



UN PIANO DEI FABBISOGNI CORAGGIOSO MA PURTROPPO INSUFFICIENTE



Nazionale, 22/04/2021

(56/21) Il 20 aprile scorso l'amministrazione ha presentato alle organizzazioni sindacali il Piano triennale dei fabbisogni di personale INPS 2021-2023. Si tratta di un intervento di rilievo che interessa trasversalmente le diverse figure professionali presenti in Istituto, dai dirigenti amministrativi ed informatici ai medici, ai professionisti tecnici, agli avvocati, al personale delle aree per i profili di informatico e di consulente della protezione sociale, purtroppo con alcune importanti lacune che vedremo in seguito. Un piano di 9.139 assunzioni in tre anni, corrispondente al 30,8% del Fabbisogno generale sostenibile dell'INPS. Nonostante questo, alla fine del 2023 si prevede che il personale in forza sia carente per 1.778 unità lavorative rispetto al Fabbisogno, questo vuol dire continuare a lavorare in una condizione di cronica carenza di personale.

Nel nostro intervento, oltre a sottolineare questo aspetto, abbiamo evidenziato la positiva decisione di assumere nel triennio 6.968 consulenti della protezione sociale che, sommati a quelli entrati nel 2019 e agli analisti di processo del 2018 superano le diecimila unità, rinnovando in cinque anni del 44% l'Area C. Sono le assunzioni che la USB ha chiesto negli ultimi anni (6.000 + 4.000) per poter garantire i servizi ai cittadini e avviare un necessario ricambio generazionale nell'Istituto.

Ora si tratta di guardare con decisione all'innovazione tecnologica e di mettere a disposizione dei lavoratori e dei cittadini procedure efficaci puntando sul settore informatico e procedendo progressivamente a quella internalizzazione dell'attività informatica che la USB

chiede da almeno quindici anni. Le previste 500 assunzioni di C1 informatici nel biennio 2021-2022 risultano a nostro parere insufficienti e ne servirebbero almeno il doppio.

Per quanto riguarda i dirigenti amministrativi abbiamo proposto che siano destinati alle sedi territoriali, rinnovando la richiesta di ripristinare le sedi dirigenziali in luogo delle agenzie complesse che hanno indebolito la presenza dell'INPS nei territori.

Positiva l'assunzione di 91 medici di II fascia e 452 di I fascia nel triennio, anche in questo caso nonostante tutto insufficienti a gestire dall'interno l'insieme dell'attività sanitaria affidata all'Istituto. Incomprensibile la mancanza di assunzioni d'infermieri professionali, che s'intende reclutare esclusivamente attraverso un processo di mobilità che dovrebbe scattare da luglio e che dovrebbe coinvolgere anche geometri e periti, altre figure professionali per le quali non si comprende il perché non siano bandite assunzioni pubbliche. Una diversa modulazione delle risorse economiche disponibili avrebbe permesso l'emanazione di concorsi anche per quelle professionalità. Evidentemente manca la volontà.

Per quanto riguarda la provincia autonoma di Bolzano, per la quale sono previste 23 assunzioni a C1 e 29 a B1, abbiamo chiesto che il bando per l'Area C sia aperto a tutti i tipi di lauree considerata la difficoltà di reperire personale in quel territorio. Per questa ragione alla sola sede di Bolzano sono state riconosciute anche assunzioni in Area B mentre non sono previste per il restante territorio nazionale.

Il Piano triennale prevede, inoltre, un totale di 945 progressioni verticali per il passaggio a C1 con la certezza di assicurare l'inquadramento nell'area superiore a tutti gli idonei della graduatoria della selezione interna a C1 del 2020. Nessuna progressione è prevista a B1 mancando assunzioni in Area B. La USB è stata oggetto di pesanti attacchi per non aver appoggiato la strumentale richiesta di CGIL-CISL-UIL-CONFSAL-FLP d'inserire nel Piano dei fabbisogni un cospicuo numero di assunzioni in Area B per permettere l'inquadramento a B1 dei 267 idonei della selezione interna del 2020. Nessuno più di noi vorrebbe poter favorire l'inquadramento all'area superiore di quei colleghi, che in ogni caso rappresenterebbe un parziale indennizzo perché parliamo di lavoratori che svolgono funzioni di Area C. Tuttavia, la determinazione dell'amministrazione nel non voler incrementare il mansionismo all'INPS con nuove assunzioni in Area B, insieme all'annunciata apertura della contrattazione collettiva 2019-2021, ci ha indotto a invitare tutte le parti sindacali e la stessa amministrazione a trovare una soluzione al mansionismo per tutti i lavoratori delle Aree A e B nella sede negoziale preposta al rinnovo del contratto e ci siamo sentiti rispondere dalla parte sindacale che il problema va risolto dentro l'INPS. E allora perché non l'hanno risolto in tutti questi anni? Perché non si preoccupano anche dei 480 colleghi di Area A e dei 3.257 di Area B che, ad oggi, non hanno possibilità di passare all'area superiore per la mancanza del titolo di studio richiesto? Quali prospettive indicano a quei lavoratori? E poi, scusate, ma con un fronte sindacale così ampio che reclama a gran voce assunzioni in Area B perché preoccuparsi di come la pensa la USB? I nostri competitors ci riconoscono talmente forza dal sostenere che riusciamo a condizionare un intero tavolo sindacale? Hanno sempre sostenuto che non contiamo niente e adesso scoprono che senza il nostro

appoggio non riusciranno ad ottenere le assunzioni che chiedono? Ma non vi accorgete che vi stanno prendendo in giro per svicolare dalla vera soluzione del problema?

Il mansionismo va sconfitto all'Aran, attraverso la definizione di un nuovo sistema di classificazione che permetta a tutti di fare carriera in base alla professionalità acquisita assicurando un inquadramento coerente con le effettive funzioni svolte. È un'occasione storica che non può essere sprecata.

Infine, anche per quanto riguarda le accuse mosse alla USB in merito al disinteresse nei riguardi dell'Area della Vigilanza, ci preme sottolineare che, avendo ascoltato interventi sindacali che chiedevano che fosse inserita nel Piano dei fabbisogni la previsione di assunzioni di ispettori di vigilanza impossibili da effettuare a legislazione vigente con gli ispettori INPS inseriti in un ruolo ad esaurimento, ci siamo limitati a far notare la strumentalità della richiesta nell'ambito del Piano dei fabbisogni. Perché chiedere qualcosa in un contesto in cui si sa che non è possibile ottenerla? Diverso è sollecitare ulteriormente l'amministrazione, ma soprattutto il governo del paese, perché sia emanata una norma legislativa che cancelli il ruolo ad esaurimento e restituisca all'INPS la possibilità di assumere nuovi ispettori di vigilanza. Su questo l'impegno della USB non è mai mancato e fin dall'emanazione della riforma del lavoro di Matteo Renzi, il famigerato Jobs Act all'interno del quale era prevista un'unica Agenzia della Vigilanza che unificasse i corpi ispettivi dell'INPS, dell'INAIL e del Ministero del Lavoro, ci siamo battuti per contrastare la nascita di quel soggetto.

Purtroppo, la competizione sindacale all'INPS è arrivata ad un livello indecente, con una spregiudicata FLP pronta a cavalcare ogni tipo di vertenza per acquisire visibilità e le altre organizzazioni sindacali a correre dietro a quel sindacato per cercare di non perdere consensi. Noi proseguiamo il nostro percorso coerente e coraggioso, spesso controcorrente, convinti che la serietà alla lunga paghi. Tuttavia, per evitare che dei nostri interventi si citino frasi incomplete, ricostruite ad arte per tentare di delegittimarci, abbiamo chiesto all'amministrazione di registrare gli incontri sindacali e di renderli pubblici a beneficio di tutti i lavoratori dell'Istituto (trovate la nota in allegato). Noi non abbiamo nulla da temere perché da sempre siamo per la massima trasparenza. Proprio per questo appena possibile pubblicheremo l'audio del nostro intervento nell'incontro del 20 aprile sulla presentazione del Piano dei fabbisogni 2021-2023.