



IPOTESI CCNI 2020/2021 AREE A-B-C: LE RAGIONI DELLA FIRMA E LE CONTRADDIZIONI ALTRUI!

Come abbiamo anticipato con la nostra nota flash dello scorso 6 luglio, nel corso della riunione svoltasi lo stesso giorno abbiamo manifestato la nostra disponibilità alla sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNI 2020/2021 per il personale delle aree A, B e C.

Tralasciamo in questa sede, perché ci sarà tempo ed occasione per replicare, le falsità pronunciate in qualche assemblea sindacale nei nostri confronti in questi giorni, "collaborazionisti", "conniventi", "venduti", "m..." ed altre amenità del genere, per denigrare l'Ipotesi di CCNI 2020/2021 e andiamo sui contenuti dell'accordo raggiunto.

In premessa difendiamo la scelta, da altri non condivisa, del **contratto biennale 2020/2021** che permette di raggiungere un triplice obiettivo:

- **allineare** la vigenza del contratto con l'anno in corso;
- **far partire le progressioni orizzontali**, a decorrere dalle aree A e B, per le quali si individuano specifiche risorse (1.300.640,90 €) all'interno del Fondo a ciò destinate (se fosse stato sottoscritto un CCNI 2020 quelle progressioni orizzontali non si sarebbero potute mettere in campo essendo l'anno 2020 già ampiamente trascorso);
- **consentire l'utilizzo delle risorse**, destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario nonché i risparmi derivanti dalla mancata erogazione dei buoni pasto nel corso del 2020, che in base alla Legge di Bilancio 2021 (art.1, comma 870, Legge n.178/2020) **possono** finanziare nell'anno successivo, ossia nel 2021, i trattamenti economici accessori legati alla performance (utilizzo precluso se fosse stato discusso e sottoscritto un CCNI 2020).

Nel merito l'Ipotesi di CCNI 2020/2021 prevede rispetto al CCNI 2019:

1. **l'attivazione** nel corso dell'anno corrente delle progressioni orizzontali ad iniziare dalle aree A e B per le posizioni A2, A3, B2 e B3 senza la somministrazione di quiz e riconoscendo il **peso prevalente**, max 40/80mi, **all'anzianità lavorativa** (per **l'area C**, stante l'impegno finanziario a carico del Fondo che ammonta a circa 23 milioni di euro, è prevista una dichiarazione congiunta, sulla falsariga di quella del CCNI 2019 per le aree A e B, con la quale si stabilisce che le risorse aggiuntive derivanti dal superamento del tetto alla costituzione dei fondi ex art.23, comma 2, D.lgs. n.75/2017, saranno destinate anche *"alla valorizzazione di tutto il personale mediante la realizzazione delle procedure selettive per i passaggi alle posizioni economiche all'interno dell'Area C ..."*);
2. **la destinazione** al personale delle aree delle risorse non utilizzate nel corso del 2020 per buoni pasto e straordinari, parliamo di circa 10 milioni di euro, **finalizzazione non automatica**, ma tale da richiedere la sottoscrizione di un accordo senza il quale quelle risorse sarebbero state incamerate dall'INPS come risparmi di gestione e rese indisponibili per il personale (non a caso il legislatore nella Legge di Bilancio 2021 usa l'espressione **"possono finanziare"**) anche nell'ipotesi di destinazione al finanziamento del welfare integrativo per il quale necessita sempre l'accordo tra le parti. La distribuzione dei **9.962.898,15 €** avverrà per circa i 2/3 sotto forma di **indennità una tantum** e per 1/3 sotto forma di **maggiorazione dell'incentivo ordinario 2021**;

3. **la rivisitazione** del sistema indennitario relativo ai compensi per lo svolgimento di particolari compiti, contemplando un incremento per il personale del profilo informatico, per il personale del profilo sanitario e per quello del profilo geometra-perito industriale unitamente al personale di area B che svolge attività di supporto ai GAI o che svolge attività informatiche presso la DCTII ed al personale addetto in forma prevalente all'attività del contenzioso in materia di invalidità civile. Confermata la maggiorazione oraria del 20% per il personale che svolge attività di front-office a prescindere dall'area di inquadramento. Uno specifico compenso viene introdotto, su richiesta della delegazione di parte datoriale, per il personale addetto al presidio dei rapporti con i mass-media a condizione che vi sia una specifica attestazione di attività svolta in forma prevalente e che sia iscritto all'Ordine dei Giornalisti come professionista o pubblicitista: analoga tipologia di compenso è prevista per il personale che svolge attività di supporto tecnico alle riunioni degli Organi dell'Istituto. In tema di revisione del sistema indennitario l'accordo prevede una clausola di riapertura del CCNI nel caso di ulteriori risorse per effetto della rimozione del tetto di spesa al trattamento economico accessorio stabilendo, tra le diverse forme di utilizzo di tali risorse aggiuntive, anche la riparametrazione degli importi delle indennità per le posizioni organizzative;
4. **il mantenimento** del livello pregresso dell'indennità di posizione organizzativa che viene estesa **a tutti i responsabili delle Strutture Sociali** cui è estesa anche l'indennità di responsabilità specifica (il CCNI 2019 riconosceva tali compensi solo al responsabile della Casa di Riposo di Camogli ed al Coordinatore delle attività educativo-didattiche del Liceo San Bartolomeo di San Sepolcro) riconoscendo pari dignità a tutte le Strutture Sociali che l'INPS ha ereditato dagli Enti confluiti nel nostro Istituto. È incrementata l'indennità di responsabilità specifica per i titolari di L.P.S. e U.O. e quella di responsabilità esterna per i titolari di Agenzia (agenzia flussi, agenzia prestazioni e servizi individuali, agenzia territoriale con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8.000 punti) a decorrere dal 1° ottobre 2021 o dalla data di applicazione della rivisitazione del modello di servizio, rivisitazione, lo ricordiamo a qualche smemorato, da noi contestata a suo tempo sia nella tempistica sia nei contenuti, forieri di non pochi problemi nelle sedi protagoniste della sperimentazione di tale modello deciso unilateralmente dall'Amministrazione. In tema di **finanziamento del sistema indennitario è bene precisare**, contrariamente a quanto sostenuto da chi, evidentemente, ignora l'esistenza di un quadro di regole legislative e contrattuali da cui non si può assolutamente prescindere, pena la bocciatura del CCNI da parte dei Ministeri vigilanti, che la fonte di finanziamento di tale sistema è rappresentata dal Fondo così come previsto dal T.U. del Pubblico Impiego e dal **vigente CCNL firmato da tutte le organizzazioni sindacali** non beneficiando l'INPS di deroghe normative al riguardo;
5. **l'incremento** da 90,00 € a **110,00 €** dell'anticipazione mensile dell'incentivo speciale parametrata sull'andamento della performance organizzativa;
6. **l'eliminazione dal 1° gennaio 2021** del riferimento agli obiettivi della struttura diretta quale parametro per liquidare il 10% dell'incentivo legato alla performance organizzativa **per i responsabili di agenzia.**

In ordine al TEP, contrariamente a quanto viene detto da chi, ignorando i contenuti dell'accordo, "vaneggia" di un collegamento del TEP alla performance individuale, il **trattamento economico di professionalità mantiene**, come nel passato, il **collegamento con i coefficienti di merito, così come avviene dal lontano CCNI 2002/2005** e così com'è scritto nell'Ipotesi di CCNI 2020/2021 che richiama il paragrafo 23.7.2. della delibera del CdA INPS n.30 del 24 marzo 2021. **La sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNI 2020/2021 consentirà**, una volta avviata la procedura di certificazione dell'accordo e **firmato in via definitiva il CCNI 2020/2021, di erogare**, con effetto retroattivo, **il TEP ai colleghi assunti nel 2019** come ha dovuto riconoscere un

autorevole dirigente nazionale di una sigla sindacale, non firmataria dell'accordo, che nel corso di una pubblica assemblea la scorsa settimana ha dichiarato testualmente " ... **è chiaro che bisogna avere un contratto integrativo per pagare il Tep ai neoassunti ...**".

Sulla performance individuale, oggetto della famosa delibera n.30 del 24/03/2021 adottata dal CdA INPS, prevista non solo dagli articoli 7, 9 e 19 del D.lgs. n.150/2009, ma anche dal CCNL vigente (quello firmato da tutte le sigle sindacali compresi gli "antagonisti" che dichiarano di aver firmato il CCNL 2016/2018 per poterlo combattere!), **siamo riusciti ad ottenere la riduzione a 6.500.000 € dello stanziamento relativo**, originariamente previsto dall'Amministrazione per un ammontare pari a 9.500.000 €, che impatta per l'1,35% sul valore globale del Fondo. Tali risorse, sulla base di un meccanismo che è parte integrante della citata delibera del CdA INPS, sono distribuite valorizzando, fatto 100 il valore finale, per **l'80% i risultati della struttura di appartenenza** e solo per il **20%** la valutazione del contributo individuale al raggiungimento dei relativi obiettivi (per i titolari di p. o. il rapporto è rispettivamente 70% e 20% destinando il restante 10% alla valutazione delle competenze e delle abilità professionali e organizzative) in un quadro nel quale, **anche a fronte di un'eventuale valutazione individuale negativa** e di una struttura di appartenenza che raggiunge il risultato pieno, **si ottiene una liquidazione pari a 100** del trattamento economico di performance individuale.

Altro che pagelline come ha sostenuto sempre il "**novello Bill Gates**" dirigente nazionale dell'organizzazione sindacale non firmataria dell'Ipotesi di CCNI 2020/2021 che ha dichiarato in pubblica assemblea (trascrizione integrale per cui non rispondiamo della forma espressiva utilizzata dall'oratore) "... è chiaro che il contratto integrativo **va siglato prima o poi perché se no rimaniamo appesi e quindi gli istituti che vogliamo che siano pagati dall'interno del contratto integrativo un accordo bisogna raggiungerlo ... è chiaro che se non si raggiunge un'intesa tutto resta fermo però forse è meglio che resta fermo tutto per altre settimane tre, quattro o cinque settimane (sic!)** così i lavoratori capiscono che è importante opporsi a quello che sta succedendo ... se no altrimenti è chiaro che non si va da nessuna parte...".Ogni commento a queste frasi è del tutto superfluo!

Quanto all'accusa, ripetuta in questi giorni, che l'accordo sottoscritto non prevede nulla per i colleghi di area A e B, ricordiamo le **progressioni orizzontali previste nell'Ipotesi di CCNI 2020/2021** e lo ricordiamo soprattutto a chi, sempre il "novello Bill Gates", nella famosa riunione del 20 aprile scorso avallò il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023* che non solo non prevede l'assunzione di diplomati dall'esterno, ma soprattutto "condanna" di riflesso, per la mancata applicazione dell'aliquota del 30% sulle capacità assunzionali da riversare sulle progressioni verticali da A a B, **267 colleghi di area A a rimanere inquadrati nell'attuale area** pur avendo tutti i requisiti per l'accesso all'area superiore.

Questi colleghi sanno chi devono ringraziare! Noi (vedi comunicato del 21 aprile 2021 "Le quinte colonne che non ti aspetti") quel Piano lo abbiamo, sotto questo profilo, censurato, **mentre altri ha pensato bene**, per *captatio benevolentiae*, **di piegare la testa**.

Roma, 12 luglio 2021

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo	UIL PA Sergio Cervo	CONFSAL/UNSA Francesco Viola
---	----------------------------	------------------------	---------------------------------