



Pubblico Impiego - Inail

ANCORA MANSIONISMO...PERCHE'?



Roma, 16/03/2007

**MANSIONISMO E PRECARIATO I DUE PILASTRI
DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

- Perché il blocco delle assunzioni ha progressivamente ridotto il personale e conseguentemente aumentato i carichi di lavoro.
- Perché le procedure concorsuali da sole non riescono più a sanare le situazioni di mansionismo: la continua riduzione degli organici per contenere le spese impedisce di costruire fabbisogni realmente rispondenti alle necessità degli Enti.
- Perché i percorsi di carriera del personale non hanno tenuto il passo con l'evoluzione organizzativa, particolarmente avanzata nel nostro comparto. Infatti ad un'organizzazione del lavoro basata su attribuzioni precise di competenza si è sostituita un'organizzazione per processi che obbliga i lavoratori ad occuparsi di tutto.
- All'Inail, come in tutti gli Enti del comparto, stiamo assistendo ormai da tempo al riproporsi del fenomeno del mansionismo. Molti sono i fattori che hanno determinato questo stato di cose. Il blocco delle assunzioni, previsto dalle Finanziarie degli ultimi anni, ha impedito il ricambio dei colleghi che man mano andavano in pensione. Questo ha provocato non solo un aumento continuo dei carichi di lavoro, ma anche e soprattutto un aumento qualitativo della prestazione che veniva richiesta ai lavoratori, soprattutto a quelli delle qualifiche più basse.
- Se fino a qualche anno fa attraverso la contrattazione integrativa era possibile tentare di sanare il fenomeno attuando le necessarie procedure concorsuali, oggi una serie infinita di ostacoli impedisce di arrivare a soluzioni che interessino tutti i lavoratori. Tutti i concorsi, tranne quelli riguardanti i passaggi da un'area ad un'altra (quindi da A a B1 e da B a C1) sono a carico del fondo collettivo: questo significa che con i soldi destinati a produttività, straordinari, turni, indennità di funzione, posizioni organizzative...si finanziano anche i passaggi di livello all'interno delle aree. Per dirla in un altro modo: sono i lavoratori e non le singole Amministrazioni a pagare il prezzo delle sanatorie sulle mansioni !

Le sentenze n°234/94 e 373/2002 della corte Costituzionale hanno inoltre stabilito che una percentuale congrua di quella che è la vacanza organica per ogni singola qualifica funzionale, deve essere riservata ai concorsi esterni. Questo non consente la soluzione totale per tutte le situazioni in sofferenza e determina il conseguente

mantenimento di sacche di mansionismo.

- **I passaggi da un'area ad un'altra, i cui costi sono a carico del bilancio dell'Ente, sono considerati a tutti gli effetti nuove assunzioni e quindi soggetti alle conseguenti autorizzazioni, sia per quanto riguarda l'emanazione dei bandi che per l'inquadramento degli eventuali vincitori. L'autorizzazione all'inquadramento è legata allo stanziamento annuale fissato in Finanziaria per tutta la P.A. in deroga al blocco delle assunzioni. Questa procedura oltre ad essere assurda, rende farraginose, incerte e lunghe le procedure di inquadramento dei vincitori.**
- **I fabbisogni degli Enti sono sempre meno rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative ma sempre più rispondenti ad esigenze di carattere finanziario. Questo impedisce di arrivare ad un inquadramento funzionale del personale che rispecchi la realtà organizzativa degli Enti.**

Non solo precari, anche mansionisti!

Per risolvere il problema del blocco delle assunzioni le varie Amministrazioni del comparto si sono avvalse in maniera massiccia di lavoratori precari, molto spesso anche in maniera del tutto illegittima. I precari rappresentano ormai circa il 10% della forza dell'Ente. Questi lavoratori appena arrivati nelle singole strutture operative sono stati immediatamente catapultati in un'organizzazione per processi dove non si guarda troppo per il sottile la qualifica di appartenenza. Tutta "carne fresca", giovane e preparata, ma soprattutto ricattabile, in quanto precaria, che viene in massima parte utilizzata per "tappare i buchi" prodotti dai pensionamenti. Così oltre al danno pure la beffa: non solo questi lavoratori aspettano ancora la soluzione definitiva al loro problema, ma sono anche mansionisti!

