

# ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

## DELIBERAZIONE N. 5

**OGGETTO: Politiche del personale.**

### IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

**(Seduta del 12 aprile 2011)**

**VISTO** l'articolo 3, comma 4, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479 modificato dall'articolo 17, comma 23, della legge 15 maggio 1997, n. 127, relativo alle attribuzioni dei Consigli di indirizzo e vigilanza degli enti pubblici di assistenza e previdenza;

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

**VISTO** il D.P.C.M. del 2 gennaio 2009 di ricostituzione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS;

**VISTO** il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, recante "*norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e, in particolare, il comma 2 bis dell'art. 30 che dispone per le amministrazioni pubbliche l'obbligo di subordinare l'espletamento di procedure concorsuali per la copertura dei posti vacanti in organico alla preventiva attivazione delle procedure di mobilità, nonché di procedere alla stabilizzazione del personale in posizione di comando o di fuori ruolo ;

**CONSIDERATO** il livello di criticità raggiunto dall'attuale consistenza del personale in relazione agli obiettivi perseguiti dall'Istituto che, a decorrere dal 15 aprile 2011, risulta aggravato dall'impossibilità di continuare ad avvalersi dell'apporto dei lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro interinale;

**CONSIDERATO** che l'Istituto è chiamato ad adempiere a nuovi e maggiori compiti che ne caratterizzano il ruolo nell'ambito del nostro sistema di Welfare tra cui, in particolare, quelli in materia di prestazioni temporanee e di invalidità civile;

**RITENUTO** 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 una adeguata attività formativa, nonché da un costruttivo confronto con le organizzazioni dei lavoratori;

**PRESO ATTO** tuttavia che una consistente parte delle carenze in organico sarà coperta con il ricorso alle procedure di mobilità, atteso che i relativi i bandi dovranno prevedere l'istituto del comando, al fine di verificare la capacità del personale di integrarsi nel sistema produttivo dell'Istituto;

**RITENUTO** di condividere la scelta individuata di far inizialmente transitare il personale in posizione di comando, in quanto la stessa costituisce uno strumento manageriale che consente, insieme alle procedure concorsuali che rimangono la leva principale, di reperire personale nelle Regioni dove c'è maggiore carenza e quindi con una finalizzazione specifica;

**RITENUTO** che la valorizzazione della crescita professionale del personale sia coerente con la necessità per l'Istituto di offrire un elevato standard qualitativo di servizi;

**RITENUTO** infine che si debba procedere ad un riequilibrio nella presenza di genere anche nelle posizioni dirigenziali;

**TENUTO CONTO** della relazione informativa n. 44 della Commissione Istituzionale, che forma parte integrante della presente deliberazione,

## **I M P E G N A**

gli Organi di gestione ad intraprendere tutte le iniziative necessarie per:

- ❖ consentire al personale di diventare un corpo operativo professionalmente sempre più preparato, motivato e perfettamente integrato, che sviluppi il proprio senso di appartenenza e la responsabilità dei risultati da raggiungere, vivendo il proprio lavoro come opportunità di crescita professionale, di responsabilità e conseguentemente di progressione economica;

- ❖ adottare, nei bandi pubblici per reclutare personale in mobilità inter-enti, rigorosi requisiti e criteri di selezione – che devono essere accertati da apposite Commissioni valutatrici - quali: l'età (la più bassa possibile, e comunque non superiore ai 40 anni), il titolo di studio (adeguato alla professionalità richiesta), nonché la dislocazione territoriale;
- ❖ limitare il ricorso alle consulenze esterne ai soli casi di professionalità non presenti all'interno dell'Istituto, privilegiando negli altri casi l'utilizzo costante e pieno delle elevate professionalità interne, in grado di rispondere a tutte le attività organizzative e funzionali dell'Istituto.

