



Procedure selettive più equilibrate per valorizzare adeguatamente le competenze

La conclusione della procedura comparativa per il conferimento di nuovi incarichi dirigenziali rappresenta un'occasione importante per riflettere sul modello organizzativo dell'INPS e sui criteri attraverso i quali vengono valorizzate le professionalità presenti nell'Istituto.

Pur nel rispetto del lavoro svolto dalla Commissione e della professionalità dei colleghi risultati vincitori, riteniamo opportuno evidenziare alcuni elementi che meritano attenzione e approfondimento.

Dalle informazioni disponibili emerge infatti una presenza molto limitata di responsabili provenienti dalle strutture territoriali tra i funzionari individuati per l'accesso alla dirigenza. Un dato che solleva interrogativi rilevanti, se si considera che il territorio rappresenta il luogo nel quale operano la grande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Istituto e nel quale si realizza quotidianamente il rapporto con cittadini, pensionati, lavoratori e imprese.

Le sedi provinciali, le agenzie territoriali, le agenzie prestazioni e servizi, le agenzie complesse e tutte le articolazioni periferiche costituiscono il presidio fondamentale attraverso il quale l'INPS assicura l'esercizio delle proprie funzioni istituzionali. In questi contesti operano da anni funzionarie e funzionari che gestiscono personale, governano processi complessi, affrontano situazioni organizzative spesso caratterizzate da carenze di organico e garantiscono il funzionamento di servizi sempre più articolati e strategici.

Per questo riteniamo che il tema non sia mettere in discussione il valore dei colleghi selezionati, ma interrogarsi se gli esiti della procedura restituiscano adeguatamente la ricchezza delle competenze professionali presenti nell'intero Istituto e, in particolare, nelle sue articolazioni territoriali. Se il territorio rappresenta il luogo nel quale l'INPS realizza la parte più rilevante della propria missione istituzionale, è legittimo attendersi che tale esperienza trovi un riconoscimento adeguato anche nei percorsi di accesso alla dirigenza.

Un secondo elemento riguarda l'impianto valutativo adottato e la sua capacità di rappresentare in modo adeguato le diverse esperienze professionali presenti nell'Istituto. In procedure che incidono in maniera così significativa sui percorsi di crescita del personale, è fondamentale che i criteri di valutazione, le modalità di attribuzione dei punteggi e le motivazioni delle scelte risultino pienamente comprensibili e tali da consentire una chiara lettura degli esiti della selezione.

I criteri utilizzati, definiti dalla precedente gestione amministrativa e dirigenziale dell'Istituto, hanno certamente consentito lo svolgimento della procedura. Tuttavia, i risultati emersi suggeriscono l'opportunità di una riflessione sulla loro attuale adeguatezza e sulla loro effettiva capacità di cogliere e valorizzare l'insieme delle competenze professionali, organizzative e manageriali maturate nell'Ente.

L'obiettivo non è mettere in discussione il lavoro della Commissione né il valore dei colleghi selezionati, ma verificare se gli strumenti di valutazione adottati consentano una comparazione realmente completa ed equilibrata tra percorsi professionali differenti. In questa prospettiva, riteniamo opportuno avviare un confronto finalizzato a rivedere e aggiornare tali criteri, affinché possano valorizzare in modo ancora più efficace le eccellenze professionali presenti nell'Istituto e riconoscere adeguatamente il patrimonio di competenze sviluppato tanto nelle strutture centrali quanto nelle articolazioni territoriali.

La questione assume un rilievo ancora maggiore alla luce delle prospettive di evoluzione del sistema di accesso alla dirigenza previste dal disegno di legge attualmente in discussione in Parlamento. Per questa ragione è indispensabile costruire meccanismi che garantiscano il massimo equilibrio tra valutazione delle competenze, esperienza maturata, risultati conseguiti e qualità complessiva delle procedure selettive.

L'INPS ha bisogno di una politica di valorizzazione del personale capace di riconoscere tutte le professionalità presenti nell'Ente, evitando il rischio di alimentare una percezione di distanza crescente tra centro e territorio. La qualità dei servizi dipende infatti anche dalla capacità di offrire concrete opportunità di crescita professionale a chi ogni giorno assicura il funzionamento delle strutture e il rapporto con l'utenza.

FP CGIL continuerà pertanto a sostenere la necessità di procedure sempre più equilibrate, inclusive e capaci di valorizzare le competenze effettivamente maturate nei diversi contesti organizzativi dell'Istituto, rafforzando il ruolo strategico del territorio che rappresenta il cuore dell'attività dell'INPS.

Da ultimo, circola in questi giorni una voce secondo la quale l'Amministrazione starebbe contattando informalmente altre Pubbliche Amministrazioni per favorire il trasferimento dei colleghi risultati idonei nella procedura.

Se tale notizia fosse confermata, ci troveremmo di fronte a una scelta difficilmente comprensibile. Sarebbe infatti paradossale che l'INPS, dopo aver accertato attraverso una procedura selettiva l'elevato livello professionale di numerosi candidati, invece di valorizzarne il patrimonio di competenze attraverso un ampio scorrimento della graduatoria e un rafforzamento delle proprie strutture, finisse per agevolarne l'uscita verso altre amministrazioni pubbliche.

Una situazione che meriterebbe un chiarimento ufficiale da parte dell'Amministrazione e che, se confermata, aprirebbe una riflessione ben più ampia sulle politiche di valorizzazione, sviluppo e permanenza delle migliori professionalità all'interno dell'Istituto.

Roma, 25 giugno 2026

Il Coordinatore Nazionale INPS FP CGIL

Luca Giovinazzo

Il Coordinatore Nazionale INPS FP CGIL Dirigenti

Alessandro Casile