

Relazione attivo degli Funzionari INCA

7 Ottobre 2022 - Bergamo

Grazie allo Staff regionale INCA Lombardia, alle CDLT, alla Segreteria CGIL Lombardia, ad Alessandro Pagano e Michele Pagliaro che hanno condiviso l'esigenza di un **ascolto/coinvolgimento** degli operatori/direttori Inca della Lombardia nella fase di avvio del percorso congressuale, che ci porterà al Congresso nazionale CGIL.

Un sincero **GRAZIE** da parte di Inca Lombardia, CGIL Lombardia, Inca Nazionale **a tutti i funzionari/direttori dei territori INCA Lombardia per il lavoro svolto in questi anni**, (riconosciuto dall'utenza che si è rivolta alle CDLT) in uno scenario senza precedenti a causa della pandemia, e grazie per i risultati conseguiti.

Gli obiettivi della riunione di oggi sono i seguenti:

1)Ascolto (obiettivo principale), ovvero i vostri interventi e quelli di CGIL Lombardia e Inca Nazionale serviranno a produrre una sintesi che si possa tradurre in proposte/procedure organizzative che coinvolgano l'insieme della CGIL.

2)Lavorare per una sempre maggior valorizzazione e consapevolezza dell'insieme dell'organizzazione, della CGIL, del **lavoro svolto** quotidianamente da tutti voi ovvero i **sindacalisti della tutela individuale**. In Lombardia i funzionari, Direttori INCA sono 269, (dipendenti CGIL comandati all'INCA) su un totale di circa 1.200 dipendenti Cgil Lombardia e sono pari a circa il 23% dell'organico, senza contare i Co.co.co e i collaboratori volontari SPI, fondamentali nell'attività del patronato.

La quantità e qualità del lavoro svolto in questi anni in termini di presa in carico degli assistiti sono noti alle CDL e alle Categorie regionali.

Di rilievo l'incidenza dell'attività di patronato sul tesseramento (circa il 50% dei nuovi iscritti alla CGIL Lombardia su base annua sono frutto della vostra attività) e il numero di pratiche e risorse annualmente rappresentate e certificate nella riunione annuale del CRIC.

Il tema politicamente rilevante è **come tradurre queste adesioni e anche quelle fatte nei luoghi di lavoro, in partecipazione alla vita**

dell'organizzazione, è un tema che riguarda noi tutti e insieme a CGIL e alle Categorie dobbiamo lavorare per il raggiungimento dell'obiettivo.

3) Lavorare sempre più per attuare il riconoscimento del ruolo dei sindacalisti della tutela individuale (direttori e funzionari INCA), un riconoscimento non solo verbale/dichiarato ma di senso comune da parte della Confederazione e delle Categorie.

Funzionarie e funzionari, direttori INCA sono gli attori principali della **presa in carico di tutti coloro che si rivolgono alla CGIL, senza rimandi (...rivolgti ad altri)** nelle sedi delle Camere del Lavoro.

Riconoscimento del ruolo significa anche un **maggior coinvolgimento politico sindacale degli operatori /direttori nel percorso congressuale delle CDLT, a partire dalle categorie a cui sono iscritti.**

Su questo aspetto in Lombardia non partiamo da zero, anzi abbiamo avuto casi di riconoscimento e valorizzazione di compagne/i che iniziando l'attività sindacale come funzionario/direttore Inca hanno assunto incarichi importanti: segreterie di categoria territoriale, segretario organizzativo di CDLT e un Segretario generale di CDLT recentemente eletto ha iniziato il percorso sindacale all'INCA territoriale.

Il riconoscimento del ruolo e delle competenze tecniche presuppone il "metter mano" al regolamento del personale CGIL Nazionale.

Noi riteniamo che la risposta adeguata sia l'inquadramento unico ovvero, superare la distinzione tra apparato tecnico e politico, trattando a parte il tema degli incarichi elettivi e della responsabilità legale.

Per la prima volta nella storia della CGIL è stato deciso un riconoscimento salariale esclusivamente dedicato ai funzionari INCA, una attenzione dell'organizzazione al vostro ruolo.

