Unione Sindacale di Base

La crisi degli organici INPS: gravi carenze al Nord, analisi e proposte



Roma, 13/04/2023

LA CRISI DEGLI ORGANICI INPS. GRAVI CARENZE AL NORD

ANALISI E PROPOSTE

(19/23) Non basterà la prossima immissione in servizio in Inps di **4124** lavoratori a risolvere la drammatica carenza d'organico delle sedi del nord Italia. Infatti, le procedure di mobilità regionale e, soprattutto, nazionale, sacrosante sul piano delle aspettative dei lavoratori interessati, lasceranno tuttavia ulteriormente sguarnite quelle sedi e solo in parte, in alcuni casi per niente, la carenza sarà colmata da nuovi ingressi. L'Amministrazione, nel timore di veder vanificati gli sforzi per assumere nuovo personale, ha dato la possibilità ai 4124 consulenti della protezione sociale di scegliere la sede di destinazione sulla base di 4843 posti, comprensivi delle 719 ulteriori autorizzazioni in attesa di essere approvate dai ministeri vigilanti. Come era facile aspettarsi, la maggior parte delle scelte si sono indirizzate verso le regioni del centro sud.

Inoltre, è il caso di evidenziare nuovamente come il documento sulle carenze utilizzato per la mobilità nazionale prevedesse un numero di posti molto minore per alcune sedi del sud

rispetto a quello per le assegnazioni di sede ai vincitori. Si registra così la contraddizione di sedi negate in mobilità a lavoratori in servizio da 4 anni e concesse in prima assegnazione ai vincitori. Per giunta, in queste settimane che precedono l'ingresso il prossimo 17 aprile dei 4124 consulenti della protezione sociale, si stanno registrando comportamenti poco trasparenti di alcuni dirigenti.

Nell'anno 2024, concluse le fasi di inserimento e formazione, le sedi del nord presenteranno ancora una pesante carenza. Tuttavia, l'analisi della consistenza anagrafica del personale, con oltre 6000 lavoratori su circa 23000 che hanno già superato i 62 anni, prefigura un'emorragia di personale a seguito dei futuri pensionamenti che – in assenza di un ulteriore massiccio piano di assunzioni – porterebbe in breve tempo anche il centro-sud di nuovo in affanno e il nord alla paralisi. Va anche ricordato che la situazione di pieno organico prevederebbe circa 30000 dipendenti e le prossime assunzioni lo porteranno solo intorno ai 28000. Anche questa è una situazione di difficoltà, nella quale si è costretti a ritmi di lavoro insostenibili o, come già accade frequentemente, a lavorare gratis oltre l'orario stabilito. Infine, anche il pieno organico teorico di circa 30000 corrisponde al cosiddetto fabbisogno sostenibile, cioè alla spesa massima che lo Stato autorizza, e non al numero – maggiore – di lavoratori necessari ad un funzionamento ottimale dell'Istituto.

Le cause di questa situazione disastrosa possono essere divise in oggettive e soggettive. Tra le prime includiamo l'irrisolta questione meridionale in Italia, con lo squilibrio tra nord e sud a livello di reddito, occupazione, infrastrutture, investimenti e qualità dei servizi. Ne deriva una netta prevalenza nella partecipazione ai concorsi pubblici nazionali di cittadini meridionali, con la legittima aspirazione a lavorare nelle loro terre di origine.

Un ruolo non secondario è stato svolto dalle politiche governative di blocco prolungato delle assunzioni e dai salari bassi e poco attrattivi, nonché dalla campagna denigratoria ormai decennale contro i lavoratori pubblici, stigmatizzati come fannulloni (o divanisti dopo l'introduzione del lavoro agile).

A questi elementi di ordine generale si è aggiunta l'evidente inadeguatezza di chi ha guidato l'Istituto per anni senza capacità di governo né di visione strategica. Lo spregiudicato affarismo della presidenza Mastrapasqua e la vanagloria di quella Boeri hanno colpito duramente l'Inps, con pessime riorganizzazioni che hanno mortificato le professionalità presenti e con la totale inerzia a fronte dell'emorragia di personale e della mancanza di ricambio generazionale con conseguente perdita di competenze.

Il concorso finalmente indetto da Boeri e giunto a conclusione nel 2018 è stato inficiato da una visione elitaria e classista che ha visto l'introduzione di requisiti così elevati e prove così complesse da produrre poco più di 250 idonei, meno dei posti messi a bando e senza una graduatoria a cui attingere per future necessità. Si è solo parzialmente corretto il tiro con il successivo concorso, conclusosi nel 2019 con circa 3500 assunzioni.

