

SELEZIONE E CRESCITA DELLE PROFESSIONALITÀ: IL REPORT DELL'INCONTRO OPI

Si è tenuta, nel pomeriggio di ieri, la riunione dell'OPI (Organismo paritetico per l'innovazione) sul *“modello di gestione e approvvigionamento delle risorse umane basato su fabbisogni prioritari o emergenti e profili professionali articolati per competenze”*.

Dietro questa formula criptica è possibile leggere la proposta dell'Amministrazione di sperimentare un **nuovo approccio alla selezione e alla crescita di lavoratrici e lavoratori**, in cui la parola chiave – più volte declinata nel corso dell'incontro – sembra essere “competenza”.

L'idea di fondo è passare da una selezione e valutazione delle risorse umane che poggia su titolo di studio e conoscenze a una valutazione che consideri anche le capacità analitiche e comportamentali.

Cosa dovrebbe cambiare

Al di là dei bizantinismi, ciò dovrebbe implicare un possibile intervento di *restyling* delle famiglie professionali appena costituite, nonché la definizione dei profili di ruolo (secondo l'analisi dei processi, per cui l'attività produttiva si adegua alle esigenze del presidio) e la costruzione di ulteriori sotto-profili.

Un programma vasto e ambizioso, che dovrà necessariamente passare da un confronto serrato. Come FP CGIL consideriamo, pertanto, la seduta dell'OPI di ieri quale il primo incontro di una lunga serie.

La speranza è che l'Amministrazione persegua lo stesso fine, ma l'esperienza del **confronto troncato sul tema della Vigilanza Ispettiva ci costringe a mantenere una certa dose di prudenza.**



Ciò detto, la nostra organizzazione sindacale non si è mai tirata indietro sul merito e più volte, al tavolo, abbiamo evidenziato la necessità di modernizzare approcci e percorsi di crescita professionale.

In un ente che ancora distingue INPDAP da INPS, occorre portare avanti le lancette della Storia e capire come creare un ambiente più stimolante per chi opera in Istituto.

Perché ciò sia possibile è necessaria una documentazione di maggior dettaglio. In particolare:

- l'Amministrazione stima il costo del nostro fabbisogno attorno al miliardo, ma non offre alcuna stima rispetto al modello futuro, a valle dei cambiamenti previsti. A nostro avviso è indispensabile chiarire l'impatto di questo processo, anche per fugare ogni possibile dubbio sulla volontà di ridimensionare la consistenza dell'Istituto;
- nel percorso da intraprendere non partiamo dalla casella zero ma da una **GRAVE SITUAZIONE DI CARENZE D'ORGANICO** registrata soprattutto nelle regioni del Nord. Lo ripetiamo in ogni circostanza: se vogliamo affrontare seriamente il problema, **abbiamo la necessità di mappare la carenza SEDE PER SEDE, AGENZIA PER AGENZIA**. La reticenza dell'Amministrazione su questo punto è incomprensibile e rende difficile analizzare le ricadute degli squilibri vigenti sul sistema;
- va chiarito che intervento si vuol fare sulle famiglie professionali, sui profili e sui sotto-profili per analizzare l'impatto sulla vita di ogni collega. Da mesi chiediamo questo processo, spiegando che soltanto dopo questa prima fase potremo rimodellare il quadro indennitario,



nella speranza che INPS non tradisca le promesse e porti a casa la deroga al tetto sul Fondo imposto dal d.l. 75/2017.

Con riferimento all'ultimo punto, ci preme sottolineare un dato: questo ragionamento deve a nostro avviso ruotare attorno al **popolamento della quarta area, concepita quale tappa di valorizzazione professionale e rispondente a un preciso adempimento contrattuale**. Ricordiamo che l'OPI ha una caratura tecnica: se da un lato aspettiamo dall'Amministrazione una documentazione che ci consenta di comprendere meglio la natura del progetto, dall'altro crediamo sia necessario investire lo stesso Organismo per analizzare quanto sta facendo il gruppo di lavoro su questa casella prevista dal CCNL.

Roma, 20.09.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo

Michele Cascino

Angelantonio Viscione