Pubblico Impiego - Inps

La piattaforma programmatica della RdB-CUB PI INPS

In allegato il testo impaginato

Nazionale, 06/11/2007

Siamo arrivati alla fine del 2007 ed ancora non è stata avviata la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo. Nel frattempo l'amministrazione, ancora una volta in modo unilaterale, ha definito i piani di lavoro per il 2008. E' tollerabile continuare così?

RELAZIONI SINDACALI

E' il punto dal quale partire per dare un senso alla piattaforma programmatica: senza vere relazioni sindacali diventa velleitario avanzare qualunque proposta. Siamo contrari alla "moda" degli incontri ristretti e pretendiamo sia restituita dignità e concretezza all'azione sindacale attraverso il rilancio del tavolo ufficiale di trattativa. E' necessario, inoltre, definire in tempo utile i contratti integrativi anche per "concordare" produttività ed incentivi, come previsto dagli accordi di comparto.

BUONI PASTO

Il contratto nazionale di lavoro non ha fornito risposte economiche sufficienti a garantire un

recupero del potere d'acquisto degli stipendi rispetto ai continui aumenti del costo della vita (gas, luce, carburante, oltre alla normale spesa quotidiana).

Occorre, quindi, agire su altri istituti per garantire ai lavoratori un'integrazione economica che attenui la continua erosione dei salari.
Per questo proponiamo di portare il valore del buono pasto a € 14,00 netti, senza alcuna trattenuta a carico del lavoratore.

MANSIONI

Lo abbiamo proposto da tempo e torniamo a ripeterlo: è assolutamente necessario avviare un'operazione di trasparenza attraverso la certificazione annuale delle mansioni effettuate da ciascun dipendente. I criteri discrezionali previsti dal contratto di lavoro per i futuri passaggi economici rendono ancora più impellente il rilascio di tale attestazione.

Su questo punto dal tavolo sul mansionismo dovrà arrivare una risposta chiara. Nel frattempo ci chiediamo: perché solo la RdB sostiene questa richiesta? Forse alle altre organizzazioni non interessa che i lavoratori siano tutelati rispetto alle loro reali mansioni?

MANSIONISMO (AREE A/B)

Il contratto nazionale di lavoro ha peggiorato la normativa sul riconoscimento delle mansioni superiori ed ha aumentato le competenze delle singole aree.

L'area unica C, che non si è voluto costruire con il contratto collettivo, può trovare concreta attuazione nell'Ente attraverso la definizione di un accordo di programma che preveda entro il 1° gennaio 2009 (anno di chiusura del contratto in vigore) il transito in area C di tutti i lavoratori attualmente inseriti nelle aree A e B.

Non c'è alcuna giustificazione e men che meno legittimità ad obbligare i lavoratori ad effettuare mansioni superiori non retribuite e non riconosciute.
Cosa ne pensano le organizzazioni firmatarie del contratto? Dicano prima delle elezioni RSU se sono disposte a sottoscrivere un accordo di programma che preveda la realizzazione dell'area unica!

AREA C

Parallelamente alla costruzione dell'area unica, si deve garantire a tutti i lavoratori attualmente collocati in area C almeno un passaggio di livello economico entro il 1° gennaio 2009.

L'aumento delle competenze previsto dal contratto nazionale di lavoro comporterà un conseguente aumento dei carichi di lavoro e delle responsabilità, anche per la mancata sostituzione dei colleghi che vanno in pensione.

Non si può tollerare che ad una richiesta di maggiore impegno professionale e produttivo non corrisponda un adeguato riconoscimento economico e formale.

Siamo consapevoli che i costi dei passaggi all'interno delle aree gravano sul Fondo di Ente, le cui risorse sono contenute anche a seguito delle norme previste dalle ultime Finanziarie. Purtroppo nel contratto nazionale di lavoro non si è voluto affrontare tale questione, per cui occorre trovare una soluzione interna all'Ente che renda praticabile l'effettuazione dei passaggi.

