

***Ipotesi di Accordo di Programma relativo al triennio 2010-2012 sottoscritta il 10 novembre 2010, così come modificata dal Verbale Integrativo del 18 novembre 2010***

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

*(redatta ai sensi dell'art 40, comma 3 sexies, del d.lgs n.165/01, così come sostituito dall'art. 54 del d.lgs n. 150/09)*

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### PREMESSA

1. La presente relazione è redatta ai sensi dell'art 40, comma 3 *sexies*, del d.lgs n. 165/01, così come sostituito dall'art. 54 del d.lgs n. 150/09, nonché in conformità agli indirizzi applicativi di cui alla circolare D.F.P. 13 maggio 2010 n. 7 (pubblicata sulla GURI SO n. 163 del 17 luglio 2010).
2. La relazione illustrativa accompagna l'ipotesi di Accordo di Programma relativo al triennio 2010-2012 sottoscritto il 10 novembre 2010, così come modificata dal Verbale Integrativo del 18 novembre 2010, che disciplina lo sviluppo professionale del personale delle Aree A, B, C .
3. La presente relazione evidenzia il rispetto da parte della suddetta ipotesi di Accordo dei criteri di selettività e premialità nelle progressioni economiche all'interno delle Aree, previsti dall'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165/01 così come introdotto dall'art. 62 del d. lgs n. 150/2009, nonché degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e al contratto collettivo ai sensi degli artt. 50 e 65, comma 1, del d.lgs n. 150/09.
4. Nell'illustrare l'ipotesi di Accordo di Programma 2010-2012, si sottolinea fin da ora che l'INPS si è dotato di un nuovo assetto organizzativo, idoneo sia a migliorare la qualità e quantità dei servizi resi al cittadino/utente, sia a realizzare economie di spesa da destinare alla crescita professionale del personale.

5. L'ipotesi di Accordo di Programma relativo al triennio 2010-2012 sottoscritto il 10 novembre 2010, così come modificata dal Verbale Integrativo del 18 novembre 2010, la presente relazione illustrativa e quella tecnico finanziaria concernente l'Ipotesi di CCNI 2010 *"per il personale delle aree professionali A,B;C e destinatario dell'art. 15, comma 1, L. 88/1989"* del 16/12/2010, che rinvia espressamente al suddetto accordo programmatico, sono sottoposte alla certificazione del Collegio dei sindaci, ai sensi dell'art. 40 bis del d.lgs n. 165/2001.
6. L'ipotesi di Accordo di Programma relativo al triennio 2010-2012, così come modificata dal Verbale Integrativo del 18 novembre 2010, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico-finanziaria di cui al punto 5, certificata dal competente organo di controllo, è trasmessa alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano congiuntamente la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del novellato art. 40, comma 3-quinquies del d. lgs. 165 del 2001 (ex art. 40 bis, come sostituito dall' art. 55 d. lgs. n. 150 del 2009).

## **I. CONTESTO DI RIFERIMENTO DELL'IPOTESI DI ACCORDO TRIENNALE DI PROGRAMMA**

1. Le nuove norme del d. lgs. n. 150/09 in materia di sviluppo professionale del personale non dirigente stabiliscono che:

- le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito (ex art. 62, comma 1 bis);
  - le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso (ex art. 62, comma 1 bis);
  - le progressioni economiche si svolgono sulla base di quanto previsto dai contatti collettivi nazionali e integrativi nei limiti delle risorse disponibili e di quelli stabiliti dalla legge (ex artt. 23 e 54 ).
2. La definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge risulta dai novellati artt. 40, 40 bis e 45 del d.lgs 165/01.
3. L'art. 65, comma 1, del d.lgs n. 150/09 dispone che *"entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonche' a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto"*.

