



Fondo Risorse Decentrate 2023 DR Sicilia. Le ragioni del NO della USB in armonia con la RSU DR Sicilia



Palermo, 03/02/2026

Tutte e tutti in Assemblea il 3 febbraio!

USB ritiene doveroso ribadire un principio che guida da sempre la nostra azione sindacale: quando si discute di salario accessorio, si discute di **diritti**, e in particolare del diritto a **criteri oggettivi, trasparenti** e tali da garantire una reale **democrazia economica**.

Alla luce dell'Accordo sottoposto al tavolo per la **ripartizione del FRD 2023** della DR Sicilia, USB concorda con la RSU dell'ufficio sulla **mancata sottoscrizione**, per le ragioni di merito di seguito illustrate.

1) Il nodo centrale: criteri di ripartizione del residuo e discrezionalità

L'Accordo quantifica il **residuo del Budget d'ufficio 2023** e ne prevede l'utilizzo attraverso la:

- **valorizzazione dell'elevata professionalità:** fino a **max 20 dipendenti** per tutta la DR, per un importo massimo di **€ 750,00** ciascuno, con **non cumulabilità** rispetto all'altra categoria;
- premi per **miglioramenti di efficacia/efficienza dei servizi istituzionali** attraverso apporto individuale: platea pari all'**80% del personale**, con non cumulabilità rispetto alla precedente categoria.

La **nota della RSU** evidenzia criticamente proprio l'impostazione orientata alla premialità individuale, segnalando l'incremento dei "meritevoli" **da 15 a 20** e la scelta di prevedere una platea **pari** all'80% (**e non "fino a un massimo"**), **ritenute opzioni non coerenti con un'impostazione di redistribuzione equa e generalizzata del residuo.**

USB condivide tale impostazione critica: **l'uso del Fondo come leva "selettiva" concentrata su platee predeterminate**, specie quando non accompagnata da criteri pienamente oggettivi e sottratti a discrezionalità, rischia di produrre differenziazioni non adeguatamente giustificabili e di indebolire il principio di equità complessiva del salario accessorio.

2) La proposta alternativa e il mancato accoglimento

La RSU, dopo consultazione del personale, ha rappresentato di aver proposto una destinazione del residuo orientata a una redistribuzione **più equa e trasparente**, valorizzando i parametri inferiori secondo il principio della **"piramide tronca rovesciata"**, con riparto basato su **presenza oraria e coefficienti predefiniti**, quindi senza elementi discrezionali ma piuttosto di perequazione economica.

Tale proposta, che come USB in questi anni abbiamo proposto in Sicilia, mentre in altre Regioni è ormai bella che sdoganata e confluita in accordi sul fondo, **non è stata accolta** e **l'impianto complessivo è rimasto ancorato a un modello di premialità individuale**. USB ritiene che questa scelta rappresenti ancora una volta un'occasione mancata per rendere la distribuzione del residuo più coerente con i principi di equità e misurabilità.

3) Un solo elemento positivo: remunerazione per il personale "teste" presso la Magistratura penale

USB prende atto positivamente dell'inserimento, su proposta RSU condivisa al tavolo, della previsione secondo cui il personale impegnato in qualità di **teste presso la Magistratura penale** verrà ricondotto tra le attività remunerabili.

Resta tuttavia un elemento **parziale che andrebbe piuttosto risolto in sede Centrale** e che non supera le criticità strutturali sui criteri di riparto delle somme residue.

4) Conclusioni

USB conferma, anche per questa annualità, la propria posizione:

il Fondo deve essere gestito con criteri **oggettivi, verificabili e realmente inclusivi**, evitando che la componente premiale si trasformi in uno strumento eccessivamente discrezionale o divisivo del personale.

Per le ragioni esposte, USB concorda con la RSU della DR Sicilia sia nel **non sottoscrivere** l'Accordo FRD 2023 (in cui peraltro è contenuta una clausola finale di riserva che cozza coi principi di trasparenza preventiva) che con la **pratica democratica della RSU di condividere le ragioni di tale scelta in Assemblea col personale**

Rappresentanza sindacale e agibilità al tavolo

USB evidenzia, inoltre, una criticità di metodo che incide direttamente sulla qualità della discussione e sulla percezione di equità del processo negoziale: **USB non ha potuto partecipare al tavolo di contrattazione** in quanto **non firmataria del Contratto Collettivo Nazionale** richiamato quale presupposto di partecipazione.

Ciò determina un evidente *vulnus* sul piano della **piena rappresentanza** delle lavoratrici e dei lavoratori, poiché le decisioni vengono assunte anche in assenza di una parte sindacale maggiormente rappresentativa ed effettivamente presente e attiva nell'Ufficio.

A ciò si aggiunge che, **secondo quanto risulta a USB**, l'accordo è stato comunque approvato **a maggioranza (4 favorevoli e 3 contrari)** grazie al concorso di sigle che **non risulterebbero formalmente rappresentative all'interno dell'Ufficio**, non avendo neppure presentato la lista di candidati alle ultime elezioni RSU.

USB ritiene che tale assetto ponga una domanda di principio, che non può essere elusa: **può definirsi “democrazia sindacale” un sistema in cui incidono sulla sottoscrizione soggetti privi di un effettivo riscontro elettorale nell'Ufficio, mentre un'Organizzazione Sindacale presente e attiva non può sedere al tavolo?**

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia