Pubblico Impiego - Ministero dell'Interno

IPOTESI DI ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020.

Roma, 28/03/2021

Martedì 23 Marzo 2021, alle ore 16 e 18 minuti, circa, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse del fondo risorse decentrate per l'anno 2020, la cui intesa verrà formalizzata a breve per l'invio ai competenti Organi per la certificazione delle coperture economiche, dopo di che i sottoscrittori provvederanno alla stipula in via definitiva dell'accordo.

Vi trasmettiamo, in allegato, il testo dell'ipotesi di accordo pervenuto ad USB in data 26 marzo 2021 alle ore 16 e 22 minuti, unitamente alla cortese richiesta di **"far pervenire la propria adesione a vista".**

Vi riportiamo, di seguito, le proposte che USB ha presentato, lasciando a voi stessi le valutazioni:

- art.2 comma 2, lettera c):

Usb ha ribadito che la remunerazione delle posizioni organizzative non deve sottrarre soldi a tutti i colleghi: i fondi per remunerare le **P.O.** devono essere trovati altrove.

Nonostante ciò, i firmatari della dichiarazione congiunta hanno convenuto, per l'anno **2022**, di sottrarre altri **67,000 €** circa a tutti quanti per costruire la vice-dirigenza in favore di 120 colleghi destinatari delle **P.O.**

- art.2 comma 2, lettera d):

la ***performance individuale*** ed ***organizzativa*** deve necessariamente tenere conto degli enormi sforzi compiuti dai colleghi per lavorare da remoto ma anche dai colleghi che essendo costretti a lavorare in presenza hanno sicuramente subito anche essi uno stravolgimento dell'organizzazione del lavoro, pur percependo, al contrario dei primi, buono pasto e straordinari.

USB ha chiesto di suddividere l'ammontare della performance organizzativa per compensare l'assunzione di responsabilità e il disagio e che ognuno di noi ha subito a causa dello stravolgimento dei flussi di lavoro pre-covid e dell'organizzazione del lavoro: ognuno di noi ha dovuto curare da sé il raggiungimento dell'obiettivo propriamente inteso dalla norma del lavoro agile di cui alla legge 81/2017.

La proposta avanzata da USB prevedeva che del **100%** dei 5.853.936,03 **€**, **un 25%,** pari a **1.463.484 €** sarebbe stato suddiviso tra i lavoratori agili per giorno di lavoro da casa e un **15%**, pari a **878.090 €** sarebbe andata ai lavoratori in presenza, suddivisa per giorno di presenza, che si sono dovuti sobbarcare tutta una serie di incombenze dovute all'assenza dall'ufficio degli altri colleghi.

Il rimanente **60%** del fondo della performance organizzativa, pari a **3.512.631 €** avrebbe rispettato le norme del sistema di misurazione della performance, il quale prevede la notifica degli obiettivi (intesi ai sensi del lavoro agile), la notifica dei criteri di misurazione del raggiungimento dei predetti obiettivi, una verifica intermedia obbligatoria e da verbalizzare più una serie di eventuali altre verifiche per il costante monitoraggio dello stato di avanzamento, accompagnato dal necessario confronto con il dirigente, utile ad apportare gli eventuali elementi correttivi affinché il valutato potesse essere messo nelle condizioni di raggiungere pienamente quanto assegnatogli, ovvero di concordare col valutatore l'individuazione di nuovi obiettivi e criteri di misurazione.

Le motivazioni che hanno spinto USB a considerare il lavoro da remoto più svantaggioso rispetto al lavoro in presenza sono quelle che abbiamo più volte scritto **(*vedi nota in calce*)**.

-art.2 comma 2, lettera e):

allo stanziamento proposto di **105,37€ pro-capite,** derivante dai 2.487.072,64 **€** del fondo di sede, USB ha chiesto di aggiungere **673 € pro-capite,** derivanti dagli **11.979.456,00 €** di risparmi conseguiti dall'amministrazione per la mancata corresponsione dei buoni pasto e degli straordinari effettuati durante il lavoro remoto e non riconosciuti (**vedi** USB Pubblico Impiego - Ministero dell'Interno: 689€ pro capite di remunerazione persi nel 2020)

-art.3 (Intesa programmatica sugli sviluppi economici all'interno delle aree con decorrenza dal 1° gennaio 2021)

USB ha chiesto all'amministrazione di considerare, a prescindere, dall'area funzionale, tutti i titoli di studio dei quali siamo in possesso, evidenziando come nel corso delle precedenti progressioni economiche sia avvenuta una una discriminazione molto ampia perché i relativi accordi sottoscritti **NON** prevedevano il riconoscimento dei titoli di studio né per l'area funzionale prima, né per l'area funzionale seconda.

L'accordo tiene in considerazione semplicemente i requisiti di accesso all'area funzionale e non quanto stabilito nei **CCNL** relativamente ai passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva per i quali è previsto, tra le altre cose: **"*b) titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili*"**, equivocando sul **"*tutti coerenti con l'attività del profilo*"** come se nessuno fosse a conoscenza del **Contratto Collettivo Integrativo** e del fatto che quasi tutti facciamo mansioni che vanno ben oltre il nostro **"*profilo*".**

L'amministrazione ha semplicemente replicato che se conseguiamo per fatti nostri un diploma da chef in Francia, questo non può essere considerato!

USB PI – Coordinamento Nazionale Ministero Interno

(*nota in calce*).

perché lavorando da casa, in molti abbiamo fatto tanto straordinario non retribuito;

in tanti siamo rimasti sempre connessi al lavoro, senza mai staccare, sia con PC e anche tramite cellulare, rispondendo a qualsiasi ora e usando ciascuno i propri mezzi informatici;

abbiamo rinunciato alla nostra privacy perché tutti abbiamo usato telefoni mobili privati e, talvolta, anche i fissi per rimanere continuamente reperibili, senza che ci sia mai stata riconosciuta, di fatto, alcuna reperibilità;

in tanti abbiamo cercato di allestire postazioni di lavoro, comprando connessioni dati più veloci, personal computer e portatili (oltre che per noi anche per i figli in DaD), tavolini o sedie e adattando le postazioni di lavoro agli spazi di casa, sacrificandoci anche nell'ergonomia della postazione e delle altre prescrizioni disposte dal Dlgs 81/08;

siamo stati costretti a sconvolgere gli spazi domestici, riducendoci a confondere l'ambiente domestico con il posto di lavoro e viceversa, molto spesso facendo i turni con gli altri familiari per poter usare i PC quando, tra l'altro, la norma alla quale ci si richiama per non restituirci il maltolto (legge 22 maggio 2017, n. 81 artt. Dal 18 al 24), prevede che gli strumenti di lavoro e il PC debba fornirli l'Amministrazione;

non parliamo poi del lavoro di cura, che ancora oggi ricade ancora troppo usualmente solo sulle colleghe, le quali trovandosi tutta la famiglia tutti i giorni della settimana e tutto il giorno a casa, sostengono un carico di lavoro domestico eccessivo al quale si è aggiunto pure il lavoro da remoto.