

Comunicato 14-2022
Roma, 6 novembre 2022

Rinnovata la dirigenza apicale con rotazione "non selvaggia" ma senza pari opportunità.

L'Amministrazione ha recentemente completato l'iter di rotazione e rinnovo degli incarichi dei dirigenti apicali dell'Istituto che ha voluto perseguire congiuntamente (era veramente necessario?) alla "manutenzione organizzativa" di alcune funzioni a livello centrale.

Gli incarichi attribuiti a valle dell'interpello confermano, a nostro avviso, quanto sostenuto, e, quindi, quanto, in più colloqui e in occasioni ufficiali, abbiamo sempre, con forza, affermato. E cioè che una rotazione costante e continua del personale nuoce gravemente alle esigenze di una Amministrazione che si vuole competente e autorevole in tutte le sue funzioni e alla qualità stessa delle *performance* della dirigenza dell'Istituto che, non di rado, riceve apprezzamenti e riconoscimenti anche fuori dall'ambito dello stesso, dagli *stakeholders*, nei ministeri e nelle varie sedi dove si assumono decisioni importanti per la vita del Paese.

In tutte le aziende del mondo, la "competenza" e "la specializzazione" del proprio personale e dei dirigenti, costituiscono un valore e un patrimonio da costruire, da incrementare costantemente e da tutelare; nell'Istituto negli ultimi anni questa semplice verità viene costantemente negata e avversata con discutibili teorie di superiori interessi da perseguire tramite draconiane riorganizzazioni, che durano il tempo necessario per progettare e varare la nuova riorganizzazione, attuate con continue, imbarazzanti e devastanti rotazioni del personale. Apprezziamo, quindi, che, come da noi anche recentemente richiesto in un apposito incontro avuto con il Direttore Generale, non ci sia stata una "rotazione selvaggia" dei dirigenti apicali, come ormai negli ultimi anni si usa fare, essendo non poche le conferme ed essendosi usata anche nelle promozioni e nel conferimento dei nuovi incarichi un criterio e una gradualità in alcuni avvicendamenti.

Così come apprezziamo che sulla DC Studi e Ricerche, dopo tanti incarichi conferiti ad "esperti" venuti da fuori, si sia finalmente puntato su una professionalità interna di riconosciuto spessore. Al contempo, in un'ottica di buon andamento dell'agire pubblico, ribadiamo **la necessità** che, qualora si assegni la titolarità di strutture di Direzione a profili diversi dalla dirigenza di ruolo dell'Ente, **si dia sempre evidenza dell'accertata assenza in Istituto di adeguate professionalità nella dirigenza medesima.**

In un simile quadro, riteniamo, tuttavia, grave che l'attenzione, spesso volta a sproposito, a regolamenti e codici, che sembrano imporre solo nel nostro Istituto continue rotazioni, trasferimenti, avvicendamenti, incompatibilità, inopportunità, ecc. ecc., proprio stavolta non sia stata tenuta alta nel garantire il rispetto di un elementare principio: quello della pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso alle cariche apicali.

In un momento storico in cui tutto il mondo apprezza e si congratula con l'Italia per la nomina del primo Presidente del Consiglio donna, come si fa a pensare che il principio delle pari opportunità non sia all'attenzione di tutti, e su 8 promozioni in INPS, solo una è riferita ad una donna? Come se tra gli assi portanti del PNRR non ci fosse lo specifico obiettivo trasversale di colmare, oltre ai vari divari tecnologici, infrastrutturali, ecc., anche il divario di genere? Come se le scelte non coerenti con tali precise disposizioni di legge non fossero sempre più inammissibili e censurabili sotto questo profilo? Che dire poi delle indicazioni ancora più dettagliate delle recenti Linee guida della Funzione Pubblica, adottate di concerto con il Dipartimento delle Pari opportunità sulla «Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni», che si riferiscono anche alle selezioni comparative per l'accesso alle cariche manageriali di vertice nelle amministrazioni?

Proprio queste ultime ricordano di fare particolare attenzione ad assicurare la "rappresentatività di genere" negli incarichi apicali, ambito in cui si concentra il maggiore squilibrio e quindi l'esigenza di garantire che le donne qualificate siano promosse e facciano carriera nella stessa misura in cui lo sono gli uomini qualificati.

Come O.S. della dirigenza saremo sempre a fianco delle colleghe e dei colleghi che vorranno, con i mezzi previsti dall'ordinamento e anche nell'ambito delle relazioni sindacali istituzionali, sottolineare e sostenere con noi il principio dell'equilibrio nell'accesso agli incarichi e di una cultura della parità di genere nelle amministrazioni.

Allo stesso tempo, facciamo i nostri migliori auguri e congratulazioni e un forte in bocca al lupo a tutti i colleghi per le promozioni e i nuovi incarichi ricevuti.

Quanto avvenuto per gli incarichi di prima fascia ci spinge ora a chiedere il rispetto di quanto abbiamo, nei colloqui e incontri avuti, "strappato e concordato" al Direttore generale.

E cioè che negli incarichi relativi agli interPELLI per le seconde fasce, si manterrà un quadro stabile confermando nel loro incarico, quanto più possibile, i dirigenti di seconda fascia attualmente preposti, in modo da garantire una tenuta organizzativa e di funzionamento e, quindi, una stabilità dell'Istituto, costruita e mantenuta proprio sulle competenze acquisite dai dirigenti di seconda fascia nei primi tre anni dei loro incarichi.

Competenze sulle quali, lo ricordiamo, specialmente nell'ultimo periodo, sono stati raggiunti importanti obiettivi che riguardano proprio il PNRR (attraverso i dirigenti confermati e reincaricati e quelli assegnati ai diversi progetti), l'informatica (con la gestione completamente informatizzata di numerosi prodotti) e l'abbattimento di molte giacenze sul territorio.

Una squadra al centro e sul territorio, quindi, che ha svolto con impegno e risultati "tangibili" i propri compiti per la quale è ora esigibile dai vertici la "promessa" fatta anche in tante occasioni ufficiali, di una diffusa conferma degli incarichi di seconda fascia; conferma per la quale, lo ripetiamo, e non ci scorderemo mai di farlo, al "primo rinnovo" non è richiesta dalla vigente normativa alcuna motivazione particolare potendosi, anzi, ricorrere anche ad una "terza conferma per specifiche esigenze organizzative".

Non mancheremo di ribadire tali principi nelle prossime occasioni di confronto sindacale.

Lucio Paladino
Segretario nazionale
CIDA FC Sezione Inps