



NUMERO SPECIALE RSU 2015

PIATTAFORMA DELLA USB PUBBLICO IMPIEGO INPS

Ci avviciniamo a grandi passi all'importante appuntamento delle Elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di posto di lavoro. Vogliamo condividere con voi riflessioni e impegni con i quali la USB Pubblico Impiego chiede il vostro voto all'INPS. L'ente sarà presto governato da nuovi vertici individuati all'esterno dell'Istituto: un economista come Presidente e un manager del privato come Direttore generale. E' una novità assoluta e sostanziale in un ente tra i più sindacalizzati del pubblico impiego. Non è un caso che il Governo, dichiaratamente nemico del sindacato, abbia fatto queste scelte, così come non è un caso che l'INPS stia per essere demolito a colpi di leggi delega e decreti. Il recupero crediti è già da tempo in mano ad Equitalia, la vigilanza sta per essere assorbita dall'Agenzia unica mentre le prestazioni a sostegno del reddito potrebbero finire nell'Agenzia dell'occupazione, anche questa prevista dalla Riforma del Lavoro, il famigerato Jobs act, al pari di quella della vigilanza. Serve un sindacato forte per fronteggiare un'epoca in cui l'attacco allo Stato sociale è attuato con una virulenza senza precedenti. USB si candida a diventare il principale sindacato di riferimento delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS. Chi ancora oggi apre la propria bancarella sindacale cercando di smerciare merce avariata, fondando la propria ragione di esistere sui piccoli favori personali, è fuori dalla storia e non si rende conto che un'epoca è passata. Oggi c'è bisogno di guardare agli interessi collettivi perché nessuno si può salvare da solo. Per questo lo slogan che abbiamo scelto per le elezioni RSU 2015 nell'ente previdenziale è:

INSIEME, PER CAMBIARE L'INPS



E' necessario archiviare in fretta la stagione del clientelismo e della complicità, che tanti danni ha prodotto ai diritti dei lavoratori, per aprirne una nuova. Ci sono molte cose di questo ente che non ci piacciono e che vorremmo cambiare, a cominciare dalla selezione della classe dirigente dell'Istituto, ma l'INPS come risorsa per il Paese va salvaguardato e vanno difesi i risultati raggiunti essenzialmente grazie al lavoro quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ente.

PRIMA DI TUTTO L'INPS

Abbiamo sempre messo al primo posto di ogni nostra piattaforma la difesa e il rilancio delle funzioni dell'ente, perché riteniamo indispensabile occuparci per prima cosa dei milioni di cittadini utenti e dei loro bisogni.

La crisi economica e le leggi sulla previdenza stanno trasformando l'INPS in un ente prevalentemente assistenziale e questo è il grande tema che stiamo affrontando da diversi anni. Riteniamo che si debba mettere mano alla Riforma delle Pensioni per rivedere il sistema di calcolo con l'obiettivo di assicurare in futuro una pensione dignitosa a tutti.

Abbiamo più volte avanzato precise proposte per fare chiarezza sulla spesa pensionistica e per individuare le necessarie forme di finanziamento:

- il contratto di riferimento del lavoro dipendente deve essere quello a tempo indeterminato, cancellando ogni forma di contratto precario;
- attuare una seria lotta all'evasione contributiva investendo risorse nell'attività di vigilanza, che deve essere indipendente dal potere politico, aumentando anche il numero di ispettori;
- separare nettamente la spesa previdenziale da quella assistenziale;
- stroncare la corruzione nel pubblico impiego per alleggerire la spesa pubblica e reinvestire parte delle risorse nel sistema pensionistico pubblico.

L'Inps tuttavia non vuol dire solo pensioni e dobbiamo impedire che siano sottratte all'ente tutte quelle competenze che gli assegnano un ruolo di primo piano e di garanzia nel Welfare nazionale. Il governo dell'Inps deve tornare ad essere collegiale.

Siamo stati sempre contrari all'uomo solo al comando, per questo riteniamo indispensabile che si torni ad una forma collegiale di governo, con un Consiglio d'Amministrazione competente che non sia espressione diretta della politica o del sindacato, un Direttore generale che abbia le funzioni di organo di gestione ed una precisa individuazione dei compiti del Consiglio d'Indirizzo e Vigilanza.



AUTONOMIA DELL'ENTE

Sentirsi dire, come accaduto lo scorso 20 febbraio al Ministero del Lavoro, che l'ente è vigilato dai ministeri e quindi subalterno alle decisioni del potere politico è una coltellata per chi, come noi, ha sempre difeso l'autonomia dell'Istituto. E' quindi necessario rivendicare il ruolo dell'INPS e, se necessario, rivedere le norme di legge che già ci sono, come la Legge 88/89, ma che negli ultimi quindici anni sono state progressivamente rimosse con il crescere del peso e della presenza della politica nell'ente.



SALUTE E SICUREZZA



Ecco un altro punto generale sul quale la USB si è molto impegnata negli anni subendo a volte le vergognose accuse di altri sindacati che preferiscono voltarsi dall'altra parte per non vedere i problemi e per non inimicarsi il dirigente di turno.

USB intende continuare ad impegnare tutti i propri delegati nella difesa della salute e della sicurezza dei lavoratori dell'INPS, perché è un compito che non va lasciato ai soli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), che a nostro parere non devono essere individuati all'interno della RSU delle Aree professionali ma eletti da tutto il personale, compresi dirigenti, professionisti e medici.

LA GESTIONE DEL PERSONALE E I RAPPORTI CON IL SINDACATO

Tra le cose che non ci piacciono dell'ente, sicuramente c'è il modo in cui viene trattato il personale e il tentativo di mettere all'angolo il sindacato. Basta citare la vicenda della comunicazione del cambio cassa previdenziale o quella dei pensionamenti degli esuberanti a seguito di spending review.

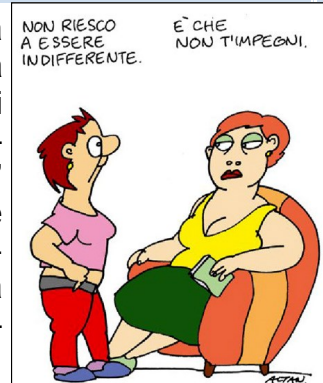
In entrambi i casi l'Amministrazione ha perseverato in un atteggiamento di chiusura e di ostilità verso i lavoratori dell'ente e di ostinata contrapposizione alle proposte di parte sindacale che, nella totale assenza di ruolo delle altre organizzazioni sindacali, di fatto riguardano la sola USB. E' necessario un ripensamento generale, che parta dall'assicurare una gestione del personale trasparente e ineccepibile sul piano delle pari opportunità e del rispetto delle norme e degli accordi.

Non è accettabile sentirsi dire che la graduatoria della mobilità piuttosto che quella dei pensionamenti non vengono pubblicate per una questione di privacy, oppure leggere interpretazioni inverosimili di norme e accordi sindacali.



CARICHI DI LAVORO

L'aver legato per anni gli obiettivi di produzione ad un valore assegnato a determinate lavorazioni, ha condizionato le scelte della dirigenza periferica e, di conseguenza, l'attività lavorativa. Siamo arrivati all'assurdo che le sedi vanno alla ricerca dei prodotti che assicurano maggior punteggio, tralasciando gli altri. Questo lo si nota soprattutto nell'attività di sussidiarietà. E' venuto il momento di voltare pagina e di riconoscere un valore a tutte le attività che fanno parte del ciclo produttivo, puntando l'attenzione sul servizio piuttosto che sui segmenti di attività. E' necessario affrontare anche la questione dei carichi di lavoro, sempre maggiori a causa del perdurare della crisi economica e della progressiva diminuzione dell'organico dell'ente.



BENEFICI ASSISTENZIALI



Negli ultimi anni abbiamo visto come alcune modifiche apportate agli istituti che compongono i benefici assistenziali per il personale abbiano inciso negativamente sugli stessi. Ci riferiamo, ad esempio, ad alcuni cambiamenti apportati ai piccoli prestiti e alle borse di studio.

C'è l'esigenza, a nostro parere, di rivedere le modalità di regolazione di tali istituti. Al tempo stesso riteniamo di dover sottolineare ancora una volta una richiesta che USB avanza da tempo all'Amministrazione: l'individuazione di un'assicurazione contro i rischi professionali da proporre a prezzi contenuti a tutto il personale. Se l'Amministrazione non si attiva è solo perché non vuole toccare il mercato gestito dalle organizzazioni sindacali, che su questo bisogno speculano per ottenere adesioni condizionate. Così facendo, l'Amministrazione si rende complice di questa orrenda pratica.

ATTIVITA' SOCIALI

In un periodo di profonda e perdurante crisi economica, come quello che attraversiamo, sembra assurdo non assegnare la giusta attenzione alle attività sociali gestite dall'Inps. L'ente ha ereditato dall'Inpdap strutture sociali come convitti, colonie, case di riposo per anziani, molte delle quali negli anni sono diventate fatiscenti a causa dell'abbandono e dell'incuria. A nostro avviso valorizzare tali strutture e, più in generale, tutta l'attività sociale gestita dall'Istituto potrebbe rappresentare una preziosa risorsa per la collettività.

Perché non pensare a progetti da finanziare con i Fondi strutturali europei?

Vacanze studio, in Italia e all'estero, soggiorni per anziani ed altre attività potrebbero offrire servizi a prezzi accessibili a cittadini che sempre meno possono permettersi tali opportunità per limiti di spesa.

Consideriamo, inoltre, opportuno che si riapra la possibilità di adesione al Fondo delle attività sociali per i lavoratori pubblici iscritti alla gestione pensionistica del privato, con il versamento del contributo dello 0,35%, dando spazio allo stesso tempo ad una campagna d'informazione sull'accesso alle stesse attività al momento del pensionamento, quando il versamento del contributo passa allo 0,15%.



AREA "A"

L'INPS vuole barattare la mobilità obbligatoria dei lavoratori dell'Area A verso altre amministrazioni pubbliche, come il Ministero della Giustizia, con la possibilità di ottenere l'autorizzazione per nuove assunzioni in diversa area.

USB è stato l'unico sindacato a lanciare l'allarme su questo progetto e ad affermare con chiarezza la propria netta contrarietà all'espulsione di lavoratori che hanno garantito con il loro impegno tutti i ruoli produttivi assegnatigli.

USB è stato anche il sindacato che ha impedito, al momento della soppressione dell'INPDAP, la mobilità obbligatoria e il possibile licenziamento di 700 lavoratori delle Aree A e B considerati in esubero, ottenendo il passaggio nei ruoli dell'INPS di tutto il personale dell'INPDAP.



AREA "B"



E' un'area certamente in sofferenza, perché vi sono collocati lavoratori che negli ultimi 15/20 anni non hanno avuto la possibilità di transitare in Area C. Ai lavoratori dell'Area B è richiesta la stessa professionalità dei colleghi dell'area superiore, ma gli stipendi hanno significative differenze, così come diverse sono le possibilità professionali, per esempio di ricoprire incarichi di posizione organizzativa.

AREA "C"

Il blocco dei passaggi e degli stipendi previsto dalle Leggi di stabilità degli ultimi quattro anni hanno colpito anche le lavoratrici e i lavoratori dell'Area C, distribuiti in cinque livelli economici ma con identici compiti professionali. All'interno del profilo amministrativo di tale area si consumano profonde ingiustizie, come le modalità discrezionali e clientelari che incidono sull'assegnazione delle posizioni organizzative



PASSAGGI ECONOMICI E DI AREA



Dal 2015 le progressioni economiche interne alla singola area e i passaggi da un'area all'altra possono tornare ad essere retribuiti. Questo vuol dire per prima cosa adeguare le retribuzioni di chi ha avuto il passaggio in Area C nel 2011 e non si è visto riconoscere finora l'incremento economico del passaggio, così come andrebbe riconosciuto il passaggio a B1 dei 33 vincitori del concorso interno dell'INPDAP, che non risulta annullato e il cui esito non è stato formalizzato a causa della soppressione dell'ente. Può finalmente ripartire una stagione di riconoscimento della crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS con i passaggi economici interni alle aree e con gli sviluppi da un'area all'altra. USB aveva



proposto che nel contratto integrativo 2014 trovassero spazio i primi passaggi economici per i lavoratori delle Aree A e B, con decorrenza dicembre 2014, ma la scarsa lungimiranza delle altre organizzazioni sindacali lo ha impedito. Oggi questo appuntamento non può più essere rinviato e il contratto integrativo 2015 dovrà offrire ai lavoratori di tutte le aree la possibilità di una crescita economica. Vanno rimossi anche tutti gli ostacoli normativi che complicano i passaggi da un'area all'altra e va previsto un congruo numero di nuove assunzioni, di cui parleremo più avanti, per utilizzarne una parte per le progressioni di carriera del personale dell'Inps. Sarà necessaria una forte mobilitazione per cercare di ottenere risultati concreti, ma è l'unica strada a nostro parere percorribile.

RINNOVO DEI CONTRATTI E NUOVE REGOLE

.La soluzione definitiva ad un sistema di classificazione del personale delle Aree A-B-C che non risponde ai compiti professionali richiesti può essere trovata solo con il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, attualmente fermi dal 2009 e il cui rinnovo non è previsto prima del 2020. Vi chiameremo di nuovo a lottare contro questa ingiustizia. Se anche tutte le altre organizzazioni sindacali avessero scioperato contro il blocco dei contratti come ha fatto la USB forse la situazione oggi sarebbe diversa.

Nel momento del rinnovo dei contratti è necessario costituire l'area unica, con all'interno solo pochi livelli economici, per annullare le incomprensibili e notevoli differenze stipendiali e impedire alle leggi di bloccare a vita la carriera e gli stipendi dei lavoratori.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Ormai si è perso il controllo sui tempi di erogazione e sulla quantificazione del premio di produzione. I lavoratori si sono abituati a ricevere ogni tanto qualche centinaio di euro senza poter contare su scadenze e importi precisi. Ad oggi ancora non risulta ratificato in via definitiva il contratto integrativo del 2013, mentre quello del 2014 ha da poco iniziato il previsto percorso di certificazione da parte dell'organo di controllo interno e dei ministeri vigilanti, due organismi composti da dirigenti delle stesse amministrazioni ministeriali. Perché questa duplicazione?

A nostro avviso va completamente rivisto l'iter di certificazione degli accordi integrativi e anche le competenze di chi è chiamato a svolgere tale ruolo: chi controlla deve limitarsi a verificare se i contratti rientrano nei limiti di spesa, senza avere la possibilità di condizionare o censurare nel merito i contenuti della contrattazione, come purtroppo ormai è prassi fare. Allo stesso tempo la contrattazione integrativa annuale deve essere definita in un tempo utile a mettere insieme i due fattori che la compongono: l'individuazione degli obiettivi di produzione e le risorse economiche disponibili. Non è accettabile che i lavoratori debbano rispettare piani di produzione definiti autonomamente dall'Inps senza sapere in anticipo la quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Gli accordi devono essere definiti entro la fine dell'anno precedente a quello di riferimento, eventualmente con la riserva di una successiva integrazione nel corso dell'anno.



INTEGRAZIONE DELLE RETRIBUZIONI



Con il contratto integrativo 2014 è stato individuato un nuovo TEP applicato in ugual misura a tutto il personale, indipendentemente dall'ente di provenienza: € 365,00 da A1 a C2 - € 370,00 C3 - € 390,00 C3/C4. E' bene che ci si ricordi che non si tratta di risorse aggiuntive, bensì dello spostamento di una parte delle risorse precedentemente percepite come incentivo. Un modo, sicuramente positivo, per stabilizzare mensilmente una quota del salario accessorio. Tuttavia il TEP non risolve il problema dell'equiparazione delle retribuzioni ac-

cessorie tra i lavoratori provenienti dai diversi enti, perché gli incentivi restano diversificati e, quindi, anche le retribuzioni complessive, con le differenze evidenziate all'atto dell'integrazione degli enti soppressi Inpdap e Enpals con l'Inps. Abbiamo quantificato da subito in 40 milioni di euro le risorse economiche necessarie per assicurare un'equiparazione delle retribuzioni che non comportasse penalizzazioni per qualcuno, mentre l'Amministrazione nel 2014 ha elaborato una proposta che non livellava le retribuzioni accessorie ai valori più alti, ma toglieva a qualcuno per dare ad altri fino ad un punto d'incontro mediano. Questo significa voler far pagare l'integrazione ai lavoratori e USB non lo accetterà mai. Ci sono altre soluzioni, che abbiamo peraltro più volte indicato, come il rientro dello straordinario nel Fondo di ente e l'utilizzo di una parte di quelle risorse per avviare l'equiparazione delle retribuzioni.

