



Pubblico Impiego - Inps

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO 2010, CISL E UIL CONSEGNANO I LAVORATORI ALLA DIRIGENZA

In allegato l'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO 2010



**IPOTESI CONTRATTO
INTEGRATIVO 2010,
CISL E UIL CONSEGNANO I
LAVORATORI ALLA DIRIGENZA**

Nazionale, 20/12/2010

Concordati gli sviluppi economici all'interno delle aree e quelli attualmente possibili tra le aree con l'accordo triennale di programma del 10/11/2010, che ha permesso la richiesta di autorizzazione per i passaggi di area inviata ai ministeri il 15/11/2010 e l'emanazione dei bandi per i passaggi economici all'interno delle aree il 13/12/2010; **definite le risorse economiche del Fondo di ente**, che restano invariate rispetto all'accordo definitivo del 2009 per via dei tagli operati dal governo e nonostante l'accorpamento con l'IPOST; **il CCNI 2010 sarebbe dovuto servire a dare seguito alle norme programmatiche previste nel CCNI 2009 e a stabilizzare quote di salario accessorio**, alla luce del blocco dei contratti nel prossimo triennio e delle retribuzioni fisse a partire dal 2011, come previsto dalla Finanziaria.

E invece il CCNI 2010 si caratterizza soprattutto per aver, in anticipo sui tempi, applicato il D.Lgs. 150/2009, la legge di riforma della pubblica amministrazione, in tema di partecipazione sindacale.

Da oggi **sulla gestione del personale e sull'organizzazione del lavoro negli uffici alle OO.SS. e alle R.S.U. sarà riconosciuta la sola informativa.** Parliamo di mobilità, dislocazione del personale, distribuzione del salario accessorio, percorsi di carriera, gestione dello straordinario.

L'INPS e le OO.SS. firmatarie di questo accordo hanno dato valore di norma alla piena discrezionalità della dirigenza su scelte organizzative e conseguenti ricadute sul personale in una fase storica che doveva, invece, vedere la salvaguardia dei diritti di tutti i lavoratori con un accordo coraggioso che ristabilisse più corrette e trasparenti relazioni sindacali. In pratica **all'INPS si applicherà il sistema Pomigliano.**

Oltre al tema della partecipazione sindacale, altri sono i punti di caduta di questo accordo:

Aree A e B

Viene previsto un aumento del SAP rispettivamente di 10 euro per l'area A e di 15 euro per l'Area B.

Una risposta economica alle mansioni superiori, in ogni caso insufficiente, ma nessun impegno costruttivo sui passaggi di area.

Non si può pensare di tacitare le giuste aspettative di questi colleghi solo con i soldi. **Va cercata una soluzione politica con il governo che permetta di**

attuare un piano di crescita professionale con i criteri precedenti alla Riforma Brunetta.

Attribuzione incarichi di posizione organizzativa

Non si è dato corso all'impegno assunto con l'Art. 8 del contratto integrativo 2009 di rivedere i criteri per l'attribuzione delle posizioni organizzative, lasciando invariata la criticata norma, anzi, peggiorandola.

L'accordo prevede, infatti, che se **nel caso i candidati a una posizione organizzativa siano più di 10 il nucleo di valutazione opererà una preselezione al fine di individuarne un massimo di 5.**

Tale preselezione opererà in considerazione dei curricula dei candidati stessi.

Peccato che non è dato sapere che cosa debbano avere di così particolare nel curriculum i candidati scelti, forse la tessera delle OO.SS. firmatarie dell'accordo?

Di fatto aumenta il fattore discrezionale e il rischio clientelare.

Risorse finanziarie

Il fondo 2010 è pari a 320.608.094 euro (senza straordinario), comprensivi del fondo ex IPOST.

Continua l'emorragia delle risorse economiche a disposizione per la contrattazione e nel 2011, per effetto della manovra finanziaria 2010, il Fondo subirà decurtazioni in proporzione al personale cessato, facendo venir meno quel meccanismo di salvaguardia che fino ad ora ci ha permesso di mantenere almeno inalterato il livello di incentivazione individuale, nonostante le decurtazioni alle risorse complessive.

Norme in materia di trattamento accessorio

Nessuno aumento generalizzato del TEP o di quelle voci del salario accessorio che avrebbe consentito lo spostamento reale di quote di salario variabile su istituti che hanno la caratteristica di essere fissi e continuativi, nonché legati alla professionalità acquisita.

Il previsto aumento dell'anticipazione mensile dell'incentivo è uno specchietto per le allodole, perché applicato su un istituto, l'incentivo appunto, continuamente a rischio di provvedimenti restrittivi e di tagli.

Previsto un aumento del tep per gli ex insegnanti che stanno subendo il riassorbimento della RIA. Non consideriamo, questa, la risposta giusta ed opportuna.

Agli ex insegnanti deve essere corrisposta la RIA e l'amministrazione deve agire presso i ministeri competenti per ottenere questo risultato.

Nessuna revisione complessiva del sistema indennitario, come invece previsto sempre dall'Art. 8 del contratto integrativo 2009, ma ancora interventi di carattere particolare, come il compenso per gli analisti d'amministrazione e per l'autista coordinatore del parco macchine.

Coefficienti di merito

Anche qui l'amministrazione e i sindacati firmatari anticipano i tempi e **introducono** i concetti del D.Lgs 150/2009 (la Riforma Brunetta) sulla meritocrazia.

Sono stati individuati nuovi coefficienti del merito individuale, con la previsione di un parametro pari a 1.2 in caso di apporto altamente innovativo.

Non sono indicati i criteri per l'attribuzione di tale parametro, lasciando **piena discrezionalità** al dirigente.

Grandi assenti

Totalmente **assenti proposte in merito al riordino delle aree specialistiche**: vigilanza, informatica, sanitaria, tecnica, come invece previsto dal più volte citato Art. 8 del contratto integrativo 2009.

Sulle note programmatiche non ci esprimiamo perché oramai sono del tutto inutili. Dovremmo, tutte le OO.SS., pretenderne il rispetto puntuale e non limitarci alla loro continua proposizione anno dopo anno.

Per quanto ci riguarda questo CCNI riapre la stagione conflittuale.

FP CGIL INPS FIALP - CISAL INPS RdB PI - USB INPS