

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

DELIBERAZIONE N.26

(Seduta del 20.12.2005)

Oggetto: Arricchimento delle linee di indirizzo in materia di politica del personale.

VISTO l'art.3, comma 4, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n.479;

VISTA la propria deliberazione n.8 del 9 giugno 2004 con la quale sono state approvate le "Linee di indirizzo per il piano pluriennale 2004/2007" dell'Istituto;

VISTA la propria deliberazione n. 11/2004 per la parte inerente le politiche del personale;

VISTA la propria deliberazione n. 13/2005 con la quale il CIV approva il piano pluriennale delle attività 2005-2007, "prendendo atto delle integrazioni così come descritte nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.245 del 6 luglio 2005, nell'intento di non gravare l'esecuzione del Piano delle attività di ulteriori ritardi, riservandosi di intervenire con delibere di merito sulle carenze e sui punti di criticità";

VISTA la relazione istruttoria elaborata dalla Commissione Istituzionale (Doc. CIV n. 15), presentata al CIV nella seduta del 13 dicembre 2005;

TENUTO CONTO dei vincoli legislativi ricorrenti in materia di contenimento della spesa, già previsti dalla legge n. 311 - finanziaria 2005, nonché dalla recente legge n. 248/2005 ed ancora preannunciati dalla legge finanziaria 2006 in corso di approvazione,

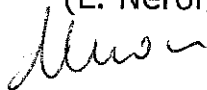
DELIBERA

- di approvare l'allegato documento "Arricchimento delle linee di indirizzo in merito alla politica di gestione del personale", che costituisce parte integrante della presente deliberazione, aggiornando così le Linee di indirizzo per il piano pluriennale 2004-2007;

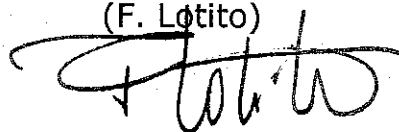
Il Segretario

- di dare mandato al Presidente di promuovere le necessarie iniziative nei confronti degli Organi di gestione utili a realizzare le aggiornate Linee di indirizzo.

Visto:
IL SEGRETARIO
(L. Neroni)



Visto:
IL PRESIDENTE
(F. Lotito)



CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

Commissione Istituzionale

DOC. N. 16/CIV

Oggetto: Arricchimento delle Linee di indirizzo del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza in merito alla politica del personale.

Il CIV ha ritenuto di impostare sulla materia una metodologia di lavoro fortemente ancorata ai contenuti della propria deliberazione n. 9/2005, incardinandola nel contesto esistente e attualizzandola alla luce dei mutamenti in atto.

Nel merito sono emersi elementi di approfondimento che costituiscono l'arricchimento delle linee di indirizzo in materia:

a) La qualità professionale al centro dell'organizzazione del lavoro

L'INPS deve realizzare una innovativa politica di relazioni sindacali ponendo al centro del confronto la qualità professionale ed i percorsi di sviluppo e di crescita del personale, al fine di accrescere l'efficienza e l'efficacia operativa dell'Istituto.

Per governare un percorso di innovazione occorre un approccio positivo e motivante delle relazioni sindacali.

Si è constatato, con grande preoccupazione, che le relazioni sindacali hanno subito, in questo ultimo periodo, una prolungata battuta di arresto sia per cause endogene che per interventi di carattere generale.

La cristallizzazione della situazione e la mancata intesa su temi organizzativi, sul sistema delle garanzie e sugli organici contrasta con il necessario percorso di crescita identitaria e motivazionale.

Per questo il CIV sollecita gli Organi di Gestione a dare urgente attuazione agli impegni ed agli adempimenti contrattuali assunti e dare sincrono corso al necessario progetto di revisione organizzativa.

Il CIV rileva, altresì, che i mutamenti e le innovazioni sociali ed istituzionali richiedano, oltre alle necessarie modificazioni organizzative, un sensibile aggiornamento culturale ed operativo.

Il Segretario

Per affrontare al meglio queste esigenze, peraltro indilazionabili, occorre realizzare nuovi modelli relazionali capaci di rispondere alle mutate esigenze organizzative.

b) Nuova composizione professionale per l'analisi del fabbisogno

Il fabbisogno quali/quantitativo degli organici deve emergere dalla valutazione dei mutati carichi di lavoro, dalle più elevate esigenze qualitative delle risposte attuative e dall'apporto dello sviluppo tecnologico.

Per questo i mutamenti organizzativi nonché gli investimenti tecnologici devono tendere ad una diversa composizione professionale, adeguata a riscontrare le esigenze quali/quantitative che provengono dai cittadini e dalle imprese, pur dovendo tener conto dei vincoli normativi, nella disponibilità di personale.

La politica proposta nei documenti della Tecnostruttura e del CdA appare preoccupata prevalentemente di coniugare l'esistente con gli obblighi legislativi di contenimento della spesa e non affronta il problema del ricambio generazionale né quello conseguente all'innovazione dell'organizzazione del lavoro. Non appare condivisibile una discussione che invece di guardare alla prospettiva si concentri esclusivamente sui vincoli imposti.

Occorre costruire una intesa tra tutti gli Organi dell'Istituto con il sostegno delle organizzazioni, interne all'INPS, rappresentative del lavoro, per orientare il legislatore ad affrontare la peculiarità della situazione di un Ente pubblico non economico che, gestito come azienda operante nel sociale, non può essere per così lungo tempo privato del necessario ricambio generazionale e professionale, a causa del blocco del turn-over.

Non si tratta, quindi, di richiedere generiche deroghe al numero complessivo di occupati presso l'INPS, quanto di lavorare, osservando il vincolo della riduzione della spesa, sul cambiamento della composizione professionale; occorre calibrare meglio gli addensamenti di personale nelle diverse qualifiche, per ridisegnare il modello organizzativo in modo che ne venga valorizzata la territorialità con specifico riguardo alla erogazione dei servizi.

Va, quindi, rivisto il sistema di decentramento sin qui praticato, in un'ottica virtuosa di costi e benefici, ed in stretta correlazione con le effettive necessità funzionali dell'organizzazione centrale e di quella operante sul territorio, mettendo da subito in atto le necessarie deleghe decisionali.

c) Razionalizzare la distribuzione degli organici innovando l'organizzazione dei servizi

Il CIV propone, quindi, la costruzione di una nuova strategia che affronti, anche con elementi di incentivazione, l'aspetto di razionalizzazione nella distribuzione degli organici tra le differenti

Il Segretario

strutture con particolare attenzione per le attività decentrate e per le attività correlate alla crescita quali/quantitativa dei servizi erogati. Il CIV registra e rileva con preoccupazione, in alcune aree del paese, la persistente carenza di operatori nei ruoli anche rilevanti ai fini della erogazione dei servizi.

Né il CIV può nascondersi, così come emerge dall'attenta analisi del processo produttivo e dal lavoro di monitoraggio dei Comitati territoriali, che esistono forti differenze nella capacità di risposta alla richiesta di servizi tra le strutture delle aree metropolitane e quelle del resto del territorio e tra alcune strutture del sud rispetto a quelle del centro/nord, che necessitano di adeguati e urgenti interventi mirati.

d) La formazione opportunità di crescita, di flessibilità e di sviluppo

I percorsi formativi e di qualificazione devono essere implementati e ad essi deve essere imposta una continuità ed un'articolazione capaci di accompagnare la crescita identitaria, la modificazione organizzativa e l'evoluzione dei compiti professionali gestiti dall'Istituto. Non appare coerente ridurre le risorse economiche destinate a tali processi. Peraltro, la partecipazione a momenti formativi deve caratterizzarsi da attivo e diligente impegno, dalla certificazione del successo finale, dal raggiungimento di obiettivi prefissati e deve costituire elemento premiante.

e) Una politica salariale premiante ed incentivante

Il CIV, nel completare le indicazioni strategiche in merito alla politica di gestione del personale, evidenzia l'ovvia necessità che il sistema premiante tenga conto della disponibilità, dell'applicazione, della diligente partecipazione e del risultato.

Inoltre le esigenze di mobilità organizzativa e professionale conseguente al ridisegno di funzioni e compiti imposti dai mutamenti della composizione sociale e dalla trasformazione dei soggetti economici dovranno prevedere specifiche forme premianti ed incentivanti. A questo riguardo il modello relazionale dell'INPS rende insostituibile la funzione di coloro che si rapportano direttamente anche con i cittadini e le imprese.

A sostegno dello sforzo relazionale che questi operatori svolgono e che deve essere valorizzato anche in termini economici, occorre predisporre supporti tecnologici a loro funzionali per garantire disponibilità tempestività di conoscenza e quindi di risposte esaurienti.

Roma, li 15.12.2005

Il Segretario