

Se lo dici tu...

6 Marzo 2025



Ascolta questo post



Siamo un Paese assai strano se da un lato una certa politica (di Governo) avversa le rivendicazioni sindacali e dall'altro un'altra politica (filo-governativa e non) dà ragione alle stesse rivendicazioni.

Perché è quello che accade in quest'Italia dei paradossi.

Da mesi CGIL è sotto attacco perché imputata di boicottare il rinnovo del CCNL 2022-24 del comparto pubblico degli Enti Locali, ritardandone *strumentalmente* la stipula (*questo è quello che più o meno dichiaratamente sostengono dall'Esecutivo, buttandola in politichese, perché lo vedono come sindacato avversario...*), mentre CISL ha immediatamente porto la massima reverenza alle condizioni proposte dal Governo, sul contratto in discussione.

Posto che non sia ancora del tutto chiaro per quali reali motivazioni e interessi di parte, CISL agisca in controtendenza agli interessi dei lavoratori (forse vuole crearsi un credito spendibile in appresso con il Governo, ... ma dovremmo capire quando e quanto spendibile e a beneficio di chi...), adesso le stesse cose che i sindacati (quelli brutti, sporchi e cattivi) sostengono da un pezzo, vengono avallate e

confermate dai rispettivi **Presidenti di Conferenza delle Regioni e Province Autonome** (Massimiliano Fedriga – LEGA), **Unione Province d'Italia** (Pasquale Gandolfi – PD), **ANCI Associazione Nazionale Comuni Italiani** (Gaetano Manfredi – PD, 5S e altri).

In sintesi, detti Presidenti, sostengono che esista *“un’ulteriore disparità di trattamento (n.d.r.: rispetto alle Amministrazioni Centrali – Ministeri e Agenzie Fiscali) nei confronti del personale che opera nelle Regioni e nelle Province autonome e negli Enti ed Aziende dei Servizi Sanitari Regionali con conseguente aumento del gap di competitività, ove si considerino anche le ulteriori indennità ad essi spettanti”* (estratto dalla nota che Fedriga ha inviato al Consiglio dei Ministri il 28/02/2025 – [VEDI LA NOTA](#)).

E lo fanno con carte scritte indirizzate al Governo, di cui ampia eco ha dato anche il quotidiano “Il Sole 24 Ore” (che certo non è testata esattamente pro impiegati pubblici... – [VEDI L'ARTICOLO](#)).

Si evidenzia come il gap tra Amministrazioni sia pari ad almeno il 20% (valore medio... quindi c'è di peggio...) sull'importo stipendiale, che è inferiore nel caso degli Enti Locali rispetto agli altri, con aggravio di ulteriore diminuzione dell'attrattività di questi Enti per i giovani nuovi lavoratori e causa di frequenti e numerose richieste di mobilità, di chi ci sta già dentro, verso altre Amministrazioni più convenienti.

E adesso come la mettiamo?

Non parlano più soltanto quei cattivoni dei Sindacati...

Allora forse avevamo ragione a non accettare quel contratto e chiedere maggiori risorse ed aumenti...?!?

Anche in considerazione di un'inflazione che in quel triennio ha massacrato il potere d'acquisto dei lavoratori.

Votate CISL... Ognuno deve avere ciò che merita... C'è chi si merita CGIL e chi no.

Maurizio Guarnaccia

R.S.U. di FP CGIL per la Città Metropolitana di Catania



Aiutami ad aiutarti...

6 Marzo 2025



**È inutile
negarlo o far
finta di niente...**

Siamo in piena campagna elettorale per il rinnovo delle cariche di R.S.U., anche alla Città Metropolitana di Catania.

Avranno luogo il 14-15-16 Aprile prossimi.

Come per ogni consultazione elettorale, di qualunque natura, ciò che ho sempre auspicato è stata, innanzitutto, l'adesione al voto in quanto tale, a prescindere dal candidato da votare.

