Pubblico Impiego - Inail

Inail, deroga per i nuovi c ex mansionisti: una scelta doverosa, un riconoscimento necessario

Nazionale, 26/05/2022

Nella riunione del tavolo sindacale di oggi, sono stati sottoscritti due verbali, il primo sull'avvio della contrattazione decentrata sulla individuazione dei progetti speciali 2022, il secondo sull'accordo che, in deroga al CIE 2006/2009, consentirà ai colleghi provenienti dall'area B, già transitati o che transiteranno nell'area C, di poter concorrere per l'attribuzione delle posizioni organizzative, senza aspettare i due anni di permanenza nella nuova posizione previsti nel contratto integrativo del 2006/2009.

Partiamo dal primo accordo, relativo ai progetti speciali 2022, che USB ha firmato con una nota a verbale nella quale ha evidenziato:

· la drammatica carenza di personale sul territorio come in direzione generale, i pensionamenti, le assunzioni che tardano a concretizzarsi fanno sì che i progetti speciali 2022 debbano essere calati in una realtà che vede i lavoratori dell'Istituto già duramente impegnati sulla attività ordinaria e sulla necessità di evitare ricadute sul servizio sull'utenza

· l'assoluta contrarietà all'adozione di differenti coefficienti di merito individuale quali elementi di differenziazione dei compensi relativi ai progetti speciali; coefficienti che si risolvono in scelte del tutto arbitrarie in mancanza di criteri oggettivi pre-determinati

· le risorse a disposizione per remunerare i progetti speciali cui si dà l'avvio con l'accordo sono sconosciute, poiché non si è ancora avviato l'esame complessivo delle risorse a disposizione del Fondo;

Sul secondo accordo sottoscritto riguardante la possibilità di assegnare una posizione organizzativa ai nuovi C, già dipendenti dell'Istituto e transitati nell'area C a seguito della procedura concorsuale interna, del concorso RIPAM (in qualità di "riservisti") e della norma di prima applicazione prevista dal nuovo CCNL vogliamo essere chiari: firmiamo solo ed esclusivamente perché questa modifica rappresenta un riconoscimento concreto a tutti quei lavoratori che da anni svolgono mansioni proprie dell'Area C e che quindi non hanno bisogno di fare un ulteriore, inutile, "tirocinio" di due anni.

E' un riconoscimento valido per i vincitori attuali e futuri, per gli idonei e per tutti i mansionisti A e B: la loro attività lavorativa coincide perfettamente con quella svolta dai colleghi dell'area C.

Un atto dovuto quindi, al quale non ci sottraiamo nonostante permanga tutta la nostra contrarietà ad un sistema di attribuzione delle posizioni organizzative non oggettivo, improntato ad un'ampia discrezionalità da parte della Dirigenza che, come affermato nella riunione tecnica svolta a marzo scorso dallo stesso Dr. Mazzetti, molto spesso neanche motiva adeguatamente i provvedimenti adottati, provocando talvolta un contenzioso in sede legale che, molto spesso, vede l'amministrazione soccombente. E che produce anche situazioni di palese discriminazione, dovute a forme di ritorsione nei confronti di colleghi non ritenuti "in linea" con le decisioni della dirigenza, anche nella stessa Direzione Generale, come abbiamo appunto ricordato durante l'incontro di marzo.

Per questo, pur firmando, riteniamo che vada rivisto al più presto l'intero impianto di attribuzione delle posizioni organizzative, prevedendo una procedura il più possibile oggettiva, rispettosa della professionalità dei lavoratori, a tutela di tutti, sia di chi è C da anni e non si è mai visto attribuire la posizione organizzativa, sia dei neo-C, che verrebbero anch'essi comunque garantiti da una procedura oggettiva e trasparente.

Senza contare il problema mai risolto del finanziamento delle PO. Qualcuno dovrebbe spiegarci per quale arcano motivo debbano essere utilizzate le risorse del Fondo incentivante di tutti i lavoratori per finanziare l'organizzazione del lavoro decisa autonomamente dall'amministrazione, come accade anche per le indennità che devono essere giustamente riconosciute ai responsabili delle sedi di tipo B. Un meccanismo che consente all'amministrazione di risparmiare sul costo relativo al numero dei dirigenti, scaricandolo sui lavoratori delle aree A,B,C: una sorta di privatizzazione degli utili a fronte di una socializzazione dei costi.

Una battaglia questa mai combattuta dalle altre OO.SS. che hanno perso l'occasione di affrontare la questione e di risolverla attraverso il nuovo CCNL che avrebbe potuto e dovuto stabilire una diversa fonte di finanziamento.

Il prossimo CIE dovrà necessariamente ripensare al modello di attribuzione delle posizioni organizzative: ampliare la platea dei destinatari altrimenti rischia di diventare sì un’opportunità, ma solo per alcuni fortunati predestinati.

Sarebbe necessario avviare in tempi utili la discussione per una revisione profonda di tutto il meccanismo della contrattazione collettiva di ente, sui tempi e sui contenuti (per cambiare il sistema di valutazione anacronistico e punitivo, solo per fare un altro esempio).

In attesa che il Cie 2021 sottoscritto il 24 novembre 2021 venga approvato dai Ministeri vigilanti, USB ha quindi invitato l’amministrazione ad avviare quanto prima la discussione sul nuovo CIE, dando anche attuazione a quanto già concordato sugli sviluppi economici.

USB PI INAIL

Roma, 25 maggio 2022