



MA E' DAVVERO UN'AMMINISTRAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE?



Nazionale, 08/11/2020

(136/20) Il presidente Tridico ad ogni occasione ringrazia ed elogia il personale dell'INPS per l'impegno e la professionalità espressi anche nell'attuale fase di emergenza epidemiologica, manifestando una grande attenzione soprattutto verso quella parte di lavoratrici e lavoratori che sono più in sofferenza dal punto di vista economico, come i colleghi delle Aree A e B. Questo glielo abbiamo sempre riconosciuto. Tuttavia la politica del personale dell'Istituto non sempre traduce nel concreto quello che è il "sentiment" espresso dall'organo di governo.

CONTRATTO INTEGRATIVO 2020 A RISCHIO LE PROGRESSIONI INTERNE ALLE AREE

Mancano poco meno di due mesi alla fine del 2020 e la possibilità di effettuare le progressioni economiche all'interno delle Aree A-B-C con decorrenza 1° gennaio 2020 è fortemente a rischio. Nel 2018 chiedemmo di far partecipare alle selezioni di recupero anche i vincitori dei passaggi economici 2016 delle Aree A e B per favorire il più possibile la

collocazione del personale di quelle aree al livello apicale della singola area (A3 e B3), come parziale risposta al tema del mansionismo, in attesa di poter definire con il contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 un nuovo sistema di classificazione. Gli altri sindacati, prima ancora dell'amministrazione, impedirono a quei lavoratori di partecipare, sostenendo che le selezioni di recupero dovessero riguardare solo chi non aveva potuto partecipare ai bandi del 2016 o non aveva superato la prova. Anche nel 2019 nessuno dei sindacati presenti al tavolo della contrattazione sollevò il problema delle progressioni economiche. Oggi, considerati i tempi ristretti, ancora una volta è a rischio la possibilità di dare risposte, anche se parziali, al mansionismo. **Chiediamo un accordo a stralcio da inserire successivamente nel contratto integrativo, così da permettere selezioni per passaggi economici all'interno delle tre aree professionali, con priorità per le prime due aree (A e B).** Se le graduatorie non verranno pubblicate entro il 2020 anche questo sarà un anno perso.

Inoltre è nostro obiettivo far riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori delle Aree A e B un compenso aggiuntivo mensile, rispettivamente di 60 e 65 euro, da mantenere fino al passaggio in Area C, quale parziale indennizzo per il mancato inquadramento in un'area più consona alle mansioni espletate. Facciamo vedere "tutti", per prima l'amministrazione, che siamo realmente attenti alle problematiche dei lavoratori più in sofferenza.

Con il contratto integrativo 2020 chiediamo che almeno una parte dei costi delle posizioni organizzative sia messa a carico del bilancio dell'INPS liberando le risorse del Fondo per un loro diverso utilizzo. Ribadiamo che l'organizzazione del lavoro deve essere a carico dell'amministrazione e non dei lavoratori dell'Istituto.

PASSAGGI DI AREA

La procedura di simulazione della prova selettiva per i passaggi di area ha dato molti problemi ed i colleghi interessati hanno faticato non poco nella preparazione, costretti ad affidarsi a piattaforme esterne più affidabili. E' imbarazzante scoprire che durante lo svolgimento delle prove sia stata interrotta la possibilità di accedere al programma per le simulazioni. Speriamo non sia questa l'informatica del futuro all'INPS.

Per quanto riguarda l'incremento dei posti attualmente autorizzati per il passaggio in Area C, molti si sono affrettati ad annunciare autorizzazioni che ancora non risultano formalizzate. Ci sono adempimenti della Funzione Pubblica che necessitano di tempo e che devono tradursi in atti autorizzativi. Quello che andrà difeso in ogni caso è l'utilizzo della graduatoria che si formerà con l'attuale selezione, operando **lo scorrimento della stessa con le successive autorizzazioni**, scongiurando ogni possibile tentazione da parte dei ministeri vigilanti di legare le ulteriori autorizzazioni all'emanazione di nuovi bandi. Questo non dovrà essere in ogni modo possibile per i posti riguardanti il 2020, anno di pubblicazione delle selezioni.

BUONI PASTO IN SMART WORKING EMERGENZIALE

Si è conclusa il 30 ottobre la petizione della USB per la richiesta del ripristino dal 15 settembre del diritto al buono pasto per il lavoro agile legato alla fase di emergenza epidemiologica tutt'ora in corso. Stiamo ripulendo gli elenchi dai doppioni, perché diversi colleghi hanno inviato più di una mail, quindi **nei prossimi giorni invieremo all'amministrazione e a tutti i lavoratori dell'Istituto l'elenco di chi ha aderito**, con la consueta trasparenza che distingue le nostre iniziative, trasparenza, serietà e affidabilità che ci hanno portato ad essere il secondo sindacato all'INPS per rappresentatività e ad avere il sostegno di molti lavoratori non iscritti alla USB.

Il nostro impegno per il riconoscimento dei buoni pasto in smart working emergenziale proseguirà. L'affermazione dell'amministrazione che si tratti di lavoro agile volontario è una palla colossale, perché è interesse del datore di lavoro avere una parte del personale non in presenza considerate le misure adottate per contrastare la diffusione del virus SARS-Cov-2.

MOBILITA' TRA PROFILI

A distanza di sette giorni dall'incontro al tavolo sindacale nazionale **non risulta che la direttrice generale abbia firmato la determinazione per la mobilità tra profili** secondo l'elenco presentato ai sindacati. Perché questa ulteriore attesa dopo che ci si è trascinati già a lungo la questione? Stiamo parlando di cambi di profilo per necessità dell'amministrazione... Evidentemente tutta questa necessità chi dirige la Tecnostruttura non la ravvisa.

MOBILITA' NAZIONALE

In attesa delle nuove assunzioni è bene che si torni a discutere al tavolo sindacale nazionale di **un nuovo bando di mobilità** che superi il vincolo dei cinque anni di permanenza nella sede di prima assegnazione, vincolo già frantumato dalla stessa amministrazione centrale che ha portato oltre 50 analisti di processo in direzione generale. L'utilizzo della graduatoria che sarà formalizzata potrà essere legato nei tempi alle nuove assunzioni.

=====

Si stili in comune accordo un calendario d'incontri mettendo in ordine di priorità i temi da affrontare, alcuni dei quali li abbiamo appena esposti. Non c'è tempo da perdere. Si metta in condizione il personale di lavorare in modo proficuo, **ripristinando l'organizzazione per processi, garantendo una formazione realmente utile e investendo nelle modalità alternative allo sportello in presenza** per fornire un servizio sempre più adeguato ai

cittadini utenti.