Poter scegliere i propri rappresentanti od anche solo influire sulla loro elezione è il principio più importante che sta alla base della nostra società civile e della democrazia che la anima.

So che a volte si cade nello sconforto per il quale si è tentati di disconoscere certi valori e la vita quotidiana propone spesso motivi di malessere in tal senso, ma se poi ci si ferma a ragionare a mente lucida, appare chiaro che nulla giustifica la volontà di rinunciare ad un diritto tanto determinante: **quello di scegliere.**

Come diceva Gaber ***“la libertà è partecipazione”***.

Chi non vota fa male principalmente a sé stesso e alla collettività tutta.

Sta fondamentalmente delegando ad altri la propria possibilità di avere *voce in capitolo* sulla scelta di chi lo rappresenterà.

E ciò a prescindere dal fatto di credere o meno a questa istituzione democratica o di non apprezzare più di tanto i candidati, perché le elezioni ci saranno comunque, che costui/costei voti o meno, quindi meglio esserci.

Anzi, meno saranno quelli che andranno a votare e più facilmente avranno *libero valaggio* i soliti noti, perché avranno maggiore facilità di essere eletti pur con pochi voti, in conseguenza della percentuale che sarà necessaria ad eleggerli sul totale dei votanti.

La vera protesta è andare a votare, non astenersi.

Oltretutto, non andare dà maggiore forza alla *parte opposta del tavolo delle trattative*, perché potranno sempre dire che qualunque opposizione o iniziativa dovessero sostenere i rappresentanti sindacali è solo un'azione di poco conto perché non concretamente supportata dalla base elettorale che non è andata in massa alle urne...

Comporterebbe una *vittoria a tavolino* per l'altra parte.

E non sarebbe un buon risultato, perché non avere opposizione credibile genera un'oligarchia di fatto. Genera feudi...

E vale anche quando l'opposizione non sempre riesce nello scopo, ma il fatto di esistere è già un valore, pure per chi crede diversamente...

Tralascio le fesserie che sento circa le maldicenze per le quali "*i sindacalisti fanno solo i propri interessi*": peccato che anche fosse così per assurdo (e non lo è nella stragrande maggioranza dei casi...), corrisponderebbero in larga parte con i tuoi interessi, perché siamo tutti dipendenti (tutti sulla stessa barca)!

Risulta chiaro che è l'alibi "ignorante" (inteso nel senso di chi ignora) di chi cerca una scusa per non andare a votare, parendogli valido dire ciò...

Qualunquismo.

Votare dimostra maturità, intelligenza sociale e capacità di leggere correttamente il contesto.

Non andare significa deporre le armi a prescindere, senza combattere, senza provarci nemmeno a cambiare le cose...

Se hai davvero capito cosa sono i sindacati (e le R.S.U. nello specifico), non potrà sfuggirti che è meglio ci siano piuttosto che non esserci...

Il passo successivo, poi, è quello di decidere se nel segreto

delle urne vorrai sostenere davvero un candidato o meno.

A questo proposito voglio spendere qualche riflessione.

Se vai a votare con il presupposto per cui il tuo voto andrà esclusivamente al *compagno di merende* significa che non hai ancora capito molto di quello che significa il concetto di *rappresentanza*.

Un qualche criterio di scelta devi pur averlo, che non sia solo *"me lo ha detto prima lui"* oppure *"pranziamo insieme tutti i giorni"*, od anche *"mi porta l'olio, le arance, i broccoli, etc."*...

Sembra assurdo ma sento anche queste motivazioni!

Bada bene, è comunque legittimo agevolare un amico ma devi pure essere certo che questo amico abbia anche le credenziali per poterti davvero rappresentare.

È competente secondo te?

Si è impegnato adeguatamente negli eventuali mandati precedenti?

È stato artefice di iniziative apprezzabili?

È disponibile quando lo cerchi per motivi inerenti al suo mandato?

Ha una giusta cultura di base e sindacale?

È stato sempre presente nelle necessità del ruolo (Delegazioni Trattanti, Riunioni con Parte Pubblica, ...)?

Ha saputo tenerti informato sulle attività svolte?

Reputi che ti possa degnamente rappresentare?

E tutto ciò non solo durante la campagna elettorale...

Capisco che l'aspetto simpatia possa incidere anche sul voto

da esprimere ma basarsi solo su quello sarebbe come avere una bella auto senza motore...

L'esperienza che ho maturato con questo mio primo mandato, mi ha onestamente entusiasmato, pure con tutte le difficoltà e delusioni del caso...

Ho deciso di mettere in pista un modo nuovo di fare la R.S.U..

Non lo si era mai fatto.

A prescindere dalle iniziative personali a beneficio del **benessere organizzativo** dei nostri luoghi di lavoro (di cui ti ho sempre notiziato su questo sito web e non solo), ho cercato di comunicare in maniera semplice (ma con tanto impegno e dedizione) quello che i sindacati fanno e che possono davvero fare (al di là di tanti luoghi comuni e leggende metropolitane...), oltre a divulgare pubblicamente informazioni circa le regole e le norme che impattano su noi dipendenti, scardinando un sistema per il quale, fino a poco tempo fa, si tendeva a pensare che la conoscenza e le informazioni fossero un sistema di potere: se io so ho più potere di chi non sa e questo comportava che non sempre tutto venisse adeguatamente diffuso...

A me non serve creare clientelismi ambigui, solo perché io so e tu no e per forza di cose devi venire a chiedermi...

Non mi è mai piaciuto il *parlare a mezza lingua* e proprio per questo vorrei continuare la missione che mi sono scelto.

Perché lo faccio?

Perché mi piace, mi dà stimoli che non sempre la quotidianità lavorativa riesce ormai a darmi – dopo 25 anni di pubblico impiego – e perché mi sento utile in quello che faccio...

Io non voglio necessariamente esserti simpatico... Voglio

esserti utile!

Aiutami ad aiutarti!

Grazie.

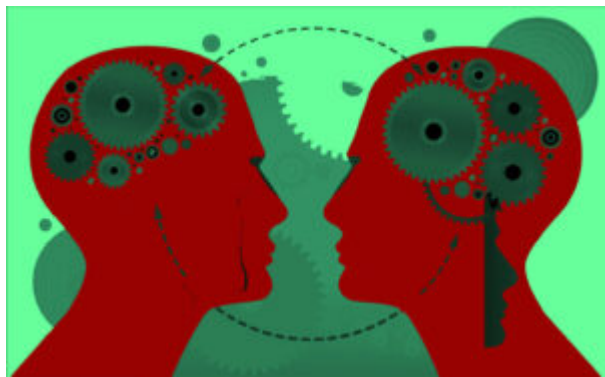
Maurizio Guarnaccia

R.S.U. di FP CGIL per la Città Metropolitana di Catania



**Si fa presto a dire
“comunicazione”!**

6 Marzo 2025



È scontato davvero affermare che il mondo attuale sia ormai basato su questo elemento, certamente alla base di ogni fenomeno socio/economico/politico/culturale.

I social ne sono esempio e seppur spesso utilizzati in maniera distorta, ci hanno catapultato in un nuovo paradigma in cui informazione e comunicazione hanno vissuto la loro più grande evoluzione e trasformazione.

È indubbio che, nel bene e nel male, essi hanno dato voce anche a chi non l'avrebbe mai avuta nella società del '900.

Un fenomeno, questo, da non demonizzare ma da saper regolamentare e governare adeguatamente, comprendendone le dinamiche che lo animano, evitando repressioni a prescindere, sol perché adottate da chi non lo comprende e non lo sa far proprio.

Bisogna, però, saper operare un **distinguo fondamentale tra informazione, opinioni e comunicazione.**

Se fare informazione attiene al raccontare "asetticamente" e oggettivamente i fatti (*almeno questo dovrebbe essere...*), con opinione si intende la valutazione soggettiva di quegli stessi fatti.

