

Comunicato 13/2022
Roma, 4 settembre 2022

Nuova riorganizzazione e nuovi interpellati per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali di prima e di seconda fascia

Com'è noto - e come preannunciato da questa O.S. nei precedenti Comunicati - l'Istituto ha avviato, già a partire dallo scorso mese di luglio, una revisione delle sue strutture interne che porterà a un intervento di "manutenzione organizzativa" (così è stata presentata) che si concretizzerà a breve con una modifica all'Ordinamento delle Funzioni centrali e territoriali.

La "manutenzione organizzativa" è stata illustrata alle OO.SS. nella riunione dello scorso venerdì 2 settembre, mentre il prossimo 7 settembre è previsto un incontro a distanza con tutta la dirigenza; seguirà l'esame e l'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della determina che definisce le modifiche che si intendono apportare alle strutture Inps.

"Manutenzione organizzativa" e/o "manutenzione evolutiva" sono i termini che sono stati utilizzati al tavolo sindacale dal Presidente e dal Direttore Generale per rappresentare i contenuti dell'intervento che è destinato ad apportare correttivi all'organizzazione, al momento soprattutto a livello centrale, resisi necessari a seguito dell'esperienza maturata nel corso dell'ultimo triennio.

Come illustrato dall'Amministrazione, si è trattato di un periodo durante il quale - nonostante la pandemia - l'Istituto ha retto alle numerose sollecitazioni imposte dal contesto esterno e dalla situazione emergenziale, trovando anche la forza, più recentemente, di migliorare la sua reputazione e affermare la sua centralità nel *welfare* italiano, come confermato anche dai nuovi compiti e prestazioni affidategli, dall'Assegno unico e universale ai vari *bonus*, dagli aiuti della pandemia a quelli contro il caro vita e l'inflazione (bonus 200 euro, perequazione delle pensioni), passando per l'assorbimento di Enti e strutture, come nel caso dell'Inpgi e del prossimo subentro nelle funzioni di accertamento dell'invalidità per il personale pubblico, già di competenza del Ministero dell'Economia.

Nonostante ciò, si è inteso intervenire - con una nuova riorganizzazione che fa seguito a quelle di Mastrapasqua, Cioffi, Boeri, e, alla prima, dell'attuale presidente Tridico - su alcune Strutture per "migliorarle", "rafforzarle", renderle più coerenti e reattive rispetto

al mutato contesto e alle esigenze della digitalizzazione e proattività nell'erogazione dei servizi, come in vario modo è stato sostenuto alla riunione.

Mettere mano alle strutture apicali comporterà, però, anche - nella prospettiva motivata dall'Amministrazione con la necessità di consentire a tutti di partecipare in posizione di parità ai nuovi posti funzione - di decretare la **scadenza anticipata degli incarichi di livello dirigenziale generale** che riguardano gli attuali titolari e, per un'altra precisa scelta dell'Amministrazione, **anche la scadenza anticipata degli incarichi di seconda fascia**, quasi tutti attribuiti a decorrere dal mese di marzo 2020 e che sarebbero, quindi, in naturale scadenza a febbraio 2023.

Un **azzeramento**, pertanto, di **tutti gli incarichi dirigenziali in essere**, con contestuale riassegnazione, previo interpello, di un nuovo incarico con decorrenza, per tutti gli interessati, prime e seconde fasce, a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Prima ancora di esprimere il nostro giudizio su questa ennesima riorganizzazione, riteniamo utile e opportuno fornire ai colleghi, in sintesi, "**le coordinate**" di quello che si preannuncia come un nuovo periodo di **cambiamenti** e conseguenti **avvicendamenti nella guida di importanti strutture di vertice** (e non) del più grande Ente previdenziale europeo.

I passaggi più importanti di questo processo sono i seguenti.

Per effetto della riorganizzazione e delle modifiche all'ordinamento delle funzioni saranno **azzerati tutti gli incarichi apicali**.

In tal senso, per gli incarichi apicali in scadenza a dicembre 2022 sarà effettuata con buona probabilità una proroga fino al 31 dicembre 2022 e per gli incarichi in scadenza negli anni 2023 e seguenti, sarà fissata la data di scadenza anticipata del 31 dicembre 2022.

Ciò con l'obiettivo di assegnare a tutti i nuovi incarichi di prima fascia la medesima decorrenza dal **1° gennaio 2023**.

Il rinnovo degli incarichi di livello dirigenziale generale porterà con sé l'**avvio delle procedure di riattribuzione di tutti gli incarichi di seconda fascia**. Pertanto, anche gli incarichi di livello non generale, di responsabile di area o di direzione di sede, saranno fatti cessare al 31 dicembre 2022 (e non alla data di naturale scadenza dell'incarico, e cioè febbraio 2023, che sarà, quindi, superata dalla riorganizzazione).

Seguirà l'assegnazione dei nuovi incarichi triennali di II fascia con la **medesima decorrenza delle prime fasce**: 1° gennaio 2023.

Non è stata indicata ancora una precisa **tempistica** per gli interPELLI che dovranno reggere l'intera procedura.

Si può stimare che l'interpello per i dirigenti di prima fascia dovrebbe essere pubblicato già nel corso di questo mese.

Solo una volta nominati i titolari degli incarichi di prima fascia e quindi individuati i titolari delle strutture centrali e territoriali - e questo anche per la **nostra precisa richiesta al tavolo sindacale** della possibilità di disporre di un "congruo" periodo di tempo per le valutazioni -, **saranno avviati gli interpelli per i posti funzione di seconda fascia**, che dovranno essere previamente individuati a livello di area e/o di singola posizione dirigenziale da ricoprire.

Nella nostra prospettiva, infatti, **non è irrilevante il nominativo di chi riveste l'incarico di capo della struttura**, per poter effettuare scelte consapevoli, che, come detto anche da altre sigle sindacali, dovranno essere accompagnate anche da indicazioni sulla complessità e importanza che l'Amministrazione riconnette ad ogni singola struttura centrale o periferica che intende attribuire.

In tale senso sono state richieste indicazioni precise su come l'Amministrazione intende inquadrare e remunerare le varie strutture centrali e territoriali e sul contenuto delle nuove aree dirigenziali che l'Amministrazione andrà a coprire al fine di effettuare scelte, appunto, consapevoli e ponderate.

Tutto il procedimento che riguarda l'azzeramento degli incarichi e i nuovi interpelli richiede, in effetti, ancora l'emanazione di alcuni altri atti attuativi, dettati dall'esigenza di configurare le nuove strutture e effettuare le **modifiche che si vogliono ancora introdurre anche a livello territoriale** (la trasformazione di alcune agenzie complesse in filiali rette da un dirigente, la creazione di una nuova filiale metropolitana nella Direzione di coordinamento di Milano, una nuova *clusterizzazione* delle sedi), modifiche che necessitano assolutamente di **ulteriori chiarimenti** e che sono state solo accennate nel corso della riunione.

Tuttavia, l'intenzione pare quella di concludere le procedure comunque in breve tempo per giungere appunto al traguardo del 1° gennaio 2023 con una compagine dirigenziale rinnovata negli incarichi e pronta a muoversi in coerenza con gli obiettivi gestionali del nuovo anno.

Andando nel merito della riorganizzazione, abbiamo osservato che, almeno sulla carta, come un po' tutte le riorganizzazioni, anche questa sembra partire da buone premesse.

Inoltre, la stessa è riassunta in un documento chiaro e ponderato, che fornisce indicazioni sulle analisi effettuate, sugli obiettivi, i motivi e gli ambiti di intervento.

Registriamo, quindi, alcune **novità** (e in alcuni casi innovazioni) importanti quali, in estrema sintesi:

- la creazione di una “**Direzione centrale supporto agli organi e audit interno**” con la funzione, sperimentale, di un supporto autonomo e indipendente al processo decisionale volto all’adozione di atti e provvedimenti di competenza degli organi e di monitoraggio dell’attuazione delle indicazioni che conseguono alle campagne di audit;
- la scelta di portare le **funzioni informatiche** che si occupano delle procedure direttamente **all’interno delle Direzioni centrali istituzionali**, secondo un **modello del tipo “a matrice”**. Ciò con l’obiettivo di “**rafforzare**” le direzioni di prodotto e di avvicinare la fase della progettazione della procedura informatica a quella dell’erogazione del servizio. In un simile quadro, infatti, la DC Tecnologia, Informatica e Innovazione dovrebbe assumere un ruolo di regia e sviluppo di nuove soluzioni informatiche, anche innovative, nonché di raccordo con la società 3-I S.p.A. di prossima costituzione;
- la rinascita della “**Direzione centrale comunicazione**” (estesa al rischio reputazionale) e delle segreterie separate del CIV e del Presidente e C.d.A., nonché di una struttura di supporto al Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- l’arricchimento dei compiti delle Direzioni “Formazione e Accademia Inps” (con la formazione anche esterna in base alle recenti modifiche alla legge 88/89), “*Risk management, compliance e antifrode*” (con l’aggiunta dei compiti di *compliance* in termini anche di *privacy* e di valutazione *ex ante* dei rischi), “Studi e ricerche” (con lo *scouting* per i progetti europei e il supporto al legislatore), “Benessere organizzativo” (con riferimento alle tematiche *green*) e alla “Direzione servizi al territorio” (che assorbe l’ufficio Estratto conto dipendenti pubblici e il progetto TFS/TFR).

