



Pubblico Impiego - Inps

PIATTAFORMA PROGRAMMATICA DELLA RdB-CUB INPS

In allegato il documento



Nazionale, 19/10/2009

I delegati del Coordinamento Nazionale della RdB-CUB Pubblico Impiego INPS, riuniti a Frascati (Roma) nelle giornate del 9 e 10 ottobre 2009, esaminate le proposte raccolte dalle strutture territoriali e quelle inviate dai lavoratori per mail alla segreteria nazionale della RdB-CUB, hanno discusso i contenuti della piattaforma programmatica, individuando alcuni obiettivi a breve termine ed altri di più ampia prospettiva.

PREMESSA

Prima di addentrarci nell'articolazione dei diversi punti, vogliamo esprimere **due NO chiari ed inequivocabili: il primo al Decreto Brunetta**, rispetto al quale più che di rivoluzione bisognerebbe parlare di **ventata reazionaria e restauratrice** che investe il pubblico impiego e lo riporta indietro di decenni, riscoprendo la rigidità delle gerarchie e puntando su una falsa meritocrazia, per la quale tra l'altro non sono previste nuove risorse economiche ma un'applicazione a costo zero, andando a togliere agli uni per dare agli altri, secondo la vecchia teoria della spartizione del pollo, dove ci sono quelli che ne mangiano la metà e quelli che rimangono a bocca asciutta, ma alla fine si dice che tutti hanno mangiato; **il secondo no riguarda il Progetto di riorganizzazione dell'INPS**, perché a nostro parere rappresenta una scelta organizzativa involutiva, che porta ad un ridimensionamento del ruolo dell'Ente, senza migliorare i servizi e peggiorando le condizioni dei lavoratori. **La politica ha tolto ogni briciolo di autonomia all'INPS** ed i vertici dell'Istituto si limitano ad eseguire le disposizioni del governo, preparandosi a traghettare il maggior ente di previdenza del Paese verso **un ruolo di natura esclusivamente assistenziale**. I processi di esternalizzazione procedono a ritmo incessante. Oggi le ditte esterne non lavorano più per l'INPS ma, sempre più spesso, al posto dell'INPS. Ditte come la KPMG, oltre ad un ruolo di primo piano nella gestione informatica e nel rilascio delle procedure, occupano di fatto settori strategici come il bilancio o la formazione, oltre alla pianificazione e gestione della riorganizzazione dell'Istituto. Il ruolo di Equitalia diventa ogni giorno più rilevante, mentre quello degli enti bilaterali e delle reti amiche determinerà il ridimensionamento e la perdita di funzioni oggi svolte dall'INPS. Tutto questo probabilmente per ora non è chiaro ai più, considerato l'attuale aumento dei carichi di lavoro e delle competenze, ma occorre guardare in prospettiva ed interrogarsi sugli effetti delle scelte che si stanno effettuando.

Abbiamo fatto questa premessa perché è importante conoscere il contesto generale in cui ci muoviamo ed i vincoli normativi che oggi impediscono di realizzare determinati risultati, anche se riteniamo si debba lavorare per modificarli o superarli. Nei giorni scorsi abbiamo affermato che non avremmo scritto un libro dei sogni e così non sarà, ma questo non ci deve impedire di individuare obiettivi ambiziosi, che al momento sembrano irrealizzabili. Se nel

2005 avessimo accettato i criteri fantasiosi e discrezionali che amministrazione ed altre organizzazioni sindacali ci proponevano per le selezioni interne, non avremmo avuto procedure trasparenti ed oggettive, pur con tutti i distinguo che si possono fare. Invitiamo chi a tal proposito fosse ancora scettico a riflettere su come sarebbe andata se le selezioni interne avessero seguito le modalità discrezionali utilizzate dall'amministrazione per l'assegnazione delle posizioni organizzative. Oggi stanno pian piano maturando le condizioni per realizzare altre nostre proposte, come lo storno dal Fondo di Ente di straordinario e indennità, da mettere a carico dell'amministrazione, per liberare il Fondo da oneri non direttamente collegabili alla retribuzione della maggiore produttività. Spesso abbiamo individuato in anticipo possibili percorsi ed obiettivi che, nel tempo, grazie anche alle iniziative che li hanno supportati, sono stati realizzati in tutto o in parte.

