



## CCNI 2011 UN CONTRATTO PER POCHI UN RISCHIO PER TUTTI

La sottoscrizione da parte di Cisl e Uil del CCNI 2011 è avvenuta nel solco di una ormai consolidata tradizione di accettazione delle norme di riforma/smantellamento della pubblica amministrazione con una conseguente opera di arretramento in termini di diritti e di possibilità di contrattazione.

Il CCNI 2009 (firmato dalla sola CISL) il CCNI 2010 (CISL e UIL) il CCNI 2011 (CISL e UIL) hanno ratificato di fatto l'applicazione all'INPS delle norme Brunettiane e contribuito a abbassare sempre più il livello dei diritti conquistati con anni di lotte sindacali.

**La CGIL** in coerenza con quanto fatto fin qui **ha respinto** un **accordo** che non solo conferma quanto previsto nel CCNI 2010 in termini di **NON relazioni sindacali**, ma **apre** all'art. 10 (ripartizione delle economie aggiuntive) alla **graduatoria del personale in differenti livelli di performance ai fini dell'applicazione del famigerato 25/50/25**.

Nell'accordo al suddetto articolo non troverete certo scritto questo, ma se andate a leggere l'art.16, comma 5, del decreto legge 98/2011, ivi citato, scoprirete il rimando all'art. 19 della L.150 che è quello della suddivisione in fasce per l'erogazione dell'incentivo.

Erogazione in fasce che avverrà solo nel caso in cui saranno disponibili ulteriori risparmi conseguiti dalle Amministrazioni oltre quelli obbligatori per effetto di norme finanziarie. (vedi anche circ. n.13/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Il fondo diminuisce rispetto al 2010 e quel che più preoccupa è che l'Amministrazione non ha voluto fornire le specifiche di come sono stati spesi i soldi nel 2010, ovvero, non sappiamo quali risorse sono state destinate, ad esempio, al sistema indennitario piuttosto che al sistema incentivante.

All'art. 4 vengono previste nuove posizioni organizzative, **posizioni organizzative mai contrattate**.

L'amministrazione continua, **senza alcun confronto** con le OO.SS. sull'organizzazione del lavoro e quindi sull'opportunità o meno di **creare nuove posizioni organizzative**, a sfornare nuove figure indennizzabili, il tutto **senza** aver dato avvio a **nuovi criteri** condivisi per l'attribuzione e la valutazione delle posizioni organizzative stesse. A tal proposito c'è un ulteriore rimando, nelle dichiarazioni congiunte, di impegni presi in tal senso già da tre anni.

Il sistema indennitario relativo alle posizioni organizzative viene riportato all'allegato 1 e le risorse necessarie per indennizzare i **responsabili di agenzia complessa e le**

**funzioni di elevata professionalità** dovrebbero far capo ad un **apposito capitolo** nel bilancio dell'Ente e non pesare sul Fondo per la contrattazione integrativa.

Il condizionale è d'obbligo in quanto, nonostante le richieste della CGIL, **non si è voluto inserire nel testo un richiamo a tale fonte di finanziamento.**

Altra richiesta della CGIL che non ha trovato risposta da parte dell'Amministrazione e anzi, ha trovato critiche pesanti da parte di altre OO.SS. è stata quella di specificare bene che le indennità art. 17 e art. 32 spettino esclusivamente a chi **effettivamente** svolge la funzione.

All'articolo 8 e all'art. 9 si introducono importanti novità in tema **di misurazione della performance e della verifica dell'andamento produttivo.**

Le verifiche dell'andamento produttivo avranno cadenza trimestrale e daranno luogo al pagamento dei compensi a titolo di incentivazione il mese successivo a quello della verifica.

Il budget dell'incentivazione ordinaria per la produttività sarà trimestralizzato e ciascun pagamento sarà commisurato proporzionalmente al trimestre.

Le verifiche sull'andamento produttivo della produttività e della qualità, previa analisi congiunta a livello regionale, formeranno oggetto di confronto in sede di Osservatorio sulla produttività.

E' stato del tutto **ignorato il confronto a livello di sede con le RSU.** Confronto che noi riteniamo fondamentale, poiché vogliamo mettere in condizione i lavoratori di ogni singola sede di poter capire e conoscere il livello di raggiungimento degli obiettivi anche al fine di un coinvolgimento attivo per gli eventuali correttivi da mettere in campo.

Questo nuovo sistema viene introdotto in via sperimentale, peccato che non siano previsti step di verifica e confronto sull'andamento della sperimentazione.

Ma la cosa più eclatante è **l'introduzione a partire dal 2012, associato alle verifiche trimestrali, del nuovo sistema di misura della produzione e dell'indicatore unico di produttività (124).**

La CGIL aveva chiesto di estrapolare tale previsione dal CCNI e di farne oggetto di un confronto a parte.

Non siamo pregiudizialmente contrari ai cambiamenti ma pretendiamo che i cambiamenti avvengano con il massimo consenso e condivisione da parte dei lavoratori.

In una fase in cui si parla di esuberi del personale e mobilità conseguente, in una fase in cui il civit (commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) in una nota dell'11/10/2011 ritiene indispensabile rilevare con la massima urgenza in quale misura il sistema di misurazione e **valutazione**, per quanto concerne quella **individuale**, sia **concretamente applicabile a quella dei singoli dipendenti**, non è pensabile che l'Amministrazione proponga una cosa simile e che le organizzazioni sindacali la firmino senza essersi prima confrontati sia sul merito che sull'utilizzo di questo nuovo parametro.

Serve solo ad omogeneizzare ed aggiornare come si fa la produzione o può essere utilizzato anche per altri scopi??

Di questo avremmo voluto discutere e di questo vogliamo discutere, come vorremmo discutere se nell'utilizzo del **nuovo indice di produttività nazionale (124 ore)** si tiene conto della presenza nelle sedi di personale di serie A e di serie B.

Da quel che abbiamo capito nell'applicare il parametro non si fa alcuna differenza se in una sede ci sono più o meno lavoratori **di Area A e B** rispetto a lavoratori di area C.

Quindi l'Amministrazione non fa alcuna distinzione per quel che riguarda l'apporto quali-quantitativo tra lavoratori di area C e lavoratori di area B, confermando quel che andiamo dicendo ormai da anni, ovvero che **tutti i lavoratori INPS svolgono le medesime funzioni**.

Peccato che poi se ne dimentichi nel momento in cui redige l'accordo integrativo, ignorando completamente l'area A e B, e quando si tratta di fare pressione sul Governo per ottenere una deroga ai passaggi tra le Aree.

Non è la sola cosa che nel CCNI 2011 viene dimenticata, viene dimenticata la vigilanza, l'informatica il sanitario, gli amministrativi impegnati nel contenzioso, viene **dimenticato il personale tutto**.

Con la prospettiva di anni di **blocco del Contratto Collettivo Nazionale** la contrattazione integrativa doveva, a nostro avviso, svolgere una funzione diversa da quella voluta da Amministrazione Cisl e Uil.

**Il contratto integrativo doveva e deve guardare a tutto il personale e non solo ad una parte di esso.**

Si dovevano prevedere strumenti di consolidamento e aumento degli istituti fissi e continuativi, nonché politiche di sostegno per tutti i colleghi che, nonostante qualcuno ancora continui a dire che sono dei gran fortunati, non sono certo avulsi dalla crisi che sta colpendo il paese.

Nulla è scritto rispetto alla qualità della vita da conciliare con i tempi di lavoro. La nostra proposta è stata quella di rivedere e ampliare l'utilizzo di strumenti come il telelavoro e la banca delle ore.

In un momento storico in cui, per via dei tagli alle risorse ai comuni, determinati servizi non potranno essere più garantiti (ad es. assistenza all'infanzia e agli anziani.) la previsione di una maggiore flessibilità nell'utilizzo del telelavoro, non solo era una dimostrazione concreta di un'attenzione alle esigenze dei propri lavoratori ma diventava un vero e proprio aiuto economico seppur indiretto.

Se una collega o un collega hanno la necessità di dover fare assistere un proprio caro e vengono tagliati i fondi per le assistenze da parte degli enti locali, dovranno rivolgersi a strutture private con un conseguente peggioramento della propria situazione reddituale.

Ma non erano certe queste le preoccupazioni dell'Amministrazione e di chi ha sottoscritto il CCNI.

Quel che conta per loro evidentemente è da una parte smontare il sistema delle relazioni sindacali dall'altro continuare a ampliare e gestire il "mercato" delle posizioni organizzative.

Roma 1/12/2011

p. il Coordinamento Nazionale FP CGIL INPS

Oreste Ciarrocchi