



Pubblico Impiego - Inps

Splendori e miserie delle posizioni organizzative



Nazionale, 23/09/2024

SPLENDORI E MISERIE

(DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

(C55/2024) Alla ripresa – tardiva, la scorsa settimana – delle relazioni sindacali dopo la pausa estiva, l’Inps ha portato al tavolo di confronto l’ennesima variante del regolamento per l’attribuzione delle posizioni organizzative.

L’argomento non ci appassiona particolarmente e ci siamo appellati a una suggestione di Balzac per renderlo meno indigesto, in presenza di molti altri temi di maggior interesse per i lavoratori che continuano a essere rimandati. Il documento proposto presenta poche novità rispetto al predecessore e ad un primo esame non paiono migliorative. Il nostro ragionamento sarà quindi generale sul tema delle indennità e delle modalità di attribuzione, senza focalizzarsi su un’attualità ripetitiva e usurata.

L’esame degli “splendori” è per forza di cose rapido e si esaurisce nel rappresentare le P.O. un riconoscimento alla professionalità e all’impegno di alcuni colleghi. Riconoscimento, peraltro, in molti casi economicamente non adeguato alle pressioni e alle richieste sempre più esose a cui si va incontro.

Sulle “miserie” si potrebbe, al contrario, scrivere un trattato ma ci limiteremo ad invitare i colleghi alla riflessione, evidenziando alcune tra le più stridenti contraddizioni.

La prima di queste e l'origine di quasi tutti i mali è – non ci stancheremo mai di ripeterlo – la modalità di finanziamento. L'organizzazione del lavoro e la giusta remunerazione per i lavoratori che si assumono compiti di maggiore responsabilità devono gravare sul datore di lavoro e non attingere dal fondo incentivante di tutti i lavoratori, a spese anche di quelli che neppure possono candidarsi.

Il sistema Inps di attribuzione e conferma degli incarichi ha trasformato, con il passare degli anni, gli incarichi stessi in una “qualifica di fatto”, attribuita virtualmente a vita, a meno di rinuncia volontaria (sempre più frequente dato lo stress di cui dicevamo sopra) o di caduta in disgrazia presso il dirigente di turno. La sclerotizzazione del sistema, al netto di altre possibili considerazioni, si traduce in una negazione di opportunità per la grande massa degli esclusi. Dovrebbe essere chiaro a tutti che il sistema delle indennità non può surrogare un corretto sistema di crescita professionale ed economica, quantomeno perché la platea dei destinatari è necessariamente limitata.

Il sistema, usato e abusato, degli interPELLI sostiene questa distorsione e la amplifica facendo passare il concetto che il mantenimento di una posizione organizzativa può trascendere anche la competenza richiesta e che un responsabile è buono per tutte le stagioni.

L'utilizzo dei colloqui per le selezioni favorisce la diffusione del clientelismo e dell'affiliazione, a causa della discrezionalità implicita nello strumento. Il peso proporzionale e preponderante attribuito al colloquio, nel determinare i punteggi delle graduatorie, si presta a ogni sperequazione. Sarebbe preferibile – rispetto alla scandalosa situazione attuale – attribuire ai dirigenti il potere di conferire a discrezione totale gli incarichi e chiamarli a rispondere davvero dell'andamento delle sedi.

USB ha più volte avanzato proposte per democratizzare il meccanismo di selezione, dai quiz a risposta multipla su materie attinenti all'incarico fino all'elezione dal basso del responsabile dell'ufficio.

Riserviamo un'ultima considerazione a una modifica che ha suscitato la sdegnata opposizione di molte delle organizzazioni presenti al tavolo: l'abbassamento da 4 a 2 anni di titolarità di altra posizione – oltre a 5 anni di servizio - per candidarsi alla responsabilità di Agenzia Complessa. È il classico caso “del dito e della luna” o “della trave e della pagliuzza”. USB non si scandalizza per questa riduzione e anzi, pur nell'ambito di un documento complessivamente da respingere, non la considera negativamente. Evidenziamo come queste organizzazioni, accanite fautrici della quarta area (argomento sul quale torneremo con apposito comunicato), indichino i responsabili di Agenzia Complessa come candidati naturali alla quarta area con diritto a corsia preferenziale o addirittura all'ingresso d'ufficio. I passaggi interni verso la quarta area comportano però per legge l'assunzione dall'esterno di un pari numero di vincitori di concorso ai quali affidare – obbligatoriamente -

incarichi di elevata professionalità pur in assenza di qualsivoglia esperienza professionale. Questa “levata di scudi” contro la riduzione da 4 a 2 anni si traduce quindi in un incomprensibile ostacolo posto alle ambizioni di carriera dei colleghi assunti dal 2018 in avanti, in aperta contraddizione con quanto si dice di volere.