



Pubblico Impiego - Inps

Nuovo modello di acquisizione e gestione delle risorse umane



Nazionale, 23/09/2024

NUOVO MODELLO DI ACQUISIZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

(C54/24) Si è svolto ieri pomeriggio il primo tavolo tecnico relativo al nuovo modello di gestione e approvvigionamento delle risorse umane.

Il documento è poco più di una dichiarazione di intenti ma pone le basi per la discussione paritetica che andrà avanti in modo serrato, con un calendario di incontri previsti almeno una volta al mese, fino alla completa definizione di tutte le specifiche. Tuttavia, già in questa fase vengono presentati diversi spunti innovativi, a partire dall'introduzione del concetto di "**competenza**" come insieme di **conoscenze e capacità tecniche e comportamentali**, che dovrebbe fare da traino per lo sviluppo professionale (sia orizzontale che verticale) del personale ma anche da base per le procedure assunzionali dall'esterno, in accordo con le norme cui l'Istituto deve attenersi.

Dovranno essere ridefinite le famiglie professionali, che avranno al loro interno diversi profili e sotto-profili di ruolo per declinare al meglio l'eterogeneità delle specifiche competenze del

personale Inps, in accordo con il nuovo modello di erogazione dei servizi.

Lo scopo finale è quello di avere un sistema organico che contenga la gestione della selezione, valutazione, formazione e carriere del personale, venendo incontro alle legittime aspettative dei dipendenti in accordo con la funzionalità dell'Ente, in modo che anche la politica assunzionale sia più mirata ai profili in cui c'è carenza piuttosto che alla sostituzione numerica dell'organico.

Come USB, consci che si trattava di una prima presentazione ancora in definizione, abbiamo subito posto alcune questioni al fine di dirimere eventuali fraintendimenti futuri:

- 1. non possiamo accettare che si faccia riferimento alla “competenza comportamentale” in relazione a selezione, valutazione o crescita del personale;**
2. data la forte spinta all'uso dell'Intelligenza Artificiale per l'automazione di molti processi, è necessario operare con attenzione affinché tutto il personale, comunque inquadrato, abbia le stesse opportunità di crescita e formazione;
- 3. il nuovo sistema non dovrà modificare l'idea di regionalizzazione dei concorsi che in altri tavoli era stata discussa e condivisa;**
4. si dovrà porre attenzione a come e da chi verranno certificate le competenze: per alcuni profili sarebbe più semplice (geometri, tecnici, sanitari), per altri potrebbe essere molto meno ovvio;
- 5. si dovrà fare attenzione all'applicazione del concetto di “competenza” nella fase di acquisizione risorse dall'esterno, dato che molte competenze si acquisiscono solo con la pratica e l'esperienza sul campo.**

Diamo atto all'Amministrazione di aver fugato subito le perplessità relative ai primi tre punti, per il resto il lavoro da svolgere congiuntamente sarà ancora lungo ed articolato.

Lasciamo da parte i commenti relativi al fatto che “le nozze non si fanno con i fichi secchi” e che qualsiasi modifica, innovazione o evoluzione dovrebbe essere affiancata da adeguata disponibilità economica... ma questa è un'altra storia e si narra su un altro tavolo di trattativa.