati sulle violenze di genere in ambiente lavorativo, sotto il profilo psicologico, sessuale, economico-finanziario e fisico.

Nel mondo del lavoro la violenza si basa su rapporti di potere ineguali e solo con il coinvolgimento dei Sindacati e della parte datoriale si può mettere fine alle diverse forme di violenza (verbale e psicologica), al bullismo professionale, al mobbing, alla violenza ed allo stress da lavoro, senza dimenticare le sottili e diffuse forme ricattatorie. Infine, la

recente ratifica della Convenzione OIL n. 190 da parte del Parlamento italiano nel gennaio 2021, riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, sollecita l'intero mondo del lavoro pubblico a predisporre adeguate strategie di attuazione della convenzione stessa, inclusi violenza e molestie di genere, che sono considerati come un abuso o violazione dei diritti umani.

La UILfpl Ente Regione Piemonte ritiene doveroso inserire nella contrattazione di secondo livello una sezione dedicata alle antidiscriminazioni, in quanto tale contrattazione è un sistema in grado di poter esaltare le specificità, le rivendicazioni sindacali e rappresenta una sfida politica e culturale di primo piano.

La UIL richiede, infine, che venga fornita dall'Amministrazione la documentazione necessaria per poter svolgere la propria attività sindacale (art.3 CCNL 2108) e per poter tutelare e difendere i diritti di tutti i lavoratori, in particolare i seguenti documenti e dati inerenti la situazione del personale delle Categorie dell'Ente sia per la Giunta che per il Consiglio regionale:

- quantificazione dei risparmi ottenuti dall'Amministrazione nel periodo di lockdown con lo smartworking al fine di conoscere il rapporto esistente tra postazioni di lavoro e dipendenti.
- conto annuale 2020
- spesa effettiva del 2020 a valere sul fondo progressioni economiche;
- cessati 2020: elenco non nominativo con data pensionamento, categoria, tipologia eventuale posizione organizzativa, tipologia eventuali indennità assegnate;
- budget non speso delle posizioni organizzative sul fondo 2020 ed i primi sei mesi del 2021;
- produttività erogata al personale delle categorie non titolari di PO/AP con riferimento al fondo del contratto decentrato 2020;
- budget non speso della produttività sul fondo 2020;
- budget complessivo non speso sul salario accessorio a valere sul fondo 2020.