



E' IN ARRIVO UNO TZUNAMI



Roma, 27/03/2009

A chi troppo e a chi poco, per non dire nulla!

Il 2009 è l'anno della crisi, ma, in Italia alla crisi siamo ormai abituati da anni, sentendo ripetere sempre la stessa litania, indirizzata sempre ai soliti: “dobbiamo fare sacrifici... il debito pubblico... i parametri di Maastricht... l'introduzione dell'Euro...”. Oggi la crisi di cui tanto si parla è solo l'ultimo elemento che produrrà un ulteriore impoverimento delle retribuzioni del lavoro dipendente.

I dipendenti pubblici la crisi l'hanno sempre pagata in prima persona, direttamente attraverso la progressiva perdita del potere d'acquisto dei salari ed indirettamente attraverso il taglio ai servizi pubblici, nonostante le tasse vengano pagate fino all'ultimo centesimo. Senza avere la pretesa di fare in questo comunicato un'analisi approfondita di tipo economico è però un dato di fatto che, anche attraverso la scelta politica di non colpire a fondo l'evasione fiscale, i ricchi diventano sempre più ricchi e i poveri sempre più poveri e che il peso della crisi ricadrà inevitabilmente in maniera sempre più accentuata su coloro i quali

percepiscono le retribuzioni più basse.

Ma cosa c'entra tutto questo con l'INAIL?

Nel nostro Ente, da alcuni anni a questa parte, le scelte che vengono fatte in termini di politiche del personale seguono la stessa tendenza in atto nel Paese.

Infatti aumentare le retribuzioni delle qualifiche più basse, dove tra l'altro, il mansionismo è un fenomeno diffuso, diventa sempre più difficile perché le scelte che si fanno ai tavoli di contrattazione tendono ad andare in tutt'altra direzione. Gli aumenti elargiti alle qualifiche più alte sembrano essere invece giustificati dalla necessità di un giusto riconoscimento a qualcosa che non sempre è facile comprendere. E così il divario tra le retribuzioni del personale Inail tende ad aumentare sempre di più.

Con il precedente contratto integrativo sono state bandite selezioni per tutte le progressioni economiche, **tranne per gli A1, perché erano e sono tuttora fuori organico.**

Ebbene per i **passaggi a C1** stiamo ancora in attesa dell'ultima tranche di idonei, ma la **graduatoria non scorrerà sino ad esaurimento**; dal passaggio a **C2 sono rimaste escluse circa 200 unità di personale sanitario non medico per carenza di titoli** (un mese più o meno di anzianità nella qualifica); **per C3 e C4** si sono occupati i posti disponibili ma **non si sono esaurite tutte le graduatorie**. Unica eccezione sono stati i **vecchi C4 che sono passati tutti, ma proprio tutti, a C5**, a conferma di quanto stiamo sostenendo.

E dal momento che mancava la ciliegina sulla torta si è istituito il **vicariato**. Un'istituzione appunto, o meglio un'investitura, perché per diventare vicari, con un compenso di ben **1.130 euro al mese** oltre a quanto percepito per la qualifica rivestita, non bisogna fare procedure o concorsi ma basta essere "prescelti", basta cioè la fiducia del dirigente. Ci sono stati casi di C1 che con un triplo salto mortale sono diventati C4 e poi nominati vicari.

Si sta discutendo in questi giorni il **CCIE 2006-2009**. Diventare vicari sembrerebbe apparentemente più complicato: è infatti prevista la valutazione delle attitudini/idoneità. Due pagine intere della bozza di CIE dedicate all'elencazione di una serie di requisiti. Ma sarebbe bastata la frasetta piccola piccola contenuta nel documento: "...fermo restando l'elemento fiduciario...". Se la fiducia è l'elemento fondamentale, perché fare la valutazione di attitudine/idoneità, che sarà gestita tra l'altro da una ditta esterna? Per spendere soldi? Per farci credere che sono diventati

più seri? Ricordiamo a tutti che l'esito della valutazione del potenziale fu "secretato" con la scusa della privacy: chi ci dirà se il "prescelto" ha avuto la valutazione tra medio-alto e alto? E a cosa serve tutto ciò se ormai un fatto è certo: chi ha già avuto l'incarico, se lo tiene a vita.

Sempre seguendo la linea della coerenza, guai a farne a meno!, i "non criteri" adottati per i vicari con il nuovo contratto riguarderanno anche le posizioni organizzative. Le posizioni organizzative sono di I e II livello, e sono scisse dall'appartenenza alla p.e. C3 e C4 perché, con il nuovo contratto, tutti gli appartenenti all'area C possono essere destinatari delle posizioni organizzative. Opportunità? Aspettiamo i risultati per affermarlo!

Quando il nuovo Contratto Integrativo entrerà in vigore, se nella sede, ci saranno posizioni di C3 e C4 vacanti il dirigente potrà decidere di nominare un C1 o C2 a C3 od a C4, oppure un C3 a C4 così..., sulla fiducia..., o sulla meritocrazia..., o sul clientelismo. Vi immaginate cosa succederà nei posti di lavoro?

Che dire?

Di oggettivo possiamo solo dire che se fino ad oggi avevamo nell'area C cinque posizioni economiche, dopo questo CIE ne avremo ben quindici (senza contare i vicari)! E questo grazie ad un contratto che, introducendo la massima flessibilità tra il personale ha aperto la strada al salario individuale. Perché le differenze non saranno più notevoli solo tra lavoratori appartenenti a diverse posizioni economiche, ma persino tra quelli appartenenti alla stessa qualifica. Con buona pace dell'unità e della solidarietà tra lavoratori.

Meditate gente, meditate, ma fatelo in fretta, perché è in arrivo uno tsunami!

Roma, 26.03.09

RdB CUB INAIL

Coordinamento Nazionale