



UN CONTRATTO INTEGRATIVO PER POCHI STA PROSEGUENDO IL CONFRONTO SUL CCNI INPS



Nazionale, 26/05/2021

(73/21) Le condizioni della trattativa per la definizione del Contratto integrativo INPS 2020-2021 sono difficili e spesso ci troviamo a fronteggiare più di una controparte, ma del resto non è la prima volta. Nell'incontro di martedì 25 maggio si è discusso di posizioni organizzative (che l'amministrazione vorrebbe rivedere nell'ottica del pessimo progetto di riorganizzazione in corso di sperimentazione), di incentivo ordinario e speciale, di incentivo legato alla valutazione individuale. CGIL-CISL-UIL e CONFSAL UNSA, ormai legati da un forte sodalizio che probabilmente terminerà, come accaduto in passato a ridosso delle elezioni RSU, si sono limitati a osservazioni di dettaglio e si sono concentrati sulle indennità, il boccone prelibato che gli sta più a cuore, glissando su pagelle e sistema di misurazione della performance. Forse sentono la firma vicina.

Nel nostro intervento abbiamo ribadito la richiesta che almeno una parte delle indennità per le posizioni organizzative sia finanziata con il bilancio dell'ente, chiarendo ancora una volta che non esiste una norma di legge o contrattuale che lo impedisca. Il Capo del Personale ha dichiarato che l'Amministrazione è indisponibile in tal senso senza citare alcuna norma, confermando che si tratta di una volontà. Comprensibile, dal suo punto di vista. Meno comprensibile che un delegato sindacale nazionale, in questo caso della UIL, si appelli ad un parere dell'Aran, di cui non ha fornito riscontro, che negherebbe quanto chiesto dalla USB. Abbiamo dovuto ricordargli che l'Aran è la controparte per tutte le organizzazioni sindacali e non un ente supremo dispensatore di pareri insindacabili. La delegata CGIL ha tenuto a

chiarire che tutti sono al tavolo per fare le cose giuste nell'interesse dei lavoratori, a cui nessuno vuole togliere soldi. Sarà pure così, ma come definire la scelta d'incrementare il valore delle indennità delle posizioni organizzative lasciando tale onere a carico del Fondo di tutti, mentre non si spende una parola sulla necessità di riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori delle Aree A e B un giusto riconoscimento economico che almeno li indennizzi per il mansionismo a cui sono costretti in attesa della possibilità di transitare in Area C? Ci è sembrata una situazione surreale e ci è venuto in mente il fumetto Alan Ford e l'indimenticabile personaggio di Superciuk, la minaccia alcoolica, l'ex spazzino che rubava ai poveri per dare ai ricchi.

Diciamo NO a ulteriori sperequazioni a danno di chi è già pagato troppo poco. Non un euro di aumento alle posizioni organizzative se non si cambia il sistema di finanziamento. Vogliamo invece un'indennità di mansionismo per i colleghi A e B, scippata agli A3 e ai B3 dai cosiddetti sindacati "responsabili" con l'integrativo 2018.

Diciamo NO alle schede di valutazione individuale e NO ad una quota di incentivazione legata alle ridicole pagelle.

Diciamo NO a una riorganizzazione nata vecchia, il cosiddetto Reassessment, che rallenta il lavoro e mortifica le professionalità.

Diciamo NO a un sistema di valutazione della performance incomprensibile e contorto, che opprime sempre di più i lavoratori e tutti gli anni trova capri espiatori da sacrificare al dio della competitività e della falsa meritocrazia. Abbiamo chiesto che si abbassi il parametro 124, in considerazione della sempre maggiore carenza di personale e della conseguente difficoltà a gestire gli adempimenti non monitorati. Abbiamo chiesto anche il superamento del concetto di miglioramento continuo per l'incentivo speciale e l'abolizione degli insopportabili "cluster", che funzionano come un nodo scorsoio per le sedi in difficoltà.

Basta con il ricatto dell'incentivo e con l'assalto alla diligenza delle indennità. Spostiamo sul TEP una parte più consistente di risorse.

Nei prossimi giorni chiameremo i lavoratori alla mobilitazione contro questo scempio e a breve convocheremo un'assemblea telematica aperta a tutto il personale. Impediamo tutti insieme che il Contratto integrativo 2020-21 si caratterizzi per essere l'accordo su posizioni organizzative e valutazione individuale, quindi, un contratto che guardi a pochi lasciando irrisolti i problemi di tutti gli altri.