Diverso il concetto di "comunicazione".

Conosciamo tutti, poiché ne siamo bersagli costanti, la comunicazione ai fini del marketing: se devo venderti qualcosa ho necessità di comunicarti, in maniera adeguata, i vantaggi/pregi di quel qualcosa, affinché tu sia stimolato ad acquistarla.

Ma quando ho necessità di fare comunicazione finalizzata a condurre in maniera corretta un gruppo di persone, una collettività, o ad instradare/generare dei comportamenti e far valere una mia leadership riconosciuta, il discorso cambia.

Se informazione e opinioni sono esternazioni di natura "unilaterale" (espongo qualcosa che non può essere confutato: i fatti sono fatti e le mie opinioni sono le mie!), nel caso della corretta comunicazione (che proprio perché tale è sempre finalizzata) si tratta di esternazione "bilaterale".

Non posso fare corretta comunicazione se non so fare corretto ascolto!

Ciò attiene a saper "leggere" sensazioni, umori, stati d'animo, comportamenti dei soggetti ai quali voglio comunicare qualcosa, per la quale voglio che essa generi il comportamento da me desiderato.

Non è solo saper argomentare il motivo per cui ti sto dicendo quelle determinate cose (anche questo certamente...), ma saper avere quella sensibilità con la quale ho la capacità di "modulare" e argomentare la mia comunicazione di conseguenza ai miei desiderata e al tuo stato d'essere del momento.

Quindi **Comunicare = Modulare.**

Posso fare un'ottima comunicazione in termini "didattici" ma del tutto inutile, o addirittura controproducente, laddove non sappia **"toccare le corde giuste"**: ininfluyente e talvolta pure inopportuna o fastidiosa nell'intendimento dell'interlocutore.

Facciamo un esempio: se sono arrabbiato per un problema occorso sul lavoro, sarà perfettamente inutile che tu mi dica che il mio lavoro in fondo è bello (cosa che mi farebbe arrabbiare di più in quel momento perché è proprio il lavoro che mi porta quel problema ed è come se tu mi stessi contraddicendo) ... O che l'organizzazione di cui faccio parte è la migliore...

Mi servirà che tu mi dimostri vicinanza al problema (quindi agendo con ascolto proattivo = devo fare mio e capire davvero il tuo problema) e servirà pure che mi sappia argomentare il motivo per il quale non è il caso di scoraggiarsi o di vedere tutto nero.

Come dire: i “mal di pancia” vanno ascoltati e compresi, **anche quando potessero risultare pretestuosi**, in quanto, se vuoi davvero contrastarli adeguatamente, devi saperli interpretare!

Se reciti la tua parte da leader al pari di un “disco rotto” (ripeti sempre la stessa tiritera, del tipo “siamo belli e siamo bravi”) sortisci l’effetto opposto a quello desiderato.

Comunicare è un’arte che attiene non solo all’avere eloquenza fluente e gradevole, ma anche e soprattutto al saper centrare i problemi e argomentarne le soluzioni in funzione delle percezioni dell’interlocutore, affinché anche il problema possa divenire opportunità motivazionale da instradare verso il percorso desiderato da chi “comunica”.

Difficile? Forse un po’...

Ma è per questo che molti si riempiono la bocca pensando di saper fare comunicazione, mentre pochi sono davvero quelli che la sanno fare!

Maurizio Guarnaccia

Tutto molto bello, sì ma...

6 Marzo 2025

Lo stato dell'arte...



È ancora recente la delusione dovuta alla mancata erogazione dei differenziali stipendiali a Dicembre 2024 e all'espletamento delle progressioni verticali 2024, da avvenire sempre entro il 31/12/2024.

Per i differenziali stipendiali sembra che a causa di qualche difformità da correggere (lato Amministrazione) su area di richiesta online di molti dipendenti, sia stato necessario prolungare la scadenza di presentazione dell'istanza.

