Unione Sindacale di Base

INPS. continuano con i pacchi_ differenziali stipendiali 2023



Nazionale, 24/04/2023

CONTINUANO CON I PACCHI

DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2023

(22/23) Con il 2023 partiranno le progressioni orizzontali (interne alle aree) nella nuova forma del differenziale stipendiale, di importo fisso e aperto a tutti i lavoratori di ogni area, senza più graduatorie distinte per livelli economici.

Ricordiamo la contrarietà di USB a questo sistema, che penalizza gli ex livelli economici più bassi – mettendoli in diretta concorrenza con chi ha già uno stipendio molto più alto – e apre praterie di discrezionalità e clientelismo con l'utilizzo forzato e pervasivo delle pagelle. Il contratto nazionale prevede infatti che la valutazione individuale debba pesare almeno per il 40% nella composizione del punteggio e l'anzianità di servizio al massimo per il 40%.

La proposta dell'Amministrazione è addirittura peggiorativa e ai limiti della provocazione, prevedendo un 55% alla valutazione, il 20% all'anzianità, il 15% alla titolarità di posizioni organizzative e il 10% al titolo di studio. **Un altro pacco irricevibile per i lavoratori dell'Inps.**

USB propone di eliminare ogni punteggio per le PO, idea insopportabilmente classista che sottende l'intento di dare ancora di più a chi ha già di più. Chiediamo di far pesare al massimo possibile (40%) l'anzianità di servizio e al minimo possibile la valutazione (40%). Dato il disastro gestionale – sia nel 2021 che nel 2022, anno per il quale le pagelle finali non si sono viste - del pessimo sistema di valutazione individuale Inps, chiediamo l'utilizzo per i tre anni di riferimento del coefficiente di merito individuale.

Al titolo di studio verrebbe così riservato il 20%, definendo però differenze limitate di punteggio tra un titolo e l'altro. Sarebbe forse il caso di differenziare anche solo di un punto in due diverse categorie i titoli post laurea, per evitare la criticità già creatasi con la recente graduatoria per i passaggi da C1 a C2, con centinaia di lavoratori a pari punti e classificati tra i vincitori o gli idonei solo in base all'età.

Una considerazione sugli anni di stop previsti tra una progressione economica e l'altra. Il contratto ne prevede 3, elevabili a 4 o riducibili a 2 dalla contrattazione integrativa. La proposta dell'Amministrazione ne prevede 4 e già alcune organizzazioni sindacali giocano demagogicamente al ribasso. E' ovvio che tutti preferirebbero una progressione ogni 3 anni, o ancora meglio ogni 2, ma tutto dipende dal numero di progressioni previste.

La bozza proposta prevede 3593 passaggi all'anno, che in 3 anni consentirebbero a 10779 lavoratori di ottenere un passaggio, aggiungendosi ai 7396 che lo hanno già ottenuto con decorrenza 2022. Si avrebbe un totale di 18175 vincitori e poco meno di 3600 esclusi. Riducendo gli anni di stop a 3, rientrerebbero in gioco un anno prima i vincitori 2022 e certamente qualcuno otterrebbe un secondo passaggio, aumentando così il numero degli esclusi: non ci pare una buona idea, a meno che si aumenti il numero dei passaggi in modo da garantirne uno per tutti (cosa difficile con le risorse del fondo). Peraltro è quasi certo che destinatari del doppio passaggio nel triennio sarebbero proprio i colleghi già meglio retribuiti.

Si metta da parte la demagogia da quattro soldi e si lavori invece per aumentare il numero di passaggi perché almeno in 4 anni se ne possa garantire uno a tutti.

Ricordiamo infine che l'accordo per le progressioni economiche 2022 era abbinato ad un accordo di programma che prevedeva una compensazione economica per gli esclusi, da durare fino al conseguimento a loro volta di una progressione. Il contratto integrativo è la sede dove tale impegno deve essere onorato.

"Pezzi di scambio, pezzi sotto scacco

Pezzi di gente che si tiene il pacco

Ognuno è figlio del suo tempo

Ognuno è complice del suo destino

Chiudi la porta e vai in Africa, Celestino!”

Francesco De Gregori, Vai in Africa, Celestino! (2005)