



Protocollo n.22/U- FP 2026

Roma, 23 gennaio 2026

Alla Diretrice ANBSC
Prefetto Maria Rosaria Laganà
agenzia.nazionale@pec.anbsc.it

Oggetto: **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - Questioni parallele e confluenti**

Entro la fine del mese di gennaio l’Agenzia -*nell’ambito del più articolato Piano Integrato di Attività e Organizzazione*- dovrà definire, offrendone opportuna informazione, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.

L’occasione nella quale si specifica la programmazione strategica del Personale nell’Agenzia anche attraverso l’individuazione delle necessità quantitative e qualitative di personale per i tre anni successivi consente a questa Organizzazione di **sviluppare alcune linee di rivendicazione** parallele o confluenti al documento in via di definizione:

- E’ necessario porre in essere tutte le iniziative orientate ad offrire risposte alle colleghi e ai colleghi che, da tempo, chiedono di vedersi riconoscere l’impegno prestato atteso che, in questa Agenzia, gli **strumenti contrattuali di apprezzamento della professionalità o dell’esperienza**, sono stati agiti con discontinuità.

Nel merito, è necessario prevedere la possibilità di **progressione tra le aree** e, non secondariamente, un ciclo pluriennale di **progressioni orizzontali** (differenziali stipendiali) tale da rendere effettivamente contendibile per tutto il Personale in servizio-*compreso il Personale con minore anzianità di inserimento*- una valorizzazione economica;



- E' necessario proseguire -con le dovute migliorie- nel percorso di **formazione specifica** avviato nel 2025: i moduli didattici, oltre ad essere riconosciuti ai fini dell'obbligo formativo oggi individuato nelle 40 ore annuali, dovranno essere predisposti o individuati rispondendo alle effettive esigenze di crescita professionale del personale. Nel merito, andrà riconosciuta e potenziata la possibilità di fruire di corsi che, oltre alle nozioni teoriche prevedano, dove efficace, la possibilità di esercitazioni pratiche, case studies e simulazioni per rafforzare l'apprendimento su temi afferenti le attività tipiche dell'Agenzia.

Da ultimo -esaurita la fase di inserimento lavorativo delle vincitrici e dei vincitori del bando mobilità 2025- sarà indispensabile procedere alla verifica delle eventuali carenze di personale, successivamente e se necessario, porre in essere ulteriori iniziative finalizzate ad **implementare il Personale in servizio** presso l'Agenzia al fine di migliorare tanto l'erogazione dei servizi quanto le più complessive condizioni di lavoro del Personale: non escludendo a priori dalla riflessione generale l'opportunità di ricorrere ad uno specifico concorso, pur con la consapevolezza che, nel caso, si renderebbe necessaria una modifica normativa.

Certi di aver fornito un primo contributo alla discussione generale e confermando la disponibilità agli opportuni approfondimenti, con l'occasione si porgono cordiali saluti

FP CGIL Nazionale
Daniele Gamberini