4. Il vigente art. 40, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/01 conferma, tuttavia, un modello di contrattazione collettiva a struttura bipolare in cui il contratto integrativo si svolge sulle materie e nel rispetto dei vincoli posti da quello nazionale, pena la nullità delle clausole eventualmente difformi. Pertanto, la completa attuazione del nuovo sistema premiale basato sulla previsione di tre fasce di merito, la cui attribuzione rileva sia ai fini delle progressioni economiche che di quelle di carriera, necessita della stipulazione del nuovo CCNL per il triennio 2010- 2012 ( circ. D.F.P. 13 maggio 2010 n. 7).
5. Il CCNL per il personale non dirigente del comparto EPNE per il quadriennio normativo 2006- 2009 e per il biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 01/10/2007 (di seguito CCNL 01/10/2007) ha definito un nuovo sistema di classificazione del personale che prevede tre Aree professionali (A,B,C,) nel cui ambito sono esclusivamente individuati diversi livelli economici.
6. La legge 12 dicembre 2007, n. 247, attuativa del protocollo welfare su previdenza, lavoro e competitività, impone agli Enti previdenziali consistenti risparmi;
7. La legge 6 agosto 2008, n. 133 di conversione del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, obbliga all'adozione di provvedimenti di riorganizzazione, in modo da assicurare la complessiva riduzione delle spese di funzionamento delle amministrazioni, anche attraverso la riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale, nonché mediante la revisione del rapporto tra personale addetto a funzioni di supporto e personale assegnato ai servizi diretti all'utenza.

8. L'INPS ha attuato quanto previsto dalle Leggi di cui ai punti 6 e 7 con la determinazione commissariale n. 140/08 e la circolare n. 102/09. In particolare l'Istituto si è dotato di un nuovo modello organizzativo che ha modificato la struttura delle sedi di produzione e l'articolazione degli uffici, nonché potenziato l'uso degli strumenti informatici.
9. Alla luce del quadro sopra esposto, la presente ipotesi di Accordo di Programma, così come di seguito analiticamente esplicitato, risulta conforme alle norme previste in materia di sviluppo professionale dal decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150.

## **II. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. La presente ipotesi di Accordo di Programma relativo al triennio 2010-2012, così come modificata dal Verbale Integrativo del 18 novembre 2010, si applica al personale a tempo indeterminato delle Aree A,B,C.
2. La citata ipotesi fissa le linee programmatiche in materia di sviluppo professionale del personale delle Aree con riferimento agli anni 2010-2012, al fine di correlare il salario accessorio e le procedure selettive di sviluppo economico al miglioramento della qualità dei servizi, realizzato attraverso il nuovo modello organizzativo adottato dall'Istituto.
3. Le parti dell'accordo riferite rispettivamente agli anni 2010,2011,2012, saranno recepite dai contratti integrativi di ente relativi a tali anni.

4. Nel fissare le norme programmatiche e nelle more della stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, l'ipotesi di Accordo triennale dà attuazione alle norme in materia di sistema di classificazione del personale di cui al titolo II del CCNL 01/10/2007, ove compatibili con il decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150, nonché al principio di selettività da esso enunciato.

### **III. SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (PARAGRAFO 1 DELL'IPOTESI DI ACCORDO)**

- 1 Il paragrafo 1 della presente ipotesi di Accordo di Programma relativa al triennio 2010-2012, così come modificata dal Verbale Integrativo del 18 novembre 2010, nell'individuare le linee guida in materia di progressioni, fa riferimento al nuovo sistema di classificazione del personale non dirigente del comparto EPNE introdotto dal Titolo III, capi I-III, del CCNL 01/10/07, recepito dall'Istituto a decorrere dalla data di sottoscrizione del suddetto contratto.
2. Il vigente sistema di classificazione prevede tre Aree di inquadramento professionale, caratterizzate: dalla omogeneizzazione funzionale dell'Area; dall'individuazione nel suo ambito esclusivamente di diversi livelli economici; dalla possibilità di accesso all'Area unicamente al livello economico iniziale.

<b>Area C</b>	C1	C2	C3	C4	C5
<b>Area B</b>	B1	B2	B3		

<b>Area A</b>	A1	A2	A3		
---------------	----	----	----	--	--

3. Il suddetto sistema risulta conforme a quanto stabilito dall'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. n. 165/01, così come introdotto dall'art. 62 del d.lgs. n. 150/09.

4. Dando attuazione al combinato disposto del novellato art. 40, comma 3 bis del d.lgs n. 165/01 e dell'art. 8, comma 1, del CCNL 01/10/07, l'ultima parte del suddetto paragrafo fa riferimento ai profili professionali, confermando da un lato quelli già previsti dal sistema organizzativo dell'ente, dall'altro riservando ai contraenti la possibilità di istituirne di nuovi. **In particolare il sopra citato art. 8 espressamente dispone:**

*(1) «Gli enti, in relazione alle proprie necessità organizzative, istituiscono i profili professionali, previa contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999.*

*(2). Ai fini della definizione dei profili professionali, si tiene conto dei seguenti criteri:*

*a) costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, competenze professionali comuni, applicabili ad una gamma di attività differenziate;*

*b) semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazioni ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;*



*c) attualizzazione dei contenuti professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione e ai processi di innovazione degli enti ed alle nuove tecnologie adottate>>.*

Pertanto, le parti hanno valutato sia l'opportunità del mantenimento dei vigenti profili professionali, sia la possibilità di istituirne di nuovi, proprio alla luce del processo di innovazione organizzativa dell'Istituto avviato con la menzionata determinazione commissariale n. 140/ 08. [ex art 8, comma 2, lett. c)] .

#### **IV. LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE (PARAGRAFO 2 DELL'IPOTESI DI ACCORDO)**

1. Il paragrafo 2 della presente ipotesi programma l'attivazione di procedure selettive finalizzate alla valorizzazione del personale relativamente agli anni 2010,2011,2012. Tale valorizzazione è connaturata alle maggiori capacità e competenze richieste ai dipendenti dal nuovo assetto organizzativo e già acquisite a seguito della conclusione di specifici corsi di formazione tenuti su tutto il territorio nazionale e gestiti dalle competenti Direzioni Regionali. La suddetta crescita professionale ha consentito il passaggio dalla fase di sperimentazione a quella di piena attuazione del nuovo modello gestionale, introdotto dalla determinazione commissariale n. 140/ 08 e dalla circolare n. 102/09.
2. In particolare la nuova architettura organizzativa dell'INPS è stata definita sulla base dei seguenti principi:
  - riduzione dei livelli decisionali dell'Istituto;

- accrescimento delle funzionalità di governo e regia dei processi decisionali;
- aggregazione delle funzioni abilitanti e di supporto al processo produttivo presso le strutture regionali;
- finalizzazione delle strutture territoriali alle esigenze di erogazione del servizio e presidio del territorio funzionali alle richieste dell'utenza e alla realizzazione degli obiettivi istituzionali;
- riconfigurazione del rapporto tra attività di back office e front office attraverso lo spostamento di risorse umane dall'attività di supporto e consulenza a quella di produzione;
- potenziamento dello sviluppo tecnologico, dell'integrazione dei sistemi produttivi;
- realizzazione di applicativi gestionali integrati che consentano una gestione unitaria delle richieste di servizio degli assicurati e delle imprese, nonché lo sviluppo di sistemi di standardizzazione della produzione dei servizi.

Il sopra descritto modello organizzativo garantirà la realizzazione di economie di spesa da destinare al riconoscimento, secondo criteri meritocratici e premiali, della crescita professionale del personale. Tali criteri, previsti in via programmatica nel presente paragrafo, sono stati individuati in conformità a quanto stabilito dagli artt. 23, comma 1, e 62, comma 1 *bis*, del d.lgs n.150/09. Inoltre, nelle more della stipulazione del nuovo CCNL per il triennio 2010- 2012, necessario ai fini della piena operatività del Titolo III del d.lgs n. 150/09 ( circ. D.F.P. 13 maggio

- 2010 n. 7), si sono applicati gli artt. 12 e 13 del CCNL 1/10/07 ( ex. art. 40, comma 3 *bis*, del d.lgs n. 165/01 così come modificato dall'art. 54 del d.lgs n. 150/09).
3. Relativamente alle progressioni verticali, **il punto 2.1** del presente paragrafo pur essendo rubricato " *Criteri e principi generali delle progressioni tra le Aree*" si limita a rinviare alla normativa legislativa vigente in materia.
4. **Il punto 2.2** individua i criteri generali degli sviluppi economici all'interno delle Aree, facendo riferimento per gli anni 2010 e 2011 a quanto previsto dall'art. 62, comma 1 *bis*, del d.lgs n. 150/09 e dagli artt. 12, 13 e 22 del CCNL 1/10/07, per le ragioni sopra esplicitate. Per quanto concerne i passaggi da realizzarsi nel 2012, si applicherà interamente il nuovo sistema delineato dal decreto 150/09 così come attuato dal nuovo CCNL per il triennio 2010- 2012.

In particolare, l'art. 13 del CCNL 1/10/07 prevede :

*<< (3) I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:*

- il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;*
- i titoli culturali e professionali posseduti;*
- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a*

*tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.*

*(4). I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico >>.*

Il presente Accordo di programma fa riferimento alle norme contrattuali sopra esposte, le quali appaiono conformi ai principi di selettività di cui al novellato art. 52, comma 1 bis del d.lgs n. 165/01.

5. Per quanto riguarda i requisiti di partecipazione alle selezioni all'interno delle Aree, **il punto 2.2.1**, in attuazione del divieto del passaggio *per saltum* di cui agli artt. 11 e 13 del CCNL 1/10/07, consente la progressione esclusivamente alla posizione economica immediatamente successiva a quella posseduta dal dipendente alla data di pubblicazione del bando. Con riferimento alla posizione C5, essendo questa la posizione apicale del funzionariato, si è richiesta una anzianità di 5 anni nell'Area C.

6. **Il punto 2.2.2 del presente paragrafo** individua i criteri sulla base dei quali si svolgeranno le programmate progressioni orizzontali, dando attuazione a quanto disposto dal vigente art. 52, comma 1 bis, del d.lgs n. 165/01 nella parte in cui espressamente stabilisce che *"le progressioni all'interno della stessa area av-*

*vengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione delle fasce di merito".* In particolare, considerato l'attuale contesto legislativo e contrattuale, la presente ipotesi di Accordo ha dato attuazione ai quei principi dell'art. 52 comma 1bis che possano considerarsi di immediata applicazione, in quanto non necessitano di norme di coordinamento da stipularsi in sede di contrattazione collettiva nazionale di comparto o addirittura intercompartimentale.

Tali criteri selettivi sono quelli che si fondano sulle qualità culturali e professionali, nonché sui risultati conseguiti e sulla valutazione della performance del dipendente, la quale tuttavia, non può effettuarsi totalmente sulla base del nuovo sistema previsto dal titolo III del d.lgs n.150/09 in mancanza del CCNL per il triennio 2010-2012, essendo quest'ultimo competente a delineare le linee fondamentali del suddetto sistema ( ex art. 23 del d.lgs 150/09, comma 1, ex art. 40 del d.lgs n. 165/01così come novellato dal d.lgs n. 150/09).

Premesso quanto sopra, la presente ipotesi di accordo di programma prevede che:

- a) la valutazione della performance individuale e di quella collettiva sarà effettuata, per le selezioni indette con decorrenza 1 gennaio 2010, sulla base dei criteri transitori di misurazione del merito e della produttività individuale e collettiva indicati alle lettere a) e b) del punto 2.2.2. del presente accordo. In particolare, quanto alla performance individuale, non aver riportato nel precedente triennio un coefficiente di merito inferiore ad 1, ai sensi del CCNI 2001; per la valuta-

zione positiva della performance organizzativa, occorrerà il raggiungimento, come media dell'ultimo triennio, almeno del 90% degli obiettivi assegnati dal piano di produzione. Entro il 31 dicembre 2010 si fisseranno i nuovi criteri, ai quali è comunque attribuito anche in via transitoria un peso massimo del 30%.

- b) I dipendenti dovranno superare una procedura selettiva consistente nella somministrazione di un test attitudinale finalizzato alla verifica dell'accrescimento professionale degli stessi ( ex art. 52 comma 1bis del d.lgs n. 165/01, così come modificato dall'art. 62 del d.lgs n. 150/09). Per le selezioni indette con decorrenza dal 1 gennaio 2010, limitatamente ai passaggi per le posizioni A2, B2, C3 e C4, si utilizzerà, quale criterio transitorio, il punteggio conseguito nelle selezioni interne bandite in applicazione del CCNI 2006, in quanto conformi ai principi di selettività in funzione delle qualità professionali e culturali di cui al novellato art. 52 comma 1bis del d.lgs n. 165/01. In tali selezioni infatti, oltre alla valutazione dei titoli culturali e dell'esperienza lavorativa, si è attribuito un peso rilevante al risultato della prova selettiva somministrata ai candidati e consistente in un test composto da quesiti di difficoltà proporzionata alle diverse posizioni economiche e concernenti le seguenti aree tematiche: normativa generale dell'istituto; sistema organizzativo dell'Inps; cultura di impresa ed organizzazione aziendale; informatica applicata; capacità ed orientamenti; conoscenze specifiche. Inoltre, al fine di garantirne la trasparenza, l'Istituto ha affidato la predisposizione e gestione della sopra menzionata prova selettiva ad una società esterna sopportandone i relativi costi.

Considerato l'onere di monitorare le spese di gestione del personale e visto che la suddetta prova si è svolta nel 2009, il criterio transitorio da utilizzare per i passaggi alle posizioni A2, B2, C3 e C4 con decorrenza dal 1 gennaio 2010, consente di ammortizzare i costi relativi alle progressioni orizzontali e soddisfarne le esigenze di economicità. Al presente criterio, anche in via transitoria, è attribuito un peso non superiore al 20%.

- c) L'anzianità lavorativa maturata non potrà avere un peso superiore al 10%.
- d) Saranno oggetto di valutazione i titoli culturali legalmente riconosciuti, così come previsto dal vigente art. 52, comma 1bis del d.lgs n. 165/01 e dall'art. 13, comma 3 del CCNL 1/10/2007. Tale criterio avrà un peso massimo del 10%.

Per le selezioni indette con decorrenza 1 gennaio 2010 non verranno utilizzati i criteri di cui alle lettere c) e d) perché già valutati nel criterio transitorio di cui alla lettera b) seconda parte. Mentre, limitatamente ai passaggi alle posizioni economiche A3, B3, C2, C5 i parametri relativi all'anzianità lavorativa ed ai titoli di studio di cui alle lettere d) ed e) della presente ipotesi di Accordo verranno utilizzati assegnando loro un peso massimo del 20%.

Infine, per il solo anno 2010 e limitatamente ai passaggi alle posizioni economiche A3, B3, C2, C5, verranno utilizzati i parametri a) e b) dell'ipotesi di Accordo di Programma relativo al triennio 2010-2012, integrati dall'anzianità di qualifica e anzianità di servizio, con un peso massimo del 20% assegnato a ciascun criterio.

Il presente paragrafo 2 fissa i suddetti valori percentuali in conformità al principio dell'equa valutazione e ponderazione dei criteri in materia di progressioni orizzontali nonché, più in generale, in attuazione dell'art. 13, comma 4 del CCNL 1/10/2007.

## **V. NORME SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO (PARAGRAFO 3 DELL'IPOTESI DI ACCORDO)**

1. Il paragrafo 3 della presente ipotesi di Accordo, dando attuazione all'art. 17 del CCNL 1/10/2007, disciplina il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative prevedendone la durata triennale ed assoggettandoli ad una valutazione annuale, effettuata dal dirigente dell'unità di appartenenza sulla base di parametri oggettivi da definire entro il 31 dicembre 2001. In via transitoria, per l'anno 2010, si prevede di utilizzare il coefficiente di merito individuale indicato nel suddetto parametro, essendo lo stesso conforme alla citata disciplina contrattuale nonché ai principi meritocratici di cui al d.lgs n. 150/2009.