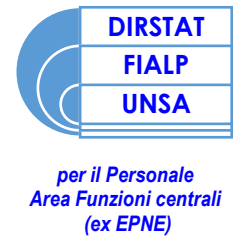




FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA
Tel. 06 5487 3954 - 06 5487 3957
confsal-unsainail.it - www.autonominail.it



Circ. n. 30-2023

Roma, 25 luglio 2023

A tutto il Personale

INIZIA IL CONFRONTO ...

“È l’inizio di un percorso” ha dichiarato il Capo del Personale, dr. Biasco, in apertura dei lavori.

Si inizia finalmente ad entrare nel vivo del confronto con l’ipotesi illustrata dall’Amministrazione del **CIE normativo relativo al CCNL 2019-2021** che, ricordiamo, è propedeutico ai tanti altri attesi provvedimenti che da tempo sollecitiamo (procedure economiche e passaggi tra le Aree in testa).

Il testo proposto è una buona base di partenza, ma va rivisto in molte parti, perché è necessario “adattarlo” alla complessa situazione che si è venuta a creare in INAIL.

Il CIE 2019-2021 deve, innanzitutto, riportare serenità e non appesantire un clima già difficile, per usare un eufemismo, e confermiamo, quindi, l’assoluta necessità di velocità, ma legata ad un contesto noto e certo e sulla base di accordi capaci di dare risposte senza mortificare nessuno.

Sui tempi per la **progressione tra le Aree** il Capo del Personale ha chiarito che il percorso che intende avviare riguarda tutto il Personale, in base ai requisiti richiesti dal CCNL ed al costo dell’operazione che dovrebbe consentire, entro il 2024, di dare le risposte attese. Noi ricordiamo, inoltre, che stiamo sostenendo alcuni emendamenti, di cui uno finalizzato ad **allungare il termine della fase transitoria** fino a tutto il 2025.

Sul CIE grossi interrogativi sorgono, in particolare, sui criteri da utilizzare per l’attribuzione delle **progressioni economiche**, che – lo ricordiamo a noi per primi – servono a “gratificare” la professionalità acquisita nel tempo e che consentono di realizzare performance migliori sia sotto l’aspetto quantitativo che qualitativo, quindi, consentono di produrre servizi ottimali in tempi ragionevoli.

La premessa è opportuna per spiegare come **eccessivi riferimenti alla scolarizzazione**, specialmente se conseguita a spese dell’Istituto, non rispondono pienamente all’obiettivo ricercato.

Allo stesso modo, va considerata con obiettività la **valutazione** realizzata negli anni e, troppo spesso, oggetto di critiche perché eseguita, in alcuni casi, con approssimazione, poca trasparenza e inesistente equità, non soltanto tra regioni diverse ma anche all’interno della medesima struttura, questo per contestualizzare il “peso” da attribuire.

Fenomeno, questo, non sempre addebitabile a singoli Dirigenti, quanto ad una **mancanza di specifica formazione – ipotizzata ma mai realizzata** – e, qualche volta, condizionata, come è noto, da “direttive”, o peggio “suggerimenti”, regionali o centrali.

Ci si chiede, quindi, se la mancanza di oggettività nel determinare il valore del percorso oggetto di valutazione risulti utile alla crescita complessiva del lavoratore, quindi a creare quello spirito di attaccamento sbandierato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Zangrillo, ovvero un mezzo per mortificarlo.

Nel documento di lavoro in esame l'Amministrazione ha ipotizzato un sistema ideale che assolutamente non esiste in INAIL e che produrrebbe, ove applicato nei termini indicati, soltanto risentimento, conflittualità e disaffezione verso un Ente che risulterebbe, ancora una volta, parziale e divisivo.

Anche il riconoscimento di un punteggio specifico alla **formazione** appare oggettivamente valido, ma ci si chiede, vista la carenza di formatori e, soprattutto, di una formazione diffusa e garantita a tutti i dipendenti – come avrebbe dovuto essere – se oggi può considerarsi un elemento obiettivo o di parte.

Su **valutazione e formazione**, il Capo del Personale ha condiviso sostanzialmente le osservazioni critiche formulate da tutte le OO.SS., accogliendo la possibilità che sulla formazione ci possa essere un rinvio.

Infine, non digeriamo la **mancata individuazione delle famiglie professionali proprie della Quarta Area** o delle **Elevate Professionalità**, un obbligo contrattuale che tutte le altre Pubbliche Amministrazioni stanno affrontando consapevoli, evidentemente – come lo siamo noi – che rappresenta una **opportunità di sviluppo** per tutti i livelli sottostanti, quindi **per tutto il Personale** sul quale, lo ribadiamo, non ricadrebbero i costi dell'operazione.

Insomma, abbiamo molto da discutere e, soprattutto, da migliorare e siamo certi che l'Amministrazione saprà valutare adeguatamente i rilievi mossi e le argomentazioni a supporto delle stesse per operare non in spregio dei lavoratori – che hanno ampiamente dimostrato con l'ampia partecipazione allo sciopero di fine aprile sia la maturità raggiunta sia il limite di sopportazione – ma nel rispetto del Personale e nell'interesse comune di un buon clima.

Lunedì prossimo incontreremo il Commissario Straordinario e il Direttore Generale e, approfittando della presenza della Delegazione trattante e di tutte le OO.SS. che operano nell'Ente, potremo sottoscrivere l'**Accordo sui Benefici Assistenziali 2023**, un passo avanti rispetto al passato quando, come si ricorderà, tale Accordo tardava in modo ingiustificabile rispetto ai benefici tutelati.

La prossima settimana, infine, è prevista la possibilità di parlare anche del **reclutamento dei formatori**, materia già esaminata nelle scorse settimane.

Per il **modello organizzativo** e per il **modello sanitario**, invece, dovremo attendere, tenuto conto del mandato che il Commissario ha ricevuto dal Governo con il DPCM del 15 giugno.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi.

Cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE
f.to Francesco Savarese