



Le non risposte del Direttore Generale INPS



Nazionale, 04/12/2023

IL DG AL TAVOLO: RISPOSTE RIMANDATE MA I TEMPI STANNO PER SCADERE, BISOGNA ACCELERARE

(66/23) Nelle giornate del 28 e 29 Novembre si sono tenuti ulteriori tavoli sindacali di confronto, con la presenza, nella sola giornata del 29, del Direttore Generale. L'ordine del giorno è quello ricorrente negli ultimi tempi: procedure di certificazione del CCNI 2022-2023, sperimentazione dello Smart Friday e del Lavoro da Remoto, Nuovo sistema delle performance.

Certificazione CCNI: ricordiamo che da oltre due mesi è in corso un'interlocuzione tra l'INPS e il MEF in merito ai rilievi al CCNI che questo ha presentato con la nota del 6 Settembre. A parte alcune osservazioni ad impatto modesto, è invece preoccupante la contestazione rivolta alla composizione del Fondo Risorse Decentrate. In parole semplici, il MEF sostiene che l'ammontare del Fondo deve essere decurtato. Secondo quale ragionamento? L'evoluzione della disciplina contrattuale ha previsto alcune variazioni nella copertura finanziaria delle spese per il personale: alcune voci che prima erano finanziate dal

Fondo ora sono sostenute dal bilancio di ente, mentre il pagamento dei differenziali stipendiali è a carico del Fondo. In sostanza, si deve procedere ad alcune operazioni contabili che diano applicazione a queste variazioni. Il tutto deve avvenire nel rispetto del tetto che la legge impone al Fondo. Difatti l'Istituto, dopo aver provveduto alle variazioni contabili, ha ricondotto il Fondo al suo limite legale. Il MEF invece, **senza spiegare come ha maturato questa convinzione**, afferma che tutto questo spostamento di soldi debba avvenire ad invarianza finanziaria: in parole povere, alla fine dei conti la spesa totale (cioè la somma del Fondo e delle risorse a bilancio) **non deve aumentare**. Nella risposta dell'Inps invece, seppure con garbo istituzionale, **si smonta questa ricostruzione** evidenziandone l'infondatezza. Da nessuna parte si parla di invarianza finanziaria ed è pure singolare che la nota del MEF non solo non spieghi perché la introduce nel discorso, ma ne fa menzione in una nota a piè di pagina. **A volte la forma racconta parecchio della sostanza.**

Nel nostro intervento durante la riunione con il DG per primi gli abbiamo chiesto di farsi portavoce presso la RGS di un'interlocuzione che a questo punto può e deve essere solo politica. Il DG ci ha dato ragione affermando che con il Commissario organizzerà un incontro in tal senso.

Confidiamo in una rapida soluzione, anche perché ci troviamo in questa non semplice situazione, che potrebbe portare ad una riduzione dell'incentivo per i lavoratori, a causa della latenza dell'Istituto, quindi **chiediamo con forza che entro il 31/12 il CCNI venga certificato, altrimenti chiameremo i lavoratori alla mobilitazione.**

La mancata certificazione impatta anche sulle **progressioni orizzontali**. Abbiamo di nuovo chiesto che i bandi siano pubblicati subito, in modo da avere le graduatorie pronte quando avverrà la certificazione. Se non ci sono abbastanza risorse umane nella DCRU per effettuarli in tempi brevi, che venga istituita una task force: i bandi devono uscire al più presto.

Qualora la certificazione del CCNI non dovesse avvenire nei tempi, la decorrenza **DEVE mantenersi al 1/1/2023**: non è accettabile che i lavoratori perdano un'opportunità a causa della latenza dell'Amministrazione. C'è una norma, ma l'Inps si faccia garante verso i lavoratori: ci vuole un atto di coraggio. I lavoratori non vanno premiati solo a parole, ma anche nei fatti, se lo meritano!

Passaggi in deroga: cosa impedisce all'Inps di pubblicare il bando per oltre 914 posti finanziato con lo 0,55? Anche in questo caso un atto di coraggio ci vuole. L'Inps pubblichi il bando con la nota che il passaggio sarà legato all'approvazione del piano dei fabbisogni.

Smart Friday e Lavoro da Remoto: parlare di confronto su questo tema sembra una battuta di cattivo gusto. **Nessuna apertura** sulla modifica delle procedure di controllo nel lavoro da remoto (l'ormai famoso QR code di verifica), indisponibilità a posticipare l'avvio della

sperimentazione, nessuna stima dei risparmi conseguenti (molto importante perché è possibile, nella misura del 50%, destinarli ai lavoratori), **rifiuto di riconoscere il buono pasto in Smart Working perché secondo loro non previsto dal Contratto** (se così è, cosa impedisce all'Amministrazione di dare l'una tantum per le utenze, promessa in fase di sottoscrizione delle linee guida e che non ha nessuna preclusione legale?)

Il DG si è impegnato ad effettuare delle verifiche in merito (ci viene il sospetto che la delegazione di parte pubblica non sia del tutto allineata sull'andamento degli scorsi confronti sindacali) e a fornire ulteriori risposte alle richieste delle OO.SS. Aspettiamo con ansia la nuova convocazione, chissà che non ci porti finalmente delle sorprese.

Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance: il confronto è appena cominciato e soprattutto non è andato oltre la tempra romantica di qualche parolone. L'amministrazione prende atto che **il sistema attuale è inadeguato**, che non traduce in numeri la realtà del lavoro e che promuove di fatto, a loro dire solo in alcuni casi, comportamenti opportunistici. In altri casi si potrebbe dire che non è mai troppo tardi per capire le cose ma non per noi. Questa inadeguatezza si riflette nel nostro salario variabile. Cosa raccontiamo, ad esempio, ai lavoratori della Sardegna che da anni prendono un **incentivo ridotto**? "Cari colleghi, nonostante il vostro impegno prendete meno soldi perché abbiamo ragionato male eh però pazienza"?

Per ora si fanno grandi proclami come il pensionamento del 124 e dell'indice di giacenza ma non vengono fornite risposte sostanziali su cosa ora entrerà in gioco. Si è parlato di nuova attenzione all'impatto delle lavorazioni *oltre* il lavoro richiesto, di misura del valore sociale, di una radicale modifica della clusterizzazione eccetera eccetera. Tutte affermazioni altisonanti ma prive di significato senza una definizione puntuale delle loro declinazioni. Vogliamo vedere la precisa definizione dei nuovi indicatori e degli obiettivi, i pesi utilizzati e i criteri di ripartizione dei compensi. Chiediamo anche delle simulazioni sufficientemente articolate che ci riportino con i piedi per terra. Per ora stiamo ancora sopra le nuvole.