
ACCORDO NAZIONALE SULLA GESTIONE DELLA “FASE 2” LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE



Roma, 08/06/2020

(77/20) Lo scorso 3 giugno, dopo una trattativa difficile sia per i contenuti che per le dinamiche in cui si è svolta, abbiamo sottoscritto l'accordo nazionale sulla gestione della cosiddetta "Fase 2" per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19.

Quando si parla di salute e sicurezza dei lavoratori ogni speculazione dovrebbe essere messa da parte nell'interesse collettivo, cercando il massimo della condivisione e dell'unità, ma così non è stato per tutti. Qualche risentimento in più avremmo dovuto averlo noi, per essere stati lasciati per oltre due anni fuori dai tavoli sindacali, invece ancora una volta ci siamo impegnati a fondo per migliorare l'iniziale proposta dell'amministrazione, facendo nostre anche alcune proposte che sono arrivate da altre organizzazioni sindacali, senza alcuna preclusione. Sicuramente l'accordo poteva contenere ulteriori misure migliorative ma nel complesso è accettabile, ora potrà essere ulteriormente migliorato attraverso la contrattazione territoriale, nella quale le RSU potranno riappropriarsi di un ruolo diventato purtroppo sempre più evanescente anche per come sono scritti i contratti collettivi nazionali di lavoro.

Avevamo chiesto di togliere dal testo dell'accordo tutta la parte relativa all'articolazione

organizzativa del servizio d'informazione, poiché contrattualmente è ritenuta materia di competenza datoriale e per giunta appariva poco pertinente all'interno di un accordo sulle misure di contrasto e contenimento della diffusione del Covid-19. Tuttavia il testo finale sottolinea il mantenimento in via ordinaria del servizio d'informazione nelle diverse forme da remoto, anche utilizzando il sistema della videoconferenza, lasciando lo sportello fisico su appuntamento come soluzione residuale se non si può intervenire altrimenti. Anche su questo punto la contrattazione integrativa territoriale potrà intervenire per assicurare a tutta l'utenza una proficua e puntuale assistenza da remoto.

Aver riportato l'organizzazione del lavoro all'interno della contrattazione apre nuovi scenari e ci permette di avanzare la richiesta di rivisitazione del modello organizzativo attualmente basato sulla parcellizzazione delle competenze per tornare ad una visione d'insieme, garantita dall'organizzazione per processi, riconsiderandola alla luce del mutato contesto lavorativo.

Chi in queste ore si è sottratto alla responsabilità di sottoscrivere un accordo che tutela e rappresenta tutti i lavoratori dell'Istituto a nostro parere ha sbagliato. Chi, oltretutto, ne approfitta per gettare benzina sul fuoco, come fa puntualmente la FLP, disorientando i lavoratori e facendo cattiva informazione, dopo aver assunto in trattativa un comportamento referenziale nei confronti del presidente ed aver tessuto le lodi dell'accordo, salvo poi prenderne le distanze nei volantini ufficiali appropriandosi delle riflessioni espresse in trattativa dalla USB, si sta comportando come al solito in modo meschino, evidenziando una visione sindacale fatta di un tanto al chilo.

Il ritorno al tavolo della USB scompagina gli equilibri, innervosisce chi pensava di aver messo all'angolo lo storico sindacato di base dell'INPS magari con l'improvvido obiettivo di prenderne il posto nell'immaginario dei lavoratori. Ma questi venditori ambulanti del sindacalismo spiccio non riescono quasi mai a guardare ai problemi nella loro interezza e inseguono traguardi parziali, dimentichi per esempio che per dare risposte complessive ai mansionisti delle Aree A e B, accanto al recupero delle vecchie graduatorie, che va fatto per legge, e alle selezioni verticali, occorra rivendicare anche le progressioni orizzontali per dare risposte economiche immediate ai lavoratori con la contrattazione integrativa, così come bisogna battersi per l'attribuzione di un compenso mensile di mansionismo di 60 e 65 euro a tutti gli A e B ed infine occorre spingere sull'Aran, come fatto finora solo dalla USB, perché la Commissione paritetica individui un nuovo sistema di classificazione che risolva definitivamente il problema dello sfruttamento di una parte del personale dell'Istituto. La riunione prevista per l'11 giugno è stata ottenuta a seguito delle pressioni della USB. Delle progressioni verticali parleremo più approfonditamente lunedì 8 giugno ma intanto comunichiamo qualcosa che sfugge all'occhio della FLP: il CdA deve approvare la modifica della determina delle selezioni nel punto in cui si dovrà prevedere la consegna preventiva della banca dati dei test, dalla quale saranno poi estratti i quiz della prova. Insisteremo perché questo avvenga prima possibile con successiva pubblicazione dei bandi prima dell'estate. Insomma, per fare bene il sindacato nell'interesse reale dei lavoratori ci vuole

impegno, studio, dedizione e disinteresse. Capito?

12 GIUGNO 2020 ASSEMBLEA NAZIONALE USB

Intera giornata lavorativa APERTA A TUTTI

