Pubblico Impiego - Inps

TRATTATIVA CCNI INPS 2020-2021 ASSALTO AL FONDO INCENTIVANTE

Nazionale, 20/05/2021

(70/21) Martedì 18 maggio la trattativa per il CCNI 2020-21 è proseguita entrando nel vivo del sistema indennitario. Si è scatenato un vero assalto, in chiave corporativa, al Fondo Incentivante di tutti i lavoratori. Possiamo immaginare il Fondo come una torta o come un salvadanaio, da ripartire equamente premiando impegno e professionalità nell'ottica di migliorare il servizio agli utenti.

Una parte del Fondo è destinata al pagamento degli sviluppi professionali e dell'Indennità di Ente ed è quindi sottratta alla contrattazione, che ripartisce l'altra parte nelle seguenti voci: posizioni organizzative; indennità per particolari compiti (ispettori, infermieri ecc.); indennità per particolari condizioni (turno, sportello ecc.); TEP, incentivo ordinario e speciale.

Tantissime, e quasi tutte fondate, sono le aspettative e le richieste dei lavoratori volte a maggiori riconoscimenti economici per la loro professionalità. Non si può tuttavia dimenticare che l'importo totale del Fondo è soggetto attualmente a limitazioni legislative e quindi dare di più ad alcuni significa anche sottrarre qualcosa ad altri.

La bozza di contratto integrativo presentata dall'Amministrazione contiene l'introduzione di

una quota riservata alla “performance individuale”, che ci vede totalmente contrari, così come l'aumento ipotizzato del numero, della tipologia e dell'importo delle indennità di posizione organizzativa o di quelle per particolari compiti.

L'opposizione della USB a tale aumento non è naturalmente pregiudiziale ma legata alla considerazione che comporterebbe la riduzione dell'incentivo (e della retribuzione netta) dei lavoratori non indennizzati e in particolare dei colleghi A e B, che rimarrebbero ancora una volta penalizzati. La torta rimarrebbe la stessa anche se alcuni otterrebbero fette più grandi.

Nel nostro intervento abbiamo quindi posto nuovamente e con forza il tema del finanziamento almeno parziale delle indennità a carico del bilancio dell'Ente, a cominciare da quelle legate a compiti di tipo dirigenziale (responsabilità esterna, guida di agenzie interne e territoriali). Abbiamo suscitato la reazione stizzita di alcune sigle sindacali, addirittura scomposta di altre, a sostegno della tesi della controparte secondo cui è “la norma” a vietare il tipo di finanziamento proposto dalla USB. Ignoranza o malafede? Se è normale che l'Amministrazione sia ben felice di pagare l'organizzazione del lavoro con i soldi dei lavoratori, lo è meno che lo siano anche i rappresentanti dei lavoratori stessi. Ci indichino una norma di legge o contrattuale vigente che impedisca di porre a carico del bilancio dell'Inps una quota di quelle indennità.

Altro punto irrinunciabile della nostra piattaforma è un riconoscimento economico ai colleghi A e B. Siamo disponibili a discutere su quale sia lo strumento da utilizzare. Noi proponiamo un'indennità mensile fissa da mantenere fino all'inquadramento in Area C, già riconosciuta in passato a tutto il personale di quelle aree (SAP), successivamente riassorbita nel TEP, mentre in tempi più recenti l’indennità riconosciuta a chi era già A3 o B3 prima delle selezioni 2016 è stata eliminata da Amministrazione e sindacati con l'integrativo 2018, approfittando dell'assenza della USB dai tavoli di trattativa (a causa della norma antidemocratica imposta da quelle stesse organizzazioni sindacali).

Il sistema indennitario è una questione complessa che va affrontata con serietà e impegno, ricercando il massimo possibile di equità.

USB dice no all'approccio vorace di quelle organizzazioni sindacali che puntano all'aumento delle indennità di alcuni a discapito di altri, senza riguardo all'allargamento del divario retributivo e dimenticando ancora una volta i colleghi sfruttati e malpagati.

Dice no all'approccio cinico e utilitaristico di un'Amministrazione che punta a premiare le figure posizionate nella catena di comando, che dovranno rendere il favore spremendo il più possibile la forza lavoro da loro coordinata, anche in previsione della pessima riorganizzazione messa in campo (il cosiddetto Reassessment) e che in questa pessima proposta di contratto integrativo viene già data per scontata, in barba alla sperimentazione in atto.

Sia la parte datoriale che quella sindacale hanno argomentato, sbagliando peraltro le cifre, sulla poca incidenza percentuale delle indennità sul Fondo. Provino a spiegarlo ai colleghi mansionisti che liquidano pensioni e Naspi. Riflettano su come la stessa cifra non erogata incida più significativamente su retribuzioni significativamente o incomparabilmente più basse delle loro.

È una questione di principio e di giustizia.