

## **INTEGRATIVO all'INPS: ANCORA NON SI VEDE GIORNO!**

E sì, la lunga notte in cui si concluderà finalmente la Contrattazione per l'Accordo Integrativo INPS 2006 (sic!) non è ancora terminata! Ci eravamo lasciati a fine anno 2006 con la speranza che sotto l'albero di Natale i lavoratori avrebbero trovato il “regalo” del Contratto Integrativo, che avrebbe dato il via ai passaggi di livello (siamo in attesa da quasi 6 anni!), e la soluzione ai numerosi ed annosi problemi che la “quintuplica” sindacale e l'Amministrazione INPS hanno fatto sempre più incancrenire negli ultimi anni. E invece niente. Nulla. Siamo arrivati ormai a metà febbraio 2007 ed ancora la parti, le mettiamo volutamente in minuscolo perché non ci sembrano degne del maiuscolo, non trovano di meglio che continuare a dividersi su tutte le questioni importanti, e sono tante, che dovrebbero essere contenute nell'Accordo.

Possibile che in tutti questi anni non si sia trovata una linea comune per definire nuove procedure per le selezioni interne dopo il clamoroso fallimento del sistema delle “pagelline”, pur fortemente voluto all'epoca dalla “quintuplica”? Possibile che in tutti questi anni non si sia voluto capire che l'organizzazione per processi, di per sé foriera di sicuri miglioramenti dal punto di vista della risposta alle esigenze dei cittadini, avrebbe dovuto essere completata ed aggiornata secondo le mutate esigenze dei “clienti esterni ed interni”? Come si fa, per esempio, a considerare esaustiva di tutte le attività effettivamente svolte l'organizzazione in team per le Direzioni Regionali e la Direzione Generale? Cosa aspettano lor signori a “regolarizzare” con il giusto inquadramento giuridico ed economico il personale delle Aree A e B che proprio grazie all'introduzione dell'organizzazione per processi svolgono di fatto da anni, per la stragrande maggioranza, attività ascrivibili all'Area C? E' davvero preoccupante che praticamente tutti i sindacati della “quintuplica”, pur con qualche non irrilevante distinguo nel metodo, “sponsorizzino” i ricorsi contro l'Amministrazione INPS proprio sul mansionismo, quando avrebbero avuto modo e tempo

per risolvere con gradualità questo grave problema negli Accordi Integrativi, piuttosto vuoti di contenuti per la verità, degli ultimi anni. Cosa dire inoltre del “papocchio” che sta uscendo fuori con l’introduzione del “Ruolo ad integrazione” che dovrebbe essere prodromo alla definizione dell’Area della Vicedirigenza? Se proprio si vogliono anticipare i tempi rispetto a quello che dovrebbe essere invece il giusto iter della definizione della Area separata della Vicedirigenza, che ricordiamo necessita ancora della pubblicazione del Decreto di Equiparazione delle Posizioni C2 e C3 dei Ministeri con quelle degli altri comparti, e soprattutto della definizione della disciplina della nuova Area nel prossimo Contratto Nazionale di Lavoro 2006/2009, ebbene allora, se la Vicedirigenza è l’obiettivo, si prendano a riferimento i requisiti già contenuti nella Legge, la 145 del 2002, che ha introdotto l’Area, (pensate che in Paese viviamo: sono trascorsi quasi 5 anni dalla emanazione di una Legge dello Stato e questa non è ancora applicata!), e i principi contenuti nel D.Lgs. 165 del 2001, che definisce le norme sull’ordinamento del lavoro nella Pubblica Amministrazione, e si individuino, quindi in coerenza con norme di Legge e non “ad capocchiam”, il personale C5 che ricoprirebbe il nuovo Ruolo ad integrazione.

Anche se l’UGL Fedep è fuori,( ancora per poco, vedrete a fine anno...) dal tavolo della trattativa, abbiamo comunque ufficialmente presentato le nostre controproposte all’Amministrazione sull’Ipotesi di Contratto tuttora in discussione (vedi allegato), sottolineando con piacere che alcune delle nostre osservazioni che facemmo con lettera del 18 dicembre 2006 sono state recepite, confermando che il nostro contributo alla dialettica sindacale all’interno dell’Istituto è costruttivo e serve, se non altro, da stimolo nei confronti delle parti ( sempre in minuscolo) che sono poi firmatarie degli Accordi che riguardano tutto il personale dell’Istituto.

Cordiali saluti,

Roma, 8 febbraio 2007

Il Coordinatore Nazionale  
(Piergiuseppe Ciaraldi)

*(segue allegato)*

**ALLEGATO ALLA CIRCOLARE DELL' 8 FEBBRAIO 2007**

In relazione all'Ipotesi di CCNI INPS per l'anno 2006 attualmente in discussione sul tavolo sindacale, L'UGL Fedep INPS prende atto con soddisfazione del recepimento di alcune delle richieste formulate con lettera all'Amministrazione del 18 dicembre u.s. e in particolare:

- 1 - Le **selezioni interne** riguardano **tutte le posizioni ordinamentali** e riguardano anche le **Direzioni Regionali e la Direzione Generale**;
- 2 - Le procedure di selezione prevedono la **valutazione del titolo di studio**, all'interno **dell'area C** anche del "curriculum" dei candidati relativamente agli **incarichi effettivamente svolti e certificati**;
- 3 - **L'eliminazione del colloquio** dalla procedura di selezione;
- 4 - la ricollocazione del personale **ex operatore di controllo all'interno dell'Area Informatica**;
- 5 - **la conferma** della Posizione Organizzativa di **Ottimizzatore Vigilanza**.

Nel contempo, tuttavia, l'UGL Fedep INPS non può che confermare alcune richieste che riteniamo di notevole rilevanza ed esprimere nuove osservazioni di merito, ufficialmente presentate all'Amministrazione INPS con lettera del 29 gennaio u.s., e che di seguito si riassumono:

- **Selezioni interne** – Riteniamo illegittimo l'obbligo di poter partecipare ad una sola selezione poiché in contrasto con quanto stabilito dal CCNI 2002/2005 e dall'Allegato A (Declaratoria delle Aree) del CCNL 1998/2001. Infatti i dipendenti hanno il diritto di poter partecipare a tutte le selezioni per le quali sono in possesso dei requisiti richiesti dalle norme citate.

Per quanto riguarda il passaggio alla posizione ordinamentale B2, si propone di valutare i titoli culturali attribuendo 10 punti al possesso del Diploma e 11 punti alla Laurea, senza ulteriore distinzione tra Laurea e Laurea specialistica. Infatti, in coerenza con quanto previsto dalle norme per l'accesso dall'esterno alla posizione B2 che prevedono il possesso del Diploma, non appare opportuno valutare in maniera rilevante il possesso del titolo della Laurea, limitatamente a questa posizione.

Per quanto concerne il passaggio alle posizioni C3 e C4, si propone di abbassare il punteggio massimo attribuibile al test a 50 punti, ed aumentare invece quello riferito all'accrescimento professionale a 20 punti. L'UGL ritiene infatti più opportuno evidenziare la valutazione del "curriculum professionale" dei candidati, i quali in special modo per coloro che ricoprono la posizione C3, possono vantare una notevole esperienza lavorativa che deve trovare la giusta considerazione, al di là della valutazione che può avere una prova scritta con somministrazione di test, dove evidentemente concorrono al risultato finale anche l'aspetto emotivo ed un certo grado di casualità.

Sempre con riferimento alle selezioni per C3 e C4, si propone, coerentemente con quanto proposto per le selezioni alla posizione C1, di abbassare il punteggio per il possesso del Diploma a 6 punti, in modo tale da mantenere 3 punti di differenza tra il Diploma e la Laurea specialistica. Infatti è sicuramente da valorizzare in misura maggiore il possesso della Laurea al crescere della posizione ordinamentale, e non il viceversa, come si evince dalla ipotesi di Contratto in esame.

E' poi assolutamente necessario introdurre la tempistica dell'operazione di ricollocamento del personale attualmente in Area A, in modo da assicurare ai lavoratori interessati la garanzia del passaggio ordinamentale entro giugno 2007.

Infine, a seguito dell'introduzione delle nuove modalità di selezione, è necessario stabilire un periodo di validità delle graduatorie e le modalità di scorrimento delle stesse; non è pensabile, infatti, sottoporre il personale interessato a frequenti test finalizzati alla definizione delle graduatorie che stabiliscono i passaggi ordinamentali.

- **Ruolo ad integrazione** – E' evidente il riferimento ad una costruzione del "bacino" da cui attingere per la futura applicazione della Legge 145/2002 sulla Vicedirigenza. Premesso che tale applicazione si potrà effettuare soltanto una volta che sia stato pubblicato il Decreto Interministeriale di equiparazione delle posizioni C2 e C3 dei Ministeri con quelle degli altri comparti, e soprattutto una volta definito il CCNL 2006/2009 che dovrà recepire le indicazioni della Legge 145 e del Decreto citato, in questa fase appare del tutto inopportuno distinguere in due fasi temporali il collocamento nel nuovo ruolo del personale interessato (prima i Direttori di Agenzia, poi con una selezione le cui modalità saranno definite in apposita successiva sessione negoziale, cioè mai, i restanti C4 e C5): detto che sarebbe più corretto ed equo attendere la definizione compiuta dell'Area della Vicedirigenza secondo i dettami del futuro CCNL, l'UGL ritiene che l'attribuzione del "Ruolo ad integrazione" debba essere attribuito alle posizioni C5 in possesso dei requisiti previsti dalla Legge 145/2002 e nel rispetto dei dettami del D.Lgs.165/2001.

- **Posizioni organizzative ai C3** – detto che l'UGL Fedep INPS è contraria a cambiare le attuali norme per l'attribuzione ai C3 delle posizioni organizzative di spettanza C4, l'eventuale individuazione delle posizioni organizzative per il personale C3 delle Direzioni regionali e della Direzione Generale (dove, per intenderci, non ci sono i processi abilitanti ma solo i team, equiparati ai processi primari) deve essere stabilita da subito all'interno del CCNI 2006. Infatti il personale interessato attende oramai da troppo tempo la revisione del modello organizzativo, così come previsto dalle circolari n. 5, 20 e 188 tutte dell'anno 2001!!

- **Ottimizzatore Area Sanitaria** - E' opportuno, oltrechè coerente con l'assetto organizzativo proposto dall'Amministrazione, introdurre la Posizione Organizzativa di Ottimizzatore Area Sanitaria all'interno del Processo di supporto Medico-Legale.

- **Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti speciali** - L'UGL ritiene che l'adozione del sistema budgettario consenta l'attribuzione dei compensi, per il personale delle Direzioni Regionali, per il 50% del complessivo sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza, e per il restante 50% sulla base dei risultati conseguiti in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi di cui ai progetti decentrati regionali di competenza.

Parimenti, per il personale della Direzione Generale, si propone l'attribuzione dei compensi per il 50% in base ai risultati conseguiti sul territorio nazionale e per il 50% sulla base dei risultati conseguiti in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi di cui ai progetti di Direzione Generale.

Il Coordinatore Nazionale  
(Piergiuseppe Ciaraldi)