



CCNI 2025: IL VIZIETTO

DIFFERENZIALI 2025

Nell'ultimo accordo in materia di progressioni economiche all'interno delle aree (datato 31 dicembre 2024), le parti hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta con cui si sono impegnate reciprocamente a considerare i criteri individuati per l'accesso ai differenziali stipendiali un'eccezione.

Quella sintesi derivava da due condizionamenti:

- da un lato l'Amministrazione voleva impedire che i 7 punti riconosciuti dall'ultima progressione potessero diventare una regola fissa che garantisse una rotazione;
- dall'altro le organizzazioni sindacali non volevano digerire i 42 punti sulla valutazione individuale, con una scalettatura fin troppo articolata.

Come se nulla fosse, l'Amministrazione ha presentato ieri pomeriggio la prima bozza di CCNI, **eliminando dal disposto del 2025 soltanto la parte sgradita: restano i 42 punti, con la medesima articolazione, e saltano i 7 punti a premiare l'esperienza.**

Un'interpretazione piuttosto originale della dichiarazione congiunta che non ci sorprende: [da subito lanciammo un monito sul pessimo precedente](#) che poteva venirsi a creare.

Così come non sorprende la rigida visione della controparte per cui, ancora una volta, si stabilisce che chi risulta temporaneamente assente dal servizio avrà una valutazione pari a zero. Ricordiamo che un orientamento dell'ARAN (CFC128) inquadra il tema in modo diverso: *“la locuzione utilizzata, ossia ‘la media delle tre ultime valutazioni individuali annuali conseguite’, non impone uno stringente criterio cronologico, ma permette all'Amministrazione di andare a ritroso nel tempo fino a ottenere tre valutazioni del personale ancorché non contigue”*.

Come funziona? L'ARAN è un'ottima fonte solo quando consente di escludere il 50% della rappresentanza dai tavoli?



Ma andiamo avanti. Nell'equilibrio tra esperienza professionale e titoli, **l'Amministrazione approfitta del nuovo contratto (e dell'assenza della FP CGIL) per penalizzare ancora una volta i percorsi formativi.**

Nel giro di due anni, nonostante le roboanti promesse fatte ai più giovani, INPS ristabilisce un approccio muscolare: vengono riconosciuti appena **20 punti ai titoli, con uno schiacciamento evidente a ribasso.** Un'abilitazione professionale frutta appena due punti in più rispetto a un master di primo livello. **È questa l'idea di valorizzazione delle competenze che l'Ente intende perorare?**

C'è di più: perché ancora una volta torna a fare capolino **un riconoscimento di ben 5 punti – in graduatoria vuol dire vita o morte – per chiunque abbia una posizione organizzativa da almeno due anni.** Ci chiediamo:

- quale clima si verrebbe a creare nelle sedi se la singola risorsa si vedesse scavalcare, a parità di punti, dal proprio responsabile per il solo fatto che questi esercita un ruolo all'interno della direzione territoriale?
- Come si fa a stabilire una norma simile quando il processo di riconoscimento delle PO non è normato in maniera trasparente (non ci sono banche dati e al colloquio è attribuito un peso enorme, senza lo straccio di una prova scritta)?
- E, infine, perché l'INPS avverte questa necessità quando ai ruoli di responsabilità viene riconosciuta giustamente un'indennità specifica? Che andrebbe aumentata in relazione ai carichi lavorativi reali, alla responsabilità di processo demandata, ma che non può rappresentare *ipso facto* una corsia preferenziale sulle progressioni.

In tutta questa partita, non desta tranquillità l'accantonamento di 8 milioni per i differenziali.

La FP CGIL continua a sostenere che, per evitare maratone e dare risorse immediate ai lavoratori, l'Amministrazione dovrebbe procedere con un accordo stralcio. Unica strada per evitare il pantano.



ORARIO DI LAVORO

La seconda parte del contratto, stralciata l'anno scorso, riporta esattamente gli stessi limiti che già nel 2024 avevamo evidenziato. Emerge, nello specifico, **la volontà di scoraggiare o penalizzare il ricorso alla banca ore**: l'art. 9 c. 1 infatti vincola il riconoscimento di questa solo al personale che non risulti autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa a distanza quale modalità prevalente.

In sostanza: se si ha un contratto di lavoro da remoto/lavoro agile pari ad almeno tre giorni a settimana non si può più ricorrere alla banca ore.

E perché? Qual è il rimando normativo cui si richiama l'Amministrazione che fino a qualche tempo fa aveva fatto del ricorso al lavoro a distanza il suo fiore all'occhiello? C'è forse la tentazione di tornare indietro?

QUADRO INDENNITARIO E PARTICOLARI COMPITI

Arriviamo così all'ultimo elemento del contratto, ereditando il mandato del precedente accordo negoziale. **C'erano indennità che non erano state minimamente riviste: quella per l'attività di front-end, quella per i funzionari sanitari, gli esperti di comunicazione, quella per chi gestisce il contenzioso in materia di invalidità civile costituendosi in giudizio con propria PEC per conto dell'Istituto.**

Ebbene l'Amministrazione non trova risorse per riconoscere un adeguamento alle professionalità qui menzionate, ma non esita a costituire nuove figure – citazione testuale: funzionari “addetti al presidio del valore sociale delle prestazioni erogate dall'Istituto in sedi caratterizzate da situazioni di particolare responsabilità nell'assicurare i servizi di sicurezza sociale” – tanto fumose quanto di dubbia necessità.

Permane, inoltre, il riconoscimento di ben 315 euro mensili a chi compie "analisi amministrativa in via continuativa per le Direzioni centrali di prodotto". Ora, nel ribadire che tutti i funzionari



dell'Istituto sono esperti di analisi amministrativa, perché quello è il loro lavoro, **apprezziamo il tetto di spesa imposto. Per la prima volta, infatti, si stabilisce un limite, pari a 115.000 euro.** C'è forse un aumento della platea non tracciato? Quanti sono oggi questi beneficiari? E sulla base di cosa vengono selezionati? Serve un'operazione trasparenza, come continuiamo a ripetere da tempo.

Arriviamo così ai **responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)**, il cui lavoro merita indubbiamente un riconoscimento economico. Permane l'obiezione che già in altro contesto, e perfino su altro tavolo, abbiamo posto alla controparte: l'apprezzamento per le attività connesse DEVE ricadere sul datore di lavoro, non certo sul Fondo, già esiguo.

L'Amministrazione ha nel proprio bilancio un budget dedicato! La tentazione, puntuale, di addebitare ogni onere al salvadanaio delle premialità andrebbe archiviata, una volta per tutte.

Ultimo elemento: le funzioni di **elevata professionalità**. Con la costituzione *in itinere* della Quarta Area, tale PO andrà rivisitata: non può diventare una riserva indiana con competenze analoghe o speculari. Bene sarebbe, allora, e **lo ribadiamo come FP CGIL, mettere un tetto di spesa anche qui: perché il Fondo è limitato e l'Amministrazione non può continuare a costituirle al bisogno**, senza pensare a una razionalizzazione che salvaguardi l'integrità delle risorse (e che quindi non penalizzi l'incentivo).

Roma, 10.06.2025

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo