

AL DIRETTORE LA SEDE DR. UDA
AL VICARIO D.SSA PORCU
E p.c. AI PRESIDENTE DEL COMITATO PROVINCIALE VARGIU
AGLI RLS
A TUTTO IL PERSONALE

La RSU della Direzione Provinciale di Cagliari manifesta la sua forte contrarietà a tre distinti provvedimenti che la Direzione Provinciale di Cagliari ha adottato riguardanti i tagli sui servizi di vigilanza, sui servizi di pulizia e sullo straordinario (anche su quello già effettuato dopo essere stato preventivamente autorizzato).

Tali provvedimenti sono stati annunciati a conclusione dell'incontro (iniziato alle ore 11) tra Direzione e Rappresentanze Sindacali di mercoledì 04 giugno, come ultimo argomento di discussione da parte della Direzione, circa alle ore 14, e trattati come notizie oggetto di sbrigativa comunicazione.

Ma tali questioni riguardando aspetti sostanziali (quali la sicurezza e la salubrità del posto del lavoro, nonché la violazione di precisi obblighi contrattuali legati alla retribuzione) ed avendo una pesante ricaduta sulla realtà lavorativa non potevano, né potranno essere liquidate così semplicemente. Ed infatti tale ricaduta è stata da subito percepita da molti colleghi che hanno richiesto un immediato intervento diretto sulla questione alla scrivente RSU.

Per quanto riguarda la riduzione del 30% del Budget dei servizi di vigilanza, questa RSU si oppone con decisione in quanto essa riguarda la sicurezza fisica di tutti i dipendenti. In questo modo essi vedranno sensibilmente aumentare il rischio per la loro incolumità fisica proprio quando la perdurante crisi economica causa un aumento di tensione sugli utenti che spesso trova come unica valvola di sfogo l'aggreddire (per ora solo verbalmente) l'impiegato di turno.

Sui dettagli dell'operazione di riduzione e sui tempi della stessa la Direzione è stata vaga. Tuttavia essa, per ridurre la spesa sulla vigilanza senza ridurre (a suo dire) la sicurezza, ha ventilato l'ipotesi, per gli stabili della Direzione Provinciale, quella di

continuare ad avere due persone addette alla vigilanza, ma solo una armata, mentre l'altra (privata dell'arma) sarebbe adibita essenzialmente a compiti di portierato.

Tale soluzione per la scrivente RSU non sarebbe assolutamente soddisfacente. Infatti se è vero che i casi in cui l'addetto alla vigilanza abbia la necessità di impiegare effettivamente l'arma sono al momento ipotizzabili solo in modo remoto, tuttavia non si può negare il grande potere immediatamente dissuasivo che ha anche la semplice vista di un'arma legata alla fondina di un addetto alla vigilanza. Altro aspetto da considerare è che, poiché le due attuali guardie si trovano a gestire e vigilare il pubblico presente nella palazzina principale, ma anche a sorvegliare gli ingressi delle due altre palazzine, non si riesce neppure a capire come si possa immaginare dove una delle due debba essere disarmata visto che le pari esigenze di sicurezza armata ci sono in entrambe le attività che essi svolgono.

A riguardo si fa notare come l'indagine sul benessere organizzativo abbia individuato la "protezione da utenti aggressivi" come la seconda causa di malessere fra i dipendenti INPS, e come anche l'editoriale "In Primo Piano" (allegato al termine del documento) dell'intranet INPS del 12/09/2014, fosse dedicato alla violenza fisica che sempre più spesso gli utenti rivolgono ai colleghi di tutta Italia.

Sempre su questo punto infine si segnala che la vigilanza armata fu oggetto di discussione preliminare alla firma dell'accordo sul vigente orario di servizio di consulenza al pubblico. Per cui, anche se la durata della vigilanza armata non fu espressamente formalizzata all'interno di quell'accordo, il far venire meno (o ridurre sensibilmente) la vigilanza armata (proprio perché svolge un ruolo di grande importanza per l'incolumità in primis di chi effettua l'attività di sportello) logicamente mette in discussione una premessa fondamentale di tale accordo.

Per quanto riguarda la riduzione del 30% del Budget dei servizi di pulizia, questa RSU si oppone con decisione osservando che, già a partire da lunedì 9 giugno, esso ha comportato una notevole compromissione delle condizioni igieniche degli stabili, stante l'impossibilità degli addetti di garantire la stessa quantità e qualità di lavoro ad orario dimezzato. Tutto ciò mette a rischio non solo l'immagine dell'istituto di fronte all'utenza, ma soprattutto nega il

diritto ai dipendenti di lavorare in un ambiente pulito ed igienico come le norme (se non il decoro ed il buon senso della stessa figura datoriale che la Direzione rappresenta) imporrebbero.

Per quanto riguarda la riduzione del 44% dello straordinario, anche su questo punto questa RSU si oppone con decisione.

In generale si osserva che se è vero che lo straordinario è una leva gestionale a disposizione della Direzione per raggiungere gli obiettivi da essa individuati, si ricorda tuttavia che l'istituto dello straordinario non può essere confuso con la disciplina che regola la possibilità di recupero del maggiore orario. Inoltre si rammenta che la presente RSU ha sempre chiesto di essere preventivamente ben informata sulle reali necessità "straordinarie" di lavorazioni da doversi svolgere fuori dal lavoro "ordinario". A titolo esemplificativo: su quali fossero i progetti specifici di abbattimento di pratiche arretrate giacenti, o su quali fossero le nuove lavorazioni non preventivate né preventivabili che richiederebbero il ricorso a tale lavoro "straordinario". Tale necessità di confronto si ribadisce con maggior forza ora che tale risorsa è stata notevolmente ridotta.

Fatta questa premessa, la cui applicazione si auspica che sia seguita per il futuro, tuttavia questa RSU manifesta una netta e più forte contrarietà per quanto riguarda il caso specifico delle prestazioni straordinarie già autorizzate e già svolte nel mese di maggio. Sul punto si è anche stupiti nel dover ribadire un semplice ed ovvio principio per cui "lo straordinario autorizzato ed eseguito deve essere totalmente pagato".

Questo si basa su precisi principi giuridici di responsabilità contrattuale da cui scaturisce l'impossibilità da parte della amministrazione di sottrarsi all'obbligo sinallagmatico di corrispondere la retribuzione dovuta a fronte delle maggiori prestazioni lavorative ricevute. E neppure esigenze di carattere finanziario, genericamente volte ad ottenere risparmi di gestione, possono spingersi fino al punto di accordare prevalenza a norme di natura organizzativa e contabile, rispetto al contrapposto diritto soggettivo, costituzionalmente tutelato (art. 36 Cost.), del pubblico dipendente a ricevere una retribuzione proporzionata alla quantità (ed alla qualità) del lavoro effettivamente prestato (vedasi a titolo esemplificativo la Sentenza Consiglio di Stato 13 gennaio 2005, n. 77).

Ma anche usando termini non giuridici, è facile intuire che il non pagare tale straordinario fa venire meno il rapporto di fiducia interpersonale tra chi ha chiesto di fare più lavoro per esigenze d'ufficio (il responsabile dell'ufficio in nome e per conto della Direzione) e chi tale lavoro l'ha svolto (il dipendente che si è trattenuto in ufficio spinto da esigenze economiche), per cui è facilmente ipotizzabile che di fronte a nuove esigenze di lavorazioni straordinarie sarà sempre più difficile trovare "volontari" (che, come ben sa la Direzione, possono realisticamente garantire maggiore produttività degli "obbligati").

Questa RSU inoltre fa propria e rivolge alla Direzione un'osservazione fatta da un collega sulla questione per cui "la circostanza del drastico intervento di riduzione dello stanziamento del budget per prestazioni straordinarie è da sempre valutata dalla Giurisprudenza NON come spiegazione plausibile, ma, anzi, come incapacità e negligenza nel far fronte alle proprie obbligazioni".

In base a tutto quanto su esposto, certamente questa RSU non ritiene soddisfacente la soluzione prospettata dalla Direzione del "pagamento del solo 50% delle prestazioni straordinarie già autorizzate ed effettuate per il mese di maggio, utilizzando una parte delle somme che verranno assegnate nel prossimo 2° semestre". Né si può ritenere soddisfacente il fatto che "eventuali ore eccedenti l'orario ordinario potranno essere computate a titolo di maggiore orario". Infatti in questo caso si tratta di svolgimento di lavoro straordinario accettato da parte del lavoratore dietro la garanzia (leggasi autorizzazione) che esso avesse come corrispettivo del maggior denaro (e non semplice riposo compensativo).

Ribadito che la RSU chiede è il pagamento del 100% dello straordinario di maggio, l'unica soluzione di compromesso che questa RSU è disposta ad accettare è che tale pagamento integrale sia eventualmente differito con il budget del 2° semestre.

Forse è utile rammentare che questa RSU si è già da tempo, su ampio mandato dell'assemblea del personale, impegnata nel suggerire di cercare, in tempo di spending review, altre voci di ben più corposo risparmio (a partire dalla più razionale gestione degli immobili e delle agenzie territoriali e dal ripensamento dell'esternalizzazione di consulenze e servizi) anziché accanirsi nel tagliare risorse economiche (incentivi e/o straordinario) o di

sicurezza e di igiene incidenti direttamente e pesantemente sul singolo lavoratore.

Nella speranza che queste riflessioni spingano l'Amministrazione (tramite questa Direzione) a rivedere proprie decisioni, si porgono distinti saluti.

La RSU di Cagliari

Cagliari, 17.6.2014

*IN PRIMO PIANO
12/06/2014*

Un mestiere difficile

Il dipendente Inps non è solo un impiegato della Pubblica Amministrazione, ma una vera e propria interfaccia dello Stato con i bisogni, economici e sociali, di tutti i cittadini. E, come una guida personale, li accompagna nei loro percorsi alla ricerca di risposte, anche quando queste ultime possono non essere piacevoli.

Così può accadere - come a Castellamare di Stabia appena ieri, o a Lodi qualche settimana fa, e in tutte quelle situazioni, più o meno analoghe, che si sono verificate in questi ultimi mesi - che le reazioni dei cittadini, anche provati dalla difficile situazione socio-economica del paese, possano essere violente.

La sicurezza è un bisogno primario del singolo cittadino come dell'intera comunità e del Paese. Ma in queste situazioni ci si può sentire molto soli, come è apparso anche da alcune considerazioni emerse nell'indagine sul benessere organizzativo nel nostro Istituto, pubblicata appena qualche giorno fa.

Come parte di una comunità, di un'istituzione che si riconosce innanzitutto nel valore del servizio al cittadino, vogliamo testimoniare solidarietà a tutti i colleghi che ogni giorno fanno quanto è nelle loro possibilità per essere a un tempo disponibili e rigorosi nel loro operato.