



Roma, 02 ottobre 2026

A tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori

ALLE ESIGENZE ORGANIZZATIVE DELL'AMMINISTRAZIONE DEVONO CORRISPONDERE RISORSE DELL'AMMINISTRAZIONE

Un principio semplice che vogliamo affermare nella contrattazione INAIL

Ogni anno, quando si apre la contrattazione integrativa, di Comparto o di Area, discutiamo di come utilizzare le risorse dei Fondi: quanto destinare alla produttività e alla retribuzione di risultato, quanto alle diverse indennità, quanto agli altri istituti previsti dai contratti.

Ma c'è una domanda che, secondo noi, dobbiamo cominciare a farci con maggiore forza:

è giusto che le esigenze organizzative decise dall'Amministrazione siano finanziate utilizzando le risorse destinate al trattamento accessorio dei lavoratori?

Per noi la risposta deve tradursi in un principio chiaro:

Alle esigenze organizzative dell'Amministrazione devono corrispondere risorse dell'Amministrazione distinguendo ciò che remunera la performance/professionalità del personale e ciò che invece nasce da una scelta organizzativa dell'Amministrazione.

Partiamo dal CCNI 2026 del Comparto, il quale offre esempi molto concreti: una parte delle risorse del Fondo finanzia istituti collegati all'organizzazione del lavoro: turni, posizioni organizzative, attività disagiate, particolari articolazioni dell'orario, specifici compiti e reperibilità. Compensi legato a un'articolazione dell'orario «**definita dall'Amministrazione in funzione delle esigenze dei servizi erogati**».

E lo stesso contratto riconosce che determinati vincoli e disagi non dipendono dal singolo lavoratore, ma sono **insiti nel modello organizzativo complessivo dei servizi**.

Ed è proprio da qui che vogliamo partire.

Se è l'Amministrazione a decidere come organizzare un servizio, quali responsabilità attribuire, quali presidi garantire e quali particolari modalità di lavoro siano necessarie, **è giusto riconoscere e remunerare adeguatamente i lavoratori chiamati a sostenerne gli effetti**.



Ma è altrettanto giusto chiedere che l'Amministrazione **metta a disposizione le risorse necessarie per farlo**, senza che il costo delle proprie scelte organizzative finisca per ridurre le risorse disponibili per tutti gli altri lavoratori.

Lo stesso principio vale per l'Area delle Funzioni Centrali dove il ragionamento diventa ancora più evidente se guardiamo, in particolare, alle **indennità di coordinamento dei professionisti**.

Parliamo di incarichi che comportano maggiori responsabilità e competenze. Il contratto stesso, per i coordinatori generali, collega la maggiorazione dell'indennità al **«maggiore grado di responsabilità e ampiezza delle competenze»**.

Anche qui vogliamo essere molto chiari.

Non stiamo chiedendo di togliere un solo euro a chi svolge funzioni di coordinamento. Chi assume maggiori responsabilità deve essere adeguatamente remunerato.

La domanda è un'altra.

Perché una scelta organizzativa dell'Amministrazione deve essere finanziata riducendo le risorse dello stesso Fondo dal quale viene pagata la retribuzione di risultato di tutti i professionisti?

Se l'Amministrazione ritiene necessari quegli incarichi per garantire il funzionamento dell'Istituto, riteniamo coerente che si impegni anche a reperire, nel rispetto delle norme e dei contratti, **risorse aggiuntive corrispondenti al loro costo**.

Qualcuno potrà obiettare che esistono delle norme che impongono regole e "paletti" ben precisi. Tutto vero. Così come è vero che quei vincoli, quelle regole e quei paletti dobbiamo toglierli agendo unitariamente sulle stesse norme che li hanno previsti.

Sia chiaro. Non vogliamo dividere il Fondo in modo diverso. Vogliamo un Fondo più ricco.

Non vogliamo mettere i lavoratori gli uni contro gli altri.

Non vogliamo contrapporre chi percepisce un'indennità a chi non la percepisce.

E non vogliamo mettere in discussione compensi riconosciuti a fronte di maggiori responsabilità, disagi o particolari condizioni di lavoro.

Vogliamo cambiare il punto di vista.



Finché ogni nuova esigenza organizzativa viene finanziata attingendo dalle stesse risorse, il risultato rischia di essere sempre lo stesso: **si prende da una parte del Fondo per finanziare un'altra parte del Fondo.**

La coperta (corta...anzi cortissima...!!) resta della stessa misura.

Noi pensiamo che si debba provare a cercare di **allargare quella coperta** in tutti i modi possibili.

Proviamo ad individuare, nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali, nuove risorse da destinare ai Fondi per compensare progressivamente il costo degli istituti che derivano direttamente dalle scelte organizzative dell'Ente.

Le risorse così liberate potrebbero tornare a disposizione della contrattazione e contribuire maggiormente alla **produttività, alla retribuzione di risultato e alla valorizzazione economica della generalità del personale.**

Una scelta che può unire, non dividere

Perché valorizzare chi assume maggiori responsabilità e, contemporaneamente, tutelare la retribuzione accessoria di tutti **non devono essere obiettivi alternativi.**

Possono e devono diventare parte della stessa rivendicazione.

FP CGIL

A. Mercanti

UIL FP INAIL

G. Paglia