



Sicilia - ADM, UD Palermo: ripartizione budget di sede 2022



Palermo, 28/11/2024

In data 06.11.2024 è stata contrattata la ripartizione del *budget* di sede al personale dell'UD Palermo per l'anno 2022, dando seguito all'Accordo sulla ripartizione siglato in sede centrale il 25.06.2024 e all'Accordo di riparto tra gli uffici della DT VII Sicilia, siglato in sede territoriale in data 19.09.2024.

Premettiamo che gli ultimi accordi hanno profondamente rivisto la logica di ripartizione delle risorse contrattabili a livello decentrato, puntando sulla valorizzazione della *performance* organizzativa, ovvero la produttività d'ufficio e il Lavoro di squadra.

Quest'anno il cambio di passo rispetto alle forzature dello scorso anno sul mantenimento del criterio storico, ma ormai superato, delle attività gravose è stato evidente sin dalla proposta di parte pubblica. Nella contrattazione di sede territoriale si è, dunque, passati a una diminuzione importante della forbice retributiva: in particolare, dal precedente sistema di indennizzo "a gettone", per ore/giorni/sedute di svolgimento di attività "gravose", si è passati ad un nuovo sistema a coefficiente di maggiorazione, che lascia solo un 20% di margine alle premialità da destinarsi a "particolari attività" che possono (non devono, non

c'è obbligo) essere individuate dal tavolo sindacale.

Questa O.S., nel continuare a ritenere centrali i principi di democrazia economica legati alla performance ha approvato la proposta, così come buona parte delle altre OO.SS.

La conclusione del confronto è stata, dunque, l'approvazione del riparto proposto dalla Dirigenza, con l'aggiunta di un paio di attività. La base del calcolo è data – come da accordo centrale - dalle ore di lavoro ordinario. I titolari di Incarichi di Responsabilità (IdR) sono stati fatti rientrare nell'attribuzione della quota base, non maggiorata, stante la palese stretta connessione evidenziata con la *performance* organizzativa e la produttività d'ufficio. Tutte le “attività particolari” proposte sono state indennizzate con una maggiorazione del 20% rispetto alla quota base calcolata sui coefficienti di area (1,25 per l'area assistenti, 1,5 per l'area funzionari).

Nel corso del confronto, tuttavia, oltre ad aver chiesto come sempre l'invio preventivo al personale del proprio prospetto ai fini di una verifica puntuale delle ore e della attività, abbiamo voluto far rilevare l'importanza di scongiurare effetti distorsivi legati alla parametrizzazione temporale. Se tra le attività individuate ve ne sono alcune che vengono espletate occasionalmente ed altre che hanno un carattere di continuità, indennizzare per l'intero anno chi ha svolto attività occasionali può risultare non equo nei confronti di chi ha svolto in maniera continuativa e prevalente una o più “particolari attività”.

Stesso discorso per gli avvicendamenti: aver ricoperto un incarico per 1 settimana o per tutto l'anno è cosa ben diversa! Parliamo sempre non solo di criteri oggettivi ma anche di soldi delle colleghe e dei colleghi: se vengono dati ad una/o vengono tolti agli altri. Nel momento in cui vengono stabiliti dei parametri per la ripartizione, sarebbe giusto applicarli equamente, se del caso destinando i fondi alle sole attività svolte in maniera prevalente, proposta che abbiamo sottoposto al tavolo, o, comunque, trovando il modo di graduare la maggiorazione per commisurarla all'effettiva prestazione.

Seppure sia arrivato qualche riscontro di condivisione – anche dirigenziale - del principio di equità espresso, il tavolo ha mantenuto la rotta impostata e, al grido di “pochi, maledetti e subito”, si è addivenuti a lesta conclusione del confronto. Il tavolo è sovrano, ma troviamo l'impostazione un po' demagogica. Avremmo preferito che ad ognuno venisse riconosciuto **il giusto**, anche a costo di una mezza giornata in più di ricalcoli, piuttosto che un'applicazione iniqua della premialità.

sarebbe stato preferibile anche da un punto di vista attuativo, oltre che dei principi di perequazione e democrazia economica, non contrattare alcuna maggiorazione ed incentivare il lavoro di squadra.

Troviamo giusto cercare di mettere in pagamento gli accessori nel più breve tempo possibile, lo abbiamo ribadito anche in sede di confronto, specie visto che i soldi contrattati comunque non arriveranno né per il *Black Friday*, né per il *Cyber Monday* ... e che anche i regali di Natale toccherà farli con la tredicesima.

Non a caso come USB riteniamo (al punto tale da avere abbandonato il tavolo all'ARAN sul CCNL sin dallo scorso 8 ottobre) che debba essere stabilito un aumento tabellare del salario, senza spezzettamenti, corsie differenziali tra lavoratori e ritardi strutturali.

Pazienza, abbiamo comunque trovato utile piantare un seme di riflessione, che magari potrà germogliare più avanti. Siamo del resto già soddisfatti di vedere che le nostre ultime parole, in merito alla riattribuzione dell'IdR Servizi di Supporto, non siano cadute nel vuoto, così come il focus sulla questione trasparenza e principi di anticorruzione. Complice la finalmente esplicita dichiarazione del Direttore di ADM che la riorganizzazione si perfezionerà non prima di novembre 2025, c'è stato modo di recuperare una figura di riferimento vacante da tempo ed un incarico (e con questo una significativa quota di retribuzione) per una/un collega. Chissà che non sia solo l'inizio di un giro di avvicendamenti, dovuto, a voler dare effettiva applicazione al PIAO ed al PTPCT.

Roma non è stata costruita in un giorno, e noi abbiamo perseveranza nel portare avanti ideali di equità e trasparenza. Iscritti e simpatizzanti possono trovare qui [\[20240821\] - Accrediti sindacali](#) i nostri contatti per trovare confronto, consiglio, sostegno e per unirsi a noi in battaglie basate **su valori universali e non sartoriali**.

Sarà nostra cura trasmettere la versione definitiva dell'Accordo una volta firmato nella sua versione definitiva

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia