



Unione Sindacale di Base

FRD e Fondo Poletti: una questione di qualità



Nazionale, 14/07/2022

Un mese fa avevamo definito ciò che si stava profilando sull'FRD 2021 come l'*Eterna Variazione dell'Identico*, astrazione utile a spiegare come l'accordo sul salario accessorio ripeta ogni anno un certo corso e rimanga sciaguratamente uguale a sè stesso.

Sono anni ormai che, al di là di qualche ritocco, lo sforzo maggiore dei contraenti sembra quello di impegnarsi nella redazione di una versione identica alla precedente. Se provate a sfogliare gli accordi degli ultimi 3 anni noterete che non cambia quasi nulla.

Novità degna di nota della riunione di ieri è il chiarimento secondo il quale nessun acconto, sui € 10,5 milioni previsti dall'emendamento al DL Aiuti, può essere liquidato ai lavoratori sul FRD 2021 attualmente in trattativa. Quindi per quest'anno si resta, come anticipato, a bocca asciutta.

L'Amministrazione chiederà al MEF (viene da piangere!) se sia praticabile, prima dell'apertura della contrattazione sul fondo 2022, una distribuzione dell'*una tantum* a mezzo decreto del Direttore Generale dell'INL, sentite le OO.SS. . Per uno strano scherzo del destino attendiamo, dunque, dal MEF di sapere se al personale possa essere liquidato un anticipo sul Fondo 2022. Vedremo quando e quale sarà il riscontro e se proseguirà l'accanimento nei confronti dell'INL.

L'USB, visti i precedenti, non si aspetta nulla di positivo.

Le lavoratrici e i lavoratori dell'INL e dell'ANPAL attendevano l'immediato riconoscimento di un anticipo sulla perequazione, e invece si ritrovano davanti ad un *escamotage* che non ha nulla a che fare con l'adeguamento dell'indennità di amministrazione e che risulta come il frutto politico dei *diktat* del MEF.

Ironia della sorte, dovremmo chiedere proprio al MEF l'autorizzazione a procedere alla liquidazione di un' *una tantum* a valere sull'FRD 2022. Stiamo rasentando davvero il ridicolo.

Qualcuno ha esultato e lo indica come primo passo, qualcun altro lo considera un segnale di attenzione da parte del Ministro. Per USB il riconoscimento del diritto alla perequazione è scomparso. Ci troviamo di fronte ad un segnale di debolezza politica proveniente dal Ministero, un compromesso oggettivamente al ribasso per il personale di INL e ANPAL (del tutto escluso).

Tornando all'accordo FRD per l'anno 2021, ci ritroveremo un patto che distribuisce fino alla metà del salario accessorio secondo un sistema di valutazione del tutto arbitrario, sganciato da ogni possibilità anche potenziale di misurazione e contenimento della discrezionalità da utilizzare. Assisteremo nuovamente a non pochi casi di dirigenti che premieranno indisturbati il loro cerchio magico e dispenseranno valutazioni più secondo arbitrio che ragionevolezza. 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 individuali di lavoro sono stati consegnati alla fine del 2021!) 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.

Vedremo il 18 luglio (lunedì prossimo) quante firme raccoglierà un accordo il cui impianto legittima eccessive sperequazioni tra i dipendenti, non risolve praticamente nulla in tema di reperibilità, continua a distribuire, prelevandole dal salario accessorio, compensi agli RSPP e varie prebende a capi e capetti.

E' logico supporre 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.

C'è però una questione sulla quale andremo in fondo, interessando chi ha il dovere di intervenire.

Ci eravamo illusi sul fatto che venisse superata la logica della misurazione delle giornate di presenza per l'attribuzione della produttività di gruppo e invece la *performance* organizzativa resta agganciata alle presenze in servizio, determinando automatiche decurtazioni.

L'Amministrazione ha presentato l'Allegato A con relativa elencazione delle assenze equiparabili, dimenticandosi che sul punto la Consigliera Nazionale di Parità ha già indirizzato una missiva chiara ed esplicita in cui riteneva discriminatoria (e diffidava a porvi

rimedio) la mancata equiparazione alle presenze in servizio delle giornate in cui si è fruito del congedo parentale e del congedo per malattia del figlio (artt. 32 e 47 del D.Lgs. 151/2001).

A fronte di tutto ciò non ci fermeremo alla mancata sottoscrizione dell'accordo: sulla questione equiparazione assenze/presenze è tempo che si faccia inversione di rotta.

Dopo le segnalazioni dell'USB sugli accordi FRD 2019 e 2020 e visto che l'Amministrazione non intende ancora oggi rimuovere le discriminazioni rilevate, abbiamo chiesto alla Consigliera Nazionale di Parità di intervenire prima della sottoscrizione definitiva dell'accordo. La nostra segnalazione (in allegato) sollecita l'organo di tutela all'esercizio dei propri poteri di iniziativa in ambito giurisdizionale, al fine di rimuovere il pregiudizio arrecato, in special modo, agli interessi delle lavoratrici dell'INL.

Vi terremo aggiornati sul riscontro.

Sul Fondo Poletti abbiamo chiesto se le variazioni al bilancio INL e le conseguenti certificazioni si sono completate in modo da riconoscere ciò che da anni spetterebbe di diritto al personale di vigilanza dell'INL, ovvero avere di fronte una Dirigenza INL che assicuri l'uso trasparente e rendicontato delle risorse dell'Ente per cui lavora.

Non ci convince affatto l'inserimento nella nuova bozza di decreto anno 2022 della detrazione del 5% (prima era il 10%) per il finanziamento dei beni strumentali all'attività di vigilanza (tra cui il noleggio di dispositivi telefonici mobili), visto che nelle casse dell'INL esistono già fondi sufficienti (anni precedenti) per provvedere a quanto necessario. Sul tema dovrebbe essere finito il tempo delle chiacchiere e gli ispettori attendono che si passi ai fatti per migliorare le condizioni di chi opera sul campo ogni giorno.

Siamo in notevole ritardo (e la cosa non è di poco conto) anche sulla liquidazione della seconda *tranche* 2021 (quota fissa) e sulla quota variabile 2021 e non comprendiamo cosa si stia ancora aspettando visto che gli uffici territoriali hanno completato la definizione delle quote spettanti e manca soltanto l'input al pagamento dalla Direzione centrale. È stato risposto che la liquidazione del secondo semestre 2021 dovrebbe avvenire entro luglio, mentre la corresponsione della quota variabile 2021 dovrebbe avvenire entro agosto. Vedremo.

Sulla quota variabile 2021 la DC Tutela ha proposto l'inserimento di un tetto massimo economico nell'articolo relativo al numero di lavoratori interessati da disposizione (e contestuale ripartizione dell'eccedenza), al fine specifico di evitare che le risorse su quel capitolo vengano completamente prosciugate, per tutti gli altri ITL, da un accertamento *monstre* che ha interessato decine migliaia di posizioni lavorative con un solo atto di disposizione.

Sulla bozza di decreto trasmesso per il 2022, rilevato che alcune nostre riflessioni sono state fatte proprie dalla DC Tutela, riteniamo sia stato compiuto un passo nella direzione che avevamo tracciato. Certo è che poi tutto questo dovrà misurarsi con i territori.

In ogni caso, è cresciuta la percentuale della quota "indennitaria", quella legata all'esercizio della funzione ispettiva (siamo al 60%) e si è messa da parte la ripartizione su base interregionale del parametro legato alla platea dei lavoratori tutelati.

Secondo la nuova bozza, difatti, raggiunto il numero di lavoratori tutelati in ambito nazionale (75.000=100%) le somme verranno distribuite ai singoli uffici tenendo conto del numero di ispettori impiegati in ciascun ITL. Attualmente siamo a n. 42.000 lavoratori tutelati, dato rilevato al 30 giugno 2022, e pertanto l'obiettivo nazionale è ampiamente a portata di mano ed è presumibile che l'intero fondo 2022 verrà distribuito.

Per noi risulta determinante che la funzione incentivante sottesa al Decreto Poletti non debba essere riferita allo sterile aumento dei numeri dell'attività ispettiva ma come sostegno economico allo svolgimento di un'attività che ha una rilevante funzione sociale ed un notevole grado di responsabilità.

Se si vuole legare l'incentivazione economica agli obiettivi fissati nella Direttiva di II livello la prospettiva dovrebbe allargarsi, salire di livello e porre l'accento sulla qualità degli accertamenti, anziché sulle spinte quantitative.

In questo senso, se si intendono premiare i primi dieci uffici a livello nazionale (nel caso di mancata erogazione del 100% del fondo) a noi sembra riduttivo considerare solamente l'indicatore (Cod. 2.ITL - Direttiva II liv.) che mette in rapporto il numero dei lavoratori tutelati rispetto alle ispezioni ordinarie e tecniche avviate.

Occorrerebbe verificare davvero chi ha fatto un lavoro di qualità, anche in ambito tecnico, attraverso l'uso degli indicatori relativi anche alla dimensione aziendale, ai settori d'intervento e alla tutela contributiva.

E soprattutto bisognerebbe che dal centro si effettui una vigilanza seria e quotidiana sui dirigenti locali, visto che c'è qualcuno che non perde occasione per considerare l'attività ispettiva soltanto per il numero di fascicoli aperti.

Su questo proponiamo un ragionamento più ampio che lega la produttività degli ispettori alla valutazione del proprio contributo professionale: se le indicazioni della Direttiva di II livello (in cui non si rintraccia alcuna definizione di obiettivi numerici) valgono per gli incentivi economici le stesse istruzioni, allora, devono vincolare anche l'operato dei signori dirigenti, i quali continuano indisturbati a gratificare gli accertamenti "mordi e fuggi" e a valutare gli ispettori sulla base della quantità di pratiche aperte su SGIL.

In riunione abbiamo segnalato chi se ne infischia beatamente delle indicazioni contenute

nella Direttiva di II livello e continua ad assegnare pratiche come cassette di patate (addirittura annotandolo sulle schede obiettivi consegnate agli ispettori), a tanto al chilo (*“aprire e chiudere con regolarità mediamente 4 pratiche al mese a testa”*).

L'attività di vigilanza dovrebbe essere orientata in direzione dello sfruttamento, della precarietà e delle disuguaglianze subite dai lavoratori, vere emergenze di questi anni, che richiedono competenze e sapere specialistici. L'USB difende da sempre l'idea di un'ispezione non fine a sé stessa ma come strumento per realizzare una protezione di interessi qualitativamente apprezzabile.

Chiudendo il cerchio, al centro di ogni riflessione in tema di produttività del personale di vigilanza e valutazione del proprio apporto (e ciò varrebbe anche per l'FRD) dovrebbe trovarsi la qualità, ovvero la tutela effettiva delle condizioni dei lavoratori realizzata attraverso l'accertamento ispettivo.

Se non c'è nella dirigenza dei territori un seguito alle indicazioni di tipo qualitativo, se resistono ancora oggi la scarsa considerazione della complessità della funzione svolta e la declinazione del ruolo ispettivo soltanto in chiave numerica, si navigherà a vista e si approderà poco lontano.

Roma, 13 luglio 2022

USB P.I.

Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL