

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA
PER I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA**

Documento di lavoro

OGGETTO : Attuazione dell'art. 19, comma 2, dell'ipotesi di CCIE 2007 in materia di riqualificazione del personale.

1. Provvedimenti di riorganizzazione e di riallocazione delle risorse umane in esecuzione di quanto stabilito dall'articolo unico, commi 440 e seguenti, della legge n. 296 del 27.12.2006.

Con la disposizione in oggetto viene stabilito che il personale degli Enti pubblici non economici nazionali, utilizzato per lo svolgimento delle funzioni di supporto (tra le quali sono indicate la gestione delle risorse umane, i servizi manutentivi e logistici, gli affari generali, il provveditorato e la contabilità), non può eccedere il 15 per cento delle risorse umane complessivamente utilizzate dalle amministrazioni stesse.

La norma prevede, inoltre, che tale misura deve essere raggiunta mediante processi di riorganizzazione, di formazione e di riconversione del personale addetto alle predette funzioni, che consentano di ridurre il numero in misura non inferiore all'8 per cento all'anno fino al raggiungimento del predetto limite massimo.

Secondo quanto previsto dai successivi commi 443 e 444, tali processi di riorganizzazione devono essere portati a compimento entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge e spetta agli Organi di controllo effettuare il monitoraggio sull'osservanza delle predette norme.

La mancata adozione, entro il termine previsto, dei provvedimenti o il mancato rispetto, a partire dal 1° gennaio 2008, del parametro di riduzione dell'8 per cento, comporta la revoca o lo scioglimento degli organi di governo dell'ente e la nomina in loro vice, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri vigilanti, di un commissario straordinario.

Il successivo comma 579 stabilisce, infine, che sui provvedimenti di attuazione delle disposizioni aventi riflessi sull'organizzazione e sulla gestione dei rapporti di lavoro o sullo stato giuridico dei pubblici dipendenti, sono sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Al fine di dare attuazione alle norme sopra indicate, con delibera consiliare n. 451 del 22 marzo 2007, sentite le OO.SS, è stato approvato il piano concernente i provvedimenti di riorganizzazione e di riallocazione delle risorse umane, volto al raggiungimento del limite

del 15% del personale assegnato a funzioni di supporto. I punti fondamentali di tale programma si possono così sintetizzare:

- **Suddivisione del personale presente nell'Istituto in due distinte aree definite "supporto" e "produzione."**

Area di supporto	Area di produzione
Risorse umane e formazione	Pensioni
Contabilità	TFS-TFR
Servizi manutentivi, logistici e provveditorato	Entrate
Affari generali /segreterie	Credito
Il personale in servizio nelle segreterie e nell'Ufficio Patrimonio delle Direzioni compartimentali e quello degli uffici periferici con compiti di gestione del personale	Strutture Sociali
	Posizione Assicurativa
	Attività produttive decentrate
	Servizio ispettivo
	Comunicazione istituzionale e relazioni internazionali
	Servizio tecnico attuariale, legale e contenzioso
	Controllo strategico
	Pianificazione, budget e controllo di gestione
	Informatica

- **Riconversione, con appositi moduli formativi e di addestramento** da effettuare entro ottobre 2007, di una parte del personale della Direzione Generale, adibito a funzioni di supporto, in attività di produzione a sostegno delle Sedi presenti nell'area metropolitana di Roma (territorio in cui insistono le amministrazioni statali centrali e sul quale il subentro nella liquidazione delle prestazioni pensionistiche ai dipendenti statali ha avuto un impatto di particolare rilevanza) ovvero presso strutture che, per le attività di competenza, necessitano di essere potenziate.
- **Costituzione di uno o più gruppi di lavoro (ovvero sedi virtuali)** coordinate da personale professionalizzato nella attività di core business, che rispondano funzionalmente alle Sedi periferiche cui vengono imputate le attività produttive.
- **Parziale revisione dell'assetto organizzativo degli Uffici di livello dirigenziale generale della Direzione Generale**, in riferimento a quanto delineato, nella fase transitoria e a regime, nella delibera del CdA n. 303/2006 che non potrà non tenere conto delle recenti previsioni in materia di contenimento della spesa pubblica indicate dalla normativa vigente. In particolare, il completamento degli applicativi informatici previsti dal piano di normalizzazione del sistema informativo entro il 2008 comporterà l'eliminazione delle Strutture di progetto contemplate nella fase transitoria. Contestualmente, e sulla base dei risultati prodotti dalla fase progettuale e dai laboratori del Progetto "Gestione del Cambiamento", si procederà alla conseguente rivisitazione dei processi, delle competenze e delle responsabilità del personale della Direzione Generale che dovranno essere collegati ad un reale sviluppo e valorizzazione delle professionalità.

Per l'attivazione dei predetti piani di riallocazione l'ipotesi di CCIE 2007 ha previsto, all'art. 19, comma 2, l'attivazione di apposito tavolo negoziale, da concludersi entro il 31 luglio 2007, con il quale saranno definiti:

- l'esatto contingente ed i criteri di individuazione del personale da riqualificare per l'anno 2007 suddiviso per profili professionali;
- la ripartizione delle suddette unità tra personale da assegnare alle Sedi metropolitane di Roma ovvero alle strutture che necessitano di essere potenziate, sulla base delle vacanze di organico registrate, e quello da destinare alla costituzione delle sedi virtuali, avendo cura di individuare, per queste ultime una struttura organizzativa idonea allo svolgimento delle relative attività;
- i contenuti, i tempi e le modalità operative dei percorsi formativi per la riconversione e l'aggiornamento del personale.

2. Contingente di personale da riqualificare

Sulla base della suddivisione sopra sintetizzata si è giunti a determinare in termini percentuali l'addensamento del personale presente nell'Istituto nelle due aree "supporto" e "produzione".

In base alla stima riportata nei prospetti allegati alla citata delibera consiliare 451/2007 emerge che il personale addetto alle funzioni di supporto, a livello nazionale, incide per circa il 22% rispetto al numero complessivo dei dipendenti in servizio. Da tale dato deriva, quindi, la necessità di ridurre di circa il 7% la percentuale del personale di supporto per rientrare nel parametro del 15% fissato dalla legge finanziaria.

Si evidenzia che nelle strutture periferiche la percentuale del personale addetto alle funzioni di supporto, considerando anche i dipendenti addetti a tali funzioni nelle Direzioni Compartimentali, si assesta intorno al 15%, rispettando sostanzialmente il rapporto previsto dalla legge.

In Direzione Generale, diversamente, il valore percentuale del personale impiegato in attività di supporto risulta essere superiore al 41%. Se un valore maggiore rispetto alla periferia può essere fisiologicamente giustificato in virtù delle funzioni proprie di una Direzione Generale, va considerato anche il fatto che dipendenti precedentemente adibiti a compiti di produzione sono stati in parte reimpiegati in funzioni di supporto a seguito del decentramento delle attività, con un conseguente eccesso di personale in tali ultime funzioni.

L'esame di questi dati fa emergere in tutta la sua evidenza la necessità che gli interventi di riqualificazione e redistribuzione del personale nelle due "aree" vengano concentrati in Direzione Generale, riducendo gradualmente il predetto rapporto percentuale.

Allo scopo di definire il contingente di personale della Direzione Generale attualmente adibito a funzioni di supporto che va riconvertito in attività di produzione e i relativi criteri di individuazione non si può non tener conto dei più recenti provvedimenti in tema di rideterminazione della dotazione organica.

La dotazione organica attualmente vigente per le Aree professionali è pari a 7074 unità così come definita con la delibera del Consiglio di Amministrazione n.146/2005. La

delibera, peraltro, si limitava a rideterminare la dotazione organica a livello nazionale senza indicare la distribuzione del personale delle Aree professionali tra Direzione generale e Strutture periferiche, operando una contrazione pari al 5% della spesa complessiva relativa al numero dei posti in organico ai sensi dell'art.1, comma 93, della legge n. 311/2004 (Finanziaria 2005) e senza tenere conto delle effettive necessità dell'Ente.

Il costante incremento delle funzioni istituzionali ha reso necessario una ulteriore rideterminazione della dotazione organica definita con la delibera consiliare n.370/2006 che, tuttavia, non ha ottenuto l'approvazione del Dipartimento della Funzione Pubblica e dei Ministeri vigilanti a causa dei vincoli di spesa per il lavoro pubblico ribaditi dalle ultime leggi finanziarie. E' da evidenziare che anche con tale provvedimento non si definiva una esatta suddivisione del personale centro/periferia ma venivano fissati alcuni criteri di riferimento:

1. incremento delle dotazioni organiche periferiche per far fronte ai nuovi compiti istituzionali;
2. contrazione degli organici centrali, in relazione sia all'ampio decentramento decisionale e operativo attuato sia allo snellimento dei processi di lavoro;
3. incremento dei profili professionali più elevati quale conseguenza delle innovazioni tecnologiche e della maggiore complessità gestionale.

In presenza di una dotazione organica vigente a livello nazionale (delibera CdA 146/2005) che non consente, quindi, di definire specificamente l'organico della Direzione Generale, risulta indispensabile fare riferimento alla ripartizione operata con la delibera del CdA n. 114/2005, anteriore alla riduzione degli organici del 5%. Con tale atto l'organico per le Aree professionali della Direzione Generale è stato quantificato in **1.104** unità che, allo stato attuale, rappresenta il fabbisogno necessario per lo svolgimento delle funzioni di indirizzo normativo e organizzativo, programmazione, consulenza e controllo proprie della Direzione Generale così come definite dall'Ordinamento dei servizi e al di sotto del quale non è possibile attuare politiche di riqualificazione del personale almeno fino a una nuova ridefinizione organica, da realizzare entro il 2008, anche a seguito di processi di mobilità intercompartimentale.

Il personale inquadrato nelle Aree professionali effettivamente in servizio presso la Direzione Generale alla data del 30.6.2007 è di **1.567 unità** (ripartito per posizioni ordinamentali e Direzioni centrali secondo l'allegato 1 al presente documento); ne consegue che il contingente di personale da riqualificare e ricollocare in attività produttive è pari a complessive **463** unità. Da tale contingente devono essere sottratte **n. 28** unità corrispondenti al personale già impiegato nella Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" e **n. 37** unità addette alla produzione ed operanti presso l'ex centro di Latina facenti parte della Struttura di Progetto Posizione Assicurativa Iscritti.

Per dare attuazione alle misure che consentono di perseguire l'obiettivo imposto dalla legge finanziaria (limite del 15% del personale addetto ad attività di supporto) si deve procedere tramite due percorsi contestuali: il primo agisce sulle risorse umane, il secondo sull'assetto organizzativo. Si fa presente che le proposte riportate si riferiscono essenzialmente alla ricollocazione del personale in attività produttive e alla razionalizzazione dell'assetto organizzativo. E' bene ribadire, infatti, che la normativa richiamata, per parte generale in cui si dispone una riduzione dell'organico, è indirizzata esclusivamente a quelle Amministrazioni il cui organico sia ampiamente superiore al personale ivi presente e non a quelle, come l'Inpdap, il cui il fabbisogno delle risorse

umane per garantire le prestazioni è di gran lunga superiore all'organico formalmente approvato e che è stato già ridotto per effetto di obblighi di legge.

In base alle considerazioni fin qui riportate il personale da riqualificare in Direzione Generale è di 398 unità, pari a circa il 25% del personale attualmente in servizio.

Si prevede di procedere alla ricollocazione di questo personale nell'ambito di un biennio, in linea con il piano di riorganizzazione dell'Istituto di cui alla delibera consiliare n.303/2006, che ne prevede la realizzazione a regime attraverso un percorso graduale già in atto e che si realizzerà compiutamente alla fine del 2008.

In particolare, delle **398** unità in eccesso **il 40%**, corrispondente a 160 unità, verrà riconvertito entro il 31/12/2007 ed il restante **60%** (238 unità) entro il 31/12/2008; tale ultimo contingente dovrà tenere conto dell'eventuale approvazione della nuova dotazione organica e dell'attuazione a regime del nuovo assetto organizzativo.

3. Piano operativo per l'individuazione del personale da riqualificare entro il 31 dicembre 2007

Si intende procedere in due fasi:

Fase A: delle 160 unità, n. **88** unità sono immediatamente individuate nelle strutture di supporto elencate nello schema precedente e secondo quanto indicato nell'accordo del 16 marzo 2007 e nella Delibera del CDA n.451/2007.

Rispetto al numero complessivo di 88 unità il personale da riqualificare viene individuato, in questa prima fase, nelle Aree B e C con una percentuale rispettivamente del 40% e 60%. L'appartenenza di tale personale a posizioni che rientrano nelle due aree professionali costituisce un fattore di efficienza in quanto si tratta delle risorse umane utilizzabili con maggior profitto e maggiore flessibilità in attività produttive.

I contingenti sopra indicati, devono tenere conto, in ogni caso, delle cessazioni dal servizio nel periodo considerato.

Fase B: riguarderà le restanti **72** unità di personale che verranno individuate dal mese di settembre 2007 in relazione agli interventi organizzativi di razionalizzazione dell'assetto ordinamentale sulla base di quanto disposto dalla delibera del CdA n. 303/2006 che prevede, tra l'altro, l'accorpamento di talune strutture centrali e la ridefinizione delle competenze di altre con la conseguente rivisitazione dei processi, delle funzioni e delle responsabilità del personale della Direzione Generale, anche in base ai risultati prodotti dal progetto "Gestione del Cambiamento", e come peraltro indicato nell'ipotesi di CCIE 2007 (art. 19, comma 3 e art. 22, comma 1).

4. Criteri di individuazione del personale da riqualificare

Per l'individuazione delle 398 unità di personale da riqualificare occorre tenere conto dei seguenti criteri:

- ricollocazione su base volontaria;
- personale adibito ad attività di supporto o produttive le cui funzioni siano state decentrate in favore delle Direzioni compartimentali o Strutture territoriali;
- nell'ambito dello stesso profilo ed a parità di medesima capacità professionale opzione per il trasferimento del personale con minore anzianità di servizio;

- la scelta andrà operata, da parte del dirigente responsabile, tenendo conto delle effettive esigenze funzionali della struttura di appartenenza secondo le modalità di seguito indicate.

5. Distribuzione del personale da ricollocare entro il 31 dicembre 2007

Il personale da ricollocare sarà, in via prioritaria, destinato:

- alle sedi presenti nell'area metropolitana di Roma dove insistono le amministrazioni statali centrali e sulle quali il subentro nella liquidazione delle prestazioni pensionistiche ai dipendenti dello Stato ha avuto un impatto di particolare rilevanza;
- alla Struttura di progetto "Supporto alle attività produttive decentrate" che risponderà funzionalmente alle Sedi periferiche per le linee di produzione ad esse imputate.

Infine, una quota minima di personale potrà essere destinata a strutture che svolgono funzioni gestionali di livello strategico, in particolare quelle preposte alla pianificazione, budget e controllo di gestione, all'organizzazione, ovvero a funzioni economiche finanziarie nonché alle strutture che esplicano attività tecnico-professionali specialistiche, quali quelle informatiche, le quali necessitano di essere potenziate proprio nella fase del completamento e del rilascio degli applicativi previsti dal piano di normalizzazione del sistema informativo ed in vista di una maggiore autonomia dell'Istituto rispetto alle società esterne di consulenza.

6. Attività formativa per la riqualificazione

Le azioni di riconversione del personale avverranno attraverso appositi moduli formativi e di addestramento che prenderanno il via nel prossimo mese di settembre coinvolgendo gradualmente il personale individuato nelle fasi A e B del presente piano operativo. Tale formazione sarà definita in relazione alla effettiva destinazione del personale e, quindi, legata non solo agli aspetti operativi propri delle attività produttive ma anche ad aspetti più specificamente tecnico-professionali (pianificazione e controllo di gestione, organizzazione, contabilità, trattamento dati personali, contrattualistica e informatica, ecc.).

I contenuti, i tempi e le modalità operative dei percorsi formativi formeranno oggetto di apposito accordo tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali anche con riferimento al personale presente nelle diverse strutture della Direzione Generale che verrà coinvolto in qualità di docente.

Nel delineare tale piano si dovrà, in ogni caso, in linea col piano di formazione 2007 tenere conto di quanto previsto in materia di formazione e aggiornamento dal CCNL del personale del comparto Enti pubblici non economici per il quadriennio 2006/2009.

7. Piano delle azioni

La proposta sopra illustrata, oggetto di accordo con le Organizzazioni Sindacali, costituisce la premessa per la definizione delle successive attività da intraprendere.

In particolare, nell'immediato, per la realizzazione della fase A si prevede:

1. Invio di una comunicazione da parte della D.C. Personale entro il 15 settembre 2007 alle Strutture Centrali coinvolte con la quale si invitano i Dirigenti responsabili a

individuare il personale da riqualificare nell'ambito dei contingenti e secondo i criteri sopra riportati. Tale intervento, che comporta la necessità di un riassetto organizzativo della struttura e di redistribuzione interna del personale, deve essere preceduto da informativa preventiva alle RSU e alla OO.SS territoriali.

2. Predisposizione entro il 15 settembre 2007 del piano di formazione sulla base della liste di personale coinvolto, delle possibili destinazioni e strutturazione dei corsi.
3. Invito al personale individuato per la riqualificazione ad esprimere entro il 30 settembre 2007 una scelta sulla possibile destinazione tra quelle previste al paragrafo 5 del presente documento.

La medesima modalità operativa verrà seguita per la realizzazione della fase B a seguito degli interventi di riorganizzazione previsti.