Unione Sindacale di Base

INL-MLPS-ANPAL, contrattazione ordinamento professionale

Nazionale, 25/11/2022

Dal 1 novembre 2022 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione e tutto il personale delle attuali aree I-II-III sarà inquadrato automaticamente secondo quanto disposto dal CCNL 9 maggio 2022. Prima di quella data occorrerà definire le nuove famiglie professionali nelle quali confluiranno gli attuali profili professionali.

PASSAGGI ECONOMICI TRA LE AREE

Nella riunione del 25 ottobre abbiamo rinnovato la richiesta all'amministrazione di conoscere quante risorse economiche sono a disposizione per i passaggi tra le aree previsti dall'art. 18, comma 6, del nuovo CCNL. Per noi è una priorità consentire ai colleghi dell'attuale prima e seconda area di accedere rispettivamente alla seconda e terza area in deroga al possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno.

Entro il 31 dicembre 2024 tutto il personale dell'INL, in possesso dei predetti requisiti, deve poter essere inquadrato nell'area superiore, sanando, almeno parzialmente, un mansionismo che perdura da troppi anni.

Non abbiamo ancora compreso, e siamo in attesa di un chiarimento, se per tutti le lavoratrici e i lavoratori della I e II area le risorse individuate dall'art. 18 CCNL possano consentire la progressione verso le aree superiori. Continueremo a

batterci perché il contratto 2019-2021 sani palesi ingiustizie a danno di lavoratori costretti all'esercizio di mansioni superiori senza alcun riconoscimento.

TEORIA E PRATICA

Teoricamente il passaggio al quale ci avviciniamo richiederebbe di spostare l'attenzione da cosa viene fatto (mansioni e attività) a quali conoscenze e capacità tecniche siano indispensabili per l'erogazione dei servizi alla collettività.

L'individuazione della **famiglia professionale**, intesa come ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune, sarebbe il **perno del nuovo ordinamento professionale e la base per i futuri processi di reclutamento, selezione, valutazione, formazione e sviluppo professionale**.

Fin qui la teoria.

Passando alla pratica, la questione è: cosa si vuole fare dell'INL? Quali professionalità sono

richieste per uscire dal pantano in cui ci troviamo?

Badando al concreto, USB guarda alla situazione reale in cui si trova ad operare il personale: il mancato riconoscimento della perequazione dell'indennità di amministrazione ha assestato l'ennesimo colpo di grazia nei confronti di dipendenti già sviliti e fortemente demotivati.

Il passaggio all'agenzia unica ha segnato l'inizio di un vero e proprio **processo di smantellamento dei servizi e delle funzioni assicurate dagli uffici del lavoro**. La pessima riforma renziana "a costo zero", accompagnata dall'ignobile assenza di una politica del personale, ha fiaccato le professionalità operanti nelle ex DPL/DTL, opprimendo le competenze in una spirale organizzativa obsoleta e gattopardesca.

Sostituzione delle targhette fuori dagli ITL e tutto come prima, se non peggio!!!

Il risultato è che in 5 anni si è persa per strada quasi la metà degli assistenti amministrativi e per i pochi rimasti, oggetto di uno sfrenato mansionismo, non si è pensato ad alcun percorso formativo concreto, nè intravisto alcun miglioramento economico. Molti ispettori hanno acquisito le competenze di funzionari amministrativi, conservando tessere e inquadramento ispettivo, a volte per scelta, spesso per carenze d'organico o professionalità. Il lavoro per processi, con l'annesso funzionigramma del 2019, accolto con rulli di tamburi e grande clamore, è rimasto sulla carta e modellato dai direttori locali sulla base delle esigenze contingenti.

Sui territori imperversano repubbliche autonome rette da dirigenti la cui incompetenza fa il

paio spesso con un’intollerabile arroganza e nelle quali conta molto farsi marionetta ubbidiente. E’ tempo che la dirigenza venga pescata dai ruoli dei funzionari. Una prima svolta per i nostri uffici potrebbe essere impressa da dirigenti capaci e competenti che conoscono le attività e si occupino della gestione dei servizi e della vigilanza, con processi misurativi meno arbitrari e magari senza ripetere le squallide cooptazioni avvenute con le selezioni per le posizioni organizzative.

Sulla vigilanza è bene precisare che l’ispettore dell’INL, oltre ad essere sovente percentualizzato su diversi processi (occupandosi di conciliazioni, turno, dimissioni, provvedimenti, ecc…) e investito già delle competenze lavoristiche, dovrà esercitare in via esclusiva anche le competenze previdenziali e assicurative, visto il ruolo ad esaurimento INPS e INAIL, con aggravio di richieste e carichi di lavoro.

A ciò deve aggiungersi l’ampliamento delle attribuzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro realizzato dal D.L. 146/2021, con un “cambio d’identità” che fa i conti con le cognizioni e le esperienze professionali esistenti e con ispettori che si battono per evitare che questa operazione li mandi allo sbaraglio. Il tutto senza alcun riconoscimento economico.

Anche se miracolosamente perequati ci ritroveremo dotati di ampissime competenze e ben lontani dalla parità salariale con i funzionari di INPS e INAIL e dal connesso sistema di tutele e ampiezza di strumenti di cui dispongono quotidianamente.

DEFINIZIONE FAMIGLIE PROFESSIONALI

Analizzati i rapporti di forza in campo che vedono i lavoratori fortemente penalizzati dall’operazione INL, abbiamo rilevato alcune criticità nella tabella di confluenza, trasmessa con annessi allegati e relazioni.

Siamo ancora molto distanti dalle proposte di parte datoriale.

La definizione delle famiglie professionali dovrebbe rispondere al duplice obiettivo di individuare e aggiornare le competenze necessarie all’amministrazione ma anche di definire percorsi di sviluppo per i lavoratori. In questo senso è strategico che la discussione affronti contestualmente i fabbisogni formatici per tutto il personale INL e la profilazione di famiglie relative a tutte le 4 aree di inquadramento previste dal contratto.

A colpo d’occhio risalta la mera traslazione degli attuali profili professionali degli impiegati amministrativi in famiglie recanti le stesse suddivisioni. Sono stati accennati ma non individuati i profili di ruolo e, dunque, non è stato possibile saggiare fino in fondo i livelli di competenza differenziati all’interno della stessa famiglia.

Per l’evoluzione della classe di impiegati amministrativi bisognerebbe puntare sulla specializzazione delle competenze e sulla progressiva riduzione delle figure generaliste.

Sulla netta distinzione tra le famiglie professionali degli ispettori ordinari e tecnici è agevole argomentare: se l'aggregazione nella famiglia professionale avviene sulla base delle competenze/conoscenze professionali e titoli di studio è assolutamente ragionevole che le due figure vengano distinte già "a monte", con accesso dall'esterno che richieda titoli di studio specialistici e che allarghi la possibiltà di richiederne altri, altrettanto specifici.

Dall'interno il cambio da ordinario a tecnico deve essere un cambio di famiglia e non un mero cambio di profilo, come inizialmente prospettato dall'amministrazione. E ciò, vogliamo precisarlo, oltre a non ingessare o ingabbiare il dipendente, avrebbe l'effetto di evitare che direttive o circolari impongano l'esercizio di competenze avulse dall'ambito professionale della famiglia d'appartenenza. Ovviamente si potrà intraprendere volontariamente il percorso formativo teorico e operativo per passare alla famiglia tecnica (o viceversa), ma ciò dovrà dipendere dalla scelta consapevole del dipendente. Proprio in considerazione della diversità di ambiti operativi, L'USB ha proposto che le due famiglie vengano inserite, nell'ottica organizzativa, in processi distinti (processo vigilanza ordinaria e processo vigilanza tecnica).

Su questo l'amministrazione si è riservata una riflessione riconoscendo la differenza di competenze e la specificità degli ambiti professionali, aprendo la strada all'individuazione di più profili di ruolo anche nella famiglia tecnica.

Nella costruzione della quarta area abbiamo inteso che l'INL procederà ad una più completa definizione solo dopo aver dato seguito ad una nuova organizzazione. Dunque, per adesso soltanto una generica previsione.

Su questo e altro ancora abbiamo esortato l'amministrazione ad uno scatto, ad un rovesciamento della consueta prospettiva secondo la quale si parte dai processi esistenti per poi inserire le professionalità negli stessi.

Partiamo dalle competenze presenti, stabiliamo seri percorsi formativi per tutte le professionalità e soprattutto facciamo finalmente un'operazione di valorizzazione del personale.

Per tutto questo rivendichiamo un radicale cambio di passo.

USB P.I. Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL

Roma, 27 ottobre 2022