



Inail, habemus CIE



Roma, 11/08/2023

L'aspetto fondamentale di questo contratto integrativo, l'ultimo risale al 2010, è la possibilità di rimettere finalmente in moto le progressioni all'interno dell'Istituto dopo anni di insostenibile fermo. **Questo significa dare risposte alle legittime aspettative del personale tutto.** E allora la prima cosa sulla quale soffermarsi è quella nota congiunta con l'Amministrazione che stabilisce **l'annualità dei bandi** per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (ex progressioni orizzontali). Questo significa mettere in moto un meccanismo ciclico che in prima battuta darà la possibilità a tutti i lavoratori, suddivisi per famiglie professionali, di partecipare alle selezioni in modo da coinvolgere nel giro di 3 anni tutto il personale per poi ricominciare il giro.

Questa è la vera "rivoluzione". Il resto è propedeutico al raggiungimento di questo obiettivo prioritario. L'accordo a stralcio, per la definizione delle famiglie professionali era necessario per poter procedere, nel 2023, ai passaggi di area (A/B, B/C) e i passaggi di area, a loro volta - oltre a dare risposta all'annoso problema del "mansionismo" – sono indispensabili per liberare risorse per procedere al resto dei passaggi per il differenziale stipendiale, per tutti coloro che non lo hanno fatto nel 2022.

In questo modo dal 2022 al termine del 2024 tutti avranno usufruito di un passaggio di Area o si vedranno attribuire un differenziale stipendiale. E dal 2025 si ricomincia da capo, con un meccanismo ciclico.

Ai detrattori dello sciopero che, da mesi, ci accusano di mettere al centro del discorso *quisquillie* quali il malfunzionamento delle procedure e la carenza di personale, non solo abbiamo dimostrato che tutto si tiene insieme, ma, soprattutto, che **la potenza di quella**

mobilitazione si è riversata appieno sul tavolo della trattativa sul CIE, dando forza ed argomenti a coloro i quali su quel tavolo si sono spesi, cercando di comprimere al massimo le differenze esistenti e portando a casa dei risultati affatto scontati fino a qualche mese fa.

In tempo utile per non perdere la possibilità di progressioni e differenziali stipendiali nel 2023. Lo spirito unitario dello sciopero, più volte invocato dai lavoratori e dalle lavoratrici, per alcune OO.SS ha funzionato anche per il CIE, senza appiattimenti di sorta. Altre, invece, hanno scelto di fare **scena muta in trattativa, apportando zero contributi** per i lavoratori e le lavoratrici dell'Istituto **ma esibendosi poi come leoni da tastiera** sui volantini.

In questo CIE abbiamo voluto sostenere sia le **legittime aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici più "anziani"** di vedersi riconosciuto almeno un passaggio prima della pensione (alcuni sono fermi al palo da 15/20 anni), necessario anche per liberare risorse economiche da rimettere nel fondo per permettere nuove progressioni, sia ai **neo assunti**, che, ci auguriamo diventino sempre più numerosi, attraverso la massima valorizzazione possibile dei titoli di studio.

Va quindi tutto bene, madama la marchesa? Certamente no.

In primis **dal 2025**, a conclusione del primo giro di progressioni verticali per gli aventi diritto e differenziali stipendiali per tutti gli altri, **si pone il serio problema del reperimento delle risorse per proseguire il ciclo delle progressioni annuali.** Bisognerà impegnarsi e ingegnarsi, a partire dal perfezionamento della proposta fatta dall'Amministrazione sui risparmi energetici (ma non solo energetici, aggiungiamo noi) per cui una quota andrebbe a rimpinguare il fondo di tutti i lavoratori e lavoratrici.

Ci sono poi i **punteggi attribuiti**, ai fini dei differenziali stipendiali, **alla valutazione e alle posizioni organizzative.**

Per quanto possiamo essere riusciti a **sterilizzarne gli effetti** (il peso della valutazione passa dal 40/35/30/20/0 dell'amministrazione al 40/40/38/35/0 ottenuto da noi, Cgil Cisl e Uil) e per quanto la valutazione sia obbligata da una legge voluta da Brunetta, non riusciamo a digerire il fatto che rappresenti un elemento distorsivo della realtà che si vive nelle sedi. L'alta discrezionalità, la mancanza di oggettività e di obiettività nell'attribuzione del punteggio non hanno nulla a che vedere con il merito o il valore reale dei lavoratori e delle lavoratrici. **La nostra posizione rimane dunque la stessa espressa in sede di sottoscrizione del CCNL all'Aran.**

Sulle Posizioni Organizzative, il cui punteggio è passato dal 12 proposto dall'amministrazione al 5 ottenuto insieme a Cgil Cisl e Uil, il discorso è diverso. Noi non contestiamo **le Posizioni** in sé o la loro utilità all'interno dell'Istituto, ma il fatto che siano a carico del fondo di tutti i lavoratori e lavoratrici nonostante vengano **attribuite su base fiduciaria dall'amministrazione.** Insomma le decide la dirigenza, senza alcuna selezione (a proposito di meritocrazia) ma le paghiamo noi tutti. E questo vale soprattutto per le Posizioni

Organizzative della vice dirigenza. Ma su questo torneremo certamente quando si discuterà della pesatura di tali Posizioni soprattutto alla luce del reperimento dei fondi per i futuri passaggi di differenziale stipendiale.

Alla luce di ciò se pure il punteggio ottenuto (5) in luogo di quello proposto dall'amministrazione (12) non modifica gli equilibri generali, anche perché spesso coincide con personale con moltissimi anni di servizio e vicino alla pensione, rimane l'amaro in bocca per non essere riusciti a cancellarlo del tutto, visto che per la Posizione esiste già un corrispettivo economico.

Sulla quarta area rivendichiamo la posizione assunta e cioè che in assenza di modello organizzativo e fabbisogni del personale non è possibile andare oltre la declaratoria voluta dal CCNL. Ma questo sarà certamente argomento di discussione coi lavoratori, anche al fine di demistificare le tante **menzogne** che circolano da parte **di chi promette, sapendo di mentire, chiu quarta area pe' tutti come avrebbe sostenuto un Cetto La Qualunque qualsiasi!**

Magari non sarà il miglior contratto integrativo del mondo ma noi pensiamo di aver fatto un lavoro intellettualmente onesto.

Soprattutto perché abbiamo lavorato **seguendo una visione complessiva**, che mette al centro tutti i lavoratori e lavoratrici dell'Inail e il **loro diritto a vedersi riconosciuto l'impegno quotidiano per restituire un servizio pubblico di qualità ai cittadini**, in condizioni spesso davvero proibitive a causa della carenza di personale e di procedure farlocche.

A partire dai tanti, troppi **mansionisti che aspettano da anni un riconoscimento concreto**: un impegno che abbiamo assunto con la firma di un CCNL che non ci convinceva del tutto e che crediamo di aver onorato al meglio delle possibilità!

Riconosciamo pubblicamente al Dottor Biasco, capo del personale, la capacità, la competenza e la determinazione con la quale ha condotto la trattativa sul CIE in pieno mese d'agosto. Ma, soprattutto, la disponibilità dimostrata nei confronti dei lavoratori; una qualità che porta, evidentemente, in dote dal territorio e che ci auguriamo rimanga intatta anche in futuro.

Lo ringraziamo anche per aver reso plasticamente evidenti, suo malgrado, le responsabilità dell'inerzia del passato, senza perciò sottacere la quota parte di quelle sindacali.

Ora la parola passa ai lavoratori e alle lavoratrici, con la sola preghiera di valutare il contratto nella sua interezza e non spacchettato in mille coriandoli per vedere quanto risponde esclusivamente alle proprie aspettative individuali piuttosto che a quelle collettive.

A settembre inizieremo un ciclo di assemblee nelle quali sarà possibile sviscerare al meglio tutto gli aspetti del contratto appena siglato e fare tesoro delle critiche costruttive che, siamo certi, non mancheranno.

BUON FERRAGOSTO A TUTTI E TUTTE

USB PI

Coordinamento Nazionale INAIL

Roma, 10 Agosto 2023