ASSUNZIONI E PASSAGGI A C1

Sblocco immediato dei passaggi in area C

Questo è senz'altro il punto da cui riteniamo si debba partire per scrivere la piattaforma programmatica. **Il governo con la Legge 102 del 3 agosto 2009 ha rinnovato il blocco delle assunzioni, impedendo anche l'attribuzione dei passaggi interni a C1.** E' un provvedimento **odioso**, adottato per puro calcolo economico, in barba alla progressiva riduzione degli organici reali dovuta alla mancanza di turn over. Lo sblocco delle nuove assunzioni è necessario all'INPS per contenere la carenza di personale e per riequilibrare l'età anagrafica dei dipendenti. Allo stesso tempo è inaccettabile che si blocchi la fase conclusiva di una selezione interna, impedendo ai lavoratori di vedersi attribuito il passaggio di livello economico.

Dobbiamo porci come obiettivo immediato lo sblocco dei passaggi a C1

e lavorare perché siano assunti i vincitori dei concorsi banditi dall'INPS.

Nei prossimi giorni inviteremo i vincitori della selezione interna a C1 a scrivere una lettera aperta al governo ed alla stampa nazionale per sollecitare l'autorizzazione ai passaggi.

FONDO DI ENTE E INCENTIVO

Stabilizzazione dell'incentivo in paga base

Il DL 112, trasformato nella Legge 133 del 2008, ha sottratto importanti risorse economiche ai Fondi di Ente che, senza correttivi legislativi, non avrebbero avuto risorse sufficienti a pagare neanche una minima parte degli incentivi. E' stata la **forte mobilitazione dei lavoratori**, fatta di **scioperi, manifestazioni**, iniziative di ogni tipo, a costringere alla fine il governo a restituire **una buona parte di quanto tagliato, ma non tutto**. Ha **fallito** invece **chi ha firmato il protocollo con il governo** che, nella sostanza, affermava le stesse cose della Legge, ma è stato sbandierato come l'accordo che avrebbe permesso la restituzione per intero delle somme tagliate. I sindacati che hanno firmato quel protocollo del 30 ottobre 2008 hanno deriso le nostre iniziative di lotta, asserendo che avevano strappato al governo la promessa di ripristino completo dei Fondi di Ente. **Così non è stato**, i risultati purtroppo ci hanno dato ragione ed oggi possiamo dire a quei sindacati che, nella migliore delle ipotesi, **sono stati presi per i fond...elli**. Il taglio del 10% sul Fondo è rimasto e sarà tangibile quando si firmerà il contratto integrativo 2009. A luglio avevamo infatti sottoscritto un'ipotesi di Fondo di 344 milioni di euro, consapevoli che 24 milioni erano stati già stornati fuori del Fondo per destinarli a straordinario. Dopo la pausa estiva l'amministrazione ha cambiato le carte in tavola ed ha affermato che il Fondo doveva essere abbassato a 320 milioni perché occorreva togliere dai 344 l'importo dello straordinario. Questo a

significare che **gli accordi sottoscritti con questa amministrazione sono carta straccia**. Oggi ci si sta muovendo verso un'ipotesi di Fondo che si dovrebbe aggirare sui 330 milioni di euro, destinando tutto l'importo variabile ad incentivo, per garantire grosso modo gli stessi importi dell'incentivo 2008. Se questa fosse la scelta definitiva, significherebbe attuare una riorganizzazione dell'Ente a costo zero e non avere risorse economiche per fare lo scorrimento delle graduatorie, per riconoscere un compenso alle aree A e B come indennizzo per il mansionismo, per adeguare il TEP all'assegno di garanzia ecc. ecc..

A questo punto **vogliamo lanciare una provocazione**, che tanto provocazione non è: perché non utilizziamo una quota di incentivo, per esempio pari a 1.000 euro annui pro capite, per finanziare lo scorrimento delle graduatorie e l'emanazione di nuove procedure, l'indennità di mansionismo, l'adeguamento del TEP ed altre risposte economiche che si riterranno necessarie e possibili? E' vero che avremmo 1.000 euro in meno di incentivo, ma è altrettanto vero che li riprenderemmo sotto **una voce che diventerebbe fissa e continuativa**, impedendone lo scippo da parte di Brunetta con norme che vanno a dividere i lavoratori tra più o meno meritevoli. Dobbiamo mettere al sicuro il nostro salario accessorio, prima degli accorpamenti con altri settori del pubblico impiego e prima dell'applicazione di una pessima riforma. PENSIAMOCI...

