

Roma, 9 settembre 2023

NOTIZIARIO N. 66

ADM: RIUNIONE INTERLOCUTORIA SUGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE, LA RIPARTIZIONE DELLE POER E SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE INTERNE ALLE AREE

La FLP non condivide l'atteggiamento degli altri sindacati sulla questione degli incentivi; esprime forte delusione per come l'Agenzia intende procedere per la ripartizione delle POER; preme affinché entro la settimana prossima si riesca a chiudere l'accordo per la terza tranche di progressioni economiche.

Giovedì scorso, 7 settembre, sono riprese le trattative di livello nazionale presso l'Agenzia e si sono affrontate le tre tematiche sopra indicate. Ma andiamo per ordine.

INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

Ricorderete che il 7 dicembre scorso fu firmato un accordo per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche che come FLP rifiutammo di firmare perché – per chiara volontà sindacale – venivano ridotti drasticamente (del 50%) gli incentivi spettanti per legge al personale impegnato in tali attività.

La norma infatti, il cosiddetto “codice degli appalti”, prevedeva che al singolo dipendente potevano essere corrisposti nel corso dell'anno incentivi che potevano arrivare ad un importo pari al 50% del suo trattamento economico annuo lordo (calcolato al netto degli stessi incentivi).

Vista la forte contrarietà del fronte sindacale, l'Agenzia acconsentì ad abbassare la percentuale dal 50 al 25%, provocando quindi un chiaro danno ai colleghi direttamente interessati a tali incentivi. Questo perché i sindacati erano preoccupati che sarebbero potuti arrivare troppi soldi a pochi lavoratori e tutti gli altri si sarebbero arrabbiati.

Senonché, lo scorso 31 marzo è entrato in vigore il nuovo Codice degli appalti (D.Lgs. 36/2023) che, tra le altre, ha apportato due modifiche sostanziali al vecchio codice: con la prima le amministrazioni ora possono regolamentare unilateralmente la ripartizione degli incentivi (cioè senza più dover fare un accordo sindacale), e con la seconda, è stato aumentato l'importo dell'incentivo massimo erogabile al singolo dipendente, elevandolo fino al 100% del suo trattamento economico annuo lordo.

A seguito di tali novità, (così come hanno già fatto e stanno facendo anche le altre amministrazioni), l'Agenzia ha emanato una determina il 14 agosto scorso (a firma del direttore Amministrazione e Finanza, dott. Chiara), contenente una nuova regolamentazione, in molte parti rimasta uguale a quella approvata con accordo sindacale, ma con una significativa modifica per quanto riguarda gli incentivi complessivamente corrisposti al singolo dipendente, stabilendo per l'appunto che possono arrivare fino al 100% del trattamento complessivo annuo lordo percepito dallo stesso.

Alle rimostranze di parte sindacale che rivendicavano la sospensione della determina e un nuovo accordo sindacale, l'Agenzia ha ribadito la sua volontà di mantenere in vigore la determina adottata.

Come FLP abbiamo dichiarato invece la nostra condivisione a questa nuova regolamentazione che secondo noi fa giustizia nei confronti dei colleghi che potranno essere destinatari di tali incentivi.

Ribadiamo che se c'è una norma che dà la possibilità – **tra l'altro con risorse esterne (cioè che non intaccano il fondo del salario accessorio di tutti i colleghi)** – di remunerare chi ha la responsabilità della conduzione di appalti per lavori con un incentivo che deve essere erogato, lo dice sempre la norma, nel massimo del 100 % del trattamento economico complessivo annuo lordo (calcolato al netto degli stessi incentivi), noi ne siamo contenti.

Purtroppo, la norma, come abbiamo scritto più volte, è rigida e prevede che tale remunerazione vada erogata esclusivamente ai responsabili unici dei procedimenti (RUP), a coloro che svolgono le funzioni tecniche espressamente previste dalla legge nonché ai loro collaboratori. Quindi, quello che possiamo fare come sindacato responsabile, è quello di prevedere delle soluzioni con le quali poter ampliare il più possibile la platea dei possibili interessati, nel rispetto della rigidità della norma.

Ed è per questo che abbiamo chiesto all'Agazia di poter reinserire nella nuova regolamentazione adottata il 14 agosto scorso, **l'istituzione di un registro nazionale del personale incaricato di svolgere le attività previste dall'art. 45 del nuovo Codice dei contratti pubblici, prevedendo per tutto il personale non in possesso dei requisiti specifici, la possibilità di essere inserito in tale registro previo apposita formazione e/o affiancamento.**

E abbiamo chiesto altresì di inserire nell'elenco delle attività svolte che danno diritto alla corresponsione dell'incentivo, **anche quella relativa alla gestione della fatturazione, ritenendola anch'essa un'attività "core" in quanto al pagamento delle fatture sono collegati vari adempimenti tecnici che hanno elevata rilevanza ai fini della conclusione di appalti di lavori, servizi e forniture,** proprio per permettere di allargare la platea dei colleghi possibili percettori dell'incentivo.

L'agenzia si è dichiarata disponibile a valutare le nostre richieste e ha aggiornato la riunione alla prossima settimana.

RIPARTIZIONE POER

Il direttore Organizzazione e Digital Transformation, Saracchi, si è presentato al tavolo spiegandoci che l'Agazia intende completare rapidamente la fase di riorganizzazione degli uffici centrali con la relativa allocazione delle POER all'interno degli stessi. Allo steso tempo ha affermato che per quanto riguarda l'altro pezzo di riorganizzazione che dovrà interessare il territorio, l'Agazia ancora non ha chiara l'idea di come dovrà essere la nuova architettura organizzativa degli uffici.

Pertanto ci ha prospettato che l'agenzia intenderebbe muoversi in questo modo: attualmente negli uffici centrali sono allocate 53 POER che rappresentano il 24% di quelle totali (218) mentre in periferia ce ne sono 165 (cioè il 76%).

Al fine di non perpetrare una ipotetica discriminazione tra centro e periferia, agirebbero su una riclassificazione al ribasso delle fasce economiche delle attuali POER centrali (cioè diminuendo le POER di fascia 1 e aumentando quelle di fascia 2 e 3), in modo tale che – a parità di budget complessivo – utilizzato per pagare le attuali 53 POER, se ne creerebbero 4/6 nuove, elevando così il numero di POER per gli uffici centrali fino a 57/59 posizioni.

Ha aggiunto poi che, con lo stesso meccanismo, successivamente anche a livello periferico se ne potrebbero creare altre 10/16.

Come FLP abbiamo criticato fortemente tale impostazione dichiarando al direttore Saracchi la nostra forte delusione e l'impossibilità di addivenire a una condivisione di merito, in assenza di un progetto definito che stabilisce quali dovranno essere i nuovi uffici, come dovrà essere la loro struttura organizzativa, partendo quindi da una chiara visione di quanti dirigenti occorreranno per farli funzionare e a quel punto, di quante POER necessiterà la nuova architettura organizzativa.

Abbiamo anche detto che non è possibile che dopo almeno 5/6 anni in cui i vari direttori di agenzia che si sono alternati (Kessler, Mineo, Minenna) ci hanno continuato a dire che stavano studiando la riorganizzazione, ad oggi l'Agenzia non sia ancora in grado di formalizzare un progetto compiuto. Per noi non è un problema se poi la concreta attuazione della riorganizzazione a livello territoriale si farà con tempi più o meno lunghi, ma è importante conoscere da subito l'idea dell'agenzia e il progetto di riorganizzazione complessivo.

Tra l'altro dal 2019, anno in cui hanno iniziato ad operare le POER, abbiamo tutti sotto gli occhi le situazioni negative che sono emerse, dall'eccessivo numero di posizioni allocate ad esempio nelle direzioni territoriali a scapito degli uffici operativi, o delle forti disparità per POER che gestiscono pochissime unità di personale e altre che ne hanno sotto di loro 40/50. La riallocazione quindi, non può prescindere da un esame compiuto a fronte di un progetto complessivo e chiaro di riorganizzazione.

Per la prossima settimana il direttore Saracchi si è impegnato a fornirci altre informazioni ...

