

INTERVENTO UGL ALLA VIDEOCONFERENZA DEL 10 MAGGIO 2010

RINGRAZIAMO IL DIRETTORE GENERALE PER AVER ORGANIZZATO QUESTA IMPORTANTE VIDEOCONFERENZA CON LE SEDI CHE STANNO ATTUANDO PER PRIME LA RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, ANCHE E SOPRATTUTTO A NOME DEGLI **RSU ELETTI NELLE LISTE UGL E DEI RAPPRESENTANTI TERRITORIALI UGL** DELLE SEDI PILOTA.

CI FA PARTICOLARMENTE PIACERE CHE ANCHE ALTRE OO.SS. STANNO COMINCIANDO A CAPIRE COME SIA NECESSARIO **VALORIZZARE IL RUOLO DELLE R.S.U.** DEL TERRITORIO, ORGANIZZANDO MOMENTI DI CONTATTO DIRETTO CON IL LIVELLO REGIONALE E NAZIONALE DELLE RELAZIONI SINDACALI, PROPONENDO INCONTRI COME QUESTO DI OGGI, CHE CI AUGURIAMO SIA IL PRIMO DI UNA LUNGA SERIE. A QUESTO PROPOSITO RICORDIAMO COME QUESTA O.S. AVEVA GIA' PRESENTATO UFFICIALMENTE, IN OCCASIONE DELLA PRESENTAZIONE DELLA PIATTAFORMA CONTRATTUALE PER GLI ANNI 2006/2009, UNA PROPOSTA DI FORMALE COINVOLGIMENTO DELLE R.S.U. NELLE RELAZIONI SINDACALI DI PIU' ALTO LIVELLO. SARA' OPPORTUNO RIPRENDERLA IN CONSIDERAZIONE.

COME HA RICORDATO IL DIRETTORE GENERALE NEL CORSO DELLA VIDEOCONFERENZA DELLA SETTIMANA SCORSA, QUELLA RISERVATA AI DIRIGENTI CENTRALI E REGIONALI, "QUESTA IN CORSO NON E' CERTO LA PRIMA RIORGANIZZAZIONE CHE L'ISTITUTO HA AFFRONTATO NEL CORSO DELLA SUA LUNGA VITA, E QUINDI ALCUNE RESISTENZE E PERPLESSITA' SONO ASSOLUTAMENTE NATURALI E PERTANTO GESTIBILI, PURCHE' SI MANTENGA FERMO IL COMANDO DA PARTE DEI DIRIGENTI, SIA A LIVELLO CENTRALE CHE A LIVELLO TERRITORIALE."

IN PRATICA, NON BISOGNA SPAVENTARSI O PREOCCUPARSI TROPPO, COSI' COME SI E' RIUSCITI A REALIZZARE IL CAMBIAMENTO LE ALTRE VOLTE, CI SI RIUSCIRA' ANCHE QUESTA VOLTA.

A QUESTO PROPOSITO RITENIAMO DI SOTTOPORRE ALL'ATTENZIONE QUALCHE RIFLESSIONE.

L'ULTIMA GRANDE RIORGANIZZAZIONE E' STATA QUELLA DI CIRCA 10 ANNI FA, CON L'INTRODUZIONE DEI **PROCESSI**.

FU UNA **RIVOLUZIONE**, IN TERMINI DI CAMBIAMENTO REALE DEL LAVORO E DELL'IMPATTO ANCHE PSICOLOGICO SUI LAVORATORI DELL'INPS, PARAGONABILE A QUELLA ATTUALE.

PERO', A DIFFERENZA DI OGGI, VI ERANO DELLE **PRECONDIZIONI** FAVOREVOLI AL CAMBIAMENTO, NE CITIAMO SOLO ALCUNE CHE RITENIAMO IMPORTANTI, SOPRATTUTTO IN OTTICA SINDACALE:

- UN **NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE** TEMPESTIVAMENTE ADOTTATO ANCHE NELL'INPS, CHE PREFIGURAVA NUOVE COMPETENZE E NUOVI RUOLI, CHE PORTO' **TUTTO IL PERSONALE**, DICO TUTTO, AD ALMENO UN PASSAGGIO VERTICALE, SE NON DUE, NELL'ARCO TEMPORALE DI DUE ANNI;
- LA RISPOSTA AL **FENOMENO DEL MANSIONISMO** CON LA RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DI **TUTTO IL PERSONALE DELLE AREE A E B**, CIOE' LE VECCHIE IV E V QUALIFICHE, NELLE AREE SUCCESSIVE,
- LA REVISIONE TOTALE DEL SISTEMA INDENNITARIO.

QUESTO FU POSSIBILE PERCHE' IL PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE FU DA SUBITO CONDIVISO E CON IL CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO 1998/2001 NE FURONO SCANDITI I TEMPI E LE PROCEDURE, PARALLELAMENTE E CONTESTUALMENTE ALLO SVULUPPO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI, A FRONTE DI UN **AMMONTARE DEL FONDO** PER L'INCENTIVAZIONE IN COSTANTE INCREMENTO E DI SICURA FRUIBILITA'.

OGGI TUTTE QUESTE PRECONDIZIONI NON CI SONO:

- NON CI SONO PIU' CERTEZZE SUL **FONDO DI AMMINISTRAZIONE**, CHE HA FATTO GOLA A PIU' DI UN GOVERNO, MA QUESTA VOLTA E' STATO CONCRETAMENTE DIMINUITO, E SOLO GRAZIE ALL'IMPEGNO DI TUTTE LE OO.SS. E DEI VERTICI DELL'AMMINISTRAZIONE SI E' RIUSCITI, PER ORA, A LIMITARE I DANNI.

- IL **NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE**, SANCITO CON IL CCNL 2006/2009, OPERATIVO DALL'OTTOBRE 2007, NON E' STATO DI FATTO ANCORA

APPLICATO; GLI UNICI PASSAGGI DI POSIZIONE EFFETTUATI DAL 2001 AD OGGI, QUELLI CON DECORRENZA 31.12.2006, HANNO RIGUARDATO SOLO IL 20% DEL PERSONALE, RICREANDO PESANTI **SACCHE DI MANSIONISMO**;

- **INSOMMA IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO IN ATTO E' PERICOLOSAMENTE DISGIUNTO DALLA POLITICA DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE, FERMA DA TROPPI ANNI.**

SE A QUESTO QUADRO, GIA' ALLARMANTE, AGGIUNGIAMO ANCHE IL **RECORD STORICO DI RIDUZIONE DELL'ORGANICO**, E LA GRAVE CONGIUNTURA ECONOMICA NEGATIVA CHE COSTRINGE L'INPS A FRONTEGGIARE E RISPONDERE NELLA MANIERA MIGLIORE AD ALCUNE EMERGENZE COME QUELLA RELATIVA AGLI **AMMORTIZZATORI SOCIALI** EROGATI DALL'INPS ED A QUELLA DELL'**INVALIDITA' CIVILE**, APPARE PIUTTOSTO EVIDENTE CHE QUESTO NON E' CERTO IL PERIODO MIGLIORE PER AFFRONTARE ANCHE UNA RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO COSI' RIVOLUZIONARIA.

NON ERA MEGLIO ATTREZZARSI IN MODO OTTIMALE PER AFFRONTARE QUESTE EMERGENZE E LE NUOVE ESIGENZE DEI CITTADINI, E LIMITARSI AD ALCUNI INTERVENTI, COMUNQUE IMPORTANTI E FONDAMENTALI, PER OTTENERE I RISPARMI DI GESTIONE CHE CI VENGONO RICHIESTI, FERMO RESTANDO L' **ALTO GRADO DI PRODUTTIVITA' CHE COMUNQUE DA ANNI CI VIENE RICONOSCIUTO?**

FATTA QUESTA LUNGA MA DOVEROSA PREMESSA, VORREMMO ORA FARE QUALCHE BREVE RIFLESSIONE SULLA **RIORGANIZZAZIONE** COSI' COME E' STATA CONCEPITA, SENZA ADDENTRARCI TROPPO NEI PARTICOLARI PER NON TOGLIERE TEMPO AGLI INTERVENTI SENZ'ALTRO PIU' APPROPRIATI DEGLI INTERLOCUTORI DEL TERRITORIO.

EBBENE, ALCUNE DECISIONI CI RISULTANO COMPENSIBILI, SEBBENE NON SEMPRE CONDIVISIBILI, MENTRE ALTRE PROPRIO NON LE COMPRENDIAMO.

A FRONTE DI UN OBIETTIVO DI RISPARMIO DI GESTIONE E DI FRONTE ALLA CRONICA E PURTROPPO CRESCENTE CARENZA DI PERSONALE IN FORZA, APPARE COMPENSIBILE **ACCENTRARE** ALCUNE ATTIVITA' NELLE SEDI REGIONALI,

LIBERANDO LAVORATORI PER LE ATTIVITA' DI PRODUZIONE, SEMPRECHE' SIANO COLLAUDATE LE RELATIVE PROCEDURE INFORMATICHE, MA NON CI SEMBRA OPPORTUNO, PER ESEMPIO, ELIMINARE L'ATTIVITA' DI **COMUNICAZIONE A LIVELLO PROVINCIALE**, CHE SVOLGE UN RUOLO INSOSTITUIBILE DI VEICOLO E FILTRO DELLE INFORMAZIONI APPUNTO A LIVELLO LOCALE.

