



I 10 NODI IRRISOLTI: LE RICHIESTE DELLA FP CGIL

Si è tenuto, oggi pomeriggio, il primo incontro ufficiale con la nuova Direttrice centrale delle Risorse Umane, la dottoressa Cristina Deidda.

Intervenendo come FP CGIL, abbiamo auspicato, da parte della nuova Direttrice, la stessa cura e la stessa coerenza nell'azione quotidiana che abbiamo apprezzato durante gli anni trascorsi alla DC Formazione, caratterizzati da un clima di condivisione costruttiva finalizzato al raggiungimento dei risultati.

Nel corso dell'incontro abbiamo rappresentato le principali criticità che continuano a gravare sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

1) Abbiamo chiesto all'Amministrazione risposte concrete su un tema comune alle diverse professionalità che popolano l'Istituto: la deroga al D.L. 75/2017 per consentire l'utilizzo pieno delle risorse presenti nei Fondi. Questo non è *un* problema, è *il* problema.

Due anni fa la Direttrice generale garantiva a operatori, assistenti e funzionari un impegno istituzionale per rompere l'impasse: 24 mesi dopo, l'INPS non viene neppure convocato in audizione sulla legge di bilancio. Non è un bel segnale, vieppiù considerando l'elasticità ottenuta da altre realtà pur all'interno delle Funzioni Centrali.



2) Sulla valorizzazione del personale abbiamo ribadito che le progressioni devono proseguire senza esclusioni. È necessario garantire il passaggio di tutto il personale che risulterà escluso nel 2025 e iniziare a riconoscere la professionalità dei lavoratori assunti nel 2023.

In tal senso riteniamo debba essere ripristinato il meccanismo di garanzia che parametrava il peso dell'esperienza professionale in relazione all'ultimo differenziale ottenuto, come previsto dal CCNI 2024 (avallato dai Ministeri vigilanti).

3) Sul tema degli organici abbiamo ribadito quanto detto nel corso degli ultimi mesi: serve trasparenza. Occorre una mappatura chiara delle carenze di personale, sede per sede, agenzia per agenzia. È un'operazione imprescindibile per affrontare in modo serio le criticità che stanno mettendo in difficoltà gli uffici e chi lavora.

Le fughe in avanti dell'Amministrazione, la scelta di reclutare risorse dall'esterno senza guardare prima alle esigenze del personale, hanno già compromesso il patto di fiducia che lega i lavoratori all'Ente. È fondamentale ricucire questo strappo attivando un monitoraggio delle esigenze espresse dal personale in servizio in base ai criteri utilizzati nella precedente mobilità nazionale per programmare un percorso che dia risposta ai bisogni di chi lavora.

Abbiamo chiesto la stabilizzazione del personale proveniente da altre Amministrazioni e che opera in comando o in 42 bis.

E, poiché al Nord si registrano problemi cronici di carenze, abbiamo invitato la controparte ad aprire un tavolo per affrontare le questioni irrisolte e pensare a specifiche politiche che favoriscano la permanenza del personale.



Abbiamo, infine, ribadito la necessità di istituire la quarta area delle Elevate professionalità e di rafforzare, in previsione di tutti i concorsi, la valutazione delle competenze già in fase di reclutamento, riducendo il ricorso alle consulenze esterne.

4) Un altro tema centrale è quello inerente al sistema di valutazione.

Abbiamo ribadito che le valutazioni arbitrarie od opache non hanno diritto di cittadinanza. Serve un sistema basato su criteri oggettivi e sull'obiettivo di gruppo, che valorizzi il lavoro di squadra. Non chiediamo la luna:

- colloqui iniziali;
- valutazioni intermedie chiare (possibilmente in armonia col calendario gregoriano);
- e valutazioni finali comunicate nei tempi previsti.

La procedura di conciliazione deve essere verbalizzata; in caso di esiti negativi, l'Amministrazione deve attivare percorsi di formazione, non limitarsi alla reprimenda.

