

Comunicato 1/2025
Roma, 29 gennaio 2025

Firmare con responsabilità: le ragioni della nostra scelta sul CCNI 2024 della dirigenza

Lunedì 27 gennaio 2025, la CIDA FC Sezione INPS ha sottoscritto, insieme ad altre sigle sindacali e ai rappresentanti dell'Amministrazione, l'ipotesi di CCNI 2024 per il personale dirigente dell'Istituto, che trasmettiamo in allegato.

Abbiamo scelto di firmare il contratto perché dire "sì" è, a nostro giudizio, un atto di responsabilità che una sigla sindacale, attenta e interessata alle esigenze complessive dei suoi iscritti, deve assumersi. Ciò ancor più quando la sottoscrizione avviene dopo una lunga e complessa trattativa in cui la ricerca delle possibili migliori soluzioni di mediazione fra le richieste (spesso contrastanti) avanzate ai tavoli sindacali è stata portata avanti e ha prodotto esiti soddisfacenti.

È molto facile dire "no"; stare all'opposizione e raccogliere i consensi semplicemente contestando le scelte di chi decide e non proponendo soluzioni alternative possibili che "contemperino" le varie esigenze in campo, è la via più facile che, però, quasi sempre produce solo danni e l'aumento di una accesa conflittualità.

Più difficile è dire "sì"; assumersi l'onere della mediazione e lavorare con competenza per costruire un "accordo" che complessivamente "tuteli", e, allo stesso tempo, "contemperi" gli interessi in gioco, è di gran lunga più difficile.

Il vero impegno sindacale non è schierarsi e chiedere a prescindere, ma trovare un equilibrio tra esigenze complesse e talvolta contrapposte, garantendo soluzioni concrete sia per chi opera sul territorio che per chi lavora al centro.

La nostra firma è il risultato di un confronto approfondito, in cui si sono intrecciate esigenze spesso divergenti e interessi specifici. Abbiamo scelto di sottoscrivere l'accordo con l'obiettivo di **ottenere miglioramenti concreti**, evitando penalizzazioni eccessive. Il nostro impegno è stato costruire un "accordo" che **tuteli tutti i dirigenti**, assicurando una distribuzione "ponderata" delle risorse e un contratto applicabile **senza squilibri eccessivi tra centro e territorio**.

Equilibrio centro-territorio

In questa prospettiva, uno degli aspetti centrali della trattativa è stato il riequilibrio retributivo tra centro e territorio, attuato attraverso la revisione dei coefficienti della retribuzione di risultato.

Per riconoscere il peso organizzativo e la complessità gestionale di alcune sedi territoriali, è stato accolto il principio di una revisione del coefficiente 150 per le sedi di complessità B, portandolo a 160 per 19 sedi: Agrigento, Ancona, Avellino, Bolzano, Brindisi, Catanzaro, Chieti, Frosinone, Latina, Modena, Monza, Padova, Perugia, Sassari, Trapani, Treviso, Varese, Verona e Vicenza.

Allo stesso tempo, per garantire un bilanciamento tra le strutture centrali e il territorio, è stato chiesto e ottenuto il coefficiente 160 per specifici uffici centrali di supporto agli Organi dell'INPS, tra cui OIV, Magistrato della Corte dei Conti e Collegio dei Sindaci.

Riguardo all'attribuzione del coefficiente 170 alla Segreteria del CIV, non ci siamo opposti, ritenendo che la natura istituzionale e di indirizzo del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza giustificasse una simile valorizzazione.

È stata inoltre avviata anche una discussione sulla revisione dei coefficienti per i vicari di uffici centrali, tra cui Disciplina, Ispettorato. Questo è un tema che dovrà trovare una soluzione più organica nel CCNI 2025, nel quadro di una revisione più ampia delle posizioni di responsabilità dirigenziale.

Negli ultimi anni si è lavorato in modo significativo per riequilibrare la massa salariale tra centro e territorio, e il 2025 dovrà rappresentare un ulteriore consolidamento di questo processo, con l'obiettivo di trovare soluzioni che tengano conto delle specificità delle strutture e delle esigenze operative dell'Istituto.

Interim e diritto all'incarico

Contrariamente a quanto sostenuto da alcune sigle, gli interim non sono stati penalizzati, ma valorizzati. Nel CCNI 2024 abbiamo ottenuto un miglior riconoscimento economico per chi assume incarichi ad interim, con un incremento dei coefficienti rispetto al passato e una maggiore differenziazione in base alla complessità delle strutture e alla distanza tra l'incarico principale e quello aggiuntivo. Sono stati meglio riconosciuti gli interim nelle filiali metropolitane, nelle direzioni provinciali di elevata complessità e nelle direzioni regionali, con un trattamento più favorevole per chi opera in sedi diverse da quella principale.

Abbiamo tuttavia posto con forza la necessità di regolamentare attentamente il ricorso agli interim, affinché non diventino una soluzione strutturale per coprire "scoperture prolungate", compromettendo il diritto all'incarico per i dirigenti che ne abbiano titolo.

È fondamentale che questi incarichi restino temporanei, in attesa in caso di scoperta di titolari effettivi assunti con concorso, e siano assegnati assicurando una rotazione e una

programmazione attenta da parte dell'Amministrazione, così da garantire stabilità nella gestione delle strutture e rispettare il principio del diritto all'incarico dei dirigenti.

Indennità di prima sistemazione e mobilità territoriale

Come è noto, uno dei risultati più rilevanti ottenuti da CIDA riguarda il ripristino dell'indennità di prima sistemazione, con decorrenza 1° gennaio 2024, frutto di dieci anni di battaglie sindacali per ristabilire un diritto fondamentale per i dirigenti trasferiti.

La riduzione dell'incentivo alla mobilità territoriale dal 5% al 4% è stata accettata solo dopo aver ottenuto precise rassicurazioni sull'introduzione dell'indennità di prima sistemazione, che **non grava sul fondo per il trattamento accessorio** dei dirigenti, ma è interamente a carico dell'Amministrazione. Questo garantisce un beneficio concreto a chi viene trasferito senza intaccare le risorse complessive destinate alla retribuzione di risultato della dirigenza.

Il messaggio attuativo su questa indennità non è stato ancora pubblicato per motivi burocratici, ma la determina commissariale è già stata approvata e il provvedimento avrà effetto retroattivo dal 1° gennaio 2024. Abbiamo chiesto e ottenuto che questo principio fosse chiaramente affermato dall'Amministrazione, per evitare incertezze o ritardi nell'erogazione delle somme spettanti.

Abbiamo sempre sostenuto che la revisione della mobilità territoriale non dovesse rappresentare una penalizzazione, ma piuttosto un riequilibrio tra chi viene trasferito per esigenze organizzative e chi resta nella propria sede. Il nuovo assetto permette di garantire un adeguato sostegno economico a chi si sposta, preservando al contempo le risorse del trattamento accessorio destinate a chi continua a operare stabilmente nella sede di appartenenza.

Trattenimento in servizio per i dirigenti

Abbiamo posto all'attenzione dell'Amministrazione la questione del trattenimento in servizio per i dirigenti, prevista dall'art. 1, comma 165, della legge di bilancio 2025 e confermata dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, che consente alle amministrazioni di trattenere in servizio il personale dirigenziale e non dirigenziale fino al 70° anno di età, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali disponibili.

Abbiamo chiesto che anche i dirigenti, in particolare quelli di seconda fascia, possano accedere a questa possibilità, riconoscendo il valore della loro esperienza e il ruolo strategico che ricoprono. Pur trattandosi di numeri molto contenuti, riteniamo essenziale affermare il principio che la dirigenza non venga esclusa da questa opportunità, soprattutto in una fase di transizione generazionale in cui la continuità operativa, l'affiancamento ai nuovi assunti e il supporto alle strutture più complesse sono fondamentali per garantire l'efficienza dell'Istituto.

L'incontro su questo tema, inizialmente previsto per martedì, è stato rinviato, ma abbiamo già formalizzato la richiesta affinché il principio venga recepito nel PIAO, nella sezione dedicata alla programmazione del personale. Continueremo a seguire con attenzione l'evoluzione del provvedimento, insistendo affinché **la dirigenza INPS non venga esclusa**, nel rispetto delle esigenze organizzative e dei criteri di selezione previsti.

A breve sarà pubblicato un nostro comunicato specifico sul CCNI dei professionisti e dei medici, la cui discussione è stata rinviata anche a seguito delle forti richieste avanzate da CIDA.

Per i professionisti, si registrano buoni punti di partenza, ma sarà necessario affinare i criteri di attribuzione delle indennità. Per i medici, oltre alle necessarie revisioni chieste al CCNI, abbiamo ottenuto l'avvio di un tavolo tecnico su tetto alla retribuzione accessoria, attività libero professionali, indennità di esclusività e intramoenia, temi che richiedono interventi urgenti e non possono più essere rimandati.

Continueremo a seguire da vicino l'evoluzione della trattativa e a insistere affinché tutte le richieste trovino concreta applicazione. Non mancheremo di aggiornarvi sugli sviluppi.

Lucio Paladino
Segretario Nazionale
CIDA FC Sezione INPS