



INCONTRO DEL 14 DICEMBRE

Nella giornata del 13 dicembre si è tenuto un incontro con Amministrazione. In apertura, sono state fornite alcune informazioni: si sta predisponendo gara per acquisto di nuova dotazione informatica e si stanno predisponendo le attività propedeutiche alle nuove assunzioni, che non riguarderanno solo il profilo ispettivo, come avevamo richiesto ai vertici dell'Amministrazione, evidenziando che non ritenevamo utile ripercorrere il precedente del concorso del 2006, quando centinaia di ispettori, dopo la loro immissione in servizio, vennero progressivamente destinati ad altre attività.

L'Amministrazione ha poi comunicato la sua intenzione di avviare la discussione, a partire da gennaio, sulla stabilizzazione del personale in distacco e sul CCNI 2018 (alla cui ipotesi di accordo stanno lavorando).

Da parte nostra, abbiamo fatto presente l'**urgenza di dare immediate risposte concrete al personale**, per dare segni tangibili che la macchina dell'INL si sta finalmente muovendo. **Non siamo più disponibili a cronoprogrammi et similia, perché in questi due anni abbiamo già presentato svariate proposte**, tutte ancora in attesa di risposta.

Quindi, bene avviare la discussione su CCNI e distacchi, ma un **primo segnale concreto** sarà per noi, ad es., **la conclusione dell'attuale sperimentazione sull'orario di lavoro e la sua definitiva estensione - da gennaio - a tutti gli uffici**, ricomprendendo l'orario destrutturato senza la deleteria introduzione del cosiddetto "badge virtuale", ben diverso dal report a consuntivo inizialmente concordato al tavolo, quale strumento di rendicontazione dell'attività svolta.

Inoltre, attendiamo (da circa 2 anni...) di avere risposte rispetto alla nostra richiesta di un confronto serio e produttivo su un **regolamento per disciplinare criteri di attribuzione e revoca degli incarichi di responsabilità e un regolamento per i cambi di profilo professionale**.

Ancor prima, riteniamo indifferibilmente urgente dare una nuova struttura organizzativa all'INL, che superi l'attuale, e introduca dei **team misti, con obiettivi di gruppo, con conseguente corresponsabilizzazione e compartecipazione di tutti i componenti ai risultati conseguiti dal team**.

Per quanto riguarda il **CCNI**, stiamo predisponendo una **piattaforma unitaria** assieme a Cisl e Uil che contempli, fra l'altro, la creazione di un **sistema di indennità di responsabilità e di indennità di funzione**. La creazione di questo sistema, unitamente alla creazione dei team, potrà servire a superare l'attuale frammentazione fra lavoratori, che riteniamo un elemento da superare assolutamente.

Proprio per questo, riguardo al **FUA 2017** ribadiamo quanto già scritto: condividiamo le finalità perequative, ma riteniamo che si debba porre maggiore attenzione alle modalità e alla comunicazione di questa operazione.

Detto apertamente: si vogliono premiare determinate attività perché ritenute meritevoli di incentivazione? Noi siamo pronti a discuterne, purché questo avvenga in maniera limpida e chiara e sapendo quali saranno le conseguenze economiche dell'intera operazione.

Riguardo agli accordi territoriali di questi giorni, è stato chiarito che il pagamento a gennaio dovrebbe avvenire per gli accordi conclusi e trasmessi entro le festività natalizie, mentre per gli accordi eventualmente siglati a gennaio il pagamento dovrebbe inevitabilmente slittare a febbraio.

Da ultimo, nel pomeriggio si è tenuta una riunione dell'organismo paritetico per l'innovazione, avente ad oggetto lo **Smart-Working**. La bozza presentata dall'amministrazione, anche a seguito delle osservazioni sindacali presentate nel corso dei vari tavoli dell'organismo, prevede l'avvio di una **sperimentazione di tre mesi (prorogabile solo per altri 3 mesi e basta)**, presumibilmente nelle medesime sedi dove è già in corso l'attuale sperimentazione sull'orario. Il **personale destinatario** dovrebbe essere così ripartito: quello ispettivo e quello addetto alla rappresentanza in giudizio senza alcun limite percentuale, mentre per il restante personale è prevista una percentuale del 10% dei colleghi della singola sede, che peraltro potrebbe aumentare in caso di parità di punteggio. Sono previsti, infatti, dei **criteri che permetteranno di stilare una graduatoria**.

Nelle more della sperimentazione sullo smart-working noi auspichiamo che si possa avviare e chiudere in tempi brevi anche una discussione – sempre in seno all'organismo paritetico per l'innovazione – sul **telelavoro**, altro utilissimo strumento su cui manca un accordo nazionale che, invece, è bene ci sia, per fissare dei criteri condivisi in base a cui consentire la **parità di accesso a questo istituto per tutti i lavoratori e non solo per alcuni**.

Roma, 17 dicembre 2018

Il Coordinatore nazionale FP CGIL INL
Matteo Ariano