

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA

## INTRODUZIONE

La presente relazione illustrativa è redatta ai sensi dell'art 40, comma 3 *sexies*, del d.lgs. n. 165/01, nonché in conformità agli indirizzi applicativi e secondo gli 'Schemi standard' definiti con circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25/2012 ed accompagna l'Ipotesi di Contratto collettivo nazionale integrativo, parte giuridica 2016-2018 e parte economica 2018, per il personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

La sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNI è avvenuta in un contesto critico per l'Istituto, alle prese con sempre maggiori compiti da gestire e con una consistenza complessiva di dipendenti di 25.823 unità a fronte di un fabbisogno sostenibile di 28.770 unità. Infatti, in questi ultimi anni, la mancanza di turn over è stata accompagnata da un crescente aumento di nuovi adempimenti come, a titolo esemplificativo, l'Ape, la Naspi, il ReI, lo sgravio contributivo, il Bonus bebè, l'istituzione del "Polo unico" delle visite di controllo fiscali, nonché le recenti disposizioni in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni di cui al D.L. 4/2019, convertito con modificazioni in L. 26/2019.

Conseguentemente, il presente Contratto integrativo, rappresenta lo strumento operativo con il quale accompagnare, mediante la previsione di istituti contrattuali orientati ad un sistema premiale volto a remunerare le specifiche competenze e conoscenze espresse, la realizzazione dei suddetti obiettivi strategici.

## Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		18/04/2019
Periodo temporale di vigenza		Parte Giuridica 2016-2018 – Economica 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Il Presidente della delegazione trattante, il Direttore generale, il Direttore centrale risorse umane, il Direttore centrale organizzazione e sistemi informativi, il Direttore centrale pianificazione e controllo di gestione; il Direttore centrale servizi agli utenti; il Direttore regionale per la Calabria, il Direttore regionale per il Friuli Venezia Giulia.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFINTESA, FED. CONFISAL UNSA, FLP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFINTESA, FED. CONFISAL UNSA, FLP</p>
Soggetti destinatari		Personale delle Aree professionali A, B e C con contratto a tempo determinato e indeterminato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Istituti giuridici attinenti il rapporto di lavoro</p> <p>b) Ripartizione del fondo per il trattamento accessorio per il personale delle Aree professionale A, B e C;</p> <p>c) Utilizzo di parte delle risorse del Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, nonché funzioni di responsabile di posizione organizzativa;</p> <p>d) Destinazione delle risorse per l'attribuzione selettiva di incentivi economici, a seguito di valutazione secondo sistemi di misurazione della performance organizzativa e del merito individuale, adottati dall'Ente.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Determinazione Presidenziale n. 24 del 13 marzo 2018, relativamente agli anni 2018-2020, aggiornato con Determinazione Presidenziale n. 164 del 12/12/2018.</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d. lgs. 33/2013 è stato adottato con la Determinazione Presidenziale n. 2 del 16 gennaio 2019 "Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2020".</p> <p>L'obbligo di cui all'art. 10 comma 8 del d. lgs. 33/2013 è stato assolto mediante la pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale Inps "Amministrazione trasparente" del Piano della Performance e del Piano triennale di prevenzione della corruzione.</p>

## **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto**

### **DISPOSIZIONI GENERALI (Titolo I)**

#### **Campo di applicazione (Articolo 1).**

La presente ipotesi di CCNI si applica al personale a tempo determinato ed indeterminato delle aree professionali A, B e C, nonché al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, a seguito di processi di mobilità ovvero in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro analogo istituto giuridico, fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori, fissi e continuativi, percepiti presso l'amministrazione di appartenenza.

#### **Fascicolo personale (Articolo 2)**

Il presente articolo, ad integrazione di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 2016-2018, prevede che, all'atto dell'inserimento di documenti nel fascicolo personale, sia data la contestuale notifica al dipendente di riferimento.

### **ISTITUTI RELATIVI ALL'ORARIO DI LAVORO (Titolo II)**

Il presente Titolo disciplina gli aspetti giuridici demandati dal CCNL al CCNI, in particolare:

- **Orario di lavoro (articolo 3):** ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera q), del CCNL 2016-2018, il presente articolo disciplina l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 2016-2018;
- **Turnazioni (articolo 4):** ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettere h) ed i), del

- CCNL 2016-2018, il presente articolo disciplina l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5, del CCNL 2016-2018 e l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, del CCNL 2016-2018, in merito ai turni effettuabili;
- **Pausa (articolo 5):** ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2016-2018 il presente articolo disciplina la durata della pausa ed individua le categorie di personale per il quale può essere prevista, presso ciascuna struttura territoriale, una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio.
  - **Lavoro straordinario e riposi compensativi (articolo 6):** ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera u), del CCNL 2016-2018, il presente articolo disciplina l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario di cui all'art. 25, comma 3, del CCNL 2016-2018;
  - **Banca delle ore (articolo 7):** ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera n), del CCNL 2016-2018, il presente articolo stabilisce il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL 2016-2018;
  - **Istituti diretti alla conciliazione vita-lavoro (articolo 8):** ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera o), del CCNL 2016-2018, il presente articolo stabilisce i criteri per l'individuazione, a livello decentrato, di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- **Ferie e riposi solidali (articolo 9):** con il presente articolo è stato specificato che nell'ambito delle categorie di dipendenti ai quali risulta possibile cedere le ferie e i riposi solidali ai sensi dell'art.30 del CCNL 2016-2018, rientrano anche i dipendenti che siano genitori di figli con disabilità grave;
- **Congedi dei genitori (articolo 10):** con il presente articolo, in attuazione dell'art. 44 del CCNL 2016-2018, sono state individuate le modalità per la fruizione in modo frazionato e con modalità oraria del congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. 151/2001;
- **Reperibilità (articolo 11):** ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera j), del CCNL 2016-2018, il presente articolo stabilisce la misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6, CCNL 2016-2018.

### **RIPARTIZIONE DEL FONDO E TRATTAMENTO ECONOMICO (Titolo III).**

#### **Risorse finanziarie Aree professionali A, B e C (articolo 12)**

Il fondo per il personale delle Aree professionali A, B e C, di cui all'art.12 dell'ipotesi in esame, è stato costituito ai sensi delle norme contrattuali vigenti e nel rispetto delle disposizioni contenute in applicazione dell'art. 76, del CCNL del comparto funzioni centrali – triennio 2016-2018 del 12 febbraio 2018, dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 e dell'art. 11, comma 1, lett. a) del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135.

In sede di contrattazione sono state definite le seguenti modalità di utilizzo delle risorse del Fondo di Ente:

<b>Personale delle Aree A, B e C</b>	<b>UTILIZZO</b>
Posizioni organizzative	20.052.592,22

	11.221.992,00
Particolari compiti	
Progetti speciali	115.827.218,44
Incentivo produttività	45.700.018,11
Trattamenti di professionalità e produttività	129.942.902,87
Sviluppo professionale 2018	979.784,13
<b>Totale</b>	<b>323.724.507,77</b>

Gli importi di euro 42.789.166,56 e di euro 82.520.721,18 sono riservati rispettivamente all'erogazione dell'indennità di ente e agli sviluppi professionali e non sono, pertanto, disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

In particolare, per quanto attiene le risorse destinate allo sviluppo professionale 2018, si assicura che i passaggi economici 2018, hanno riguardato una quota limitata di dipendenti, secondo le disposizioni previste dall'art. 23 del d. lgs. 150/2009. Con la seguente tabella si esplicitano i dati relativi alla platea dei potenziali beneficiari ed il numero delle progressioni effettuate:

Incidenza passaggi economici su platea potenziali destinatari Decorrenza 1.1.2018			
Posizione economica	Potenziali destinatari	Numero passaggi	% passaggi su potenziali destinatari
A2	66	28	42,4%
A3	126	53	42,1%
B2	103	49	47,6%
B3	224	118	52,7%
C2	41	18	43,9%

C3	325	128	39,4%
C4	339	132	38,9%
C5	169	88	52,1%
Totale	1393	614	44,1%

### **Norme in materia di trattamento accessorio (articolo 13).**

Le parti, sulla base delle risorse disponibili hanno confermato, fino al 31 maggio 2018, la misura del "Trattamento economico di professionalità" di cui all'art. 3, comma 3, del CCNI 2015, corrisposto sulla base degli esiti della valutazione in relazione ai coefficienti di merito individuali, secondo principi di premialità e selettività, in applicazione dell'art. 7, comma 5, del d. lgs. 165/2001.

