Ministero del Lavoro - Ispettorato Nazionale del Lavoro

Fondo di risultato 2021: l'eterna variazione dell'identico

Nazionale, 15/06/2022

La spirale che conduce sempre a minimizzare la forza della compattezza dei lavoratori di fronte a mille soprusi e spegnere ogni conflitto per alimentare l'eterna variazione dell'identico ci ha portato sino a qui.

Con inveterata consuetudine il tavolo sul FRD 2021 è stato organizzato dall'INL su una bozza che disegna un sistema di distribuzione del salario accessorio ai propri dipendenti sostanzialmente inaccettabile.

Un impianto come quello oggetto di analisi nella riunione di martedì 14 giugno non farà che incentivare logiche di contrapposizione e divisione tra gli stessi lavoratori.

Anzitutto, la *performance* organizzativa (non inferiore al 50% e non superiore al 70%) resta agganciata alle presenze in servizio. Oltre al fatto che pare surreale a questa O.S. continuare a collegare il salario accessorio alle giornate di presenza, sul punto, ci eravamo illusi che la questione equiparazione assenze/presenze fosse finalmente superata, ma siamo stati delusi nelle nostre aspettative.

L'amministrazione ha confermato che "La quota riconosciuta al gruppo di lavoro sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati" da suddividere tra i lavoratori dovrà tener conto delle presenze in servizio. Un richiamo alla logica dell'accordo 2020 che ci fa rabbrividire, soprattutto se constatiamo che l'Amministrazione non ha ancora chiarito cosa intende per presenza o assenza dal servizio.

Viene subito in mente ciò che è avvenuto (e sottoscritto da alcune sigle) l'anno scorso in materia di permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33, comma 3 della L. 104/92 e del congedo straordinario ex art. 42 del D.Lgs. 151/2001, i quali, non essendo equiparati dall'accordo FRD 2020 alle giornate di effettiva presenza in servizio, utili alla corresponsione della *performance* organizzativa, hanno determinato insopportabili decurtazioni al salario accessorio per i lavoratori (cd. *caregivers*) che hanno in famiglia un figlio o altro familiare con grave disabilità.

Sulla *perfomance* individuale abbiamo fatto un appello a tutte le altre sigle sindacali che da tempo manifestano la loro contrarietà rispetto agli effetti nefasti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Lo abbiamo detto in riunione: va rimossa la causa dell'arbitrarietà revisionando drasticamente il sistema di valutazione in vigore.

Al riguardo, un'ipotesi di accordo FRD 2021 che aggancia la metà del salario accessorio del dipendente (non inferiore al 30% e non superiore al 50%) alla pagellina inoltrata dal dirigente sulla base dell'attuale SMVP è da rispedire al mittente.

Per questo la revisione del SMVP è pregiudiziale rispetto ad ogni confronto sul FRD. Se ciò non avverrà non ci limiteremo alla mancata sottoscrizione ma daremo battaglia a livello locale, in ogni sede, per rispedire le ipotesi di accordo a chi ce le sottopone.

Quando si valuta la qualità del contributo di ciascun dipendente è necessario inserire degli indicatori. Ad esempio, per la vigilanza il grado di difficoltà di una pratica, il numero di lavoratori per cui si procede al recupero contributivo e/o all'irrogazione di sanzioni, il livello di complessità per definire taluni accertamenti derivante da particolari contesti produttivi.

Lo diciamo da anni: è inaccettabile che in sede di valutazione il Dirigente valuti gli ispettori soltanto sulla base del numero di accessi svolti, senza effettuare alcuna pesatura qualitativa del lavoro prestato e senza considerare in alcun modo la difficoltà e/o la complessità di un accertamento.

Ci sono alcuni *Premi Nobel* sui territori (se non addirittura vere e proprie *Medaglie Fields*) che non conoscendo neanche i fondamenti di diritto del lavoro, della materia di salute e sicurezza e della tecnica ispettiva pretendono di dare valutazioni sulla base del solo numero di fascicoli aperti, scatenando una guerra tra poveri che ridimensiona e svilisce la funzione ispettiva e il suo valore sociale.

Anche per il personale amministrativo quell'antica ed insopportabile abitudine del dirigente locale di dispensare pagelle a suo piacimento troverà terreno fertile nell'accordo in parola, laddove non si rintracciano in alcune delle sue clausole parametri capaci di individuare quale sia stata "la valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti".

A noi non sembra che l'ipotesi di accordo FRD 2021 colga il senso di equilibrare le disparità

sofferte dai dipendenti a causa dell'accordo precedente, la cui applicazione sui territori ha registrato non pochi casi di dirigenti che hanno premiato indisturbati il loro cerchio magico ed elargito valutazioni utilizzando più l'arbitrio che la ragionevolezza.

Si dirà: ma l'FRD va distribuito secondo le valutazioni dei dirigenti conformi al SMVP attuale, non si può tornare indietro!!!

Ebbene, è proprio questa logica devastante di rinviare ogni scelta all'anno successivo che determina il ritorno dell'identica ed inaccettabile criticità. Se lottiamo per piccoli ritocchi alla bozza d'accordo e non per rimuovere la principale causa delle future disparità di trattamento tra il personale, tra qualche mese ci ritroveremo a denunciare, come in un dèjà-vu, gli stessi effetti che hanno accompagnato l'applicazione dell'accordo FRD 2020.

Vedremo chi concorda con questa visione. E vedremo quante firme raccoglierà un accordo il cui impianto (per adesso) assomiglia alla brutta copia del precedente.

Nel nostro intervento abbiamo invocato un argine alle eccessive sperequazioni tra i dipendenti destinatari del salario accessorio, a fronte di numerose segnalazioni dell'anno passato che hanno espresso sgomento per il fatto che alcuni hanno sforato, a danno di altri, il tetto dei € 5.000,00.

Sul *quantum* da riservare all'indennità di reperibilità e alle posizioni di responsabilità (capi processo e teams) secondo il regolamento sulle P.O. (altro documento da riformare radicalmente), non possiamo che ribadire la nostra posizione: il datore di lavoro che intende avvalersi di funzionari per il raggiungimento dei propri obiettivi, per l'organizzazione del lavoro o per garantire l'osservanza di Protocolli d'intesa con la Procura (come nel caso dell'ITL di Roma, sempre che il Protocollo esista davvero) deve stanziare le relative somme dal proprio bilancio e non prelevarle dal salario accessorio, nè dai fondi incentivanti al personale ispettivo.

Se i signori Dirigenti vogliono indennizzare l'operato organizzativo di funzionari di terza area allora prelevino gli emolumenti dalle loro indennità di posizione, altrimenti questa operazione rischia di rappresentare l'ennesimo banchetto a danno di tutti i lavoratori. Su questo non siamo disponibili ad alcuna mediazione e chiamiamo ad esprimersi le altre sigle sindacali, affinchè si smetta una volta per tutte di fare finta di battagliare per ottenere la riduzione del danno.

Abbiamo chiesto, infine, l'apertura del confronto sull'erogazione dei benefici assistenziali al personale in servizio e su questo aspettiamo riscontro dall'amministrazione.

Ci domandiamo se si stia facendo tutto il possibile per equilibrare le disparità esistenti. Per noi no, è evidente.

Allora, si mettano in atto interventi incisivi che superino questo sistema di distribuzione del

salario accessorio.

Roma, 15 giugno 2022

USB P.I.

Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL