Pubblico Impiego - Portale Nazionale

USB INCONTRA TRIDICO E MORRONE, CONDIVISIONE SU MOLTI PUNTI

Comunicato n. 29/19




Nazionale, 19/03/2019

Ieri pomeriggio abbiamo avuto un lungo incontro con il presidente dell'INPS, Pasquale Tridico, che era accompagnato dal vice presidente Adriano Morrone, dal direttore generale Gabriella Di Michele, dal direttore centrale risorse umane Giovanni Di Monde e dal direttore centrale pensioni Luca Sabatini.

Abbiamo avuto modo di rappresentare molti temi, che trovate di seguito elencati nel prospetto da noi utilizzato per l'intervento. Il presidente nella replica ha detto di trovarsi in sintonia su molte questioni, come ad esempio sulla formazione, sull'informatica e sulla vigilanza, sottolineando che sono già in fase avanzata specifici approfondimenti che presto porteranno a scelte concrete.

In merito ai tempi ristretti imposti dalle recenti disposizioni legislative per

quanto riguarda gli adempimenti di competenza dell'INPS, come ad esempio su "quota 100", abbiamo proposto di ampliare l'orario di servizio dal lunedì al venerdì piuttosto che ricorrere al lavoro straordinario nella giornata del sabato. Il direttore generale e il direttore centrale pensioni hanno difeso la scelta dell'amministrazione, ma al tempo stesso la dott.ssa Di Michele si è detta favorevole alla soluzione indicata dalla USB.

Non ci aspettavamo certo di risolvere i tanti problemi che abbiamo di fronte con un unico incontro, ma abbiamo trovato nel presidente Tridico una disponibilità all'ascolto non certo comune. Abbiamo chiesto di voltare pagina con il passato e di aprire una nuova stagione che punti a restituire all'INPS il ruolo e la considerazione che merita nel Welfare nazionale. Verificheremo nei prossimi mesi se le scelte che saranno assunte andranno in quella direzione.

USB PUBBLICO IMPIEGO INPS – SINDACATO CONFEDERALE

La struttura sindacale della USB Pubblico Impiego INPS non si occupa solo di questioni aziendali ma ha un approccio confederale sui diversi temi che attengono a competenze che ricadono direttamente o meno nella sfera di funzioni dell'INPS.

- **LAVORO** – No al Jobs Act – No al precariato – Il problema dell'occupazione e di una giusta retribuzione;

- **PREVIDENZA** – No alla Riforma Dini – No al calcolo contributivo delle pensioni – No alla previdenza complementare privata – Necessaria una riforma delle pensioni che assicuri pensioni dignitose e l'uscita dal lavoro ad un'età ragionevole;

- **WELFARE** – Investire nell'occupazione pubblica – Un piano d'intervento per la messa in sicurezza del territorio e delle scuole – Valorizzazione del patrimonio artistico e culturale.

UNA NUOVA LEGGE 88/89 PER L'INPS

- L'Istituto ha bisogno di una nuova Legge 88/89 per recuperare autonomia e funzioni - Uscire dal Comparto Funzioni Centrali e recuperare l'esperienza EPNE.

PIANO DEI FABBISOGNI E ASSUNZIONI

- Entro il 2024 andranno in pensione almeno 9.000 dipendenti. Le 6.000 assunzioni previste entro il 2020 diventano insufficienti, anche alla luce degli ulteriori pensionamenti con "quota 100";

- Rivedere la determinazione 153/2018 – A fronte di un fabbisogno "ideale" di 31.155 unità, calcolato sulla base delle necessità produttive (prima di quota 100 e reddito di cittadinanza), non è accettabile un fabbisogno "sostenibile", di sole 28.788 unità, derivante dai vincoli economici imposti dalla Riforma Madia;

- Utilizzare fino ad esaurimento la graduatoria degli idonei del concorso pubblico INPS a B1 tuttora in vigore;

- Riconoscere l'inquadramento in Area B dei lavoratori ex INPDAP vincitori del concorso interno a B1 e oggetto di ricorsi (alcuni giorni fa i lavoratori interessati hanno vinto un ricorso in appello ad Ancona);

- Assumere 2 unità di Area A in comando da svariati anni presso l'INPS e provenienti dall'Università.

INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE CENTRALE E TERRITORIALE

- Ripristinare le Direzioni centrali Organizzazione ed Informatica (oggi unite nella DCOSI);

- Ripristinare la Direzione centrale Formazione (nei prossimi anni il 31% del personale INPS sarà rinnovato);

- Cancellare la Segreteria unica tecnico normativa e la Direzione servizi all'utenza;

- Cancellare le Direzioni di coordinamento metropolitano di Milano-Roma-Napoli;

- Aumentare il numero delle Filiali di Coordinamento (ex sedi sub provinciali) restituendo il governo del territorio in gran parte ai dirigenti, che hanno tra le prerogative l'autonomia gestionale – Gli attuali direttori di Agenzia Complessa potrebbero restare come interfaccia tra la direzione e gli uffici di sede – Non è accettabile dal punto di vista organizzativo che, ad esempio, una Filiale di coordinamento come Roma Flaminio abbia il governo dell'Agenzia di Civitavecchia che dista 70 Km o che quella di Roma Eur controlli l'Agenzia di Ostia distante 32 Km dalla filiale – Non è comprensibile che l'intero territorio milanese sia governato da un'unica Filiale di coordinamento;

- Tornare all'organizzazione per processi, per recuperare una visione complessiva dei processi lavorativi ed una maggiore funzionalità.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

- Dati di gennaio 2019 – Area A 872 – Area B 5.044 – Area C 18.394 – La "piramide rovesciata", con la maggior parte dei lavoratori delle aree collocati in Area C è il frutto degli effetti della Legge 88/89 e dei processi di riorganizzazione che negli anni '90 del secolo scorso e nei primi anni di questo secolo hanno interessato l'Istituto – A fronte della richiesta di maggiore autonomia decisionale e maggiore professionalità è stato possibile ottenere riconoscimenti economici e d'inquadramento;

- I percorsi di riqualificazione attivati fino al 2001 avevano di fatto azzerato il mansionismo in INPS;

- La mobilità in ingresso e la cessione del patrimonio immobiliare, con l'inserimento in organico degli ex custodi degli stabili, hanno riproposto il tema del mansionismo che oggi interessa circa 6.000 dipendenti;

- PRIMA DELLA RIFORMA BRUNETTA era possibile passare all'area superiore con il possesso del titolo di studio previsto per l'area di appartenenza accompagnato da un certo numero di anni di esperienza professionale;

- DOPO LA RIFORMA BRUNETTA i passaggi di area sono possibili solo con concorso pubblico con riserva del 50% dei posti per il personale in servizio, nonché obbligo del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area per la quale si concorre;

- DOPO LA RIFORMA MADIA è ora possibile bandire selezioni interne per passaggi di area nella misura del 20% del piano delle assunzioni, mentre rimane invariata la richiesta del requisito culturale.

COME AFFRONTARE IL PROBLEMA DEL MANSIONISMO

- A LEGISLAZIONE INVARIATA con la costituzione di un'unica area professionale nella quale collocare il personale attualmente inquadrato in A-B-C (all'interno dell'area unica la progressione per il personale in servizio sarebbe solo economica, mentre per l'ingresso dall'esterno si individuerebbero due livelli economici: uno per i diplomati ed uno per i laureati) – Proposta USB da discutere all'interno della Commissione paritetica sui sistemi di classificazione prevista dall'art. 12 del CCNL Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018;

- INTERVENENDO SULLA NORMA DI LEGGE modificando l'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001 già modificato dall'art. 62, comma1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009 N. 150 che prevede: "Le progressioni tra le aree avvengono tramite concorso pubblico, fermo restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore";

- Questa la proposta di modifica: “Le progressioni tra le aree avvengono con selezioni interne alle quali può partecipare il personale in possesso dei titoli di studio previsti per l’accesso dall’esterno, oppure in possesso del titolo di studio dell’area di appartenenza accompagnato da almeno quattro anni di anzianità nell’area”.

COSA FARE NEL FRATTEMPO

- Selezioni interne 2019 per favorire la collocazione dei lavoratori delle Aree A e B al livello apicale della loro area A3/B3;

- Selezioni per i passaggi a B1 e C1 - Aprire la partecipazione alla selezione per C1 anche ai lavoratori risultati idonei nella graduatoria dei bandi 2008, indipendentemente dal possesso del titolo di studio richiesto dalle norme;

- Rivedere i criteri della Determinazione 177/2018, considerati eccessivi per una selezione che deve riconoscere una professionalità già ampiamente espressa in anni di lavoro e di sfruttamento, avendo svolto mansioni superiori.

OBIETTIVI USB PER CCNI 2018

- Ripristino valore intero del TEP, riassorbito a seguito dei passaggi economici 2016-2017 (questo risultato è già stato raggiunto perché tale previsione è stata inserita nella bozza di accordo);

- Aumento del TEP di 200 euro mensili per tutti;

- Aumento del TEP di ulteriori 60 euro mensili per Area A e 65 euro per Area B, a parziale indennizzo del mansionismo, incremento da mantenere fino al passaggio in Area C;

- Istituzione di uno specifico profilo per chi rappresenta l’amministrazione in Tribunale nel contenzioso di primo grado.

OBIETTIVI USB PER CCNI 2019

- Progressioni interne alle Aree A-B-C, con priorità per i passaggi nelle Aree A e B – Le selezioni interne devono diventare uno strumento ordinario e non episodico come accaduto in passato – Per il passaggio a C5 riconoscere un punteggio di favore ai candidati che erano idonei al livello economico C4 nelle graduatorie delle selezioni 2008;

- Le posizioni organizzative devono essere messe a carico del bilancio dell'Ente, come richiesto da tempo dalla USB – L'organizzazione del lavoro aziendale non deve essere pagata dai lavoratori con il fondo della produttività – Il CCNL Agenzie Fiscali prevede che la quota fino a 2.500 euro annuali sia a carico del fondo e quella eccedente a carico del bilancio dell'amministrazione, si segua almeno tale modalità, così da sgravare il fondo di una buona parte dei costi delle indennità per le posizioni organizzative – E' necessario modificare anche i criteri di selezione delle posizioni organizzative, introducendo la valutazione del potenziale, una prova selettiva professionale e una seria verifica annuale degli incarichi – Cancellare gli interpelli quale strumento prioritario nell'assegnazione delle posizioni organizzative vacanti, poiché finiscono per favorire chi ha già una posizione organizzativa escludendo gli altri.

VIGILANZA

- Riportare la Vigilanza dentro l'INPS – Lasciare ad INL funzioni di coordinamento – Abolire il ruolo ad esaurimento, garantendo all'INPS di poter tornare ad assumere ispettori di vigilanza.

INFERMIERI PROFESSIONALI

- Obbligo della formazione annuale – Riconoscere tale attività come attività di servizio (vedi esempio degli ispettori di vigilanza).

INFORMATICI

- Recuperare controllo dell'informatica – Tornare ad assumere ingegneri informatici.

MEDICI

- Le funzioni istituzionali sono svolte da medici esterni – Assumere un adeguato numero di medici per gestire con personale interno delicate attività come quelle legate al riconoscimento dell'invalidità civile.

RUOLO TECNICO

- Geometri e periti industriali iscritti all'albo firmano perizie al pari dei professionisti – Problema da affrontare in Commissione Aran.

MOBILITA'

- Considerare la mobilità da e verso le DCM come mobilità regionale.

SALUTE E SICUREZZA

- Visite mediche annuali;
- Indagini vere su stress da lavoro correlato;
- Vigilanza armata per tutta la durata dell'attività d'informazione;
- Cartelli agli sportelli che ammoniscano gli utenti rispetto a violenze verbali e fisiche nei confronti degli operatori INPS;

DEMOCRAZIA SINDACALE E PARTECIPAZIONE

- L’Art. 7, comma 3, CCNL Funzioni Centrali prevede che possano partecipare alla contrattazione integrativa, al confronto ed avere diritto all’informativa solo le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo;

- Oggi l’art. 42 del D. Lgs. 165/2001 demanda ai CCNL l’individuazione dei soggetti che partecipano alla contrattazione integrativa – Rispetto a tale previsione il contratto collettivo è andato addirittura oltre, vincolando anche uno strumento come l’informazione che lo stesso art. 42, al comma 12, prevede debba essere garantita a tutte le organizzazioni sindacali;

- USB è il secondo sindacato per rappresentatività all’INPS – Non è accattabile che una norma ricattatoria contrattuale impedisca una libera valutazione sui contenuti degli accordi salvo ritrovarsi fuori dal tavolo di confronto – USB continuerà la propria battaglia per la democrazia sindacale.