



PROGRESSIONI IN DEROGA: BASTA ATTESE SULLE P.O. UN'OCCASIONE PERSA

Si è svolto ieri pomeriggio l'incontro tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali. All'ordine del giorno due temi: le progressioni verticali in deroga e le nuove modalità di attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

Sul tema delle **progressioni verticali in deroga**, lo scambio delle scorse settimane ha prodotto importanti correttivi alla bozza originaria:

- abbiamo ottenuto **l'eliminazione dei test** a carico di colleghe e colleghi interessati dalla procedura, un'opzione in netto contrasto con lo spirito della progressione;
- abbiamo **valorizzato l'anzianità di servizio** riducendo ulteriormente il peso della valutazione individuale, per riconoscere le competenze consolidate e spesso bloccate nella stessa posizione da tempo;
- abbiamo **ridotto la forbice sui titoli di studio, considerando il carattere peculiare della procedura** transitoria.

Posta la garanzia offerta dall'Amministrazione sulla **volontà di garantire passaggi di area entro il 2024 ad ogni lavoratrice e ogni lavoratore** potenzialmente interessati, abbiamo dato il nostro parere positivo.

I tempi tecnici per l'attivazione delle progressioni sono ora legati a un confronto che l'Amministrazione terrà con il Dipartimento della Funzione Pubblica a inizio maggio. **Riteniamo prioritario arrivare pronti a quel momento, per consentire alle colleghe e ai colleghi di essere inquadrati rapidamente nella nuova collocazione.** Ogni ulteriore attesa, basata su posizioni di principio, ci sembra più uno specchietto per le allodole, qualcosa che si lega al desiderio di visibilità di alcune sigle e non alla volontà di raggiungere rapidamente il risultato prefissato. **Per la FP CGIL i tempi sono fin troppo maturi** e non è utile rinviare ancora il testo a nuove valutazioni, tanto più se a presentare obiezioni sono le stesse sigle che volevano "*firmare in bianco*" un nuovo ordinamento professionale pur di chiudere questo atto.

Sui **criteri per il conferimento delle PO**, purtroppo, non riusciamo a esprimere un giudizio altrettanto positivo. Avevamo presentato un'istanza chiara. A nostro avviso occorre:

- 1) Garantire **apertura sul fronte del conferimento delle Posizioni Organizzative**, in un'ottica di massimo coinvolgimento per ogni collega interessata/o, limitando al massimo il ruolo dell'interpello ed ampliando, invece, il ricorso al bando;
- 2) **Usare coerenza nella valutazione dei titoli di studio, rivedendo il peso attribuito ai colloqui** (e alla discrezionalità che essi portano in dote) in favore di una revisione verso l'alto dei titoli;
- 3) Modificare la disposizione relativa alla **decadenza per valutazione negativa del dirigente**. Agli atti un solo anno, con parere negativo, può bastare per determinare le sorti di un titolare di PO.

Su quest'ultimo punto se il passato ci ha insegnato qualcosa, è che qualunque evento imprevisto – dal trasloco alla riorganizzazione dell'Istituto – può incidere profondamente sulla performance dei singoli. Pur essendo contrari alle valutazioni come metro, tanto più se arbitrarie e non ancorate a parametri misurabili, avevamo chiesto almeno oculatezza: avevamo chiesto, cioè, di **estendere il periodo considerato a 24 mesi prima di prendere decisioni avventate e fornire un'espressa motivazione in caso di giudizio negativo.**



Nulla di tutto ciò è stato accolto e fatto proprio dall'Amministrazione.

Rimane sullo sfondo, poi, il grave tema della lesione dell'autonomia delle Direzioni Regionali allorché si avoca al Direttore Centrale di riferimento il compito di proporre i Responsabili del team audit nelle diverse DR.

Pur apprezzando un metodo teso a ricucire lo strappo del 2017 e un confronto lungo, ne vien fuori un testo che, a nostro avviso, non solo non migliora la procedura di selezione, ma **non garantisce neppure, in prospettiva, maggiori certezze all'INPS sui propri meccanismi selettivi**. Un passo indietro incomprensibile.

Capitolo **neoassunti**: rispetto al monitoraggio delle mancate accettazioni, l'Amministrazione intende verificare entro oggi tutte le rinunce. Sulla base delle ultime rilevazioni il tasso registrato, in media, è del **7.71%**, con circa **330 rinunce**. Un dato contenuto, quasi fisiologico, che ovviamente - se letto in forma disaggregata, regione per regione - impatta diversamente a seconda del territorio considerato.

L'Amministrazione ha chiarito che il contratto di lavoro decorrerà dal momento della effettiva sottoscrizione, salvo casi eccezionali (es. gravidanza a rischio): sono quindi stati riconosciuti **piccoli differimenti**, relativi a situazioni transitorie ed emergenziali. Una volta terminata tale verifica, l'Amministrazione si riserva di valutare, sulla base dei rinunciari effettivi, lo scorrimento immediato della graduatoria relativamente ai posti residui. L'Istituto ha comunicato, quindi, che intende congelare i posti al momento liberati da eventuali rinunce, non riassegnandoli: le carenze registrate nel Nord Italia andranno prioritariamente tamponate e le rinunce registrate nel Centro Sud non hanno un impatto tale da richiedere pronti interventi sanatori. Stante la carenza d'organico strutturale, si valuta anche la possibilità di un concorso specifico per il Nord-Est e di uno per il Nord-Ovest.

Come FP CGIL sin dal primo momento abbiamo espresso **perplessità sull'entità delle assegnazioni previste nelle varie regioni, ritenendo che alcune aree non erano state valutate con attenzione, con il rischio di creare un pregiudizio nella tutela dei servizi**. Il famigerato algoritmo, in altre parole, ci sembrava settato male.

L'aver sovrastimato le esigenze di alcune realtà a scapito di altre ha creato un'evitabile strozzatura, coi rilievi posti dall'esterno - da parte dei futuri colleghi - sul perché i posti rinunciati abbiano un peso diverso a seconda della regione. Domanda legittima che richiederebbe una risposta chiara: perché in alcune aree il fabbisogno era ed è più forte. Dirlo prima, e agire di conseguenza sui numeri, avrebbe evitato un altro micro-conflitto in un ente dalla vita travagliata, fornendo elementi di chiarezza a tutti i lavoratori interessati: quelli che attendono l'ingresso di nuovi colleghi, sostenendo da tempo una produzione onerosa tra straordinari e sacrifici, e quelli che sperano di rimanere vicini alla città d'origine. A proposito di occasioni perse...

Roma, 21/04/2023

FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani