



PIANO DELLA FORMAZIONE INPS 2021-23 LE VALUTAZIONI DELLA USB



Nazionale, 25/03/2021

(47/21) Lunedì 22 marzo alle 12 si è riunito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) dell'Inps. All'Ordine del Giorno il Piano della Formazione e i parametri di liquidazione dell'Incentivazione 2020. Come era facilmente prevedibile dall'importanza degli argomenti e dall'orario inopportuno scelto per la riunione, il secondo punto ha dovuto essere stralciato e rimandato ad un prossimo incontro.

Riguardo alla formazione, ci è stato consegnato un lungo documento – 20 pagine – che, nella forma, presenta le caratteristiche a nostro giudizio non positive di tutta la comunicazione istituzionale Inps: ridondanza, fimosità di alcuni concetti con sconfinamento nella filosofia, linguaggio inutilmente ricercato, abuso di termini inglesi a discapito talvolta dell'attenzione per l'italiano corretto. Ne risulta una scarsa fruibilità da parte dei principali destinatari del documento, i lavoratori.

Non possiamo allegare il testo a causa delle limitazioni poste dall'Amministrazione alla dimensione degli invii dalle caselle sindacali. Chi fosse interessato, può richiedercelo

rispondendo a questo comunicato.

Nel merito dei contenuti, la formazione è sicuramente uno dei temi meno divisivi nelle relazioni sindacali in Inps e il documento presenta a nostro giudizio elementi del tutto condivisibili ed altri discutibili. Ci limitiamo qui ad evidenziare gli aspetti che ci sembrano più rilevanti.

USB è sicuramente a favore dell'idea di "formazione permanente" che copra tutta la vita lavorativa come diritto-dovere del lavoratore, con riferimento sia all'evoluzione della normativa che alle trasformazioni tecnologiche e alla necessità di una sempre più approfondita conoscenza del mondo digitale. L'importanza di quest'ultimo aspetto, con le grandi opportunità che offre, si è palesata in modo eclatante in occasione dell'emergenza sanitaria ancora in atto.

Abbiamo espresso il nostro apprezzamento per i progetti di formazione facoltativa proposti dalla Direzione Centrale Formazione su materie non strettamente attinenti all'attività lavorativa, quali il corso di inglese già avviato e quelli previsti per il francese e le competenze digitali generali.

L'intento dichiarato di "massimizzare la motivazione" del personale ci trova naturalmente concordi. Dobbiamo però rilevare, purtroppo e non per colpa della DC Formazione, che questo intento rischia di essere totalmente vanificato dalla **gestione miope di altri settori dell'Istituto in cui si prendono decisioni contro i lavoratori, quali il rifiuto del buono pasto nel lavoro agile obbligatorio e l'imposizione della valutazione individuale.**

Per quanto riguarda la formazione specifica per i titolari di Posizione Organizzativa, prevista dal documento anche al fine della rotazione degli incarichi e della prevenzione della corruzione, nel nostro intervento abbiamo evidenziato come questo non possa e non debba implicare una cristallizzazione delle posizioni attribuite, che diverrebbero una sorta di "investitura" e non più un incarico a termine per una precisa funzione e in virtù di una specifica competenza. Il Direttore Centrale della Formazione ha assicurato non essere questo, in alcun senso, lo scopo di questo progetto formativo.

I percorsi di "alta formazione" universitaria e specialistica promossi su base volontaria dall'Istituto ci vedono in via teorica favorevoli. Abbiamo però chiesto garanzie in ordine alla trasparenza dei criteri e delle graduatorie per l'accesso e alle modalità di finanziamento, che non devono impoverire le risorse per la formazione ordinaria di tutti i lavoratori.

Abbiamo infine nuovamente ribadito la nostra contrarietà assoluta al legame tra accesso all'alta formazione e valutazione positiva individuale previsto dal Piano della Performance, frutto di una mentalità classista e discriminatoria e che porterebbe ad approfondire il già troppo profondo solco retributivo tra diverse categorie di lavoratori.

