



# CCNI: 2.500 COLLEGHI RISCHIANO IL DIFFERENZIALE?

Ci sono seimila lavoratrici e lavoratori che guardano al tavolo del CCNI con un'unica aspettativa: **avere il primo riconoscimento di un differenziale stipendiale.**

Non è una pretesa dell'altro mondo: **sono colleghe e colleghi che lavorano ogni giorno, con dedizione e abnegazione, e che hanno già pagato lo scotto del “miglior contratto possibile”, quello che li ha impoveriti rispetto a tre anni fa.**

Queste seimila risorse, sempre apprezzate – sul piano retorico – dai vertici dell'Istituto, comprendono, tra gli altri, gli assunti del 2018, gli assunti del 2019, quelli del 2022, i tantissimi B transitati in area C (da Assistenti a Funzionari) ancora fermi al palo.

**Sono colleghe e colleghi che chiedono risposte. Stupisce la reazione corporativa di alcune sedicenti organizzazioni,** che preferiscono polemizzare con chi al tavolo non siede anziché dare garanzie a chi opera in Istituto.

## **Differenziali stipendiali**

Nell'accordo sottoscritto l'anno passato per il riconoscimento dei differenziali, le organizzazioni sindacali accettarono un impianto articolato, che riconosceva sì 42 punti alla valutazione individuale, ma **a due precise condizioni:**

- che **TUTTA la platea in attesa di un passaggio**, cioè tutte le unità che non avevano avuto progressioni tra 2022 e 2023, fosse “coperta” dall'accordo;
- che l'articolazione di quel punteggio fosse considerata dalle parti un'eccezione.



**È passato meno di un anno e l'Amministrazione ha cambiato le carte in tavola: ha riproposto i 42 punti, senza che nessuno abbia finora fiutato sulle sorti dei colleghi in attesa, pretendendo garanzie per TUTTE le seimila unità.**

Nessun bilanciamento, nessuna tutela per chi chiede un riconoscimento economico. Una resa coperta da fiumi d'inchiostro.

Nella terza bozza del CCNI, infatti, lo stanziamento accantonato per i differenziali è fisso a 8 milioni di euro: cioè circa 3.500 posizioni, secondo quanto espresso dalla controparte nei precedenti incontri. **E gli altri 2.500 dipendenti? Sono forse figli di un Dio minore?**

Va però dato atto all'Amministrazione di aver fatto due passi “*di lato*”:

- **ha rimosso la corsia preferenziale nell'accesso ai differenziali** stabilita dall'attribuzione di un punteggio aggiuntivo per i titolari di PO (per cui, lo ribadiamo, va fatto un ragionamento legato al compenso in relazione alle responsabilità assunte);
- **ha rivisto il peso dei titoli di studio**, la cui articolazione è più coerente poiché tende a dare un valore diverso al dottorato e alle abilitazioni professionali (quest'ultime, però, ancora risultano schiacciate sul piano dei master di secondo livello).

Parliamo di passi “*di lato*”, non di passi indietro, perché di fatto stiamo ripristinando il modello vigente, ma con la grave pregiudiziale della valutazione individuale.

### **Particolari compiti**

Qualcosa si muove dopo le nostre infinite sollecitazioni, ma non c'è ancora una svolta coerente col percorso dell'anno passato. A fronte di un lieve apprezzamento (dal 20 al 25%) della **maggiorazione oraria per chi svolge attività di front-end**, e a fronte di un aumento riconosciuto ai **funzionari addetti al contenzioso** che si costituiscono in giudizio per conto



dell'Istituto, il personale che svolge mansioni sanitarie e comunicative resta fuori da quell'adeguamento delle indennità. Un adeguamento che, alla fine della fiera, sarebbe valso per tutti meno che per loro. Anche qui, figli e figliastri.

### **Il mosaico delle PO: un "Fondo senza pozzo"**

Sulle indennità destinate alle PO, l'Amministrazione rivede totalmente l'impianto della precedente bozza. L'esigenza di un adeguamento sarebbe trasversalmente avvertita, ma ci sono due elementi che in questo ragionamento fanno capolino:

1. non dobbiamo costituire la Quarta Area? Non è prevista l'assunzione di 100 unità, di cui 50 tramite percorsi interni, nel PIAO?
2. Non c'era una revisione del *reassessment* in predicato? Non dovevamo mantenere il modello vigente?

Sono domande apparentemente retoriche, ma **se l'Amministrazione decide di mettere mano al quadro indennitario PRIMA che siano costruiti determinati percorsi, il rischio evidente è che una volta blindato il contratto esso sia già inadeguato alla nuova struttura organizzativa dell'Istituto.**

Né più né meno di quanto già avvenuto con la definizione delle famiglie professionali.

Da notare: tutto grava come sempre sulle nostre casse. Per questo continuiamo a dire che, considerati i tempi, **l'accordo stralcio sui differenziali appare un'opzione preferibile, anche per procedere con metodo e ordine alla costruzione di percorsi di carriera TRASPARENTI e PREMIANTI. In quest'ordine.**



## **Orario di lavoro e dichiarazioni congiunte**

Sulla banca ore l'Amministrazione fa un altro mezzo passo *di lato*, dando al dirigente la facoltà di concederla, "*anche tenendo conto di eventuali accordi per lavoro a distanza*".

È una formulazione ibrida che non offre garanzie, peraltro ridondante: se l'accesso è soggetto all'autorizzazione del dirigente responsabile, lo stesso potrà fornire le valutazioni del caso e motivarle con atto di rigetto.

Infine, una postilla sulle dichiarazioni congiunte: sorvoliamo sulla sperimentazione della settimana corta, cui abbiamo dedicato [un apposito comunicato](#); la prima dichiarazione allegata al contratto, sulla "possibile" indennità di front-end per chi svolge attività di consulenza online dovrebbe essere respinta al mittente con indignazione.

**La consulenza è tale a prescindere dallo strumento utilizzato: se l'Amministrazione da un lato incentiva il web-meeting e dall'altro non riconosce il particolare compito, sta semplicemente facendo cassa sui lavoratori.**

Davvero nessuno ha nulla da obiettare a quel tavolo???

Roma, 02.07.2025

**Coordinatore nazionale FP CGIL INPS**

Giuseppe Lombardo