



Pubblico Impiego - Ministero del Lavoro e
Previdenza Sociale

INL, USB: FRD 2022 e altro: solita fuffa?



Roma, 23/10/2023

Come da pronostico il tavolo FRD 2022 è stato organizzato dall'INL su una bozza praticamente identica all'accordo 2021. Sono anni ormai che, al di là di qualche ritocco, lo sforzo maggiore dei contraenti sembra essere quello di impegnarsi nella redazione di una versione identica alla precedente.

Al riguardo, un'ipotesi di accordo 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 rispedito al mittente. Sulla *performance* individuale, che noi chiediamo di limitare già a livello nazionale (non più del 20%), manteniamo la nostra posizione: va rimossa la causa dell'arbitrarietà revisionando drasticamente il sistema di valutazione in vigore e ciò tenuto conto di una classe dirigente impegnata ogni anno a premiare indisturbata il proprio cerchio magico e a dispensare valutazioni più secondo arbitrio che ragionevolezza.

Per questo, **la revisione del sistema di misurazione e valutazione è pregiudiziale rispetto ad ogni confronto sul FRD.**

Sulla *performance* organizzativa si rimane sempre agganciati alle presenze in servizio. Oltre al fatto che **pare surreale continuare a collegare il salario accessorio alle giornate di presenza**, sul punto, ci eravamo illusi che le questioni sul *part time* e sull'equiparazione assenze/presenze fossero finalmente superate, ma siamo stati ancora una volta delusi nelle nostre aspettative. Peraltro, nella tabella di equiparazione assenze/presenze risultano ancora parecchie lacune, alcune delle quali palesemente discriminatorie.

C'è però una questione sulla quale abbiamo avanzato una proposta concreta, visto lo stato d'agitazione proclamato unitariamente nel 2022 e tenuto conto delle iniziative di lotte tuttora in corso. L'USB ha portato al tavolo le richieste unitarie sottoscritte nell'aprile 2022, in base alle quali **tutte le OO.SS. chiedevano di "neutralizzare l'intero periodo dello stato di agitazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi"** (vedasi nota unitaria del 4/4/2022).

Ma nei fatti cosa significa "neutralizzare il periodo di agitazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi?" Significa, nella sostanza, tutelare i dipendenti nell'ipotesi in cui qualche dirigente abbia dispensato per il 2022 valutazioni inique a chi si è mobilitato facendo venir meno la collaborazione nel raggiungimento degli obiettivi o adottando altri comportamenti che i nostri dirigenti considerano da sempre così scontati (indisponibilità all'uso del proprio telefono o all'uso del proprio mezzo di trasporto, etc...). Significa, ancora, dare protezione nei casi in cui agli ispettori con obiettivi numerici (previsione del tutto in contrasto con Direttiva di II liv.) siano state attribuite valutazioni basse a causa del rallentamento delle ispezioni registrato nei primi mesi del 2022.

Se i sindacati decidessero oggi (in pieno stato di agitazione) di sottoscrivere un accordo che produce uno svantaggio economico per chi ha partecipato alle azioni di protesta, avvantaggiando chi si è totalmente disinteressato, diventerebbero complici di un'operazione sulla pelle di coloro che hanno dato vita alla mobilitazione del 2022 e che hanno consentito il raggiungimento di quei risultati che sbandieramo tutti (perequazione dal 2023 e una tantum) ad ogni assemblea del personale.

Sarebbe contraddittorio invitare per un verso alla mobilitazione e per l'altro creare condizioni di svantaggio per chi aderisce oggi ed ha contribuito nel 2022 alle mobilitazioni che propagandiamo ad ogni comunicato unitario.

Altra richiesta avanzata al tavolo FRD 2022 trae origine dal **residuo di € 1.220.871 dell'indennità una tantum** già corrisposta. Ebbene, la rimanenza per noi non deve essere ripartita ai lavoratori secondo la *performance* organizzativa e individuale ma dovrebbe essere distribuita prendendo in prestito il **criterio per fasce economiche fissato dalla tabella 2 allegata al DPCM del 23/12/2021**, già concordato in sede di confronto sindacale all'inizio di quest'anno.

L'USB attende di verificare il testo dell'accordo per la riunione del 19 ottobre ma, visti i precedenti, non si aspetta nulla di sconvolgente.

Passando ad altro, dopo aver deciso gli incarichi di 8 dirigenti di livello generale (numero raddoppiato) e accorpato molte sedi territoriali (che passano da 18 a 26) e mentre sono in atto le grandi manovre (o meglio i giochi di potere) per le nomine dei 20 dirigenti a supporto delle direzioni centrali e interregionali e dei 66 prescelti per la guida degli Ispettorati metropolitani e territoriali, ci chiediamo se ai vertici dell'INL interessi davvero il lavoro svolto quotidianamente dai dipendenti.

Per questo poniamo alcune domande sperando di ricevere non la solita fuffa ma **risposte serie e concrete**:

-

Di quale tipo di struttura organizzativa saranno dotate le sedi metropolitane e territoriali dell'INL? Resisterà il funzionigramma del 2019?

-

Ci saranno ancora i processi e i team o, come sospettiamo, si cambierà tutto per non cambiare niente?

-

Volete spiegarci perchè si è fatto un uso così discutibile e insensato di risorse del bilancio facendo viaggiare ogni giorno per sei settimane centinaia di neoassunti dalla propria sede fino al capoluogo di regione per assistere ad un corso di formazione totalmente da remoto?

-

Che fine ha fatto la promessa di lezioni con docenti in presenza che potessero consentire maggiore partecipazione e miglior apprendimento per coloro che dovranno a breve esercitare funzioni delicatissime come quelle tecniche? A che punto siamo con la dotazione dei portatili ai colleghi che dovranno da qui a qualche mese essere operativi?

-

Si può sapere in che modo s'intende gestire la fase di affiancamento sul campo per centinaia di dipendenti che dopo un corso di formazione da remoto dovranno scontrarsi con la realtà dei nostri uffici?

-

Non vi risulta che qualche direttore di sede stia materialmente requisendo i computer al personale amministrativo per darlo in dotazione al personale tecnico?

-

Si sta pensando ad emanare circolari operative sulla vigilanza tecnica che sanciscano la separazione di competenze tra i profili ordinari e tecnici, vista l'esistenza di famiglie professionali distinte e visto che con le circolari n. 3 e n. 4 del

2021 si è determinato tramite atto amministrativo il superamento dei profili professionali, mandando allo sbaraglio l'intero corpo ispettivo dell'INL?

-

Cosa si sta facendo concretamente per contrastare la gravissima carenza di personale amministrativo negli uffici periferici?

-

A che punto siamo con le gare d'appalto gestite dalle Direzioni Interregionali per il noleggio dei telefoni cellulari e delle schede SIM per il personale? Aspettiamo il 2050?

Ci sono tante altre questioni che oltre ad interessare la professionalità dei dipendenti risultano essenziali per le funzioni e le tutele garantite quotidianamente dalle lavoratrici e lavoratori dell'INL. Le snoccioleremo nelle prossime assemblee sui territori e ne chiederemo conto al vertice dell'amministrazione.

Nel frattempo, vista la perenne disattenzione verso il personale dell'INL, **ricordiamoci di tenere alta l'attenzione sullo stato di agitazione nazionale e sulla data dello sciopero del 30 ottobre praticando e rilanciando la mobilitazione su ogni luogo di lavoro!**

Roma, 13 ottobre 2023

USB P.I.

Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL