

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

DELIBERAZIONE n. 4

Oggetto: politiche del Personale

II CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

(seduta del 30 marzo 2010)

Visto l'art. 3, comma 4 del decreto legislativo 30 giugno 1994 n. 479 modificato dall'art. 17, comma 23 legge 15 maggio 1997 n. 127, riguardante l'ordinamento degli enti pubblici di previdenza e assistenza;

Visto l'art. 4 del D.P.R. n. 366 del 24 settembre 1997 concernente disposizioni per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, recante "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Vista la relazione informativa della Commissione Istituzionale, sull'argomento, che forma parte integrante della deliberazione, e condividendone le conclusioni finali;

Ritenendo che l'elevazione della professionalità complessiva del personale e la conseguente elevazione della qualità del livello dei servizi dell'Istituto, passi oltre che per un nuovo assetto organizzativo anche da un sapiente piano di ricambio generazionale arricchito da un costruttivo confronto con le organizzazioni dei lavoratori;

Ritenendo, altresì, che bisogna ritornare ai classici sistemi di selezione del personale che veda l'Istituto protagonista delle proprie scelte;

Ritenendo, infine, che la valorizzazione della crescita professionale del personale sia coerente con la richiesta di un elevato standard di servizi,

I M P E G N A

gli Organi di gestione a porre in essere un piano complessivo che comprenda:

- il piano di distribuzione delle risorse in base ai carichi di lavoro finalizzato alla completa utilizzazione delle risorse impegnate in produzione;
- l'individuazione delle carenze organiche in relazione ai nuovi assetti organizzativi che come detto vedono spostarsi verso il personale "*direttivo*", di più elevata qualifica, competenze e responsabilità sia operative che gestionali;
- il piano di mobilità interna, geografica ed interenti;
- il piano formativo sia per il personale coinvolto nella riorganizzazione sia per il personale di eventuale nuova immissione;
- percorsi selettivi per il riconoscimento della crescita professionale a cadenza periodica;
- il piano organico di reintegro, totale o parziale, del personale cessato al 31 dicembre dell'anno precedente e di cui il piano d'anno evidenzia la necessità di sostituzione;
- il piano di ottimizzazione dell'informatica;
- l'adozione di bandi pubblici per reclutare personale in mobilità, nei quali vengano previsti criteri di selezione rigorosi concernenti:
 - a) la qualifica economica di appartenenza, che privilegi il livello iniziale di area,
 - b) l'età che deve essere la più bassa possibile e comunque non superiore ai 40 anni,

- c) il titolo di studio che deve essere adeguato alla professionalità richiesta,
 - d) la dislocazione territoriale che deve essere funzionale alle carenze riscontrate,
 - e) il tutto certificato da apposite commissioni valutatrici interne;
- l'utilizzo costante e pieno delle elevate professionalità interne, contenendo, altresì, entro limiti di stretta necessità il ricorso alla consulenza esterna.

Visto:
Il Segretario
(F. Giordano)

Visto:
Il Presidente
(G. Abbadessa)

DOCUMENTO CIV N. 21

Consiglio di Indirizzo
e Vigilanza

Commissione Istituzionale

INFORMATIVA

OGGETTO: politiche per il personale.

Premessa

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha messo in rilievo in più occasioni come la costante riduzione del personale in servizio si accompagni al raggiungimento di risultati produttivi positivi.

Accanto ad una riduzione dei tempi di attesa dei servizi erogati viene sempre più avvertita da parte di aziende, pensionati, assicurati, lavoratori e cittadini anche una crescente qualità dei medesimi.

I risultati ricordati sono da ascrivere ad una crescente efficacia dell'azione dell'istituto nel suo complesso ed in particolare alla utilizzazione intelligente di tutti i fattori: la partecipazione motivata di tutto il personale, la formazione umana e professionale, l'utilizzo crescente dei mezzi informatici, l'adozione di riforme organizzative, l'apporto crescente di tutti gli intermediari sociali presenti ed operanti nel sistema di welfare.

Il Consiglio con numerosi atti di indirizzo ha evidenziato accanto alla positività dei risultati raggiunti la necessità di un costante monitoraggio delle politiche per il personale che consenta l'adozione di tempestive azioni di correzione o di implementazione di tali politiche in grado di affrontare tempestivamente tutte le possibili necessità in considerazione anche del fatto che aumentano gli adempimenti complessivamente affidati all'Istituto.

