



FEDERAZIONE DIRSTAT-FIALP-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale
RPS - Raggruppamento Professionalità Specifiche
P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA
Tel. 0654873954 - 0654873957
confsal-unsainail.it - www.autonominail.it



Circ. n. 1-2023

Roma, 10 gennaio 2023

A TUTTO IL PERSONALE

LIVELLI DIFFERENZIATI: UNA SCELTA DIVISIVA

Il 28 dicembre u.s. la DCRU ha determinato l'approvazione delle graduatorie relative ai livelli differenziati per i vari rami professionali.

Il risultato conferma quanto a suo tempo avevamo rappresentato, infatti i Professionisti, più che arrabbiati sono rassegnati e anche chi ha ottenuto il livello è amareggiato per il collega rimasto ancora al palo, per chi è andato in pensione senza prendere il livello differenziato e per chi andrà incontro, a breve termine, al medesimo infausto destino, senza considerare la beffa che sembra esserci rispetto alla decorrenza economica.

Sappiamo bene e lo diciamo da anni, trovando la tesi fondamento anche in una ormai datata pronuncia della Corte Costituzionale, la n.378 del 1993, che è iniquo questo meccanismo, specialmente in relazione alla continua riduzione degli organici e al fatto che tutti, siano essi al primo ovvero al secondo livello, svolgono le stesse identiche mansioni, assumendo identiche responsabilità e che l'unico modo di fare veramente giustizia sarebbe l'eliminazione del sistema dei livelli da sostituire con altre forme, ovvero l'eliminazione del contingentamento, in quanto la distinzione in livelli professionali trovava fondamento in una organizzazione della PA che prevedeva il turn-over e l'accesso di nuove leve che non esiste più da tempo.

Un problema questo, nonostante il nostro impegno che, comunque, rinnoviamo, mai risolto in sede ARaN attraverso il CCNL, per note questioni economiche ma anche organizzative rispetto ai neo assunti che, come un miraggio, per qualche ramo professionale, eccezionalmente, è intervenuta o interverrà.

Quello che, però, fa specie e che è uno dei motivi che ci costringe a vedere la nostra Amministrazione con occhio non benevolo, è la tardività con la quale sono state attivate queste procedure e, più ancora, l'insensibilità a rinvenire regole condivise affinché fossero meno evidenti le prevedibili e previste discriminazioni che, di fatto, si sono realizzate e che contribuiscono a incrinare i rapporti tra i colleghi, a provocare "frustrazione" e "risentimento" che non dovrebbero esistere e che, inevitabilmente, impattano sull'attività quotidiana con buona pace del cd. "benessere organizzativo" che frequentemente l'amministrazione invoca unitamente ad una maggiore e più stressante collaborazione dei dipendenti per la realizzazione dei tanti sfidanti obiettivi.

In verità, in questa tornata, è emersa anche un'incapacità del fronte sindacale di mantenere una posizione unica, fatto che ha agevolato l'Amministrazione nell'imporre regole non accettate unanimemente dagli interessati e che hanno favorito maggiormente alcuni.

Non vogliamo rivangare il passato ma, certamente, si è consentito, ed è sotto gli occhi di tutti, di riconoscere dei punteggi che, per quanto condivisibili in linea generale, lasciano perplessi laddove il conferimento di alcuni incarichi, utili ai fini del riconoscimento di un punteggio aggiuntivo, è stato realizzato al di fuori delle regole.

Ancorché difficile, se non impossibile, stabilire, oggi, se quei professionisti destinatari, ad esempio, dell'incarico di coordinamento (ove le regole fossero state rispettate ma così non è stato), avrebbero comunque conseguito l'attribuzione e, nella legittimità, giustamente vedersi riconosciuto anche il punteggio relativo all'esercizio della funzione, attese le responsabilità connesse, non fa venir meno il dubbio e, conseguentemente, fa apparire iniqua la soluzione adottata dall'Amministrazione, che si presume arbitraria per il fatto stesso che da oltre dieci anni assistiamo ad incarichi assegnati in reggenza e senza alcuna procedura.

Una prassi consolidata in spregio ai tanti richiami sindacali e ai contenuti contrattuali.

Allo stesso modo, giova evidenziare come l'impossibilità a valutare tutte le attività svolte, anche sotto il profilo della qualità, penalizza i colleghi, soprattutto quelli impegnati fortemente nell'attività istituzionale, impedendo, di fatto, la necessaria equità tra quest'ultimi e quelli maggiormente dedicati allo studio e pubblicazione, attività senz'altro meritoria ma che non può prevalere sull'attività istituzionale, salvo non si abbia equilibrio nei carichi di lavoro, che però nessuno ha mai tentato di misurare; altro elemento contestato che accresce quella diffusa percezione di una volontà datoriale di voler contrapporre "centro" a "territorio".

Un brutto affare da cui emerge evidente la responsabilità dell'Amministrazione e di chi l'ha favorita, consentendole, di fatto, di assumere scelte divisive che non solo ricadono negativamente tra i professionisti che, ribadiamo, svolgono identiche funzioni, ma accrescono la sfiducia verso chi dovrebbe gratificare e non mortificare i propri dipendenti.

Un clima "difficile" che qualcuno impropriamente utilizza, fornendo interpretazioni del nostro pensiero assolutamente avulse dalla realtà, pertanto, assolutamente fantasiose e non rispettose della storia di questa organizzazione, per il gusto, forse, di una polemica sterile e inopportuna ovvero per un tornaconto immaginario che acuisce ulteriormente proprio quel fare divisivo posto in essere dall'amministrazione e che, noi vogliamo eliminare, consapevoli che l'unità ci conferisce maggior forza e possibilità di cambiare una situazione paradossale ai limiti dell'indecenza.

Un'altra triste pagina che evidenzia la sconfitta di tutti, compresa quella parte sindacale che, non avendo condiviso le scelte a suo tempo operate, è costretta a valutare, pur di difendere i lavoratori, anche strade non propriamente sindacali, come il coinvolgimento dell'autorità giudiziaria.

È per questo motivo che verrà istituito un gruppo di lavoro, cui potranno collaborare interessati e simpatizzanti, il cui intento sarà quello di studiare le possibilità connesse ad un'azione giudiziaria, singola o di gruppo, per valutare e definire iniziative in favore di chi è rimasto fuori dall'attribuzione del livello differenziato ma anche dei vincitori che, si ribadisce, sembra non siano destinatari di arretrati correlati all'anno del riconoscimento al passaggio.

Vogliamo e dobbiamo trovare un modo per rendere giustizia superando quelle inefficienze dell'Amministrazione che ci hanno condotto a questo risultato e che, la stessa, non ha

nemmeno voluto gestire con il coinvolgimento degli interessati, bensì con inusitata arroganza, imponendo scelte, come dimostrato, divisive.

Un compito non facile che conduce ad azioni, evidentemente, dal giudizio incerto anche perché il CCNL lascia all'amministrazione, e non alla contrattazione, il compito di decidere nel merito delle scelte ma, assolutamente necessario, dove questo Sindacato mette a disposizione documentazione, struttura e risorse.

Allo stesso tempo chiediamo un non più differibile intervento nella definizione dei carichi di lavoro che consideri anche il conseguimento del livello e, soprattutto, un confronto per la definizione delle schede di rilevazione utili alle future procedure, laddove, come auspicabile, non si trovi rapidamente soluzione al problema livelli.

A fronte del nostro impegno in esito alle procedure, ribadiamo la volontà e la disponibilità, in ossequio agli ideali che caratterizzano l'attività sindacale, a ricercare soluzioni conciliative, innanzitutto attivandoci, nuovamente, in sede ARaN, nella tornata contrattuale di prossima convocazione relativa al triennio 2019-2021 (mentre siamo nel 2023, sigh!) e, nelle more di una soluzione definitiva, a ricercare, attraverso la contrattazione integrativa, ogni possibile soluzione che elimini la cosiddetta "forbice" economica che differenzia i professionisti collocati nei due diversi livelli.

Ci piacerebbe avere al nostro fianco l'Amministrazione, insensibile sul punto tanto da apparire negligente, certamente poco incisiva nella sua attività di indirizzo nei confronti dell'Aran mentre, invece, autorevolmente, potrebbe impegnarsi nel sostenere questa linea in ogni sede, allo stesso modo lavorare seriamente all'attuazione dell'accordo programmatico sottoscritto il 14 luglio del 2021 per l'attuazione del quale, rammentiamo, il lungo braccio di ferro nel corso dello scorso anno, peraltro non concluso.

Si inizi subito con un dialogo schietto e ad armi pari che affronti i tanti problemi presenti, iniziando dalla valutazione di questo Personale e dai criteri per le prossime procedure che dovranno risultare tempestive e trasparenti, soprattutto, non divisive.

Una sfida per nuove, rispettose, proficue e (veramente) paritetiche relazioni sindacali, per tutti noi, in primis per l'Amministrazione e il nuovo capo della DCRU.

Il Personale e questo Sindacato, sono pronti e non aspettano altro ... e l'Amministrazione?

È pronta ad accettare la sfida?

Buon 2023 a noi tutti!

IL RAPPRESENTANTE NAZIONALE RPS
f.to Avv. Giandomenico Catalano

IL COORDINATORE GENERALE
f.to Francesco Savarese