REPUBBLICA ITALIANA

REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE
Dipartimento della Formazione Professionale
di concerto con il
Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio

Codice Fiscale: 80012000826
Partita IVA: 02711070827
Viale Regione Siciliana n. 33 – 90135 Palermo
Tel. 091.7073157 – Fax 091.7070152
dipartimento.formazioneprofessionale@certmail.regione.sicilia.it
dg.formazioneprofessionale@regione.sicilia.it

OGGETTO: Verbale della riunione sindacale tenuta in video-conferenza il giorno 24 novembre 2020 alle ore 16.00.

Alle ore 16:00 del giorno 24 del mese di novembre dell'anno 2020, in video-conferenza, a seguito della convocazione effettuata con nota n. 12200 del 19 ottobre 2019 (copia allegata al presente verbale), si tiene la riunione sindacale per la "*Contrattazione collettiva decentrata integrativa*" di cui articolo 9 comma 7 lettera i) (*ogni altra materia attribuita alla contrattazione decentrata integrativa dal presente CCRL*) e più precisamente per trattare le modalità di applicazione dell'art. 92 del C.C.R.L. 2016-2018.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica:

il Dirigente Generale del Dipartimento regionale della Formazione Professionale - **Patrizia Valenti**

il Dirigente Generale del Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio - **Antonio Valenti**

il Dirigente dell'Area 2 "Affari Generali" - interdipartimentale - **Maria Concetta Caviglia**

il Dirigente dell'U.O.B. Staff "Coordinamento" - interdipartimentale - **Pietro Fiorino**

per le organizzazioni sindacali:

C.I.S.L. - F.P.	**Alfredo Piede - Cettina Provenzano**
C.I.G.L. - F.P.	**Franco Campagna**
U.I.L. - F.P.L.	**Marta Burzotta**
S.A.DI.R.S. - C.I.S.A.S.	**Franco Madonia - Rosario Riti - Fulvio Pantano**
COBAS - CODIR	**Benedetto Mineo**
U.G.L.	**Giovanni Ortoleva**

Si passa alla trattazione del primo punto all'ordine del giorno.

Il Dirigente Generale del Dipartimento regionale della Formazione Professionale anche per conto del Dirigente Generale del Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio illustra la proposta dell'Amministrazione sulle modalità applicative dell'art. 92 del

COBAS/CODIR SADIRS SADIRS FP CGIL CISL FP UILFPL

vigente C.C.R.L. del comparto non dirigenziale non prima di avere esternato la criticità sulla provenienza delle risorse finanziarie ovvero le stesse vengono reperite mediante una riduzione lineare delle risorse destinate a tutti i soggetti destinatari del Fo.R.D. per attribuirle ad un ristretto numero degli stessi dipendenti a cui sono stati ridotte le previsioni originarie.

L'intendimento è quello di limitare al 3% dello stanziamento complessivo del Fo.R.D. 2019 (€ 457.998,86) l'importo da destinare alla maggiorazione prevista dall'art. 92 comma 1 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale, il 67% per l'attribuzione dei premi per la performance organizzativa ed il 30% per l'attribuzione dei premi per la performance individuale.

Al riguardo, così come previsto dall'art. 92 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale, la limitata quota massima di personale a cui poter attribuire la maggiorazione prevista dal comma 1 del medesimo articolo si ritiene di circoscriverla al 10% delle unità di personale complessive concorrenti alla quantificazione dello stanziamento del Fo.R.D. 2019; la percentuale a seguito del confronto con codeste OO.SS. si prevede, altresì, la suddetta percentuale ad ogni singola categoria prescindendo dalle singole posizione economiche d'inquadramento.

Per quanto attiene la partecipazione all'eventuale attribuzione della premialità di cui all'art. 92 si ritiene di dovere individuare tutti coloro che siano stati in servizio al Dipartimento regionale Istruzione e Formazione Professionale almeno per il periodo 1 gennaio 2019 - 30 giugno 2019.