La situazione attuale

a) il personale

L'Istituto, nell'arco di 15 anni, ha subito un progressivo ridimensionamento in base al quale la consistenza del personale è passata da 45.000 dipendenti a poco più di 27.000.

Nella tabella di seguito riportata viene evidenziata la consistenza e lo scostamento percentuale di questa rispetto all'organico teorico previsto:

anno	Dotazione. Organica	Consistenza	% di scopertura
2002	36.478	34.174	-6,3
2003	36.478	33.372	-8,5
2004	36.478	32.971	-9,6
2005	34.914	32.773	-6,1
2006	34.914	31.562	-9,6
2007	34.914	31.172	-10,7
2008	32.074	29.498	-8,0
2009	32.074	28.252**	-11,9
2010	32.074	26.952**	-15,7
2010*	28.867*	26.952**	-6,6

* dato stimato in via previsionale in base ai tagli previsti nel c.d. decreto mille proroghe (-10% da confermare).

** dato previsionale stimato ottimisticamente sulla base dell'esodo di circa 1.300 dipendenti in ragione d'anno nell'ultimo periodo. (i dati ufficiosi parlano per l'anno 2009 di 2.000 persone in meno).

Per quanto riguarda l'anno 2010 si è provveduto, in via del tutto previsionale, a considerare gli effetti di alcune norme appena approvate dal Parlamento (articolo 2, commi da 8 bis a quarter della legge 25 febbraio 2010, n. 25) in base alle quali occorre ridimensionare gli uffici dirigenziali di livello non generale e delle relative dotazioni organiche, in misura non inferiore al 10 per cento di quelli risultanti dalla precedente riduzione. La stessa riduzione dovrà essere operata alle dotazioni organiche del personale non dirigenziale.

L'analisi dei dati della tabella conferma il trend in diminuzione sia per ciò che riguarda il dato numerico riferito alla dotazione che quello riferito alla consistenza del personale dell'Istituto. Lo scostamento percentuale ovviamente oscilla da un meno 6% ad un meno 15% ca. tenendo conto delle citate ultime norme.

Anche nella sua ultima relazione la Corte dei Conti evidenzia la necessità di un attento monitoraggio del fenomeno, affinché sia sempre garantita la funzionalità dell'Istituto e l'efficacia della sua azione.

In considerazione dei nuovi compiti e dei sempre più importanti impegni che il sistema di welfare, ha assegnato all'Istituto, questa indicazione della Corte dei Conti deve essere tenuta nella massima considerazione.

b) Produzione

Anno	Produzione omogeneizzata	Scostamento % rispetto all'anno precedente
2004	10.803.021	
2005	11.099.706	+2.74
2006	11.407.922	+2.77
2007	11.534.672	+1.11
2008	11.893.484	+3.11
2009	6.397.618*	+7.58**

*il dato è riferito ai primi sei mesi dell'anno

** dato stimato sulla base del dato disponibile(6 mesi) riportato ad anno (12 mesi)

I dati sopra riportati evidenziano un impegno costante dell'Istituto volto ad aumentare la propria capacità di risposta alle richieste ad esso presentate a cui occorrerà aggiungere l'impegno diretto, dall'anno in corso, nello svolgimento dei compiti relativi all'invalidità civile.

Inoltre, è da segnalare che grazie all'ausilio della tecnologia e al crescente impegno del personale il trend produttivo di questi ultimi anni ha avuto un costante segno positivo.

L'Istituto, pertanto, è impegnato a dare risposte concrete in termini di efficienza ed efficacia a pensionati, cittadini e aziende.

Occorre utilizzare al meglio tutte le opportunità offerte dalla nuova organizzazione del lavoro, dal miglioramento continuo della tecnologia ma anche, dalla possibilità, nei limiti imposti dalla normativa vigente, di sostituire in tutto o in parte, il personale cessato al 31 dicembre dell'anno precedente al fine di mantenere/migliorare l'attuale livello dei servizi nell'ottica della massima propensione agli assicurati/pensionati.

Vincoli ed opportunità

a) Vincoli normativi

Gli obblighi di finanza pubblica hanno imposto delle rigidità di sistema in merito alle assunzioni nelle Pubbliche Amministrazioni. La mancanza di un reale turnover, in tutte le Pubbliche amministrazioni, ha comportato un consistente ridimensionamento del personale con la conseguenza generalizzata di un innalzamento dell'età media in tutti i settori del pubblico impiego.

Il Governo con un apposito decreto che ha ricevuto la registrazione della Corte dei Conti, ha previsto deroghe all'assunzione in tutte le amministrazioni "virtuose", ovvero quelle che hanno riportato risparmi di spesa.

