



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

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



per il Personale
Area Funzioni centrali
(ex EPNE)

Circ. N. 12-2024

Roma, 6 febbraio 2024

CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE ...

Questa mattina, finalmente, dopo che sono rientrate le “pregiudiziali” avanzate da tutte le OO. SS., tranne le scriventi, relative alla vicenda DCOD, siamo riusciti ad avviare il confronto sul conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative che, ricordiamo, riguardano tutte le posizioni attive in INAIL in quanto il vigente CCNL non consente le preesistenti dizioni (definite “posizioni fisse” e “posizioni organizzative”).

Con approcci diversi, tutte le OO.SS. presenti hanno chiesto una rivisitazione complessiva dell’attuale meccanismo nella logica di una maggiore oggettivizzazione dei criteri adottati e di una trasparenza che non sempre è stata riscontrata.

Positivo che tra le varie esemplificazioni qualcuno abbia richiamato l’obbrobrio realizzato in almeno due strutture dove si è nominato un funzionario privo di quei requisiti minimi inseriti nel vecchio CIE, assolutamente non condivisibile, invece, non aver colto l’occasione per appoggiare la nostra richiesta di interpretazione autentica che condurrebbe al ritiro di due provvedimenti assolutamente illegittimi.

Sia chiaro che la nostra sottolineatura non vuole essere un accanimento nei confronti dei colleghi nominati, quanto la necessità di garantire, da parte dell’Amministrazione, omogenea applicazione delle regole sull’intero territorio nazionale, ne va della credibilità in primis dell’Istituto ma anche del Sindacato.

Infatti, tollerare che un Dirigente possa trattare come carta straccia gli accordi è disdicevole e pericoloso e, senza la condivisione dell’Amministrazione che deve essere garante dell’Accordo ma, soprattutto, delle altre organizzazioni che quel CIE hanno con noi sottoscritto, si ottiene l’allontanamento del Personale dal Sindacato e l’indebolimento degli accordi realizzati.

Augurandoci in un ravvedimento attraverso una piena condivisione delle nostre richieste, non fosse altro che per coerenza con quel piglio giustizialista che aveva guidato la richiamata pregiudiziale, continueremo la nostra solitaria battaglia per la giustizia, quella “vera”.

Tornando all’odierno confronto e ai ripetuti interventi nei quali la stessa Amministrazione ha dovuto convenire su molte sottolineature prodotte dalla compagine sindacale, vista anche l’unanime convergenza del Tavolo, la riunione è stata aggiornata ad un prossimo futuro mentre le OO.SS. hanno assunto l’impegno di produrre proposte che saranno oggetto di valutazione dell’Amministrazione, quindi, della prossima discussione.

Vi terremo informati sull'evoluzione del confronto anche partecipandovi le conclusioni cui giungerà il Tavolo che, immaginiamo, sulla base delle dichiarazioni fatte, partirà da un documento unitario, realizzato dalle scriventi e da altre OO.SS., a suo tempo trasmesso alla controparte e che si prefigurava di realizzare proprio quella trasparenza e maggiore obiettività oggi rivendicata.

In pratica, si vogliono evitare quelle varie e variegate interpretazioni, a volte anche contraddittorie, che hanno condotto, finora, alcuni Dirigenti ad affermare tutto e il contrario di tutto.

Questo è un modus operandi che non può essere tollerato, atteso che, se è vero che il Dirigente deve potersi assumere la responsabilità del suo operato è, altrettanto vero, come da noi sostenuto, che le scelte vanno indirizzate a criteri meritocratici e che ne risponda, ovvero ne beneficia, ai fini della carriera e della retribuzione percepita.

Nell'individuazione del merito concorrono meccanismi di valutazione veri e condivisi con i lavoratori ma anche percorsi formativi (in presenza e con verifica) diretti a fornire gli strumenti affinché nessuno resti indietro ovvero venga abbandonato.

Allo stesso modo, abbiamo sottolineato come vada depotenziato e meglio chiarito il principio della fiduciarità, perché non possiamo tollerare oltre, da parte di qualcuno, l'abuso di un concetto che non può rispondere alla conoscenza personale o, peggio, alla sottomissione, ma a capacità professionali e competenze specifiche che il candidato deve conoscere in anticipo.

Tantomeno, si può ipotizzare una competitività eccessiva, da sfociare in una corsa al lavoro tipo quello a cottimo, ovvero all'annientamento della vita familiare e sociale del lavoratore.

Ricordiamoci sempre che i lavoratori vanno trattati con rispetto e dignità e che l'INAIL, relazionandosi con un'utenza particolare, spesso in condizioni di estrema fragilità, deve privilegiare anche questi aspetti nella scelta perché garantire servizi di qualità è il primo obiettivo da raggiungere.

Cordiali saluti

IL COORDINATORE GENERALE
f.to Francesco Savarese