



Posizioni Organizzative ai sensi art. 15 CCNL: Nuove Regole! *Finalmente si intravede la luce in fondo al tunnel...* **Sottoscritto Accordo sul finanziamento e Verbale sui criteri**

Lo scorso 19 marzo abbiamo definito la regolamentazione a regime delle P.O. ai sensi del vigente art. 15 CCNL FC (Capi Team/Reparto/Area) avendo sottoscritto l'accordo sul loro finanziamento ed il verbale di confronto sui criteri di conferimento, revoca, graduazione e indennità.

La svolta che fa intravedere "la luce in fondo al tunnel" dopo anni in cui le figure dei Capi Team/Reparto/Area sono state bistrattate a causa del vecchio accordo o dalle regole unilaterali, è avvenuta grazie anche alla disponibilità dell'Agenzia a recepire importanti e migliorative proposte di UILPA e, più in generale, alcune proposte unitarie di parte sindacale. Dirimente, inoltre, la garanzia che la stessa Agenzia ha dato in merito all'effettiva disponibilità e spendibilità a regime delle importanti risorse derivanti dal proprio bilancio così come previsto dall'art. 1, c.883 L.n.197/2022 (Legge di Bilancio 2023) a fronte di un minimale co-finanziamento di risorse provenienti dal FRD come previsto dalla vigente normativa contrattuale. (Cfr.: [Accordo su finanziamento](#))

Vanno, quindi, definitivamente in "soffitta" le logiche del pessimo e divisivo accordo del 2010, sottoscritto solo da UNSA e CISL, che aveva impegnato risorse abnormi del salario accessorio delle lavoratrici e dei lavoratori; così come dovrà essere cancellato, introdotta la nuova regolamentazione, il pessimo sistema gestionale dell'Agenzia basato su continue proroghe e remunerazioni irrisorie i cui nefasti effetti sono sotto gli occhi di tutti. Sistemi che da una parte hanno bloccato massivamente le effettive *chance* di partecipazione ai più e che, per contro, ha posto nelle condizioni le colleghe e i colleghi, che hanno ricoperto gli incarichi, di assumersi elevate responsabilità ma ricevendo in cambio briciole dal punto di vista economico e professionale.

Punto rilevante della nuova regolamentazione, invece, è costituito dal significativo incremento retributivo medio dell'Indennità di Posizione che determina, unitamente al riconoscimento della Produttività collettiva ed individuale e dello straordinario, una retribuzione economica complessiva annua, oltre che certa anche stabile (cosa all'attualità non scontata), che in alcuni casi può addirittura collimare con la retribuzione della POER di IV fascia. Aspetto, quest'ultimo, che dimostra come la contrattazione porta a risultati migliori rispetto alle regolamentazioni unilaterali di parte pubblica. (Cfr.: [Tabella retribuzione posizioni](#))

Punto di caduta, rispetto alla retribuzione complessiva, è non aver accolto la proposta UILPA di configurare un'altrettanta significativa "Indennità di Risultato", sebbene non prevista dall'art. 15 CCNL, che assorbisse integralmente l'importo più alto erogabile della "Produttività Individuale" a carico del FRD. Proposta quest'ultima che non è risultata "gradita" a qualche sigla che forse impropriamente ritiene, in modo "clientelare", più gestibile la remunerazione del salario accessorio per le P.O.; né è stata accettata dalla stessa Agenzia che non ha avuto maggior "coraggio" per definire l'istituto in coerenza con le altre tipologie di incarichi presenti in amministrazione (POER/Dirigenza che prevedono sia l'Indennità di Posizione sia l'Indennità di Risultato).

Circostanze, queste ultime, che potrebbero creare grosse criticità in sede di ripartizione del salario accessorio tra le P.O. e le lavoratrici e i lavoratori senza "incarichi", nel caso in cui si immaginasse di cambiare gli attuali criteri di definizione del FRD.

Il nuovo complessivo impianto prefigura un'ottimale stabilità organizzativa delle P.O. nell'ambito degli Uffici dell'Agenzia con una prospettiva di maggiore efficienza e legittimità dell'azione amministrativa. (Cfr.: [Documento Impianto PO](#))

Non è da trascurare, inoltre, la positiva riduzione dell'elemento "dimensionale" che per comporre i *team*/reparti passa da 12 a 8 componenti (compreso il capo *team*) e che consente così la loro creazione anche in strutture e uffici medio-piccoli che faticavano, in termini organizzativi e di efficienza, in assenza delle importanti figure di coordinamento.

Si consolida, inoltre, il ruolo tecnico funzionale affidato al capo *Team*/Reparto, come punto di riferimento del gruppo per la conoscenza delle prassi operative e degli aspetti giuridico-normativi al fine, ad esempio, di fornire un contributo all'uniforme trattamento delle pratiche e alla soluzione delle problematiche più complesse.

Sebbene si è ottenuto il generalizzato incremento medio delle retribuzioni e il maggior riconoscimento professionale delle varie tipologie di P.O. meritano un approfondimento alcuni temi che riguardano specificatamente alcune figure nei cui riguardi UILPA si batte e ha formalmente proposto significative soluzioni di riordino professionale ed economico. Ci riferiamo, ad esempio, ai Capi Area SPI (Conservatori); Ai Capi Area SEOMI; Ai Capi Area Legale dei 4 UPT metropolitani; ai RSPP come figure "Specialist". Su questi temi, purtroppo, ci siamo dovuti scontrare sul "braccino corto" dell'Agenzia rispetto al corretto riconoscimento economico e di "pesatura" delle descritte professionalità e la pressoché totale indifferenza delle altre sigle; in un contesto di relazioni sindacali che non prevedono questi temi come oggetto di contrattazione bensì rientrano nella unilaterale scelta gestionale dell'organizzazione dell'amministrazione.

Capi Area SPI (Conservatori). Da anni ci stiamo battendo come UILPA e continueremo a farlo affinché l'Agenzia proceda alla "ripesatura" del ruolo/posizione di Conservatore che, per la peculiare funzione svolta e per l'assunzione della gravosa e tipica responsabilità ascrivibile solo a queste figure previste dal Codice civile, dovrebbero essere tutte "pesate" come POER sebbene graduate nell'ambito delle quattro fasce economiche.

In questo senso, all'attualità, si prospetta un successo solo parziale in quanto, in concomitanza con la concreta attuazione della nuova regolamentazione delle PO art. 15, Agenzia provvederà a rivedere la pesatura solo di alcune decine di posizioni trasformandole POER e rivedendo la pesatura delle attuali Conservatorie già POER; nonché, il simmetrico innalzamento di fascia di retribuzione di alcune decine di PO all'attualità "pesate" in quella minore. A fronte di questo limitato successo, UILPA non fermerà le sue iniziative fino a quando il risultato complessivo sarà ottenuto!... fino a quando, cioè, l'Agenzia e la maggioranza delle sigle non abbandoneranno il discriminante approccio nei confronti di questa qualificata figura professionale che ha determinato scelte assurde come, ad esempio, quella di essere ancora all'attualità l'unica figura PO a cui è imposta l'onnicomprensività della retribuzione...

Capi Area SEOMI. Con riferimento a questa elevata professionalità che ha anche responsabilità gestionali che, in alcuni casi, sono riferibili a competenze territoriali relative a 2-3 province, a seguito della nefasta riorganizzazione del 2019, abbiamo chiesto come UILPA adeguati riconoscimenti economici e professionali supportando le rivendicazioni anche con specifiche e qualificati approfondimenti promossi dagli stessi colleghi interessati e conoscitori delle tematiche. L'esito, certamente positivo, dell'innalzamento dell'indennità di posizione appare però non sufficiente se non si interviene anche rispetto alla ripesatura delle posizioni e degli assetti organizzativi e, quindi, anche per questa figura si pone l'esigenza di continuare a perseguire le giuste rivendicazioni di miglioramento!

Capo Area Legale UPT. La posizione che, in alcuni casi coordina decine di unità di personale, sconta, nella concretezza delle attività degli uffici, una mole di lavoro e di responsabilità incredibilmente elevata senza possibilità di configurare più articolazioni né tanto meno essere stata prevista dall'Agenzia come POER.

Ci soddisfa, quindi, solo parzialmente l'essere almeno, come UILPA, riusciti ad innalzare al massimo importo previsto l'indennità di posizione.

RSPP/SPECIALIST. Rispetto al Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione (RSPP) e all'ormai riconosciuta (purtroppo solo a chiacchiere) elevata competenza, professionalità e responsabilità, l'Agenzia sembrava, nel corso dei mesi scorsi, di essere attenta e "recettiva" alle nostre proposte finalizzate a riconoscere a questa figura una P.O. di "*Specialist*".

In realtà, l'Agenzia ha preferito sospendere tale possibilità non dando seguito complessivamente alla possibilità di introdurre la figura del c.d. "*Specialist*".

Seppur, il verbale di confronto riferito all'impianto riporta la possibilità che la P.O. "*Specialist*" possa realizzarsi nel prossimo futuro e, quindi, UILPA lavorerà per il riconoscimento al RSPP della P.O.. Resta, però, l'amaro in bocca perché all'attualità ha vinto il "partito" (parte pubblica e una certa parte sindacale) che preferisce sottopagare contrattando, a fini clientelari o meno, in sede di accordi quale ammontare e a chi dare una manchetta a carico del FRD con buona pace di chi questo lavoro lo affronta con professionalità, assumendosi responsabilità elevatissime anche in ambito penale. UILPA non sarà tra quelli che si gira dall'altra parte rispetto a questa ingiustizia e pessima considerazione organizzativa e funzionale presente nei nostri uffici.

Nelle prossime settimane, in particolare sarà al vaglio degli organi di controllo, prima di poter poi avviare l'*iter* degli interPELLI di selezione delle P.O. il cui finanziamento consente, rispetto all'attualità, un ampliamento di circa 1000 nuove posizioni (non necessariamente tutte attivabili). Nel frattempo apprendiamo che l'Agenzia in data successiva all'accordo ha inteso prorogare gli attuali incarichi al 30 novembre p.v. ([Cfr.: *Provvedimento di proroga*](#)).

Roma, 21 marzo 2024

Il Coordinatore Generale
Renato Cavallaro