



Pubblico Impiego - Inail

Area B: dalla Sicilia

cosa scrive il personale dell'area B



Palermo, 04/07/2006

Alla

**DIREZIONE CENTRALE RISORSE
UMANE**

Piazzale Giulio

Pastore 6

00144 ROMA

p.c. AI

Presidente INAIL

p.c. AI

Direttore Generale INAIL

p.c. AI

Consiglio di Amministrazione INAIL

p.c. AI

Consiglio di Indirizzo e Vigilanza INAIL

p.c. AI

Direttore Regionale

p.c. AI

Direttore di Sede

p.c. Al

Capo Area

p.c. Alle

Rappresentanze Sindacali

p.c. Al

**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE
PUBBLICA**

p.c. All'

A.R.A.N.

**I DIPENDENTI INAIL “ARENATI” IN P.O.
B2,**

**A PARITA' DI MANSIONI, RUOLO E
RESPONSABILITA' CON**

**I DIPENDENTI “PROIETTATI”
NELL'AREA C DALLA P.O. C1,**

D E N U C I A N O

LA GRAVE VIOLAZIONE DEGLI ART. 3,
36, 51, 97

DELLA COSTITUZIONE

per i motivi che si vanno ad esporre

P R E M E S S O

Ø Che le recenti pronunce dei giudici amministrativi, che hanno condotto alla sospensione con rinvio sine die delle prove selettive per l'accesso alla P.O. C1 (profilo amministrativo) si fondano sul presupposto che detto tipo di concorso, comportando un passaggio tra aree, in conformità ai dettami enunciati prima dalla Corte Costituzionale (cfr. sent. C.Cost. n.1 1999), poi dalla Corte di Cassazione (cfr. sent. C.Cass. n.15403/2003) e recentemente dal Consiglio di Stato

(Parere 9 novembre 2005) e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Lettera Circolare del 25 gennaio 2006) è stato considerato talmente significativo da determinare una progressione verticale di carriera equiparabile ad una nuova assunzione.

Ø Che dunque sotto il profilo della provenienza dei candidati, un legittimo concorso per C1 deve caratterizzarsi come concorso pubblico, con eventuale riserva agli interni non superiore al 50%;

Ø Che a seguito della riforma del

sistema organizzativo del personale che ha provocato la conversione delle qualifiche funzionali in posizioni ordinamentali, il CCNL relativo al personale degli Enti Pubblici non economici siglato il 16/02/1999 (art. 13 comma 5) ha elaborato le tabelle di conversione dalle quali risulta che

- all'ex Q.F. V corrisponde la P.O. B1**
- all'ex Q.F. VI corrisponde la P.O. B2(-B3)**
- all'ex Q.F. VII corrisponde la P.O. C1(-C2)**
- all'ex Q.F. VIII corrisponde la P.O. C3;**

Ø Che ante riforma il passaggio dalla VI alla VII Q.F. non si differenziava per sua natura da quello dalla V alla VI

**Q.F. (o da quello dalla VII alla VIII Q.F.),
mentre post riforma è stata posta una
barriera speciale tra ex VI e ex VII Q.F.**

**Che detta “barriera”, ivi allocata in
rispondenza alle ripartizione delle aree
delineatesi in altri settori della pubblica
amministrazione, ha avuto sostanziali
conseguenze:**

**A) sul piano giuridico: la natura del
passaggio da ex VI Q.F. a ex VII
Q.F., ora (articolo 13 sopra citato), da
B2 a C1, è considerato oggi, come
prima, verticale e come tale è
assoggettato alla regola del concorso
pubblico**

A differenza di altri passaggi, ad es. da C1 a C3 (all'interno della stessa lettera) che sono diventanti, pertanto di tipo "orizzontale", e come tali esenti dall'obbligo della selezione esterna con riserva agli interni.

B) sul piano finanziario, di far gravare il passaggio alla ex VII Q.F. sul fondo appositamente istituito ai sensi dell'art. 1 comma 96 della L. 311/2004 nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze e gli altri due passaggi interni rispettivamente alle aree B e C, sul fondo interno INAIL per il salario accessorio.

