



FAMIGLIE PROFESSIONALI: FIRMATO L'ACCORDO

Si è svolta oggi pomeriggio la riunione tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali su nuovo ordinamento professionale e progressioni verticali in deroga, in applicazione del CCNL 2019-2021, nonché sui criteri di conferimento e revoca degli incarichi di PO.

L'Amministrazione, già nei precedenti incontri, aveva manifestato la volontà di strutturare un **ordinamento professionale** "leggero", vicino al disposto del CCNL, per evitare rilievi da parte degli organi di controllo.

Come FP CGIL abbiamo lavorato, anche nelle scorse settimane, a uno sforzo migliorativo, nella consapevolezza che dall'ordinamento discende una messa a sistema delle professionalità presenti in Istituto: professionalità storiche e differenti, ivi considerato il percorso che ha portato Enti e Istituti di natura diversa a confluire in INPS.

L'accordo che oggi abbiamo sottoscritto definisce - su nostro input - la Quarta Area, quella delle Elevate Professionalità, sebbene si preveda che al momento essa nasca vuota, per definire meglio chi potrebbe confluirci nel futuro, al di là di facili promesse sbandierate oggi senza certezza. Nell'individuazione dei requisiti d'accesso alle diverse Aree, l'Amministrazione ha inoltre raccolto le nostre preoccupazioni su colleghe e colleghi inquadrati come amministrativi a dispetto delle attività realmente svolte (è il caso, ad esempio, degli ex geometri INPGI o dei colleghi che svolgono attività di supporto informatico). Questo sforzo, apprezzabile, è interesse stesso dell'Istituto, di cui come forza ci siamo fatti portavoce segnalando più volte l'importanza di risolvere una situazione anomala, che colpiva in primo luogo le lavoratrici e i lavoratori. Continueremo a vigilare in tal senso.

Solo due settimane fa la bozza proposta era priva di tali correttivi e alcune sigle si erano dichiarate disposte a sottoscrivere l'accordo, anche in bianco, pur di liquidare questo passaggio, col rischio di creare possibili danni ai lavoratori e senza che nel frattempo fosse stato pubblicato il DPCM di autorizzazione ad assumere: un DPCM che sbloccherà centinaia di posti per le progressioni verticali in deroga, in aggiunta a quelli già previsti. Quelle stesse sigle hanno deciso oggi di sottoscrivere il nuovo impianto, ma con note a verbale, segnalando solo in fase di dichiarazione di voto le proprie perplessità. Un approccio che denota una certa coerenza: si assume una posizione pensando a un volantino, non ai lavoratori che pagano lo scotto di scelte improvvisate...

Con riferimento alle **progressioni in deroga**, di cui l'accordo oggi siglato sulle famiglie professionali costituisce il presupposto, abbiamo preso atto con favore del **superamento dei test**, prima ventilati e poi eliminati dall'Amministrazione nella bozza presentata: speriamo che tale capitolo possa quindi essere sbloccato velocemente, nella consapevolezza che l'obiettivo ultimo è coprire la totalità degli interessati, sulla base di quanto condiviso nelle settimane precedenti al tavolo. In questo senso, abbiamo espresso il nostro favore a rivedere i criteri complessivi, riducendo il peso della valutazione delle *performance* in



favore della presenza in servizio. Ciò per una ragione molto semplice: proprio lo spirito delle progressioni in deroga va in questa direzione.

Sulle **modalità di attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa**, abbiamo rappresentato l'importanza della disponibilità dell'Amministrazione a un'interlocuzione non puramente formale, superando così lo "strappo" compiuto nel 2017.

Abbiamo ribadito l'importanza di aprire alla valorizzazione di ogni funzionario, con la massima trasparenza. Non ci devono essere tetti alla crescita, questo è il nostro punto. In tal senso ci sembrerebbe coerente una valutazione del percorso post accademico volta a premiare l'impegno profuso dalle colleghe e dai colleghi. A tal fine ridurre il peso dei colloqui - intrinsecamente discrezionali - per poter riparametrare ad esempio i titoli, ci sembra uno sbocco ragionevole. E proprio in tema di discrezionalità abbiamo contestato la decadenza da PO per una sola valutazione negativa del dirigente. Ripetiamo, ancora una volta, che legare il giudizio sul lavoro a una valutazione senza criterio, calata dall'alto, non è la risposta ai problemi organizzativi di questa Amministrazione. Stabilire, poi, che un solo anno possa bastare per determinare le fortune o le sfortune di chi assolve quel ruolo rischia di generare confusione e instabilità. Da qui il nostro invito, posto un metodo che non condividiamo e che riteniamo insensato, ad aumentare almeno il periodo di riferimento a 24 mesi, prima di giungere a conclusioni che rischiano di essere sbagliate sia al principio, sia alla fine.

Da ultimo, abbiamo evidenziato la necessità di disciplinare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale i messaggi relativi ai calendari dei colloqui, trovando un equilibrio tra tutela della *privacy* e trasparenza. Sul punto, l'Amministrazione ha accolto la nostra richiesta, comunicando che valuterà di introdurre appositi correttivi (ad es., comunicazione del numero di domande pervenute).

A margine dei lavori, ci è stata anche comunicata l'intenzione di emettere, nelle prossime settimane, un messaggio relativo alle **assegnazioni provvisorie**, indicando regole e criteri chiari e validi per tutti. Se questo è un modo per evitare discrezionalità eccessive, che possono poi sfociare in disparità di trattamento, non possiamo che condividere. Le regole devono essere valide per tutti, solo così si può essere sicuri che non vi siano favoritismi o false promesse che troppo spesso illudono i lavoratori, presenti e futuri.

Abbiamo da ultimo chiesto la calendarizzazione di un incontro per rivedere le attuali linee guida sul **lavoro agile**. Ci è stato riferito che dopo Pasqua ci sarà una riunione sul tema, ma anche sulla futura formazione dei tanti colleghi in arrivo.

Roma, 30/03/2023

FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani