

Prot. n. 190

Palermo, 12 novembre 2020

Oggetto: Contrattazione collettiva regionale integrativa per il riparto del Fo.r.d. - anno 2020 -
Trasmissione dell'ipotesi di accordo per la sottoscrizione.

e, p.c. ARAN Sicilia
Presidente della regione Siciliana
Assessore delle autonomie locali e della
funzione pubblica
Dirigente Generale del Dipartimento
della funzione pubblica e del personale
OO.SS.
Loro sedi

Con riferimento alla nota prot. n. 772 dell'11.11.2020 relativa all'oggetto, la scrivente, nel manifestare stupore per avere appreso che codesta Agenzia non si è ancora adeguata dal punto di vista informatico allo svolgimento delle riunioni in video conferenza, rappresenta che liquidare la contrattazione collettiva in soli 2 giorni, tramite mail, è riduttivo sia per le relazioni sindacali, sia anche per la definizione di aspetti che difficilmente possono essere affrontati individualmente da parte delle singole organizzazioni sindacali.

In ogni caso, la scrivente, con la presente, rappresenta una serie di osservazioni la cui mancata e adeguata risposta può anche determinare la mancata sottoscrizione dell'ipotesi di accordo trasmessa.

Prima osservazione

Preliminarmente, la scrivente contesta il mancato rispetto delle previsioni contrattuali riguardo alla costituzione e quantificazione del Fondo per l'anno in corso, che, in aggiunta all'importo previsto di € 49.473.049,14, avrebbe dovuto riportare anche le risorse di cui all'art. 88, comma 3:

1. l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
2. l'importo corrispondente alle indennità di amministrazione non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
3. eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del d.lgs. n.165/2001;

4. le economie, nella misura del 70%, derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per incentivare la mobilità territoriale, in attuazione delle vigenti disposizioni normative;
5. le risorse previste da specifiche disposizioni normative di rango nazionale e/o regionale;
6. le quote relative al salario accessorio del personale a tempo determinato stabilizzato;

nonché di quelle di cui al successivo comma 4, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, recepito nell'art. 18 della legge regionale 26 marzo 2002, n.2;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- c) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

In ultimo, si rappresenta inoltre che non essendo state ancora erogate le somme relative al Fondo dell'anno 2019, l'importo previsto è anche mancante delle risorse finanziarie non utilizzate in quell'anno, che il Contratto obbliga a riassegnare al Fondo risorse decentrate dell'anno successivo (2020).

Seconda osservazione

La scrivente, non comprende come mai, rispetto alle previsioni relative alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 91 del CCRL, l'importo previsto sia passato da 5.723.113,37 dell'anno 2019 a 7.738.693,83 dell'anno 2020, nonostante la pandemia da Coronavirus ha costretto, per buona parte dell'anno, il personale in lavoro agile ed esonerato dal servizio e con l'impossibilità di autorizzare prestazioni di lavoro straordinario in detto periodo. Al riguardo, pertanto si chiede di avere trasmesso, sempre via mail, gli atti giustificativi che sono tra l'altro richiamati nell'ipotesi di Contratto di cui se ne chiede la condivisione.

Terza osservazione

Con riferimento alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 92 del CCRL, non si comprende come sia conciliabile quanto previsto nell'ipotesi di accordo prospettata, rispetto alle previsioni del 3° comma dello stesso articolo che prevede il rinvio alla contrattazione integrativa decentrata, la quale dovrebbe individuare, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, cui tale maggiorazione può essere attribuita. Si ricorda che siamo alla fine dell'anno 2020 e che le contrattazioni si svolgeranno nel 2021.

Quarta osservazione

L'importo destinato al Piano della Performance per l'anno 2020, è stato fissato in € 24.230.134,11. In merito, si evidenzia che la scrivente non condivide la previsione di tale misero importo, perché oltre ad essere inferiore di circa 4 milioni rispetto a quanto previsto nell'anno 2019 è anche inferito al 50% del fondo complessivo 2020.

Quinta osservazione

Nella proposta presentata, è stato previsto l'accantonamento di € 2.066.216,01 da destinare alle progressioni economiche orizzontali (PEO) in favore del 35% del 65% dei potenziali beneficiari. In merito si osserva che, la previsione contrattuale recita che "L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale sono perfezionate le relative procedure attuative. Conseguentemente, non si comprende come sarà possibile perfezionare le procedure attuative entro il 31.12.2020 - visto che siamo a fine anno - e quando ancora non sono state perfezionate le procedure relative alla precedente PEO dell'anno 2019. È più che evidente che impegnare ora le risorse significa non utilizzarle e rinviarle, quali somme non utilizzate (economie) all'anno successivo.

Inoltre, si contesta la determinazione del 35% dei beneficiari, rispetto al 65% dei potenziali aventi diritto, poiché tale procedura non essendo riferita al 100% del personale in servizio riduce il numero dei soggetti che potranno accedere al riconoscimento della seconda attribuzione della PEO, che sarebbe realmente attribuita solo al 22,75% del personale regionale in servizio.

Sesta osservazione

Non si comprende quali criteri siano stati utilizzati per individuare i parametri di distribuzione del Piano della Performance, che risultano nuovamente modificati e appiattiti rispetto all'anno 2019.

Si resta nell'attesa dei chiarimenti necessari e degli atti richiesti e si precisa sin d'ora che se non interverranno modifiche al testo proposto sulle osservazioni sopra esposte la scrivente non sottoscriverà l'accordo.

Distinti saluti.