La presidenza Tridico ha dato una svolta con l'approvazione di Piani dei Fabbisogni

finalmente espansivi e l'obiettivo di riportare al pieno organico tutte le figure professionali presenti nell'Istituto. Non sono mancati tuttavia ritardi ed errori, tra i quali la decisione di non avvalersi delle procedure concorsuali semplificate per il concorso che arriva a conclusione nel 2023, pregiudicando la possibilità di avere una graduatoria di idonei utilizzabile per le future carenze.

Si arriva così alla complicata situazione presente, nella quale le sedi del nord sono al limite della paralisi e quelle del centro sud a rischio di trovarsi in difficoltà in tempi brevi. E' quindi necessario mettere in atto subito tutte le azioni necessarie e risolvere o almeno limitare i problemi, evitando ogni demagogia e il rischio di contrapposizione tra lavoratori.

Vanno denunciati e respinti i comportamenti ipocriti di alcune organizzazioni sindacali che a livello nazionale promettono sottobanco a tutti l'assegnazione o il trasferimento nella sede preferita, mentre a livello territoriale i loro delegati del nord soffiano sul fuoco della polemica reclamando magari il blocco di quegli stessi trasferimenti invocati dai delegati nazionali che sono a Roma, usando argomentazioni demagogiche e divisive.

A giudizio della USB, per risolvere almeno parzialmente la criticità delle sedi del nord, dopo lo scorrimento integrale della graduatoria del concorso di consulente della protezione sociale vanno pubblicati subito bandi per la mobilità o il comando da altre Amministrazioni, mirati esclusivamente verso i territori in grave carenza di organico. In particolare, le Agenzie territoriali possono essere popolate in modo efficace e stabile solo tramite l'acquisizione di personale che viva stabilmente nella zona della Sede o Agenzia di assegnazione.

Sicuramente, mobilità e comandi saranno insufficienti per cui occorrerà procedere a bandire concorsi nazionali con indicazione preventiva della zona di destinazione, in modo da rendere chiaro da subito a chi intende partecipare quali siano le destinazioni.

È inaccettabile lavorare in condizioni di carenza di organico, sia al nord che al sud, quindi è necessario che siano varati piani di assunzioni che garantiscano in tutti i territori la possibilità di colmare tali carenze, guardando in prospettiva oltre che all'impellenza del momento.

Per rendere attrattiva la scelta di trasferirsi in zone lontane dalla propria abitazione, sarebbe necessario il rilancio dell'edilizia pubblica, invertendo la scelta di dismettere il patrimonio immobiliare pubblico, ma per questo occorrono scelte politiche che vanno oltre i confini dell'Inps.

Riguardo alle ipotesi, molto dibattute in queste settimane, di modifiche radicali al modello di servizio dell'Istituto che sleghino la produzione dal territorio che ne beneficia e spostino il lavoro invece dei lavoratori, USB è disponibile all'analisi e al confronto, che va fatto senza demagogia, nella consapevolezza che, al di là delle dichiarazioni propagandistiche dei vertici, le procedure in uso sono tutt'altro che perfette e che l'operazione potrebbe avvenire solo in tempi medi.

Non saranno accettabili discriminazioni di alcun genere in merito all’accesso al lavoro agile e le promesse fatte ad alcuni, forse avventatamente, dovranno necessariamente valere per tutti.

Per USB l’Inps deve mantenere la sua funzione sociale di ente di prossimità, con una presenza capillare sul territorio rivolta prevalentemente alla fascia di utenza più debole e poco o per nulla informatizzabile.

La gestione dello sportello in presenza rimane un nodo da sciogliere quando si parla di generalizzazione del lavoro agile. Si può ipotizzare – nei limiti consentiti dal Fondo del salario accessorio – un’incentivazione dei lavoratori a rendersi disponibili tramite un adeguato aumento dell’indennità, senza tuttavia consentire che un riconoscimento economico sia la contropartita per un disagio insostenibile o per la mancanza di sicurezza.

Si devono trovare e realizzare soluzioni che consentano di tenere insieme le esigenze dei cittadini e di tutti i lavoratori, di chi parte e di chi resta.

Senza demagogia e ipocrisia e rifiutando soluzioni che vadano a beneficio di alcuni e a danno di altri.

USB Inps