*Visto:*  
Il Segretario  
(M.P. Santopinto)

*Visto:*  
Il Presidente  
(G. Abbadessa)

**DOC. n. 44**  
**CONSIGLIO DI INDIRIZZO**  
**E VIGILANZA**  
**Commissione Istituzionale**

**Informativa**

**Oggetto:** politiche del personale

**Allegato n. 1**

<b>SOMMARIO</b>	
1. PREMESSA	p. 1
2. LA SITUAZIONE ATTUALE	p. 2
3. IL PIANO DI ACQUISIZIONE DEL PERSONALE PER L'ANNO 2011	p. 3
4. CONCLUSIONI	p. 6

**1. Premessa**

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha costantemente seguito da un lato l'attività dell'Istituto e dall'altro la contemporanea evoluzione delle politiche del personale, organizzative ed informatiche.

Per quanto riguarda le politiche del personale, il CIV ha più volte evidenziato i risultati positivi conseguiti dall'istituto pur in presenza di una costante riduzione del personale in servizio.

Il Consiglio ha adottato nello specifico la deliberazione n. 4 del 30 marzo 2010 avente ad oggetto "*Politiche del personale*" e si è soffermato sugli stessi temi in occasione dell'approvazione delle varie Relazioni programmatiche e in occasione dell'esame dei vari Rapporti sull'andamento del processo produttivo.

I predetti risultati positivi dell'Istituto sono da attribuire al contemporaneo utilizzo di una serie di fattori, identificabili nella partecipazione motivata del personale, nella formazione, nel crescente ricorso ai mezzi informatici, nell'adozione di riforme organizzative, nell'incremento dell'apporto di tutti gli intermediari sociali presenti ed operanti nel sistema di welfare.

In considerazione del continuo incremento dei compiti affidati all'Istituto e del concomitante decremento del personale che si registra anche per il corrente anno, la Commissione Istituzionale ha svolto un'attività istruttoria pervenendo all'elaborazione del presente documento.

## **2. La situazione attuale**

Nel corso della riunione del 29 marzo u.s., cui ha partecipato anche il Direttore Centrale delle Risorse Umane, è stata esaminata la situazione numerica del personale dell'Istituto (allegato n. 1).

In particolare, emerge che nell'anno 2010 si è verificata la cessazione di 1.518 unità, mentre nell'anno 2011 si prevede la cessazione di circa 1.000 lavoratori dell'Istituto.

Come riferito, a seguito delle cessazioni verificatesi nel 2010, la consistenza del personale al 31 dicembre risulta pari a 27.639 unità (27408 al 28 febbraio 2011), a fronte di una dotazione organica di 29.262 dipendenti. La consistenza del personale in servizio rispetto all'organico previsto nonché le anomalie distributive, cioè la non perfetta distribuzione delle risorse umane sia sul territorio sia nell'ambito delle qualifiche e dei profili idonei per le esigenze dell'Istituto, presentano un livello molto critico in relazione agli obiettivi che l'Istituto si è dato.

Tale criticità risulta ancora più elevata in relazione al venir meno, a decorrere dal 15 aprile 2011, della leva di flessibilità costituita dai contratti di somministrazione di lavoro interinale. Fino al 31 dicembre 2010 l'Istituto ha usufruito di circa 1.720 lavoratori interinali, ridotti a 1.240 dal 1° gennaio 2011 per effetto del decreto legge 78/2010 convertito nella legge 122/2010.

Pertanto dal 15 aprile 2011 l'Istituto, oltre al proprio personale cessato dal servizio, non potrà più avvalersi di 1.240 lavoratori interinali che, destinati alla lavorazioni di massa, hanno sempre raggiunto elevati livelli di produttività.

Per completezza di informazione si rileva che i contratti di somministrazione prevedono un impiego di lavoro per 4 ore giornaliere.

Proprio la consistente riduzione del personale in servizio evidenziata ha indotto l'Istituto ad eliminare nell'anno in corso il servizio di acquisizione dei modelli 730/2011, in qualità di sostituto d'imposta, presentati dai propri dipendenti e dai pensionati.

