

## UN SISTEMA SBAGLIATO CHE TAGLIA L'INCENTIVO E PENALIZZA L'UTENZA. E' ORA DI CAMBIARE

Comunicato n. 29/17



Nazionale, 02/05/2017

In sede parlamentare si sta completando l'iter per l'approvazione dello schema di decreto legislativo di modifica al D.lgs 27 ottobre n.150 voluto dal governo.

Tra i punti che verranno confermati anche con la condivisone di CGIL CISL UIL e CISAL l'art.9 com.1 lett.d).

**“La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:**

**d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.”**

Nulla di nuovo quindi, rispetto alle fallimentari faccine di Brunetta, in merito

alla cosiddetta performance organizzativa ed individuale, che sembra essere l'unico argomento che resiste agli apparenti mutamenti politici e di governo.

Se si vuole trovare una spiegazione ai tagli che annualmente colpiscono il trattamento incentivante dei lavoratori delle sedi dell'INPS che, a rotazione, vedono il mancato raggiungimento degli obiettivi, non è quindi sufficiente guardare il "cruscotto" e pensare di aggiustare qualche parametro.

La ragione profonda sta nel fatto che l'amministrazione **"deve/vuole"** ottemperare al diktat che impone una "significativa differenza dei giudizi", per non incorrere nella contestazione, da parte dei ministeri vigilanti, di un presunto "riconoscimento a pioggia" dell'incentivo.

Se si continua a mantenere il principio della differenziazione dei compensi, la modifica di qualche parametro determinerà solo la scelta delle sedi da penalizzare.

Inoltre, non è possibile affrontare il tema della produttività, senza aggredire la questione degli assetti organizzativi, presupposto ineludibile al fattore produttivo di qualsiasi tipo, a partire dal problema delle risorse umane e professionali a disposizione, ormai ridotte allo stremo per la costante emorragia conseguente ai pensionamenti, ed il dilagante ed inaccettabile ricorso al lavoro nero del mansionismo.

E' ormai chiara a tutti la necessità di intervenire sul contratto collettivo nazionale per modificare l'ordinamento professionale, superando il blocco delle aree, e ridurre/azzerare il peso del cosiddetto salario accessorio, fonte del ricatto produttivistico degenerato in INPS nel parametro 124.

Un parametro che di fatto costringe la dirigenza a modificare gli assetti organizzativi non in relazione ai servizi da garantire all'utenza, ma al raggiungimento indifferente dei numeri che appaiono nel cruscotto direzionale. Motivo che spiega, ad esempio, i ritardi ormai intollerabili nell'ambito della cosiddetta "gestione pubblica" che la stessa amministrazione certifica in un suo documento affermando:

**"Fra i settori che maggiormente soffrono elevate giacenze vi è quello della gestione pubblica. Uno dei fattori che maggiormente pesano in**

**questo settore è l'omogeneizzazione non remunerativa finora applicata ai prodotti relativi in particolare all'area pensioni, dove persistono giacenze maggiori. La produttività nazionale nella linea pensioni pubbliche è di 55, ampiamente inferiore allo standard 124.”**

Un'affermazione contenuta in un documento di studio dell'amministrazione che, analizzando vari punti di caduta del sistema, tra cui convenzioni internazionali, fondi speciali, verifica amministrativa, ed invalidità civile, mette di fatto in discussione l'intera struttura premiante e conferma, a distanza di sei anni, la denuncia fatta dalla USB, in tutte le sedi ed i confronti istituzionali, unitamente alla contestazione che il risultato della gestione pubblica avrebbe compromesso il raggiungimento di qualsiasi obiettivo e costretto ad una super produzione sulle altre linee di attività, per neutralizzare un gap strutturale non imputabile ai lavoratori.

Per tali motivi non accettiamo il taglio dell'incentivo che sta riguardando oltre venti sedi del territorio, ed ostacoleremo qualsiasi accordo che voglia utilizzare le risorse del Fondo Incentivante, dirottando le risorse su altre voci, prima di aver garantito a tutti i lavoratori i compensi dovuti, ridotti sulla base di un sistema sbagliato, che finisce con il penalizzare anche l'utenza.