



QUADRO INDENNITARIO, NUOVO CCNI, LAVORO A DISTANZA: REPORT DELL'INCONTRO

Si è svolto oggi pomeriggio l'incontro tra Amministrazione e organizzazioni sindacali. Molti i temi all'ordine del giorno: quadro indennitario, contrattazione integrativa 2024, nuove linee guida del lavoro a distanza.

Sistema indennitario CCNI 2024

Come FP CGIL abbiamo espresso le nostre perplessità rispetto alla possibilità di modificare al buio le attuali condizioni: se è vero, infatti, che con l'integrativo del 2023 le parti si erano impegnate a ridiscutere i riconoscimenti economici legati a posizioni organizzative e specifiche funzioni, è altresì vero che rispetto ad allora **l'Amministrazione ha più volte ribadito la volontà di rivedere il modello organizzativo**, ripensando il reassessment in una nuova e articolata riorganizzazione.

Dei piani di revisione del modello vigente, però, non si ha contezza, a dispetto delle richieste di chiarimento trasmesse dalla nostra sigla, tanto a livello centrale quanto a livello territoriale nelle sedi potenzialmente interessate dalla sperimentazione. Discutere di modifiche al quadro indennitario quando potrebbero essere spostate, in corso d'anno, attribuzioni e responsabilità sembra un'operazione non utile, di certo non lungimirante.

Analogamente abbiamo identificato ciò che a nostro avviso dovrebbe essere discusso *prima* del nuovo quadro indennitario, anche per avere un percorso lineare in funzione del CCNI. In particolare:

- 1) stabilito il quadro delle famiglie professionali, va chiarito in quali **profili** si articola l'attività del personale, anche per comprendere le esigenze strategiche che l'Amministrazione individua e correlare le indennità per specifiche funzioni a chi davvero pone in essere determinate attività;
- 2) posta la costruzione della **quarta area** derivata dal CCNL, va individuato come essa debba essere riempita di significato, ovvero sia quanti posti potranno essere resi disponibili, entro quando, e quali profili andranno a svolgere le attribuzioni correlate a tale famiglia professionale, anche in un'ottica di programmazione interna.

Sono, questi, due elementi centrali che riteniamo indispensabile chiarire prima di qualsivoglia ricognizione.



Rispetto alla documentazione fornita alla vigilia dell'incontro, abbiamo chiesto formalmente **un'integrazione dei dati**: per comprendere le ricadute organizzative di ogni eventuale modifica a nostro avviso serve sapere quali posizioni organizzative hanno competenze interne e quali esterne, quante unità vengono gestite in media da ciascuna PO e – soprattutto, ribadiamo – la quantificazione delle risorse del fondo. Numeri alla mano, sarà più semplice capire gli sforzi di ogni territorio.

Nell'attesa di un riscontro, in special modo sulla quarta area, abbiamo esortato l'Amministrazione a non costituire altre PO la cui denominazione è uguale alla nuova area di classificazione delle Elevate professionalità: o si ha una visione d'insieme e di processo, o si rischia solamente di alimentare confusione e deludere le aspettative di colleghe e colleghi che invece chiedono chiarezza nei processi di crescita professionale.

CCNI 2024: il cantiere aperto delle progressioni

Proprio in tema di percorsi di crescita professionale, come FP CGIL abbiamo già fissato un punto, in continuità con quanto espresso al tavolo un anno fa: è assolutamente necessario **porre mano ai criteri che definiscono l'accesso ai differenziali stipendiali per garantire, nel biennio di riferimento, un passaggio a tutte le colleghe e i colleghi ancora non destinatari di progressione.**

Questa posizione era espressa in una dichiarazione congiunta che abbiamo allegato al testo del CCNI. Già un anno fa, soli al tavolo, avevamo posto con forza il tema: tra 2019 e 2023 sono entrati, in INPS, più di 8.000 colleghi che hanno – per tornata – anzianità di servizio identica e titoli simili. O si rivedono i criteri e si usano le leve per differenziare il valore dei titoli, aumentandone il peso, o il rischio che INPS corre è quello di realizzare **strozzature insopportabili e discriminatorie**, come già avvenuto in passato quando è stata la sola età anagrafica il criterio cui l'Amministrazione si è aggrappata. Questo richiederà un'analisi rigorosa e seria, anche attraverso simulazioni, per aprire il meccanismo delle progressioni in una logica che non escluda nessuno.

In tal senso abbiamo più volte espresso [la nostra netta posizione sul tetto al fondo imposto dal d.l. 75/2017](#). Perfino [ARAN sembra essersi accorta del gigantesco limite](#) che tale provvedimento rappresenta. L'Amministrazione ha ammesso che interlocuzioni politiche sul punto sono state già attivate e che si aspetta l'insediamento del nuovo Consiglio d'Amministrazione. Una posizione che accogliamo con prudente apprezzamento: **meglio tardi che mai!**

Lavoro a distanza

Si è concluso, parallelamente, il confronto sulle nuove linee guida del lavoro a distanza. Se in passato siamo stati duramente critici con l'Amministrazione, diamo atto degli accorgimenti presi nel corso del confronto, modifiche che hanno portato a un miglioramento del testo presentato al tavolo.

INPS ha finalmente riconosciuto un accesso facilitato al lavoro agile per le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità. Abbiamo segnalato, in tal senso, quella che ci **appare essere una svista: la genitorialità** è di *entrambi* i genitori. Il congedo deve chiaramente essere esteso anche all'altra parte della coppia, onde evitare interpretazioni già inaccettabili nel secolo scorso. Parimenti è stato riconosciuto un **accesso preferenziale** ai dipendenti con minori in 104 art. 3 c. 3.

Posta la base volontaria dell'adesione al lavoro agile e al lavoro da remoto, è stato finalmente sancito un principio: **la revoca degli accordi deve essere eventualmente espressa con provvedimento motivato**. Una posizione, questa, su cui ci eravamo espressi con fermezza già dal [primo incontro](#).

Restano, però, alcuni elementi su cui chiediamo un ulteriore sforzo migliorativo dell'impianto, a tutela della flessibilità collegata alla prestazione agile. Ci riferiamo nello specifico a:

- il riconoscimento dello **Smart working integrale ai lavoratori fragili**;
- la rimozione del passaggio per cui il lavoro a distanza è riconosciuto tenendo "*conto delle prestazioni rese e del comportamento tenuto negli anni precedenti*";
- il ripristino della **programmazione plurimensile**;
- l'**obbligo di motivazione anche in caso di diniego** nell'accesso al lavoro agile;
- una definizione meno stringente delle fasce di contattabilità;
- la reintroduzione del ristoro economico che l'Amministrazione si era impegnata a riconoscere sulla scorta dei risparmi conseguiti e/o il riconoscimento del buono pasto in regime di lavoro agile.

Restiamo convinti che un impianto condiviso sia possibile, malgrado l'Amministrazione – su quest'ultimo punto in particolare – abbia chiarito che non intende attivare il tavolo di regolamentazione del riconoscimento del buono pasto in regime di lavoro agile. Un'istanza che [abbiamo subito rappresentato](#) dopo il CFL 228 emanato da ARAN e che l'Amministrazione non riconosce perpetrando un'insopportabile discriminazione nel riconoscimento economico di chi presta attività in regime di smart working.



Progressioni verticali in deroga e contratti AULA

L'Amministrazione ha precisato che una volta pubblicate le graduatorie definitive delle progressioni orizzontali, sarà pubblicato il **nuovo bando per le progressioni verticali in deroga**. Pur non essendo stata ancora indicata la tempistica, sono attualmente in corso d'analisi i numerosi ricorsi trasmessi da colleghe e colleghi. I due bandi per le progressioni verticali in deroga saranno quindi pubblicati uno prima dell'estate, uno dopo la stagione estiva.

Al tavolo sindacale abbiamo inoltre segnalato un'anomala situazione che abbiamo registrato in qualche territorio. Nelle more della definizione delle nuove linee guida sul lavoro a distanza, qualche Direzione ha deciso d'interpretare in maniera creativa il documento oggi discusso, stabilendo nuove regole per i contratti in via di adozione. In tal senso, oltre a evidenziare **una disparità rispetto ai precedenti accordi già sottoscritti**, sono stati introdotti in procedura elementi che non hanno ragion d'esistere: pensiamo a **obiettivi specifici per codici prodotto riportati nelle note dei contratti o a richieste di rendicontazione** (quando è noto che l'Amministrazione ha già tutti gli elementi per monitorare il contributo offerto dalle lavoratrici e dai lavoratori, contributo certificato dall'incremento dei dati di produzione proprio in corrispettivo dello smart working). Su questo abbiamo sollecitato l'Amministrazione a una presa di posizione per evitare pericolose fughe in avanti.

Roma, 03.04.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo