



Federazione Regionale USB Sicilia

## 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