

## DIAMOCI UNA MOSSA

### Incontro del 9 giugno 2015

#### Ripartizione stanziamento interventi di natura assistenziale e sociale per l'anno 2014".

L'accordo ricalca quanto già discusso nel corso della riunione tecnica del 26 gennaio c.a. Rispetto alle borse di studio, la novità più rilevante riguarda l'ultimo anno di scuola media superiore. Gli anni passati per poter accedere al beneficio era necessaria l'iscrizione ai corsi di studi universitari. Questo "paletto" escludeva coloro che, pur possedendo di fatto il merito scolastico, venivano penalizzati nel caso in cui non avessero proseguito il percorso degli studi.

Il "paletto" è stato rimosso per i bandi di futura pubblicazione.

E' stato, inoltre, innalzato il requisito di merito previsto per le scuole superiori dal 6.50 al 7. Riguardo a tale modifica avevamo già espresso la nostra contrarietà in sede tecnica visto che, in un momento di congiuntura economica sfavorevole, era necessario allargare il più possibile l'accesso al beneficio il cui conseguimento, lo ricordiamo, è sempre condizionato anche dalla fascia Isee del richiedente, oltre che dal merito scolastico.

#### Accordo cambio di profilo

**Abbiamo chiesto ed ottenuto** che all'interno dell'accordo del cambio di profilo venisse inserita la clausola che entro la fine di giugno le parti si impegnano a rivedersi per definire nuovi cambi di profilo relativamente ad istanze in itinere e ad eventuali ulteriori richieste.

#### Passaggi economici all'interno delle aree

Nel corso della riunione la delegazione trattante Inps ha presentato una nuova bozza di accordo rispetto a quello che aveva precedentemente inviato alle OO.SS.

Nel nuovo testo sparisce la valutazione della performance individuale, che dava 30 punti.

Il coefficiente di merito individuale diventa requisito d'ammissione.

Sarebbero esclusi infatti, dalle procedure di selezione, i colleghi che abbiano riportato nel biennio 2013/2014 un coefficiente individuale di merito inferiore a 1.

Abbiamo, inoltre, chiesto che si proceda velocemente a predisporre bandi e selezioni con criteri chiari e poco arzigogolati.

Dobbiamo fare in modo che le selezioni siano rapide e efficaci e che non diano spazio a interpretazioni che potrebbero far scaturire una pesante fase ricorsiva che rischierebbe di rallentare, se non addirittura bloccare, l'intero processo.

Abbiamo chiesto di predisporre un criterio oggettivo ai fini della formazione della graduatoria: potrebbe essere nazionale o anche regionale, l'importante è che garantisca un'omogeneità su tutto il territorio e tra il centro e la periferia.

Altro punto è considerare l'anzianità tenendo conto dei periodi a tempo determinato.

Nelle ultime selezioni, ad esempio, i colleghi **CFL** non si videro riconoscere il periodo in formazione lavoro. **Non deve accadere di nuovo.**

E poi c'è chi non può comunque passare: quelle lavoratrici e quei lavoratori che, a causa del blocco dei contratti e dell'attuale normativa, non possono accedere all'area successiva e nemmeno partecipare alle progressioni economiche in quanto apicali della propria. Parliamo **degli A3 e dei B3.**

Per questi colleghi va prevista, nel CCNI 2015, una soluzione seria e percorribile lontana da demagogie e populismi.

## **Ottimizzatori – Interpelli - Posizioni Organizzative - Modello Organizzativo**

Abbiamo sottoscritto, con Uil e USB, il verbale d'intesa in materia di posizioni organizzative che stabilisce la cessazione dal 1 luglio 2015 del compenso per particolari compiti del personale ex titolare di posizione organizzativa (INPS, INPDAP e ENPALS) nonché la procedura dell'interpello per ricoprire le posizioni organizzative vacanti".

L'amministrazione ritiene conclusa la fase di integrazione.

Ricordiamo che il verbale di intesa in materia di posizioni organizzative sottoscritto il 25/7/2013 prevedeva che:

***"...nelle more di definizione del CCNI 2013, ai funzionari ex INPDAP ed ex ENPALS per i quali, a seguito dei processi di riorganizzazione e/o integrazione, sia cessata o cessi la titolarità della p.o., a partire dalla cessazione della stessa, verrà riconosciuta una indennità commisurata all'importo già percepito in qualità di responsabile di posizione organizzativa, per **compensare** l'impegno e l'esercizio di compiti di ottimizzazione del **passaggio di conoscenze e competenze nell'istituto incorporante**"***

In un successivo verbale di intesa del 29/11/2013 le parti convenivano di :

*"-confermare e dare continuità, **nelle more del completamento del processo di integrazione**, allo svolgimento dei compiti di **ottimizzazione** del passaggio di conoscenze e competenze di cui al verbale del 25/7/2013"*

*"- di **prorogare**, di norma, **nelle more del completamento del processo di integrazione**, tutti gli incarichi di **posizione organizzativa in essere.**"*

A questo punto, per quanto ci riguarda, visto che la fase di integrazione è ritenuta conclusa e preso atto di quanto previsto negli accordi sottoscritti, **con il 31/12/2015 basta con le proroghe.**

Niente interpellò, nuove regole, trasparenza e oggettività nell'affidamento degli incarichi, direttive chiare nell'atto di conferimento dell'incarico, valutazione annuale dell'incarico, opportunità per tutti di mettersi in gioco e una valutazione della dirigenza che tenga conto anche delle scelte fatte rispetto ai titolari di posizione organizzativa.

Non basta il verbale sottoscritto sui criteri di affidamento, occorre andare oltre e trovare un sistema che premi il merito e la professionalità e responsabilizzi ancora di più la dirigenza rispetto alle scelte organizzative.

**Ma prima ancora dobbiamo e vogliamo parlare di modello organizzativo. Le posizioni organizzative devono derivare dal modello e non, come avviene ora, condizionarlo.**

Quante posizioni organizzative servono? Dove? E retribuite come?

A tale proposito è emblematica la storia degli ottimizzatori: hanno terminato la fase di integrazione e passaggio competenze?

Se **SI** è giusto dare fine al ruolo

Se **NO** è evidente come qualcosa non abbia funzionato nell'attuale organizzazione, ovvero quel ruolo non è certo un ruolo da ottimizzatore ma può essere considerato una vera e propria posizione organizzativa visto il peso e la tipicità del lavoro che non hanno consentito, a 3 anni dall'avvio della fase di integrazione, il passaggio delle competenze. Tutto questo va verificato insieme ai lavoratori e con l'unico obiettivo di un'organizzazione del lavoro che migliori i servizi al cittadino.

**Da subito occorre partire e risolvere questioni in piedi da troppo tempo**

## **Informatica**

Va definita immediatamente l'integrazione. L'informatica è uno snodo fondamentale nel percorso verso il nuovo ente ed occorre presidiare con capillare attenzione tutte le attività e tutti i processi in atto, investendo i lavoratori presenti della necessaria responsabilità.

Chiediamo da subito le selezioni per idoneità a Capo Progetto Informatico, aperte a tutti gli informatici, siano essi provenienti da enti disciolti o neo assunti.

Riteniamo tale figura strategica, poiché consente di garantire che ciò che viene realizzato all'interno della DCSIT, fondamentale per il buon andamento delle attività produttive nelle sedi, sia costantemente indirizzato e monitorato da chi opera all'interno dell'Istituto.

## **Direzione Generale**

Incomprensibile l'esclusione delle direzioni centrali di supporto nell'ultimo bando di attribuzione delle posizioni organizzative. Se si ha idea di riorganizzare le strutture centrali ci venga fornito immediatamente il modello che si vuole attuare e su quello discutiamo.

Nel frattempo va portato a termine il percorso definito con la RSU di DG e razionalizzato l'uso di turni e straordinari.

Restano da risolvere, inoltre, ancora, la questione dei **tecnici (periti/geometri)** che svolgono attività con notevoli responsabilità civili e penali e dei colleghi addetti al **contenzioso invalidità civile e penale**.

Un ruolo delicato e di elevata responsabilità, con carichi di lavoro che in alcune sedi sono diventati insostenibili.

Ribadiamo quanto già espresso più volte: non può l'amministrazione creare una figura "di mezzo", riconoscendola solo attraverso una maggiorazione incentivante.

O esiste questa figura o non esiste. E se esiste e ha delle responsabilità individuabili e con riflessi all'esterno va trovata una soluzione che vada oltre la maggiorazione incentivante.

Così come va definito una volta per tutte il ruolo degli amministrativi pubblicisti/giornalisti che svolgono tale attività in Direzione Generale.

Per la FP CGIL va immediatamente aperta la stagione del confronto sul nuovo modello organizzativo bisogna confrontarsi e lavorare per definire nuovi modelli e nuove prospettive, riconoscendo professionalità e merito avendo come unico obiettivo il miglioramento dei servizi resi al Cittadino.

Roma 15/6/2015

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL INPS  
Oreste Ciarrocchi