



Circ. n. 47-2023

Roma, 24 ottobre 2023

A TUTTO IL PERSONALE

RIUNIONI DEL 23 OTTOBRE 2023

In attesa della riunione di giovedì 26 p.v. con il Commissario prof. D'Ascenzo che, probabilmente, ci darà notizie sulla **nuova governance** e sul futuro dell'INAIL, inevitabilmente gli chiederemo anche una valutazione politica sul problema relativo ai **fringe benefit**, soprattutto nella logica di un risolutivo intervento su una questione che, per alcuni versi, è paradossale.

Infatti, nella riunione di ieri pomeriggio, tutta tecnica, sono emersi tanti spunti di riflessione e la necessità di risposte che non possono che provenire dal Commissario.

Una riunione, iniziata con l'esposizione, da parte dell'Amministrazione, delle ragioni a fondamento dell'iniziativa autonomamente avviata – *in applicazione di una **norma che vuole tassati i fringe benefit eccedenti i 258,23 euro, elevati, per il 2023, a 3000 euro in presenza di figli fiscalmente a carico*** – da cui è derivata la richiesta al Personale di **apposita dichiarazione**, comunque da rendere perché disposta dalla stessa norma, ancorché, dopo comuni insistenze, verosimilmente sarà consentita una **proroga**.

Confasal-Unsa e Dirstat-Fialp-Unsa, dopo aver stigmatizzato il comportamento avuto in questo frangente, perché non preceduto da un indispensabile **confronto con il Sindacato**, hanno ricordato la **natura d'investimento del mutuo, sancito nello Statuto dell'Istituto**, per rammentare che non è un benefit, anzi un doppio vantaggio per l'Ente che, altrimenti, vedrebbe quei capitali depositati, infruttiferi presso la Tesoreria dello Stato.

Di fatto, ove i dipendenti non avessero più interesse a contrarre un mutuo con l'INAIL ovvero fossero costretti a rivolgersi alle banche, invocando la normativa Bersani che prevede di trasferirvi, senza costi, il mutuo, si produrrebbe un vulnus all'Istituto stesso, con un probabile danno erariale.

Vista, inoltre, la disparità di trattamento con ex colleghi e normali cittadini che, anni addietro, hanno contratto, sempre a tasso fisso, un mutuo, abbiamo chiesto all'Amministrazione di valutare, anche per evitare contenziosi certi, la possibilità di derogare all'applicazione di una norma che risulta palesemente contraria a principi costituzionali e che ci vedrebbe costretti a sollevare, per primi noi, il problema dinanzi al Giudice costituzionale.

Parimenti, l'Istituto corre il rischio, che è contrario alla volontà dichiarata dal Governo di creare "attrattività" al pubblico impiego, che il personale destinatario di un mutuo chieda in massa la mobilità presso altra Amministrazione nel tentativo di eludere un'imposizione assolutamente iniqua.

Siamo certi che queste, e tante altre ragioni rappresentate nel corso della riunione, convinceranno il Commissario ad essere al nostro fianco, anche perché il fronte sindacale sembra compatto, ma potremo essere più precisi soltanto dopo giovedì, pertanto vi rinviamo a quella data per maggiori informazioni.

Altra storia, invece, riguarda l'incontro sulla **regolamentazione delle Posizioni Organizzative** caratterizzato da una pregiudiziale di tutte le OO.SS. – ad eccezione della nostra – di non voler procedere al confronto in assenza del ritiro dei provvedimenti assunti in DCOD in favore di alcuni colleghi o, almeno, della loro sospensione.

A nulla è valso il richiamo del capo del Personale ad evitare fratture e guerre tra poveri, un messaggio che noi facciamo nostro perché, altrimenti, dovremmo, per coerenza, **rivedere tutti gli atti assunti, o non assunti – e ce ne sono – non soltanto in DCOD e non soltanto quelli che riguardano l'attribuzione di Posizioni Organizzative, per intervenire laddove si è agito da parte di singoli esponenti dell'Amministrazione, in spregio alle regole, o con assoluta prevaricazione delle stesse**, semplicemente per dimostrare il maggior potere del "capo".

Infatti, a volte, con provvedimenti sui quali sono emersi dubbi o addirittura profili di nullità o annullabilità, si sono realizzate "cattiverie" nei confronti di nostri colleghi che, ogni giorno e da anni, si sobbarcano di carichi di lavoro eccessivi e di responsabilità enormi.

A nostro avviso, quindi, o siamo in grado di rimuovere tali vessazioni e di impedirne la reiterazione per il futuro, attraverso regole che prevedano anche un automatismo sanzionatorio per chi le viola, ovvero risulterebbe eccessiva l'acredine contro i provvedimenti adottati in DCOD, per cui siamo stati costretti a prendere le distanze da pregiudiziali che potrebbero risultare non di principio ma ingiustamente punitive.

Cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE
f.to Francesco Savarese