Pubblico Impiego - Portale Nazionale

INAIL: contratto integrativo 2018, la posizione di USB



Nazionale, 14/03/2019

E' arrivato marzo, sta forse arrivando la primavera, ma in Inail non si è ancora arrivati a definire l'ipotesi di accordo per il contratto integrativo anno 2018.
Essendoci macchiati della gravissima colpa di non aver firmato il CCNL delle Funzioni Centrali non siamo convocati al tavolo della contrattazione integrativa: tuttavia alcune notizie trapelano, a dimostrazione della fiducia che si ha nella nostra Organizzazione, e almeno per noi queste notizie non sono affatto positive.

L'impianto su cui si sta discutendo è rimasto quello del 2009 e, per quanto ci risulta, non c'è stata ad esempio alcuna discussione preventiva sulla situazione di gravissima carenza di personale all'INAIL.

Come sottolineato nell'incontro che USB ha avuto con il Direttore Generale, i dipendenti delle aree A-B-C sono ormai ridotti a 6811 (dati Sico 30 giugno 2018 per il settore EPNE) e questo continuo calo di risorse umane è destinato ad un ulteriore aggravamento per le uscite dovute alla cosiddetta "quota 100".

Tale situazione di carenza di personale non solo rende sempre più difficile il raggiungimento degli obiettivi del sistema premiante e dunque dei relativi compensi, ma interviene negativamente sulla stessa integrità psicofisica delle lavoratici e dei lavoratori, con buona pace per il benessere organizzativo, che ormai sembra non interessare più nessuno.

La condizione di esclusione dai tavoli per un preciso volere delle altre organizzazioni sindacali che evidentemente non amano il confronto democratico, non ci impedisce di

esercitare il nostro ruolo, come abbiamo sempre fatto, esprimendo la nostra posizione su quanto si sta o non si sta facendo.
Più nel dettaglio, dalle notizie che abbiamo potuto raccogliere sul Contratto Integrativo:

- Si aumentano lievemente gli importi relativi al compenso unico di professionalità, che rimangono però diversificati sulla base della qualifica di inquadramento: per USB tale importo dovrebbe essere unico ed uguale per tutti, per restringere sempre più la forbice salariale tra qualifiche.

- Per le posizioni apicali A3 e B3 si conferma la maggiorazione prevista nei precedenti accordi, mantenendo tuttavia anche il vincolo all'inquadramento antecedente al 31 dicembre 2009, che oggi appare del tutto immotivata ed antistorica e che andrebbe eliminata.

- Non sembra esserci alcun ripensamento sul finanziamento delle PO ed in particolare delle posizioni fisse, per importi individuali fino a 23.160,00 euro di indennità, finanziate dal Fondo Incentivante di tutti, mentre in altre amministrazioni del comparto Funzioni Centrali tali voci sono finanziate per il 70% con il bilancio dell'amministrazione, grazie ad una previsione del contratto integrativo. Come a dire si può fare, basta volerlo.

- Sembra invece confermata l'ipotesi già contenuta nell'art. 78 del nuovo CCNL che di fatto realizza "le fasce di Brunetta", individuando a priori una quota del 20% del personale che consegue una valutazione elevata, al quale sarà riconosciuto un incremento del 30% del valore medio del premio correlato alla performance individuale. Questo è uno dei motivi per cui USB non ha firmato il contratto 2016/2018, che non elimina il concetto di meritocrazia, ma introduce un'ulteriore diversificazione tra il personale premiando di più i più bravi tra i bravi. Senza contare il riflesso della valutazione sui percorsi di carriera come previsto della legge delega sul miglioramento della pubblica amministrazione voluta dal Ministro Bongiorno.

- Si accenna ad un possibile compenso legato alle attività prestate nella giornata di riposo settimanale, indicando solamente la somma stanziata, senza alcuna chiarezza su quali siano e quante siano le figure coinvolte, né sugli importi orari o giornalieri individuali.

Un contratto integrativo quindi che non affronta il problema dell'organico, introduce di fatto le fasce di Brunetta, preleva dal Fondo Incentivante del personale non dirigente oltre 4 milioni di euro per remunerare "funzioni dirigenziali", declassate con l'individuazione delle sedi di tipo B, volute dalla riorganizzazione decisa autonomamente dall'amministrazione.

Al di là del CIE 2018, nessuna notizia certa è finora emersa riguardo alla nuova riorganizzazione dell'Ente che sembra ipotizzare una diversificazione dei ruoli e delle funzioni delle sedi con i poli territoriali che dovrebbero assumere funzioni di coordinamento, con la separazione tra back office e front office, con l'aggregazione di attività, fasi e processi in filiere per una stessa tipologia di servizio…

Eppure, come tutti sanno, le modifiche all’organizzazione degli uffici hanno riflessi rilevantissimi sulla quotidianità dei lavoratori, oltre che sull’utenza.

Nessuno accenno poi al piano triennale dei fabbisogni 2019-2021 a cui sono strettamente collegati i possibili sviluppi di carriera sia tra un’area e l’altra, stante l’attuale sistema normativo ed ordinamentale, sia i possibili sviluppi economici all’interno delle aree.

Argomento quest’ultimo, strettamente connesso con l’utilizzo delle risorse previste nel contratto integrativo, ancora una volta lasciato fuori dalla discussione negli incontri che si sono tenuti fino ad oggi tra l’amministrazione ed i firmatari del CCNL, mentre in altre amministrazioni nel biennio 2016 – 2017 è stato consentito uno sviluppo economico a tutti i dipendenti.

E’ ora di cambiare rotta.

USB P.I. INAIL