



Pubblico Impiego - Ministero del Lavoro e  
Previdenza Sociale

## FRD 2020, le ragioni del NO



Roma, 01/02/2021

È proprio vero che si fa l'abitudine a tutto, anche al continuo peggioramento di ciò che già era ai limiti della sopportazione. Con inveterata consuetudine la discussione sul Fondo risorse decentrate 2020 è stata organizzata su una serie di bozze che disegnano, nei loro svariati ritocchi, un sistema di valutazione del tutto arbitrario, sganciato da ogni possibilità anche potenziale di misurazione e contenimento della discrezionalità da utilizzare. Quella antica ed insopportabile abitudine del dirigente locale di dispensare pagelle a suo piacimento troverà terreno fertile nell'accordo in parola, laddove non si rinviene in alcuna delle sue clausole parametri capaci di misurare concretamente "la qualità del risultato individuale raggiunto". Si ritiene inaccettabile che, al pari del pessimo accordo 2019 (che ha condotto a numerosi contraddittori presso gli Ispettorati), siffatta modalità di erogazione del premio sia assoggettata a non meglio identificati criteri, talmente generici da determinare in concreto ampia ed ingiustificata discrezionalità.

In attesa che i futuri accordi sul salario accessorio siano coerenti con un sistema di misurazione e valutazione adeguato ed equilibrato (vedremo!), l'USB ha proposto nel corso degli incontri di saldare la premialità collettiva alla premialità individuale, consentendo all'interessato (valutato) di conoscere tempestivamente gli obiettivi da raggiungere (in alcuni uffici i piani di lavoro sono stati consegnati a dicembre 2020!) ed i criteri mediante i quali è misurato il proprio apporto, agganciando i risultati del proprio contributo alla fissazione di standard su serie storiche, periodicamente verificabili. Il punto di caduta per

ogni accordo, intesa, confronto è per l'USB il sostegno e il potenziamento delle funzioni ispettive e la difesa del personale amministrativo che quelle funzioni assicurano quotidianamente.

L'indebolimento dei servizi amministrativi, dovuto alla cronica e sempre più grave carenza di personale capace di rispondere sul territorio alle istanze dei lavoratori, suona come un allarme visto il ruolo di presidio che gli Uffici del Lavoro interpretano da sempre, grazie all'impegno di tutti.

Per questo abbiamo invocato un argine alle eccessive sperequazioni tra i dipendenti destinatari del salario accessorio del 2019, a fronte di numerose segnalazioni che esprimevano sgomento per il fatto che alcuni avevano sfiorato, a danno di altri, il tetto dei € 5.000.

Non riteniamo che l'FRD 2020 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 locali che hanno premiato indisturbati il loro cerchio magico ed elargito valutazioni utilizzando più l'arbitrio che la ragionevolezza.

Un accordo sul salario accessorio per l'anno 2020 che diventa addirittura "discriminante" quando un lavoratore dell'INL ha in famiglia un figlio o altro familiare con disabilità di cui prendersi cura. I lavoratori *caregivers*, soprattutto donne, subiranno decurtazioni automatiche al salario accessorio di produttività. Tutto questo perché i 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 non sono equiparati dall'accordo FRD 2020 alle giornate di effettiva presenza in servizio, utili alla corresponsione della *performance* organizzativa. Decurtazioni, a nostro avviso, illegittime alla luce dei principi di solidarietà, uguaglianza e tutela dei lavoratori sanciti dagli artt. 2, 3 e 38 della Costituzione, oltre che di quelli previsti dalla normativa sovranazionale a presidio dei diritti delle persone con disabilità.

Non ci troviamo d'accordo neanche sulla maggiorazione (riservata alla contrattazione locale e fino al 100%) dell'incentivo giornaliero per le giornate di presidio visto che le decisioni sulle presenze in ufficio durante il *lockdown* sono state adottate esclusivamente dalla dirigenza locale (con poco rispetto delle previste rotazioni), le cui abilità gestionali sono sotto gli occhi di tutti. Oltre al fatto che pare surreale a questa O.S. continuare a collegare il salario accessorio alle giornate di presenza negli uffici, in una fase in cui si discute di prestazioni da remoto rese nelle modalità del lavoro agile.

Spiace concludere che un impianto come quello descritto non farà che incentivare logiche di contrapposizione e divisione tra gli stessi lavoratori e non vedrà di certo la nostra firma in calce.

Roma, 1 febbraio 2021

**USB/P.I. Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL**

