



Pubblico Impiego - Inail

ABBIAMO BISOGNO DI RISPOSTE CONCRETE

ANZI LE ASPETTIAMO!



Roma, 31/05/2006

Al Presidente dell'Inail

Al Consiglio d'Amministrazione

Al Direttore Generale

Al Consiglio d'Indirizzo e Vigilanza

Lettera aperta ai vertici dell'Istituto

Venerdì scorso la RdB dell'Inail ha riunito il proprio Coordinamento Nazionale: dalla discussione con i coordinatori regionali è emerso un quadro complessivo caratterizzato da un profondo malessere e malcontento diffuso ormai tra la stragrande maggioranza del personale.

Riteniamo opportuno e necessario sottoporvi alcune considerazioni emerse nel corso della discussione al fine di rendervi consapevoli di un clima che si sta diffondendo nel nostro Ente e della necessità di fornire al personale risposte concrete su alcune questioni di particolare rilevanza.

I lavoratori dell'Inail, come del resto tutti quelli del nostro comparto, hanno percepito questo mese gli arretrati di un contratto scaduto ormai da 5 mesi: gli importi che costituiscono gli arretrati, considerato che si riferiscono a 29 mesi, sono veramente importi risibili. I redditi dei lavoratori sono ormai inversamente proporzionali all'aumento esponenziale del costo della vita: non a caso i redditi 2005 sono per molti colleghi nettamente inferiori a quelli del 2004, come dimostra la comparazione dei due modelli CUD. In sostanza, mentre il costo della vita continua a crescere, gli stipendi non riescono a tenere il passo neanche con l'inflazione, rendendo sempre più difficile, soprattutto alle famiglie monoreddito o ai lavoratori inquadrati nei livelli più bassi, arrivare alla quarta settimana del mese. E' evidente che siamo di fronte ad un problema di carattere generale, di cui non si può fare carico la sola Amministrazione Inail, ma, in questo contesto, è facile immaginare come la questione dei fondi 2005 venga vissuta dal personale come un ennesimo attacco al potere d'acquisto del proprio salario. Poca importanza ha se la responsabilità di questo stato di cose sia del Collegio dei Sindaci piuttosto che di un altro Organo: quello che appare evidente è che l'Amministrazione non è in grado di onorare gli impegni assunti attraverso la firma di un accordo sindacale e questo inevitabilmente mina profondamente la sua credibilità e la sua capacità di gestione. Il termine di 15 giorni che è stato dato in occasione dell'occupazione del Consiglio d'Amministrazione da parte di tutte le OO.SS. il giorno 23 maggio u.s., diventa pertanto un termine non differibile, entro il quale è indispensabile trovare risposte concrete da dare al personale.

Il personale precario dell'Ente continua a non avere certezze in merito alla stabilizzazione del proprio rapporto di lavoro. A fronte della richiesta formulata dall'Inail di 618 unità, il DPR di autorizzazione alle assunzioni in deroga al blocco della Finanziaria, emanato recentemente, prevede l'autorizzazione per 14 assunzioni! Una beffa che si ripropone anche quest'anno: immaginare di poter utilizzare questa miseria di posti disponibili per risolvere la questione della stabilizzazione dei CFL è ormai impensabile. E' evidente che l'Amministrazione si deve una volta per tutte far carico in maniera autorevole di

questo problema e pretendere dal Governo, sfruttando al massimo la coincidenza della prossima emanazione del DPEF, una risposta politica che conduca ad una soluzione definitiva, ponendo fine ad una situazione aberrante che dura ormai da troppi anni.

Anche per il personale ex LSU è necessario trovare una soluzione politica, che “scavalchi” la procedura prevista per la stabilizzazione di questo personale. La Finanziaria 2006 prevede infatti un percorso che passa attraverso una procedura concorsuale pubblica: pensare oggi di poter giungere all’obiettivo attraverso un pubblico concorso è quasi fiabesco. Come Organizzazione Sindacale abbiamo tentato di ipotizzare diverse tipologie di procedure concorsuali ma tutte rappresentano sicuramente un pericolo o perché in qualche modo “riservate” e quindi a rischio di illegittimità o “aperte” e quindi legittime ma proprio per questo non garantiste dell’obiettivo per il quale sarebbero state emanate.

Il problema non riguarda solo l’Inail, non solo il Parastato, ma anche pezzi importanti della Pubblica Amministrazione come il Ministero di Grazia e Giustizia, quello dei Beni Culturali o il comparto delle Agenzie Fiscali: chiediamo all’Amministrazione di riappropriarsi di quel ruolo propulsore che aveva fino ad alcuni anni fa, facendosi portavoce presso la Funzione Pubblica della richiesta di una sorta di sanatoria, ad evitare quanto già accaduto con le procedure concorsuali destinate al personale precario dell’Area della collaborazione sanitaria. In un Paese in cui si sana tutto, dall’abusivismo edilizio all’ evasione fiscale, sanare il problema del precariato ci sembra al contrario doveroso, soprattutto se consideriamo la professionalità acquisita da questo personale nel corso degli anni nella Pubblica Amministrazione.

