



INCONTRO SUL PERSONALE

Nella giornata di oggi abbiamo avuto incontro con la Direttrice Centrale delle Risorse Umane. E' stata l'occasione per proporre una serie di temi già evidenziati in precedenza.

Anzitutto, abbiamo chiesto di avere delle tempistiche precise riguardo alla **procedura sui differenziali stipendiali** il cui accordo, ricordiamolo, fu siglato nel dicembre 2024. Da allora, lavoratrici e lavoratori dell'INL aspettano di conoscere le graduatorie. A distanza di mesi e mesi ancora tutto tace e troviamo questo intollerabile. Ci è stato comunicato che mentre è imminente (pare entro maggio) la pubblicazione della graduatoria per operatori e assistenti, per la graduatoria dei funzionari la pubblicazione sarebbe prevista addirittura per luglio!

Abbiamo evidenziato come sia assolutamente **inaccettabile** questo **ritardo**, dopo un anno e mezzo dall'avvio della procedura e abbiamo chiesto di **fare tutti gli sforzi organizzativi per accelerare queste tempistiche**. Similmente, ci sembra inaccettabile che, a distanza di poco meno di dieci anni dalla sua nascita, l'INL non si sia ancora dotato di un software gestionale che ricomprenda, in un fascicolo elettronico, tutte le principali informazioni riguardanti i suoi dipendenti.

Un applicativo simile, già rodato da tempo in altri Enti del comparto, con riferimento alle progressioni ridurrebbe di molto le tempistiche e faciliterebbe anche il lavoro dei colleghi deputati alla verifica delle domande. Ci sembra assurdo, infine, che in tutti questi anni non si sia fatto almeno un archivio cartaceo completo dei titoli presentati in questi anni e li si richieda al personale già in servizio da tempo, a ogni procedura di progressione economica.

Abbiamo chiesto, infine, di verificare con assoluta certezza che gli arretrati del 2024 e 2025 siano soggetti a tassazione separata - altrimenti, oltre al danno del ritardo, si aggiungerebbe anche la beffa di una tassazione corrente - e su questo ci è stato detto che sarà fatto un approfondimento a breve.



Ulteriore questione da noi posta riguarda le **assunzioni**: anzitutto, in proposito è fondamentale che l'INL aggiorni la propria dotazione organica di sede, cosa che – ci è stato risposto – si sta avviando a fare.

Partendo dal presupposto della carenza di personale che, in particolare in alcuni territori mette a rischio le attività, abbiamo nuovamente proposto che, accanto alle procedure concorsuali nazionali svolte su base regionale, l'INL attui una strategia ampia, come in parte ha già fatto: ad esempio, si può **attingere dalle graduatorie di concorsi svolti da Enti Locali** – previa convenzione, ovviamente – perché si tratta spesso di concorsi effettuati da persone che hanno interesse a rimanere in quel territorio. La questione diventa ancora più delicata nelle **Regioni a Statuto speciale**. A tal proposito, abbiamo evidenziato la possibilità di attingere, ad esempio, a un concorso svolto in Valle d'Aosta, tramite convenzione con quella Regione, per avere assistenti e funzionari. Situazione simile ci risulta esista anche in Sardegna e siamo certi che altre ancora ve ne siano così da affiancare, ai concorsi nazionali, quelli su base locale.

Ulteriore canale che finora ha riscosso buoni risultati è quello della **mobilità intercompartimentale** e anche rispetto a quello abbiamo chiesto di avere tempi certi.

Strettamente collegate alla dotazione organica di sede vi sono altre due questioni: la mobilità e i **cambi di famiglia professionale**. Su quest'ultimo tema, abbiamo evidenziato di essere ancora in attesa della conclusione della cd. fase tre della procedura, quella in cui l'Amministrazione, d'intesa col dirigente, avrebbe dovuto rilevare discrepanza tra le mansioni svolte e la famiglia professionale e inquadrare il lavoratore nella famiglia professionale corrispondente. Se ne sono perse le tracce... Sulla **mobilità**, per la quale da anni ci sgoliamo a chiedere criteri chiari e univoci in base ai quali poi stilare una graduatoria, ci è stato detto che sarà una delle priorità dell'Amministrazione. Abbiamo chiesto che, nelle more, intanto si proceda a prorogare tutti i distacchi in essere, come peraltro finora accaduto. Inoltre, abbiamo proposto di utilizzare uno strumento già largamente usato in altri Enti e anche in Direzione Generale dell'INL: quello che il CCNL definisce **lavoro da centri satellite**. In buona sostanza, un lavoratore, dipendente della sede Y e che chiede di essere assegnato alla



sede X, vede accolta la propria richiesta, a condizione di continuare a lavorare sempre per la propria sede di appartenenza. In questa logica "win-win", l'Amministrazione è vincente in quanto la sede cedente non perde il lavoratore, che continua a svolgere tutte le attività per quella sede, come fosse ancora sempre fisicamente presente. È vincente anche il lavoratore, che ottiene la possibilità di andare nella sede richiesta. Si potranno concordare, ovviamente, delle modalità di rapporto e raccordo tra la sede cedente e il lavoratore distaccato/assegnato, che garantiscano le esigenze di entrambi.

Sulla **formazione del personale**, abbiamo nuovamente ribadito l'importanza di impiegare il personale dell'Ente, utilizzando l'albo dei formatori dell'INL con procedure chiare, e di concentrare la formazione del personale principalmente su materie di specifico interesse.

Abbiamo ricordato di essere in attesa di un riscontro alla nostra richiesta di ampliamento di richieste di avvalersi delle **7 ore e 12 minuti**, andando oltre il 50% del personale amministrativo, soprattutto evidenziando come in molti uffici del territorio la percentuale del 50% sia già stata superata.

Infine, abbiamo chiesto un chiarimento rispetto a una **integrazione al PIAO** pervenuta nei giorni scorsi: sembrerebbe che INL voglia rinunciare alle graduatorie di altri concorsi per la dirigenza, avvalendosi di funzionari con incarico dirigenziale, ai sensi dell'art. 19, co. 6 del TU Pubblico Impiego. Sul punto, abbiamo evidenziato la *forte criticità di una previsione simile, con profili di scarsa legittimità* e abbiamo ribadito che **la strada maestra resta, per noi, quella di assumere dirigenti, anche da altre graduatorie, ovvero impiegare dirigenti di ruolo provenienti da altre Amministrazioni**, specialmente se si tratta di ex dipendenti dell'Ente, che quindi hanno già competenze in materia.

Roma, 5 maggio 2026

Coordinatore nazionale FP CGIL – INL

Matteo Ariano