Nel novero di queste amministrazioni è stato ricompreso l'Istituto che è stato autorizzato, nel corso dell'anno 2010, ad assumere 1.001 dipendenti. Di questi, però, 711 riguardano le cosiddette progressioni verticali (a C1), e pertanto le forze "nuove" da immettere nella consistenza del personale si riducono a 290 unità.

A tal fine si ricorda che l'INPS ha, da tempo, concluso tutto l'iter selettivo di un concorso pubblico per l'assunzione di 293 ispettori di vigilanza. La deroga in questione, comunque, è subordinata alla comunicazione, da parte delle singole amministrazioni alla Funzione pubblica, dei risparmi di spesa realizzati nel corso dell'anno precedente. Con l'avvenuta comunicazione da parte dell'Istituto si è perfezionato l'iter per l'attuazione della deroga.

La possibilità di utilizzare immediatamente il nuovo contingente di ispettori di vigilanza, soprattutto nell'area della vigilanza in agricoltura, era stata oggetto dell'ordine del giorno approvato dal CIV il 19 gennaio 2010.

b) Opportunità

Il ricorso alla **mobilità inter-enti** non è stata sufficiente a colmare la misura delle cessazioni annue, ed in ogni caso essa si presenta come un metodo inadeguato ad introdurre forze giovani e motivate all'interno del sistema di ricambio generazionale che deve essere alla base di una organizzazione di servizi, moderna ed orientata al futuro.

Il ricorso alla mobilità inter-enti, se da un lato genera risparmi immediati sui costi per le procedure di selezione, incide negativamente sui possibili risparmi correlati alla consistenza dei trattamenti stipendiali iniziali.

Appare doveroso, pertanto, rivedere i criteri a suo tempo fissati, per la mobilità verso l'Istituto e cioè prevedendo "skill" specifiche, mirate e selettive che consentano all'INPS di dotarsi di personale giovane e motivato da inserire in un ambito di crescita professionale "progressiva".

Proposte

E' convinzione generalizzata che un buon assetto di struttura, di servizi e funzioni, per realizzare le proprie finalità con efficacia e qualità, necessiti, sempre più in futuro, di un corpo operativo professionalmente preparato, motivato e perfettamente integrato, che senta pienamente nel proprio "senso di appartenenza" la responsabilità dei risultati da raggiungere vivendo il proprio lavoro come opportunità di crescita professionale, di responsabilità e conseguentemente di progressione economica.

Il blocco del turn over incide sui livelli dei costi fissi del personale, contribuendo a determinarne una diminuzione a cui, però, non deve conseguire un aumento delle spese connesse a consulenza o esternalizzazione di attività proprie dell'Istituto. Sul punto anche la Corte dei Conti ha sottolineato la "necessità che l'INPS si riappropri dei propri compiti di governo".

Un contributo in tal senso potrebbe essere dato dalla Contabilità analitica, che evidenziando i costi relativi alle voci connesse alle esternalizzazioni e alle consulenze, segnali eventuali eccessi.

Personale non dirigente

L'Istituto è interessato da una profonda rivisitazione del proprio assetto organizzativo, tendente al miglioramento del livello dei servizi.

Tale progetto riorganizzativo avrà importanti ricadute, dal punto di vista logistico, funzionale ed operativo, sulle strutture e sul personale, con consistente spostamento verso il personale non dirigenziale, di più elevata qualifica, di competenze e di responsabilità sia operativa che gestionale.

Un simile contesto comporta la limitazione delle posizioni organiche di livello dirigenziale con una conseguente contrazione delle spese di retribuzione fissa.

Il progetto dovrà essere sostenuto da una importante attività formativa e da un impiego sempre più funzionale della risorsa informatica finalizzata a colmare, anche, ove possibile, le carenze di personale; ove invece l'utilizzo dell'informatica non soccorra a tal fine, ricorrere ad un sistema di "assunzioni" che abbia le caratteristiche sopra illustrate e che consenta l'immissione in servizio di personale giovane e motivato da formare.

Un attento monitoraggio, nelle singole strutture di produzione, dei carichi di lavoro e delle dotazioni di personale per farvi fronte, unitamente ad una attenta attività di "saturazione" delle risorse disponibili nonché una valutazione previsionale delle carenze che si determineranno nell'anno, consentirebbero di predisporre un piano, che tenendo conto delle tecnologie sempre più avanzate, dell'affidamento all'informatica delle attività ripetitive e prive dell'apporto umano, preveda le necessità di personale da sostituire, in tutto o in parte, sulla base delle specifiche professionalità e competenze che si perderanno.

Dirigenza

Anche la consistenza della Dirigenza presenta delle evidenti carenze numeriche, e anche per questa categoria giuridica valgono le osservazioni esposte per il restante personale, ovvero l'opportunità di assumere, attraverso apposita procedura concorsuale, personale giovane e preparato da far crescere

progressivamente con una specifica formazione sul campo per "step" successivi, di incarichi sempre più impegnativi dal punto di vista della responsabilità e della professionalità, nonché con incarichi da svolgere sul territorio che consentano al soggetto interessato, di conoscere più realtà operative nelle quali l'Istituto è chiamato a muoversi.

Si ritiene per la particolarità e la delicatezza del ruolo dirigenziale che questo personale venga preferibilmente selezionato con apposita procedura concorsuale ordinaria o attraverso il ricorso alla Scuola superiore della Pubblica Amministrazione.

Ruoli professionali

L'Istituto è fortemente impegnato da un lato nei nuovi compiti connessi alla invalidità civile e dall'altro nell'obiettivo di portare a normalità il contenzioso giudiziario.

La situazione vede l'Istituto impegnato a far fronte ad un consistente contenzioso giudiziario che ha spinto nella direzione di un sistema di "esternalizzazione", basato sulla domiciliazione presso studi legali privati con la determinazione della soglia massima (250) di incarichi conferibili a ciascun domiciliatario e della soglia massima di giornate/udienza (75), per le attività di sostituzione, assegnabili nell'anno al medesimo studio.

Anche in questo caso sarebbe opportuno un monitoraggio volto a verificare il reale risparmio di spesa tra il ricorso classico alle risorse interne e il sistema di domiciliazione all'esterno.

Per ciò che riguarda i medici, le nuove incombenze legate alle attività connesse alla invalidità civile, vedono da un lato totalmente impegnati i medici dell'Istituto, dall'altro la necessità di ricorrere a convenzioni esterne laddove vi siano necessità dettate da carenze di professionalità interne.

Anche in questo caso, forse per le limitazioni imposte dalle norme di finanza pubblica, è mancato uno studio volto a determinare la convenienza economica della scelta di esternalizzare. Tra l'altro trattandosi di adempimenti non contingenti, ma che rientrano tra i compiti normali dell'Istituto, sarebbe utile che si verificasse, nel medio periodo, la reale convenienza della scelta di esternalizzazione a fronte di un classico sistema di assunzioni.

CONCLUSIONI

La riorganizzazione dell'assetto dell'Istituto, attualmente in corso, può essere una valida opportunità, all'interno della quale attraverso un uso ottimale della risorsa informatica e di un sistema di formazione continua, le Direzioni centrali Risorse Umane, Organizzazione e Pianificazione e Controllo mettano a punto un

piano complessivo sulle politiche per il personale che, analizzando il livello e la qualità dei servizi offerti, il personale impegnato nell'ambito della produzione e quello dedicato ai servizi interni, le professionalità necessarie e quelle di cui si dispone comprenda:

- Un'analisi costante del livello di completa utilizzazione delle risorse impegnate in produzione soprattutto in relazione alla qualità e alla tempestività dei servizi offerti,
- l'individuazione delle carenze organiche in relazione ai nuovi assetti organizzativi che come detto vedono spostarsi verso il personale "direttivo", di più elevata qualifica, competenze e responsabilità sia operativa che gestionale,
- un piano di mobilità interna, geografica ed inter-enti,
- un piano formativo per il personale coinvolto nella riorganizzazione,
- un piano formativo per il personale di eventuale nuova immissione,
- un piano organico di sostituzione del personale cessato al 31 dicembre dell'anno precedente di cui il piano annuale evidenzia la necessità di sostituzione,
- l'adozione di bandi pubblici per reclutare personale in mobilità inter-enti, nei quali vengano previsti criteri di selezione rigorosi, concernenti l'età che deve essere la più bassa possibile (e comunque non superiore ai 40 anni), il titolo di studio adeguato alla professionalità richiesta, la dislocazione territoriale; il tutto certificato da apposite commissioni valutatrici,
- l'utilizzo costante e pieno delle elevate professionalità interne, in grado di rispondere a tutte le attività organizzative e funzionali dell'Istituto, limitando il ricorso alle consulenze esterne solo nei casi di professionalità non presenti all'interno dell'Istituto.

Roma 29 marzo 2010