



ASSUNZIONI E QUARTA AREA: SERVONO RISORSE

Una carenza di organico del 10,56% rispetto al fabbisogno sostenibile: è il dato che emerge con forza dalla Relazione sulle performance del 2023, deliberata dal Consiglio d'Amministrazione e validata dall'OIV.

Una carenza imponente se si considerano le oltre 8.000 unità assorbite nell'ultimo quinquennio, segno che la stagione concorsuale deve per forza di cose proseguire. Quanto il dato fosse allarmante lo avevamo richiamato già nel [primo incontro con i nuovi vertici dell'Istituto](#): il delta negativo di oltre tremila unità, abbiamo ribadito anche in quella sede, non può essere colmato col ricorso all'intelligenza artificiale o con il meta-processo. **Servono nuovi concorsi, che possano garantire un futuro stabile al principale ente previdenziale d'Europa.**

Un dato su tutti evidenzia la serietà della situazione: nel 2017, prima dell'ingresso degli Analisti e quindi alla vigilia delle massicce assunzioni che si sarebbero susseguite negli ultimi anni, la consistenza del personale al 31 dicembre era di **28.033 unità**, con una sofferenza in termini percentuali stimata nel 6,38%. Oggi, dopo la stagione assunzionale che si è conclusa con l'ingresso dei nuovi Consulenti di protezione sociale del 2023, ci attestiamo attorno **26.059 dipendenti (dato di giugno)**. È un divario troppo ampio che richiede un'immediata programmazione dei nuovi ingressi.

Come FP CGIL abbiamo quindi chiesto di sfruttare la normativa vigente per poter definire rapidamente **concorsi su scala regionale o macro-regionale**, per garantire un'efficiente allocazione delle risorse. Perché ciò sia possibile è necessaria un'operazione preliminare, che durante tutto il 2023 [chiederemo con insistenza](#): **urgenza avere un quadro dettagliato delle carenze in organico, con una ricognizione del delta negativo sede per sede**. Solo così potremo avviare ai pensionamenti, garantendo la tenuta del sistema su scala nazionale senza creare insopportabili differenze e senza retrocedere nei territori sul piano dei diritti.

Resta, sullo sfondo, la necessità di capire **come garantire percorsi professionali alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Istituto**. Rispetto al passato l'imbuto si è rovesciato: l'area più popolata è quella dei funzionari e sebbene il contratto collettivo abbia spianato la strada con il riconoscimento dei differenziali stipendiali – confidiamo nel mese di luglio per la liquidazione 2023 sulla base di quanto detto dall'Amministrazione – resta sullo sfondo la necessità di valorizzare la professionalità di chi assume responsabilità per conto dell'Istituto.

Fuori da ogni retorica: **serve la strutturazione della Quarta area**, come già avvenuto al Ministero della Cultura. La FP CGIL ritiene che INPS non abbia nulla in meno: per questo deve iniziare da subito a operare in tale direzione, anche chiedendo maggiori disponibilità economiche.



La modifica del PIAO non può, infine, non portare a una riflessione sul **personale ispettivo**, che verta non soltanto sulle assunzioni in programma, ma sui percorsi di mobilità interna: lo [abbiamo chiarito in più occasioni](#) come, a nostro avviso, a valle – anche qui – di una puntuale ricognizione delle carenze d’organico, la costituenda famiglia ispettiva debba accogliere il personale già presente in Istituto e interessato a esercitare questo ruolo in INPS, con un’ovvia priorità riconosciuta a quanti entrarono come ispettivi ma transitarono verso i profili amministrativi in ragione del ruolo a esaurimento.

Solo immettendo risorse nel sistema, assumendo e valorizzando il personale interno a ogni latitudine, si possono affrontare le sfide del futuro. A oggi – con il tetto al Fondo e i salari bloccati, con un numero di dipendenti sempre più esiguo, con poche prospettive di carriera nell’Ente – l’attrattività dell’Istituto rischia di diminuire. Siamo ancora in tempo, ma serve coraggio.

Roma, 19.06.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo