



DAL REASSESSMENT ALLE ASSUNZIONI: ANCORATI ALLA REALTA'

Martedì 20 giugno si è tenuto l'incontro tra le organizzazioni sindacali e il CIV dell'INPS.

Il confronto tra le parti, giunto al secondo scambio, è stata l'occasione utile per evidenziare alcune criticità organizzative che abbiamo sottoposto all'attenzione dell'organo di Indirizzo e Vigilanza.

In un ente ancora teso a distinguere le professionalità INPS da quelle degli Enti incorporati (sic), riteniamo che la vera **rivoluzione culturale per l'istituto sia rimanere connesso alla realtà e proiettarsi nel futuro con uno sguardo critico**. Negli ultimi anni hanno fatto il proprio ingresso in istituto quasi novemila unità: non si tratta di "giovani", come genericamente vengono etichettati, ma di colleghe e colleghi con professionalità eterogenee e con un percorso di vita già strutturato. Quello lavorativo, spesso, è caratterizzato da frammentazione e precarietà. Una simile immissione di personale richiederebbe una riflessione collettiva sull'azione che l'Istituto intende intraprendere, non una mera gestione del flusso degli ingressi. Se ciò è vero sul piano generale, l'osservazione assume ancor più forza e consistenza se si rileva la contestuale **dispersione di professionalità** legata ai pensionamenti, una dispersione che tiene l'asticella del personale INPS ancora sotto la soglia critica dei 29 mila dipendenti. Abbiamo segnalato, in particolare, **le difficoltà delle sedi del Nord**, documentate ancora una volta dall'ultima procedura concorsuale e dalla scarsa attrattiva registrata da alcuni territori a dispetto della promessa di stabilità. Questi processi, questi cambiamenti in atto, devono essere metabolizzati.

Il problema del personale ridotto nelle sedi settentrionali è stato da noi segnalato come un *vulnus* sistemico: non si tratta di una valutazione sui carichi di lavoro, pur necessaria in una logica interna; il tema si correla alla tutela dei servizi e alla garanzia di diritti nel Paese, una tematica cruciale per l'equilibrio economico e sociale.

Abbiamo chiesto, quindi, di intervenire con **una strategia multilivello**:

- **nuovi concorsi, anche su base non nazionale**, che evitino barriere eccessive all'ingresso;
- una rimodulazione dei requisiti di ingresso per **dare forza alle famiglie professionali** già individuate (funzionari, assistenti) e garantire graduatorie sufficientemente lunghe da poter programmare eventuali scorrimenti;
- **una stabilizzazione rapida dei comandi** in essere;
- un uso sapiente delle **nuove modalità di lavoro** (con un nuovo assetto regolatorio del telelavoro e con forme sperimentali di co-working)

Sarà importante capire, a proposito di quest'ultimo punto, che struttura - territoriale e organizzativa - intende darsi l'Istituto, considerando anche lo sviluppo delle nuove tecnologie (basti pensare al ricorso all'intelligenza artificiale). **Il lavoro agile ha dimostrato come l'investimento in innovazione possa aumentare l'efficienza nell'erogazione delle prestazioni e la professionalità dei dipendenti dell'INPS**, oltre ad avere altri



effetti di assoluto rilievo per le comunità in cui l'istituto opera (riduzione del pendolarismo, benefici per l'ambiente). L'uso sapiente delle nuove modalità, sopra richiamato, si inserisce esattamente in questo solco.

Sempre riguardo alle assunzioni, abbiamo evidenziato la particolare **criticità del settore medico**, soprattutto dopo il passaggio delle competenze delle commissioni dal Ministero dell'Economia e delle Finanze all'INPS. Tali commissioni prevedono anche una importante istruttoria di carattere amministrativo, per cui, se si vuole garantire che i diritti dei cittadini siano rispettati e non lesi (ricordiamo che in questo ambito si parla di lavoratori cui viene decurtato/azzerato lo stipendio, con lesione di diritti sociali ed economici, qualora l'INPS non si muova con celerità e chiarezza) occorre proseguire con una massiccia assunzione di personale medico, come da anni abbiamo chiesto.

Abbiamo apprezzato la scelta del CIV di **istituire una commissione per le politiche del personale**, un segnale d'attenzione e ascolto non scontato né banale, e abbiamo sostenuto altresì l'ipotesi di **intervenire sulla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali**, fondo alimentato direttamente dai lavoratori e su cui le rappresentanze sindacali dovrebbero avere voce in capitolo.

In chiusura una considerazione l'abbiamo riservata al *reassessment*, sempre nel solco dell'ancoraggio alla realtà. Questo è un Istituto in cui si avviano sperimentazioni che poi diventano operative, senza che i risultati della fase di ricognizione siano condivisi. **La riorganizzazione non ci risulta abbia contribuito all'approccio utente-centrico e sembra anzi essere rimasta una traccia**: l'adozione delle disposizioni ha creato in alcuni casi uno iato tra i reparti costituiti e i front-end, senza contare le maggiori attribuzioni di responsabilità scisse da adeguati riconoscimenti. Un tagliando alla macchina organizzativa, in tal senso, potrebbe servire.

Una nota di metodo sul confronto, infine.

Apprezziamo molto la continuità che il CIV ha voluto garantire nel dialogo con le organizzazioni sindacali.

Con l'insediamento del nuovo commissario, Micaela Gelera, cui va il nostro augurio per un proficuo lavoro, sarà molto importante che l'organo dell'Istituto che rappresenta le parti sociali svolga pienamente le sue funzioni, tanto quella di indirizzo, quanto quella di vigilanza sulle indicazioni offerte.

Ci auguriamo, pertanto, che il confronto con il CIV prosegua con le modalità avviate.

Roma, 22/06/2023

FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani