



DIFFERENZIALI STIPENDIALI E LAVATRICI

In uno dei suoi ultimi interventi pubblici, il presidente dell'ARAN Antonio Naddeo ha parlato del valore di ogni dipendente della PA, avventurandosi in una metafora: **quante volte i collaboratori vengono trattati come ingranaggi di una lavatrice**, dove *"l'importante è solo che girino al ritmo prestabilito, senza considerare il loro contributo creativo e la loro motivazione intrinseca"*?

È uno spunto interessante, perché se l'obiettivo di una Pubblica Amministrazione è riconoscere il valore individuale di chi opera in essa, è difficile comprendere tanto gli scarsi stanziamenti messi a disposizione del Governo sui percorsi di crescita professionale (prima leva motivazionale), quanto la presenza di disposizioni che limitano l'accesso alla ripartizione di quei pochi fondi.

Torniamo così a parlare di differenziali stipendiali, l'unica leva attraverso cui possiamo sperare di aumentare il potere salariale dei dipendenti di questo Istituto, considerando il contratto a perdere sottoscritto per le Funzioni Centrali.

Il fatto che le progressioni economiche siano legate a un meccanismo selettivo è noto da tempo; ciò che non si comprende, e che abbiamo sempre contestato come organizzazione, è il limite del 50%, elemento che dimezza arbitrariamente la platea degli aventi diritto a quella che un tempo veniva definita "progressione". **Un orientamento che ha natura ministeriale e che non trova validi appigli negli atti di legge.**

È facile immaginare che presto o tardi questo *refrain* sarà sventolato da chi siede al tavolo quale alibi, vista la difficoltà di coprire una platea di 6.000 lavoratrici e lavoratori che aspetta ancora il riconoscimento del primo differenziale. Una platea composita, che racchiude ex Assistenti e personale che ha fatto ingresso in INPS tra il 2018 e il 2022, soggetti che rischiano



di restare a bocca asciutta malgrado i tanti specchietti per le allodole agitati da qualcuno in campagna elettorale.

E qui andiamo a sviscerare il nodo politico della vicenda.

Negli ultimi anni questo Istituto si è sobbarcato di tutto: dal Reddito di Cittadinanza all'ADI, dal SIISL alla nuova disabilità, dall'Assegno Unico ai vari bonus disposti dal Legislatore. Lo ha fatto sottorganico, garantendo sempre il contatto con l'utenza, a dispetto di una proliferazione di canali informativi che avrebbe minato la tempra di organizzazioni perfino più complesse.

È possibile che questo sacrificio non debba essere riconosciuto?

È plausibile una resa del tavolo sindacale a numeri ridotti, e magari con un apprezzamento della valutazione individuale per fare contento Zangrillo, quando da altre parti tra deroghe al Fondo e stanziamenti aggiuntivi legati al d.l. PA si è almeno provato a incidere per dare una risposta a chi lavora?

Lo diciamo fin da ora: è un problema per tutti i colleghi. Perché se non si compie questo passaggio, sarà poi più difficile trovare una formula che consenta di garantire la crescita del personale di più recente assunzione. Ed è un lusso che questo Ente, se vuole restare attrattivo, non può permettersi.

L'INPS vuole condurre questa battaglia?

E dopo tanti giri di parole, chi sta al tavolo che soluzione propone?

Roma, 09.07.2025

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo