



FP CGIL NAZIONALE



COORD. NAZIONALE INAIL

Roma, 03 settembre 2019

Agli iscritti FP CGIL

FACCIAMO CHIAREZZA

Il 27 agosto u.s. è stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale 4° Serie speciale – n. 68, il bando di concorso per complessivi 1514 posti, suddivisi tra varie amministrazioni, di cui 635 da inquadrare nei ruoli dell'INAIL.

Utilizzando le possibilità previste dalla norma, l'Istituto ha deciso di riservare al personale interno il 20% dei posti messi a concorso (127), abbassando la soglia massima utilizzabile per gli interni (30%, in quanto calcolata al netto del 20% del piano triennale dei fabbisogni destinato a selezioni interne ai sensi dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017*). Tale riduzione nasce dalla dichiarata intenzione di implementare i nuovi ingressi rispetto ai passaggi verticali che, nei numeri, non porterebbero ad un aumento della dotazione organica.

L'Istituto ha affidato l'intera procedura concorsuale alla Commissione Interministeriale per la Riquilibratura della Pubblica Amministrazione (RIPAM) che ne cura tutti i passaggi, dall'approvazione del bando all'assegnazione dei vincitori alle amministrazioni pubbliche interessate. Vi segnaliamo che non è prevista alcuna graduatoria di idonei, in linea con le indicazioni del Ministro Bongiorno già consolidate nell'art. 1, comma 361, della legge di Bilancio per l'anno 2019**.

Ora, continuando a non condividere la ratio delle varie norme, spesso poggiate su valutazioni distorte del mondo pubblico e dei suoi protagonisti (che per noi sono i lavoratori) e che finiscono con il rappresentare uno strumento di populistica aggressione sociale e di spasmodica ricerca di un capro espiatorio, dovremmo tutti sapere che le procedure concorsuali, nel numero dei posti a disposizione e nelle "regole di ingaggio", non sono oggetto di contrattazione con le OO.SS, non lo sono mai state fin dalla privatizzazione del rapporto di lavoro (anni 90) e neanche prima, ai tempi dei decreti delegati.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | Fax +39 06 58544339 | posta@fpcgil.it | webmaster@fpcgil.it



In questo scenario, dove è facile perdere l'orientamento e cedere alla tentazione di scendere in un facile pressapochismo utile solo ad aumentare la confusione, siamo convinti che si debba tentare di mettere in ordine le idee ed i vari passaggi burocratici per fare, appunto, chiarezza.

Questo significa prendere atto della situazione reale, fatta da tantissimi colleghi di area A e B che vedono, giustamente, in questo percorso concorsuale l'ennesimo schiaffo alla loro dignità ed alla loro professionalità, e avere la forza di rilanciare con maggiore forza tutto quello che ancora si può e si deve fare.

Partendo proprio da quel 20 per cento destinato alle selezioni interne che andranno svolte entro e non oltre il 2020 (limite temporale previsto dal predetto D.lgs. 75/2017 all'art. 22); lavorando per fare in modo che si possa giungere ad un allargamento dei posti che verranno messi a selezione (circa 90 secondo le previsioni del Piano Triennale dei Fabbisogni Inail, di cui 43 autorizzati dal DPCM 20 agosto 2019), e non solo : i lavori della Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale istituita presso l'Aran (art. 12 CCNL 2016-2018 Funzioni Centrali^{***}) riprenderanno a fine mese, ma possiamo anche avviare un ragionamento interno con l'individuazione di nuovi profili. Sappiamo benissimo che la vertenza riguarda TUTTI i colleghi di area A e B, con o senza laurea, con o senza diploma. Sappiamo anche che non è semplice sanare ciò che il legislatore ha creato con norme totalmente disallineate rispetto alle varie realtà pubbliche.

Qualcuno dei colleghi interessati dal concorso in questi giorni ci ha scritto che: "...non è la comprensione che cerchiamo", ed infatti non è quello che noi vogliamo fare con questo comunicato. Noi non vogliamo battervi la pacca sulla spalla e dirvi parole di circostanza tentando di alleviare la vostra rabbia ed il vostro malcontento (che è anche il nostro). Noi vogliamo fare chiarezza tra quanti hanno nutrito dubbi di "contiguità" tra le previsioni normative e le relazioni sindacali e ribadire, se mai ce ne fosse ancora bisogno, la nostra fermezza nel voler risolvere con ogni mezzo lecito la vergognosa situazione che, a distanza di oltre 20 anni, i colleghi sono ancora costretti a subire.

FP CGIL INAIL

Alessio Mercanti

FP CGIL NAZIONALE

Giulietta Oberosler

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | Fax +39 06 58544339 | posta@fpcgil.it | webmaster@fpcgil.it



Rif. Normativo:

* art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017 (cd. legge Madia)

Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

** art. 1, comma 361, della legge di Bilancio per l'anno 2019

Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

*** Art. 12, CCNL 2016-2018 delle Funzioni Centrali

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. Le parti, avendo ritenuto necessario non pregiudicare la sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

a) analisi delle caratteristiche degli attuali sistemi di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre pubbliche amministrazioni dei Paesi europei;



b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tali sistemi con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate, nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le specificità di ciascuna di esse;

c) verifica delle declaratorie di area o categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;

d) verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;

e) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;

f) verifica della possibilità di definire ulteriori opportunità di progressione economica, per il personale apicale di ciascuna area o categoria;

g) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;

h) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

i) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

j) analisi e valorizzazione delle specificità professionali.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di maggio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.