



USB P.I. Provincia della Spezia. Prime valutazioni sulla bozza di Contratto Decentrato 2026/208 – Parte Giuridica



La Spezia, 13/06/2026

USB P.I. Provincia della Spezia

All'Amministrazione Provinciale

Alle componenti RSU CGIL – CISL-UIL

Prime valutazioni sulla bozza di Contratto Decentrato 2026/208 – Parte Giuridica

Come da bozza presentatoci all'ultimo Tavolo di Trattativa, e in seguito allo svolgimento di una assemblea dedicata alla tematica, siamo con questo documento, a rappresentare i punti della bozza sui quali occorrerà affrontare una discussione approfondita, anticipando anche qualche indicazione relativamente alla parte economica.

Nel dettaglio:

• ART. 8:

Come già chiesto in sede di contrattazione 2025, siamo a ribadire la necessità di uno spazio fisico dimensionato al nostro Ente dove possano trovare collocazione le bacheche della RSU e delle sigle Sindacali rimarcando la disponibilità già presente prima della recente ristrutturazione del quarto piano.

In detto spazio fisico rimarchiamo anche la necessità dell'istallazione di distributori automatici per snacks e bevande, in particolar modo per la distribuzione di acqua potabile.

Detta necessità si sposa anche con il rispetto del benessere lavorativo e con la tutela della salute e sicurezza sul lavoro in relazione alla necessità di effettuare una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di attività continuativa per i videoterminalisti.

In alternativa chiediamo di causalizzare la pausa di 15 minuti (una per la sessione antimeridiana ed una per la sessione pomeridiana) tramite timbratore in modo da autorizzare l'uscita da palazzo.

Rammentiamo che la pausa essendo esigenza psico fisica del lavoratore rappresenta tempo effettivamente lavorato e retribuito.

• ART. 13:

a fronte dei ricorsi sulla tematica dei differenziali stipendiali (ex PEO) relativi alle annualità 2023 e 2024, da noi sostenuti, e, preso atto anche della recente vittoria dei ricorrenti sull'annualità 2024, considerato inoltre anche ulteriori situazioni potenzialmente pendenti, si

propone di eliminare il riferimento alla attuale e contestata regolamentazione, dando atto della necessità attuativa di redigere una nuova regolamentazione per l'annualità 2026 e seguenti.;

inoltre chiediamo di inserire in normativa giuridica l'estensione a 4 anni di mancata assegnazione del differenziale/peo quale requisito per partecipare al bando in modo da garantire l'accesso alla più ampia platea possibile. Per quanto attiene alla parte economica chiediamo l'impegno a verificare una proiezione di assegnazione dei differenziali/peo su 4 annualità consecutive, per avere un quadro completo delle risorse necessarie;

applicazione della maggiorazione di punteggio per il personale che da oltre 6 anni non ottiene l'assegnazione del differenziale /peo;

applicazione della maggiorazione economica prevista per gli iscritti agli albi professionali e/o detentori di abilitazione professionale.

• ART.15:

a fronte della prima applicazione dell'Istituto delle Particolari Responsabilità era stato concertato un importo economico massimo pari a € 33.500 che negli anni è stato ampiamente superato arrivando ad un impegno per il 2026 di € 51.000. In diverse riunioni/assemblee di carattere sindacale avvenute in passato si era già preso atto della necessità di rivedere il quadro complessivo per evitare che si ripeta quanto già "sofferto" in passato quando le P.O. pescavano dallo stesso fondo del salario accessorio riducendone le disponibilità;

per questa ragione chiediamo sia inserita una norma, possibilmente anche retroattiva, che vada in automatico a far cessare la particolare responsabilità per chi ha fruito del passaggio verticale dalla precedente categoria C alla D. Ciò peraltro sarebbe dovuto avvenire di default essendo cessata la precedente posizione lavorativa. Riteniamo infatti che la "particolare responsabilità" esercitata da un istruttore, in linea di massima, dovrebbe essere già ricompresa fra le nuove responsabilità del profilo da funzionario. Ricordiamo infine che la

particolare responsabilità deve essere assegnata al ruolo e non al singolo dipendente.

La nuova quantificazione dell'impegno per questo Istituto dovrà comunque essere rivalutata, soprattutto alla luce della precedenza al piano quadriennale di differenziali stipendiali/peo.

• ART. 17:

per quanto attiene alla Reperibilità, ribadiamo quanto da tempo sosteniamo, non abbiamo personale sufficiente per garantire un servizio secondo i dettami del contratto nazionale e di sicurezza dei lavoratori; le deroghe attuali che prevedono maggiori giorni di turnazione e maggiore orario di copertura del servizio giornaliero sono in evidente conflitto con quanto riportato nella bozza e si scontrano inequivocabilmente anche con il limite massimo giornaliero della prestazione lavorativa stabilito in 10 ore;

L'Amministrazione dovrebbe quindi riorganizzare il servizio secondo le risorse disponibili, con particolare riferimento a quelle umane; considerato anche l'attuale sistema di allertamento di "protezione civile", adottato a seguito del Libro Blu della Regione Liguria, con il quale vanno a computarsi ulteriori giornate extra di reperibilità per il personale, sistema del quale occorrerebbe rivalutarne l'applicazione soprattutto in funzione della dubbia obbligatorietà applicativa e competenza da parte del nostro Ente in seguito alla riforma Del Rio.

• ART. 29:

Per quanto attiene alla novità relativa al "Welfare Aziendale", prendiamo atto dell'inserimento anche in relazione alla nostra proposta sul Decentrato 2025, proponiamo però che, nel caso di attivazione dell'Istituto, lo stesso venga applicato esclusivamente in base al dato della sola presenza in servizio, senza ulteriori valutazioni e/o graduatorie,

ovvero sia effettivamente disponibile per tutti.

L'ipotesi attuativa potrebbe essere quella di un voucher da poter spendere su alcuni filoni relativi ad esempio a spese di trasporto, benessere/fitness, vacanze, attività culturali, ecc.

Anche in questo caso, la nuova quantificazione dell'impegno per questo Istituto dovrà comunque essere rivalutata, soprattutto alla luce della precedenza al piano quadriennale di differenziali stipendiali/peo.

- PEV – Progressioni Verticali ordinarie ed in deroga:

La bozza di decentrato non tiene conto di questo Istituto, occorre inserire la normativa riprendendo quella attuale, già utilizzata nell'annualità 2025, per quanto attiene alle progressioni in deroga e rimandare alla predisposizione di una nuova regolamentazione per le progressioni ordinarie per l'annualità 2026 e seguenti.

Si chiede altresì di ricertificare il limite dato dallo 0,55% del monte salari relativa all'anno 2018 per verificare l'eventuale ulteriore spazio relativo alle progressioni verticali in deroga in vista della futura scadenza della deroga stessa al 31/12/2026.

Cordiali saluti.

La Spezia, 11/06/2026

Fabio Carassale – Componente RSU USB