C) sul piano giurisprudenziale, di spostare, solo per i concorsi interni alle aree il campo di esercizio della tutela dal giudice amministrativo al giudice ordinario;

Ed infatti i passaggi interni alle aree, molto più di quanto non lo fossero i passaggi da una Qualifica Funzionale all'altra, sono oggi allontanati dal controllo di magistratura e finanza pubblica, mentre e di contro, tutta l'attenzione e il rigore sono focalizzati sui passaggi tra aree;

C O N S I D E R A T O

-

v Che tutto avrebbe senz'altro una sua logica, e una coerenza con il principio costituzionale di equità e di buon andamento della p.a., se effettivamente alla P.O. B2 fosse attribuito un ruolo radicalmente diverso rispetto a quello attribuito alla P.O. C1 e se di fatto le mansioni svolte (meglio: il posto occupato all'interno dell'organizzazione per processi che si è data l'amministrazione considerata) dal personale collocato in P.O. B2 ed in

P.O. C1 fossero reciprocamente distinte.

v Che il descritto presupposto è però totalmente carente nella realtà lavorativa dell'INAIL - per lo meno, per quanto attiene al profilo amministrativo di cui si tratta – come ampiamente dimostrano, con livello crescente di concretezza, gli elementi di seguito elencati:

1. Il CCNL 1998-2001 nella Declaratoria delle Aree, senza fare alcuna menzione della tipologia delle mansioni assegnate ai medesimi, nel descrivere i contenuti attitudinali, in

particolare di B2 e C1, usa termini talmente fumosi e generici, e certo non a caso equivoci, da rendere “impervio” il delineare gli ambiti operativi di queste due figure che, al di là della nomenclatura (operatore di linea, per B2 e, operatore di processo, per C1), chiaramente strumentale a giustificare l'esistenza di due distinte P.O., risultano tecnicamente sovrapponibili !

-

2. Lo stesso Manuale della Procedure Organizzative (elaborato dalla DC.POC INAIL ufficio V, formalizzato ai Dirigenti delle Strutture - nella prima versione con nota DC.POC del 31.10.2002 - quale “indirizzo organizzativo” aderente al nuovo modello di cui si è dotato l'Istituto) nel fotografare

l'attuale realtà professionale dell'Istituto, organizzata per processi, individua tre principali ruoli operativi, sotto il profilo amministrativo:

1) quello dell'operatore di processo, attribuito indistintamente alla P.O. C1 ed a tutti gli appartenenti all'area B (B2 ed addirittura B1 !)

2) quello di responsabile linea di processo, attribuito alla P.O. C3,

3) quello di responsabile di procedimento, proprio della P.O. C4

Come si evince, anzi si legge, dalle pagine di questo sotto riportate:

AZIENDE	
RESPONSABILE PROCESSO AZIENDE	C4
RESPONSABILE LINEA PROCESSO AZIENDE	C3
OPERATORE PROCESSO AZIENDE	C1-B1
LAVORATORI	

RESPONSABILE PROCESSO LAVORATORI	C4
RESPONSABILE LINEA PROCESSO LAVORATORI	C3
OPERATORE PROCESSO LAVORATORI	C1-B1
ATTIVITA' STRUMENTALI	
RESPONSABILE PROCESSO ATTIVITA' STRUMENTALI	C4
RESPONSABILE LINEA PROCESSO ATTIVITA' STRUMENTALI	C3
OPERATORE PROCESSO ATTIVITA' STRUMENTALI	C1-B1
ADDETTO ALLA PORTINERIA	CCNL PORTIERI
CONTABILITA'	
RESPONSABILE PROCESSO CONTABILITA'	C4
RESPONSABILE LINEA PROCESSO CONTABILITA'	C3
OPERATORE PROCESSO CONTABILITA'	C1-B1

3. Quanto rilevabile dalla normativa contrattuale ed organizzativa dell'Ente, per di più, trova riscontro nei concreti piani di distribuzione del lavoro, ove il contingente inquadrato nelle P.O. B2/C1 (stranamente, potrebbe pensare il Dipartimento della Funzione Pubblica, appartenendo le due posizioni ad aree diverse (!?!) viene accorpato e conteggiato unitariamente,

a riprova del fatto che l'apporto
lavorativo di un B2 e di un C1, anche a
livello di pianificazione è considerato
identico, come si evince, ad esempio,
dallo stralcio di tabella sotto riportato
testualmente

-

-

Sede	Tipo	Portaf	C4	C4	C4	C4	C4	C4	C3	C3	C3	C3
			Amm.	Inform.	Vigil.	Sanit.	Socio ed.	Tec.	Amm.	Socio ed.	Sant.	Inform.

4. La realtà operativa ed organizzativa

delle sedi, notoria ed unanimemente riconosciuta da tutto il personale INAIL, nonché - seppur in sedi non ufficiali - dalle stesse rappresentanze sindacali firmatarie degli accordi contrattuali , attesta una perfetta corrispondenza tra le P.O. in questione: B2 e C1 sono entrambi operatori di processo cui compete il front-line e l'inserimento dei dati in procedura ed il loro ruolo, reciprocamente identico, si distingue nettamente rispetto a quello del responsabile di linea di processo, attribuito al C3, al quale spetta la validazione dei dati inseriti, nonché la spendita della propria firma all'esterno, con conseguente assunzione di responsabilità sia organizzativa che formale.

D I C H I A R A N O

“ Che tutto ciò ha comportato e continua a comportare:

A) la costante violazione dei principi sanciti dal combinato disposto degli artt. 3 (= principio di uguaglianza) e 36 (= diritto del lavoratore ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro) della nostra Costituzione, posta in essere attraverso il mancato riconoscimento di un pari livello retributivo a categorie

di dipendenti, B2-C1, alle quali sono attribuite mansioni perfettamente identiche, sia sul piano concreto, che in conformità alla norma organizzativa dell'ente (annoverata tra le fonti dell'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ex art. 2 comma 1 del D.Lgs. 165/2001),

B) l'ancor più grave infrazione del combinato disposto degli artt. 3, 51 (= diritto di accedere agli uffici pubblici tramite pubblico concorso in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge) e 97 (= dovere della Pubblica Amministrazione di organizzare i pubblici uffici, in modo che siano

assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione) della Costituzione perpetrata tramite il sistematico ed ingiustificato sbarramento di qualunque prospettiva di carriera per i dipendenti "arenati" in area B, immotivatamente discriminati rispetto ai dipendenti "proiettati" in area C dalla P.O. C1, i quali sia nel 2001 che nel 2005, se muniti di laurea (circa 180 unità, pari al 6% del totale dei C1 + C2) oppure del diploma unito alla sufficiente anzianità di servizio (circa 2001 unità, pari al 67% del totale dei C1+C3) hanno potuto partecipare alla selezione interna per C3 (preclusa invece ai B2 laureati (circa 768 persone), perchè così dispongono le regole contrattuali, a salvaguardia del sistema delle "caste chiuse")!

“ Che la violazione dei basilari principi costituzionali richiamati, dipesa dal mancato adeguamento della realtà normativa a quella di fatto assunta attraverso i nuovi processi organizzativi dell’Istituto, è stata costante, ma anche rinnovata nel tempo, riaprendo ogni volta la ferita, in occasione dell'indizione di ogni nuova procedura concorsuale.

Nel 2001, come nel 2005, sono stati

indetti bandi, sia per la P.O. C1, che per la P.O. C3, ed in entrambe le occasioni, il bando per C1 è stato bloccato, mentre il bando per C3 ha ottenuto il via libera.

Nel 2001 le procedure concorsuali per C1 e per C3, erano risultate entrambe illegittime per lo stesso ordine di motivi:

- A) erano riservate per intero agli interni ed**
- B) escludevano la partecipazione rispettivamente dei B2 e C1 laureati**

(per quest'ultimo aspetto erano state definite dalla stessa Amministrazione, “concorsi blindati”, in quanto riservati ai dipendenti c.d. “non curriculati”, cioè privi cioè del diploma di scuola media superiore, ma appositamente dotati di attestato di qualificazione professionale).

D'altra parte i due concorsi risultavano sanabili allo stesso modo:

A) sanabili rispetto alla carenza della forma del concorso pubblico, con riserva agli interni non superiore al 50%, facendo ricadere, anche su di essi (quali c.d. “code contrattuali”), gli effetti della “Presca d'atto” del 9 ottobre 2003, dettata a sanatoria dei bandi del 1999 (riservati

ai soli interni), in quanto entrambe le procedure in questione, al momento dell'emanazione della sentenza della Corte Costituzionale n.194 del 09.05.2002, posta a discriminare della sanabilità o meno dei bandi riservati agli interni, erano già state indette, anche se ancora in iter;

B) sanabili rispetto al vizio rappresentato dall'esclusione dei laureati - così come disposto dalla magistratura – attraverso l'ammissione degli esclusi.

-

Ciò nonostante, l'Amministrazione, nel decidere le sorti di due fattispecie talmente simili sotto il profilo dell'illegittimità e della sanabilità, da farle definire “gemelle”, dopo averle

entrambe sospese, per identiche ragioni di diritto, le trattava in maniera assolutamente opposta, sanando il bando per C3 ed annullando quello da C1, fatto di sconcertante gravità !

Ed allora, i B2, che a parità di mansioni con il C1, solo in ragione della diversa “denominazione”, della P.O. di appartenenza, erano già discriminati sul piano retributivo, in questa maniera, venivano, doppiamente penalizzati nella progressione di carriera professionale: non solo non avevano potuto partecipare come interni al concorso per C3, ma neppure era stato loro concesso di concorrere per il C1.

La conseguenza fu l'ulteriore allargamento del divario giuridico ed

economico tra gli appartenenti alla P.O. B2 (ex VI q.f), che hanno continuato a rimanere tali e gli ex appartenenti alla P.O. C1 (ex VII q.f.), nel frattempo divenuti i C3 (ex VIII q.f.) che nel 2005 hanno concorso per la P.O. C4 (ex IX q.f), il tutto sempre e solo in forza di una demarcazione “nominalistica”!

Nel 2005, i nuovi bandi per C1 e per C3, invece, ritenuti illegittimi in quanto riservati ai soli interni - e quindi privi della prescritta forma del concorso pubblico - sono stati entrambi impugnati da parte di un gruppo di colleghi assunti con contratto di formazione lavoro, i quali trovandosi ancora ad essere titolari di un rapporto a tempo determinato, avevano legittimo

interesse ad ottenere l'ammissione, al meno come esterni, alle procedure concorsuali, (evidentemente lette come l'occasione per poter finalmente stabilizzare il proprio posto di lavoro).

E poiché - alla luce dei principi giurisprudenziali solo recentemente delineatisi con chiarezza inequivoca, dopo una fase di grande incertezza e conflitto tra le pronunce della Corte Costituzionale e quelle della Corte di Cassazione - la forma del pubblico concorso non pare più necessaria per i passaggi interni alle aree, mentre è rimasta la regola solo per il passaggi da un'area all'altra, Amministrazione e Sindacati, chiamati ancora una volta a render conto alla magistratura della

illegittimità di entrambi i bandi per C1 e per C3, avrebbero avuto l'occasione di chiarire l'equivoco e sanare l'ingiustizia.

Invece hanno tralasciato del tutto di illustrare la reale organizzazione del lavoro all'interno dell'INAIL, perchè questo:

A) avrebbe fatto emergere che tra la P.O. B2 e la P.O. C1, c'è perfetta corrispondenza, mentre, al di là dell'appartenenza alla stessa area, tra C1 e C3, sussiste un'oggettiva progressione verticale di carriera

B) avrebbe significato ammettere l' "errore" compiuto non solo nell'aver tenuto distinte le due posizioni in esame, ma addirittura nell'averle collocate in aree diverse, l'una, la P.O.

B2, al capolinea dell'area B, l'altra, la C1, alla partenza dell'area C.

Ma sono proprio le ragioni di una simile scelta di campo, che chiudono il cerchio e dimostrano, se ce ne fosse ancora bisogno, che il lavoro svolto da un B2 è talmente identico a quello svolto da un C1, che il passaggio da una posizione all'altra è del tutto insignificante sul piano organizzativo per l'Istituto, cui viceversa preme coprire la reale carenza in organico di C3, trasformando dei meri operatori in responsabili.

