



**FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA**

*SINDACATO AUTONOMO INAIL*  
*Coordinamento Nazionale*

P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA  
Tel. 06 5487 3954 – 06 5487 3957  
[confsal-unsa@inail.it](mailto:confsal-unsa@inail.it) - [www.autonominail.it](http://www.autonominail.it)



per il Personale  
Area Funzioni centrali  
(ex EPNE)

Circ. N. 53-2023

Roma, 23 novembre 2023

**A TUTTO IL PERSONALE**

## **NOI SIAMO DIFFERENTI... LA CONFSAL-UNSA È DIFFERENTE**

Con i recenti Comunicati n. 49 ("**Cosa diciamo nelle nostre assemblee?**"), n. 50 ("**Le nostre sfide**") e n. 51 ("**Chi ha paura della Quarta Area**") pensiamo di aver chiarito che noi ci battiamo per migliorare le condizioni lavorative, economiche e di carriera dei Lavoratori dell'Inail.

Ci battiamo sempre apertamente per le nostre idee, presentandole ai Lavoratori, unici a poterle bocciare, ovvero, come auspichiamo, sostenere.

Secondo tale logica, laddove costretti ad assumere estemporanee decisioni, siamo abituati a dare conto dei motivi a supporto delle stesse.

Ad esempio, nella scelta di non accedere all'**anticipazione dell'Indennità di vacanza contrattuale (IVC)** a dicembre hanno pesato ben **due rinvii** della riunione indetta dall'Amministrazione, richiesti da altre OO.SS., che, di fatto, hanno impedito di sentire i lavoratori in tempi congrui, atteso che la stessa Amministrazione ha preteso, per motivi di urgenza procedurale, una risposta immediata.

Ha inciso, inoltre, la comunicazione data dall'Amministrazione che tutti i dipendenti, qualora richieda l'anticipazione (perché, lo ricordiamo, è un anticipo di quanto maturerà, mese per mese, nel 2024), avrebbero percepito nel 2024 uno stipendio inferiore all'attuale in godimento per un importo che oscilla dai 25 agli oltre 100 euro mensili.

Ma non è stata indifferente la consapevolezza che, contrariamente a tutte le altre Amministrazioni, nel corrente mese i nostri colleghi percepiranno un importo a titolo di incentivi per una somma praticamente uguale all'anticipazione; quindi, la scelta operata consente sia una equivalenza del percepito rispetto ad altre Amministrazioni con cui ci confrontiamo, sia una stabilità delle entrate mensili nel prossimo anno rispetto al 2023, anzi maggiorata dalle nuove, seppur sempre esigue, risorse a noi destinate, e chi andrà in pensione nel corso del 2024 non dovrà restituire nulla.

Infine, per alcuni, si evita un superamento dello scaglione fiscale che, certamente, determina una immediata maggiore imposizione, relativamente alla quale non si ha certezza (almeno non per tutti) di un recupero in fase di conguaglio, quando lo stesso avverrà.

La nostra differenza è nel pensare di dover svolgere il mandato ricevuto a servizio e nell'interesse dei rappresentati, i Lavoratori dell'Inail, senza mistificare la realtà o parlar male di altri che, legittimamente, possono pensare diversamente.

Noi vogliamo **trovare risorse economiche nuove**, piuttosto che anticipazioni, ecco perché non abbiamo osteggiato la proposta di **ridurre l'orario di servizio** (cioè anticipando di un'ora l'orario di chiusura degli Uffici) per conseguire un risparmio sulle spese di gestione (luce, acqua, riscaldamento, condizionamento, ecc.) **il cui 50% andrebbe a vantaggio del Fondo** per il salario accessorio di **tutto** il Personale.

Per tali ragioni, non ci appassiona invece sugli assenti, anche perché impossibilitati a difendersi o, peggio, far pagare ai lavoratori danni presunti o veri causati dal “Capo” di turno.

Anche perché, a nostro avviso, un Sindacato vero e coerente interviene sempre e comunque, pretendendo, con lo stesso piglio, il rispetto delle regole, e non soltanto dove e quando lo reputa “comodo”. Ovviamente, la stessa considerazione vale anche per l'Amministrazione che deve sempre intervenire, anche in assenza di denuncia o segnalazione.

In ogni caso, non desideriamo danneggiare alcuno, e se tale scelta rischia di ridurre la possibilità, ad esempio, per i medici di esercitare un loro diritto (**il lavoro *intra moenia***), abbiamo suggerito all'Amministrazione di mettere a loro disposizione ulteriori ambulatori per questa esigenza in quelle strutture dove tale diritto risulterebbe compreso.

In tale logica, respingiamo quelle ricostruzioni che vorrebbero farci passare per insensibili laddove si ipotizzi una contrazione delle ore di lavoro per gli addetti alle pulizie, perché assolutamente inesistente (il contratto di pulizia, infatti, fa riferimento alla superficie, non al nostro orario di servizio!), mentre invociamo coerenza con quello **spirito “ecologico”** che porta a partecipare a manifestazioni e scioperi e che ora viene soffocato, chiudendo gli occhi su un risparmio anche sul fronte dell'inquinamento della nostra casa comune, la Terra.

Se è un crimine essere contenti che i nostri funzionari diventino dirigenti, che in questa, come in altre Amministrazioni, possano accedere alla Quarta Area, mentre chi non ha i requisiti comunque possa ottenere, di riflesso, vantaggi a cascata, siamo colpevoli, colpevoli di ricercare con ogni mezzo la valorizzazione dei Lavoratori.

### **Amici, è vero, siamo differenti.**

Per cui, se l'INAIL propone un emendamento che, considerando le specificità del nostro Ente, consenta di attivare convenzioni con Università per istituire dottorati di ricerca ai quali, gratuitamente, accederebbero propri funzionari affinché, una volta conseguito il titolo, possano diventare dirigenti dell'Istituto, **noi ci siamo dichiarati favorevoli**, ovviamente a condizione che la scelta dei colleghi avvenga sulla base del merito, non del clientelismo.

Ancor meglio, rilanciamo, affermando di dover **cercare i futuri dirigenti tra i funzionari che accedono alla Quarta Area**, peraltro realizzando maggiori vantaggi per l'Ente che non sottrae funzionari alla produzione mentre partecipano al dottorato, per la collettività per i maggiori servizi e i minori costi (spese per il dottorato), e per i colleghi che continuano ad avvalersi di tali professionalità nella gestione dell'enorme lavoro quotidiano che sono chiamati a svolgere.

La **Quarta Area** è anche questo, nasce per valorizzare il funzionariato (ex Area C) proponendo uno sviluppo verticale, e risponde alla logica di valorizzare il Personale, non di mortificarlo, perché noi vogliamo, come sottoscritto (da quasi tutti i Sindacati e dall'Amministrazione) nell'Accordo programmatico del luglio 2021, la valorizzazione dell'Ente e del suo Personale. Tutto.

Sappiamo anche che non basta. Quindi sosteniamo, come facciamo in ogni possibile occasione, la necessità di **fabbisogni realistici e assunzioni in tutte le famiglie professionali** (Dirigenti, Professionisti e Medici compresi), oltre ad **evitare sprechi, ma anche ricercando nuove risorse economiche**.

### **Siamo differenti e ne siamo fieri.**

Colleghi, se condividete la nostra impostazione, sappiate che solo voi potete aiutarci, anche perché aiutando noi aiutate voi stessi e, soprattutto, l'INAIL ad essere e restare l'Ente che noi conosciamo, impedendone una lunga agonia che sempre più interessa tutte le professionalità esistenti, qualsiasi sia il CCNL di riferimento.

Cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE  
f.to Francesco Savarese