

CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FUA 2017

Dopo lunghe discussioni e confronto al tavolo, abbiamo ritenuto di firmare l'accordo che prevede i **nuovi criteri di ripartizione del FUA**, per l'anno 2017.

I criteri proposti dall'Amministrazione sono tre: si considera, anzitutto, il **personale effettivamente presente presso ciascuna sede** e non più quello solo "virtualmente" in servizio (ad es., i colleghi distaccati presso altro ufficio sono conteggiati presso l'ufficio in cui svolgono la propria attività).

A questo criterio si affianca quello degli **obiettivi assegnati al singolo Ufficio**; si tratta di un parametro che si inserisce nella costruzione del nuovo modello organizzativo dell'INL, teso all'inserimento del lavoro di gruppo – da tempo proposto dalla nostra sigla –, con l'obiettivo finale di responsabilizzare tutto il personale – compresi i dirigenti – al raggiungimento degli obiettivi. Il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati alla singola ITL determina delle penalizzazioni, nel senso di una riduzione proporzionale del FUA assegnato all'Ufficio. Sul punto, l'Amministrazione ci aveva proposto tre fasce, con tre relativi parametri di riduzione (-5%, -10%, -15%) che, assieme alle altre sigle, siamo riusciti a modificare (-3%, -6%, -9%), così da avere il minor scostamento possibile, considerando che si tratta di attività svolte nel 2017 e che siamo solo in fase di prima applicazione.

Il terzo e ultimo indice presente, infine, definito "**indice di pressione aziendale**" si riferisce al rapporto tra numero di ispettori effettivamente operanti presso la singola ITL e numero di aziende presenti nella Provincia – come risultanti dalla Camera di Commercio. Si tratta di un criterio necessario a riconoscere che in quelle Sedi in cui ci sono pochi ispettori, a fronte di molte aziende presenti sul territorio, c'è più lavoro da fare e quindi si determina un leggero aumento delle somme assegnate all'Ufficio, pari al 5%.

Come FP Cgil abbiamo espresso posizione favorevole all'assegnazione di obiettivi alla singola ITL, se questo serve a corresponsabilizzare tutti i lavoratori e a costruire il lavoro per processi e in team. Considerato che si tratta di un accordo di prima applicazione, peraltro, ne vaglieremo bene l'effetto pratico, intervenendo con gli opportuni correttivi che si dovessero rendere necessari.

Il prossimo passo, per noi, è quello di inserire nella struttura organizzativa di ogni ufficio figure professionali che monitorino costantemente l'andamento della sede, così da capirne le motivazioni e consentire eventuali aggiustamenti in corso d'opera, per evitare spiacevoli sorprese.

Inoltre, su richiesta nostra e di altre sigle abbiamo avuto chiarimenti rispetto alla situazione del personale ispettivo in **formazione presso l'INAIL**: considerato che la formazione di questi lavoratori prosegue tuttora – ad es. mediante l'accesso agli applicativi informatici di quell'Istituto o con l'affiancamento al collega dell'Ente, con cui si condivide l'assegnazione della pratica – si rende necessaria la messa a disposizione di postazioni di lavoro da parte dell'INAIL in favore dei dipendenti dell'INL. Tutto ciò nello spirito di collaborazione della Circolare INL 2/2017, che prevedeva comunque che la sede – e il datore – di lavoro dei dipendenti INL restasse l'INL. Infine, l'Amministrazione ci ha comunicato che ulteriori appuntamenti formativi – in materia assicurativa e previdenziale – sono già in programmazione (il prossimo già a ottobre) e che resta fermo l'obiettivo di garantire la formazione in materia a tutto il personale ispettivo.

Al termine della discussione, l'Amministrazione ci ha comunicato che sono in corso gli aggiustamenti tecnici finali prima di poter avviare la discussione sindacale sulla **stabilizzazione dei distaccati**, così da poter sanare situazioni insostenibili che si protraggono ormai da anni.

Roma, 20 settembre 2018

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS e INL
Matteo Ariano