Per questo proponiamo come ultima opzione quella dell'annullamento della maggiorazione del tep (30 e 70 €) al momento dell'assegnazione del livello economico superiore, qualora le risorse del Fondo non fossero sufficienti a finanziare tali passaggi. Riteniamo che il passaggio economico, con il relativo aumento tabellare, sia in ogni modo preferibile al mantenimento dell'indennità.

NON DIPLOMATI

Poiché il nuovo sistema di classificazione del personale ha trasformato le posizioni ordinamentali e di sviluppo economico in livelli economici, riteniamo non trovi più alcuna giustificazione l'estromissione di lavoratori non diplomati dalle selezioni, soprattutto quelle interne alle aree.

Per questo proponiamo che la partecipazione alle future selezioni sia garantita anche al personale sprovvisto di diploma.

AREE SPECIALISTICHE

Il contratto collettivo anche per questi particolari settori di lavoro rappresenta un sostanziale passo indietro. La previsione che l'ingresso dall'esterno anche in queste aree avvenga a C1 non trova giustificazione funzionale ed organizzativa.
A nostro avviso occorre agire tempestivamente attivando una generale diversa collocazione del personale inserito nei profili specialistici.

VIGILANZA

Sono oltre due anni che chiediamo insistentemente, e da soli, un accordo su questa specifica area che individui nel C4 la posizione (oggi livello economico) di riferimento
nel C5 il mero sviluppo economico
nel C3 il livello economico sul quale selezionare nuovi ispettori.

Ovviamente, in prima applicazione, tutti gli attuali ispettori collocati in posizioni economiche inferiori dovrebbero essere inseriti nel livello economico C4, sanando in parte la penalizzazione subita a suo tempo per aver partecipato e vinto una selezione per un profilo specialistico.

Volevamo definire la questione nel contratto integrativo 2005, ma qualche altra organizzazione sindacale ce lo ha impedito asserendo che tale scelta avrebbe scatenato “gli appetiti” delle altre aree specialistiche.

Oggi ci troviamo di fronte ad una proposta dell’amministrazione che parla genericamente di fasce, personale in formazione ecc.. Noi riteniamo che non si possa prescindere dai riferimenti contrattuali e che le risposte vere sono lì, a portata di mano.

Riteniamo necessario integrare il numero degli ispettori con nuovo personale selezionato all’interno dell’Ente. A tale proposito dovrebbe essere vagliata favorevolmente la posizione di chi si trovava già in posizione utile nella graduatoria dell’ultima selezione.

Infine siamo convinti che agli ispettori di vigilanza possa essere assegnato un salario accessorio adeguato ai compiti ed al disagio relativi all’attività svolta, ma che tale onere economico non debba gravare sul Fondo di Ente, individuando forme alternative di finanziamento come ad esempio il riconoscimento di una quota delle entrate contributive conseguenti all’attività ispettiva.

INFORMATICA

Questo settore è stato interessato negli anni da continui processi di esternalizzazione che hanno pesato negativamente sull’aggiornamento professionale dei lavoratori interni. Da tempo sosteniamo un’inversione di tendenza, tornando ad investire sul personale in formazione e sviluppo professionale.

Siamo riusciti a bloccare il tentativo di messa in liquidazione degli informatici del territorio, ma questo non è sufficiente. In questi giorni si parla di trasferire all’esterno (SOGEI?) altre competenze, come per esempio l’e-mens. Dobbiamo bloccare qualunque ulteriore attacco all’informatica interna.

Parallelamente dobbiamo delineare una nuova collocazione del personale informatico individuando

nel C4 il livello economico dell’informatico esperto
nel C5 il mero sviluppo economico
nel C3 il livello economico nel quale selezionare nuovi informatici.

E’ necessario concordare un percorso che porti entro il 1° gennaio 2009 al livello economico C4 tutti gli attuali informatici collocati in posizioni inferiori.

Auspichiamo, infine, che i lavori dell’apposita commissione su questa area forniscano al più presto un testo da portare in discussione al tavolo sindacale.

SANITARIA

Le maggiori competenze acquisite in campo sanitario, relativamente all'invalidità civile, forniscono elementi utili alla richiesta d'intervento anche in questa specifica area per una diversa collocazione del personale della collaborazione sanitaria.

A nostro avviso anche in questo profilo deve essere superato il livello economico C1 e va previsto un nuovo sistema che individui

nel C4 il livello economico del collaboratore sanitario esperto
nel C5 il mero sviluppo economico
nel C3 il livello economico d'ingresso nell'area.

Entro il 1° gennaio 2009 dovrebbe essere attuato un percorso che riconosca ai lavoratori l'avanzamento almeno di un livello economico, superando definitivamente le attuali posizioni inferiori al C3.

TECNICA

Anche i lavoratori inseriti in questo specifico profilo dovrebbero essere interessati da un percorso di riqualificazione che ne favorisca entro il 1° gennaio 2009 la collocazione al livello economico superiore, provvedendo al tempo stesso a ridisegnare la classificazione del personale individuando

nel C4 il livello economico del funzionario tecnico esperto
nel C5 il mero sviluppo economico
nel C3 il livello economico d'ingresso nel profilo.

TEP

L'istituto del trattamento economico della professionalità deve trovare applicazione ordinaria e non episodica a seconda delle disponibilità finanziarie.

Oltre a stabilire il riconoscimento del TEP pari a € 90,00 mensili al personale in servizio da almeno un anno all'INPS, riteniamo sia necessario stabilire che dopo tre anni di servizio l'importo del TEP è equiparato a quello dell'assegno di garanzia.

Ovviamente tale previsione andrebbe immediatamente applicata a tutti i lavoratori che hanno già maturato i tre anni di servizio.

MAGGIORAZIONE TEP

Come già richiesto nella piattaforma 2006 e sostenuto al tavolo di trattativa, riteniamo che la maggiorazione del tep di € 30,00 mensili riconosciuta al personale C1/C2 in servizio al 1° gennaio 1998 debba essere riconosciuta a tutti i C1/C2 indipendentemente dalla data d'ingresso nell'istituto.

Come descritto in altra parte della piattaforma programmatica, qualora le risorse economiche risultassero insufficienti a permettere entro il 1° gennaio 2009 un passaggio generalizzato al livello economico superiore, proponiamo di annullare tale indennità al momento del passaggio nel livello economico C3 per i C1/C2 ed in quello C4 per i C3.

FINANZIAMENTO DEL FONDO DI ENTE

La Finanziaria 2006 ha stabilito che i Fondi di Ente non possano superare gli importi certificati per il 2004, fatta eccezione per le quote di salario accessorio previste dal contratto collettivo. La successiva Finanziaria 2007 non ha abrogato tale norma che resta, quindi, in vigore.

C'è un problema reale di integrazione del Fondo di Ente per poter attuare le scelte proposte e cerchiamo di farcene carico avanzando alcune proposte, in parte già contenute nella nostra piattaforma per il contratto integrativo 2006.

· SPESE PER STRAORDINARIO – Già nel 2006 avanzammo la proposta di utilizzare per la contrattazione integrativa gli stanziamenti previsti per lo straordinario all'interno del Fondo di Ente (€ 20.000.000,00), facendo finanziare lo straordinario all'amministrazione con un capitolo di spesa a parte, come per altro previsto dagli artt. 30 e 32 del CCNL 16/02/99. Tale previsione non aumenterebbe il Fondo ma renderebbe disponibili risorse consistenti.

· MAGGIORAZIONE TEP – Finché i passaggi interni alle aree saranno finanziati con il Fondo di Ente sarà difficile attuare una collocazione del personale su livelli economici superiori senza rinunciare a qualcosa. Riteniamo in ogni caso che l'aumento dello stipendio tabellare sia più importante del mantenimento della maggiorazione del tep, anche se ci siamo impegnati tanto per ottenere tale indennità. Qualora le risorse per finanziare i passaggi interni alle aree non fossero sufficienti, proponiamo quindi di rinunciare alla maggiorazione del tep (€ 30 e 70 mensili per C1/C2 e C3) al momento del passaggio al livello economico superiore, con riferimento al C4 per i C3 ed al C3 per i C1/C2. Gli importi erogati a tale titolo fino al momento del passaggio tornerebbero a disposizione del Fondo, incrementandone la disponibilità effettiva e non il totale complessivo.