4) Far emergere le criticità esterne ed interne e tradurle in opportunità:

Criticità Esterne

Rapporti con gli enti INPS e INAIL territoriali e regionali, con INPS Nazionale e Ministero del Lavoro (ho chiesto a Michele Pagliaro di aggiornarci sulla situazione), compresi i temi del finanziamento dei patronati e della revisione del paniere.

In particolare le criticità nei rapporti con INPS/INAIL territoriali, ovvero i rapporti diretti tra funzionari e direttori INCA con il personale INPS. La gestione delle problematiche quotidiane e le risposte ai quesiti non sempre sono adeguate!

La piattaforma Combipat, messa a disposizione da INPS per agevolare e tracciare la comunicazione con i patronati, presenta dei limiti evidenti.

Criticità Interne

Carichi di lavoro dei funzionari/direttori Inca: siamo in presenza di una lavorazione che potremmo definire quasi a “ciclo continuo” nel rapporto con utenza, che richiede un bagaglio di competenze tecniche e una visione organizzativa di alto livello e un costante lavoro di aggiornamento delle stesse a causa dei continui cambiamenti della normativa.

La pandemia ha offerto diversi stimoli di carattere organizzativo, di cui dovremo tener conto per l'impostazione della nostra attività futura. Il rapporto con l'utenza presenta un elevato livello di coinvolgimento ed intensità lavorativa che incide anche sulla tenuta psico fisica di ognuno dei nostri funzionari /direttori. È necessario intervenire sulle forme di stress lavoro-correlato che possono svilupparsi nell'esercizio della nostra attività.

Il ruolo dei direttori: La criticità di maggior rilievo è la **possibilità di svolgere appieno il ruolo.**

Alcuni dati aiutano a comprendere meglio l'affermazione: l'unità produttiva INCA di Milano ha 37 dipendenti, INCA Bergamo e Brescia ne hanno 33 e la più piccola, quella di Lodi, ne ha 7. Quante tra le unità produttive delle categorie territoriali CGIL della Lombardia presentano più di 7 compagne e compagni in organico?

Il ruolo del direttore è centrale per la tenuta in termini di efficacia ed efficienza del nostro servizio. E' una priorità quella di mettere in condizione questi compagni e compagne di svolgere al meglio il proprio ruolo, specie in ambito di gestione del personale, delle relazioni con le categorie e con gli Enti, della parte contabile, delle procedure organizzative prevedendo un adeguato riconoscimento nel regolamento del personale CGIL.

A questo fine stiamo strutturando un modulo formativo dedicato anche con l'aiuto anche di risorse esterne all'INCA.

Le Proposte

Metodologia: per affrontare le criticità occorre definire degli **standard comuni** (dei veri e propri protocolli) da condividere con le CDLT e le Categorie e CGIL Lombardia, non astraendo dalle differenze di ciascuna di esse (storia, tradizioni di ogni singola CDL ecc.); per migliorare il nostro agire comune nei confronti dell'utenza e concretizzare sempre più " **la presa in carico**" di **lavoratori e lavoratrici pensionati e pensionati ecc.** e così facendo cercare di migliorare le condizioni di lavoro di coloro che operano nell'ambito INCA.

Inca Regionale ha l'ambizione di confermarsi quale "struttura di service" per i territori nell'attività di:

a) formazione: con la nuova edizione del **corso base**, appena iniziato, in due anni arriveremo a formare 74 operatori, pari a circa il 25% dell'organico lombardo;

b) consulenza tecnica ai territori: risposte ai quesiti tecnici e organizzativi tramite le caselle di posta dedicate;

c) informazione: Newsletter settimanale informativa rivolta a tutti i 269 operatori INCA da estendere alle categorie; **Bacheca SIN** con video e registrazioni delle attività formative;

d) politica del personale con scelte condivise dalle CDL: Inca regionale supporta con risorse economiche le CDL in caso di assunzioni condivise.

Poi, due novità sulle quali intendiamo lavorare nel prossimo futuro:

e) utilizzo di banche dati per campagne proattive: contribuendo al miglioramento della **continuità dell'iscrizione da attivo a pensionato**, progetto condiviso con le Categorie e lo SPI;

f) attività di accompagnamento condivisa con le CDL delle strutture INCA territoriali: lavoro svolto in sinergia con le CDL per porre rimedio a criticità di gestione delle INCA comprensoriali.

Criticità esterne, alcune proposte:

Rapporto con Enti: non vogliamo essere una sub-agenzia dell'INPS o dell'INAIL, per questo è improrogabile rivedere l'accordo tecnico operativo con l'INPS regionale che risale al 2016 (quello nazionale al 2012). L'obiettivo è quello di migliorare rapporti e procedure tra INPS territoriali e patronati riproponendo lo strumento del tavolo tecnico che ben funziona a livello regionale.

Criticità interne, alcune proposte:

Allargamento dell'attività di collaborazione con le categorie e SPI: Le collaborazioni sono strategiche per la tenuta e il miglioramento del servizio che offre INCA. Anche per questa fattispecie è necessario delimitare delle procedure standard: occorre puntualizzare il **“chi fa che cosa”** e con quali **“regole di ingaggio”**. Vi sono alcune esperienze sui territori da cui trarre insegnamenti e da socializzare. Stiamo pensando ad uno strumento di uso comune a tal fine, un TOOL dedicato per lavorare in sinergia.

Maggior utilizzo degli strumenti informatici oggi disponibili: a partire da **SINCGIL, dai Tools e DIGITA.**

I Tools: sono un utilissimo strumento pensato per favorire l'iscrizione dei lavoratori /pensionati alle categorie a prescindere dall'attività svolta dall'INCA.

È necessario un adeguato un percorso formativo sui TOOLS già disponibili. Con alcune categorie **FILLEA, FILCAMS, FILT, SLC, FIOM, abbiamo completato percorsi formativi in ottica di collaborazione operativa.**

Digita: grazie ad INCA Nazionale è oggi uno strumento utilizzato da tutte le INCA territoriali. Anche per questo strumento è necessario un approfondimento sulla sua funzione futura per avvicinare gli utenti del web ai nostri servizi.

Il mandato telematico: in attesa di conoscere le regole di utilizzo di questa nuova modalità di interazione con l'utenza occorre pensare alle ricadute organizzative che il nuovo strumento ci imporrà. Si potrebbero ipotizzare degli sportelli telematici dedicati, ma prima occorre conoscere il dettaglio operativo dal Ministero

Integrazione INCA CAAF UVL: dobbiamo far di più sul tema, con la regia di CGIL Lombardia, occorre elevare il livello di integrazione dei nostri servizi

Conclusioni:

Dopo la mia introduzione seguiranno gli interventi di tutti i 14 territori Inca Lombardia, di coloro che operano quotidianamente nelle sedi delle CDL e si rapportano quotidianamente con gli utenti ma, soprattutto vivono le criticità e possono così offrirci utili spunti e proposte. Poi ovviamente Alessandro e Michele, con i loro interventi, ci aiuteranno a trovare una sintesi adeguata.

Mi auguro che nei prossimi giorni si possa sottoscrivere (sinonimo di condivisione) un impegno comune con CGIL Lombardia e INCA Nazionale per lavorare sull'insieme degli obiettivi che vi ho illustrato.

Da ultimo vi lascio tre parole chiave che costituiscono l'asse portante della nostra riflessione:

Ascolto

Condivisione

Contaminazione

Consapevoli che l'esito elettorale potrebbe condizionare negativamente i comportamenti del legislatore nei confronti del mondo dei patronati, è necessario che la CGIL faccia fronte comune con quanti ritengono imprescindibile l'impegno da parte dello Stato, nel rispetto delle norme costituzionali, a garanzia delle regole proprie dello Stato di Diritto che rappresentano un patrimonio per ogni cittadino.

Anche noi siamo parte di un insieme la CGIL

Tutti coloro che si avvicinano a noi per la prima volta, nelle sedi delle CDLT, non cercano separazioni, si rivolgono a noi a partire dal loro problema, necessità, bisogno e cercano risposte il più possibile concrete e non rimandi.

E per finire un rinnovato grazie a tutti voi per l'attività svolta in questi anni: gli eventi straordinari che hanno distinto questi anni hanno stravolto le nostre abitudini, ma non hanno compromesso la nostra capacità di presa

in carico e la qualità della nostra azione di tutela a favore di lavoratori, pensionati, disoccupati, invalidi e immigrati.

Bergamo 07 ottobre 2022

Marco Di Girolamo
Coordinatore INCA Lombardia