



CAMBI DI PROFILO: LA COMMISSIONE INVENTA NUOVI CRITERI / PASSAGGI DI AREA / SMART WORKING



Roma, 28/07/2020

(93/20) Ambiguo intervento della direttrice centrale risorse umane nella riunione a distanza convocata per ieri a mezzogiorno con all'ordine del giorno i cambi di profilo. La dirigente ha parlato di scelte inclusive da parte della Commissione che ha esaminato gli esiti dell'interpello per l'applicazione dell'art. 4 dell'accordo nazionale sui cambi di profilo siglato lo scorso 30 aprile 2020.

Leggendo invece il prospetto consegnato in diretta dall'amministrazione è risultato palese che la Commissione ha inventato di sana pianta nuovi criteri, peraltro discutibili e contraddittori, non presenti né nell'accordo nazionale né nei messaggi con i quali la Tecnostruttura ha avviato l'interpello. Quello che emerge è un atteggiamento "ad excludendum" altro che inclusivo.

L'amministrazione centrale ha tempo fino al 30 luglio alle ore 10:00, quando sarà convocato di nuovo il tavolo sindacale nazionale per esaminare nello specifico il documento, per allineare le scelte della Commissione ai contenuti dell'accordo nazionale e dei messaggi emanati dalla stessa amministrazione. Attendiamo gli esiti di questa riflessione per esprimere un giudizio definitivo sulla questione.

PASSAGGI DI AREA

Su questo argomento siamo stati chiari e netti: l'amministrazione deve pubblicare entro la fine del mese di luglio i bandi e la banca dati dei test per i passaggi alle Aree B e C, anche sulla base dei posti autorizzati al 2019 qualora non arrivasse in tempo il via libera della Ragioneria Generale dello Stato. Ci sarà in seguito la possibilità d'incrementare i passaggi con le nuove autorizzazioni scorrendo le relative graduatorie. Tutte le organizzazioni sindacali si sono espresse in tal senso, ma anche in questo caso la direttrice del personale si è limitata a dire che tecnicamente è possibile pubblicare i bandi e che sono pronte le banche dati dei test, ma non ha preso alcun impegno.

SMART WORKING

Abbiamo ascoltato sindacalisti affermare che lo smart working è solo giornaliero e che quindi non è possibile recarsi in ufficio per attività indifferibili o per attività di sportello in presenza e poi terminare la giornata lavorativa in smart working, sostenendo inoltre che lo smart working è incompatibile con l'attività d'informazione da assicurare all'utenza. Quel che è risultato ancora più incredibile è che la direttrice del personale ha utilizzato quegli interventi per rafforzare le proprie tesi suffragate dal messaggio Hermes N. 2959 del 27/07/2020, che invece noi abbiamo contestato. In questi mesi abbiamo sempre affermato che l'INPS non è mai stato chiuso perché l'attività informativa è stata assicurata da remoto ed oggi dobbiamo ascoltare che lo smart working non è compatibile con l'attività di sportello? Dobbiamo ricordare a tutti che siamo ancora in emergenza sanitaria?

Anche noi abbiamo chiesto che sia avviato il confronto sulla gestione del lavoro agile nella fase post emergenziale, ma tale confronto dovrà per forza tenere conto della discussione che sarà avviata in Funzione Pubblica tra sindacati del pubblico impiego e ministro.

Non possiamo ascoltare senza reagire la direttrice centrale delle risorse umane affermare che la presenza attestata con il cartellino è prevalente rispetto allo smart working e che l'amministrazione è dovuta intervenire per arginare comportamenti inopportuni registrati soprattutto in direzione generale. Al solito, si preferisce agire in modo indiscriminato con l'accetta piuttosto che intervenire specificatamente su eventuali abusi, sempre che ce ne siano. Purtroppo ad indignarci siamo sempre e solo noi, al di là di quello che poi leggiamo nei volantini successivi agli incontri.

ASSEGNAZIONI TEMPORANEE

La direttrice centrale risorse umane ha confermato l'intenzione di non disporre assegnazioni

temporanee di personale titolare di Legge 104 o genitore di figli da 0 a 3 anni, affermando che tali lavoratori continueranno a lavorare in smart working e non saranno chiamati ad assicurare la presenza fisica in sede. Siamo sicuri che l'amministrazione centrale sarà in grado di assicurare un pari trattamento in tutto il territorio nazionale? **Cosa si aspetta poi a far rientrare nelle sedi d'origine il personale già in servizio vincitore di concorso pubblico e trasferito di sede a seguito del superamento di tale concorso? Tra le richieste della USB c'è anche l'emanazione di un bando nazionale di mobilità da attivare appena saranno emanate le procedure per il nuovo concorso pubblico da 1.815 consulenti della protezione sociale.**

TASSAZIONE CORRENTE E TASSAZIONE SEPARATA

Il dott. Montaldi, presente all'incontro, ha preso l'impegno a sciogliere il nodo prima della pausa estiva in merito alla tassazione dell'incentivo 2018 erogato nel 2019. Anche su questo tema si rimane in attesa e l'amministrazione centrale non si sbottona.

ASSEMBLEA ORARIA E SMART WORKING

La direttrice centrale risorse umane ha affermato che la modifica a sistema per permettere l'effettuazione di assemblee orarie in giornate di smart working risulta profondamente impattante, per cui ci vuole pazienza ed attendere che s'intervenga sulla procedura. A riprova che a comandare all'INPS sono le procedure acquistate dalle società esterne e non le regole definite con i contratti collettivi e integrativi.

Inutile continuare a tediarsi. Molte delle domande avanzate dalla USB nei mesi scorsi e riassunte in parte nel comunicato di ieri sono rimaste senza risposta. Abbiamo chiesto alla dirigente di avere un riscontro rispetto alle questioni poste nella prossima riunione del 30 luglio. Nel volantino di ieri abbiamo dato atto agli organi dell'Istituto e alla direttrice del personale di prestare attenzione alle problematiche dei lavoratori dell'Istituto e di avere capacità d'ascolto. Non vorremmo esserci sbagliati, perché quello che stiamo vedendo è un servizio del personale molto assoggettato al sindacato di riferimento, cosa che ci ha riportato indietro negli anni, quando c'era un capo del personale che non staccava gli occhi dal proprio segretario sindacale aspettando un cenno di consenso. Ecco, quello di cui non abbiamo proprio bisogno è un capo del personale legato mani e piedi al proprio sindacato di riferimento. Fateci vedere che non è così e che la Tecnostruttura è realmente pluralista e capace di assicurare pari trattamento a tutti in base alle regole condivise.

