



## INCONTRO DEL 17 GENNAIO

Il 17 gennaio si è tenuto incontro avente ad oggetto diversi argomenti.

Ci è stata presentata un'ipotesi di FUA 2018 che però abbiamo giudicato insufficiente, perché manca una vera e propria ipotesi di CCNI, tesa a recepire le novità del nuovo CCNL delle Funzioni Centrali ed è assente, pertanto, una visione organica che rappresenti plasticamente un salto di qualità e una nuova prospettiva. Per questo, nei prossimi giorni presenteremo una nostra piattaforma unitaria, che vada in quella direzione.

Per le stesse ragioni, abbiamo ritenuto di rinviare la discussione sulla proposta di riordino degli incentivi al personale ispettivo che ci è stata avanzata, pur apprezzando il lavoro svolto.

Quello che riteniamo urgente fare è introdurre misure organizzative che segnino una discontinuità, accompagnate da collegate e conseguenti misure di carattere economico, così da disegnare complessivamente un nuovo assetto. Per questo, abbiamo chiesto conto degli esiti del lavoro prodotto lo scorso anno da un gruppo di studio – interno all'Amministrazione – che superava il c.d. "Modello Gambacciani", introduceva forme di lavoro in *team* e ridisegnava l'organizzazione interna degli uffici.

Restiamo, quindi, in attesa di conoscere con urgenza il nuovo modello che si intende costruire, in quanto una totale riorganizzazione dell'INL è il presupposto da cui partire.

Nel corso della riunione ci è stato anche garantito che il pagamento del FUA 2017 arriverà a febbraio, laddove gli accordi siano stati già siglati, mentre per gli altri slitterà a marzo.

La prossima riunione avrà ad oggetto: stabilizzazione dei distacchi in essere e fissazione di criteri per la mobilità del personale; CCNI 2018; attualizzazione dei profili professionali esistenti, passo propedeutico all'avvio dei concorsi. A quest'ultimo proposito, abbiamo

chiesto l'attuazione dei percorsi di progressione verticale – previsti dal decreto “Madia” – fino al 20% del fabbisogno assunzionali, che possono essere attuati dalle amministrazioni entro l'anno 2020. Misura ancor più necessaria in vista di un possibile scenario di ulteriore drammatica carenza di personale con profili ispettivi e soprattutto amministrativi, che potrà definirsi con il ricorso alla c.d. “quota 100” per il pensionamento. Abbiamo altresì chiesto che i bandi di concorsi per nuove assunzioni prevedano una quota da riservare al personale interno che, secondo la normativa in vigore, può essere al massimo del 50% dei posti a concorso.

Roma, 21 gennaio 2019

FP CGIL  
Matteo Ariano

CISL FP  
Antonella La Rosa

UIL PA  
Bruno Di Cuia