

A TUTTI I LAVORATORI

Ci siamo lasciati prima delle vacanze estive con due importanti accordi da tempo attesi dai lavoratori.

Ci riferiamo, a livello generale, alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del CCNL 2006/2009 e, per quanto riguarda l'Inail, l'accordo del 31 luglio u.s. che, finalmente, ha iniziato a dare risposte su molte questioni nelle quali le OO.SS. erano impegnate fin dalla ripresa delle relazioni sindacali all'inizio del 2007.

Alla ripresa, nel mese di settembre, avevamo in programma una serie di incontri per dare attuazione agli accordi sopra citati, portare a conclusione le annose vicende relative alla procedura concorsuale verso la posizione C1 e la trasformazione dei contratti del personale CFL, ex LSU e Tempo Determinato in contratti a tempo indeterminato, nonché, e certamente in maniera non secondaria, una discussione sul nuovo modello organizzativo dell'Ente, presentato alle OO.SS. il 31 luglio scorso.

Proviamo a sintetizzare e valutare lo stato attuale delle trattative in questione.

CCNL 2006/2009

Dopo la positiva certificazione della Corte dei Conti l'ipotesi di accordo del CCNL 2006/2009 nella giornata di lunedì è stato definitivamente sottoscritto all'ARAN diventando pienamente esigibile.

Dal momento della sottoscrizione, entro i 30 giorni successivi, l'Amministrazione metterà in pagamento gli importi già maturati. Crediamo che ciò possa avvenire con le cedole del mese di ottobre p.v. per un importo medio di circa 600 euro.

ACCORDO DEL 31 LUGLIO 2007

Prima della pausa estiva abbiamo sottoscritto un accordo che, forse per la prima volta negli ultimi tempi, ha permesso di dare una serie di risposte alle aspettative dei lavoratori dell'Istituto.

Questo accordo ha consentito di avviare la procedura per portare a termine quanto definito nel CCIE 2002/2005 (sviluppi economici); iniziare un riequilibrio ed una redistribuzione, nei limiti delle disponibilità economiche presenti nel Fondo, delle risorse cercando di premiare maggiormente coloro che sono inquadrati nelle qualifiche più basse. E' ancora poco ma è significativa l'inversione di tendenza verso una maggiore equità.

All'interno dell'accordo abbiamo previsto una diversa modalità di scorrimento delle graduatorie per le procedure di riqualificazione ancora in atto. L'allungamento della validità delle graduatorie fino a 18 mesi con la possibilità di utilizzare tutti i posti che si rendono disponibili fino a tale termine – modalità di scorrimento su cui noi della FP CGIL INAIL ci siamo fortemente impegnati e battuti per raggiungere questo positivo risultato per nulla scontato - da una parte permetterà di dare maggiore funzionalità e potenzialità all'Ente in una fase di cambiamento e valorizzazione delle proprie funzioni istituzionali, dall'altra una più ampia possibilità di risposta alle aspettative dei candidati idonei.

Ma al di là del merito dell'accordo, ancorché significativo, crediamo debba essere apprezzato il valore politico dell'accordo stesso che ha dimostrato, la capacità di privilegiare una visione "complessiva" rispetto ad aspettative particolari.

PROCEDURA CONCORSUALE C1 E TRASFORMAZIONE CONTRATTI CFL, LSU E TEMPO DETERMINATO

Dopo una serie di vicissitudini a tutti note, finalmente, il 10 luglio scorso si è svolta la prova per concludere la procedura concorsuale verso la posizione C1.

In questo periodo la Commissione sta valutando i titoli dei candidati idonei a cui verranno aggiunti i punteggi relativi al sistema di valutazione e della prova selettiva.

Riteniamo che entro il mese di ottobre questo lavoro si possa concludere in modo tale da stilare la graduatoria dei vincitori e, comunque, in tempo utile rispetto all'autorizzazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, all'assunzione che pensiamo possa avvenire negli ultimi mesi dell'anno.

La concreta attuazione delle graduatorie con il relativo passaggio verso la posizione C1 dei candidati vincitori, permetterà di riassorbire l'esubero nella posizione ordinamentale B2.e consentire, di conseguenza, di liberare la dotazione organica per la "stabilizzazione" dei contratti non a tempo indeterminato (CFL, LSU, Tempo indeterminato). Crediamo che, finalmente entro la fine dell'anno si possa chiudere positivamente questa lunga, sfiancante vicenda legata alla procedura di trasformazione e dare le giuste risposte, da troppo tempo attese, da parte di questo personale e riportare un clima di serenità e sicurezza all'interno dell'Istituto.

NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel corso dell'ultimo incontro con l'Amministrazione, prima della pausa estiva, c'è stato presentato il nuovo modello organizzativo.

Preso atto della presentazione ci siamo dati appuntamento a settembre per iniziare la vera discussione di merito.

Purtroppo, e con rammarico, abbiamo invece assistito ad una accelerazione da parte dell'Amministrazione che ha creato un clima non favorevole per poter affrontare con la necessaria tranquillità una discussione che investe in maniera diretta il futuro prossimo del nostro Ente e dei lavoratori.

Abbiamo contestato, in prima battuta, il metodo usato nell'effettuare la discussione e certamente la pubblicazione dell'Ordine di servizio 1 direttamente in INTRANET, senza nessuna informazione preventiva con le OO.SS., non ha aiutato a creare le giuste condizioni per affrontare una tematica così delicata.

La pubblicazione dell'Ordine di servizio, ha dato l'impressione, e comunque come tale è stato percepito dai lavoratori, di un lavoro pressoché ultimato, mentre a tutt'oggi siamo ancora alle prese con una serie di incontri tecnici. Come in tutte le riorganizzazioni c'è necessità di una condivisione di obiettivi tra tutte le componenti dell'Istituto, di un clima "aziendale" favorevole ad accettare il cambiamento ed una fattibilità e tempistica utile ad arrivare agli obiettivi prefissati.

Queste condizioni, al momento, faticano ad emergere mentre prevalgono preoccupazioni e timori. Oltretutto, e qui sta un punto di caduta da superare immediatamente, la modifica della dotazione organica in linea con il modello organizzativo proposto, provoca una notevole contrazione dei numeri sul profilo amministrativo tale da ridurre notevolmente, se non addirittura vanificare, la possibilità dello scorrimento delle graduatorie in essere così come è previsto dall'accordo di luglio scorso.

Ciò non è da noi accettabile, in primo luogo perché non possiamo assolutamente modificare l'accordo sottoscritto a luglio che con grande responsabilità consentiva un equilibrio fra le varie istanze proposte da ogni Organizzazione Sindacale, ed in secondo luogo perché lo spostamento di processi verso i profili di vigilanza e socio educativi è certamente coerente con la nuova "mission" dell'Ente e utile per rientrare nel rapporto 15-85% tra funzioni di supporto e istituzionali, ma che attuato complessivamente fin da subito corre il rischio di creare dei "contenitori vuoti" (sappiamo il

tempo necessario e le difficoltà presenti nell'acquisire e formare tali figure professionali) a scapito invece della necessità di coprire le attuali carenze nei processi istituzionali già oggi presenti.

Essendo tale modello "a tendere" e proiettato, come si evince anche da un gruppo di lavoro titolato – verso INAIL del 2010 – crediamo ci siano le condizioni per mantenere gli impegni sottoscritti e successivamente, progressivamente avvicinarci al Nuovo Modello Organizzativo.

Altri aspetti del progetto vanno chiariti, modificati e valutati nel loro impatto operativo per arrivare realmente ad un miglioramento dell'azione dell'Ente in termini di qualità e efficienza.

Siamo disponibili ed anzi auspichiamo una corretta e costruttiva fase di confronto sul progetto presentato ma, in egual misura, non accettiamo soluzioni e comportamenti imposti dall'alto e con tempi di discussione ridotti per sfuggire di fatto a confronto stesso.

Seguiremo tempestivamente l'evoluzione della discussione e vi informeremo sugli sviluppi.

ELEZIONI RSU

Stiamo ormai entrando nel vivo della campagna elettorale per il rinnovo delle RSU. Abbiamo sottoscritto la mappatura delle Sedi e stiamo procedendo nelle attività propedeutiche al voto.

Un aspetto importante e di alto valore politico è la possibilità che il personale CFL e a tempo determinato possa partecipare alle prossime elezioni per il rinnovo delle RSU sia come elettorato attivo che passivo.

E' un risultato importante, su cui come FP CGIL ci siamo battuti con forza e che finalmente, se pur con ritardo, vediamo realizzato. E' un ulteriore elemento che rende ormai improcrastinabile la definitiva stabilizzazione dei contratti di questi lavoratori.

Roma, 4 ottobre 2007

**Il Coordinatore Nazionale
FP CGIL INAIL
Roberto Morelli**