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

L'agenzia ci ha presentato una bozza di proposta contenente il numero di posti da mettere a bando e i criteri da adottare per la terza procedura di progressioni economiche all'interno delle aree.

Relativamente al numero dei posti c'è qualche problema e non lo vogliamo nascondere a voi colleghi.

Sappiamo tutti, fronte sindacale e agenzia, che gli organismi di controllo che certificano gli accordi sindacali, Funzione Pubblica in primis, sono contrari ad approvare un accordo che contenga un numero di posti esattamente pari al numero dei colleghi che non hanno ottenuto la progressione economica con le precedenti due procedure del 2022. Questo perché, secondo gli organismi di controllo, le progressioni economiche devono avere carattere di selettività; e quindi da anni certificano esclusivamente accordi che individuano posti pari al massimo del 50% degli aventi diritto a partecipare. Se a questo aggiungiamo che il nuovo e attuale CCNL prevede che non possono partecipare alle procedure coloro che hanno avuto una progressione negli ultimi 3 anni (eventualmente riducibili a due), capite bene che nonostante la FLP ha sempre detto di voler ottenere una progressione per tutti nel giro di 3 procedure, questo diventa – al momento – di difficile attuazione.

Consapevoli di quanto appena descritto, abbiamo ora due ipotesi da percorrere: firmare un accordo in linea con l'orientamento della Funzione Pubblica per un numero di posti pari a poco più della metà dei colleghi che non hanno avuto ancora la progressione, così da portare a casa la procedura 2023 (con decorrenza delle progressioni da gennaio 2023) e poi a gennaio prossimo far partire un'ulteriore

procedura per far progredire tutti gli altri colleghi che rimarranno fuori, con decorrenza 1 gennaio 2024 (e questo è invece possibile).

L'altra ipotesi è invece quella di firmare un accordo con il numero di posti complessivo pari a quello dei colleghi che attendono la progressione, mandarlo in certificazione e aspettare, sperando che la Funzione Pubblica non ce lo bocci rimandandolo indietro; in quel malaugurato caso dovremmo firmare un nuovo accordo con i posti ridotti della metà (come nella prima ipotesi) ma con il rischio che con l'allungamento dei tempi si sfiori il 2023. Questo vorrebbe dire far slittare tutto di un altro anno e quindi bandire una procedura con decorrenza delle progressioni dal 1 gennaio 2024 e un'altra dal 1 gennaio 2025.

All'Agenzia delle Entrate abbiamo scelto – tutto il fronte sindacale, nessuno escluso – di optare per la prima ipotesi, quella della doppia procedura, una ora e un'altra a gennaio del prossimo anno, in quanto l'Agenzia ha sondato la Funzione Pubblica che ha ribadito la propria posizione intransigente.

Qui in ADM invece, gli altri sindacati sarebbero propensi, concorde anche l'agenzia, a optare per la seconda ipotesi, assumendo il rischio paventato dello slittamento delle procedure all'anno prossimo. Ma che senso ha perdere tempo prezioso e rischiare di mandare tutto a monte? Perché prendere in giro i lavoratori? Ricordiamo che già per farle queste procedure c'è voluta tutta la pervicacia della FLP, unico sindacato a chiederle mentre (quasi) tutti gli altri sindacati hanno fatto ostruzione fino al giorno prima della firma. Siamo disposti a prenderci le critiche di chi vorrebbe subito il passaggio per tutto il personale che non ha avuto la progressione nel 2022, ma non a rischiare che le procedure slittino di un altro anno.

Siamo entrati comunque nel merito anche dei criteri e delle relative pesature dell'esperienza professionale, dei titoli di studio e della valutazione. Ma su questa parte vi rinviamo alla nota allegata al presente notiziario che abbiamo inviato all'Agenzia, contenente le nostre proposte e controproposte in merito. E anche su questo versante, se leggete bene, vi sono differenze tra noi e gli altri sindacati. A tal fine alleghiamo anche la proposta fattaci dall'Agenzia.

Anche su questa materia la riunione è stata aggiornata alla prossima settimana.

L'UFFICIO STAMPA