Per l'individuazione dei soggetti più meritevoli, per categoria (A-B-C-D), le Amministrazioni scriventi ritengono di doversi attenere alle sottostanti priorità:

1. valutazione della perfomance individuale non inferiore a 100 punti;
2. maggior numero di effettive presenze conseguite nell'anno 2019;
3. minor numero di ore di permessi retribuiti fruiti nell'anno 2019 (art. 41 C.C.R.L.);
4. maggiore anzianità di servizio al Dipartimento regionale Istruzione e Formazione Professionale;
5. maggiore anzianità di servizio nell'Amministrazione regionale;
6. maggiore anzianità anagrafica.

A questo punto prende la parola il Dirigente del Dipartimento dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio che, nel manifestare la propria condivisione, rappresenta l'intendimento dei due Dipartimenti di voler estendere le modalità applicative sopra illustrate anche per l'anno 2020 essendo già quasi concluso il mese di novembre.

Sugli interventi di entrambi i Dirigenti Generali chiede d'intervenire il rappresentante dell'organizzazione sindacale S.A.DI.R.S. - C.I.S.A.S., Fulvio Pantano, il quale invita l'Amministrazione ad emendare il punto riguardante la maggiore anzianità di servizio al "Dipartimento regionale Istruzione e Formazione Professionale" in "la maggiore anzianità di servizio all'Assessorato Istruzione e Formazione Professionale" e ad individuare un ulteriore criterio discriminante e più preciso, al posto di quello della maggiore anzianità anagrafica, per determinare le eventuali posizione degli ex aequo ed elidere il punto "minor numero di ore di permessi retribuiti fruiti nell'anno 2019 (art. 41 C.C.R.L.)".

A questo punto prende la parola il rappresentante dell'organizzazione sindacale C.I.S.L. F.P., Alfredo Piede che rispetto all'art. 92 del CCRL evidenzia che la proposta presenta oggi dell'Amministrazione risulta essere palesemente diversa rispetto a quella avanzata in occasione della contrattazione integrativa del 24 giugno 2020 e nella quale la stessa Amministrazione, argomentando le motivazioni, aveva palesato l'intenzione di premiare il maggior numero possibile di dipendenti, chiaramente fra quelli che risultavano avere

COBAS/CODIR SADIRS FP CGIL CISL FP

conseguito una valutazione c.d. "eccellente". Filosofia, peraltro, condivisa dalle OO.SS. presenti, certamente dalla CISL. Comprende che gli ultimi orientamenti palesati dall'ARAN Sicilia dopo la prefata contrattazione del 24 giugno 2020 hanno portato l'Amministrazione ha modificare il proprio orientamento, ma fa osservare che detta premialità avrebbe dovuto, comunque, prevedere criteri a monte, quindi all'inizio del 2019 e non a fine 2020. Pertanto, ritiene che il criterio legato alla valutazione dovrà essere quello contrattato all'ARAN Sicilia e nello specifico la premialità in argomento dovrà essere attribuita a coloro i quali hanno conseguito una valutazione della "*performance individuale*" qualificata come eccellente (da 90 a 100), assegnando priorità a chi è stato maggiormente presente in Ufficio (escludendo le assenze legate alle ferie e alla maternità) e a parità, a chi ha maturato un'anzianità di servizio maggiore nell'Assessorato ed infine, ad ulteriore parità, all'anzianità anagrafica. Continua, sottolineando che la CISL è sempre stata per premiare il merito e, quindi, la posizione di questa Organizzazione sindacale sarebbe stata sicuramente diversa se i criteri di attribuzione fossero stati individuati e contrattati nei tempi giusti, ma oggi a distanza di due anni è impossibile andare a trovare criteri equi e soprattutto che permettano a tutti i dipendenti di conoscerli per tempo e concorrere alla pari per l'assegnazione di detta premialità.
Inoltre, propone che la percentuale di personale a cui attribuire la premialità passi dal 10% proposto dall'Amministrazione, al 15% - ovviamente per singola categoria.

Prende la parola il rappresentante dell'organizzazione sindacale COBAS-CODIR, Benedetto Mineo, il quale rappresenta che con l'attuale C.C.R.L. si è riusciti a superare quel meccanismo di stampo dirigista voluto da Brunetta secondo il quale il 50% delle risorse per i "premi" debbono andare al 25% dei dipendenti; il restante 50% deve essere distribuito tra un 50% dei dipendenti, in modo che al restante 25% dei dipendenti non vada alcun premio, ma alcune ingiustizie, così come già detto da due Dirigenti Generali, permangono quali tra l'altro il non avere fatto chiarezza sull'art. 92 perché la soggettività delle valutazioni del personale non ne permette, gran parte delle volte, un'equa applicazione; al riguardo da un confronto con i rappresentanti del SADIRS e della C.I.S.L. si è maturato il convincimento che, quest'ultima criticità (soggettività delle valutazioni), potrebbe essere, in parte, superata inserendo nella graduatoria dei soggetti da premiare anche tutti coloro che hanno conseguito una valutazione della *performance individuale* da 90 a 100 (eccellente) attribuendo comunque una pesatura ai diversi punteggi e lasciando come discriminanti il criterio sulle presenze-assenze in ufficio, prevedendo che l'anzianità da tenere conto non debba essere quella del Dipartimento bensì quella maturata nella Pubblica Amministrazione e non tenendo conto della fruizione dei permessi retribuiti (art. 41 C.C.R.L.). Continuando nell'intervento chiede che l'Amministrazione illustri la proposta economica per poter conoscere l'ordine del quantum di cui si parla.

A questo punto, in attesa che vengano mostrati i calcoli per giungere alla quantificazione della premialità, il Dirigente Generale del Dipartimento regionale della Formazione Professionale invita i partecipanti alla riunione a valutare se l'eventuale approvazione dell'accordo odierno debba avere refluenze anche per l'anno 2020 essendo in prossimità la sua conclusione.

Dopo un proficuo confronto, considerate le criticità emerse, si ritiene che l'accordo debba avere applicazione limitatamente all'anno 2019 e con l'impegno assunto da parte dei due Dirigenti Generali, al fine di depotenziare la soggettività delle valutazioni del personale, a fornire adeguate e dettagliate indicazioni ai dirigenti dei due dipartimenti per giungere ad una valutazione quanto più oggettiva possibile.

Prende la parola il rappresentante dell'organizzazione sindacale C.I.G.L. - F.P., Franco Campagna, il quale rappresenta che in ogni caso per il 2020 si andrebbero a fare gli stessi ragionamenti fatti per il 2019 per cui ritiene che l'ambizione e la speranza sia quella di

COBAS/CODIR SADIRS CISL FP

produrre un paradigma completamente diverso per l'art. 92; condivide l'introduzione della dott.ssa Valenti relativamente al contenuto del dispositivo normativo dell'art. 92; non apprezza la mancata articolazione che si è data allo stesso perché il fatto che sia previsto un riconoscimento per la professionalità ed il merito è fuori discussione, ma la mancanza dei chiarezza dell'individuazione dei destinatari è talmente semplificata che in realtà non si riesce a tirarne fuori gli effetti sperati; in ogni caso il ritardo accumulato ci impone di sottoscrivere l'accordo odierno con tutte le criticità emerse ed anche perché si avverte l'esigenza di chiudere le contrattazioni entro il fine settimana altrimenti non si permetterebbe all'Amministrazione di poter porre in essere gli atti consequenziali per la liquidazione dei dovuti compensi.

A questo punto interviene ancora il rappresentante dell'organizzazione sindacale C.I.S.L. F.P., Alfredo Piede, che nel ribadire le proprie dichiarazioni, invita a considerare come criterio discriminate principale per premiare il personale, ovviamente fra tutti quelli che hanno conseguito la valutazione eccellente, il numero di presenze in ufficio.

Chiede d'intervenire il rappresentante dell'organizzazione sindacale S.A.DI.R.S. - C.I.S.A.S., Franco Madonia, il quale nel condividere l'intervento di Franco Campagna e di ben comprendere lo sforzo che sta facendo l'Amministrazione per dare una lineare e quanto più rispondente applicazione dell'art. 92 e ciò per rispondere alle giuste aspettative del personale significa che, in ogni caso, il criterio principale da cui partire per dare attuazione al predetto articolo è quello della valutazione con il punteggio 100 - decrescente - attribuito alla *performance individuale* e poi attuando le priorità individuate dall'Amministrazione scorrendo fino all'esaurimento delle risorse finanziare.

Prende la parola il rappresentante dell'organizzazione sindacale U.G.L., Giovanni Ortoleva, che manifesta di aver ascoltato tutti con particolare interesse e di aver riscontrato condivisibili le argomentazioni addotte da Franco Madonia con la precisazione di non vedere di buon occhio la priorità dell'Amministrazione individuata nel minor numero di ore di permessi retribuiti fruiti nell'anno 2019 (art. 41 C.C.R.L.).

A questo punto interviene il Dirigente Generale Dipartimento regionale dell'Istruzione, dell'Università e del Diritto allo studio il quale invita i partecipanti a fare una sintesi sugli argomenti trattati e chiede di convergere su una proposta unitaria partendo da quella dell'Amministrazione.

A questo punto l'Amministrazione provvede ad illustrare l'ipotesi finanziaria per l'attribuzione dell'art. 92 di ripartizione del Fo.R.D. 2019 proposto dall'Amministrazione

Totale FO.R.D. 2019: euro 457.999,00

Categoria	Budget per categoria	n. unità personale	budget totale	67% Per performance organizzativa	3% Per art. 92	30% Per performance individuale	Totale Fo.R.D.	10% Personale da Premiare	Quota base per art. 92	Quota per categoria art. 92	Quota complessiva unitaria per art. 92	Quota complessiva per categoria art. 92
A	€ 1.643,90	61	€ 100.277,90	€ 67.186,19	€ 3.008,33	€ 30.083,37	€ 100.277,89	6	€ 663,05	€ 3.978,30	€ 680,51	€ 4.083,06
B	€ 1.731,34	35	€ 60.596,90	€ 40.599,92	€ 1.817,90	€ 18.179,07	€ 60.596,89	3	€ 663,05	€ 1.989,15	€ 684,15	€ 2.052,45
C3 - C4	€ 2.278,87	11	€ 25.067,57	€ 16.795,27	€ 752,02	€ 7.520,27	€ 25.067,56			€ -	€ -	€ -
C5 - C6 - C7 - C8	€ 2.399,33	45	€ 107.969,85	€ 72.339,79	€ 3.239,09	€ 32.390,95	€ 107.969,83	6	€ 663,05	€ 3.978,30	€ 686,21	€ 4.117,26
D1 - D2	€ 2.886,23	2	€ 5.772,46	€ 3.867,54	€ 173,17	€ 1.731,73	€ 5.772,44			€ -	€ -	€ -
D5	€ 3.368,10	47	€ 158.300,70	€ 106.061,46	€ 4.749,02	€ 47.490,21	€ 158.300,69	5	€ 663,05	€ 3.315,25	€ 697,33	€ 3.486,65
Totale	**€ 14.307,77**	**201**	**€ 457.985,38**	**€ 306.850,17**	**€ 13.739,53**	**€ 137.395,60**	**€ 457.985,30**	20		€ 13.261,00		€ 13.739,42

Calcolo Valore Minimo Premialità art. 92	
Quota Comp. P.O e P	€ 444.245,77
Valore Medio Pro-Capa	€ 2.210,17
30% del valore med	**€ 663,05**

Residuo 3%	€ 478,53	
Coeff. Riparto res.	0,0010448587	Attribuzione singolo
Riparto Categ. A	€ 104,77	€ 17,46
Riparto Categ. B	€ 63,31	€ 21,10
Riparto Categ. C	€ 139,00	€ 23,16
Riparto Categ. D	€ 171,43	€ 34,28

Dopo la simulazione della proposta dell'Amministrazione prende la parola ancora il rappresentante dell'organizzazione sindacale C.I.S.L. F.P., Alfredo Piede, il quale rappresenta che il confronto con le OO.SS. fa emergere posizioni differenti sia sulla percentuale dei dipendenti da premiare che sulla base da individuare per la determinazione dell'entità della

CUBAS/CODIR

SADIRS

CISL FP

premialità ovvero che l'importo non dovrà, in ogni caso, essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti; al riguardo, sia il rappresentante del COBAS-CODIR che quello della C.I.S.L. - F.P. fanno presente che, così come già fatto in altri Dipartimenti, il 30% dovrà essere determinato esclusivamente sul premio attribuito alla performance individuale e che dovranno essere premiati tutti coloro che hanno conseguito una valutazione eccellente (90 - 100).

Prende la parola il rappresentante dell'organizzazione sindacale C.I.G.L. - F.P., Franco Campagna, il quale manifesta il proprio apprezzamento sull'orientamento dall'Amministrazione in quanto, almeno per una volta, si sta dando un minimo dignità a tutti i lavoratori delle 4 categorie professionali, mettendo tutti sullo stesso piano; l'individuazione di quote unitarie senza distinzione di profili è un'azione straordinaria dal punto di vista etico, morale e del rispetto del lavoro stesso. Per questo motivo ritiene che la prima ipotesi dell'Amministrazione sia molto convincente.

Prende la parola il rappresentante dell'organizzazione sindacale COBAS-CODIR, Benedetto Mineo, il quale rileva che per l'attribuzione della premialità sarebbe utile individuare tutti quei lavoratori che hanno avuto una valutazione eccellente (90 - 100), eventualmente classificandoli in due fasce, e per la determinazione della premialità sarebbe maggiormente proficuo determinare l'importo da attribuire esclusivamente considerando come base per l'individuazione del 30% solamente il premio per la performance individuale.

A questo punto interviene ancora il rappresentante dell'organizzazione sindacale C.I.S.L. F.P., Alfredo Piede, il quale ritiene condivisibile la proposta del collega del COBAS-CODIR, in quanto contempera le diverse posizioni espresse al tavolo trattante dalle OO.SS.

Chiede d'intervenire il rappresentante dell'organizzazione sindacale S.A.DI.R.S. - C.I.S.A.S., Franco Madonia, il quale nell'integrare i ragionamenti illustrati precedentemente propone, per l'individuazione dei soggetti a cui debba essere attribuita la premialità, la redazione di una graduatoria che tenga conto di punteggi a scalare da attribuire alle singole valutazioni.

Prende la parola dott.ssa Maria Concetta Caviglia la quale, nel significare di avere ascoltato attentamente tutti gli interventi, rappresenta che in ogni caso l'Amministrazione è tenuta a dare attuazione alle previsioni contrattuali così come statuite ovvero la premialità di cui all'art. 92 dovrà essere attribuita ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione e, detta premialità non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti in attuazione dell'art. 90, comma 4 del C.C.R.L.

Prende la parola il rappresentante dell'organizzazione sindacale U.I.L.-F.P.L., Marta Burzotta, la quale in merito alla determinazione dell'importo della premialità (art. 92) ritiene che se si tiene conto esclusivamente del premio attribuito alla performance individuale per individuare la quantificazione di almeno il 30 % sarebbe meglio non attribuire la maggiorazione in quanto gli importi irrisori che sono venuti fuori dalle simulazioni sono veramente mortificanti.

A questo punto, dopo un'ampia discussione e l'effettuazione di diverse simulazioni, pur rimanendo ognuno sulle proprie posizioni, viene trovata una condivisione di massima nella seguente proposta:

il Fo.R.D. 2019 (€ 457.998,86) sarà così ripartito:

a) il 30% per l'attribuzione dei premi per la performance individuale;
b) il 65,5% per l'attribuzione dei premi per la performance organizzativa;

COBAS/CODIR

CISL FP

c) il 4,5% per la maggiorazione prevista dall'art. 92 comma 1 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale; per l'individuazione della quota di cui al comma 2 del suddetto articolo si terrà conto della sommatoria dei premi attribuiti alla performance individuale ed alla performance organizzativa.

Al riguardo, così come previsto dall'art. 92 del C.C.R.L. 2016-2018 del comparto non dirigenziale, la limitata quota massima di personale a cui poter attribuire la maggiorazione prevista dal comma 1 del medesimo articolo viene circoscritta nel 15% delle unità di personale complessive concorrenti alla quantificazione dello stanziamento del Fo.R.D. 2019; la percentuale sarà applicata ad ogni singola categoria prescindendo dalle singole posizione economiche d'inquadramento.

Per l'individuazione dei soggetti più meritevoli, per categoria (A-B-C-D), si terrà conto delle sottostanti priorità:

1. valutazione più elevata della perfomance individuale;
2. maggior numero di effettive presenze conseguite nell'anno 2019;
3. maggiore anzianità di servizio all'Assessorato Istruzione e Formazione Professionale";
4. maggiore anzianità di servizio nell'Amministrazione regionale;
5. maggiore anzianità anagrafica.

Totale FO.R.D. 2019: euro 457.999,00

Categoria	Budget per categoria	n. unità personale	budget totale	65,5% Per performance organizzativa	4,5% Per art. 92	30% Per performance individuale	Totale Fo.R.D.	15% Personale da Premiare	Quota base per art. 92	Quota per categoria art. 92	Quota complessiva unitaria per art. 92	Quota complessiva per categoria art. 92
A	€ 1.643,90	61	€ 100.277,90	€ 65.682,02	€ 4.512,50	€ 30.083,37	€ 100.277,89	9	€ 652,79	€ 5.875,11	€ 677,74	€ 6.099,66
B	€ 1.731,34	35	€ 60.596,90	€ 39.690,96	€ 2.726,86	€ 18.179,07	€ 60.596,89	6	€ 652,79	€ 3.916,74	€ 675,40	€ 4.052,40
C3 - C4	€ 2.278,87	11	€ 25.067,57	€ 16.419,25	€ 1.128,04	€ 7.520,27	€ 25.067,56			€ -	€ -	€ -
C5 - C6 - C7 - C8	€ 2.399,33	45	€ 107.969,85	€ 70.720,25	€ 4.858,64	€ 32.390,95	€ 107.969,84	8	€ 652,79	€ 5.222,32	€ 690,03	€ 5.520,24
D1 - D2	€ 2.886,23	2	€ 5.772,46	€ 3.780,96	€ 259,76	€ 1.731,73	€ 5.772,45			€ -	€ -	€ -
D5	€ 3.368,10	47	€ 158.300,70	€ 103.686,95	€ 7.123,53	€ 47.490,21	€ 158.300,69	7	€ 652,79	€ 4.569,53	€ 705,27	€ 4.936,89
Totale	**€ 14.307,77**	**201**	**€ 457.985,38**	**€ 299.980,39**	**€ 20.609,33**	**€ 137.395,60**	**€ 457.985,32**	30		€ 19.583,70		€ 20.609,19

Calcolo Valore Minimo Premialità art. 92	
Quota Comp. P.O e P.I.	€ 437.375,99
Valore Medio Pro-Capite	€ 2.175,99
30% del valore medio P.	**€ 652,79**

Residuo 3%	€ 1.025,63	
Coeff. Riparto res.	0,0022394383	Attribuzione singolo
Riparto Categ. A	€ 224,56	€ 24,95
Riparto Categ. B	€ 135,70	€ 22,61
Riparto Categ. C	€ 297,92	€ 37,24
Riparto Categ. D	€ 367,42	€ 52,48

Alle ore 18.30 essendosi esaurito l'argomento posto all'ordine del giorno riunione in video-conferenza viene sciolta.

Del che viene redatto il presente verbale che viene letto, confermato ed approvato.

La delegazione di parte pubblica:

Il Dirigente Generale dott.ssa Patrizia Valenti

Il Dirigente Generale dott. Antonio Valenti

Il Dirigente dott.ssa Maria Concetta Caviglia

Il Dirigente Pietro Fiorino

Le organizzazioni sindacali:

C.I.S.L. - F.P. Alfredo Piede - Cettina Provenzano

C.I.G.L. - F.P. Franco Campagna

U.I.L. - F.P.L. Marta Burzotta

S.A.DI.R.S. - C.I.S.A.S.	Fulvio Pantano - Franco Madonia - Rosario Riti
COBAS - CODIR	Benedetto Mineo
U.G.L.	Giovanni Ortoleva

P.C.C.

FUNZIONARIO DIRETTIVO
Sig. Leonardo Sirogne

16 DIC. 2020