



COORDINAMENTO NAZIONALE INPS



Risultati ottenuti e obiettivi da raggiungere



L'articolo 7 comma 2 del CCNI 2013 (che vi ricordo è ancora presso i ministeri vigilanti e quindi non ancora operante) aveva ridefinito il TEP a partire dal 1/12/2013, al fine di operare una prima semplificazione e armonizzazione dei diversi istituti economici previsti nei contratti integrati dei tre Enti.

Cosa c'è dentro il TEP? E' sempre l'art. 7 che ne individua le componenti che sono:

- **Sap** -
salario accresciuto professionalità
- **Tep** -
trattamento economico di professionalità
- Compenso
ex art. 23 del CCIE 2002 (Inpdap)

Lo scopo era quello di creare uno strumento uguale per tutti i colleghi, qualunque sia la provenienza, che raggruppi in un'unica voce le anticipazioni mensili o comunque le somme erogate mensilmente a carico del fondo per i trattamenti accessori.

L'operazione 2013 si fermava alla sola creazione dello strumento lasciando di fatto invariate le somme percepite che potevano differenziarsi anche di molto, tra i colleghi, a parità di livello.

Con il CCNI 2014 gli importi del TEP sono stati ridefiniti, come descritto all'art. 3 comma 5, con l'obiettivo di avviare l'omogeneizzazione in prima battuta con il TEP, cogliendo anche l'occasione di mensilizzare quote più cospicue di salario accessorio, alleggerendo gli importi dei saldi sempre più aleatori rispetto alle date di erogazione.

ATTENZIONE: LA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA E' ANCORA VIGENTE E AGISCE IN FASE DI SALDO. I SALDI SARANNO DIFFERENZIATI PER CONSENTIRE AD OGNUNO DI AVERE LO STESSO INCENTIVO DELL'ANNO PRECEDENTE

Orario di lavoro e orario di servizio

Perché cambiarli?

Il 21 luglio 2014 l'Amministrazione invia alle OO.SS. un'informativa che ridetermina l'orario di servizio dopo una serie di rilievi dei servizi ispettivi di finanza pubblica della Ragioneria Generale dello Stato.

La RGS aveva ripetutamente formulato rilievi in merito all'eccessivo squilibrio tra l'orario di lavoro ordinario e l'orario dei servizi. L'amministrazione dopo vari tentativi si è adeguata (come al solito ..senza spina dorsale) rimodulando l'orario di servizio su tutto il territorio nazionale come segue:

Direzioni Regionali-Direzioni Provinciali – Filiali di coordinamento – Agenzie complesse

dal lunedì al giovedì 7:30 – 18:00

il venerdì 7:30 - 16:00

Agenzie territoriali

dal lunedì al giovedì 7:30 – 17:00

il venerdì 7:30 - 16:00

Nessuna modifica per la Direzione Generale

Nel corso delle riunioni del tavolo nazionale sull'argomento, Cgil Cisl e Uil hanno rappresentato la propria contrarietà circa la riduzione dell'orario di servizio a seguito di imposizioni esterne.

Inoltre contestammo il fatto che una decisione a livello centrale non teneva conto delle esigenze territoriali sia in termini di servizi al cittadino sia in termini di orario di lavoro.

Era indubbio, infatti, che una rideterminazione così secca a livello centrale dell'orario di servizio vincolasse gli orari di lavoro per ogni singola sede.

Abbiamo quindi chiesto e ottenuto che la discussione sia su orario di servizio che su orario di lavoro avvenisse contestualmente e in ogni struttura territoriale.

Per saperne di più:

L'orario di servizio è materia di contrattazione?

l'art. 40 comma 1 del dlgs 165 così come modificato dalla L. 150 cita:

“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.”

La circolare 7 del dipartimento della funzione pubblica conferma che :

- a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali;
- b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali

Noi, nonostante quanto imposto dalla normativa, siamo riusciti ad ottenere che su orario di servizio e orario di lavoro si avviasse un confronto con le RSU. Altri sindacati nonostante i precedenti, si sono rivolti al giudice.

I precedenti sono legati al ricorso contro l'ampliamento della pausa pranzo da 20 a 30 minuti. all'epoca **usb propose ricorso e perse**. Nella sentenza che li vide soccombere il giudice richiama quanto esposto sopra ovvero che la contrattazione integrativa è chiamata a determinare tra l'altro esclusivamente il trattamento economico fondamentale e accessorio del singolo rapporto di lavoro ribadendo che il legislatore attribuisce al datore di lavoro , in via esclusiva, il potere organizzativo degli uffici.

La domanda è : perché rischiare con un nuovo ricorso quando ne hai già perso uno? Perché giocare con la pelle dei lavoratori?

Noi abbiamo ottenuto il confronto e sottoscritto accordi, non solo sull'orario di lavoro, ma su molti altri argomenti nonostante il 150.

Rientra nella schiera delle materie che teoricamente non si possono contrattare anche le modalità di attribuzione delle posizioni organizzative. Materia sulla quale all'INPS **un accordo**, seppur perfettibile, **è stato raggiunto e sottoscritto da CGIL CISL UIL**. Senza accordo decide autonomamente il dirigente (come avviene nelle altre amministrazioni) da noi almeno un minimo di regole esistono.

Posizioni organizzative

Si possono pagare fuori dal fondo, e quindi a carico del bilancio dell'Amministrazione?

No. Il CCNL (sottoscritto da TUTTE le OOSS) prevede che le posizioni organizzative siano a carico del fondo.

In occasione dell'istituzione della figura di responsabile agenzia complessa l'Amministrazione previde che parte dell'indennità venisse erogata fuori dal fondo.

Norma bocciata dal ministero in occasione della validazione del CCNI in cui era stata inserita.

Esiste quindi un tentativo fatto in tal senso: tentativo fallito ! Inutile blaterare che si è chiesto il pagamento delle p.o fuori fondo sapendo benissimo che tale proposta è già stata bocciata in passato.

Semmai lavoreremo in fase di rinnovo del CCNL per far sì che ciò avvenga.

Perché a chi non è più titolare di posizione organizzativa continua a venir corrisposta l'indennità?

Nel verbale di intesa in materia di posizione organizzativa del 25/7/2013 si prevede che nell'ottica di favorire il processo di integrazione in atto, di assicurare la continuità delle funzioni svolte e di preservare il livello qualitativo dei servizi erogati, avvalendosi delle professionalità acquisite nelle funzioni di responsabile di p.o., nelle more della definizione del CCNI 2013 (è stato rinviato come termine, alla verifica dello stato di integrazione) ai

funzionari ex Inpdap ed ex Enpals per i quali a seguito dei processi di integrazione e/o riorganizzazione , sia cessata o cessi la titolarità della p.o. a partire dalla cessazione della stessa, verrà riconosciuta, ai sensi dell'art. 32 ccnl 98/01, una indennità commisurata all'importo già percepito in qualità di responsabile di posizione organizzativa, **per compensare l'impegno e l'esercizio di compiti di ottimizzazione del passaggio di conoscenze e competenze nell'istituto incorporante.**

Quindi l'indennità art. 32 viene corrisposta non a prescindere ma se si svolge un ruolo di ottimizzazione dei passaggi di conoscenze e competenze.

Ruolo che viene meno nel momento in cui si perfeziona l'integrazione o nel momento in cui il dirigente dichiara che l'ex responsabile non svolge compiti di ottimizzazione in quanto adibito ad altro.

La nostra posizione è molto laica: premesso che non può essere un'indennità vita natural durante ma deve essere legata a un ruolo svolto, abbiamo chiesto di avere al più presto un quadro sull'attuale fase di integrazione, consci che in alcune realtà , alcune aree metropolitane, l'integrazione si sta avviando ora.

Inoltre stiamo cercando di capire, attraverso le assemblee sul territorio l'utilità o meno di tale strumento.

Rientrano tra gli ottimizzatori anche gli ex titolari di posizione organizzativa INPS che hanno perso l'incarico a seguito dei processi riorganizzativi, sempre che svolgano le attività previste dal verbale di intesa.

Le posizioni organizzative sono troppe?

Le posizioni organizzative sono troppe o troppo poche rispetto al modello organizzativo; ovvero è dal modello organizzativo che si determinano le pos org necessarie e non viceversa come spesso si ha l'impressione che avvenga.

Abbiamo chiesto e ottenuto che sulle posizioni organizzative si apra un confronto vero, da legare al nuovo modello organizzativo e che guardi oltre al numero di figure necessarie, anche a eventuali diverse misurazioni delle p.o legate ai livelli di responsabilità e peso delle attività cui sono chiamate.

Ricordiamo infine che le posizioni organizzative rappresentano comunque un percorso di crescita professionale e il riconoscimento della assunzione di una maggiore responsabilità (questo in teoria).

A decorrere dal 01/12/2013 gli importi relativi alle indennità previste per gli incarichi di Responsabile di Unità organizzativa, di Linea prodotto/servizio e di Team, trovano applicazione anche per gli incarichi U.O., LPS e Team svolti presso le sedi integrate, relativi alla Gestione pubblica, e per gli incarichi LPS polo PALS e previdenza PALS. L'adeguamento e i relativi arretrati si perfezioneranno all'atto della sottoscrizione definitiva del CCNI (ancora presso i ministeri).

Aree A e B - PASSAGGI

Aree A e B

La nostra grande attenzione alle problematiche relative ai colleghi in area A e B è testimoniata dagli accordi fino ad oggi sottoscritti che prevedono la maggiorazione del parametro incentivante e la creazione del SAP, nonché dall'accordo di programma relativo all'omogeneizzazione dei trattamenti accessori post integrazione INPDAP e ENPALS, che guarda, prioritariamente, alle aree più in sofferenza.

Fino al blocco del CCNL e all'emanazione di tutta una serie di norme "anti dipendenti pubblici", le aree A e B erano, per noi, aree di passaggio dove si transitava per poi accedere, con percorsi più o meno definiti nel tempo e nei modi, e grazie ai nostri accordi, in area C.

Non siamo abituati a cavalcare il malcontento solo al fine di generare altro malcontento e non vogliamo prendere in giro nessuno con lo scopo di racimolare qualche tessera in più.

La situazione è complicata, i soldi non ci sono, le prospettive non sono rosee e l'atteggiamento del Governo nei confronti dei dipendenti pubblici non è cambiato, anzi, se possibile è peggiorato.

Abbiamo ribadito all'Amministrazione che il nostro primo obiettivo è mettere in sicurezza il lavoro, soprattutto per i colleghi in area A.

Passaggi tra le aree

L'attuale normativa impedisce di fatto i passaggi da un'area all'altra.

I passaggi tra area sono equiparati a nuove assunzioni e ne seguono le regole. Occorre autorizzazione ministeriale, vuoto in organico e titolo di studio

necessario a come se si concorresse dall'esterno (area B diploma area C laurea).

L'inps fino al 1 febbraio era in sovra organico e attualmente le uniche carenze sarebbero in area b.

Le assunzioni comunque sono bloccate dalla legge di stabilità causa probabile mobilità personale delle province.

Come CGIL abbiamo comunque chiesto che l'amministrazione si attivi per ottenere una deroga che consenta nuove assunzioni, cominciando con l'esaurire le attuali graduatorie concorso esterno e provvedendo nel contempo a svolgere selezioni per il passaggio tra le aree, che a nostro avviso è l'unico strumento che ci consentirebbe di agevolare il processo di omogeneizzazione e dare risposte concrete ai colleghi in area A e B.

Vi ricordo che prima del blocco dei contratti e della L. 150 all'istituto i passaggi erano prassi e che le aree A e B erano aree di passaggio. Non è un caso che su 30000 dipendenti solo 7000 risultano in area A e B la metà dei quali di provenienza ex INPDAP

Passaggio all'interno delle aree

Venuta meno la norma che consentiva i passaggi all'interno delle aree senza però riconoscere l'aumento del tabellare è addirittura riducendo il fondo dell'ipotetico costo dei passaggi è ora possibile fare le selezioni all'interno delle aree.

Le selezioni sono state già previste, con decorrenza 1/1/2015 nell'accordo di programma e il bando e i criteri sono in via di definizione.

Con il venir meno del blocco del riconoscimento economico dei passaggi è ora possibile riconoscere anche dal punto di vista economico i passaggi solo giuridici avvenuti post l.122 (per intenderci i colleghi neo c1)

Finalmente, grazie agli accordi sottoscritti, si parte con le selezioni

Parametro 124

Da anni la nostra organizzazione sindacale si batte per l'eliminazione di un parametro di misurazione che di fatto equipara l'attività svolta dall'inps a quella di una fabbrica di bottoni, riducendo i servizi a meri pezzi prodotti.

Grazie alla nostra determinazione nell'accordo di programma 2014/2016 si è preso il seguente impegno:

"In considerazione dei mutamenti relativi agli assetti organizzativi e funzionali dell'Ente, le parti convengono sulla necessità di rivedere, in apposita sede di confronto da concludersi entro il 30/09/2014, gli attuali sistemi di pianificazione e misurazione degli obiettivi di produzione al fine di valorizzare tutte le attività poste in essere per l'erogazione dei servizi all'utenza, compresa l'attività di consulenza all'utenza e di supporto e assistenza al cliente interno."

Le riunioni ci sono già state e entro il 2015 dovremmo riuscire ad ottenere un nuovo sistema di misurazione che tenga conto di tutte le attività, che dia maggior peso alle attività della gestione pubblica e soprattutto metta al centro la consulenza e il supporto al cittadino.

Possiamo dire che siamo alla vigilia del tramonto del 124 e questo grazie soprattutto alla CGIL che ha posto come pregiudiziale per la sottoscrizione del CCNI 2013 e dell'accordo di programma l'impegno da parte dell'amministrazione a creare nuovi sistemi di misurazione.

Straordinario

La FP CGIL si esprime in maniera nettamente contraria all'accordo che toglieva lo straordinario dal fondo.

Così come avevamo previsto le RSU hanno perso qualsiasi controllo su come si utilizza lo straordinario nelle sedi.

Dalla firma di quell'accordo abbiamo caparbiamente lavorato per riportare lo straordinario nel fondo e farne elemento di confronto per le RSU quale leva anche per l'organizzazione del lavoro in Sede.

Inoltre riteniamo parte delle risorse attualmente destinate allo straordinario utili al processo di omogeneizzazione dei trattamenti accessori

Nell'accordo di programma 2015 abbiamo, impegnato l'amministrazione ad individuare, con apposito verbale d'intesa, da definire entro il primo trimestre 2015, la percentuale di risorse attualmente previste, in apposito capitolo di bilancio, per il lavoro straordinario, da assegnare al capitolo di bilancio relativo al fondo per il trattamento accessorio per il personale delle aree.

Di fatto lo straordinario sta rientrando nel fondo. Grazie ai nostri accordi

Dobbiamo riprenderci il confronto sull'organizzazione passando attraverso non solo il contrattare lo straordinario ma anche con la creazione di specifici piani territoriali.

Piani territoriali

Ecco un altro strumento per poter tornare a parlare di organizzazione del lavoro all'interno delle sedi e per poter rilanciare l'Ente sul territorio riavvicinandolo alle esigenze del cittadino.

Con l'accordo di programma 2014/2016 e quello 2015 l'Amministrazione si è impegnata a definire, con apposito verbale d'intesa, le modalità e i criteri finalizzati ad individuare specifici progetti a livello locale cui destinare una quota di risorse relative alla produttività collettiva.

Torna la contrattazione sui posti di lavoro, legata alla produttività, grazie alla sottoscrizione di FP CGIL CISL UIL degli accordi e grazie al lavoro fatto dalla FP CGIL per rendere tale previsione , prima solo nostra, condivisa e infine concretizzata con accordi.

Formazione

Funziona una formazione calata dall'alto che non tiene conto delle reali esigenze dei lavoratori?

Sicuramente no, ci i siamo quindi posti l'obiettivo di invertire la tendenza al fine di creare Piani di Formazione che rispondessero alle reali esigenze dei colleghi.

Ci siamo riusciti con l'accordo di programma 2015 che prevede:

"Le parti convengono sulla necessità che la rilevazione in merito ai fabbisogni formativi sia effettuata, previa informativa e confronto con le OO.SS., entro i primi mesi dell'anno 2015 al fine di consentire l'articolazione del piano formativo e la conseguente sottoscrizione dell'accordo nazionale in materia entro il primo quadrimestre del 2015."

Per quanto ci riguarda il confronto previsto è un confronto che parte dalle rsu di sede passa attraverso le OO.SS. regionali per poi arrivare al tavolo Nazionale.

Risorse del fondo di ente

Uno dei nostri obiettivi prioritari è l'omogeneizzazione dei trattamenti accessori di tutto il personale. Ad oggi continuano a esistere differenziazioni legate alle diverse modalità di distribuzione delle risorse del fondo previste nei CCNI integrativi degli enti di provenienza.

