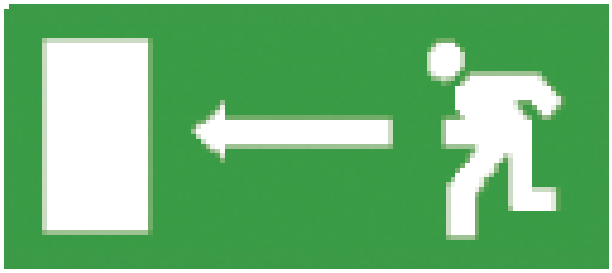
Unione Sindacale di Base

DOPO LA PAUSA NATALIZIA…SI DEVE RICOMINCIARE DALLE SELEZIONI



Roma, 21/12/2005

Il tempo è scaduto: **chiediamo con forza l'avvio del confronto sui criteri per le nuove selezioni** concorsuali interne, ferme al novembre 2001, pretendendo al tempo stesso il rispetto della scadenza del 1° dicembre 2005 per la decorrenza dei nuovi bandi, come previsto dal Contratto Integrativo siglato lo scorso 29 luglio.

Portiamo nuovamente all'attenzione dei lavoratori e delle parti interessate alla trattativa la nostra proposta relativa ai criteri per le selezioni, oltre ad altre questioni attinenti, ribadendo l'esigenza di individuare modalità che garantiscano **oggettività e trasparenza.**

- ANZIANITA' (di posizione/di area/di servizio) circa 40%

- TITOLO DI STUDIO circa 20%

- PROVA CONCORSUALE STANDARDIZZATA circa 40%NO al Nucleo di valutazione

NO a punteggi discrezionali

NO a qualunque riedizione delle pagelline

Bandi di selezione regionali, modificando la previsione dei bandi di Sede prevista nel CCNI.

Valutazione dell'opportunità, per i concorsi fino a C1, di indire bandi nazionali.

Utilizzo delle graduatorie a scorrimento, per la durata di 2 anni (come previsto per i concorsi esterni). Modifica della decorrenza dei bandi, che non avranno più cadenza semestrale ma biennale, previsione molto più realistica ed attuabile.

Garantire la partecipazione del personale sprovvisto del requisito culturale minimo richiesto per l'Area C (diploma di scuola media superiore) e per l'Area B (licenza media), riconoscendo validi i percorsi formativi alternativi effettuati od attivandone di nuovi per quanti non vi hanno partecipato

PERSONALE DELLE AREE A/B

Favorire il progressivo inserimento nell'Area C del personale inserito attualmente nelle Aree A e B

AREA C

Valorizzare le funzioni svolte dai C3

In quest'Area si ripropone, inoltre, il problema delle mansioni superiori richiamato per le Aree A/B, in quanto anche **gli attuali C1/C2 svolgono compiti di maggiore professionalità**.

Risulta necessario, quindi, un progressivo ampliamento del numero di posizioni a C3 e C4.

Torna d'attualità quanto più volte ripetuto dalla RdB in tema di classificazione del personale ed inserito nelle proprie piattaforme contrattuali

In tale contesto va ripensata la politica degli organici e dimostrata ai ministeri vigilanti la specificità organizzativa di un Ente come l'INPS

Siamo consapevoli che le scelte che proponiamo comportano maggiori costi d'organico, tuttavia riteniamo che non si possa rispondere ai diktat del governo sulla pelle dei lavoratori.

Occorre, in definitiva, un'Amministrazione più coraggiosa.

Le selezioni concorsuali per C3 e C4 dovranno, a nostro parere, essere separate dall'attribuzione delle posizioni organizzative e rappresentare un riconoscimento economico per la professionalità acquisita nel tempo.

ATTRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per l'attribuzione delle posizioni organizzative, legate ai processi primari ed a quelli abilitanti,

dovranno essere concordate modalità selettive oggettive che si riferiscano ai criteri richiamati in precedenza (anzianità - titolo di studio - prova concorsuale standardizzata), con un peso maggiore da assegnare a quest'ultimo criterio.

A nostro parere le selezioni dovranno essere indette su base regionale e prevedere l'obbligo di **permanenza di cinque anni nella Sede** presso la quale si acquisisce la posizione organizzativa, pena la decadenza dall'incarico.

Le posizioni organizzative dovranno essere effettivamente verificate annualmente, non dovendo rappresentare una rendita di posizione inamovibile

Siamo contrari all'individuazione di nuove figure indennizzate che non rispondano ad effettive esigenze organizzative e che finiscono per alimentare divisione e malcontento tra i lavoratori.

Su queste posizioni siamo pronti ad aprire il confronto, auspicando una sintesi unitaria e condivisa dai lavoratori dell'Ente.

Ci aspettiamo, da parte di tutti, massima chiarezza rispetto ad argomenti così importanti sui quali c'è molta attesa da parte del personale, contribuendo, ognuno per la propria parte, a garantire quei criteri di oggettività e trasparenza richiamati all'inizio del comunicato, indispensabili per fare delle selezioni concorsuali interne uno strumento serio ed un'opportunità per i lavoratori.

CERTIFICAZIONE DELLE MANSIONI PER TUTTI, A COMINCIARE DALLE AREE A/B

Chiediamo infine che si assuma la prassi di **certificare annualmente le mansioni svolte ed i corsi di formazione frequentati dai singoli dipendenti, attraverso apposite modalità riscontrabili da tutti**. Il dipendente potrà chiedere l'integrazione di tali atti anche con la tutela delle rappresentanze dei lavoratori.

Tale modalità è finalizzata a garantire a tutto il personale la certificazione oggettiva del proprio percorso professionale e la trasparenza degli atti.

Cogliamo l'occasione per augurare alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'Istituto serene festività

.. , da tempo proiettato verso scelte di sempre maggiore integrazione e coinvolgimento del personale, con carichi di lavoro che rischiano di mettere in seria crisi l'attività produttiva delle Sedi e la serenità dei lavoratori., come prospettiva di semplificazione di un ordinamento che

attualmente non risponde alla reale organizzazione del lavoro: in futuro dovranno essere previsti due soli ruoli, relativi alle attuali figure riconducibili alle posizioni C3 e C4., che la stessa Amministrazione riconosce come posizione centrale nell'attuale assetto organizzativo dell'Istituto, anche in relazione ai nuovi compiti e progetti., in gran parte proveniente dai processi di mobilità. Oltre 3.000 colleghi, collocati attualmente nelle Aree A/B, svolgono quotidianamente, alcuni da diversi anni, mansioni proprie dell'Area C, riproponendo, di fatto, il problema del mansionismo che le selezioni concorsuali interne effettuate fino al novembre 2001 avevano in gran parte superato. L'Area C continua a rappresentare, a nostro parere, il naturale riferimento dell'attuale modello organizzativo. Le selezioni concorsuali di dicembre 2005 dovranno rispondere in modo significativo a questa esigenza.