



Pubblico Impiego - Inps

DOCUMENTO RdB-CUB INPS SU SELEZIONI INTERNE E MANSIONISMO

In allegato il documento impaginato



Nazionale, 17/10/2007

Di seguito si riassumono per punti sintetici alcune richieste formulate dalla RdB-CUB sulle selezioni interne definite con contratto integrativo 2006 ed in merito al tavolo sul mansionismo.

SELEZIONI INTERNE

Come già evidenziato nell'incontro del 28 settembre la RdB-CUB ritiene necessario che l'amministrazione relazioni rispetto ai lavori della commissione tecnica in merito ai criteri adottati per la ripartizione dei posti da mettere a selezione, riservandosi di proporre al tavolo sindacale nazionale eventuali variazioni che dovessero ritenersi necessarie per assicurare pari opportunità a tutto il personale.

Un altro punto sul quale si ritiene necessario un approfondimento riguarda le materie oggetto della prova selettiva, che non debbono discostarsi da quanto previsto dalla declaratoria delle aree stabilita dal CCNL del 16 febbraio 1999 e recepita dal CCNI 1998-2001, dal momento che le suddette selezioni concorsuali interne sono state stabilite in base alla normativa

contrattuale in vigore al momento della definizione del contratto integrativo di ente 2006.

Si ritiene inoltre necessario rivedere il numero complessivo di test individuato per ogni singola posizione, dal quale saranno estrapolati quelli oggetto della prova selettiva, riducendoli sensibilmente in analogia con simili selezioni attuate in altri comparti del pubblico impiego.

Infine si riassumono le richieste della RdB-CUB che nella riunione del 28 settembre è sembrato fossero riassunte anche da altre organizzazioni sindacali e dalla stessa amministrazione:

- Pubblicazione su intranet del numero complessivo dei test con indicazione della risposta per ogni singolo quesito;
- Pubblicazione su intranet della normativa di riferimento per le varie selezioni, così da fornire a tutto il personale eguali strumenti e possibilità di partecipazione alle prove;
- Congruo tempo a disposizione dal momento di pubblicazione del materiale su intranet a quello dell'effettuazione delle prove selettive (si propongono 2 mesi).

La RdB-CUB ribadisce quanto affermato nell'incontro del 28 settembre riguardo l'opportunità di utilizzare le selezioni interne anche come momento di crescita formativa generalizzata.

Infine si sottolinea ancora una volta la problematica relativa al personale precario che, in base al contratto integrativo 2006, rimarrebbe escluso dalle selezioni.

La RdB-CUB ha più volte evidenziato che i lavoratori CFL ed EX LSU (tempo determinato), qualora siano stabilizzati prima dell'emanazione delle procedure acquisirebbero il diritto a partecipare a tali selezioni, eventualmente con diversa decorrenza, avendo maturato i requisiti prima dell'emanazione dei bandi.

A tale rilievo l'amministrazione non ha ancora dato una risposta esaustiva, limitandosi ad affermare che il problema esiste e che è all'attenzione dell'avvocatura interna.

Si ritiene necessario un chiarimento definitivo su tale questione.

TAVOLO SUL MANSIONISMO

Sottolineando ancora una volta la soddisfazione della RdB-CUB per l'avvio del confronto sul mansionismo, si sottolinea che anche alla luce del nuovo contratto di lavoro 2006-2009 le problematiche che investono i lavoratori delle aree A e B rimangono d'attualità e necessitano di risposta.

Si riportano di seguito i due punti che la RdB-CUB ha già sottoposto all'attenzione dell'amministrazione e delle altre organizzazioni sindacali.

CERTIFICAZIONE DELLE MANSIONI

Come più volte rilevato da tempo, si ritiene necessaria la formale attestazione annuale delle mansioni svolte da ogni singolo dipendente. Tale certificazione deve avere caratteristiche di oggettività e trasparenza, senza alcun riferimento alla qualità dell'attività prestata dal dipendente.

La RdB-CUB ritiene che un'amministrazione che non ha nulla da nascondere dovrebbe convenire sull'opportunità di riconoscere al personale il lavoro svolto.

DIFFERENZA STIPENDIALE PER MANSIONI SUPERIORI

Portata a compimento l'operazione di certificazione delle mansioni, nei casi in cui si evidenzi un esercizio prevalente e continuato di mansioni superiori si rende necessario il relativo riconoscimento economico da parte dell'amministrazione, senza obbligare il dipendente ad attivare onerosi percorsi giudiziari che influirebbero negativamente nel rapporto con l'amministrazione.

Un datore di lavoro onesto ed attento non sfrutta i propri dipendenti ma li retribuisce per il lavoro svolto.