

**REGIONE SICILIANA
ASSESSORATO DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE
DIPARTIMENTO URBANISTICA**

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA
19 Novembre 2020 ore 15,30**

Il giorno **19 Novembre 2020**, alle ore **15,30**, giusta convocazione prot. n. 15712 del 16/11/2020, si è svolta la riunione di contrattazione decentrata, in modalità videoconferenza, con il seguente O.d.g.:

1. Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale a tempo indeterminato – Performance anno 2019;
2. Varie ed eventuali.

Per le OO.SS. sono presenti:

- **COBAS-CODIR – Fabrizio Masi**
- **CISL FP – Francesco Costanzo**
- **UIL FP – Agostino Fascellaro**
- **SADIRS – Guccione Fabio**
- **UGL – Marcello Ficile**
- **CGIL - Ignazio Gottuso**
- **SIAD - Di Pasquale Gaspare**

Per l'Amministrazione sono presenti:

- **Arch. Calogero Beringheli, Dirigente Generale**
- **Dott. Paolo Picone, Dirigente dell'Area 1**

Svolge le funzioni di verbalizzante l'Avv. Giuseppe Mandanici componente ufficio Staff 1.

Aprire la riunione il dirigente Generale arch. Calogero Beringheli dando il benvenuto ai rappresentanti delle OO.SS. presenti.

Passato alla trattazione del primo punto all'O.d.g. procede alla descrizione del contenuto del documento "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale a tempo indeterminato – performance anno 2019" - già inviato alle OO.SS. relazionando, tra le altre cose, circa la ripartizione delle risorse di € 156.325,68 della *performance* assegnate al Dipartimento dando una lettura dell'art. 3.

Successivamente si sofferma sul premio individuale (art. 92 C.C.R.L.) e riferisce che le risorse da destinare al premio ammontano ad euro 4.689,77, le stesse verranno suddivise al 20% del personale secondo i criteri che sono riportati nell'ipotesi di accordo.

Interviene il rappresentante **CGIL Gottuso** il quale prende atto che il documento presentato è standardizzato e che, quindi, non si discosta sostanzialmente da quelli già approvati da altri Dipartimenti per cui non ha nulla da eccepire. Chiede solo dei chiarimenti in merito all'art. 4 – Differenziazione del Premio Individuale. A tal proposito asserisce che, nell'ambito della percentuale proposta del 20%, emerge che la premialità riguarderà 3 dipendenti per ogni categoria per un totale

di 12, però, lamenta il fatto che la valutazione dovrebbe essere riferita ai parametri Aran e corrispondere ad un *range* che parte da 90 e arriva fino a 100.

Inoltre chiede quali sono le assenze che non saranno considerate. A tal riguardo ritiene che sarebbe prioritario non prendere in considerazione le assenze effettuate per problemi di salute e quelle per maternità. Chiede, altresì, di sapere come si intenderà procedere qualora si verificheranno punteggi uguali tra i vari dipendenti.

Il direttore precisa che verranno presi in considerazione i parametri dell'accordo tra sindacati e Aran e quindi i punteggi da 90 a 100 "eccellente"; per individuare i beneficiari del premio saranno prese in considerazione le assenze secondo le indicazioni impartite dalla Circolare della Funzione Pubblica Prot. n. 101034 del 4.11.2020.

Prende la parola il rappresentante **CISL Francesco Costanzo** che riguardo al premio individuale si dice d'accordo col *range* 90-100 precisato dal Dirigente Generale anche perché in linea con quanto previsto nelle altre amministrazioni regionali; relativamente ai criteri da adottare riguardo alle assenze ritiene corretti quelli proposti dall'amministrazione in quanto corrispondenti a quelli che la Funzione Pubblica ha suggerito in fase di applicazione.

Prende la parola il rappresentante **UGL Marcello Ficile** che, richiamato il quadro presentato in sede di riunione e letto lo stesso in combinato disposto con la nota della Funzione Pubblica del 4 novembre, esprime parere favorevole circa l'approvazione del punto all'O.d.g. non rilevando alcuna criticità.

Interviene nuovamente il rappresentante sindacale **CISL Francesco Costanzo** il quale, ad integrazione dell'intervento precedente, esprime soddisfazione per la decisione dell'amministrazione di attribuire il differenziale del premio individuale al 20% dei dipendenti e non al 10% come avvenuto in altri dipartimenti; aggiunge, inoltre, che i premi aggiuntivi delle varie categorie sono in linea a quelli degli altri dipartimenti. Si trova d'accordo, in generale, sui criteri proposti dall'amministrazione.

COBAS - Interviene **Fabrizio Masi** che, in relazione all'art. 4, ritiene che il criterio principe per la distribuzione del premio individuale, consistente nella presenza fisica presso gli uffici del Dipartimento, sia un parametro "debole" che bisognerebbe rivedere nell'immediato futuro.

SADIRS - Interviene **Fabio Guccione** che, in premessa, asserisce che si sta parlando di una *performance* prevista dal contratto 2016/2018 per l'anno 2019 la cui procedura si sarebbe dovuta concludere nei primi mesi dell'anno 2020 se non, addirittura, all'inizio dello stesso anno 2019. Per cui, a suo parere, ci si riunisce con notevole ritardo soprattutto a causa del fatto che le direttive sia dell'Aran che della Funzione Pubblica sono pervenute solo nell'ultimo periodo.

Nonostante il documento proposto si conforma, come già fatto rilevare, con quelli approvati negli altri dipartimenti, vi sono però alcune differenze ed in particolar modo: 1) all'art. 3 sono stati individuati i riparti delle risorse finanziarie al netto del 3% per la remunerazione del differenziale del premio individuale, questo è condivisibile alla luce del budget molto basso correlato al numero del personale che è molto ridotto; 2) la misura del differenziale del premio individuale che, per il Dipartimento Urbanistica, viene attribuita al 20% dei dipendenti di ciascuna categoria che conseguono le valutazioni più elevate, anche in questo caso la scelta appare assolutamente da condividere.

Ritiene, invece, assolutamente necessario inserire esplicitamente all'art. 4 - Differenziale del Premio Individuale - dopo le parole "*valutazioni più elevate*" anche il *range* individuandolo nel parametro "90-100".

Sempre riferendosi all'art. 4 ritiene altresì necessario esplicitare nel testo dell'articolo che, nel computo di effettiva presenza in ufficio, non siano considerate le ferie e i congedi di maternità.

CISL PP

UGL FNR
F. S. G.

Conclude l'intervento asserendo che, al netto di quanto segnalato, il testo proposto sia un testo ben congegnato.

Interviene il Dirigente Generale ponendo in votazione le proposte integrative al testo dal rappresentante sindacale Guccione. Queste vengono approvate all'unanimità dei presenti.

Interviene il rappresentante **UIL Dott. Fascellaro** che, al netto degli interventi precedenti, esprime il proprio parere favorevole all'approvazione del contratto.

Interviene, infine, il rappresentante sindacale **SIAD Di Pasquale** rappresentando il parere favorevole all'approvazione del contratto così come integrato.

Premesso quanto sopra il contratto collettivo decentrato integrativo del personale a tempo indeterminato *performance* anno 2019, così come integrato nel corso della seduta, viene approvato all'unanimità dei presenti.

Prima di concludere la riunione si conviene di programmare, a stretto giro, un altro incontro tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali per affrontare il tema delle posizioni organizzative.

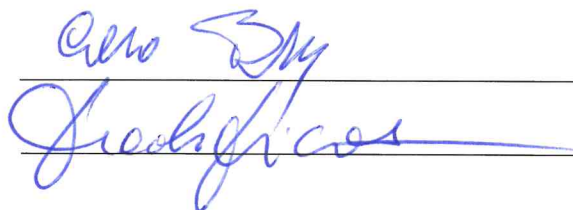
Si stabilisce che il presente verbale, unitamente all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale a tempo indeterminato *performance* 2019, siano trasmessi via mail alle OO.SS. e ai rappresentanti sindacali intervenuti al fine di procedere alla successiva approvazione formale tramite mail.

Non essendoci ulteriori argomenti da trattare la riunione viene chiusa alle ore 16,30.

Per l'Amministrazione

Dirigente Generale Arch. Calogero Beringheli

Dirigente Area I Dott. Paolo Picone




Per le OO.SS.

-COBAS-CODIR – Fabrizio Masi

Approvato tramite email

-CISL FP – Francesco Costanzo



-UIL FP – Agostino Fascellaro

Approvato tramite email

-SADIRS – Guccione Fabio

Approvato tramite email

-UGL – Marcello Ficile



-CGIL - Ignazio Gottuso

Approvato tramite email

-SIAD - Di Pasquale Gaspare

Approvato tramite email