IL VALORE ECONOMICO DELL'EFFICIENZA



Un'altra fonte di finanziamento che abbiamo indicato per finanziare l'integrazione è quella derivante dal "Valore economico dell'efficienza". Ogni anno le lavoratrici e i lavoratori dell'Inps producono un surplus di efficienza, che determina maggiori entrate e minori uscite per l'Istituto. I valori economici di questa maggiore efficienza sono indicati nella Circolare Inps N. 146 del 2014: 13,7 miliardi nel 2013; 14,9 mld nel 2014 e, come stima approssimativa, 15,6 mld nel 2015. E' una massa di denaro enorme. Questo è il vero dividendo dell'efficienza. Basterebbe utilizzare soltanto lo 0,32% di tali risorse per avere risorse sufficienti a finanziare interamente l'equiparazione delle retribuzioni dei lavoratori

provenienti dai diversi enti. Questa sarà la nostra proposta ai nuovi vertici dell'Inps.

NUOVE ASSUNZIONI

Da parte dei giornali e dei periodici dedicati a concorsi ed assunzioni da tempo si usa l'Inps come specchio per le allodole, speculando in modo indegno su chi è in cerca di occupazione. E' accaduto più di un anno fa quando apparve la notizia di 800 nuove assunzioni previste nell'ente di previdenza sociale e la storia si ripete oggi con l'annuncio di 2.500 imminenti assunzioni. E' una bufala. Se si apre un periodico come "Lavoro Giovani", si scopre che è solo un annuncio, senza alcun riferimento a bandi o decisioni formalizzate.

Non risulta che l'ente abbia avviato richieste in merito. Ricordiamo che l'Inps, al pari di altre amministrazioni pubbliche, per poter assumere deve presentare richiesta ai ministeri vigilanti, i quali



eventualmente riconoscono l'autorizzazione a bandire nuovi concorsi e, una volta espletate le selezioni, c'è la necessità di una nuova autorizzazione per dare realmente corso alle assunzioni. E' vero che ci sono graduatorie di concorsi già espletati e che abbiamo chiesto siano utilizzate pienamente prima di procedere con nuovi concorsi, ma non abbiamo notizia di alcuna richiesta avanzata dall'Amministrazione.

Riteniamo che per assicurare un futuro all'Inps, sempre che non si abbia intenzione di svuotarlo di funzioni, è necessario un piano pluriennale di almeno 4.000/5.000 assunzioni.

Questo permetterebbe all'ente di abbassare in modo significativo l'età media dei dipendenti e di investire in nuove e necessarie professionalità. Non chiediamo di aumentare l'organico, perché ci rendiamo conto che nell'attuale contesto, anche se necessaria, tale proposta risulterebbe addirittura provocatoria. Quello che proponiamo è il pensionamento anticipato, su base volontaria e senza penalizzazioni, di alcune migliaia di lavoratori dell'Inps per far posto a nuove assunzioni. Se il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'Amministrazione ci avessero ascoltato, tale processo sarebbe potuto già iniziare con i pensionamenti legati alla spending review, mentre si è preferito cacciare chi voleva rimanere in servizio, obbligando a restare chi, avendo maturato i requisiti in deroga, voleva andare in pensione.



IDONEI, PERSONALE IN COMANDO, PASSAGGI DI AREA

Prima di avviare nuovi concorsi, lo ripetiamo, è necessario a nostro avviso assumere gli idonei delle graduatorie dei concorsi esterni già espletati, graduatorie che risultano prorogate fino al 2016. Allo stesso tempo riteniamo debba trovare stabilità la situazione del personale attualmente in comando presso l'Inps, attraverso l'attivazione del processo di mobilità in entrata.

Infine, ma non ultimo per importanza, è necessario riavviare i passaggi da un'area all'altra, per dare la possibilità al personale dell'Inps collocato nelle Aree A e B di progredire nell'area superiore. Tali necessità, nel loro complesso possono trovare concretezza solo con l'avvio di un adeguato piano di assunzioni, che guardi al rafforzamento e allo sviluppo dell'ente e non alla sua dismissione.



POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Siamo continuamente rimproverati dalla CGIL che ci ricorda come i contratti collettivi prevedano che le posizioni organizzative debbano essere finanziate dal Fondo delle Aree A-B-C, mentre noi chiediamo che siano messe a carico del bilancio dell'Inps.

Nessuno può saperlo meglio di loro visto che hanno contribuito a scrivere quelle norme in contratti che siamo stati costretti a sottoscrivere per poter partecipare poi alle trattative all'interno degli enti. Tuttavia la norma contrattuale prevede che sia la contrattazione integrativa a stabilire il numero di posizioni organizzative e l'entità del finanziamento. L'Amministrazione non può, quindi, decidere in completa autonomia il modello organizzativo dell'ente, con tanto di direzioni di Agenzia territoriale e complessa, incarichi di elevata professionalità e quant'altro, lasciando al sindacato l'onere di sottoscrivere contratti integrativi con i quali si prevede di attingere al Fondo di tutti i lavora-



tori per finanziare tali incarichi. Se il gioco è truccato, se l'Amministrazione può decidere di declassare tutte le sedi che vuole, allora se le finanzia da sola le posizioni organizzative e il sindacato non sottragga altre risorse al Fondo. E' giusto che i lavoratori siano retribuiti per i compiti che svolgono ma non è giusto che a pagare le indennità di pochi siano i tanti che in questi anni hanno vissuto con sofferenza il blocco del Fondo di ente. L'affidamento degli incarichi, inoltre, deve avvenire con criteri che assicurino trasparenza e imparzialità e non attraverso un semplice colloquio con un nucleo di valutazione soggetto alle pressioni del sindacato.



AGENZIA UNICA DELLA VIGILANZA



Ci siamo schierati da subito contro la costituzione dell'Agencia unica della vigilanza, poiché a nostro parere rappresenta il modo per porre definitivamente l'attività di vigilanza sotto lo stretto controllo della politica ignorando la specificità dei compiti dei diversi corpi ispettivi. Non c'è bisogno di una nuova struttura per coordinare più adeguatamente l'attività ispettiva, lo si può fare a legislazione vigente utilizzando al meglio le banche dati anche per l'attività di intelligence.

Il governo ha l'obiettivo invece di istituire "l'ispettore di vigilanza dello Stato", facendo confluire nell'Agencia unica le competenze e il personale ispettivo non solo di Inps – Inail – Ministero del Lavoro, ma anche delle Asl, che oggi si occupano a livello regionale di tutela della salute e della sicurezza. Si chiuderanno più di 80 sedi territoriali del Ministero del Lavoro, le amministrazioni pubbliche dovranno mettere a disposizione dell'Agencia immobili a titolo gratuito, si obbligherà il personale ad una mobilità obbligatoria, si decureranno le retribuzioni degli ispettori di vigilanza di Inps e Inail, si costringeranno imprese e lavoratori a impegnativi viaggi anche di centinaia di chilometri per recarsi in una delle 18 sedi dell'Agencia.

AREA VIGILANZA

Vogliamo che la vigilanza resti all'Inps e che si investa su tale attività ricorrendo a nuove assunzioni.

Pensiamo anche che agli ispettori di vigilanza dell'Inps, al pari di tutto il restante personale, debba essere riconosciuta con il contratto integrativo 2015 la possibilità di una crescita di livello economico all'interno dell'area.

Infine, riteniamo che si debba intervenire sui tempi di attuazione del Piano nazionale di mobilità all'interno dell'Inps, esauendo la mobilità nel 2015 per scongiurare l'eventualità che l'avvio dell'Agencia unica della vigilanza renda non più applicabili gli spostamenti.

A tal fine abbiamo avanzato specifica richiesta all'Amministrazione centrale.



AREA INFORMATICA

Anche per l'Area Informatica, forse anche di più che per altre aree specifiche, c'è la necessità di assumere nuove professionalità. Il rapporto al centro tra informatici interni ed esterni, questi ultimi alle dipendenze delle società che gestiscono gli appalti informatici, è di 1/10, un informatico dell'Inps ogni dieci informatici delle ditte esterne. E' praticamente un default.

Forse è addirittura troppo tardi, ma per chi come noi in questi anni si è battuto perché il controllo dell'informatica tornasse pienamente nelle mani dell'Istituto, un immediato piano di assunzioni in quell'Area rappresenterebbe il segnale di un ente che vuole avere un futuro e non intende piegarsi alla logica delle esternalizzazioni dei servizi. Noi pensiamo che si debba percorrere questa strada.



AREA SANITARIA



Il progressivo passaggio all'Inps dell'intera materia riguardante l'invalidità civile deve prevedere un ripensamento degli organici e della valorizzazione del personale sanitario. Anche per quest'Area, al pari delle altre, devono essere assicurati percorsi di crescita economica e di sviluppo professionale. Il contratto integrativo 2015 dovrà rispondere a queste esigenze.

AREA TECNICO EDILIZIA

Va sicuramente aperta una riflessione riferita a figure professionali di quest'area, come i geometri, che ricoprono compiti e si assumono responsabilità, in quanto iscritti all'albo professionale, uguali a quelle dei professionisti. In un possibile contesto di implemento del Fondo di ente con nuove risorse economiche, riteniamo possa trovare spazio una riflessione sul salario accessorio di detto personale.



CENTRALINISTI

E' una questione di dignità. Ai centralinisti dell'Inps è stato tolto il lavoro ed è stata oltraggiata la loro dignità. Ad un certo punto l'ente ha deciso che poteva fare a meno di questo personale e l'Amministrazione non si è fatta scrupolo di avere a che fare con persone prima ancora che con lavoratori.



Non sono pochi i centralinisti che si sono ritrovati relegati in locali angusti, messi ai margini rispetto agli altri lavoratori. E' una ferita che va sanata. Bisogna pensare a restituire loro i compiti propri di una categoria di lavoratori che dovrebbe godere di maggiore tutela e che non può riciclarsi in altra attività. La reinternalizzazione di attività d'informazione telefonica potrebbe essere la strada per dare soluzione ad un problema che non va trascurato.

EX INSEGNANTI

Con la nostra iniziativa di protesta del febbraio 2012, l'occupazione degli uffici del Direttore generale dell'Inps, ottenemmo un impegno scritto dell'Amministrazione ad affrontare la problematica degli ex insegnanti, che non si sono visti riconoscere la retribuzione di anzianità (RIA) al momento del passaggio all'Istituto. Quell'impegno è stato disatteso e da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica non c'è mai stata disponibilità a risolvere positivamente la questione. Purtroppo i cattivi consigli di qualche sindacato negli anni passati hanno penalizzato questo gruppo di lavoratori, che sta pagando gli effetti di una vera e propria ingiustizia.

Non ci siamo dimenticati dell'impegno che abbiamo preso con quei lavoratori, ma la soluzione a questo punto non può che essere legislativa. Fatte salve le difficoltà che sicuramente una norma del genere incontrerebbe in un contesto di riduzione della spesa, ci impegneremo per trovare contatti con singoli parlamentari o con gruppi disposti a presentare una norma di legge che riconosca il diritto degli ex insegnanti a vedersi riconosciuta la RIA al momento del passaggio in Inps, con effetto retroattivo per i lavoratori interessati compreso quelli già in pensione.

Di questo parleremo anche con i nuovi vertici non appena si insedieranno in Istituto.



CONCLUSIONI

Vi ringraziamo per l'attenzione che avete voluto dedicare alla Piattaforma della USB. Non abbiamo voluto scrivere un libro dei sogni o strillare slogan di pura propaganda e populismo.

Al solito, siamo voluti entrare nei problemi, sicuramente non tutti, cercando di descrivere sia le difficoltà che le possibili soluzioni. Rafforzare la USB con il voto alle prossime RSU è il modo per dare gambe a queste idee.

Come abbiamo scritto in apertura, ci candidiamo ad essere il sindacato di riferimento delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'Inps e ci potremo riuscire se saremo tutti insieme, se ognuno di noi farà la sua parte.