A decorrere dal 1° giugno 2018, le parti hanno ritenuto opportuno riparametrare la misura del trattamento economico di professionalità, in quanto, come accennato in premessa, nonostante gli stringenti vincoli economici che hanno comportato la riduzione della dotazione organica, aggravata dalle norme sulle limitazioni assunzionali, l'Istituto ha avviato negli ultimi anni un profondo processo di cambiamento volto alla creazione di un nuovo modello organizzativo atto ad offrire un servizio personalizzato, orientato proattivamente alle esigenze degli utenti, in grado, quindi, di intercettare i loro bisogni e risolverli. Infatti, la logica sottostante al nuovo sistema pone al centro "l'utente" comportando, di conseguenza, la necessità di rimodulare l'offerta dei servizi e le corrispondenti competenze dei dipendenti, secondo un approccio integrato e personalizzato, rafforzando l'attività di consulenza verso i cittadini e le aziende.

Del resto, i numerosi interventi legislativi che si sono susseguiti negli ultimi anni, volti ad arginare i rischi economici derivanti da situazioni che incidono negativamente sul tenore di vita dei cittadini, hanno ampliato notevolmente il novero delle prestazioni erogate dall'Istituto la cui complessità richiede, necessariamente, un elevato impegno aggiuntivo da parte dei dipendenti sia in ter-

mini istruttori preventivi e sia in termini di analisi e di monitoraggio degli effetti successivi.

Pertanto, ai fini della piena valorizzazione della professionalità espressa da tutto il personale, le parti hanno ritenuto necessario rivedere gli importi del trattamento economico di professionalità ferma restando la corresponsione dello stesso sulla base degli esiti della valutazione individuale. Le parti hanno altresì confermato che il trattamento economico di professionalità, essendo legato all'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie, è erogato al personale destinatario del presente CCNI che nel corso dell'anno 2018 risulti abbia maturato due anni di servizio continuativi presso l'Ente.

#### **Compensi per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti (articolo 14)**

Le parti, in applicazione dell'art. 77, comma 2, lettera d), considerata la necessità di garantire lo svolgimento di specifiche attività idonee a presidiare adeguatamente alcuni settori dell'Ente ai fini della salvaguardia della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza, hanno ritenuto di prevedere specifici compensi connessi allo svolgimento di particolari compiti comportanti specifiche responsabilità, disagi o gravose articolazioni dell'orario di lavoro.

Detti compensi rispondono al principio di corrispettività previsto dall'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, secondo il quale l'erogazione di trattamenti economici accessori deve essere legata all'effettiva prestazione resa. Infatti, rispetto all'anno 2017, sono stati eliminati alcuni compensi collegati ad attività non più espletate e sono stati previsti alcuni compensi per specifiche attività preminenti che richiedono particolari competenze come l'attività di front-office e quella del contenzioso in materia di invalidità civile.

In particolare, si ritiene opportuno evidenziare come l'attività di produzione e consulenza di front-office comprende la gestione del complesso di attività inerenti:

- alle prestazioni pensionistiche legate al conto assicurativo;
- alla diminuzione della capacità lavorativa, alla sospensione o cessazione del rapporto di lavoro;
- al riconoscimento di prestazioni di invalidità e assistenziali;
- alla gestione delle funzioni creditizie e sociali.

Per quanto attiene, invece, all'attività dei funzionari amministrativi preposti al contenzioso in materia di invalidità civile, si ritiene opportuno sottolineare come la nuova giurisprudenza di Cassazione, con le sentenze nn. 8533, 8878 e 8932 del 2015, abbia rivisitato in modo significativo il modello procedurale disegnato dalla legge n. 111 del 2011 (legge di conversione del D.L. 98/2011) per i ricorsi in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità (art. 445 bis c.p.c.). Infatti, nel ricorso per accertamento tecnico preventivo, alla luce del nuovo orientamento, il ricorrente dovrà enunciare espressamente la pretesa che intende far valere nel giudizio cui l'accertamento tecnico preventivo è preordinato. In tale ambito, ai funzionari amministrativi preposti al contenzioso in materia di invalidità civile, oltre agli adempimenti connessi all'avvio e alla conclusione dell'intero procedimento, sono devoluti i compiti di procedere alla costituzione in giudizio almeno dieci giorni prima della data fissata per l'udienza, predisporre la memoria di costituzione con la rappresentazione di tutte le eventuali eccezioni che potrebbero rendere superfluo l'espletamento della consulenza tecnica d'ufficio, presenziare a tutte le udienze.