Per quanto riguarda la cessazione dei contratti di somministrazione di lavoro interinale a decorrere dal 31 marzo 2011, prorogata al 15 aprile 2011, essa trova le sue ragioni in quanto dispone l'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010. Tale norma prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, contratti a collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, lavoro in somministrazione, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La gravità della situazione, soprattutto per gli effetti che può provocare nelle strutture territoriali dell'Istituto, è stata oggetto di esame anche da parte della XI Commissione permanente della Camera dei Deputati (Lavoro pubblico e privato) e di una conseguente risoluzione nella quale si impegna il Governo ad assumere le iniziative di competenza per rimuovere, in tempi compatibili, il vincolo normativo attualmente vigente.

### 3. Il piano di acquisizione del personale per l'anno 2011

L'Istituto sta cercando di colmare la carenza di 1.623 unità rilevate al 31 dicembre 2010, quale differenza tra il personale in servizio e la dotazione organica, attraverso le seguenti modalità.

**a) Assunzioni.** Per l'anno 2010 l'INPS è stato già autorizzato ad assumere 203 unità di personale delle aree professionali oltre a 10 dirigenti mentre, per l'anno 2011, ha inviato ai Ministeri competenti una richiesta di autorizzazione ad assumere ulteriori 224 unità delle aree ABC (B1, C1 Ispettori, C3 amministrativi) e 23 dirigenti. Queste unità corrispondono alle assunzioni consentite a parziale copertura delle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente. Infatti per effetto delle disposizioni della legge 25/2010 e della legge 122/2010 il turnover di personale è consentito fino al 2014 per un numero non superiore al 20% delle unità cessate l'anno precedente e fino a concorrenza del 20% della spesa sostenuta per le predette unità. Nella percentuale del 20% rientrano anche i possibili trattenimenti in servizio del personale che ha raggiunto i 65 anni di età e che incidono sul turnover solo in termini di costo e non in termini di unità.

**b) Concorsi.** L'Istituto è in attesa di un DPCM in corso di registrazione alla Corte dei Conti per bandire nuovi concorsi (previsti tra il secondo semestre di quest'anno e il primo semestre del prossimo anno) per l'assunzione di profili e professionalità che in questo momento non sono disponibili da procedure concorsuali aperte. In particolare con i predetti bandi si assumeranno 54 professionisti del ramo legale, 48 medici, 11 statistici e 156 C1 amministrativi, per i quali attualmente non ci sono concorsi aperti dai quali assumere personale scorrendo le graduatorie.

Risulta invece disponibile con le procedure concorsuali già espletate il personale appartenente alle qualifiche B1 amministrativi, C1 Ispettori, C3 informatici, C3 amministrativi, per il quale si sta procedendo alle assunzioni. Analogo discorso vale per il concorso per dirigenti dal quale si ritiene di esaurire la graduatoria entro l'inizio del prossimo anno.

Le circa 450 assunzioni autorizzate non consentono di coprire né le unità di personale cessate nel 2010, né quelle che si prevede che cesseranno nel 2011. Per far fronte alla carenza di personale e garantire il raggiungimento dei propri obiettivi l'Istituto sta procedendo in maniera serrata ad acquisire personale dalle altre pubbliche amministrazioni che dichiarano eccedenze.

**c) Mobilità e comandi.** La circolare del 22 febbraio 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui è stata avviata la programmazione delle assunzioni per il triennio 2011-2013, ribadisce quanto stabilito dall'art. 30 del D.Lgs 165/01 e cioè che l'Istituto della mobilità è propedeutico alle nuove assunzioni.

Infatti il predetto art. 30 del D. Lgs 165/01 dispone che prima di indire nuovi concorsi è obbligatorio procedere a pubblicare bandi di mobilità e, inoltre, che nell'indire le procedure di mobilità si deve procedere alla stabilizzazione del personale in prestito o comando.

Pur in presenza dell'obbligatorietà dei bandi di mobilità, l'Istituto ha scelto di acquisire il personale di altre amministrazioni ricorrendo al comando in quanto, essendo questo per sua natura temporaneo, consente di sperimentare la capacità del personale di integrarsi nel sistema produttivo dell'Istituto.

Infatti, i futuri bandi di mobilità saranno condizionati all'esperimento di un periodo di comando assimilando tale istituto ad una sorta di periodo di prova.

L'istituto del comando sta oggi diventando sempre di più una leva manageriale in quanto consente, insieme alle procedure concorsuali che rimangono la leva principale, di reperire personale nelle regioni dove c'è maggiore carenza e quindi con una finalizzazione specifica.

Al termine del periodo di comando della durata di un anno circa il lavoratore, qualora consegua una valutazione positiva da parte del Direttore Provinciale e del Direttore Regionale a cui era stato assegnato, viene stabilizzato applicando l'art 30 del D.Lgs 165/01.

In questo momento l'Istituto ha in corso una procedura di stabilizzazione di personale comandato da circa due anni che ha dimostrato di essersi integrato nel sistema produttivo dell'INPS.

Nonostante le carenze di personale evidenziate, l'Istituto prevede per la fine dell'anno un recupero di efficienza dalla nuova organizzazione territoriale che, con la sua strutturazione in due macro aree "servizi" e "flussi", favorirà la gestione del servizio in via telematica riservando l'area servizi all'utenza fisica.

#### **4. Conclusioni**

La Commissione, nel prendere atto delle criticità raggiunta dall'attuale consistenza del personale in relazione agli obiettivi perseguiti dall'Istituto, condivide l'attuale modalità di acquisizione del personale da altre amministrazioni attraverso il preventivo ricorso all'istituto del comando.

Tuttavia, proprio in considerazione delle suddette criticità, la Commissione ritiene necessario ed urgente intraprendere le seguenti iniziative:

- ❖ intervenire presso le Istituzioni per assicurare l'efficiente operatività dell'Istituto attraverso soluzioni che prevedano la possibilità di stipulare contratti di somministrazione di lavoro interinale o di prorogare quelli in essere alla data del 31 marzo 2011;
- ❖ proporre alle Istituzioni soluzioni che, nel tenere conto delle specificità che l'INPS assume nell'ambito del nostro sistema di Welfare anche in considerazione dei nuovi e maggiori compiti che gli vengono assegnati,

consentano di ridurre le attuali criticità poste dal blocco del turn-over del personale pubblico;

- ❖ individuare tra gli obiettivi da conseguire attraverso l'attuazione delle politiche del personale quello di realizzare 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.
- ❖ adottare nei bandi pubblici per reclutare personale in mobilità inter-enti anche 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,
- ❖ limitare il ricorso alle consulenze esterne ai soli casi di professionalità non presenti all'interno dell'Istituto, privilegiando negli altri casi l'utilizzo costante e pieno delle elevate professionalità interne in grado di rispondere a tutte le attività organizzative e funzionali dell'Istituto.

Roma 06/04/2011

ALLEGATO 1

<b>PERSONALE INPS: ORGANICO - CONSISTENZA - CARENZE</b>												
ANNO	DIRIGENTI			PROFESSIONALI			ALTRE QUALIFICHE (*)			TOTALE		
	ORGANICO	CONSISTENZA	CARENZE	ORGANICO	CONSISTENZA	CARENZE	ORGANICO	CONSISTENZA	CARENZE	ORGANICO	CONSISTENZA	CARENZE
<b>2009</b>	523	340	-183	1.145	1.058	-87	30.406	26.852	-3.554	32.074	28.250	-3.824
<b>2010</b>	476	404	-72	1.137	1.015	-122	27.649	26.220	-1.429	29.262	27.639	-1.623
<b>2011 (* *)</b>	476	407	-69	1.137	1.004	-133	27.649	25.997	-1.652	29.262	27.408	-1.854

CONSISTENZA PERSONALE INTERINALE AL 31/12/2010 1.720

CONSISTENZA PERSONALE INTERINALE AL 01/01/2011 1.240

N.B. Il personale interinale svolge attività di lavoro per 4 ore al giorno

(\*) Aree ABC

(\*\*) Dati al 28 febbraio 2011