Pubblico Impiego - Inail

FUMO NEGLI OCCHI

Roma, 11/06/2008

“TUTTO E SOLO FUMO NEGLI OCCHI”

Si è conclusa lunedì pomeriggio la trattativa sul sistema premiante 2008, con la scomparsa della valutazione differenziata degli apporti individuali (=coefficienti di merito e demerito) proposta dall’Amministrazione nella bozza di lavoro presentata alle OO.SS..Esprimiamo piena soddisfazione in merito a questa “scomparsa”, frutto anche della nostra puntuale informazione ai lavoratori (cfr. nostro comunicato del 21 maggio 2008 “Cominciano ad applicare il contratto”) sui meccanismi che si volevano prevedere per differenziare il salario accessorio, in ottemperanza al Memorandum, ai contenuti del contratto ed alle indicazioni di Brunetta. Esprimiamo quindi piena soddisfazione, anche se, la previsione di introdurre meccanismi analoghi nel 2009 (cfr. testo dell’accordo, pag. 2), insieme alla valutazione dell’utenza, ci ha indotto a non sottoscrivere l’accordo.

Sappiamo benissimo che su questa non firma ancora una volta si tenterà di farci passare demagogicamente come coloro i quali vogliono dare tutto a tutti. Vorremmo andare oltre queste battute da quattro soldi e prive di contenuto e tentare di spiegare la nostra posizione che crediamo sia condivisa da buona parte del personale.

Attraverso il concetto di meritocrazia, uno degli assi portanti della riforma della P.A. sostenuta da Brunetta, si intende perseguire apparentemente un duplice risultato. Da un lato "premiare" i più meritevoli, quelli che lavorano di più, dall'altro "incentivare la produttività" ai fini della maggiore soddisfazione possibile dell'utenza.

Partiamo dal primo obiettivo. Se questa fosse la vera intenzione, per prima cosa dovrebbe essere tangibile la differenziazione di salario tra i più bravi e gli altri e non destinare al premio i soliti quattro soldi, sempre quelli, a scapito degli altri. Soldi freschi, in sostanza che obiettivamente non ci sono. Per fare questo dovrebbero essere previsti criteri seri di attribuzione, per non rischiare di compromettere la già traballante organizzazione sulla quale si reggono, nella maggior parte dei casi, le sedi; inoltre, i dirigenti, deputati alla valutazione, dovrebbero essere, cosa di non poco conto, capaci di assumersi le loro responsabilità, ma soprattutto liberi da logiche clientelari, partitiche, massoniche e quant'altro. Se questa fosse la logica inoltre, ci si dovrebbe assumere la responsabilità di pagare le mansioni superiori a chi le fa, pagando "in proprio l'impegno di questo personale" senza utilizzare gli spiccioli del fondo per dare un contentino a qualcuno.

Ci si dovrebbe assumere anche la responsabilità di approfondire le problematiche che il personale rappresenta, le istanze ed il malessere che esprime, come la questione sollevata per iscritto da alcuni colleghi della sede di Bari che denunciano fra l'altro un problema di mansionismo mai sottovalutato dalla nostra O.S. e che vorremmo non fosse sottovalutato neppure dall'amministrazione o ancora peggio da alcune sigle sindacali, come invece è parso in questo incontro. Se infine l'obiettivo fosse realmente quello di premiare i più meritevoli, dovremmo assistere a promozioni a dirigente generale di dirigenti capaci, motivati, "meritevoli", e non solo "in quota" a questo o quel sindacato.

Ma evidentemente non è questa la logica usata, la realtà è un'altra e l'abbiamo sotto gli occhi tutti.

Ma veniamo al secondo obiettivo: premiare i più bravi per incentivare la produttività a favore di un miglior servizio all'utenza.

Noi crediamo che un'Amministrazione realmente interessata all'utenza non dovrebbe lasciare per circa due settimane le strutture in balia di un fermo delle procedure senza uno straccio di messaggio, di comunicato, di risposta ai quesiti. Riteniamo che un'Amministrazione seria, non dovrebbe perdere tempo in analisi

dettagliate sulle assenze del personale, argomento tanto di moda in questi ultimi tempi, ma piuttosto dovrebbe preoccuparsi di capire che ricadute ha sull'utenza l'applicazione del nuovo modello organizzativo nelle sedi, con la creazione di un'area a tutt'oggi perfettamente inutile. Pensiamo che qualcun altro, oltre a noi, si dovrebbe preoccupare della distribuzione assurda del personale della Direzione Generale, dove coesistono Direzioni Centrali letteralmente oberate di lavoro ed altre che stentiamo a comprendere che ruolo abbiano.

Credo che abbiamo dimostrato in tutti questi anni la nostra intenzione di entrare nel merito dei problemi concreti, reali e non di fare demagogia da quattro soldi. Questa è la nostra maniera di fare sindacato e la rispetteremo fino in fondo. Il problema vero è che è più facile dare un po' di fumo agli occhi ai lavoratori parlando di premio ai più meritevoli piuttosto che incidere sulle storture che impediscono realmente di offrire un sempre migliore servizio all'utenza.

L'importante è che i lavoratori non ci caschino!

Roma, 11 giugno 2008

RdB Cub INAIL P.I.

Coordinamento Nazionale

Mencarelli Daniela