COSI' COME APPARE COMPRENSIBILE RIDEFINIRE IL RUOLO DELLE **SEDI SUBPROVINCIALI, DELLE AGENZIE PIU' PICCOLE E LA RIVISITAZIONE DELLE AREE METROPOLITANE.**

MENTRE **NON COMPRENDIAMO** LA RAGIONE DI MODIFICARE L'ATTIVITA' DI LAVORO DI TIPO VERTICALE, PER PROCESSI, PER QUELLA DI TIPO ORIZZONTALE, E QUINDI TRASVERSALE AI VARI PRODOTTI.

TALE **TRASVERSALITA'** STA CREANDO TUTTA UNA SERIE DI PROBLEMI,

DA QUELLO DEI CONFLITTI DI COMPETENZE A QUELLI LEGATI ALLE ABILITAZIONI ALLE PROCEDURE INFORMATICHE, A QUELLO DELLA RISTRUTTURAZIONE DEGLI ARCHIVI CARTACEI, PER NON PARLARE DEI PROBLEMI DI NATURA LOGISTICA E DELLA CONNESSA SICUREZZA SUL LAVORO, ANCHE LEGATA ALLA MASSICCIA MOBILITA' DEL PERSONALE RIALLOCATO NELLE NUOVE UNITA' ORGANIZZATIVE O LINEE DI PRODOTTO, RIALLOCATO NON SEMPRE IN MODO OTTIMALE SIA PER QUANTO RIGUARDA LE COMPETENZE SIA PER QUANTO RIGUARDA IL NUMERO.

MA LA QUESTIONE PIU' PREOCCUPANTE CHE CI SEGNALANO DALLE SEDI PILOTA SAREBBE IL RITORNO ALLA PARCELLIZZAZIONE DELLE ATTIVITA': DOBBIAMO RITENERE QUINDI SUPERATO IL CONCETTO DI OPERATORE UNICO? SI TORNA AD UNA PARZIALISSIMA SPECIALIZZAZIONE SU SINGOLI PEZZI DI ATTIVITA'?

FINORA I DIPENDENTI DOVEVANO POSSEDERE DELLE CONOSCENZE COMPLESSIVE SULL'INTERO PROCESSO E QUINDI SULL'ITER DELLA SINGOLA PRATICA PRESENTATA DAL CITTADINO/AZIENDA/UTENTE, RIMANENDO QUINDI ANCHE COME UNICO INTERLOCUTORE, COMPETENTE, PER IL RICHIEDENTE, CHE ORA

INVECE RISCHIA DI AVERE A CHE FARE, PER UNA STESSA PRATICA, CON PIU' INTERLOCUTORI.

LE CONSEGUENZE DI QUESTA SCELTA SAREBBERO PESANTISSIME:

PERDITA DI PROFESSIONALITA' ACQUISITE IN ANNI DI SERVIZIO NEI PROCESSI, PERDITA DELLA FLESSIBILITA' PROPRIA DELL'OPERATORE UNICO, MANCANZA DI REALE CRESCITA PROFESSIONALE.

VI SONO POI UNA SERIE DI QUESTIONI NON ANCORA RISOLTE COME PER ESEMPIO LA COLLOCAZIONE DELL'ATTIVITA' DI **VIGILANZA**.

IL RELATIVO PERSONALE AMMINISTRATIVO CI RISULTA ASSEGNATO AD ALTRE STRUTTURE E QUINDI DI CONSEGUENZA SI STANNO ACCUMULANDO I VERBALI ISPETTIVI.

PERMANE L'ANNOSO PROBLEMA DELL'ALLOCAZIONE DEL **PERSONALE INFORMATICO** DI SEDE.

SIAMO POI A RIDOSSO DELLA **SCADENZA DEGLI INCARICHI TRIMESTRALI** DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NELLE SEDI PILOTA. COSA SUCCEDERA' ADESSO?

E' EVIDENTE CHE LA **FORMAZIONE** PROFESSIONALE DEL PERSONALE E' UNO STRUMENTO ESSENZIALE PER GOVERNARE IL CAMBIAMENTO, MA ESSA E' STATA FINORA SFASATA TEMPORALMENTE RISPETTO AL REPENTINO CAMBIAMENTO DELL'ATTIVITA' DI LAVORO, CI DICONO ANCHE ESSERE IN ALCUNI CASI INADEGUATA ALLE NECESSITA', E MANCA UNA ORGANIZZATA FORMAZIONE ON THE JOB, CON LA CONSEGUENZA CHE TUTTI FORMANO TUTTI, CON DISPENDIO INUTILE DI ENERGIA E DI TEMPO.

RITENIAMO SIA NECESSARIO CHE A LIVELLO REGIONALE DEBBA ESSERE DEMANDATA L'ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DI AULA, MENTRE PRESSO CIASCUNA SEDE VENGA ORGANIZZATO IL SUPPORTO FORMATIVO NECESSARIO ALLA RICOLLOCAZIONE DEL PERSONALE NELLE NUOVE LINEE DI PRODOTTO/UNITA' ORGANIZZATIVE.

APPARE EVIDENTE CHE ATTUALMENTE L'**AREA DEI FLUSSI** ASSICURATIVI SIA QUELLA CHE STA CREANDO I MAGGIORI PROBLEMI DI GESTIONE, ANCHE PERCHE' LA RILEVANTE CARENZA DI DIRIGENTI NEL TERRITORIO CAUSA LA SCOPERTURA DI NUMEROSE DI QUESTE AREE, RISOLTA CON INTERINATI CHE PERÒ NON GARANTISCONO IL NECESSARIO PRESIDIO DELL'ATTIVITA' IN QUESTIONE.

CREDIAMO CHE UNA PRIMA PROPOSTA, TUTTA DA VALUTARE NATURALMENTE NELLE SEDI COMPETENTI, DI INDIVIDUAZIONE DI NUOVE FIGURE PROFESSIONALI GIA' PREVISTA NEGLI ACCORDI SINDACALI VIGENTI, POSSA ESSERE QUELLA DI **COORDINATORE DELL'AREA FLUSSI**, POSIZIONE CHE COADIUVEREBBE L'ATTIVITA' DEL DIRIGENTE PREPOSTO. MA AVREMO MODO DI PARLARNE IN FUTURO.

IN ULTIMO, LAST BUT NOT THE LEAST, UNA QUESTIONE CHE CI STA PARTICOLARMENTE A CUORE:

IL RAPPORTO TRA LA **RIORGANIZZAZIONE E LA PRODUTTIVITA'**

A FRONTE DI UN PIANO BUDGET ELABORATO E DEFINITO SULLA SITUAZIONE ORGANIZZATIVA PREESISTENTE, QUINDI CALIBRATO SU ITER PROCEDURALI CONSOLIDATI E STRUTTURE AFFIDABILI, ALLA LUCE DELLA SOPRAVVENUTA RIORGANIZZAZIONE SPERIMENTALE SI E' PENSATO DI RENDERE DEFINITIVO E PERTANTO VINCOLANTE UN PIANO BUDGET ELABORATO MEDIANTE UNA OPERAZIONE DI MERO SPACCHETTAMENTO DEL PIANO PRECEDENTE, SECONDO CRITERI DI ATTRIBUZIONE DI RESPONSABILITA' GESTIONALI CHE NON SONO ANCORA BEN DEFINITE, IN QUASI CONTINUA FLUTTUAZIONE.

INOLTRE ALCUNI PRODOTTI NON SONO STATI ANCORA CENSITI E SUSSISTONO PROBLEMI DI VALUTAZIONE DEL SINGOLO PRODOTTO QUANDO ESSO E' DIVISO IN PIU' PEZZI, TRA AGENZIA INTERNA E AREA FLUSSI, COME PER ESEMPIO I LAVORATORI DOMESTICI.

MA UNA COSA E' INVECE CERTA: AI FINI DELLA PERCEZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' IL PIANO DEVE ESSERE REALIZZATO NELLA SUA INTERESSA.

DA QUESTO PUNTO VISTA CHIEDIAMO DA SUBITO, INVECE, DATO PROPRIO IL CARATTERE SPERIMENTALE DELLA RIORGANIZZAZIONE, CHE IL PROSSIMO CCNI 2010 CONTENGA DELLE **CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA DELLA PRODUTTIVITA' DELLE SEDI PILOTA**, CHE TENGANO CONTO DELL'IMPATTO CHE ESSE HANNO DOVUTO SUBIRE A CAUSA DELL'INTRODUZIONE DEL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO.

ABBIAMO APERTO IL NOSTRO INTERVENTO CON UN RIFERIMENTO ALL'INTERVENTO DEL DIRETTORE GENERALE NELLA VIDEOCONFERENZA DI LUNEDI' SCORSO, LO CHIUDIAMO INVECE CON UN RIFERIMENTO ALL'INTERVENTO DEL PRESIDENTE SEMPRE IN QUELLA SEDE:

“NESSUN PACCHETTO ORGANIZZATIVO E' PRECONFEZIONATO, NON C'E' NULLA DI IMPOSTO, LA VERIFICA DEL NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO SI EFFETTUA ALLA FINE DELLA SPERIMENTAZIONE, CON IL CONFRONTO DEMOCRATICO CON LE OO.SS.”.

E' GIUNTO IL MOMENTO DI DARE SOSTANZA E CONCRETEZZA A QUESTI INTENDIMENTI, CHE NON DEVONO RIMANERE SOLO DELLE ENUNCIAZIONI DI CIRCOSTANZA.

Il Coordinatore Nazionale UGL FEDEP INPS
(Piergiuseppe Ciaraldi)