Due volte creditori, quindi, nei confronti dell' Amministrazione!

Ma il fenomeno del mansionismo non riguarda solo l'area A e l'area B!

Anche se sicuramente il fenomeno è prevalente tra le qualifiche più basse, anche molti lavoratori appartenenti all'area C svolgono mansioni superiori. Molti profili professionali infatti sono sventagliati in più qualifiche ordinamentali e questo determina una differenza retributiva, a volte anche notevole, a parità di funzioni. Quale è la differenza sostanziale tra le funzioni svolte, ad esempio, tra un infermiere professionale inquadrato a C1 e uno inquadrato a C3? Per queste qualifiche, se si esclude la posizione di coordinamento, che sola può giustificare un inquadramento diverso, è necessario arrivare ad una razionalizzazione ordinamentale, anche comparando le diverse posizioni negli Enti.

Ma il fenomeno del mansionismo, soprattutto a causa del mancato turn-over, riguarda anche i lavoratori amministrativi dell'area C. Basti pensare a quello che si sta determinando nelle sedi a seguito degli spostamenti di personale dovuti alle procedure concorsuali.

E allora ...

La RdB si è sempre battuta contro il fenomeno del mansionismo utilizzando tutti gli strumenti possibili per imporre all'attenzione, non solo dell'Amministrazione, la necessità di trovare soluzioni concrete al problema.

In tutte le precedenti piattaforme contrattuali ha sempre chiesto ordinamenti professionali articolati su poche figure (responsabile del procedimento e responsabile del provvedimento) nella convinzione che tale ipotesi coincidesse a pieno con la realtà lavorativa degli enti del comparto e con la conseguente necessità di ridurre i livelli stipendiali.

L'attuale ordinamento prevede ben 11 livelli retributivi, il precedente "solo" 9!!!

Oggi è arrivato il momento di riprendere con forza e decisione una battaglia iniziata tanti anni fa per trovare soluzioni ad una situazione ormai inaccettabile!

Ad uguale lavoro uguale salario!

Lo stabilisce l'articolo 36 della Costituzione Italiana che recita:

“il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro...” Un altro dei tanti articoli della nostra Costituzione che nessuno rispetta!

L'art. 24 del CCNL 1998-2001, pur prevedendo la possibilità che il lavoratore in determinate condizioni venga retribuito per il lavoro superiore svolto, non offre però una soluzione definitiva al problema. E questo nonostante la privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico, che vale solo per il datore di lavoro. Il dipendente pubblico infatti non può pretendere quanto disposto dall'art. 2103 del Codice Civile che stabilisce, per il rapporto di lavoro privato, che “...nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva ...dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi...”

La privatizzazione del rapporto di lavoro vale solo per il datore di lavoro e non anche per il lavoratore pubblico!

Un unico problema un'unica soluzione!

All'interno degli Enti del comparto la RdB ha individuato percorsi diversi per arrivare ad imporre alle Amministrazioni la necessità di aprire un tavolo di confronto sul problema del mansionismo. Percorsi diversi, ma unico obiettivo. Molte soluzioni possono essere trovate con la contrattazione integrativa: la parametrizzazione unica per quanto riguarda l'erogazione della produttività, la previsione di indennità specifiche per chi svolge mansioni superiori, la previsione di nuove procedure concorsuali... Soluzioni sicuramente parziali ma che rappresentano tappe di avvicinamento a quello che deve essere l'obiettivo finale: la creazione di un diverso ordinamento professionale che, riducendo le qualifiche funzionali, elimini a monte la possibilità di svolgere mansioni superiori. Le Amministrazioni degli Enti devono assumersi una precisa responsabilità in questo senso e predisporre una direttiva per il prossimo rinnovo contrattuale che vada proprio in questa direzione!

Per questi motivi la RdB chiede l'apertura di un serio tavolo di confronto sul problema del mansionismo che individui soluzioni concrete all'interno dell'Ente e che affronti la problematica nella sua interezza. Solo così sarà possibile arginare una piaga che dura ormai da troppi anni e preparare il terreno per il prossimo rinnovo contrattuale!

RdB-CUB PI Inail