



DCSIT: ZONA FRANCA!



Roma, 17/02/2009

Ma di quanti colonnelli c'è bisogno in DCSIT?

E' stata presentata giovedì scorso alle OO.SS. nazionali la riorganizzazione della DCSIT che, dopo tre anni di maturazione e di regolari aggiustamenti, è pervenuta al tavolo completamente rinnovata, anzi completamente diversa.

I principi cardine sono quelli dell'accentramento e della divisione in attività di esercizio e di sviluppo.

L'illustrazione fatta dal Dirigente su: le criticità dell'organizzazione precedente causate anche da una gestione troppo settoriale, il contesto di riferimento per la nuova progettazione organizzativa, la necessità di tener conto dei vincoli di competizione, qualità e quantità dei servizi richiesti ed erogati e sulla soddisfazione dell'utenza, è stata chiara anche per i non addetti ai lavori.

Ciò che ha stonato è stato il rimandare, ad un successivo momento di sviluppo del progetto, il funzionigramma che costituisce invece la necessaria base da cui partire per riorganizzare un'attività. Ancora di più perché la scelta è stata proprio quella di aggregare gli uffici per funzioni. Prima di procedere all'accettazione di un piano appare necessario porre all'attenzione, almeno in sede locale, un documento che permetta di sfrondare il campo da attività duplicate, da disomogeneità nei processi di comunicazione, arricchendolo invece di un linguaggio comune, di una standardizzazione dei protocolli e di una specifica funzione di controllo.

Ogni volta che si è parlato di ristrutturazione della funzione informatica si è inevitabilmente passati da una proposta di aggregazione per funzioni ad una di aggregazione per materie e così anche questa volta si spera che la formula riproposta dia i risultati attesi.

Ma qual è l'altra sostanziale trovata? La fantasiosa invenzione di una nuova figura necessaria alla funzionalità del progetto di riorganizzazione, non prevista da alcuna normativa contrattuale e creata ad hoc per la DCSIT!

E' una figura della quale non si riescono ad individuare né il nome né le funzioni. Viene definita "posizione fissa" e da come hanno cercato di spiegarci è una specie di colonnello senza gradi, un nuovo uomo di fiducia che deve raccogliere incertezze, sintetizzare problematiche, consigliare, smussare e fare da riferimento al dirigente in riunioni che non saranno più plenarie. Quello che si capisce è che deve avere dei superpoteri per destreggiarsi in questa situazione di totale ambiguità!

Siamo sicuramente di vedute ristrette perché non ne capiamo né la funzione né l'utilità! Ci sono i vicari, ci sono i C5, ci sono i C4. Forse troppi, tanto da rendere necessaria la creazione di nuove figure di coordinamento che dovrebbero coordinare...i coordinatori!

La verità è che la ...particolare specializzazione che nel tempo si è consolidata in expertice, ...come ricorda il documento, non è dissimile dalla particolare specializzazione che ha sviluppato ad esempio un C4 responsabile dell'area aziende o prestazioni, specie oggi in conseguenza del nuovo modello organizzativo.

Senza considerare che il CCNL rinvia l'istituzione delle elevate professionalità, in DCSIT hanno già predisposto tutto: **servono 22 posizioni fisse da affidare a "funzionari con competenze professionali specialistiche e con elevate capacità gestionali e di autonomia", da inserire in un'apposita posizione costruita tra i vicari ed i capi progetto, che percepirebbero**

una remunerazione di circa la metà dell' indennità di vicario, posizioni che saranno coperte da nomi che già circolano abbastanza liberamente. In fondo 22 non sono molti e non pesano troppo sul fondo incentivante! Solo 22 su tutto il territorio nazionale, perché questa nuova figura è prevedibile solo per la DCSIT!

Sorge spontanea una domanda: le nuove strategie per la DCSIT sono studiate a partire dalla necessità funzionali o, come spesso è accaduto, a partire dai nomi dei dipendenti?

A noi però sorge spontanea anche un'altra domanda: per tutti quei colleghi che svolgono già oggi e da tempo mansioni che proprio non sono le loro, che si prendono quotidianamente responsabilità che non gli competono, che cosa ci inventiamo? Per loro probabilmente non si potrà fare niente, perché sono troppi e non ci sono soldi sufficienti nel fondo?

Non sarebbe stato meglio analizzare con serietà e per tempo le vere problematiche che sono sempre state lamentate dai lavoratori della DCSIT?

Sappiamo tutti che il vero problema e ciò che non si è mai riusciti a fare è riappropriarsi del sistema. Forse perché per fare questo è necessario che... ognuno svolga il compito per il quale è incardinato nel sistema!

In tal senso è criticabile la distanza che i professionisti della CIT, con i quali per anni si è tentato di costruire un rapporto lavorativo costante, hanno tenuto con la struttura informatica operativa; riteniamo che la loro non avrebbe dovuto essere solo una funzione di traino, di sviluppo, portatrice di una visione d'insieme alta, ma anche di costante sostegno e consiglio. Di consulenza, in pratica! Sono altresì criticabili i comportamenti di chiusura di quei dirigenti che hanno blindato i loro uffici, creando seri problemi di comunicazione con gli altri ambienti di lavoro ed a volte anche all'interno dell'ufficio stesso. Sono criticabili i comportamenti dei capi progetto che si fidano e si affidano troppo al personale esterno e perdono il dominio del sistema. Sono criticabili, ma forse più comprensibili, i comportamenti degli operatori, spesso i più produttivi, che dopo aver fatto diversi tentativi per ricostruire un ruolo interno, anche attraverso la costante richiesta di una formazione mirata ai problemi, delusi e demoralizzati hanno depresso le armi.

Ma il mondo dell'informatica è un mondo a parte, dove è difficile lavorare in gruppo ed è complicato avere una finalità comune. Ognuno guarda il suo pezzo e custodisce gelosamente il proprio sapere che spesso viene usato come strumento

per essere “indispensabile” e meglio retribuito, dove si è sviluppata una specie di élite, non di professionisti, ma di specialisti che a volte si sentono speciali, qualche volta unici! La DCSIT è una vera e propria zona franca, con orari particolari e conseguenti particolari remunerazioni, con lo stesso contratto ma con regole diverse dagli altri e da domani forse con nuove figure speciali individuate tra i 130 C4 e C5 attualmente in forza! Non sappiamo gli altri ma noi ci opponiamo fermamente a questa politica di “protezionismo” che produce tanti privilegi e scarsa funzionalità. E tanta, troppa clientela, oltre ogni limite immaginabile.

Roma, 17 febbraio 2009

RdB CUB P.I.

Coordinamento Nazionale INAIL