Diventa al tempo stesso sempre più di attualità **rilanciare l'iniziativa per chiedere che il prossimo contratto collettivo trasferisca tutto il salario accessorio sullo stipendio fisso**. La nostra organizzazione sindacale è stata sempre contraria agli incentivi, perché rappresentano un elemento di divisione tra i lavoratori, che per produrre servizi per la cittadinanza in modo sempre più efficiente non hanno certo bisogno della carota o della caramella. Ritardi o disservizi sappiamo bene che dipendono in gran parte dagli strumenti di lavoro e dalle scelte organizzative che sono di responsabilità dell'azienda.

Ci si dimentica poi che il salario accessorio, gli incentivi, in gran parte sono stati finanziati con le risorse dei contratti, destinando a questa finalità parte dell'incremento salariale. Di fatto **sono soldi dei lavoratori**, che la Legge 133 del 2008 ha messo in discussione e sui quali la riforma Brunetta interviene a colpi di machete, prevedendo che al 25% dei lavoratori non debba andare neanche un euro di incentivo, sulla base di non meglio precisati ragionamenti di meritocrazia, lasciati in mano alla dirigenza.

Rilanciamo oggi, in previsione del rinnovo dei contratti di lavoro di categoria, la proposta di trasferire tutto il salario accessorio sullo stipendio tabellare.

Come obiettivo della contrattazione integrativa INPS, riteniamo si debba andare comunque a stabilizzare un'ulteriore quota di salario variabile su voci stipendiali fisse e continuative, per scongiurare il perpetrarsi di uno scippo del salario da parte del governo.

MANSIONISMO AREE A / B

Verso l'area unica C

Dal 2006 abbiamo avviato una vertenza specifica sul mansionismo, per denunciare il comportamento dell'amministrazione, che si è sempre rifiutata di affrontare seriamente il problema, sconfessando anche l'impegno formale assunto a seguito del nostro sciopero della fame dell'estate del 2007. **Non è mai stata rilasciata la certificazione delle mansioni** ai lavoratori per timore di ricorsi giudiziari finalizzati al pagamento della differenza stipendiale con la qualifica superiore. Tuttavia l'amministrazione continua a chiedere, o meglio, ad imporre ai lavoratori lo svolgimento di mansioni superiori, minacciando

anche “improbabili” provvedimenti disciplinari. E’ un comportamento inaccettabile ed intollerabile.

Oggi anche altre organizzazioni scoprono il fenomeno del mansionismo e vorrebbero indennizzare per il danno solo i 711 vincitori della selezione interna a C1, bloccata dal provvedimento legislativo di agosto.

Riteniamo che la via maestra resti la giusta collocazione funzionale dei lavoratori e per questo, in vista del prossimo rinnovo del contratto collettivo 2010-2012, **rilanciamo la proposta dell’area unica C**, in linea con l’attuale modello organizzativo e con le esigenze funzionali dell’Istituto.

Nel frattempo, oltre a promuovere le necessarie iniziative per lo sblocco della selezione a C1, proporremo all’interno del contratto integrativo di Ente 2009 i seguenti interventi:

- Riconoscimento di un **ASSEGNO DI ACCRESCIUTA PROFESSIONALITA’** a tutti i lavoratori inseriti nelle Aree A e B, per riconoscere almeno economicamente le mansioni superiori, assegno annullabile in caso di passaggio ad area superiore;
- Richiesta di **scorrimento delle graduatorie delle selezioni** bandite con il contratto integrativo 2006, sulla base dei pensionamenti degli anni 2007-2008 e delle risorse restituite al Fondo con il riassorbimento;
- **Nuovi bandi di selezione**, sulla base dei posti resi disponibili nel 2009, per onorare l’impegno a bandire selezioni periodiche.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Oggettività e trasparenza

Le modalità con cui si stanno assegnando le posizioni organizzative mettono in evidenza una **mancanza di oggettività e trasparenza**, requisiti indispensabili in tutte le procedure selettive. Di fatto **il nucleo di valutazione regionale è arbitro unico e incontestabile**. Riteniamo debbano essere individuati criteri che assicurino pari opportunità a tutto il personale interessato e la cui applicazione sia verificabile in modo trasparente. Non ci fidiamo a lasciare nelle esclusive mani della dirigenza la scelta dei futuri responsabili del governo dell'attività lavorativa. Allo stesso tempo deve essere attuata la **verifica periodica degli incarichi**, caratterizzandola con criteri di oggettività e trasparenza. Piuttosto che pensare a rivoluzioni meritocratiche di cui non si avverte assolutamente il bisogno, si avvii una politica seria e credibile sul personale.

Vogliamo tornare anche sulla scelta, per noi miope, di assegnare ai C3 le posizioni organizzative dei processi primari, in quanto abbiamo più volte affermato che a guadagnarci è essenzialmente l'amministrazione, che risparmia in questo modo sul costo degli organici ma si garantisce al tempo stesso la copertura delle posizioni di governo dell'attività. Ancora peggio sarebbe se tale possibilità fosse riconosciuta a tutta l'area C, dando mano libera all'amministrazione ed istituendo, come per altro si è già fatto, un mansionismo non retribuito. **Si sarebbero dovuti reclamare più posti a C4 nelle selezioni interne**, per affidare a lavoratori di questa qualifica o livello economico le posizioni organizzative vacanti (ovviamente dopo aver interpellato i C5, che non se ne abbiano a male se non li citiamo, perché lo riteniamo scontato, ma il punto che tentiamo di sottolineare è la scelta incongruente fatta da amministrazione ed altre organizzazioni sindacali, alcune delle quali oggi sembrano meravigliate perché ad alcuni C4 sono stati preferiti dei lavoratori C3!!!).

I nodi cominciano ad arrivare al pettine e si prospetta un contenzioso destinato a crescere in futuro. Noi abbiamo assunto una posizione coerente e coraggiosa, che potrebbe negarci le simpatie di molti lavoratori dell'area C i quali, pur consapevoli dello sfruttamento economico a cui sono sottoposti, individualmente aspirano, ed è comprensibile, a ricoprire le posizioni organizzative. **Un sindacato serio ha il dovere di fare delle scelte anche apparentemente impopolari** verso una parte dei lavoratori, confidando nella loro ragionevolezza e nel tempo, che darà ragione alla nostra posizione. Guai a quei sindacati che cercano di essere "simpatici" con tutti, raccontando ad ognuno una "verità" diversa a seconda della convenienza.

INDENNITA'

Revisione del sistema indennitario

Il sistema indennitario, lo afferriamo da tempo, va rivisto completamente. Non si può continuare a caricare il Fondo di Ente di indennità legate al governo dell'attività, come capo agenzia, capo processo, capo team, capo progetto ecc., funzioni che necessitano all'amministrazione per attuare l'organizzazione che si è scelta.

Da tempo afferriamo che **gli oneri di tali indennità devono essere messi fuori del Fondo, a carico del bilancio dell'Ente**, perché non è tollerabile che un lavoratore delle aree A e B finanzia, con il proprio soldino messo nel salvadanaio del Fondo, l'indennità di chi lo deve in qualche misura controllare ed organizzarne l'attività.

I lavoratori che svolgono tali funzioni devono essere giustamente retribuiti per i compiti che svolgono, e forse in misura anche maggiore a quella attuale, ma

l'onere economico deve ricadere sull'amministrazione, per liberare il Fondo di voci che poco hanno a che vedere con la produttività espressa.

Allo stesso tempo c'è bisogno di una razionalizzazione del sistema indennitario, attraverso il trasferimento su voci certe e stabili della retribuzione, meglio ancora se sullo stipendio tabellare, delle diverse indennità legate allo svolgimento di compiti legati alla funzione lavorativa. Per intenderci, un ispettore di vigilanza dovrebbe prendere uno stipendio adeguato alla funzione, senza l'aggiunta di un'indennità specifica per particolari compiti o per disagi.

Dobbiamo impegnarci, quindi, a rafforzare la richiesta di finanziamento delle indennità di governo dell'attività a carico dell'amministrazione e di una razionalizzazione del sistema indennitario, anche nella previsione del rinnovo del contratto collettivo.

AREE SPECIALISTICHE

Difesa delle funzioni interne

Torniamo ancora una volta a chiedere che si attuino per queste aree scelte di collocazione funzionale diversa da quella attuale, partendo da una verifica organizzativa delle specifiche aree: vigilanza, informatica, sanitaria, tecnica.

E' necessaria la ripresa di incontri sindacali tecnici, per scongiurare scelte unilaterali dell'amministrazione, come il paventato passaggio degli informatici del territorio nei ruoli amministrativi. Occorre invece offrire a queste categorie

una seria prospettiva professionale, legata innanzitutto al mantenimento delle funzioni all'interno dell'INPS.

Ci preoccupa, infatti, il futuro di queste categorie e la prospettiva delle funzioni svolte.

SICUREZZA

Rispetto delle norme

Anche se non lavoriamo in miniera o in fabbrica, dobbiamo essere coscienti che nei nostri posti di lavoro si annidano possibili pericoli per la salute e la sicurezza.

Su questi argomenti troppo spesso si somma la disattenzione dei lavoratori a quella colpevole dell'amministrazione. Per questo abbiamo individuato un responsabile nazionale della RdB INPS per i problemi legati all'applicazione delle norme sulla sicurezza ed abbiamo deciso che questo tema diventi prioritario nell'azione sindacale della nostra organizzazione, richiamando l'amministrazione ai suoi doveri.

Tra le prime iniziative, abbiamo lanciato la richiesta generalizzata dei documenti di valutazione dei rischi, che dovrebbero essere redatti ed aggiornati in ogni sede e sui quali, invece, troviamo troppo spesso inadempienze o ritardi.

ASSENZE PER MALATTIA

No alla decurtazione salariale

Come sappiamo tutti, le fasce di reperibilità in caso di assenze per malattia sono state riviste di recente, ripristinando il vecchio orario 10-12 e 17-19, anche se il ministro Brunetta ha già minacciato di rivedere ancora una volta queste fasce per tornare ad ampliarle.

Poco o nulla si è fatto invece sulla decurtazione salariale in caso di malattia.

Questo è un punto sul quale la RdB nel suo complesso, e la RdB INPS in particolare, deve promuovere iniziative di protesta perché si arrivi ad una modifica radicale della norma, evitando ogni decurtazione economica in caso di malattia.

Si facciano pure i controlli previsti, per evitare abusi e false malattie, ma si interrompa questa pratica odiosa di saccheggiare le tasche dei lavoratori nel momento di maggiore bisogno, quando ci si aspetterebbe comprensione dallo Stato ed attenzione e sensibilità dal governo.

MOBILITA' INTERENTI

Trasparenza e funzionalità

Non è possibile lasciare all'amministrazione la gestione unilaterale dei processi di mobilità interenti.

Dobbiamo restituire trasparenza a questo strumento di reclutamento di personale e dobbiamo assicurarci che sia utilizzato per favorire quei territori che sono più in sofferenza rispetto alla carenza di organico, rivisitando, se necessario, i criteri che hanno finora regolato la mobilità in ingresso e reclamando un'informazione puntuale e completa.

CONCLUSIONI

Molte delle questioni esposte fanno parte di una piattaforma rivendicativa che da anni portiamo avanti con coerenza e fatica, spesso individuando con largo anticipo contraddizioni o soluzioni che altri faticano a vedere o non vogliono vedere.

Pur volendo esporre una piattaforma articolata, ci saranno senz'altro singoli lavoratori o gruppi di essi, **come per esempio gli ex insegnanti**, che potrebbero lamentarsi per non aver trovato riscontro ai loro problemi. Questo non vuol dire che sono questioni che sottovalutiamo o di cui ci disinteressiamo, ma riteniamo debbano essere oggetto d'interventi specifici. Con questa piattaforma volevamo provare a mettere un punto su alcune problematiche in gran parte d'interesse generale, per continuare ad impegnarci insieme a tutti i lavoratori su obiettivi condivisi.

Certamente, la maggior parte delle questioni che abbiamo posto ha bisogno di risorse economiche adeguate per trovare una giusta soluzione, mentre

vorrebbero imporci tagli, risparmi, invocando lo spettro della crisi, come se fossimo noi lavoratori pubblici e non gli speculatori ed affaristi ad averla determinata.

Non dobbiamo cedere al ricatto morale di chi afferma che c'è sempre qualcuno che sta peggio di noi, per farci ingoiare norme o scelte che fanno indietreggiare le nostre condizioni. Dobbiamo credere nella possibilità di raggiungere anche obiettivi che oggi sembrano impossibili, perché solo se saremo coscienti della nostra forza e la eserciteremo con convinzione riusciremo a raggiungerli.

Per questo vogliamo concludere il documento invitando tutti i lavoratori ad intervenire sulla piattaforma sostenendone i contenuti, superando gli steccati degli schieramenti sindacali o quelli di una specifica categoria o, peggio, quelli legati unicamente agli interessi personali. Riusciremo a continuare ad ottenere risultati positivi solo se guarderemo agli interessi collettivi, evitando di farci dividere ed indebolire.

