



GRADUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI POST-RIORGANIZZAZIONE:

Il confronto sulla graduazione delle posizioni dirigenziali

Con il Decreto Direttoriale n. 6 del 23 gennaio 2026, l'INL ha dato attuazione a una significativa riorganizzazione della propria struttura. In particolare è stata ridisegnata l'architettura degli Uffici Centrali, con ritocchi relativi alle sedi territoriali. In questo contesto si è reso necessario giungere ad una graduazione delle posizioni dirigenziali di II fascia e alla loro pesatura.

In attuazione dell'art. 20 del CCNL Funzioni Centrali 2025, l'Amministrazione ha avviato il confronto sindacale, a seguito di informativa.

Nel corso del primo incontro del 4 marzo 2026 è stata presentata alle OO.SS Area Dirigenza una proposta articolata su tre fasce retributive (III, II, I), che ricalca quella precedente.

La FP CGIL Area Dirigenza ha rilevato la mancata aderenza dell'elaborato al quadro normativo e contrattuale vigente, stante l'assenza di una metodologia di pesatura fondata su criteri oggettivi, misurabili e trasparenti, come richiesto dagli orientamenti ARAN.

Per tali ragioni, anche la nostra Organizzazione, al pari delle altre, ha richiesto il differimento dell'incontro, anche per mancanza del provvedimento di ripartizione delle competenze tra le articolazioni della Direzione Centrale.

Ai sensi del quadro normativo e contrattuale in vigore, nonché degli orientamenti ARAN, la **pesatura degli incarichi dirigenziali** deve essere ancorata a precisi **criteri oggettivi e misurabili**, idonei a differenziare adeguatamente gli Uffici, in ragione delle rispettive caratteristiche funzionali ed organizzative.

In data 30 marzo 2026, alla presenza del Direttore Generale Dott. Danilo Papa e della Direttrice della Direzione Centrale Risorse Umane Dott.ssa Francesca Mondelli, **si è registrato un significativo cambio di approccio da parte dell'Amministrazione, che ci si augura possa portare a risultati proficui, stante la manifestata apertura al confronto sulle proposte avanzate dalle Organizzazioni Sindacali.**

In questo contesto, la FP CGIL ha anticipato la presentazione di una propria proposta scritta all'Amministrazione, che si fonda su un'articolazione in quattro fasce retributive e su un sistema di pesatura basato su quattro macro-criteri oggettivi:

A) Ampiezza della struttura: valuta le risorse umane in dotazione organica, le risorse finanziarie gestite, la pluralità dei processi istituzionali.

B) Collocazione nell'organizzazione: misura il grado di autonomia decisionale, le funzioni di coordinamento, le relazioni istituzionali con soggetti esterni.



C) Responsabilità: considera la rilevanza degli atti adottati, la responsabilità da datore di lavoro, il grado di discrezionalità tecnico-giuridica ed esposizione al contenzioso.

D) Requisiti e disagio: valuta la complessità del bacino di utenza e la specificità tecnico-professionale richiesta.

Ogni posizione viene valutata analiticamente attraverso schede di pesatura motivate, che riscontrano i criteri sopra indicati.

La proposta si fonda sul principio di differenziazioni economiche significative ma equilibrate tra le fasce. Si intende evitare la creazione di solchi retributivi eccessivi che comporterebbero problemi applicativi, al momento delle inevitabili rotazioni, col passaggio da posizioni di maggiore peso ad altre di minore complessità. In questi casi, infatti, si attiverebbe la cd compensazione ex art. 54 CCNL 9 marzo 2020, che a sua volta graverebbe sul Fondo Risorse Decentrate.

La FP CGIL Area Dirigenza ritiene che la valorizzazione di tutta la dirigenza debba passare attraverso il conferimento di deleghe che portino alla adozione di atti con rilevanza esterna e/o all'esercizio del potere di spesa. Solo attraverso l'attribuzione di responsabilità concrete e misurabili, è possibile infatti valorizzare appieno ciascun/a dirigente.

Diventa così fondamentale **assicurare ai dirigenti di seconda fascia un autentico percorso di sviluppo professionale**, fondato sulla valorizzazione dell'esperienza e sulla progressività nell'assegnazione degli incarichi. Il sistema deve coniugare anzianità di servizio e merito evitando assegnazioni premature a posizioni di rilievo, tali da generare effetti distorsivi con ricadute negative sul piano organizzativo e delle aspettative professionali.

La FP CGIL continuerà a seguire con attenzione l'evoluzione del confronto. Manteniamo ferma la nostra posizione di rigore metodologico, di tutela dei diritti economici e professionali, nonché di rispetto al percorso di accesso alla dirigenza, salvi casi eccezionali e non soggetti a proroghe, mediante percorsi concorsuali nel pieno spirito del quadro normativo vigente e dell'articolo 97 della Costituzione.

| | |
|--|--|
| Per la FP CGIL Area Dirigenza INL | FP CGIL Coordinatore nazionale area dirigenza Funzioni Centrali |
| Alberto Gardina | Alessandro Casile |