



## L'IPOTESI DELL'EIGG MANAGEMENT

I toni solenni che hanno accompagnato l'Ipotesi del nuovo contratto collettivo (d'ora in avanti *l'Ipotesi*) sembrano presi da un film di Alberto Sordi, con la differenza che la commedia – trasposta nella realtà – assume spesso sfumature tragiche.

Mentre **alcune organizzazioni sindacali diffondono gli articoli del Presidente Aran**, quasi fosse il Messia del Cambiamento e non la controparte negoziale, noi – sommessamente – **continuiamo a fare sindacato**, a pensare che non ci si siede a un tavolo accettando proposte indecenti che rendono di fatto un intero comparto il tassello “sfigato” nella stagione dei rinnovi contrattuali.

Tra le disposizioni più innovative dell'*Ipotesi* c'è il dettato dell'articolo 27, quello sull'*age management*, presentato come una rivoluzione culturale.

Grazie a questo sacro vincolo, le Amministrazioni saranno finalmente tenute a considerare l'età media del personale. **Badate: lo dovranno fare per obbligo contrattuale, come se non fosse già un loro compito o un loro interesse.** E questa inedita funzione dovrà essere declinata con un fine preciso: la valorizzazione (non economica, ovviamente) dei dipendenti.

*L'Ipotesi punta a dar lustro al “ruolo attivo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni”. Questa riserva servirà a promuovere “il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni”.*



**Praticamente il contratto propone di sviluppare una formazione non autoreferenziale, cioè trasforma l'obiettivo minimo di ogni attore pubblico nel risultato strategico cui ambire.**

Ma siccome il cambiamento deve essere venduto nella sempreverde cornice del lavoro a distanza, le Amministrazioni si impegnano anche a portare avanti una maggiore flessibilità, con la *“promozione di modalità di lavoro a distanza, part-time, e la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale”*.

Non c'è alcun vincolo, solo buoni propositi.

Siamo certi, a questo punto, che TUTTE le organizzazioni sindacali firmatarie si impegneranno per garantire [il diritto alla disconnessione in INPS](#), chiedendo fasce di contattabilità meno stringenti, bandendo le chat su whatsapp e i messaggi nel fine settimana.

**E siamo altresì certi che un ente come INPS, premiato financo dal Politecnico di Milano per il proprio approccio al lavoro a distanza, saprà sicuramente far propria questa battaglia, guardando al lavoro che viene fatto in tutte le sue forme, riconoscendo il buono pasto anche ai telelavoristi (finora dimenticati) e [dando più flessibilità quando un evento da niente](#) – come il GIUBILEO – rischia di paralizzare un'intera città.**

Se pensate che *l'Ipotesi* somigli a una bufala, vi invitiamo ad approfondire anche la lett. d dell'art. 27. Perché dopo lunghe tribolazioni, gli attori delle Funzioni Centrali – INPS inclusa – potranno finalmente operare per *“una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di skills obsolescence del personale”*.



**Una grande vertenza si chiude: ci siamo impoveriti, ma potremo  
contrastare la skill obsolence!**

Roma, 14.11.2024

**Coordinatore nazionale FP CGIL INPS**

Giuseppe Lombardo