· MAGGIORI ENTRATE CONTRIBUTIVE – I lavoratori dell'Agenzia delle Entrate hanno potuto beneficiare in passato di una quota delle maggiori entrate fiscali come salario accessorio. Si propone di fare altrettanto con l'INPS per quanto riguarda le entrate contributive.

· INVALIDITA' CIVILE – Anche per quanto riguarda l'attività collegata al riconoscimento dell'invalidità civile sarebbe opportuno chiedere al governo il riconoscimento di una quota dei risparmi ottenuti riguardo al contenzioso giudiziario ed alla normale gestione dell'attività.

· CARTOLARIZZAZIONE DEI CREDITI – Dall'attività di cessione dei crediti possono continuare a pervenire significative quote di risorse economiche da destinare alla

contrattazione integrativa.

· ATTIVITA' DI VIGILANZA – Una quota delle entrate contributive ottenute a seguito dell'attività di vigilanza dovrebbe andare ad incrementare il salario accessorio in primo luogo degli ispettori, rispondendo alle esigenze manifestate in altra parte della piattaforma, senza pesare sul Fondo ma risultando eventualmente, in forma residuale, una risorsa aggiuntiva per lo stesso.

AUTISTI

Rinnoviamo il problema già evidenziato con la piattaforma del 2006 e che non ha trovato al momento soluzione. Riteniamo che ai lavoratori che continuano di fatto a svolgere la funzione di autista, anche a seguito della cessione del mezzo di sede, vada ripristinata la relativa indennità inopinatamente sospesa senza accertare la realtà organizzativa delle sedi.

CUSTODI DEGLI STABILI

In passato abbiamo intrapreso iniziative concrete volte a favorire l'ingresso di tutti i custodi nei ruoli dell'Ente, senza attendere la fase definitiva della dismissione dell'immobile, dal momento che la proprietà degli immobili cartolarizzati risulta ormai ceduta.
Riteniamo che tale iniziativa debba essere ripresa con determinazione coinvolgendo la nostra amministrazione ed il comitato di settore.

MOBILITA'

La mobilità nazionale interna non può essere gestita in modo unilaterale dall'amministrazione. Ci sembrano maturi i tempi per la proposizione di un bando di mobilità, da rinnovare annualmente o al massimo ogni due anni, per rispondere in modo trasparente alle esigenze dei colleghi ed evitare un eccessivo utilizzo delle assegnazioni temporanee.

Occorre intervenire anche sulla mobilità in ingresso da altri enti, che negli ultimi anni è sfuggita a qualunque possibile verifica sindacale. E' necessario determinarne nuovamente i criteri seguendo le esigenze organizzative e funzionali del territorio, coniugandole ove possibile con le aspettative dei lavoratori che chiedono la mobilità presso le sedi dell'istituto.

Riguardo alla mobilità in ingresso c'è da rilevare l'esigenza di un accordo quadro del pubblico impiego che regolamenti la mobilità tra le varie amministrazioni, definendo dettagliatamente gli inquadramenti ed i relativi livelli retributivi ed armonizzando le varie voci stipendiali, in modo da rendere più trasparente ai lavoratori la convenienza o meno della mobilità e per evitare ingiustificate penalizzazioni.

All'interno dell'istituto, è auspicabile la ripresa dell'attività della commissione retributiva per

proporre soluzioni interne che rispondano all’esigenza di armonizzare le retribuzioni.

ORGANICI

Alla luce del sistema di classificazione previsto dal nuovo contratto collettivo e per realizzare l’obiettivo di una generale crescita professionale entro il 1° gennaio 2009, è necessario rivisitare gli organici nel breve e nel medio periodo, cominciando a ragionare di organici di area e non di singola posizione.

Riteniamo con questa piattaforma programmatica di aver affrontato con concretezza molti problemi, indicando le opportune soluzioni. Certo, qualcuno si affretterà a criticarci, continuando a definirci quelli che rilanciano chiedendo sempre un +1. E’ troppo facile utilizzare il proprio potere per fare disinformazione. Ci si confronti piuttosto sui contenuti delle nostre proposte e non ci si limiti alle battute.