



Pubblico Impiego - Inps

---

## CRITERI PER ASSEGNAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE. QUATTRO ANNI PER PARTORIRE UN MOSTRO

**Comunicato n.46/13**



Nazionale, 30/07/2013

L'art. 8 del contratto integrativo INPS del 2009 prevedeva l'impegno a rivedere i criteri per l'assegnazione delle posizioni organizzative. A distanza di quattro anni, lo scorso 25 luglio la contrattazione ha partorito un mostro, sotto forma di linee guida che CGIL-CISL-UIL hanno condiviso pur rimanendo in contrasto su punti essenziali dell'intesa. Accanto al colloquio, che viene confermato, si prevede come elemento di selezione la valutazione del percorso professionale, ma in cosa consisterà e quanto peserà sarà stabilito in seguito, perché questo è uno dei punti di contrasto. Altro punto rimasto in sospeso per mancanza di una posizione comune è quello relativo alla durata degli incarichi. Su un punto però CGIL-CISL-UIL si sono trovati d'accordo: il mercato delle vacche deve continuare, quindi meglio aggiungere che togliere elementi di discrezionalità da far gestire a dirigenti consenzienti, essi stessi frutto di una politica clientelare ispirata a logiche di lottizzazione.

L'accordo prevede inoltre che alle selezioni per l'attribuzione della posizione organizzativa possa partecipare tutto il personale a tempo indeterminato dell'Area C. La classica vittoria di Pirro. Lo ripetiamo da sette anni, da quando si è deciso di aprire ai C3: in questo modo si svilisce sempre di più la funzione di responsabile di posizione organizzativa e si fa risparmiare l'amministrazione, che per coprire le funzioni vacanti non è più costretta a bandire selezioni per i livelli economici C4/C5. Comprendiamo le aspettative personali di ciascun lavoratore, ma un sindacato deve saper esprimere un indirizzo politico senza rincorrere facili consensi e senza prendere in giro nessuno.

Non si è voluta prendere in considerazione la nostra proposta, che poggiava sui seguenti criteri di valutazione:

- l'attitudine al ruolo, da verificare attraverso la valutazione del potenziale affidata a società esterna esperta in questo tipo di analisi;
- la preparazione professionale, da verificare attraverso la somministrazione di una prova selettiva a test inerenti alla funzione da svolgere.

La proposta sarà apparsa troppo seria ed è probabile che qualcuno avrà anche riso alle nostre spalle. "Ma che pensano, quelli, che facciamo sul serio?" – si saranno detti mentre si accordavano su criteri che ampliano i margini di discrezionalità e non garantiscono affatto oggettività e trasparenza, che dovrebbero essere requisiti essenziali di ogni selezione.

L'accordo sottoscritto da CGIL-CISL-UIL si chiude con la conferma fino al 31 dicembre 2013 dell'indennità di posizione organizzativa al personale ex INPDAP ed ex ENPALS che ha perso o perderà la funzione a seguito della riorganizzazione e del processo d'integrazione, riconoscendo a tali lavoratori la funzione di ottimizzazione del passaggio di competenze in INPS. Se è vero che una parte dei funzionari degli enti soppressi svolgerà tale funzione, è altrettanto vero che negli uffici di produzione non di rado si assiste ad un passaggio diretto di conoscenze tra lavoratori dei tre enti non titolari di alcuna posizione organizzativa e in molti casi collocati nelle prime due aree funzionali: A e B. A questi lavoratori cosa viene riconosciuto? Niente! E questa non è un'ingiustizia? Di questi lavoratori chi si occupa?

Affrontiamo una volta per tutte la questione del finanziamento delle posizioni organizzative, caricando l'onere economico sul bilancio dell'ente e sgravando di tale spesa il Fondo per la produttività. Basta con il proliferare di posizioni organizzative, che CGIL-CISL-UIL fanno

pagare a tutti i lavoratori. Basta con il clientelismo bottegaio di CGIL-CISL-UIL. Date forza a chi lotta ogni giorno per far prevalere trasparenza, imparzialità, onestà.