



Pubblico Impiego - Inps

IL CIV PRESENTA LA RELAZIONE PROGRAMMATICA AI SINDACATI L'INTERVENTO DELLA USB PUBBLICO IMPIEGO INPS



Roma, 04/08/2020

(96/20) Lo scorso 29 luglio il presidente del CIV INPS, Guglielmo Loy, insieme ad alcuni consiglieri, ha presentato alle organizzazioni sindacali dell'Istituto la Relazione programmatica 2021-2023.

Molti spunti di riflessione sono venuti dall'articolata relazione introduttiva del presidente Loy, che ha toccato diversi temi contenuti nel documento dell'organo d'indirizzo e vigilanza dell'INPS, come: l'esigenza d'investimenti nell'ingegnerizzazione del sistema informatico; la necessità d'implementare ulteriormente il personale dell'Istituto per rispondere all'assegnazione di nuovi compiti; il tema del corretto inquadramento del personale e gli interventi nella regolarizzazione del conto assicurativo degli iscritti alla gestione pubblica. Particolare attenzione è stata dedicata alla gestione del patrimonio immobiliare e alla

necessità d'investire nell'edilizia ad uso istituzionale, per affrancarsi da affitti onerosi che, sommati negli anni, finiscono per superare il valore dei singoli immobili.

Nel nostro intervento siamo partiti dai profondi cambiamenti che stanno investendo tutto il pubblico impiego, compreso l'INPS, a seguito della pandemia da coronavirus e delle scelte annunciate dal ministro della pubblica amministrazione in merito all'utilizzo dello smart working in regime ordinario, una volta superata la fase di emergenza sanitaria. Ci si deve preparare ad affrontare una fase nuova, che interesserà tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, compreso il rapporto con le rappresentanze dei lavoratori. Abbiamo già avuto modo di avanzare le nostre riserve rispetto ad un esteso utilizzo dello smart working, una volta superata la fase di emergenza sanitaria, in quanto sono evidenti i pericoli di isolamento dei lavoratori e di alienazione. Sono argomenti complessi, sui quali è previsto un confronto al tavolo con il ministro della pubblica amministrazione e sui quali abbiamo chiesto che anche all'INPS si avvii una profonda e partecipata riflessione. Quel che è chiaro è che l'attuale organizzazione del lavoro dell'Istituto, frutto della riorganizzazione attuata da Mastrapasqua nel 2010, va rivista, abbandonando il sistema di parcellizzazione delle competenze per tornare ad una visione più ampia dei processi produttivi, recuperando professionalità e competenze diffuse, così da assicurare presidi adeguati sia in sede che da remoto.

Abbiamo poi affrontato il tema degli investimenti nel sistema informatico dell'INPS. Da anni ci battiamo perché le società esterne tornino a svolgere un ruolo prettamente consulenziale, riportando la testa del sistema informatico all'interno dell'Istituto. Per realizzare un simile progetto non è sufficiente e, forse, non è neanche necessario reclutare un "innovation manager" dall'esterno, ma occorre dare spazio alla dirigenza informatica interna, procedere ad implementare le professionalità presenti con l'ingresso di un numero consistente di ingegneri informatici e investire sull'ingegnerizzazione del sistema, partendo dalle reali esigenze dell'Istituto e non da quello che vogliono rifilarci le società esterne.

Restando sul tema assunzioni, le 6.000 di cui parlavamo tre anni fa, in perfetta solitudine e derisi dall'amministrazione e dagli altri sindacati, oggi non sono più sufficienti ed è necessario rivedere il fabbisogno complessivo dell'INPS, a fronte della gestione dell'enorme mole di lavoro legata al sostegno al reddito e alla lotta alla povertà affidata all'Istituto e notevolmente incrementata per rispondere alla crisi economica scatenata dall'emergenza sanitaria. Tra il 2018 e il 2022 a nostro parere le assunzioni dovrebbero arrivare complessivamente a circa 9.000 unità, nei diversi ruoli, aree e profili, se non si vuole operare costantemente in carenza di personale.

Un altro tema importante che abbiamo affrontato nell'incontro con il CIV è stato quello del mansionismo, sottolineando l'esigenza di trovare le opportune soluzioni ad un problema che si trascina da troppi anni e che sia all'interno dell'Istituto che all'esterno non ha mai trovato grande attenzione. Oggi finalmente dovrebbero essere

pubblicati i bandi per i passaggi alle Aree B e C, con numeri che non sono sufficienti a soddisfare le aspettative di chi ha titolo a partecipare alle selezioni. Ma migliaia di lavoratrici e lavoratori non potranno neanche presentare la domanda perché sprovvisti del titolo di studio richiesto. Occorre superare la questione inerente al titolo di studio e dare valore alla professionalità acquisita negli anni. Serve un accordo all'Aran che sblocchi la situazione e, probabilmente, anche alcuni correttivi legislativi. Non c'è altro tempo da perdere.

Abbiamo quindi fatto cenno anche alle problematiche delle aree specialistiche, come la Vigilanza, l'area Sanitaria con particolare riferimento agli Infermieri professionali e l'area Tecnica, che vede i professionisti diplomati subire costanti penalizzazioni rispetto ai colleghi laureati.

Abbiamo ripreso il tema del conto assicurativo dei lavoratori iscritti alla gestione pubblica, posto dal presidente del CIV nella sua relazione, evidenziando i ritardi inconcepibili nell'erogazione delle pensioni. La gestione pubblica ha necessità d'interventi organizzativi e d'investimenti informatici rilevanti, senza i quali la qualità delle prestazioni è destinata a continuare a peggiorare.

Infine, abbiamo affrontato il tema del patrimonio immobiliare ricordando la battaglia della USB contro la svendita del patrimonio pubblico attuata con le cartolarizzazioni, che sono servite a fare cassa al momento ma si sono rilevate un pessimo investimento per il futuro. Bene affrontare il tema dell'edilizia ad uso istituzionale, anche se siamo convinti che, nel caso dovessero andare avanti le idee di ricorso massiccio allo smart working in regime ordinario, si assisterà ad una profonda razionalizzazione degli edifici ad uso istituzionale, mentre sull'alienazione del patrimonio ad uso abitativo è necessario aprire una riflessione rispetto alle precedenti cartolarizzazioni, perché si corre il rischio di non prestare la dovuta attenzione ad un inquilinato per il quale è praticamente impossibile accedere all'acquisto degli immobili considerate le valutazioni di mercato e le modalità di vendita.

In conclusione, riteniamo che l'incontro sia stato molto stimolante per i ragionamenti e gli argomenti trattati e forse non siamo riusciti neanche a rappresentarlo al meglio con questo resoconto. Sia da parte del CIV che da parte sindacale si è convenuto sulla necessità di un rapporto più serrato, così che c'è già l'impegno per due prossimi incontri: sulla formazione e sul bilancio preventivo consolidato 2020.

Ora aspettiamo che anche il CdA dell'INPS avverta, anche se a distanza di mesi dal suo insediamento, la necessità di presentarsi alle organizzazioni sindacali dell'Istituto avviando un confronto non episodico.