



PRIMO CONFRONTO CON FAVA E VITTIMBERGA – IL NOSTRO “DECALOGO” PER DARE NUOVA FORZA A INPS

Si è svolto oggi pomeriggio il primo confronto sindacale tra i nuovi vertici dell'Amministrazione e le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori INPS.

Il Presidente, **Gabriele Fava**, ha aperto l'incontro, evidenziando come sia un obiettivo della sua presidenza lavorare alla definizione di un percorso comune, condiviso con le sigle sindacali, che abbia come stella polare il benessere dei lavoratori e quello del paese. Anche la Direttrice Generale, **Valeria Vittimberga**, ha promesso il coinvolgimento delle organizzazioni, riconoscendo *“un valore altissimo all'azione di chi esercita la rappresentanza”*. Prima di presentare l'intero Consiglio d'Amministrazione, che ha partecipato all'incontro, Vittimberga ha annunciato la volontà di **sospendere da subito lo Smart Friday**: a giudizio della DG la misura non ha portato benefici economici e semmai ha lesa i lavoratori dei servizi che operano in INPS (pulizia, vigilanza, mensa). Era [un elemento che per primi sottolineammo al tavolo](#).

Come FP CGIL abbiamo salutato i nuovi vertici augurando loro un buon lavoro e auspicando un confronto vero, costante e stabile sulle tante problematiche che riguardano la vita dell'Istituto: è interesse di tutte le parti avere un INPS che sappia dare **risposte tanto agli utenti esterni quanto agli utenti interni**.

In tal senso abbiamo indicato quello che per noi è un decalogo da sviluppare insieme, segnando le principali criticità su cui misureremo l'impegno dell'Amministrazione.

- **Deroga al fondo.** Da tempo ribadiamo [la nostra posizione sul tetto al Fondo imposto dal d.l. 75/2017](#). Lo abbiamo espresso ai tavoli, lo abbiamo scritto nei comunicati, lo abbiamo messo perfino nelle note a verbale del contratto integrativo. È una cappa che soffoca qualsiasi progettualità della nostra Amministrazione. Perfino l'ARAN si è resa conto di quanto tale disposizione sia anacronistica, con un'intervista rilasciata al Messaggero lo scorso 2 aprile dal presidente Naddeo. È essenziale che INPS ottenga il superamento della disciplina vigente, la cui applicazione limita tutte le categorie professionali.

Il riferimento non è solo alle sofferenze del comparto: pensiamo al personale medico che ha subito, negli anni, una riduzione del proprio potere d'acquisto e che non ha avuto alcuna prospettiva di crescita, malgrado l'aumento esponenziale dei carichi di lavoro. Si rischia l'impoverimento delle colleghe e dei colleghi, quell'impoverimento che peraltro sta già minando la capacità attrattiva dell'Istituto di reclutare nuove risorse in alcune aree del paese.

- **Tutela dei servizi.** L'ente previdenziale ha una caratura nazionale e la difficoltà di reperire risorse nel Nord del Paese non può essere un onere rovesciato sulla cittadinanza. Negli ultimi cinque anni sono entrate più di 8.000 persone e nonostante questo registriamo, su scala nazionale, un delta negativo di circa 3.000 dipendenti. È essenziale procedere celermente con un nuovo ciclo di assunzioni, in armonia con quanto indicato nel piano dei fabbisogni, prevedendo **concorsi regionali o macro-regionali** per garantire un'efficiente allocazione delle risorse. Non è possibile appigliarsi a soluzioni palliative: il meta-processo può spostare la lavorazione delle istanze, ma non risolve i problemi della consulenza sui territori, consulenza che richiede prossimità (cioè presenza fisica) e competenze avanzate proprio per l'eterogeneità di casi che INPS affronta.
- **Tutela dei diritti.** Se assicurare una presenza qualificata su tutto il territorio è l'obiettivo finale, esso non può essere raggiunto limitando le tutele riconosciute dal Legislatore alle colleghe e ai colleghi. **Il riconoscimento delle assegnazioni temporanee** nei casi previsti dalla normativa – con particolare riferimento alla tutela della genitorialità e alle l. 104 – non può essere trascurato o rimesso alla volontà del singolo dirigente. In tal senso, ancora una volta, chiediamo la correzione del [messaggio 861/2024](#) per i fragili.
- **Tutela della sicurezza.** Solo negli ultimi due mesi a Napoli, a Salerno e a Firenze abbiamo assistito ad alcune intemperanze (eufemismo) da parte dell'utenza nei confronti di chi presta servizio allo sportello. Sappiamo di svolgere un ruolo delicato, ma al di là di una formazione specifica per la gestione delle relazioni con l'esterno, e in particolare dei momenti di tensione che possono crearsi, è indispensabile **potenziare il servizio di vigilanza**, anche solo per l'effetto deterrenza assolto.
- **Tutela della professionalità.** L'Istituto è il principale *hub* delle prestazioni emergenziali: se la pandemia è stata affrontata grosso modo da 24mila dipendenti, ogni alluvione, ogni terremoto crea una mole di istanze che INPS è chiamata a gestire. Ciclicamente. Con un personale a ranghi ridotti, gli sforzi compiuti quotidianamente dalle sedi sono evidenti. È quindi essenziale, a nostro avviso, procedere lungo due direttrici: **riconoscere la**

professionalità dei dipendenti tramite le progressioni e costituire la Quarta Area per realizzare un approdo “sfidante” anche nei confronti di chi, sul territorio, opera con enormi assunzioni di responsabilità. Questo si può fare se vengono garantite le risorse, se si interagisce con ARAN non già per limitare ma per superare quel tetto del 50% alle progressioni annue che non ha riscontri nella contrattazione ma che corrisponde a una direttiva ministeriale la cui adozione desta ancora perplessità, sembrando ispirata a una logica di risparmio di carattere punitivo. Una parte del personale che durante l'emergenza epidemiologica ha rischiato la propria salute al front-end e ha offerto consulenze su consulenze attende ancora un passaggio. Non è possibile tradire le loro aspettative.

- **Ridare forza alla Vigilanza.** Con le novità normative sul personale ispettivo (frutto del d.l. n.19 del 2 marzo 2024) è fondamentale attivare [un confronto serrato](#) per ridare dignità a una famiglia professionale strategica per il futuro. In tal senso è essenziale attivare una ricognizione capillare delle carenze d'organico della nuova famiglia, sede per sede, per stimare con esattezza le necessità di ogni territorio anche a fronte dei pensionamenti previsti e, nelle more di un nuovo concorso, consentire un'immediata mobilità da cambio-profilo a tutto il personale interessato. Parimenti va redatto un piano di formazione specifico che consenta di qualificare al meglio i nuovi operatori; vanno, infine, creati dei meccanismi di feedback tra ispettivi e avvocature per monitorare la tenuta in giudizio dei verbali. Sono passaggi cruciali che, a nostro avviso, solo una Direzione Vigilanza può affrontare quale cabina di regia.
- **Lavoro agile.** Abbiamo dato atto alla precedente Amministrazione di essere stata promotrice di una profonda revisione dei processi. L'equilibrio raggiunto va tutelato e perfezionato con l'adozione di un identico sistema retributivo dell'attività svolta. L'ARAN, con un orientamento sugli enti locali, ha aperto alla possibilità di **riconoscere il buono pasto in regime di lavoro agile**: sta alle singole Amministrazioni definire un regolamento che consenta l'accesso al ticket. È [una richiesta che abbiamo reiterato più volte](#): oggi chi lavora da remoto non solo allevia i costi sostenuti dall'Amministrazione in termini di utenze (luce, gas, ecc...), ma viene perfino penalizzato dalla mancata erogazione del buono pasto. Su questo chiediamo una nuova sensibilità ai vertici, proprio nella logica d'innovazione richiamata nelle prime uscite pubbliche.
- **Percorsi trasparenti.** Con riferimento al corpo dirigente dell'Istituto dobbiamo superare il principio per cui la persona giusta al posto giusto è giusto che se ne vada. La rotazione

degli incarichi su una scala temporale così ridotta è fortemente limitante, perché non appena si sviluppa la piena padronanza di una materia i meccanismi auto-imposti dell'INPS determinano la ricollocazione dell'interessata/o e l'assolvimento di un nuovo ruolo. Questo impianto, così concepito, è un punto di debolezza. Ciò che invece è necessario costruire è **un meccanismo di riconoscimento professionale chiaro e trasparente: perché i dirigenti dell'Istituto devono poter progettare il proprio percorso professionale** senza trovare limiti od ostacoli che hanno una natura più relazionale che funzionale. Analogamente riteniamo vada dato atto e merito alle tante dirigenti che quotidianamente assolvono una funzione centrale per l'Ente, ma che nei percorsi di crescita vengono quasi sempre poco premiate. Il tetto di cristallo è visibile: ogni volta che sale il livello di responsabilità si riducono il numero degli accessi per le colleghe. Non è accettabile.

- Ritornando sui medici, e detto del fondo, resta il tema dell'anomalia INPS: unico ente nel settore pubblico a non aver regolamentato l'attività intramoenia e la relativa indennità di esclusività, un elemento che ha portato negli anni a un notevole danno economico per tutta la categoria.

Con riferimento ai **professionisti** – avvocati, tecnici, attuari – che svolgono attività specialistiche in ragione dell'iscrizione agli albi professionali, di là dalla **revisione dei criteri per l'attribuzione del secondo livello *in itinere***, occorre con urgenza procedere alla **totale revisione del sistema di valutazione della produttività**, una revisione che tenga conto delle peculiarità dell'attività svolta. Il sistema in uso risulta fondato per il 70% su indicatori desunti dal cruscotto gestionale, che non utilizza tuttavia indicatori specificamente riferiti all'attività professionale, per il restante 30% alla valutazione discrezionale (prima del dirigente, ora del coordinatore), disancorata da ogni criterio oggettivo e verificabile. Così facendo, nonostante l'enorme mole di lavoro affrontata, ogni anno numerosi uffici risultino ben lontani dal raggiungimento degli obiettivi di performance.

- **Adempiere al dettato contrattuale.** Qui il riferimento è ai progetti locali, la cui adozione passa necessariamente per le RSU. L'art. 50 c. 4 del contratto collettivo è in tal senso chiaro. Esso recita testualmente: *“Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b) e c) è riservata alla contrattazione integrativa di sede di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 7”*. Per la parte normativa, in attesa del nuovo integrativo, resta vigente la precedente formulazione, come peraltro anticipato dalla stessa bozza del CCNI in



discussione: nulla osta, lo ribadiamo ancora una volta, alla convocazione immediata dei tavoli di contrattazione territoriali. Ne chiediamo l'immediata attivazione.

Roma, 08.05.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS
Giuseppe Lombardo