“ Che, in ultimo, la MOBILITA' INTERENTI appena attivata con lettera del 25/05/2006, indirizzata dalla DCRU

INAIL al Dipartimento della Funzione Pubblica (ai sensi dell'art. 1 comma 104 della L. 311/04 dettata a parziale rettifica del D.Lgs. 165/01,) quale presupposto procedurale dell'emanazione di un nuovo bando “misto” per C1, a questo punto, appare del tutto inopportuna:

(1) prima di tutto, perchè l'unico modo di conferire la necessaria legittimità sostanziale (e non di mera forma) ad un nuovo bando per C1 è quello di sanare in via preventiva e preliminare il lamentato “guasto al sistema ”

(2) ed in ogni caso, poiché la ratio della norma che prevede la mobilità interenti è quella di ottimizzare l'attuale distribuzione delle risorse umane da parte della P.A., appare davvero arduo

ravvisare uno sfruttamento ottimale delle risorse, nella scelta di favorire l'ingresso di personale, comunque da formare rispetto alle specificità aziendali e contestualmente impedire all'Istituto l'utilizzo del patrimonio professionale ed umano:

A) già presente al suo interno e solo formalmente incardinato in un'altra area,

B) adeguatamente titolato (il 27% dei B2-B3, pari a 768 unità, è munito di laurea, ed il 52 %, pari a 1448 unità, possiede un diploma di scuola media superiore)

C) ampiamente qualificato (la quasi totalità dei B2-B3 ha tra i 10 e i 20 anni di esperienza lavorativa nell'ente) per lo svolgimento delle stesse mansioni che già sta svolgendo !?

Tant'è, che le ragioni appena esposte, dettate in primis dal semplice buon senso, trovano precisa conferma nella recentissima Circolare n° 3 del 02/05/2006 del Dipartimento della Funzione Pubblica ove testualmente si legge: “ Nei processi di riconversione del personale trova ampio spazio la possibilità di valorizzare le professionalità interne che meglio rispondono al fabbisogno dell’ente, così costituendo una valida alternativa, anche in termini di acquisizione di competenze specifiche e di costi, al reclutamento dall’esterno.

In quest’ottica si ritiene che non trovi applicazione alle procedure di progressione verticale (=leggasi

passaggio tra aree) l'art. 34bis ed il principio del previo esperimento della mobilità, in quanto le medesime costituiscono una diretta e più favorevole conseguenza di una precisa scelta organizzativa assunta in sede di programmazione triennale dei fabbisogni."

C O N C L U D O N O

Che, a meno che l'Amministrazione sia in grado di illustrare e di dimostrare - nel caso, volendo risponderci entro e non oltre il termine previsto dall'art. 2 comma 3 L. 241/90 - l'effettiva differenza giuridica tra il ruolo attribuito alla P.O. B2 e quello proprio della P.O. C1, indicando, per ciascuna

delle due posizioni, le esatte mansioni con riferimento a ciascuna area di lavoro, due sole sono le strade per ristabilire il rispetto dei principi costituzionali violati (principi sopra enunciati di a) eguaglianza b) diritto ad una retribuzione adeguata alla prestazione lavorativa, c) diritto alla partecipazione al pubblico concorso (da C3) d) buon andamento della pubblica amministrazione):

1) l'una, certamente preferibile per tutte le parti in causa, azionabile da parte dell'Amministrazione in sede di autotutela con un atto volto a sanare l'anomalia dell'impianto normativo dell'ente rispetto alla classificazione del personale, e consistente

nel riconoscimento della coincidenza giuridica e ed economica della P.O. B2, rispetto alla P.O. C1.

-

2)l'altra, indubbiamente inauspicata, per l'utenza, per l'Amministrazione e non ultimo per gli stessi attori di detta misura (che vivrebbero con grande disagio e solo per necessità), certo percorribile solo nella denegata ipotesi in cui l'Amministrazione non si determinasse ad accogliere la prima soluzione, e consistente nella sospensione a pieno titolo da parte del personale inquadrato in B2 di tutte quelle mansioni, proprie dei B2, ma anche dei C1, per le quali non riceve un trattamento economico e giuridico adeguato ed identico a quello

del personale inquadrato in C1.

