

## **NUOVO PROFILO E PROGRESSIONI VERTICALI: LE RAGIONI DEL NOSTRO NO**

Si è chiuso il 10 ottobre il tavolo sul nuovo profilo professionale e sulle progressioni verticali, di cui vi alleghiamo i relativi documenti.

Riguardo al **nuovo profilo di “analista di processo – consulente professionale”** non avevamo espresso un’aprioristica contrarietà, ma avevamo posto anzitutto una questione di metodo e una di sostanza: se l’art.8 del CCNL degli EPNE prevede espressamente che *«gli enti, in relazione alle proprie necessità organizzative, istituiscono i profili professionali, previa contrattazione integrativa di livello nazionale»*, è naturale poter chiedere che la contrattazione coinvolga tutti gli aspetti connessi all’istituzione di questa figura (ad es., titoli di accesso, competenze e inserimento di questo nuovo profilo nel nuovo modello di servizio, etc.). Invece, l’Amministrazione, trincerandosi dietro alle esigenze di celerità del concorso da bandire, ha ridotto la discussione a una mera accettazione o meno della nuova figura, finendo con lo svilire il contenuto stesso della contrattazione. Da parte nostra, consapevoli della necessità di personale per l’Istituto, ci eravamo detti disponibili già da tempo ad aprire un tavolo di trattative su questo profilo e sulle assunzioni: se si fosse aperta mesi fa una seria discussione in proposito, non ci saremmo trovati a dover strozzare la contrattazione su argomenti così delicati. Oltretutto, nonostante le nostre ripetute richieste, non ci è stato ancora chiarito come questa nuova figura professionale dovrà inserirsi nel nuovo modello di servizio.

Abbiamo poi concentrato la nostra contrarietà su di un aspetto solo apparentemente estraneo: le **modalità di assunzione** di questi lavoratori. Difatti, il concorso che verrà bandito – che non prevede alcuna riserva per gli interni – avverrà con modalità quantomeno anomale, se non illegittime, a nostro parere. Infatti, coloro i quali avranno superato le due prime prove scritte – dovrebbero essere test di cultura generale e test su materie tecnico-professionali – verranno immessi in servizio con un contratto di tirocinio di sei mesi, all’esito dei quali vi sarà una prova orale, con cui si dovrebbero valutare le capacità acquisite. Solo superata questa prova finale, il lavoratore verrà assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Abbiamo fatto notare che né il CCNL degli EPNE né il Testo Unico Pubblico Impiego vigenti prevedono questa modalità di assunzione e che la stessa non è contemplata neppure nella discussione in corso all’Aran sul nuovo CCNL delle funzioni centrali; pertanto, il rischio di esporsi a possibili ricorsi che paralizzino l’intero concorso è a nostro parere elevato, con esiti paradossali rispetto alle intenzioni di celerità perseguite dall’Amministrazione.

Se l’Istituto intende assumere personale adeguatamente formato, non c’è bisogno di inventare alcunché: basta assumere lavoratori con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato ed effettuare nei loro confronti un percorso formativo serio e adeguato durante il periodo di prova – all’interno del quale entrambe le parti possono liberamente recedere.

Pertanto, consapevoli che una nostra firma su quell’accordo avrebbe avallato modalità di reclutamento del personale per noi dubbie e arretrate, non lo abbiamo sottoscritto.

Riguardo al secondo verbale, relativo alle **progressioni verticali del personale**, diamo atto all’Amministrazione che dal generico “atto di impegno” inizialmente

presentatoci si è arrivati a un verbale di intesa. Pur concordando su di uno strumento che finalmente inizierebbe a garantire uno sbocco professionale a chi da tanti anni lavora nell'Istituto e ha i titoli previsti, avevamo richiesto di quantificare esattamente la percentuale di personale da far progredire. Difatti, considerato che ai sensi del c.d. "Decreto Madia" tale percentuale è stabilita fino al 20% del personale indicato nei piani dei fabbisogni, l'Amministrazione potrebbe legittimamente sostenere, in sede di applicazione, di voler far progredire anche solo l'1% di quel personale. Anche questa nostra richiesta, non è stata colta e pertanto non siamo stati disponibili a sottoscrivere neanche quest'atto.

Peccato: riteniamo che un'occasione di confronto su due temi importanti – politiche assunzionali e per il personale interno – sia stata inutilmente sciupata, mentre si sarebbe potuta concretizzare in una garanzia per un definito e cospicuo numero di colleghi da anni in attesa, e in un'opportunità per i candidati a concorso.

Roma, 11 ottobre 2017

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL INPS  
Matteo Ariano