Gli strumenti che abbiamo individuato, stante l'attuale normativa che non solo blocca i fondi ma li decurta il proporzione alle uscite, sono:

- una rimodulazione del sistema delle posizioni organizzative;
- un efficientamento delle risorse destinata allo straordinario;
- reinternalizzazioni

Negli accordi di programma abbiamo impegnato l'amministrazione a predisporre specifici piani di reinternalizzazione delle attività con particolare riferimento a quelle a valore aggiunto.

Questo consentirebbe di riportare in INPS lavori oggi esternalizzati producendo un doppio vantaggio: risparmi da destinare in parte anche alla contrattazione integrativa e efficientamento delle attività stesse.

L'amministrazione ci ha già presentato la sua proposta di omogeneizzazione, una proposta ovviamente fatta con le risorse disponibili e che vedeva un terzo del personale perdere fino a 2000 euro l'anno.

Proposta respinta e creazione clausola di salvaguardia.

NON a Chiacchiere ma con la sottoscrizione dei CCNI.

Contrattazione Integrativa

Dal 2013 la FP CGIL è tornata a sottoscrivere gli accordi integrativi.

Non è un caso ma il frutto della nostra determinazione e del nostro lavoro.

Dai CCNI è sparito qualsiasi riferimento alle norme Brunettiane tese allo smantellamento della P.A. (fino al 2012 erano presenti) e non si tratta solo di

forma ma anche di sostanza, sostanza che si concretizza attraverso la sottoscrizione, a latere, di accordi programmatici che impegnano l'Amministrazione a tutta una serie di confronti anche su materie che il 165, novellato, ha relegato a mera informativa.

Attraverso il lavoro la determinazione e tenendo saldi i principi che hanno caratterizzato, in questi anni, le nostre battaglie, ci stiamo riconquistando spazi fondamentali per la salvaguardia delle attività, dei servizi del lavoro stesso.

Recupero incentivo 2012 ex INPDAP

Ci siamo confrontati con più legali per verificare quante possibilità di vittoria presentasse un ricorso avverso il recupero di somme che, a detta dell'Amministrazione, sarebbero state erogate ma non dovute.

I legali hanno espresso forti perplessità circa la riuscita del ricorso.

Stiamo comunque predisponendo una richiesta di accesso agli atti che ci consentirà di avere maggiore chiarezza, anche contabile, sulla vicenda anche a sostegno di un nuovo interessamento dei nostri legali.

Telelavoro

Abbiamo sottoscritto l'accordo che a breve vedrà i suoi effetti attraverso la circolare applicativa dimostrando attenzione alle molte esigenze che tanti colleghi hanno senza per questo dover penalizzare la loro professionalità.

Politiche di genere

Ci siamo contraddistinti come FP CGIL per aver preteso e ottenuto che il ricongiungimento al nucleo familiare e al convivente, nel caso della mobilità nazionale, fosse riconosciuto senza alcuna **distinzione di genere**.

Il nostro obiettivo è estendere tale riconoscimento anche ad altre situazioni (benefici assistenziali).

Ultima nota sulla faccenda integrativo 2013. Perché ancora non torna?

Il CCNI 2013 è stato sottoscritto nel 2014 ed è stato all'esame dei sindaci per un lungo periodo.

Ora dovrebbe essere in dirittura d'arrivo per la sottoscrizione definitiva con il conseguente perfezionamento degli istituti in esso previsti e il pagamento dei saldi incentivanti.

E' utile ricordare che la sottoscrizione del ccni 2013 nel 2014 è dovuto al fatto che a fine 2013 il mef aveva tagliato, per via della spending, circa 90 milioni di euro dal fondo.

Grazie alla mobilitazione dei lavoratori messa in campo unitariamente la faccenda rientrò.

La sottolineatura relativa alla vertenza di CGIL CISL e UIL, relativamente al caso specifico è doverosa.

Vi rammento, infatti, che noi abbiamo organizzato un presidio di UN GIORNO sotto il Mef e siamo rimasti lì finché non ci hanno ricevuti e non abbiamo risolto il problema;

altri (USB) sono stati lì sotto per un mese e non hanno risolto nulla, anzi il fatidico giorno in cui siamo stati ricevuti alle 13 hanno ammainato le bandiere e se ne sono andati.

Segno evidente che più di risolvere il problema interessava cavalcare la tigre e il malcontento..

Chiacchiere e distintivo

Roma 6/2/2015

Il Coordinatore nazionale FP CGIL INPS
Oreste Ciarrocchi