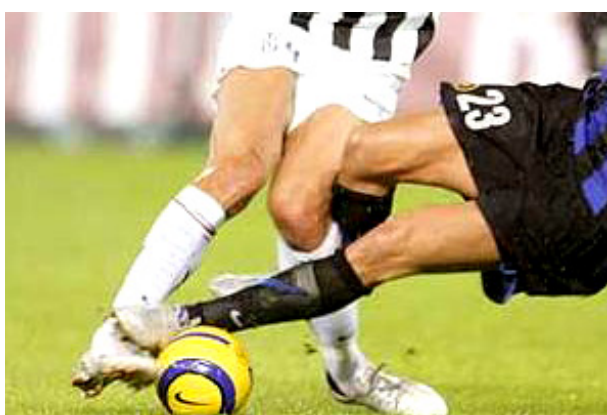


ATTACCO ALLE SELEZIONI

Comunicato n.59/07



Nazionale, 01/10/2007

Clamoroso fallo da rigore nella riunione di trattativa di venerdì 28 settembre: UIL e CISAL hanno chiesto l'annullamento delle previste procedure selettive interne!!! Le due organizzazioni sindacali dell'INPS hanno proposto di applicare ai futuri passaggi i criteri previsti dal nuovo contratto di lavoro, che sarà ratificato questa mattina all'ARAN, unificando le selezioni già previste con decorrenza dicembre 2006 e quelle che saranno eventualmente concordate per il 2007.

Come la prenderanno ora tutti quei colleghi che hanno partecipato fiduciosi ai "corsi di formazione" promossi in tutta fretta e con grande pubblicità dalla stessa UIL?

Il nuovo sistema di classificazione trasforma tutte le attuali posizioni in livelli economici ed il passaggio all'interno delle aree da un livello all'altro terrà conto della valutazione dell'arricchimento professionale e dell'esperienza maturata, attraverso meccanismi che si prestano alla discrezionalità della valutazione.

Anche per i passaggi da un'area all'altra, oltre a prove selettive che devono assomigliare a concorsi esterni, è prevista una valutazione della professionalità acquisita che potrebbe contenere elementi discrezionali, visto anche il maggior potere che il contratto riconosce alla dirigenza in ossequio al memorandum per il pubblico impiego.

Come mai la UIL, che in passato si è opposta insieme a noi alla valutazione del personale da parte della dirigenza, oggi vuole annullare le uniche selezioni che possono garantire oggettività e trasparenza?

Come mai la CISAL, che non ha sottoscritto ad agosto l'ipotesi di contratto e che venerdì in trattativa ha definito il nuovo sistema di classificazione come la parte più negativa del CCNL 2006-2009, si è poi allineata alla UIL nella richiesta di annullamento dei previsti bandi?

Da parte nostra abbiamo chiesto con fermezza il mantenimento delle procedure selettive concordate con il contratto integrativo 2006, anche se non abbiamo firmato quell'accordo per l'introduzione dell'integratore di processo, per il mancato riconoscimento dell'indennità di € 30 mensili a tutti i C1/C2 e per altri motivi che abbiamo più volte spiegato in passato.

Difendiamo con forza queste selezioni perché abbiamo contribuito in modo determinante ad individuarne i criteri (anzianità – titolo di studio – prova selettiva/test), nell'intento di ottenere garanzia di oggettività e trasparenza.

Quanti ricordano i criteri proposti nel 2005 dall'amministrazione e dalle altre organizzazioni sindacali per le selezioni interne? Si voleva assegnare un punteggio a chi faceva parte delle commissioni paritetiche nazionali (su nomina sindacale!!!), un punteggio a chi aveva partecipato ai corsi di formazione, un punteggio a chi effettuava il controllo produttivo presso altre sedi, un punteggio per i preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, un punteggio per il colloquio con il nucleo di valutazione e via via continuando con una serie di punteggi discrezionali che avrebbero falsato le selezioni a vantaggio di posizioni precostituite.

In questi due anni siamo riusciti ad ottenere, con fatica e tenacia, selezioni interne che diano a tutto il personale una medesima possibilità di riuscita, togliendo l'acqua allo stagno dei furbi, dei garantiti, di quanti cercano sempre facili scorciatoie. Certo, difetti ce ne sono, come per esempio l'anzianità lavorativa non calcolata al 100%, ma nel complesso riteniamo che queste selezioni vadano difese ad ogni costo.

Si tratta ora di impegnarsi nella discussione sulle materie oggetto della prova.

L'amministrazione ha presentato una proposta che riteniamo eccessiva; occorre sfrondare alcuni argomenti e questo potrà essere fatto in un serio ed attento confronto. Le selezioni interne possono essere anche una preziosa occasione per un generale processo formativo dei lavoratori, per questo occorre fare le cose per bene.

Abbiamo chiesto ed ottenuto che i test siano messi in linea su intranet con la risposta di riferimento, onde evitare il più possibile materia di contenzioso successivamente alle prove. Inoltre, l'amministrazione si è impegnata a pubblicare su intranet la normativa di riferimento per la preparazione alle selezioni. A breve sarà dedicato un intero incontro sindacale al tema delle selezioni, così da approfondire tutti gli aspetti che riguardano la ripartizione dei posti su base regionale, il numero complessivo dei test da cui saranno estratti quelli per la prova e gli argomenti oggetto della prova stessa.

Per quanto riguarda la situazione del personale non ancora trasformato a tempo indeterminato (contratti di formazione e lavoro – tempo determinato (ex Isu), proponiamo che tali lavoratori partecipino con riserva alle selezioni, in attesa della definitiva stabilizzazione, con la previsione che in caso di collocazione utile nelle graduatorie la decorrenza del passaggio sia corrispondente a quella di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Da tempo abbiamo sottoposto il problema all'attenzione dell'amministrazione: ora ci vogliono le risposte.

MANSIONISMO: AL VIA IL TAVOLO

Nello stesso incontro di venerdì 28 settembre ha preso ufficialmente il via il confronto sul mansionismo, un risultato ottenuto dalla nostra organizzazione dopo oltre un anno di iniziative, blocco delle mansioni superiori, numerosi momenti assembleari, fino ad arrivare allo sciopero della fame di fine luglio.

Un passaggio importante, perché finalmente esce dall'isolamento un tema che riguarda migliaia di lavoratori all'interno dell'Ente.

L'amministrazione ha esordito illustrando la complessità del confronto, anche alla luce del contratto di lavoro 2006-2009 che ha modificato radicalmente la normativa sul riconoscimento delle mansioni superiori e le competenze delle singole aree di lavoro.

Nel nostro intervento abbiamo riconosciuto le difficoltà poste alla discussione dal recente contratto di lavoro, soprattutto per il personale dell'area C. Infatti l'art. 9 del nuovo contratto stabilisce che si considerano "mansioni immediatamente superiori" quelle proprie dell'area immediatamente superiore, diversamente da quanto previsto in precedenza dall'art. 24 del CCNL del 16 febbraio 1999, che considerava mansioni superiori quelle riconducibili alla posizione economica immediatamente superiore a quella di appartenenza. Non essendo prevista un'area superiore alla C, ne consegue che il personale collocato in quest'area non potrà più far valere l'effettuazione di mansioni superiori.

Inoltre il nuovo contratto aumenta le competenze riconducibile alle tre aree di lavoro A-B-C, disponendo all'art. 6 che all'interno dell'area debbano sussistere livelli omogenei di competenza, conoscenza e capacità. Ogni lavoratore, quindi, all'interno dell'area potrà essere impiegato in funzioni proprie della singola area indipendentemente dal livello economico di appartenenza, in ossequio alla flessibilità prevista dal memorandum sul pubblico impiego.

Il nuovo contratto peggiora sicuramente le condizioni dei lavoratori e garantisce minori tutele. Tuttavia siamo convinti che per i lavoratori delle aree A e B rimangano intatti i problemi legati all'effettuazione di mansioni superiori, per cui la discussione all'interno dell'Ente dovrà trovare adeguate risposte. Certo, sarebbe stato meglio affrontare la questione all'ARAN,

concordando un accorpamento delle vecchie posizioni, come abbiamo più volte proposto, piuttosto che limitarsi alla semplice trasformazione delle posizioni in livelli economici, anche perché i passaggi all'interno delle aree continuano ad essere finanziati con il Fondo di Ente per il salario accessorio, un fondo che ha risorse sempre più limitate, mentre i passaggi da un'area all'altra continueranno a subire i vincoli delle norme previste dalla Corte Costituzionale e dal Consiglio di Stato, come per esempio l'assimilazione a concorsi esterni con la conseguente necessità di autorizzazione da parte dei ministeri vigilanti.

Il nostro ragionamento, nell'incontro di venerdì scorso, è partito dal problema generale della certificazione delle mansioni, ritenendo un diritto del lavoratore veder riconosciute, magari con cadenza annuale, le mansioni effettivamente svolte, indipendentemente dal fatto che queste siano superiori al livello di appartenenza.

E' un'operazione necessaria di trasparenza, per evitare che in futuro, soprattutto con l'introduzione di valutazioni discrezionali, possano non essere riconosciute funzioni effettivamente svolte solo perché non supportate da provvedimenti formali.

Accanto a questa scelta operativa che riguarda tutto il personale, occorre affrontare compiutamente la questione del mansionismo, affrontandolo sotto due aspetti: uno economico, riconoscendo un incremento economico legato all'esercizio di mansioni superiori, l'altro funzionale, favorendo una rapida collocazione di tale personale su livelli economici più coerenti con l'attività svolta.

E' su queste posizioni che chiamiamo amministrazione ed altre organizzazioni al confronto. Nel frattempo abbiamo ottenuto che uno dei prossimi due incontri sarà dedicato interamente alla discussione sul mansionismo, per approfondire le varie posizioni ed avanzare proposte concrete. E' responsabilità del tavolo sindacale portare ai lavoratori fatti e non solo il resoconto di lunghe e snerbandi discussioni.

Nel frattempo non deve cessare la pressione dei lavoratori a livello territoriale. Occorre far crescere il numero dei comitati dei mansionisti e formare una rete di collegamento tra le varie realtà locali. Da parte nostra mettiamo a disposizione dei lavoratori la nostra organizzazione per ogni necessaria iniziativa.

MOBILITA' ORIZZONTALE PER ESIGENZE ORGANIZZATIVE

Nell'incontro di venerdì abbiamo sottoscritto l'accordo per il cambio di profilo di una ventina di colleghi, sulla base di esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione. Sono situazioni che si trascinarono da oltre cinque anni e per le quali era necessario assumere,

con senso di responsabilità, una decisione, anche non condividendo lo specifico articolato dell'accordo siglato nel 2001.

Infatti, nell'assumere la decisione di aderire alle esigenze rappresentate dall'amministrazione, abbiamo ribadito la nostra contrarietà all'articolo 4 dell'accordo sulla mobilità orizzontale, già rappresentata con nota a verbale allegata all'intesa del 12.9.2001.

A nostro avviso occorre cancellare l'ipotesi che si possa accedere ai profili informatico, vigilanza e tecnico sulla base di esigenze dell'amministrazione, senza l'attivazione di una selezione tra il personale.

Abbiamo pertanto sollecitato la revisione dell'accordo del 2001 per arrivare a modificare oltre all'art. 4 anche l'art. 5 che permette, senza troppi vincoli, il passaggio a domanda dai profili dell'area informatica e dell'area della vigilanza all'area amministrativa, che rischia di diventare un'area di "rottamazione" del personale.

I cambi di profilo concordati decorreranno dal periodo immediatamente successivo alle selezioni interne previste con decorrenza dicembre 2006, per evitare situazioni di disagio e di sofferenza tra il personale già inserito nei rispettivi profili sui quali impatta tale mobilità orizzontale.

BENEFICI ASSISTENZIALI

L'accordo sui benefici assistenziali è stato rinviato ancora una volta.

Il principale motivo del contendere sta nella diminuzione complessiva delle risorse economiche rispetto allo scorso anno, dovuta, secondo l'amministrazione, al differenziale tra il tasso d'interesse praticato nei piccoli prestiti ai dipendenti e quello medio di riferimento praticato all'esterno, che attualmente corrisponde ad un punto percentuale. Tale differenziale è posto a carico delle risorse per i benefici assistenziali. Inoltre, sembrerebbe diminuito il monte salari complessivo dei dipendenti, a seguito della norma della Finanziaria 2006 che ha ridotto il Fondo di Ente.

La CIDA ha inoltre chiesto la modifica del contenuto della proposta di ripartizione dei benefici assistenziali, proponendo che ai redditi oltre € 100.000,00 sia riconosciuto un 40% dell'importo concedibile per sussidio straordinario, mentre la proposta approvata dall'apposita commissione non prevede alcuna erogazione oltre quella fascia di reddito.