5) Abbiamo chiesto maggiore trasparenza sul sistema di misurazione della performance, esortando la controparte ad attivare un profilo da *consulter* ai coordinatori delle diverse organizzazioni sindacali. Poste tutte le osservazioni critiche che abbiamo elaborato nel tempo, in assenza di un ripensamento complessivo del sistema, sugli indicatori abbiamo chiesto un cambio di metodo: i piani di produzione devono tener conto delle reali condizioni delle sedi, delle carenze di personale e dei carichi di lavoro legati ad arretrati, contenzioso e



recupero crediti. Gli stessi indicatori, poi, non possono mutare di anno in anno, o i dati reali saranno illeggibili.

- 6) Abbiamo chiesto garanzie sul personale che opera in regime di telelavoro: se l'Amministrazione non crede in questo istituto, deve almeno riconoscere - all'interno del lavoro da remoto - condizioni analoghe a chi ne ha fruito finora.
- 7) Per quanto riguarda la dirigenza, riteniamo necessario dare maggiore attenzione ai percorsi di carriera, legandoli al merito e alle competenze dimostrate, con una valorizzazione delle dirigenti INPS, spesso penalizzate nei processi di crescita. Analogamente occorre ristrutturare il sistema di valutazione, per scongiurare eterogeneità e personalismi, attraverso l'introduzione della calibrazione dei giudizi, unitamente alla valutazione dal basso e tra pari prevista dalla direttiva della Funzione Pubblica. Ancora: occorre stabilizzare i dirigenti in comando, valorizzare i nuovi arrivi e risolvere la questione degli interim.
- 8) Sul personale medico è urgente definire regole chiare sull'attività intramoenia e sull'indennità di esclusività (va quindi revisionato, e profondamente, il messaggio 3885/2025), così come occorre rivedere i criteri concorsuali per le future immissioni. Avevamo anticipato lo sfacelo cui stiamo assistendo: la scelta di selezionare solo alcune specializzazioni si è rivelata miope, lasciando scoperte intere aree del Nord, proprio all'alba degli oneri correlati alla legislazione sulla invalidità. Si sta erodendo la competitività del terreno del lavoro pubblico: questo è un banco di prova.



9) Per i professionisti è necessario primariamente sbloccare subito i concorsi ancora pendenti: vi sono gravissime carenze di organico, al centro come sul territorio, a fronte delle quali solo l'abnegazione degli stessi professionisti ha impedito, finora, una impasse delle fondamentali attività loro affidate. È urgente inoltre provvedere alla riorganizzazione ed al potenziamento degli uffici di supporto ai professionisti, che vanno dotati di risorse umane e strumentali idonee a far fronte alle mutate esigenze, anche sotto il profilo tecnologico, della attività professionali. Attendiamo l'urgente attivazione della selezione per l'attribuzione del secondo livello differenziato di professionalità per l'anno corrente e la sistemazione della relativa disciplina; la definitiva revisione del sistema di valutazione della produttività, che va parametrato alle peculiari caratteristiche delle attività professionali; e, per i professionisti legali, l'attivazione di un immediato confronto per porre fine all'annoso contenzioso pendente in merito alle modalità di applicazione dell'IRAP sugli onorari. In più, per i tecnici vorremmo capire se la questione del pagamento degli incentivi alle funzioni tecniche è stata definitivamente risolta e se, d'ora innanzi, la liquidazione degli importi dovuti avverrà in tempi corretti.

10) Da ultimo abbiamo chiesto un tavolo sul ricorso all'Intelligenza Artificiale da parte dell'Istituto. Le rappresentanze dei lavoratori non possono essere escluse dai processi di innovazione tecnologica in atto, che hanno conseguenze non solo etiche, non solo organizzative, ma di profondo impatto sulla vita di ogni unità. Su questo è necessaria maggiore trasparenza, per capire come, quando e in che modo opera l'AI adoperata da INPS.



La FP CGIL continuerà a vigilare e a mobilitarsi per difendere i diritti, la dignità e la valorizzazione del personale. Ora attendiamo risposte chiare e impegni concreti dall'Amministrazione.

Roma, 17.02.2026

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo