Pubblico Impiego - Inps

REASSESSMENT ORGANIZZATIVO E MAPPATURA COMPETENZE USB: NON UTILI AGLI UTENTI E AI LAVORATORI DELL'ENTE

Roma, 09/10/2020

(120/20) Questa mattina si è riunito l'organismo paritetico per l'innovazione (OPI) del personale delle aree con all'ordine del giorno il "Reassessment del modello di distribuzione dei servizi e delle attività produttive dell'Istituto in funzione utente centrica" e la "Rilevazione delle competenze".

USB ha partecipato per la prima volta ad una discussione che ha avuto nel 2019 altri momenti di confronto dai quali è stata esclusa per non aver firmato il contratto collettivo.

Nel nostro intervento siamo partiti da una valutazione politica: il reassessment che partirà in via sperimentale nelle sedi di Caserta, Livorno e Cosenza è di fatto l'applicazione della determinazione N. 171 del 19 dicembre 2018 decisa dalla presidenza Boeri, muovendosi quindi in linea di continuità con la passata gestione, deludendo le nostre aspettative rispetto all'esigenza di voltare pagina anche sul piano organizzativo.

Ancora una volta si cala dall'alto un intervento organizzativo invece di partire dai reali bisogni dei territori. Si parla di funzione utente centrica ma la vera novità è l'attribuzione ai direttori di Agenzia della responsabilità di una linea di prodotto e servizio (LPS), diventando così anche responsabili del provvedimento e procedimento in base alla L. 241/1990. Non vorremmo peraltro che il reassessment proposto dall'amministrazione comporti ulteriori costi relativi alle posizioni organizzative scaricati sul Fondo di ente. E' ben nota la nostra richiesta avanzata da diversi anni di mettere a carico del bilancio dell'INPS il costo dell'organizzazione del lavoro (le posizioni organizzative) oggi pagato da tutti i lavoratori dell'Istituto.

A nostro parere occorre partire dai territori per costruire dal basso e in modo largamente partecipato un modello di servizi realmente utile agli utenti. Abbiamo ancora una volta ribadito che a nostro parere occorra ricostruire un'organizzazione per processi che garantisca una concreta ricomposizione e aggregazione delle attività, ottenendo molteplici risultati: un ampio presidio delle attività pur in carenza di organico e una conoscenza diffusa che favorisce la crescita professionale.

Per quanto riguarda la rilevazione delle competenze, che interesserà in via sperimentale il personale delle sedi di Caserta, Livorno e Rovigo, abbiamo sottolineato che debba essere l'amministrazione a delineare innanzitutto quali debbano essere le competenze specificatamente richieste al personale delle singole aree A-B-C, diversificando anche gradi di responsabilità e professionalità. Solo successivamente si potrà procedere ad una mappatura che coinvolga direttamente i lavoratori. Singolare che si chieda al personale di indicare le proprie competenze mentre i dirigenti si sono sempre rifiutati di certificare le funzioni realmente svolte dai lavoratori. In ogni caso abbiamo chiesto di conoscere preventivamente il contenuto del questionario che l'amministrazione vuole somministrare al personale, così come già chiesto per i Deep Skills che riguardano le competenze in informatica. L'amministrazione si è impegnata in tal senso.

In buona sostanza, abbiamo espresso un giudizio non positivo sia sul reassessment organizzativo che sulla rilevazione delle competenze, ritenendoli non utili agli utenti e ai lavoratori dell'Istituto. Occorre concretezza e partecipazione diretta di chi poi è costretto ad applicare i modelli elaborati dal centro.