



ADM- Mobilità e interPELLi



Nazionale, 20/10/2026

Quello che dovrebbe essere straordinario sembra essere diventato ordinario

La tendenza ad abusare degli interPELLi, anche per posizioni dove non è richiesta una figura professionale particolare, sta progressivamente diminuendo il peso dei criteri oggettivi per spostarsi all'interno dell'ADM per lasciare spazio ai colloqui. Qualche struttura in ADM pensa evidentemente di avere un diritto in più rispetto alle altre: quella di scegliersi il personale.

Accade così che nell'ultima mobilità nazionale sono stati individuati per gli Uffici Centrali ZERO posti disponibili in entrata, salvo poi fare interPELLi per 14 posti per il servizio ICS2 Antifrode e 12 posti per la Direzione Generale.

Se per il servizio ICS poteva essere giustificato l'interpello in entrata dalla particolarità del servizio svolto h24, è l'uscita "*compensativa*" ad essere stata gestita in una maniera inaccettabile: in mancanza di domande volontarie i dirigenti hanno dato il benservito ad alcuni colleghi mettendoli a disposizione, in alcuni casi senza preavviso, con una ipocrita lettera di ringraziamento per il servizio prestato!

La Direzione Generale invece non richiede alcuna professionalità specifica e, nonostante gli ingressi che ci sono stati (per concorso e per mobilità da altri enti), effettua ora un interpello per funzionari in cui si valuta 10 punti il curriculum e ben 30 punti il colloquio!

Nessuno spazio hanno trovato le valutazioni delle condizioni personali o familiari e, ad aumentare la discrezionalità, viene preclusa la partecipazione ad un numero cospicuo di uffici in base a non meglio specificate "esigenze operative".

Una scelta difficile da comprendere e da accettare: **le carenze di organico non possono essere scaricate sui singoli lavoratori**, limitandone le possibilità di partecipare alle procedure di mobilità. Se esiste un fabbisogno di personale, deve essere affrontato dall'Amministrazione attraverso adeguate politiche di reclutamento e organizzazione, non comprimendo i diritti e pari opportunità dei dipendenti.

Chi pensa che queste procedure siano opportunità aggiuntive rispetto ai canali tradizionali di mobilità commette un errore di valutazione: incidendo sul tasso di copertura delle dotazioni organiche, incideranno sia sulle possibilità future di mobilità nazionale sia sulla nuova procedura di mobilità compensativa che ADM sta per adottare, poiché ogni posto che andrà ad interpello rischia di precludere potenzialmente uno scambio.

Per queste ragioni, alla luce del numero e della frequenza con cui vengono attivati, l'utilizzo sistematico degli interPELLI finisce per incidere concretamente sui "*criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione*", che l'art. 5, comma 3, lettera b), del CCNL Funzioni Centrali sottopone al confronto con le organizzazioni sindacali. Per questo USB ha chiesto l'immediata apertura di un confronto con l'Amministrazione, affinché siano chiariti i criteri adottati e tutelati i diritti di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.