Pubblico Impiego - Portale Nazionale

POSIZIONI ORGANIZZATIVE. S'E' COMINCIATO A PARLARE DEI NUOVI CRITERI DI ASSEGNAZIONE

Comunicato n.29/13

Nazionale, 08/05/2013

Finalmente, a quattro anni dall’impegno contenuto nel Contratto integrativo 2009 ieri mattina ci si è seduti intorno ad un tavolo a discutere di nuovi criteri per l’assegnazione delle posizioni organizzative.

Si è partiti dalla proposta dell’amministrazione che alleghiamo al presente comunicato.

Nei nostri interventi abbiamo sottolineato la necessità che il processo di selezione sia caratterizzato da trasparenza e oggettività. Abbiamo proposto due criteri principali. Innanzitutto la valutazione del potenziale, a cui sottoporre tutti i lavoratori che hanno i requisiti per poter partecipare alle selezioni per l’assegnazione delle posizioni organizzative.

PERCHE' LA VALUTAZIONE DEL POTENZIALE?

Perché, anche se ha una base scientifica del 60%, risulta lo strumento più adatto a verificare le caratteristiche del personale rispetto alle capacità relazionali, comunicative, alla leadership. Attraverso situazioni simulate, di gruppo o individuali, si analizzano le caratteristiche del candidato. Questo serve a valutare le attitudini a ricoprire il ruolo.

A questo strumento di valutazione abbiamo proposto di abbinare la somministrazione di un test professionale, per esaminare le conoscenze lavorative del candidato.

PERCHE' LA SOMMINISTRAZIONE DI UN TEST?

Perché, a differenza del colloquio con il nucleo di valutazione, assicura maggiore oggettività di giudizio rispetto alle conoscenze professionali del candidato.

Noi siamo per la CANCELLAZIONE DELCOLLOQUIO, perché finora la dirigenza dell'INPS non ha dato prova di agire con piena trasparenza e oggettività. Addirittura continuiamo ad avere notizia di colloqui fatti a porte chiuse, senza la possibilità di verificare quanto accade nel corso della prova.

L'amministrazione ieri ha accolto le nostre proposte ma ha detto che a queste intende aggiungere in ogni caso il colloquio, al quale non intende rinunciare.

Abbiamo ottenuto anche la cancellazione della frase "Tale previsione opera per il personale pervenuto all'Inps successivamente alla data del 1° agosto 2010", inserita a pag. 7 del documento distribuito dall'amministrazione, perché altrimenti si sarebbe escluso tutto il personale dell'INPDAP e dell'ENPALS dalla possibilità di partecipare alle selezioni.

Ricordando che la USB è stata sempre contraria all'allargamento delle posizioni organizzative ai C3 e, quindi, com'è ovvio, anche a tutta l'Area C come oggi ci si propone di fare, tuttavia abbiamo sottolineato che ci sembra eccessiva la richiesta di un minimo di quattro anni di anzianità in Area C per poter partecipare all'assegnazione delle posizioni organizzative. Sarà con i punteggi assegnati alla storia professionale dei lavoratori che si dovrà andare a differenziare il C5 dal C4 e così via fino al C1. Non ci sembra invece opportuno mettere un filtro iniziale nel momento in cui si afferma che si vuole includere tutta l'Area C. L'amministrazione si è impegnata a valutare la richiesta concordando in linea di massima con le nostre valutazioni.

Abbiamo inoltre chiesto che si preveda un minimo di anzianità di servizio (1 anno?) nella struttura nella quale si concorre all'assegnazione della posizione organizzativa per evitare le mobilità dell'ultima ora, finalizzate a favorire questo o quel candidato. Anche su questo abbiamo trovato l'attenzione dell'amministrazione, che si è impegnata a fornire al più presto un nuovo testo con le modifiche che intenderà recepire.

Su un punto invece non abbiamo avuto risposta: quante sono e per quanto tempo si intende continuare a pagare ai lavoratori dell'INPDAP indennità legate ad una funzione che non viene più esercitata? Non si ritiene che si debba agire immediatamente per verificare, insieme alle organizzazioni sindacali, se tali indennità sono giustificate o, in caso contrario, a revocarle, visto che sono finanziate con il Fondo di tutti i lavoratori?

Nel complesso, la proposta di criteri per l'assegnazione delle posizioni organizzative presentata dall'amministrazione contiene tutti elementi legati alla discrezionalità, che lasciano mano libera ai dirigenti di poter fare in sostanza quello che vogliono, anche di spostare da una Sede all'altra il personale titolare di posizione organizzativa, danneggiando i lavoratori della Sede nella quale si è venuta a determinare una posizione vacante (vedi pagg. 8 e 9 della proposta). Noi pretendiamo trasparenza e oggettività, come le abbiamo pretese ed ottenute con le selezioni interne per i passaggi economici del 2006. Solo alla fine del confronto con l'amministrazione valuteremmo se i risultati saranno soddisfacenti o meno.