



FAMIGLIE PROFESSIONALI E PROGRESSIONI VERTICALI: VALORIZZARE LAVORATRICI E LAVORATORI!

Nel pomeriggio di ieri l'Amministrazione ha incontrato le organizzazioni sindacali per proseguire il confronto sulla definizione delle **famiglie professionali** e per discutere, contestualmente, le previste **progressioni verticali** in deroga al titolo di studio.

L'incontro è stata l'occasione per manifestare, più approfonditamente, le obiezioni già sollevate nel corso del primo confronto, tenutosi la settimana scorsa, in relazione alla bozza trasmessa dall'Amministrazione e ai correttivi adottati: correttivi che hanno portato a una valorizzazione – nel quadro delle famiglie – degli ispettori di vigilanza oltre a una nuova proposta in merito ai geometri/periti, sanitari e docenti.

Abbiamo così riproposto il tema della **quarta area**, la cui costituzione riteniamo non possa essere ignorata nel processo in atto: questo per adempiere al dettato contrattuale sottoscritto e per non precludere, alle colleghe e ai colleghi, una via di valorizzazione delle professionalità specifiche presenti in seno all'Istituto.

I lavori si sono aggiornati nell'attesa di una riformulazione organica da parte dell'Amministrazione: l'impalcatura delle famiglie professionali deve essere declinata in modo da comprendere competenze e professionalità esistenti in INPS attraverso l'individuazione dei profili, calibrando in prospettiva le esigenze che l'Istituto potrà avere. È un momento importante per delineare l'INPS che verrà. Per questo al prossimo incontro si affronteranno – tra gli altri – i temi dei differenziali, delle indennità e della contrattazione decentrata.

In merito alle progressioni in deroga al titolo di studio abbiamo, invece, manifestato il nostro **fermo disappunto** rispetto alla bozza dei criteri presentata dall'Amministrazione: riteniamo che il test, ventilato nel documento, sia da eliminare, tanto più se l'obiettivo è superare una discriminazione tra lavoratrici e lavoratori che svolgono attività identiche con retribuzioni differenti, personale che da anni, sul campo, ha già dimostrato competenze e professionalità. Analogamente **contestiamo il riferimento alle valutazioni del nuovo SMVP**, le cui criticità - come denunciavamo da tempo - sono note, non essendo legato a indicatori standard ma al parere del dirigente di struttura. Un parere, dunque, aleatorio e discrezionale, che può tradursi anche in valutazioni inique. Abbiamo ricordato che per le progressioni in Istituto si fa riferimento al coefficiente di merito e che per queste specifiche progressioni non è richiesta tra i criteri la valutazione della performance.

Abbiamo, infine, evidenziato la necessità di **eliminare il parametro di valutazione delle certificazioni**: l'Amministrazione deve garantire a tutto il personale percorsi formativi e pari



opportunità prima di stabilire che alcuni corsi possano determinare il passaggio da un'area all'altra. E deve assicurarsi che tali processi formativi si tengano nel corso della giornata lavorativa, non diventando un onere privato sulla testa degli interessati. Si tratta di avere iter coerenti, dettati da regole chiare. A beneficio di tutti.

Roma, 23/02/2023

FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani