



Federazione del Sociale

---

## CONTRATTO INTEGRATIVO 2006: LE PROPOSTE DELLA RdB-CUB INPS - Doc.4 -ultimo-



Nazionale, 14/11/2006

Quarto appuntamento con la Piattaforma RdB per il rinnovo del Contratto Integrativo 2006. I precedenti comunicati sono del 18 e 30 ottobre e 7 novembre 2006.

***In allegato il TESTO COMPLETO.***

### EQUIPARAZIONE DEL TEP ALL'ASSEGNO DI GARANZIA

E' necessario, a nostro parere, proseguire nel percorso di avvicinamento del valore del TEP a quello dell'Assegno di garanzia, avendo come obiettivo la completa equiparazione.

Compatibilmente con le risorse disponibili quest'anno, un adeguamento è sicuramente possibile e doveroso, per dare un segnale di reale interesse al perseguimento di tale finalità.

## AREA INFORMATICA

Dobbiamo salvaguardare la professionalità dei colleghi informatici del territorio, individuando specifiche funzioni e compiti operativi che impieghino al meglio il bagaglio di conoscenze acquisito.

Siamo contrari a generalizzati cambi di profilo da informatico ad amministrativo per due ragioni fondamentali:

Non rinunciare alla professionalità dei dipendenti;

Non occupare posizioni funzionali dell'Area amministrativa.

C'è inoltre il problema che riguarda l'Informatica INPS nel suo complesso, ormai troppo dipendente dalle ditte esterne.

Occorre invertire la rotta, tornando ad investire nella formazione professionale dei dipendenti di quest'Area ed a selezionare nuovi informatici, per rilanciare la progettualità e lo sviluppo dell'Informatica all'interno dell'Ente, al fine di ridurre progressivamente l'apporto delle ditte esterne.

Siamo contrari all'assioma dell'Amministrazione che definisce obsoleti gli informatici dell'INPS.

## INQUADRAMENTO FUNZIONALE

In quest'Area specialistica è maturo il tempo per rivedere la collocazione ordinamentale del personale, individuando due sole posizioni:

C3 come posizione d'ingresso nel profilo;

C4 come posizione propria della funzione informatica, raggiungibile dopo alcuni anni di permanenza nella posizione d'ingresso, attraverso una verifica professionale.

## PASSAGGI INTERNI

Anche al personale informatico bisogna dare la possibilità di partecipare alle selezioni concorsuali interne, al pari dei lavoratori delle altre Aree di lavoro, nella prospettiva di rivedere gli organici per un incremento del fabbisogno di quest'Area.

## TURNISTI A CICLO CONTINUO

Non si capisce perché non abbia ancora trovato applicazione la norma contenuta all'ART. 25, comma 6 del CCNL 2002-2005, relativa all'attribuzione di un'indennità sostitutiva delle prestazioni accessorie per il personale inserito nei turni a ciclo continuo da almeno 15 anni che sia stato dichiarato, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidoneo allo svolgimento di tali prestazioni.

Tale norma inciderebbe, tra l'altro, in modo pressoché insignificante sul Fondo di Ente, rappresentando, al contrario, una preziosa salvaguardia per quei lavoratori che per molti anni hanno garantito un servizio utile a tutto l'Istituto.

## AREA DELLA VIGILANZA

La funzione della Vigilanza nel nostro Istituto è stata per troppo tempo sacrificata, priva di quell'attenzione che invece, a nostro parere, merita pienamente.

Ne sono un esempio eclatante i colleghi che hanno dovuto rinunciare al passaggio a C3 nel profilo amministrativo per diventare ispettori di vigilanza.

A dispetto del superamento di una selezione interna per essere inseriti in un settore di lavoro ad alta professionalità, questi colleghi sono stati penalizzati rimanendo in posizione C1/C2 per diversi anni.

## COLLOCAZIONE FUNZIONALE

Anche in quest'Area di lavoro sono più che maturi i tempi per rivedere la collocazione ordinamentale del personale, individuando due sole posizioni:

C3 come posizione d'ingresso nel profilo;

C4 come posizione propria della funzione di vigilanza, raggiungibile dopo un periodo di permanenza nella posizione d'ingresso, attraverso una verifica della professionalità acquisita.

Questo primo intervento di razionalizzazione servirebbe ad esprimere con maggiore coerenza la specifica professionalità di quest'Area.

In sede di prima applicazione, si propone che ai colleghi selezionati per la funzione di ispettore di vigilanza nel 2002, ai fini del passaggio a C4 sia valutata l'intera anzianità maturata a partire dall'inserimento nel profilo della vigilanza.

## UNA FUNZIONE SU CUI INVESTIRE

Riteniamo che si debba guardare con più attenzione alla funzione della Vigilanza, in quanto portatrice di un forte valore sociale.

Un maggiore investimento in quest'Area, non solo economico ma anche in termini di reclutamento di nuovi ispettori, non significherebbe solo un possibile aumento delle entrate contributive.

Dietro le statistiche, le cifre, gli importi da recuperare, ci sono lavoratori in carne ed ossa che aspettano di essere tutelati, ci sono i lavoratori in nero o precarizzati che potrebbero veder riconosciuti i propri diritti.

E' questa la significativa funzione sociale che la vigilanza può e deve svolgere. Per questo occorrono maggiori investimenti ed un riconoscimento economico per i lavoratori che svolgono tale funzione.

## TEAM VIGILANZA

La proposta di istituire un team vigilanza affidandolo ad un ispettore C4/C5, per come è formulata dall'Amministrazione, non ci convince affatto e potrebbe rivelarsi non solo improduttiva dal punto di vista operativo, ma addirittura controproducente dal punto di vista economico per chi sarà chiamato ad esercitare tale funzione.

Il capo team, infatti, percepirà un'indennità mensile pari a circa € 390,00 che riassume l'attuale indennità di € 154,94. In sostanza, un maggiore compenso mensile di circa € 240,00.

Se il collega, per esercitare pienamente e con profitto la funzione, dovesse rinunciare agli accertamenti esterni, avrebbe sicuramente un danno economico.

Se, al contrario, continuasse a fare lo stesso lavoro di prima, con accessi esterni, missioni ecc., sarebbe priva di senso la funzione di capo team, che non verrebbe svolta nel modo dovuto.

E' sicuramente un argomento sul quale occorre riflettere con maggiore attenzione, per non

continuare a creare mostri organizzativi.

## INDENNITA' AGLI ISPETTORI

Nessuna proposta è avanzata dall'Amministrazione rispetto alla revisione dell'indennità per gli ispettori di vigilanza.

La nostra organizzazione sindacale è stata e resta contraria al sistema delle indennità, che spesso servono come surrogato di funzioni a cui andrebbe riconosciuto un diverso trattamento economico tabellare o, peggio, sono il frutto di figure funzionali inventate ad hoc.

Per quanto riguarda gli ispettori di vigilanza riteniamo, come abbiamo scritto in precedenza, che si debbano individuare maggiori risorse per investire in tale funzione e per remunerare meglio il personale.

Occorrerebbe farsi riconoscere dal governo la validità di specifici progetti di contrasto al lavoro nero o falsamente flessibile, ipotizzando, ad esempio, che una quota di quanto recuperato, a seguito di accertamento ispettivo, possa essere utilizzata per remunerare il personale. Tali risorse potrebbero essere utilizzate in parte per la vigilanza ispettiva ed in parte per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Una maggiore attenzione economica, insieme alla ricollocazione funzionale degli ispettori, potrebbero rappresentare due prime, significative risposte alle esigenze organizzative ed alle aspettative economiche dei lavoratori del settore.

## AREA SANITARIA ED AREA TECNICA

Anche in queste due Aree specialistiche si deve andare rapidamente ad una semplificazione della collocazione funzionale dei dipendenti, individuando due sole posizioni ordinali di riferimento: C3 e C4.

E' indispensabile avviare un confronto sindacale che affronti questi temi, tenendo conto, soprattutto in campo sanitario, dell'importanza di acquisire nuove competenze, per esempio riguardo all'invalidità civile.

## GLI AUTISTI... VOLONTARI

L'Amministrazione centrale ha disposto la cessione di tutti gli automezzi delle Sedi

territoriali.

Conseguentemente, agli autisti è stata soppressa la relativa indennità, pari a € 154,94 mensili.