## **POSIZIONI ORGANIZZATIVE (Titolo IV)**

### **Indennità posizioni organizzative (articolo 15)**

Nell'articolo in esame, tenuto conto che ai sensi del combinato disposto dell'art. 5, comma 2 e dell'art. 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001, gli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro sono esclusi dalla contrattazione integrativa, sono stati determinati esclusivamente

gli importi delle indennità da corrispondere ai titolari di posizione organizzativa, in ossequio agli ambiti riservati rispettivamente alla legge e al contratto.

## **PRODUTTIVITA' (Titolo V).**

### **Produzione e Qualità (Articolo 16).**

Nel rispetto delle previsioni di cui al Titolo III del d.lgs. 150/2009 che promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, l'Amministrazione ha elaborato un sistema di programmazione e misurazione della performance correlato agli obiettivi di produzione e di qualità di cui al Piano Budget, secondo le linee guida contenute nella programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto, conformemente a quanto stabilito dall'art. 40, comma 3 bis, del D. Lgs. 165/2001.

La valutazione dell'andamento della produzione e dell'impiego delle risorse è effettuata sulla base di verifiche trimestrali, anche al fine di individuare eventuali criticità e porre in essere le azioni necessarie. Il pagamento dei compensi incentivanti risulta pertanto conseguente alle risultanze delle rilevazioni trimestrali, rapportate ai parametri di liquidazione e ai criteri di ripartizione e di merito individuali.

In particolare, ai fini dell'attribuzione degli incentivi ordinari e speciali, si fa riferimento, per ciascun dipendente, oltre che alla presenza in servizio, ai seguenti coefficienti di merito individuali:

- **0,0** in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio;

- **0.50** nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
- **0.85** nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati;
- **1** nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati.
- **1.2** in caso di apporto lavorativo altamente innovativo, comprovato e documentato rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della performance.

L'attribuzione dei suddetti coefficienti di merito viene effettuata dal dirigente con cadenza trimestrale, prima dell'erogazione dei relativi pagamenti *pro quota* previsti per ciascuno dei quattro trimestri del piano budget, erogati nel limite del 15% delle somme relative all'incentivazione ordinaria.

Per il personale responsabile di Agenzia (Complessa, Interna – area prestazioni, Interna – area flussi, Territoriale) il criterio di misurazione ed il relativo trattamento economico è collegato, in misura direttamente proporzionale, per il 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti per la struttura di diretta responsabilità e, per il restante 90%, al raggiungimento degli obiettivi della Direzione Provinciale/Filiale di coordinamento di appartenenza.

Le parti hanno stabilito che le quote di incentivazione che risultassero non corrisposte in ciascun pagamento infrannuale, per effetto del definitivo mancato raggiungimento degli obiettivi, andranno ad incrementare la quota stanziata per il saldo dell'incentivazione ordinaria per la produttività.

### **Differenziazione del premio individuale (articolo 17)**

Le parti, in applicazione dell'art. 78 del CCNL 2016 - 2018, hanno stabilito la percentuale di destinatari della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, lettera b), del CCNL 2016- 2018, in aggiunta alla quota di

premi già attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi ivi previsti.

## **NORME FINALI (Titolo VI)**

### **Norma programmatica (articolo 18)**

In relazione a quanto previsto all'art. 77, comma 4, del CCNL 2016-2018, nel presente articolo le parti, in considerazione della complessa articolazione territoriale dell'Istituto, si sono impegnate a definire nell'ambito della contrattazione integrativa 2019, le modalità atte a destinare una quota non inferiore al 20% delle risorse relative ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale alla contrattazione integrativa a livello di sede.

### **Salute e sicurezza (articolo 19)**

In relazione ai numerosi casi di aggressione dei dipendenti dell'Istituto durante l'espletamento delle proprie funzioni, con il presente articolo l'Amministrazione si è impegnata ad adottare tutte le misure organizzative e logistiche tese a garantire l'incolumità dei lavoratori, con particolare riferimento all'attività di front-office.