



Unione Sindacale di Base

L'INL e le Foglie di Fico



Roma, 14/05/2021

Nel corso della riunione del 10 maggio si è amaramente constatato come l'ordine di ritirata su parecchie questioni sul tavolo, ed in particolare sulla *querelle* buoni pasto, faccia somigliare la convocazione di lunedì scorso ad una gattopardesca messinscena con finale già scritto.

Essere chiamati a presenziare a questo tipo di allestimento sindacale per avvalorare le scelte datoriali, così come presentate nel corso della riunione, non significa dare merito e significato all'istituzione INL e alla funzione ispettiva, ma solo a comprometterne la credibilità.

Le pruriginose assurdità propagate dalla dirigenza nazionale per giustificare il rinvio della riunione (già fissata per il 18 p.v.) in cui dovevano decidersi i criteri di attribuzione dei buoni pasto ai propri dipendenti, come i proverbiali nodi, finiranno per arrivare al pettine.

Abbiamo assistito increduli alla stucchevole volontà dell'Amministrazione di rimandare tutto al prossimo cambio al vertice dell'INL, come se fosse indispensabile attendere le opinioni di chicchessia per riconoscere quanto da tempo chiedono i lavoratori.

Ma andiamo con ordine.

Nel merito abbiamo ribadito come il CCNI 2020, nel suo complessivo impianto e dopo le sgrassature della Funzione Pubblica, non colga il senso di equilibrare le disparità sofferte dai dipendenti a causa dell'accordo precedente, la cui applicazione sui territori ha registrato non pochi casi di dirigenti locali che hanno premiato indisturbati il loro cerchio magico ed elargito valutazioni utilizzando più l'arbitrio che la ragionevolezza. Per non parlare delle insopportabili differenze di salario accessorio sofferte dai lavoratori e dovute a limiti che valgono per qualche categoria e non per altre, in un accordo che diventa addirittura discriminante quando un lavoratore dell'INL ha in famiglia un figlio o altro familiare con disabilità di cui prendersi cura. Insomma, il ciclico ripetersi della solita storia che non farà altro che incentivare logiche di contrapposizione e divisione tra gli stessi lavoratori. Nulla di diverso.

Pur se non avvezzi a fare il bilancino (con relativa pesatura) delle firme resta il fatto innegabile che trattasi di un accordo che non riceve l'adesione della maggior parte delle sigle sedute al tavolo (non firmano USB, CGIL, CONFINTESA ed FLP).

E' verosimile che tutto ciò sia conseguenza del perpetuarsi di una modalità di relazioni sindacali in cui non si può parlare di contrattazione, e neanche di concertazione, ma solo di consultazione "a posteriori", in cui l'Amministrazione illustra le decisioni già assunte e formalizzate e poi rende alle Organizzazioni Sindacali la cortesia di ascoltare pazientemente cosa avrebbero da dire al riguardo. Auspichiamo che su una simile gestione dei rapporti con i rappresentanti dei lavoratori il futuro vertice dell'INL faccia una seria riflessione, se vorrà evitare che queste riunioni si riducano ad uno sterile chiacchiericcio in modalità da remoto.

In tema di incarichi di responsabilità dei *teams* abbiamo registrato la condivisione al tavolo di una palese sfiducia nell'impianto organizzativo dell'INL, così come complessivamente attuato sino ad ora. È sembrato evidente come le Direttive del marzo 2019, sbandierate allora come una svolta epocale al tavolo sindacale, non abbiano risolto granchè, con la conseguenza che da più parti si è testimoniato il sostanziale fallimento dell'operazione.

Pare ormai a tutti chiaro come la riorganizzazione del 2019, già abortita sul nascere con il lascito in eredità di un mero cambio toponomastico, sia stata accompagnata da numerose deroghe (ricordiamo la nota del 16 aprile 2021 della DC POCI) strumentali alla riconferma dei soliti "yes men". Controlleremo sui territori se chi ha brigato per il riconoscimento di team che non raggiungevano il contingente minimo otterrà il pagamento delle indennità ai responsabili previste in misura fissa dal CCNI 2020.

Di fronte al "cambiare tutto affinché tutto resti lo stesso" abbiamo proposto, in tutti gli incontri precedenti, criteri di competenza, valorizzazione del merito e rotazione per la nomina dei capi processi e capi team, titolari di delicate e rilevanti responsabilità. Tutto caduto nel vuoto.

In merito alle procedure di selezione ribadiamo la necessità di una commissione totalmente "esterna" ed estranea all'ambito territoriale e l'opportunità che si realizzi un'immediata rotazione degli incarichi come misura di contenimento del rischio di fenomeni corruttivi.

Auspichiamo più attenzione sulla valutazione dei conflitti d'interesse (anche potenziali) e maggiore trasparenza sui criteri necessari per la selezione dei candidati. Siamo da sempre sostenitori di un test scritto, oggettivamente misurabile, che sarebbe di gran lunga una prova più trasparente del colloquio orale e non si presterebbe a sempre discutibili valutazioni. Durante le selezioni di novembre-dicembre 2020 abbiamo assistito a veri e propri esami farsa, con esiti già scritti e procedure che hanno garantito il ruolo a chi negli ultimi 10 – 15 anni ha ininterrottamente ricoperto la funzione di capo servizio e/o responsabile di processo.

Gli elementi di critica non si limitano soltanto a questo. Si è affrontata la questione della riduzione da quattro a due fasce economiche per le indennità da riconoscere ai titolari di posizioni organizzative.

A ciò contrapponiamo la nostra storica e solidissima posizione: il datore di lavoro che intende avvalersi di funzionari per il raggiungimento degli obiettivi deve stanziare le relative somme dal proprio bilancio e non prelevarle dal salario accessorio, nè dai fondi incentivanti al personale ispettivo. Se i signori Dirigenti vogliono indennizzare l'operato organizzativo di funzionari di terza area allora prelevino gli emolumenti dalle loro indennità di posizione, altrimenti questa operazione rischia di rappresentare l'ennesimo banchetto a danno di tutti i lavoratori. Su questo non siamo disponibili ad alcuna mediazione e chiamiamo ad esprimersi le altre sigle sindacali, affinché si smetta una volta per tutte di fare finta di battere per ottenere la riduzione del danno.

Ma la faccenda più significativa arriva come una sorta di pugnolata alle spalle e sulla pelle di tutti i dipendenti dell'INL.

Sul riconoscimento dei buoni pasto nelle giornate di lavoro agile (ancora emergenziale) la dirigenza nazionale intende aspettare l'ormai prossimo cambio al vertice dell'INL. Sul punto, tra le righe di risibili quanto illogiche motivazioni e consueti rinvii abbiamo sottolineato che non serve a nulla dirsi favorevoli al riconoscimento del buono pasto per il passato "straordinario" e poi non erogare nulla per il presente e per il futuro. Sulla questione, purtroppo, temiamo che qualcuno si nasconda dietro la proverbiale "foglia di fico", progettando qualcosa di diverso da quella che si vuol far credere di stare realizzando.

Nonostante i protocolli sottoscritti, le Direttive e le "belle parole" spese a favore del benessere organizzativo, si continua a gestire la questione lavoro agile (si è chiesta la calendarizzazione per un confronto sul POLA) con atti unilaterali e conseguenti forzature, cercando appigli e scuse per non assumersi la responsabilità di riconoscere quanto da tempo chiedono i lavoratori.

Bisogna avere la capacità di essere conseguenti con i fatti, di dotarsi di competenza, coerenza e dignità per mantenere fede a ciò che si è promesso, altrimenti sono solo chiacchiere e se le porta via il vento.

USB/P.I. Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL