



Pubblico Impiego - Ministero del Lavoro e
Previdenza Sociale

FACCIAMO FINTA CHE ... (incontro del 10.06.2020)



Roma, 12/06/2020

A dimostrazione del “*facimm ammuina*”, per far finta di fare e lasciare le cose esattamente come sono, basterebbe il solo ordine del giorno della riunione INL di ieri: “Attività di vigilanza ed Incentivi - Posizioni organizzative - Piano triennale delle azioni positive per la parità di genere - Progressioni verticali - varie ed eventuali”. Ogni argomento avrebbe necessitato, intanto, dell’invio della documentazione dello stato dell’arte e, poi, di incontri monotematici CONCLUSIVI e non fintamente INIZIALI.

Relativamente alle posizioni organizzative, dopo l’inerzia protratta e il cono d’ombra che hanno accompagnato la riorganizzazione gattopardesca dell’aprile 2019 si è consumata altra riunione senza preventivo invio di alcuna bozza scritta. Le sigle in videoconferenza hanno ascoltato e solo nei limiti di ciò che hanno inteso hanno potuto precisare e porre questioni.

L’USB ritiene inaccettabile procedere con queste modalità. Correttezza vorrebbe che sia trasmessa anche la bozza sulla quale discutere e proporre modifiche; altrimenti resta una messinscena dalla dubbia efficacia, in cui ciascuno capisce ciò che vuole e tutto si dissolve nel nulla.

In prima battuta preme ricordare come gli incarichi di “responsabilità”, allo stato e fino al termine del 2020 (per adesso), restano di carattere fiduciario, attribuiti dal dirigente locale senza alcuna procedura certa, verificabile e trasparente.

L’INL, nascondendosi dietro il Covid-19, che invece non ha impedito di attuare, lo scorso mese di aprile, un ulteriore assestamento strutturale “poltronifico” per i dirigenti degli uffici

centrali, ha dunque comunicato un'ulteriore proroga della proroga degli incarichi.

Sul punto abbiamo chiesto di dare immediata attuazione alla rotazione delle nomine e abbiamo denunciato le attuali situazioni di incompatibilità all'interno degli uffici territoriali, rappresentando che le direttive riorganizzatrici dell'anno scorso non hanno risolto gran ché, determinando il consolidamento dei conflitti concreti e potenziali già esistenti. Rileviamo il danno di un'ulteriore proroga e rimarchiamo la necessità di evitare la nascita ed il protrarsi dei conflitti d'interesse interni ed esterni con la prossime scelte organizzative.

Gli elementi di critica non si limitano soltanto a questo. Non si comprendono anzitutto le ricadute economiche dell'operazione P.O. . Non si è capito, nella sostanza, in che modo debbano essere pagate le indennità dei funzionari che ricopriranno i futuri incarichi.

Anticipiamo al tavolo sindacale (aggiornato a quando sulle P.O.???) 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, né 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.

Altra questione sollevata da USB è il criterio di selezione e attribuzione di responsabilità ai capi *team*. Anche su questo nulla è dato sapere. I capi *team* vigilanza spariranno o, come temiamo, resteranno incarichi fiduciari?

Di fronte al "cambiare tutto affinché tutto resti lo stesso" abbiamo proposto al tavolo sindacale criteri di competenza, valorizzazione del merito e rotazione anche per la nomina degli ex capi U.O./area vigilanza, titolari di delicate e rilevanti responsabilità di programmazione ispettiva.

Allegato alla convocazione di ieri il solo "Piano delle azioni positive" che l'Amministrazione, ultima tra le ultime, intende adottare per il triennio a venire per superare la disparità di genere. Peccato che l'analisi della situazione di fatto esistente, punto di partenza da cui far discendere una serie di azioni da compiere, non fosse esaustiva.

Basta guardare alla contrattazione decentrata sui criteri di ripartizione del Fondo Risorse decentrate, che comporta una decurtazione automatica della quota del fondo destinata alla produttività collettiva, in caso di assenze per congedo parentale e per malattia del figlio, anche quando dette assenze non incidono sul raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati. Basti pensare alla mancata erogazione del buono pasto nelle giornate lavorate in *smart working* (o meglio *house working*) e di telelavoro, alla esclusione della modalità di

lavoro agile per determinate tipologie di attività. Per non parlare, poi, dell'ipotesi di accordo sulle progressioni orizzontali, siglato il 15 gennaio c.a., dove i lavoratori privi di valutazione individuale a causa di assenze prolungate dal servizio (ad es. malattia, terapie mediche, distacchi sindacali etc...) vengono classificati in modo automatico nella fascia di valutazione (la terza) più bassa.

Ma il vero nodo è la disparità di incarichi soprattutto dei vertici: tutti concentrati perpetuamente in mani maschili. Ed il risultato di tale gestione è sotto gli occhi di tutti !!!

Le AZIONI positive specifiche? Rimedi immediati alle disparità riscontrate? Partecipazione equilibrata nelle sedi decisionali? Ovviamente non ve n'è traccia!!!

Per i prossimi tre anni: Attività di studio, promozione della cultura della non discriminazione, benessere organizzativo e prevenzione del mobbing (verso chi lo attua

da decenni!), formazione, prosecuzione della sperimentazione del telelavoro, bla, bla, bla.....
Il tutto analizzato e deciso ovviamente da uomini.

In tutto ciò, l'iter procedurale per l'aggiornamento della composizione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), chiamato a monitorare il piano e l'effettività delle azioni in esso previste, non è stato ancora completato.

Si riprenderà a fare finta che tutto vada bene il 18 giugno su incentivi alla vigilanza e progressioni verticali.

USB/P.I. Coordinamento Nazionale Ministero del Lavoro, INL e ANPAL