C O M U N I C A N O

Che, in caso di mancato od inadeguato riscontro, provvederanno alla tutela dei propri diritti ed interessi legittimi attraverso gli opportuni strumenti di giustizia, compreso l'astenersi dallo svolgimento di tutte le mansioni attribuite anche alla P.O. B2 oltre che alla P.O. C1., con probabile grave nocumento per l'ordinaria attività dell'Istituto e per l'utenza.

Al Presidente I.N.A.I.L.

Roma

Al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza I.N.A.I.L.

Roma

Al Direttore Generale I.N.A.I.L.

Roma

Al Consiglio di Amministrazione I.N.A.I.L.

Roma

Alle OO.SS. Nazionali I.N.A.I.L.

Roma

Oggetto: **I. N. A. I. L.** - Bando di selezione per la p.o. C1

Come è noto alle spettabili SS.LL., a seguito delle recenti vicende giudiziarie riguardanti il bando in argomento (all. n.1) , si è originato, da Trento a Palermo, un crescente e condiviso malcontento (a mero titolo di esempio all. n. 2 e 3) del personale dell'area "B" I.N.A.I.L., al quale si nega la possibilità di accedere allo status giuridico ed economico dell'area "C", con palese evidenza di pericolosissime ripercussioni sul versante interno, in termini di opprimente e diffuso "malessere organizzativo", il quale a sua volta certamente genera e alimenta, costantemente, inevitabili ricadute negative sul servizio generale reso all'Utenza esterna.

Premesso quanto sopra, con la presente il personale delle Sedi I.N.A.I.L. di Palermo e della Direzione Regionale Sicilia a seguito di Assemblea tenutasi in data odierna, intendono rappresentare le seguenti riflessioni e istanze, per le valutazioni e le conseguenti, si spera, determinazioni di competenza, utili a risolvere la "Pirandelliana" vicenda.

RIFLESSIONI:

- dal 1998, anno in cui vi è stato il passaggio dal sistema delle qualifiche funzionali all'inquadramento nelle aree, (quasi dieci anni!) **tutto il personale dell'area "B" , CFL, EX CFL, ex IV V e VI qualifica funzionale**, di fatto, svolge mansioni superiori (C1-C3-C4) in quanto altamente professionalizzato;
- come evidenziato nel Manuale delle Procedure Organizzative il ruolo di "operatore di processo" è attribuito indistintamente alla p.o. C1 ed a tutti gli appartenenti all'area "B", dunque, B3-B2 CFL e B1

Tutto ciò premesso, le scriventi Rappresentanze Sindacali Unitarie in nome e per conto dei lavoratori tutti presenti in assemblea,

chiedono

che al più presto giungano “rassicurazioni” circa un progressivo e graduale esaurimento dell’ area B secondo criteri opportuni, come di fatto si è verificato in altri Enti dello stesso comparto.

Gli scriventi, inoltre in relazione ai paventati ricorsi giudiziari, (condivisi nello spirito) credono e ritengono che, per il benessere di tutti i lavoratori e dell’Utenza esterna, la soluzione al sopra menzionato problema, cioè dare l’opportunità ai “B” (B3-B2 C.F.L.-B1) di poter accedere all’area del funzionariato, **sia e debba essere ricercata in sede di mediazione politica/sociale e non nelle aule giudiziarie.**

Nessuna recriminazione, pertanto, potrà essere avanzata al personale se, in assenza dei sopracitati segnali, “ob torto collo”, riterrà opportuno continuare lo stato di agitazione, quale momento rivendicativo del diritto alla progressione di carriera che è diritto costituzionalmente garantito.

Da ultimo, si invitano le OO.SS. nazionali, nostra massima espressione, di rivedere le strategie da adottare, al fine di evitare discriminazioni .

LE R.S.U. D.R. SICILIA:

f.to BULLARA ALBERTO

f.to CATALDI GELSOMINA

f.to BRANCATO SALVO

f.to PATTI LIDIA

LE R.S.U. SEDI DI PALERMO:

f.to FORNARO PLACIDO

f.to PORGI GIUSEPPE

f.to PATTI GIOVANNI

f.to SCALICI MARIA CONCETTA

Palermo, 12 giugno 2006