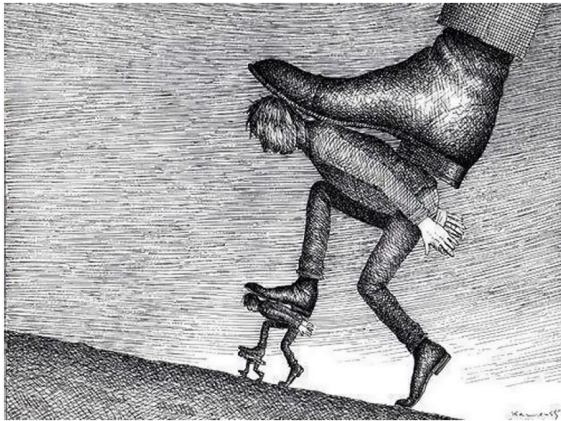

DIRETTORI AUTORITARI MA NON AUTOREVOLI



Nazionale, 09/07/2015

Portiamo a conoscenza di tutti i lavoratori INPS tre comunicati sindacali, provenienti dalle **sedi di Reggio Calabria, Lodi e Rieti** che denunciano il grave stato di disagio che vivono i colleghi di quelle sedi per i comportamenti autoritari che i rispettivi direttori locali hanno adottato per la gestione delle sedi.

Le Organizzazioni sindacali locali sono intervenute cercando di trovare le soluzioni necessarie, ma senza fortuna.

I lavoratori, giornalmente, sono sottoposti a continue umiliazioni, a spostamenti improvvisi da una postazione di lavoro ad altra, a minacce di adozioni di provvedimenti disciplinari (a tal proposito sarebbe opportuno che i direttori di sede si assumessero le responsabilità dovute e non scaricassero così facilmente all'Ufficio Disciplina di Roma qualsiasi contestazione nei confronti dei dipendenti).

I problemi organizzativi e la gestione del personale non possono essere risolti

con ricatti e minacce di provvedimenti disciplinari.

La storia dell'INPS insegna che i risultati nelle sedi si raggiungono con ben altri metodi. Se questi signori non conoscono altro metodo che risponde a quello dell'inseguire perennemente la loro carriera personale a scapito di tutto e tutti allora è meglio che si mettano da parte.

Comunicato USB Reggio Calabria

Da un po' di tempo, iscritti USB, simpatizzanti, e lavoratori non sindacalizzati, ci chiedono di rendere pubblica la nostra posizione riguardo la gestione della Sede da parte dell'attuale direzione.

Nei giorni scorsi si è tenuta una assemblea degli iscritti cui è seguito un coordinamento aziendale dal quale è scaturito il presente documento, approvato all'unanimità e che non fa altro che ribadire quanto già riferito alla dott.ssa Cappello in più occasioni, sia in incontri ufficiali che informali.

Le politiche di gestione del personale della sede sono caratterizzate da elementi di autoritarismo, comportamenti aggressivi, nella forma e nella sostanza, che sconfinano di frequente in minacce di sanzioni disciplinari nei confronti del personale

Tali atteggiamenti, mai registratesi in passato, sono peraltro in netto contrasto con il clima di collaborazione e gioco di squadra da sempre capisaldi della cultura organizzativa dell'Istituto.

Queste modalità unite ad una ferrea concezione burocratica e formalista della gestione delle risorse umane, sono la causa dei rapporti tesi con i capi degli uffici e con i direttori delle agenzie i quali, cresciuti e formati in un clima democratico, si trincerano nei loro fortini disinteressandosi, di fatto, di tutto ciò che li circonda e scaricando sul personale le loro frustrazioni.

E' questo il clima che ha indotto ben tre responsabili di unità operative a gettato la spugna, sembrerebbe che in un caso si sia giunti alle vie legali per presunto mobbing.

Questa direzione ha diviso il personale in buoni e cattivi, indipendentemente dal loro valore; mentre da una parte, colloca ai margini della vita dell'Istituto a languire in nicchie produttive, funzionari esemplari e di riconosciute professionalità dall'altra, utilizzando artifici normativi, promuove a capo degli uffici funzionari novellini non professionalizzati, naturalmente tutti facenti parte del ristretto "cerchio magico".

Alla lottizzazione dei posti di capo ufficio, da parte del sindacato di stato, messa in atto dal precedente direttore e da noi ferocemente denunciata, è seguita la lottizzazione di appartenenza. Di tale condotta, già evidenziatasi all'ufficio contabilità dove, in men che non si dica, sono venute a mancare tutti i punti di riferimento nonché la memoria storica del settore, avremo un'ulteriore conferma con i provvedimenti attesi per i prossimi giorni.

Decisioni improvvise che, senza alcuna preventiva informazione al sindacato, coinvolgono (e sconvolgono) i lavoratori come l'incredibile ordine di servizio con il quale, nel giro di pochi minuti, vengono trasferite tre ottimi funzionari dagli invalidi civili al contenzioso legale, creando non pochi disagi al suddetto ufficio e ponendo gli stessi sotto una cattiva luce, ci risultano incomprensibili.

L'ostinata pervicacia con cui questa direzione persegue obiettivi risibili quali il godimento delle ferie con relativo piano da approvare con notevole anticipo e il godimento delle festività soppresse, due giorni nel primo semestre e due nel secondo, ci lascia esterrefatti.

La direttrice ha buon gioco a dire che i numeri sono dalla sua parte, infatti i prodotti che emergono sono solo quelli positivi, quelli critici non risultano dai dati, e poi sappiamo tutti che i numeri, oggi, non sono più una questione dirimente.

In questo clima, mancando le condizioni elementari di vivibilità, porsi il problema del benessere organizzativo è da ingenui.

Siamo certi che alcuni responsabili durante le riunioni di lavoro hanno redarguito i funzionari con minacce di sanzioni. Sappiano queste persone che così facendo violano il codice regolamentare e che eventuali ulteriori episodi di questo tipo, saranno oggetto di segnalazione al Direttore regionale prima ed al Dirigente della disciplina poi.

In questo campo ci sappiamo muovere, abbiamo una discreta esperienza.

Naturalmente saremo ben felici di ricrederci se l'attuale dirigenza ci fornirà, non nelle riunioni, ma con i fatti un reale segnale di cambiamento.

Reggio Calabria, 23/06/2015

Comunicato USB Lodi

DALL'ASSEMBLEA DEI LAVORATORI DELLA SEDE DI LODI

“CHE MODO È DI GESTIRE LA SEDE?”

I lavoratori della sede Inps di Lodi, riuniti in assemblea, hanno denunciato all'unanimità il clima sempre più pesante e di forte tensione emotiva, creati dalle scelte organizzative e produttive di chi dirige la sede, scelte imposte in maniera autoritativa senza nessun confronto con i lavoratori e la RSU, scelte spesso incomprensibili e contraddittorie che stanno rendendo la vita lavorativa in sede poco serena e fonte di disagio psico-fisico. La direzione, a poco più di un anno dal suo insediamento, continua a gestire la sede in totale assenza di confronto e si trincerava dietro la freddezza di numeri che conosce solo Lei, poiché ai lavoratori non è dato sapere. Opera inoltre con uno stillicidio di piccoli provvedimenti, che hanno creato un clima ambientale di malcontento diffuso, stress, disaffezione che, lungi dallo stimolare il “fare gruppo”, al contrario contribuisce a demotivare e dividere, con il rischio di una forte ricaduta negativa sulla produzione, finora scongiurata dai lavoratori solo per merito del loro alto senso di responsabilità verso l'utenza.

I lavoratori, rispetto alle questioni all'ordine del giorno, hanno dato mandato ai rappresentanti sindacali di portare al confronto con la direzione la seguente posizione.

1. Sportelleria

- Come già richiesto con apposita nota della RSU del 21.5.2015, agli sportelli deve sempre esser presente un responsabile “qualificato”, per la prevenzione/gestione dei disservizi, come previsto dalla circ. 113/2011.
- Occorre mantenere l’attuale numero degli sportelli. In particolare l’assemblea ritiene che, data la specificità e la normativa in continua evoluzione che regola la materia, debba continuare ad esservi uno specifico sportello dedicato alla previdenza pubblica ben distinta da quella privata, in attesa del risultato della sperimentazione in atto, su tale argomento, alla sede di Roma Monteverde.
- Si deve verificare la congruità del personale assegnato all’U.O. Prestazioni a sostegno del reddito, al fine di arrivare a un eventuale potenziamento degli addetti a questo sportello.
- Alla reception bisogna mantenere l’attuale turnazione, con l’integrazione di volontari dei settori Previdenza pubblica e Area flussi.

2. **No** allo spostamento di personale da una U.O. all’altra, da un ufficio all’altro, come fossero oggetti, senza un confronto sindacale che motivi la riorganizzazione dell’ufficio interessato.
3. **Sanitario:** occorre individuare una soluzione efficace per la situazione creatasi nell’ufficio a causa della prolungata assenza dell’unica infermiera in organico. La soluzione da adottare non può essere sporadica, come la presenza, un giorno alla settimana, di un’infermiera proveniente da altra sede. Riteniamo che la direzione di sede stia sottovalutando il problema. La realtà dell’ufficio è davvero drammatica. Per la tipologia della prestazione e dell’utenza, che ha tutto il diritto di ricevere un servizio puntuale ed efficiente come sempre è avvenuto, la situazione di carenza attuale presta il fianco a critiche e attacchi per la qualità del servizio offerto, nonostante il notevole impegno dei medici in forza alla sede. Occorre che la direzione si attivi perché venga assegnata in via definitiva un’altra infermiera all’ufficio.
4. **Ferie:** è contestata da tutti i dipendenti l’interpretazione rigida della normativa da parte della direzione, che ha imposto lo smaltimento delle ferie residue entro Aprile (ci siamo chiesti l’utilità di svuotare la sede quel mese piuttosto che entro Giugno; i due mesi di tempo in più avrebbero consentito di avere meno personale assente).

- Nonostante la presentazione e approvazione, del piano ferie preteso dalla direzione, al momento poi della definitiva richiesta del periodo presentato, passano anche settimane prima di ricevere l'ulteriore approvazione. Riteniamo che questa **seconda autorizzazione**, dovrebbe essere scontata, visto che riguarda lo stesso periodo già approvato con il piano ferie. Nel caso di variazioni rispetto al piano presentato, chiediamo che l'autorizzazione venga concessa entro tre giorni dalla presentazione. In mancanza, varrà la regola del "silenzio-assenso".

5. **Banca del tempo:** una volta che il capo ufficio ha verificato la necessità di prestazione straordinaria per far fronte a situazioni di arretrato e di produzioni non previste o non programmabili, deve essere data a tutti la possibilità di ricorrere alla banca del tempo. Si sta invece verificando che ci sono uffici di serie A e altri di serie B, a seconda della capacità del responsabile di far presente alla direzione le esigenze del settore che coordina (lo stesso scompenso è avvenuto anche per le ferie). I lavoratori pongono una questione: l'organizzazione del piano produttivo per la banca del tempo deve farla il responsabile con posizione organizzativa, **in concorso dinamico con i colleghi dell'ufficio da lui/lei coordinati**? È la maniera più efficace di organizzazione. Perché mai allora l'approvazione della richiesta della banca del tempo deve essere ancora autorizzata dalla direzione? A cosa serve il capufficio responsabile dell'organizzazione e della gestione dell'ufficio, se la sua approvazione non ha efficacia, tanto da dover essere a sua volta approvata? Se la direzione scavalca le funzioni intervenendo anche nei compiti specifici dei responsabili, chi è dunque l'interlocutore diretto per i lavoratori? Non ci sembra che la normativa sull'argomento preveda questa esautorazione dei capi ufficio. Noi affermiamo che vi debba essere un mandato fiduciario da parte della direzione nei confronti dei coordinatori dei vari uffici, per la semplice ragione che sono loro a conoscere la produzione e l'ufficio che guidano. A meno che la direzione non voglia usare l'istituto della banca del tempo come ulteriore **strumento di pressione** sui lavoratori. Nella nostra sede la quasi totalità dei lavoratori per principio rifiutano il ricorso al lavoro straordinario e dunque l'unico strumento per affrontare arretrati e produzione imprevista è la banca del tempo e deve essere data a tutti la possibilità di ricorrervi in egual misura.

6. **La direzione di sede** deve dare dignità ai lavoratori, rispondendo alle comunicazioni della RSU e delle Organizzazioni sindacali, attraverso le quali vengono formalizzate specifiche richieste.

7. **Chiediamo** che la direzione convochi periodicamente RSU e Organizzazioni sindacali, per parlare della situazione in sede: produzione, statistica, problemi specifici dei vari uffici ecc., come è sempre avvenuto con le precedenti direzioni e cosa che con l'attuale gestione non avviene.

Dall'assemblea, che per mancanza di tempo è stato necessario effettuare in due sessioni tanto era la voglia di intervenire dei presenti (la quasi totalità dei lavoratori in sede), è scaturito in maniera forte e unanime il malcontento per l'attuale modalità di direzione, caratterizzata da un forte accentramento gestionale, basato su una ottusa osservanza della normativa, con totale assenza di flessibilità, atteggiamento che sta minando la serenità dei lavoratori. Ma anche caratterizzata da evidenti vuoti decisionali, forse frutto di incapacità di cogliere la gravità concreta dei problemi, come dimostra la drammatica situazione del sanitario.

Insomma una **gestione ispirata a una concezione burocratica ottocentesca**.

Alcuni interventi hanno sottolineato l'incomprensibilità di decisioni come lo spostamento di operatori capaci da un ufficio all'altro ("non c'è nessun datore di lavoro che sposta un lavoratore dalla macchina di cui è esperto e produttivo"). Altri hanno lamentato fatti specifici, come la richiesta di redazione di un resoconto giornaliero e settimanale della produzione svolta, scavalcando di fatto il responsabile. Da tutti gli interventi è emerso un senso di **inadeguatezza** dell'attuale direzione. Anche la situazione dei colleghi con posizione organizzativa non sembra delle migliori. Forse non è un caso che durante questo anno di direzione ci sia stata la più alta percentuale di dimissioni e di trasferimenti dall'incarico, o che nonostante espliciti inviti, sia così difficile trovare in sede colleghi disposti a partecipare all'assegnazione dei posti lasciati vacanti.

L'altra rimostranza unanimemente avanzata dai lavoratori riguarda **l'assenza totale di confronto e di colloquio con la RSU e le Organizzazioni sindacali sulle decisioni prese dalla direzione**. Questo modo di gestire,

caratterizzato dalla totale noncuranza del confronto e delle normali relazioni sindacali, è intollerabile e incomprensibile. Equivale a lavorare contro gli stessi interessi della sede “Provinciale” Iodigiana, come se si volesse ridimensionarla. È forse questo il vero disegno? Come affermava qualcuno: a pensar male si fa peccato, ma quasi sempre si indovina.

Per la necessità di superare l'attuale situazione, **i lavoratori auspicano che la direzione riveda il modo di gestire la sede nel senso indicato dall'assemblea**, ripristinando un confronto dialettico con i rappresentanti, in modo da ristabilire il giusto clima di lavoro, nel rispetto dei differenti ruoli e nell'interesse dell'utenza, dell'Istituto e di tutti coloro che vi lavorano. In caso contrario, l'assemblea ha deciso di ricorrere ad azioni di protesta, a cominciare dalle procedure per la dichiarazione dello sciopero.

Lodi, 18.06.2015

L'assemblea dei lavoratori della Sede

Comunicato RSU Rieti

COMUNICATO DELLA RSU – SEDE PROVINCIALE INPS RIETI

La RSU della Sede provinciale di Rieti denuncia con il presente documento l'ennesimo inaccettabile comportamento assunto recentemente dalla direzione, peraltro in barba agli impegni presi solo un mese e mezzo fa in presenza della direzione regionale, allorché si auspicava un miglioramento non più rinviabile nelle relazioni quotidiane con il personale e le rappresentanze dei lavoratori.

In data 17 giugno infatti i dipendenti sono stati sottoposti in sede a un irrituale e alquanto irritante "controllo delle presenze" con tanto di firma autografa da parte del funzionario addetto al quale la direttrice aveva affidato l'ingrato compito.

Non ci interessa sollevare ora questioni di competenza (anche se ci risulta che sia stato nominato appositamente un direttore ad "interim" per sostituire la direzione titolare in ferie), né ci interessa sottolineare come questo gesto inopportuno evidenzia una palese mancanza di fiducia nei confronti dei responsabili dei servizi dell'Ente, cui il personale è direttamente assegnato.

Quello che intendiamo stigmatizzare è la palese negativa considerazione che la direzione, ancora una volta, dimostra nei confronti della generalità dei dipendenti, ritenuti evidentemente solo "alunni indisciplinati" che chissà cosa possano combinare in mancanza del "preside".

Anche se l'approssimarsi della conclusione delle ferie, senz'altro meritate, provoca in ognuno di noi un po' di ansia, scaricare il tutto sui colleghi che, nonostante tutto, mandano avanti l'attività dell'Istituto quotidianamente non è in alcun modo tollerabile.

Questi atteggiamenti, che ormai non possono più definirsi episodici, non fanno altro che acuire la distanza siderale (oggi pericolosa) esistente tra la direzione ed il personale tutto, ivi compresi i responsabili, e non fanno sicuramente bene all'attività dell'Istituto, minando alla base la fiducia di tutti e riflettendosi inevitabilmente in maniera negativa sull'organizzazione del lavoro. Si ricorda che un dirigente deve stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona.

Nel rigettare in toto atteggiamenti di fatto ingiustificati e poco attenti alla dignità

personale dei lavoratori, la RSU aveva già invitato la direzione ed i suoi collaboratori ad impiegare le proprie energie su obiettivi diversi e con ben altre modalità, nel rispetto di tutti e cercando di ricostruire un clima lavorativo in cui ognuno possa sentirsi parte di una squadra tesa verso un obiettivo comune; ad ogni buon conto, considerati gli atteggiamenti polizieschi gratuitamente assunti dalla direzione e la mancata affidabilità della stessa (nonostante reiterate rassicurazioni in tal senso), la RSU della Sede Provinciale INPS di Rieti **DIFFIDA la direzione** dal perpetrare simili comportamenti e **CHIEDE** nel merito l'intervento urgente delle OO.SS. regionali.

RSU RIETI

Rieti, 24 giugno 2015