



NUOVO ACCORDO DI PROGRAMMA INPS? A QUESTE CONDIZIONI

Comunicato n. 30/14



Nazionale, 06/05/2014

Questa mattina siamo stati convocati per discutere di un **Accordo di programma** che dovrà accompagnare il processo d'integrazione. Siamo favorevoli a sottoscrivere un'intesa in tal senso ma alle seguenti condizioni.

Il **nuovo accordo di programma** deve contenere due punti principali:

1. **Uniformità e parificazione delle retribuzioni** dei lavoratori provenienti dai diversi enti, superando l'attuale frammentazione e diversificazione. Non è accettabile che ci siano più retribuzioni per lo stesso livello economico;
2. **Riavvio dei passaggi** economici all'interno delle aree professionali e di quelli giuridici tra un'area e l'altra.

Il nuovo accordo di programma dovrà collegare la realizzazione dell'integrazione alle aspettative dei lavoratori, con precisi vincoli, anche temporali. Dovranno, inoltre, essere previste **verifiche trimestrali** del percorso concordato.

Se, invece, il nuovo accordo di programma dovesse trasformarsi in un contenitore nel quale inserire tutte le doglianze e tutti i problemi rimasti irrisolti, tanto per tenere buoni i lavoratori e continuare a prenderli in giro, allora la USB non lo sottoscriverà e ne denuncerà i contenuti agli stessi lavoratori.

Il nuovo accordo di programma dovrà trovare concretezza nei contratti integrativi, a cominciare da quello del 2013, nel quale si dovranno affrontare altre problematiche che attendono soluzione da tempo, come quelle del personale che rappresenta l'amministrazione nei giudizi di 1° grado o la questione specifica e circoscritta relativa al personale di madrelingua ladina.

Il contratto integrativo 2013 dovrà avviare il percorso di parificazione delle retribuzioni, come andiamo ripetendo da tempo.

Il contratto integrativo 2014 dovrà proseguire tale percorso e riavviare i passaggi all'interno delle aree con decorrenza dicembre del corrente anno.

Il contratto integrativo 2015 dovrà portare a termine il percorso d'integrazione economica del personale dei diversi enti, dare seguito ai passaggi interni alle aree con l'obiettivo primario di collocare **tutti i lavoratori di area A in posizione A3 e quelli di area B in posizione B3**, con decorrenza gennaio 2015, nonché **riattivare le selezioni per i passaggi da un'area all'altra**, procedendo con la richiesta di autorizzazione nei confronti dei ministeri vigilanti insieme a quella di **nuove assunzioni**, con utilizzo prioritario delle attuali graduatorie dei concorsi pubblici espletati.

Per realizzare questo progetto, del quale abbiamo più volte trattato nei nostri comunicati precedenti, occorrono **adequate risorse economiche**, a meno che non lo si voglia far pagare direttamente ai lavoratori livellando al ribasso le retribuzioni di chi attualmente ha una retribuzione più elevata. Questa ipotesi sarà nettamente contrastata dalla USB, che ha da subito denunciato il pericolo che a pagare il processo d'integrazione di INPDAP e ENPALS con INPS fossero gli stessi lavoratori.

Le soluzioni le abbiamo indicate da tempo e le abbiamo riferite anche al Commissario e al Direttore generale in un incontro da noi appositamente chiesto:

- Finanziamento specifico del processo d'integrazione;
- Dividendo dell'efficienza (stornando parte dei risparmi ottenuti dalla razionalizzazione logistica delle Sedi);
- Recupero dello straordinario, attualmente caricato sul bilancio dell'ente, e addebito al bilancio dell'INPS dei costi relativi alle posizioni organizzative.

Delle tre soluzioni indicate, **la terza ci sembra quella più gestibile internamente attraverso la contrattazione integrativa**. Non ci si venga a dire che è impossibile addebitare all'amministrazione il costo delle posizioni organizzative, perché stiamo parlando di una norma inserita in un contratto collettivo di quindici anni fa e negli ultimi anni delle norme contrattuali si è fatta carne da macello e non accettiamo che solo questo punto diventi immodificabile. Non lo accettiamo soprattutto se a sostenerlo sono organizzazioni sindacali, che dovrebbero invece farsi carico della necessità di trovare soluzioni che vadano incontro alle necessità dei lavoratori.