



Federazione del Sociale

CONTRATTO INTEGRATIVO 2006: LE PROPOSTE DELLA RdB-CUB INPS - Doc. 3



Nazionale, 07/11/2006

Terzo appuntamento con la Piattaforma RdB per il rinnovo del Contratto Integrativo 2006. I due precedenti comunicati sono del 18 e 30 ottobre 2006.

SELEZIONI CONCORSUALI INTERNE

La riattivazione delle selezioni concorsuali interne non può essere ulteriormente rinviata.

Sono ormai 5 anni che all'INPS non vengono banditi concorsi per la progressione professionale dei dipendenti.

Nel frattempo, il blocco delle selezioni ha nuovamente riproposto in modo evidente il fenomeno del mansionismo, anche a seguito:

>> Della mobilità in ingresso da altri Enti di personale nell'Area B;

>> Dell'inserimento degli ex portieri nell'Area A;

>> Del pensionamento di molti dipendenti collocati nelle posizioni funzionali apicali dell'Area C.

Da non dimenticare, poi, la situazione dei lavoratori CFL dell'Area B e dei 107 EX LSU divisi tra le Aree A e B che, oltre a svolgere da tempo mansioni superiori, vivono tuttora il forte disagio del precariato.

E' necessario, quindi, anche per indicare una prospettiva ai lavoratori, che le selezioni concorsuali riprendano ed assumano caratteristiche di periodicità, diventando in concreto la regola per la crescita professionale dei dipendenti, non l'eccezione che sana ogni 10/15 anni il mansionismo formatosi nel frattempo.

Inutile sottoscrivere accordi che prevedono bandi ogni sei mesi quando questo tempo risulta appena utile per la pubblicazione delle graduatorie. Meglio concordare tempi credibili che l'Amministrazione sia chiamata a rispettare, perché delle "buone intenzioni" non sappiamo più che farcene e, riteniamo, che questo sia anche il pensiero dei lavoratori di questo Istituto.

Gli ostacoli, inoltre, non sono esclusivamente di carattere interno, dal momento che i ripetuti pareri della Corte Costituzionale e del Consiglio di Stato hanno, in questi anni recenti, frapposto ostacoli all'autonomia degli Enti ed alla crescita professionale dei dipendenti:

- Non è più possibile mettere a concorso tutti i posti vacanti nelle singole posizioni ordinamentali, ma bisogna lasciare il 50% dei posti per l'accesso dall'esterno (poco importa se poi i governi non permettono le assunzioni... sic!!!);
- Le prove selettive interne debbono avere le stesse caratteristiche dei concorsi esterni;
- I passaggi da un'Area all'altra, essendo a carico dell'Amministrazione, sono considerati nuove assunzioni e, quindi, soggetti alle autorizzazioni ministeriali in deroga al blocco previsto dalle varie Leggi Finanziarie.

Il meccanismo, come si vede, è diventato molto complesso e, tuttavia, siamo del parere che non sia utile indietreggiare o trovare strade alternative, come quella dell'attribuzione temporanea delle mansioni superiori (Art. 24 CCNL 16 febbraio 1999 per un massimo di sei mesi continuativi).

Oggi più che mai dobbiamo chiedere con forza e convinzione la riattivazione delle selezioni concorsuali.

Nel formulare una concreta proposta relativa ai passaggi, non possiamo non tener conto che

il costo di queste progressioni continua a ricadere sul Fondo di Ente, a scapito delle risorse che dovrebbero essere destinate alla produttività.

EMENDAMENTO ALLA FINANZIARIA 2007

Per questo abbiamo presentato un emendamento alla Finanziaria 2007, attraverso alcuni parlamentari della maggioranza, per restituire alle Amministrazioni l'onere economico della crescita professionale dei propri dipendenti.

Per quanti anni ancora dovremo continuare a pagarci da soli le indennità ed i passaggi?

Di fronte ad un controllo sempre più rigido delle risorse del Fondo, perché tutti dovrebbero contribuire alle carriere di pochi?

Perché questi problemi ce li poniamo solo noi della RdB?

LA PROPOSTA DELLA RdB PER PASSAGGI INTERNI CON DECORRENZA 1° DICEMBRE 2006

Nonostante tutto, come abbiamo affermato in precedenza, riteniamo assolutamente necessario che si riattivino le selezioni concorsuali interne per tutte le Aree di lavoro, nell'interesse generale e per indicare una prospettiva futura.

I CRITERI PER LE SELEZIONI

Occorrerà anche concordare regole certe e trasparenti per l'effettuazione delle selezioni.

Da tempo, noi della RdB, abbiamo indicato i criteri ai quali riteniamo ci si debba richiamare nell'emanazione dei futuri bandi interni:

ANZIANITA' LAVORATIVA;

TITOLO DI STUDIO;

PROVA CONCORSUALE STANDARDIZZATA.

Vanno esclusi, a nostro parere, tutti gli ipotetici punteggi legati alla discrezionalità ed alla valutazione dei dirigenti.

La proposta che riportiamo di seguito, a titolo di riferimento, tiene conto dei vincoli normativi citati in precedenza.

PROPOSTA INDICATIVA DELLA RdB

N° PASSAGGI - COSTO COMPLESSIVO A REGIME

C4 - 1.028	2.106.146
C3 - 826	930.976
C1 - 589	330.093
B2 - 323	333.601
B1 - 200	74.521
TOT. 2.966	3.760.920

>> Abbiamo cercato di costruire una proposta credibile e non demagogica e di facciata, sostenibile al tavolo della trattativa;

>> Il numero di passaggi indicato per ogni posizione ordinamentale è riassuntivo dei diversi profili (AMMINISTRATIVO-INFORMATICO-VIGILANZA-SANITARIO-TECNICO);

>> Il costo complessivo indicato è annuo, a regime. Se i passaggi avessero come decorrenza il 1° dicembre 2006, il costo indicato inciderebbe a regime nel 2007 e per quest'anno la spesa effettiva sarebbe rapportata ad una mensilità, facendo confluire il costo non sostenuto nell'incentivo, che in tal modo aumenterebbe d'importo, recuperando risorse da distribuire a tutto il personale.

Ricordiamo che il C4 è l'unica posizione ordinamentale alla quale si accede solo dall'interno, quindi per questa posizione non è necessario individuare la riserva di posti per gli esterni. La proposta da noi elaborata favorisce la possibilità di aumentare il numero di posti delle posizioni ordinamentali seguenti che, altrimenti, sarebbe sicuramente inferiore.

Un ulteriore chiarimento va fatto per le posizioni di sviluppo economico A3-B3-C2-C5. E' ovvio che nel formulare una proposta di selezione interna non facciamo riferimento a queste posizioni esclusivamente economiche.

Infatti, con il Contratto Integrativo di Ente 1998-2001 si è deciso che si accede a queste posizioni economiche senza bisogno di attivare delle selezioni, ma facendo riferimento

esclusivamente al periodo minimo di permanenza nella relativa posizione giuridica, così come indicato dal Contratto.

A titolo di esempio citiamo il passaggio da C4 a C5 che avviene automaticamente, nell'ambito delle risorse disponibili sul Fondo di Ente, dopo una permanenza minima di 4 anni nella posizione ordinamentale C4.

PASSAGGI DALL'AREA A ALL'AREA B

E' utile ricordare, infine, che per il passaggio dall'Area A all'Area B sono indispensabili i seguenti requisiti:

- Possesso del diploma di scuola media inferiore;
- Anzianità professionale di 6 anni nella posizione A1 o di 4 anni nella posizione A2.

Il possesso di titoli di studio superiori non fa oltrepassare il criterio dell'anzianità di servizio indicata.

Questa precisazione è utile soprattutto per i colleghi A1 ex custodi, che aspirano ad un diverso inquadramento.

A tale proposito ricordiamo il nostro impegno per far transitare al più presto tutti i custodi nei ruoli dell'Ente per ricompattare questo gruppo di lavoratori e non determinare posizioni differenziate dovute più alla cabala della effettiva dismissione dell'immobile che alle capacità professionali.

(segue)