Unione Sindacale di Base

MODELLO ORGANIZZATIVO… IL TERRITORIO E' ALLARMATO



Roma, 31/01/2014

Il 18 novembre, dopo una serie di incontri a livello centrale sul modello organizzativo, in cui abbiamo osservato un'Amministrazione sorda a qualsiasi mutamento sostanziale e che si è lasciata convincere a fare solo piccole modifiche, cambiando qualche "numeretto", si è conclusa la discussione con un documento che non abbiamo sottoscritto.

Il 23 dicembre 2013 l'Amministrazione ha fatto gli auguri ai suoi dipendenti e, proseguendo per la sua strada ha inviato, peraltro solo alle DD.RR., la ripartizione delle dotazioni organiche per regione, dove si prevedono alcune posizioni "flessibili", definendo il 31 gennaio 2014 quale data utile per concludere le informative a livello regionale.

L'Amministrazione centrale non ha ritenuto di dover fornire disposizioni applicative. Questo significa che, se ogni D.R. sarà libera di organizzarsi autonomamente, ci sarà un'applicazione disomogenea nel territorio e non potrà essere evitata ai lavoratori disparità di trattamento.

A questo proposito abbiamo già esempi abbastanza eclatanti , a partire dal COT di Ciriè chiuso ancor prima che si conoscesse la bozza del nuovo modello, e da Cittadella che già da tempo si è trasferita presso il locale ospedale e i cui lavoratori stanno facendo - a turno - accessi presso la sede di Padova.

La ciliegina sulla torta è rappresentata però dall'interpello uscito in Campania per coprire una posizione fissa di Sede di tipo B ad Aversa, già declassata da B a C, interpello per coprire una posizione che nel Nuovo Modello Organizzativo non esiste più.

Si sa che in assenza di direttive, si arriva alla "trattativa privata" con l'Amministrazione centrale. Così dal nord al sud ognuno fa come vuole: c'è chi chiude per dimostrare forse la propria efficienza a qualcuno e chi nomina "responsabili" per dimostrare altrettanta efficienza, magari a qualcun altro, troppo spesso su esplicita pressione sindacale.

Eravamo certi che un'Amministrazione saggia avrebbe affrontato questo problema e guidato questa difficile transizione, e così ci era stato anche detto. Ma non una parola, non una nota esplicativa è uscita dalla D.G..

Allo stesso tempo non c'è alcuna traccia dell'organico delle strutture Centrali del quale, ad oltre un mese di distanza, non si ha notizia.

Qual è il grave motivo che causa questo ritardo?

Nelle tabelle delle dotazioni organiche regionali quello che ha colpito creando un particolare disagio è che, malgrado si tratti di un modello “a tendere” che prevede una graduale applicazione, fissando l'entrata a regime al 31/12/2015, le strutture di cui si prevede la chiusura sono immediatamente scomparse ed i lavoratori sono diventati “flessibili”, in strutture altrettanto “flessibili” delle quali in molti casi non si conosce ancora quale sarà la collocazione. Colpisce anche la "scomparsa" nel senso letterale della parola della previsione in organico di un medico. Si possono prevedere ambulatori aperti senza un medico?

Sono tante le domande che affollano le menti dei lavoratori, più o meno agitate dalla riorganizzazione: “Come verranno gestiti gli esuberi e le carenze? Si potrà attribuire una posizione organizzativa in una sede carente se nell’ambito della provincia o della regione per tale posizione c’è comunque esubero? Da quando si potrà attribuire? Le posizioni organizzative di I livello in esubero potranno lavorare in remoto per una sede carente? I dipendenti delle sedi saranno tutti necessari per il funzionamento delle agenzie o qualcuno dovrà trasferirsi nella sede vicina? Quali saranno le reali possibilità di ottenere passaggi o posizioni organizzative nel prossimo futuro?

E’ noto solo nelle regioni interessate ed in Direzione Generale il fatto che tutto il personale Ipsema appartenente all’area C, e ripetiamo tutto, è approdato all’Inail con la posizione organizzativa di primo e secondo livello. Ciò comporta un forte esubero di queste posizioni tanto da far diventare un vero miraggio l’attribuzione di nuove p.o. nelle strutture dove detto personale è incardinato. Come si potrà risolvere questa “anomalia”?

Dubbi legittimi che la Direzione Centrale dovrebbe dirimere.

Ultima questione, non per questo meno importante, che a parere della USB, non può

essere dimenticata né sottovalutata perché la crisi economica ed il mancato rinnovo dei contratti di lavoro colpiscono già pesantemente i dipendenti, è come si intende tutelare il personale senza posizione organizzativa (aree A, B e addetti C), stante che dal fondo si attingono tutte le risorse per finanziare le progressioni economiche, le posizioni organizzative, il vicariato…

E' necessario sempre di più continuare ad opporsi allo smantellamento delle strutture territoriali, come a quello della Pubblica Amministrazione in generale, dimostrando l'assurdità di questo nuovo modello con dati e situazioni documentabili sia negli incontri di verifica sulle ricadute del modello organizzativo, sia nel quotidiano. Un modello che nulla ha a che fare con l'efficienza della P.A. e con l'esigenza di fornire risposte sempre più adeguate all'utenza, ma che risponde alla logica dei tagli imposta dalle politiche europee.

Per questo chiediamo a tutti di non perdere le occasioni di mobilitazione che USB pubblico impiego mette in campo contro lo smantellamento della pubblica amministrazione, per non tacere ed opporsi con forza a questo processo di distruzione del welfare che continua lento ma inesorabile ormai da anni.

Roma, 31.1.2014

USB P.I.

Coord. Naz. INAIL