Per le progressioni verticali, invece, si sta provvedendo a correggere la scala di valutazione del dipendente (inerente alle schede di valutazione del Dirigente), di cui al paragrafo 3.4 dell'istanza online, dai valori erroneamente espressi in centesimi verso valori correttamente espressi in sessantesimi e i dati imputati dai dipendenti concorrenti dovrebbero essere aggiornati di conseguenza e d'ufficio (*per chi ha già presentato istanza*).

A fronte di ciò, si è prorogato ulteriormente il termine di presentazione di quest'ultime istanze di partecipazione, sino alle ore 23:59 del 20/01/2025, con conseguente spostamento – a data da destinarsi – dei *colloqui orali di approfondimento*.

Certamente dev'essere considerata la carenza di risorse che

attanaglia tutti gli uffici di questo Ente e che è ormai il tormento di molti dirigenti, che comporta il rallentamento di alcune attività, ma, soprattutto quando si parla di ciò che incide sulla tasca dei dipendenti, bisognerebbe tenere in debita considerazione le esigenze di molti... Magari richiedendo qualche temporanea risorsa in distacco da qualche altro servizio...

E si attende anche di definire Welfare 2024 e Produttività 2023.

Ad onor del vero, in merito al Welfare 2024, c'è da dire che la firma del CCDI economico 2024 è avvenuta il 27/12/2024 (causa la lunga e turbolenta risoluzione della vicenda inerente i fondi per le E.Q., di cui scritto in precedenza) e ciò ha comportato qualche ritardo sull'applicazione di questo istituto contrattuale.

Ma si rincorrono voci di corridoio secondo le quali si vorrebbe sostenere che questi argomenti verranno affrontati solo dopo aver definito quelli di cui sopra, pure dopo la definizione delle vicende concorsuali per le assunzioni dall'esterno, ma sono certo che siano, appunto, solo voci infondate di corridoio, in quanto stiamo parlando di diritti dei lavoratori e non di concessioni facoltative dell'Amministrazione.

Come tali, dovrebbero essere oggetto di espletamento nei tempi e nelle modalità adeguate.

Nei comuni e negli enti locali, il pagamento della produttività o performance avviene generalmente una volta all'anno, dopo la verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti per i dipendenti nell'anno precedente. Questo processo segue alcune tappe chiave, stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e dalla normativa di riferimento, le cui tempistiche tipiche dovrebbero essere:

1. Valutazione della performance: Entro i primi mesi

dell'anno (di solito **entro marzo-aprile**), gli enti devono concludere la fase di valutazione delle performance individuali e collettive dei dipendenti, basandosi sugli obiettivi fissati nell'anno precedente.

2. **Relazione sulla performance:** Gli enti pubblici devono predisporre una relazione annuale sulla performance, che deve essere approvata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o dal Nucleo di Valutazione (NdV). Questo documento certifica i risultati raggiunti.
3. **Autorizzazione al pagamento:** Dopo l'approvazione della relazione sulla performance, il fondo per la contrattazione integrativa (che include le somme destinate alla produttività) viene ripartito e autorizzato per il pagamento.
4. **Erogazione del compenso:** Una volta completate queste fasi, il pagamento effettivo della produttività ai dipendenti avviene. Solitamente questo accade **tra maggio e luglio**, ma può variare da un ente all'altro.

Esistono fattori che influenzano le tempistiche:

- La rapidità con cui viene completata la valutazione delle performance.
- L'approvazione dei bilanci dell'ente (che condiziona la disponibilità delle risorse).
- Eventuali ritardi nella contrattazione integrativa o nella certificazione dei fondi.

Nell'ottica del voler fornire una sempre costante e trasparente informazione, mi sembrava utile dar conto dello stato delle cose, auspicando tempi brevi per la concreta messa in atto di quanto atteso dai dipendenti.

Maurizio Guarnaccia

RSU di FP CGIL per la C.M. di C.

**Noi giochiamo “pulito” e non
mettiamo volantini
provocatori nelle bacheche!**

6 Marzo 2025

CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022-24

**PERCHÈ PER NOI NON ERA
SOTTOSCRIVIBILE LA PREINTESA**

Clicca il volantino di seguito per ingrandire:

CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022-24 PERCHÉ PER NOI NON ERA SOTTOSCRIVIBILE LA PREINTESA

NON ABBIAMO PARTECIPATO ALLA CHIAMATA ALLA "FIRMA":

- Perché per la prima volta nella storia dei rinnovi contrattuali **il valore reale** (considerando l'inflazione -10,72%) **delle retribuzioni sarà più basso rispetto al contratto precedente**, che prevedeva aumenti di +1,87% rispetto all'inflazione;
- Perché l'inflazione nel triennio 2022-2024 è stata il 16,5% **mentre l'incremento stipendiale previsto è del 5,78%**;
- Perché l'ulteriore 0,22% come incremento dei fondi per il salario accessorio promesso dal governo **non è ancora acquisito e comunque si tratta di un incremento irrisorio** perché i tetti rimangono lasciando i fondi di contrattazione integrativa al palo;
- Perché **metà degli aumenti previsti sono già stati corrisposti** con acconti perciò in tasca arriverà la metà di quanto sbandierato;
- Perché **gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) saranno più bassi** perché calcolati solo sullo stipendio tabellare senza contare i differenziali stipendiali;
- Perché **non sono stati presi in considerazione tutti i suggerimenti di finanziamenti alternativi da noi proposti**, a cominciare dalla defiscalizzazione degli aumenti e dei premi produttività;
- Perché **la settimana lavorativa di 4 giorni non è una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario** ed è rimessa alla scelta dell'amministrazione se attivarla o meno;
- Perché **è un attacco alle libertà sindacali** limitare a 3 ore la partecipazione all'assemblea ai fini del buono pasto, dal momento che l'intero monte ore delle assemblee sindacali è già coperto dai costi contrattuali;
- Perché le risorse già disponibili per i prossimi contratti collettivi **possono essere destinate ad aumentare il salario già in questo contratto**;
- Perché **la maggiorazione delle indennità di posizione organizzativa e degli incarichi professionali è a carico dei fondi di contrattazione integrativa**, riducendo il trattamento economico accessorio per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori, oltretutto si introduce un meccanismo per il quale chi prima matura 8 anni di incarico acquisisce il diritto all'incarico bloccando l'opportunità di carriera per tanti;
- Perché **non c'è il riconoscimento**, durante il periodo di ferie, **di tutta la retribuzione dovuta**, comprese le indennità connesse allo status personale e professionale oltre ai buoni pasto, nonostante le recenti sentenze della Corte di Cassazione sanciscano questo diritto;
- Perché **non ci sono risposte adeguate sul salario, sulla carriera, sulla valorizzazione professionale, sui buoni pasto**, quindi non si spiega la firma di una preintesa che rappresenta un arretramento per le lavoratrici e i lavoratori delle funzioni centrali

**29 NOVEMBRE
SCIOPERO GENERALE**

**DIAMO LA PAROLA
ALLE LAVORATRICI E
AI LAVORATORI!**

**RIPRENDIAMOCI
LA DIGNITÀ.**



(clicca per ingrandire)

Corso sul Nuovo Codice della Strada – 18/12/2024

6 Marzo 2025



(clicca per vedere la locandina del corso)

Il corso è rivolto a tutte le operatrici e gli operatori dei Comandi di Polizia Locale – Uffici Tecnici – Uffici Viabilità

Iscriviti online: <https://formazionepartecipazione.fpcgil.it>

RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

triennio 2025-2028

6 Marzo 2025

Le elezioni per il rinnovo delle cariche per R.S.U. si terranno il 14-15-16 Aprile 2025.

SCARICA IL DOCUMENTO:

[PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI](#)

MAX ATTENZIONE ASSEMBLEA
DI TUTTO IL PERSONALE online
27/11/2024 ore 9,30

6 Marzo 2025

Clicca sull'immagine di seguito per leggere intero documento:



DOCUMENTO SINDACALE DA ESPORRE IN BACHECA – L.300/70

Prot. 00 443/UNI del 20/11/2024

Ai Sigg. Sindaci/Sindaci Metropolitani
Ai Direttori degli Enti ed Aziende della Sanità e Funzioni Locali
A tutte le lavoratrici e lavoratori
di tutto il territorio siciliano
Loro Sedi

Le scriventi OO.SS. convocano

l'ASSEMBLEA DI TUTTO IL PERSONALE

dipendente a tempo indeterminato e determinato
degli ENTI e AZIENDE della SANITA' e delle
FUNZIONI LOCALI di tutta la Sicilia

(clicca per leggere intero documento)

Assemblea

online

GoogleMeet: <https://meet.google.com/jda-wamu-uud>

**Per il Governo è il contratto
più ricco di sempre, per
altri il migliore di tutti i**

tempi... MA LA REALTÀ È UN'ALTRA!

6 Marzo 2025



CCNL FUNZIONI LOCALI



**Per il Governo è
il contratto più ricco di sempre,
per altri il migliore di tutti i tempi...**

MA LA REALTÀ È UN'ALTRA!

(clicca per leggere il documento)

**INFORMAZIONE SINDACALE – CCDI
anno 2024 parte economica
(definizione) e nuove
Progressioni Verticali.**

6 Marzo 2025

SODDISFAZIONE PER LA COMPAGINE FP CGIL

DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA

Facendo seguito a quanto già relazionato con il post precedente sullo stesso tema (post reperibile [QUI](#)), si informa che è stata finalmente predisposta la [Determinazione Dirigenziale n. 3544 del 14/11/2024](#) (approvata dalle OO.SS. in sede di D.T. del 14/11/2024), con la quale l'Amministrazione provvede – attingendo al bilancio dell'Ente – a rimpinguare il Fondo dei dipendenti per un importo di € 120.000,00, facendo in modo che il finanziamento delle posizioni di E.Q. non impatti sulle risorse economiche degli stessi.

FP CGIL è particolarmente lieta della definizione in tal senso, in considerazione del fatto che, a seguito di **propria e solitaria iniziativa**, aveva provveduto a bloccare la precedente Determinazione Dirigenziale n. 2689 del 09/08/2024, con la quale si stabiliva, invece, che le risorse necessarie sarebbero state a totale carico del Fondo ([VEDI NOTA](#)), con inevitabile danno per le tasche di tutti i colleghi (*ricordo che il Fondo è ciò che permette di erogare gli incentivi di produttività ai dipendenti, in funzioni delle risorse economiche disponibili*).

La vicenda ha comportato un epilogo che è esattamente quanto indicato, come soluzione al problema, da FP CGIL, in sede di incontro con i vertici dell'Amministrazione.

A fronte di ciò verrà finalmente ratificato il CCDI parte economica 2024, permettendo di uscire dall'*impasse* che aveva comportato anche il rinvio della trattazione di altri argomenti di interesse sindacale/generale, per i quali non sarebbe stato possibile provvedere anzitempo, ove non si fosse compiuto il passo di approvare il nuovo CCDI economico.

Si coglie l'occasione, in questa sede, per informare che, a seguito della D.T. del 14/11/2024, si è provveduto anche al confronto (di cui alla nota reperibile [QUI](#)) per la discussione sul nuovo regolamento attinente alle imminenti progressioni

verticali in deroga.

Detto confronto ha visto la definizione di quanto in esame, con soddisfazione reciproca delle parti in causa.

Per comprendere meglio le generiche dinamiche che animano queste progressioni in deroga è utile la presentazione reperibile [QUI](#).

INFORMAZIONE SINDACALE a cura di

Maurizio Guarnaccia

RSU FP CGIL Città Metropolitana di Catania

AGGIORNAMENTO 18/11/2024: [Regolamento PV 2024](#)