

L'impegno primario della Cgil:

RILANCIARE LE SEDI CON NUOVI PC E COPRIRE LE
VACANZE DI PERSONALE

cittadella inpdap

FUNZIONE
PUBBLICA



Ottobre 2007—numero
speciale per il rinnovo
delle RSU — responsabile
Camillo Linguella



Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil
Vota Cgil

IL RUOLO DELLA **CGIL** NELLE RSU

Ormai siamo prossimi alla quarta sfida per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Non cade in un momento facile sappiamo che lo scenario sull'Inpdap non è del tutto roseo e sappiamo anche che per noi della Cgil è una corsa tutta in salita a causa delle troppe tensioni non risolte.

Lo scenario esterno del Paese ci incoraggia, non tutto è *grillismo*; i lavoratori vogliono certezza e serietà non astrusi estremismi, per questo abbiamo superato la magnifica prova del referendum sul protocollo delle pensioni! Protocollo che per quanto ci riguarda, contiene anche il definitivo supera-



mento dell'Inpu per una scelta più realistica di sinergie fra i vari enti. Chi pensa ad un Inpdap circondato da un fossato, con un ponte levatoio alzato, separato dal resto del mondo, sba-

glia. Non esistono solo il problema del GPAWEB o i "10 minuti" tecnici.

Certo sono importanti anche quelli ma sempre tenendo presente la realtà politico sindacale esterna.

**ORGANIZZAZIONE DELLE SEDI COERENTE CON
LE PROFESSIONALITÀ' ESPRESSE SUL CAMPO**

Quello che accade fuori si riversa inevitabilmente anche all'Inpdap come strategie, politiche del personale, obiettivi e relazioni sindacali.

E siamo certi di poter superare anche questa prova. anni fa.

SE non si fosse vinto allora, probabilmen-

te oggi non avremmo le nuove elezioni per le RSU



Rinsaldare il rapporto fra noi ed i cittadini, rinsaldare il rapporto fra noi delle Sedi e della Direzione Generale

La frattura che si è aperta fra il lavoro pubblico, il nostro lavoro ed i cittadini, è grave ma non insanabile. L'anno determinata alcuni atteggiamenti non propri irreprensibili e la certezza che comunque ci si stesse in ufficio poi

il salario accessorio arriva puntuale uguale per tutti a meno che non si è ammazzati qualcuno. In questo modo di essere anche noi come sindacati abbiamo un poco di colpa e dobbiamo convincere i cittadini che non siamo tutti nullafacenti ma lavoratori che fra mille difficoltà riescono a svolgere il proprio lavoro. A quelli che stanno in trincea è pura acqua fresca tutte le chiacchiere e i management che si fanno in direzione.

Perché questo è un altro punto. Esiste anche una frattura profonda fra i lavoratori

delle sedi con quelli della Direzione Generale. Pur riconoscendo che ci sono molti lavoratori e lavoratrici che come si dice "stanno al chiodo" e non badano né ad orario né ad altro, si lavora in direzione a macchia di leopardo, dove di più dove di meno..

Ora i lavoratori delle sedi hanno bisogno di uno stretto collegamento, risposte puntuali e veloci,

Approfondimento dei problemi, altrimenti si ha sempre la sensazione che al centro non sanno mai come si lavora effettivamente sul territorio.



La Direzione Generale di Ballarin

La forza di avere il progetto compartimentale come era stato pensato senza paura dell'impopolarità



IL COORDINATORE NAZIONALE, C. LINGUELLA, IL COORDINATORE REGIONALE ROMA E LAZIO, S. MARIA' E ALCUNI NOSTRI CANDIDATI: M. GIANCRISTOFARI, I. LIGUORI, A. MARINO, L. PATRIZI E IL GRANDE A. CASCIONE

Per aiutare concretamente le sedi c'è un solo modo:

Personal computer nuovi ed efficienti, nuova pianta organica e nuovo personale



Lavoratori della sede di Arezzo

LA SEDE VIRTUALE QUESTA SCONOSCIUTA

La sede virtuale è una delle tante intuizioni della Cgil. Essa risponde essenzialmente all'esigenza di dare un aiuto concreto alla lavorazione delle pratiche che si fanno nelle Direzioni Provinciali e nelle Sedi metropolitane utilizzando il personale della Direzione Generale. Un'applicazione con-

cordata di quella che si chiama "delocalizzazione delle attività." In questo anticipiamo il comma 440 della legge finanziaria che tante polemiche sta suscitando da parte di qualcuno. Nonostante i circa tre anni di attività del primo nucleo della apposita struttura di sostegno operativo,



Delegati al Coordinamento nazionale di settembre 07 per il lancio delle RSU

molti hanno idee poco chiare



COM'È UNA SEDE VIRTUALE (COME NOI LA VORREMMO)

Una sede virtuale a parere della Cgil è una sede che ha un proprio dirigente e svolge dei compiti particolari e definiti che non vanno ad incidere sulla attività delle sedi. Lo sviluppo telematico ed informatico che prima o poi dovrà anche funzionare in maniera efficiente e corretta permetterà di dare un ausilio concreto al personale delle sedi.

Essa deve contenere i processi necessari per le lavorazioni necessarie ed i relativi responsabili di processo. Noi riteniamo che l'esperimento sul TFR che tante perplessità aveva suscitato all'inizio, anche fra mille difficoltà, sia fra i colleghi della Direzione Generale che delle Direzioni Provinciali, all'inizio aveva suscitato. Ora il fenomeno

del Trf è praticamente scomparso e si potrà dedicare ai riscatti, ricongiunzioni, pensioni non S7, ante 94 e così via. Questo lo si può fare anche utilizzando il sistema del telelavoro.

La Cgil per noi:

Un CCIE che premia il lavoro,

Adeguamento dei buoni pasto,

Nuova disciplina dell'orario

Interinali:

Il nostro cruccio è di non essere riusciti a portare a candidare i lavoratori interinali, ma rimane forte l'impegno per la stabilizzazione

Portieri:

Impegno per i portieri che non hanno partecipato alla prima riqualificazione

Indennità:

Sistema indennitario che vada a tutelare le vere professionalità specie quelle dell'area B

Il nostro programma

Ci ripresentiamo a questa nuova sfida sulla scorta dei risultati realizzati dalla Cgil da sempre in prima linea per la difesa dei diritti. La Cgil all'Inpdap ha assunto un ruolo determinante avendo come obiettivo l'interesse di tutti.

Alcuni recenti successi che dobbiamo sbandierare meglio ai lavoratori sono:

- adeguamento del buono pasto
 - nuovo orario di lavoro
 - contratto integrativo che tiene conto delle esigenze di tutte le lavoratrici e lavoratori:
 1. stabilizza in busta paga parte rilevante del salario accessorio (art. 23 ccie)
 2. introduce sperimentalmente i progetti compartimentali
- regolamentazione sul part time

Con lo scopo ambizioso di andare sempre più avanti, noi ci prefiggiamo di:

- Garantire l'efficienza e l'efficacia dell'Inpdap attuando corrette sinergie con gli altri Enti e tutelando tutte le professionalità interne

Riorganizzare la Direzione Generale con la riduzione degli uffici di I e II fascia, con idonei percorsi formativi per il personale da riqualificare investendo su professionalità utili al cambiamento

- Consolidare la riorganizzazione delle sedi potenziando il PAWed, attuando la scrivania virtuale, chiedendo con forza le risorse hardware necessarie e lo sblocco della gara per la fornitura dei PC, necessarie per l'uso delle nuove procedure informatiche e l'individuazione delle professionalità informati-



Assemblea nella sede di Benevento

Dare all'utenza servizi adeguati alla mission dell'ente sulle pensioni, servizi sociali, credito. Fare progetti mirati alla qualità, prevedere e fornire risorse atte al rispetto della Carta dei Servizi ed abbattere così il muro di diffidenza tra cittadino utente e l'Istituto

Applicare le possibilità del CCNL sui nuovi sbocchi professionali mediante selezioni oggettive e con criteri completamente nuovi e prevedere concorsi su base regionale/compartimentale secondo le effettive esigenze territoriali

Piena applicazione della contrattazione integrativa con nuove risorse ed aumento di quelle da far transitare dal salario accessorio a quello base

Trovare soluzioni positive per coloro che hanno subito erronei inquadramenti di ingresso, come gli ex postali o quelli ai quali non è stata mai riconosciuta l'anzianità pregressa come gli ex Efim

Riduzione dell'area A con l'utilizzo degli strumenti giuridici previsti dal nuovo contratto per riconoscere agli ex portieri non riqualificati, il riconoscimento dell'attività che attualmente svolgono,

Dare il giusto riconoscimento ai lavoratori dell'area B ed esaltare la professionalità di quella della C

Rivisitazione della circolare 28 bis alla luce del cambiamento delle procedure in processi importanti come entrate e pensioni e al Change Management, ripensare alla riorganizzazione dell'ente con la ridistribuzione delle responsabilità di processo nei Compartimenti, Strutture Sociali e Direzione Generale con significativi aumenti nelle prime due .

E inoltre:

- **Approvazione della nuova pianta organica**
- **Sistema indennitario che valorizzino unicamente le figure di alto spessore professionale**
- **Rafforzamento delle pari opportunità**
- **Attuazione del telelavoro**
- **Programma logistico straordinario per l'unificazione delle sedi ancora divise**