



INL, aumento delle retribuzioni dei dirigenti a scapito dei lavoratori



Nazionale, 18/07/2018

Mentre il personale non dirigenziale dell' INL (circa n. 5600 unità) sta lavorando in condizioni difficili e da mesi giustamente lamenta, in via esemplificativa e non esaustiva, i tagli del FUA 2015, la mancata erogazione del FUA 2016 già maturato, il ritardo nel pagamento delle missioni, la mancata parificazione dei trattamenti economici degli ispettori del lavoro con quelli degli ispettori di vigilanza INPS e INAIL, la carenza cronica di organico, l'assenza di adeguata formazione del personale, la mancata attuazione delle progressioni economiche, la carenza di strumentazione informatica e banche dati e da ultimo anche il ritardo nell'accreditamento dello stipendio di giugno, cosa fa il capo dell'INL?

Il capo dell'INL dott. Pennesi, con proprio decreto n. 17 del 15 giugno 2018, si è rimodulato, in aumento, a decorrere dal 2018, i valori economici della retribuzione di posizione, parte variabile, dei dirigenti (circa n. 61 unità) sulla base delle fasce di graduazione delle posizioni dirigenziali di livello non generale degli uffici territoriali dell'ispettorato e degli uffici centrali.

Gli unici privilegiati, dunque, da questo processo di riorganizzazione sarebbero solo loro: i dirigenti che invece di fare un' autocritica utile e difendere i diritti di tutti, guardano solo al loro stipendio.

Ma in tutto questo ci chiediamo :

- detto incremento (di circa il 15 %) dei valori economici pro-capite dell'indennità di posizione variabile delle quattro fasce di graduazione delle funzioni dirigenziali è supportato da criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato)?

- e' compatibile con i vincoli della normativa vigente ed in particolare con la legge di stabilità 2016?

- ci sono gli elementi richiesti dalla contrattazione collettiva nazionale per l'incremento del fondo (art. 58, comma 7, del CCNL del 21.04.2006) che prevede l'effettiva attivazione di nuovi servizi e/o processi riorganizzativi finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza?

- Ma soprattutto è opportuno stante la situazione in cui versano i dipendenti?

Che dire, forse maggiore è l'incapacità di gestire e maggiore è l'arroganza.

Questa è la formula empirica che può spiegare dei modelli di comportamento del management dell'INL.

USB Pubblico Impiego /Coordinamento Nazionale INL