



# I “GIOVANI” HANNO MENO FIDUCIA NELL’INPS

La rilevazione sulla soddisfazione dell’utente interno viene presentata come un risultato positivo. Tuttavia, una lettura attenta e non superficiale dei dati restituisce un quadro ben diverso, segnato da criticità profonde che riguardano in particolare il tema della carriera, della valorizzazione del personale e delle reali prospettive di crescita all’interno dell’Istituto.

Partiamo dalla base: non si può ignorare che oltre la metà dei lavoratori non ha partecipato alla rilevazione. Questo elemento incide sulla rappresentatività dei risultati.

È legittimo ritenere che una parte significativa del personale, probabilmente la più disillusa o distante, abbia scelto di non partecipare, determinando così una fotografia parziale e potenzialmente distorta della realtà organizzativa.

Ma è soprattutto entrando nel merito dei contenuti che emergono le criticità più rilevanti.

- 1) Il dato relativo alla correlazione tra competenze, ruolo e aspettative di carriera si conferma tra i più bassi dell’intera indagine e, fatto ancora più grave, risulta in ulteriore peggioramento rispetto all’anno precedente. Questo indica chiaramente che i lavoratori non percepiscono l’esistenza di un sistema equo e trasparente di valorizzazione del merito. Al contrario, si consolida l’idea di un contesto in cui l’impegno, le competenze e i risultati non trovano un adeguato riconoscimento in termini di progressione professionale. E il Blocca Carriere non aveva ancora dispiegato i suoi effetti!



- 2) Preoccupante è il divario che emerge tra diverse fasce della comunità “INPS”. I lavoratori più giovani (schiacciati nel target under 55, *sic!*) esprimono livelli di soddisfazione significativamente inferiori rispetto ai colleghi più anziani, così come il personale senza PO manifesta un disagio più marcato rispetto alle figure apicali. Questo dato non può essere sottovalutato, perché segnala il rischio concreto di un blocco generazionale e di perdita di fiducia proprio tra coloro che dovrebbero rappresentare il futuro dell’Istituto. Se le nuove generazioni non vedono prospettive, il sistema nel suo complesso è destinato a indebolirsi.
- 3) Permane il tema della struttura gerarchica e poco partecipativa dell’Istituto. Si evince chiaramente, da domande pur mitigate, una scarsa partecipazione ai processi decisionali e alle dinamiche strategiche. I lavoratori dichiarano di essere poco coinvolti nei momenti di condivisione e nelle scelte organizzative, elemento che incide direttamente sulla possibilità di comprendere e orientare il proprio percorso. Senza trasparenza e senza coinvolgimento, lo ribadiamo, parlare di sviluppo e valorizzazione rischia di rimanere una dichiarazione di principio priva di effetti concreti.
- 4) A questo quadro si aggiunge il tema, sempre più rilevante, del carico di lavoro e dello stress correlato. Molti lavoratori segnalano una crescente pressione operativa, legata alla carenza di organico e all’aumento delle attività e delle responsabilità. Questo squilibrio incide non solo sul benessere individuale, ma anche sulla qualità del lavoro e sulla capacità di mantenere standard elevati nel servizio all’utenza. In assenza di interventi strutturali, il rischio è quello di un progressivo logoramento delle risorse umane, con effetti diretti su motivazione, produttività e clima organizzativo.



Il quadro che emerge è quindi caratterizzato da una contraddizione evidente. Da un lato, i lavoratori continuano a riconoscere un forte valore sociale al proprio operato e mantengono un elevato senso di responsabilità verso l'utenza. Dall'altro, però, questa motivazione non trova riscontro in un sistema organizzativo incapace di premiare, valorizzare e offrire prospettive. Si chiede impegno, ma non si garantisce crescita. Si valorizza la missione, ma non si costruisce un percorso.

Senza un cambio di direzione concreto, il rischio è quello di alimentare ulteriormente disaffezione, demotivazione e perdita di fiducia, con effetti inevitabili sulla tenuta complessiva dell'Ente.

Roma, 14.04.2026

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo