

- Stanziamento di tutte le risorse economiche rese disponibili dal CCNL nella misura massima possibile (84,5 euro risorse stabili, 169 euro risorse variabili, 0,22% di incremento del Fondo calcolato sul M.S. 2018)
- Rafforzamento delle relazioni sindacali e degli ambiti di confronto; rispetto delle tempistiche per l'informazione scritta e preventiva (5 giorni prima degli atti)
- Aumento dei valori relativi alla performance garantendo a tutti una crescita del salario accessorio
- Limitazione della quota di produttività da destinare agli eccellenti (diminuendo al minimo del 20% la maggiorazione - grazie alla presenza nell'ente di PMO - e riducendo la quota di percettori) con l'obiettivo di aumentare le risorse disponibili per la performance generale
- Aumento quota di performance organizzativa sul riproporzionamento per il personale part time
- Prosecuzione del piano di progressioni economiche, destinando nel Fondo tutte le risorse stabili possibili e contrattando criteri che consentano il coinvolgimento di tutti gli aventi diritto a ogni ciclo
- Stanziamento dell'intero 0,55% di risorse destinabili all'ordinamento professionale. Rispetto delle tempistiche con riforma da aprile 2023
- Utilizzo massimo della facoltà di fare progressioni di carriera (anche con la deroga al titolo di studio e la valorizzazione dell'esperienza maturata al lavoro) sommando quelle finanziate con lo 0,55% a quelle fattibili utilizzando capacità assunzionale
- Rispetto delle tempistiche (sempre aprile 2023) per l'individuazione dei profili professionali con particolare attenzione per esempio a protezione civile, controllori, tecnici, sportellisti, soggetti impegnati in progetti, programmi e reti di tipo europeo etc.
- Valorizzazione da subito dei lavoratori di Spazio Regione con incremento importante della loro indennità per condizioni di lavoro e formazione specifica

- Apertura di un confronto sulla revisione del sistema indennitario (a partire dalle indennità per chi svolge controlli sul territorio) anche in relazione ai nuovi profili professionali
- Elevazione della percentuale di risorse per il riconoscimento delle AIC
- Implementazione della novità contenuta nel CCNL per il riconoscimento del tempo di viaggio come tempo di lavoro per chi fa controlli sul territorio e per gli altri spostamenti legati a esigenze di servizio. Apertura confronto su modifiche a trattamento di missione (spese di viaggio e vitto)
- Incentivi economici per i formatori interni, oltre a favorire l'accesso alla formazione a catalogo e permanente
- Inventario delle competenze anche per garantire una più efficace mobilità interna
- Possibilità di ridurre la pausa a 10 minuti
- Introduzione del buono pasto per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali
- Riforma dell'orario di lavoro per garantire maggiore flessibilità e utilizzo completo delle ferie a ore
- Re-introduzione della possibilità di debito e di credito orario
- Massimo utilizzo del lavoro da remoto (con riconoscimento del buono pasto e del lavoro straordinario) senza limitazioni sul numero delle postazioni. Consentire l'accesso a tutti i lavoratori con situazioni di disabilità grave e ai caregiver, tutelare la genitorialità e attribuire punteggio alla distanza dal domicilio e ai tragitti complessi, anche a vantaggio della sostenibilità ambientale
- Utilizzo massimo del lavoro agile (accesso volontario per tutte le attività smartabili), garantendo elasticità e adeguati strumenti di lavoro; riducendo le fasce di contattabilità e non discriminando i lavoratori in base alla DG di appartenenza
- Redistribuzione - attraverso il salario accessorio e il welfare aziendale - dei risparmi (sul lavoro agile e sui costi energetici) e dei proventi da sponsorizzazioni
- Azioni specifiche a tutela di salute e sicurezza e benessere lavorativo