La sospensione della procedura concorsuale per C1 ha provocato in tutto il personale dell’Area B una reazione facilmente immaginabile: attualmente sono inquadrati in tale Area circa 3000 lavoratori e tutti, a prescindere dalla provenienza, dalla forma di reclutamento, dal titolo di studio posseduto, dalla condizione di precariato o meno, svolgono mansioni superiori. L’adozione di un modello organizzativo di lavoro per processi, insieme ad un elevato livello di informatizzazione difficilmente raggiunto in altri settori della Pubblica Amministrazione hanno infatti inevitabilmente provocato l’eliminazione di alcune fasi estremamente parcellizzate di lavoro che contraddistinguevano il precedente modello. Non a caso con l’accordo di programma del 1998 la posizione B2, alla quale appartiene la stragrande maggioranza dei lavoratori dell’Area, veniva individuata come posizione di ingresso, ad evidenziare come all’interno del nostro Istituto, ma è un processo che ha riguardato anche altri Enti del comparto come ad esempio l’INPS, il lavoro si concentra nell’Area C. Non a caso nelle piattaforme contrattuali del Parastato la RdB, proprio sulla base di un’analisi attenta, rispondente alla realtà organizzativa presente nei maggiori Enti del comparto, ha sempre parlato della necessità di arrivare all’area unica. Oggi questa posizione di ingresso rischia veramente di diventare posizione di uscita dal momento che

viene ripetutamente impedito ai lavoratori il legittimo riconoscimento di quanto fanno da anni. Il concorso poteva rappresentare l'inizio di un "travaso" verso la posizione iniziale dell'area C: non solo riconoscimento economico attraverso un diverso inquadramento tabellare, ma anche possibilità concreta di avere più opportunità professionali, attraverso percorsi di carriera aperti verso altri profili come quello informatico, di vigilanza, o verso altri "mestieri" come quello di formatore...Un travaso tuttavia insufficiente, che avrebbe comunque imposto, come già denunciato, la soluzione di alcuni problemi che sarebbero rimasti sul tappeto.

L'Amministrazione sta compiendo i passi che ritiene necessari per portare a compimento la procedura, attualmente sospesa. Ma non è questo il punto. Oggi si pone con forza la necessità di dare una risposta concreta al problema dell'effettuazione delle mansioni superiori, che riguarda anche profili già inquadrati nell'Area C, che l'Amministrazione non può continuare ad ignorare assumendo l'atteggiamento di Ponzio Pilato. La RdB chiede all'Amministrazione di assumere la consapevolezza della necessità di dare delle risposte concrete a prescindere dalla procedura concorsuale, a partire dalla ripresa dei lavori della Commissione per l'ordinamento professionale prevista all'ARAN, inspiegabilmente interrotti, in cui porre con decisione ed autorevolezza la necessità del mantenimento dell'area B solo come posizione di ingresso temporaneamente definita per consentire l'ingresso nell'Ente ai diplomati, e come posizione di transito per il personale attualmente inquadrato nell'area A, che deve essere definitivamente eliminata in quanto anacronistica rispetto all'attuale organizzazione di lavoro per processi. Così come l'Amministrazione deve porre in quella sede il problema della carenza dei titoli di studio: in una situazione in cui attraverso convenzioni è possibile "comprare" con estrema facilità diplomi di laurea, non porsi il problema della carenza del diploma per accedere dopo anni e anni di professionalità alla posizione ordinamentale superiore, appare francamente assurdo ed ingiustificabile!

Dal punto di vista economico, nell'attesa di una definizione rapida del nuovo ordinamento professionale, una diversa distribuzione del fondo per il salario accessorio rispetto a quanto fatto in passato, può fornire delle prime risposte. Appare allora evidente come la nostra proposta di parametrizzazione unica dell'incentivo, sulla scorta di quanto fatto ormai da anni all'Inps, sia del tutto rispondente all'esigenza di dare un primo parziale segnale, anche se non sufficiente. Sarà necessario infatti prevedere la corresponsione di un importo che compensi la differenza tabellare tra posizione di inquadramento e C1, ottemperando in questo modo al dettato costituzionale che prevede che ogni lavoratore abbia diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro: quello che in termini sindacali definiamo "a parità di mansioni parità di salario".

Queste le considerazioni alle quali è giunto il Coordinamento Nazionale della RdB Inail che esprime con forza la necessità che l'Amministrazione riprenda, dopo anni di torpore, a dare risposte concrete ad un personale al quale viene chiesta sempre maggiore professionalità, sempre maggiore efficienza, sempre maggiore produttività, ma al quale si

negano diritti fondamentali, quali quello ad un giusto salario o al rispetto della propria dignità.

Nell'attesa che su questi temi si apra un confronto serio e serrato con l'Amministrazione, la RDB proclama lo stato di agitazione del personale legittimando tutte le forme di protesta che si riterranno opportune.

Roma 30 maggio 2006

RdB/CUB Inail

p. il Coordinamento Nazionale

Mencarelli Daniela