E' accaduto, tuttavia, che in molte Sedi i colleghi hanno continuato a svolgere la funzione di autista, ricorrendo all'uso del mezzo proprio, alcuni con tanto di autorizzazione del direttore di Sede. Questi lavoratori dovrebbero sì assicurare il servizio ma come volontari, non percependo la relativa indennità. Anzi, ad alcuni è stato chiesto di restituire l'indennità erogata successivamente alla dismissione del mezzo, anche se hanno continuato a svolgere la funzione.

Riteniamo che vada fatta chiarezza nell'interesse dei lavoratori interessati, riconoscendo l'indennità a quanti assicurano lo svolgimento dell'attività di autista.

I NOSTRI

NO

NO ALLA VICE DIRIGENZA CON LE RISORSE DEL FONDO DI ENTE.

Respingiamo in modo netto la proposta avanzata dall'Amministrazione di assegnare un "ruolo di integrazione" (leggasi vice dirigenza) a tutti i C4/C5 titolari da almeno un triennio di posizione organizzativa.

Di fronte alle ristrettezze economiche del Fondo di Ente 2006, appare inconcepibile che l'Amministrazione voglia distogliere risorse a favore di una funzione affidata d'ufficio, senza alcuna selezione o verifica professionale, mentre si fanno le pulci e si pongono mille ostacoli alla crescita professionale dei lavoratori delle Aree A e B che svolgono mansioni superiori.

La Vice dirigenza dovrà trovare eventuale applicazione all'interno del CCNL 2006-2009, con apposito e separato stanziamento economico da parte del governo.

Siamo contrari ad ogni scorciatoia che, tra l'altro, penalizzerebbe la generalità dei lavoratori dell'Ente.

NO

ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI C3.

La proposta dell'Amministrazione di affidare anche ai C3 le posizioni organizzative ricorda un po' il richiamo delle sirene di Ulisse. Pericoloso lasciarsi incantare da tale melodia.

In realtà, equiparare di fatto C4 e C3 finirebbe con il penalizzare i C3, in quanto diverrebbe più complicato il passaggio a C4.

Infatti, se l'Amministrazione potesse normalmente affidare le funzioni ai C3, riconoscendogli la relativa indennità della posizione organizzativa, che interesse avrebbe, poi, a bandire le selezioni per la posizione C4?

Dobbiamo, al contrario, pretendere la riattivazione delle selezioni verso la posizione ordinamentale C4 e, all'interno di questa, selezionare il personale per l'affidamento delle posizioni organizzative.

Chi dice che oggi ciò non sia possibile ce lo dimostri con fatti concreti e ci spieghi anche perché è contrario a trovare nuove risorse per il Fondo, risorse che permetterebbero la ripresa dei passaggi.

FINE PROPOSTA

QUALCOSA DA FARE... SENZA SOLDI

CERTIFICAZIONE DELLE MANSIONI O FUNZIONI

L'Amministrazione deve rispondere alla richiesta di certificazione delle mansioni che è partita dalla nostra organizzazione sindacale e che è stata raccolta dai lavoratori dell'Istituto.

E' una questione di diritto e di trasparenza che, riteniamo, possa essere risolta dall'Amministrazione dando precise indicazioni in tal senso ai direttori delle Sedi.

La certificazione delle mansioni o delle funzioni deve diventare uno strumento di accertamento annuale dei compiti svolti dai dipendenti.

PICCOLI PRESTITI AL PERSONALE

E' da qualche anno che chiediamo la modifica del sistema di erogazione dei piccoli prestiti, proponendo:

L'abolizione dei contingenti trimestrali;

L'abolizione delle graduatorie.

Il piccolo prestito rappresenta in ogni caso un investimento per l'Amministrazione, dal momento che i dipendenti pagano un interesse sul prestito percepito.

Occorre stanziare risorse adeguate e lavorare le domande di prestito man mano che vengono presentate senza attendere i tempi lunghi dell'elaborazione delle graduatorie trimestrali.

In particolari momenti, per accedere a questo strumento, il dipendente deve attendere anche nove mesi od un anno, tempi non sostenibili rispetto ad un bisogno che, non sempre, ma spesso è indicativo di una situazione di disagio.