Come affermato nella riunione, desta, invece, preoccupazione la **riduzione degli uffici a diretto riporto del direttore generale**, dove vengono sottratti al “taglio”, i soli uffici “Ispettorato” e l’ufficio “Incarichi e funzioni speciali”.

Registriamo al riguardo un **passo indietro** rispetto alle rassicurazioni e alle aspettative ingenerate nella precedente riorganizzazione quando questi uffici sono stati creati e attribuiti agli attuali titolari.

Ad esempio, la “Struttura Tecnica per l’Innovazione e la Trasformazione Digitale” viene assorbita nella DC Tecnologia, informatica e Innovazione con un possibile depotenziamento della leva dell’innovazione che viene fatta rientrare nella Struttura centrale; stesso discorso riguarda la perdita di autonomia della struttura privacy, l’ufficio responsabile della protezione dei dati previsto dal regolamento UE sul GDPR.

Le perplessità più forti riguardano tuttavia l’**Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa**. Non a caso rispetto a questo accorpamento hanno svolto interventi critici un po’ tutte le OO.SS. presenti al tavolo.

Sul tema anche noi abbiamo convintamente sostenuto che è importante salvaguardare l'autonomia e l'indipendenza dell'ufficio in questione, non solo per la non coerenza di tale previsione con le riforme che si sono succedute in tema di responsabilità disciplinare, ma anche per ragioni di opportunità che potrebbero riproporre situazioni di "conflitto di interessi" quali quelle che si sono verificate in un recente passato, quando - lo diciamo a mero titolo di esempio - a dover essere sottoposto a procedimento disciplinare è stato proprio il responsabile della struttura dirigenziale generale del personale dove l'ufficio era incardinato.

Chiarimenti e preoccupazioni abbiamo espresso anche sul **presidio organizzativo delle risorse informatiche che collaboreranno all'interno delle Direzioni centrali** dalle quali dipendono gerarchicamente ma che allo stesso tempo hanno una dipendenza funzionale dalla direzione Informatica, secondo la forma "a matrice". A nostro giudizio, infatti, questo modello manageriale comporterà grosse e complesse attività di coordinamento e di negoziazione per risultare efficiente; nonostante ciò l'Amministrazione, nella persona del D.G., ha dichiarato di ritenere essenziale tale modello non solo per le criticità evidenziate nella fase emergenziale pandemica ma anche per il mantenimento di efficaci relazioni con la nascente **3-I S.p.A.**

Sullo sfondo - anche se l'Amministrazione nel corso della riunione ha affermato che avrebbe proceduto a prescindere - la vera incognita della riorganizzazione per noi rimane, infatti, il **giusto equilibrio gestionale che si raggiungerà con la nascente 3-I S.p.A.**

Lo sviluppo dei rapporti con questa nuova struttura e le decisioni che saranno assunte a salvaguardia del ruolo e delle competenze della dirigenza e del personale informatico influenzeranno molto, a nostro avviso, l'attuazione dell'innovazione tecnologica dell'Istituto, che poi costituisce il vero fulcro su cui si misurerà il futuro e l'efficienza dell'INPS.

Avanzare dunque previsioni concrete adesso, in positivo o in negativo, sul funzionamento del nuovo modello organizzativo è molto difficile anche perché sulla carta i modelli organizzativi sono sempre perfetti ed è l'attuazione concreta che poi ne manifesta le criticità.

Abbiamo pertanto chiesto ci sia una **attenzione massima**, nell'immediato futuro, nel **monitorare costantemente le vari fasi di attuazione** del nuovo ordinamento e della società (per la quale erano stati annunciati appositi tavoli di confronto sindacale) e di intervenire immediatamente in caso del verificarsi di criticità operative che gestite subito potrebbero essere superate ma lasciate incancrenire minerebbero irrimediabilmente l'intero sistema.

In conclusione, nel corso della lunga riunione non abbiamo mancato come CIDA di esprimere le **nostre richieste** rispetto a due temi fortemente sentiti dalla dirigenza nostra iscritta e da sempre sostenuti con convinzione dalla nostra O.S.

Gli **effetti deleteri** in un momento così delicato per la vita dell'Istituto di una "**rotazione selvaggia**" degli incarichi dirigenziali e la mancata reintroduzione dell'indennità di prima sistemazione.

Proprio le tante **incognite della situazione politico sociale attuale**, a nostro avviso, unitamente alla necessità di **presidiare** attentamente la **fase di istituzione e avvio della società 3-I S.p.A.**, le nuove modalità di lavoro agile che saranno introdotte in attuazione del nuovo CCNL e, a breve, l'ingente ingresso di circa 6 mila unità di personale neoassunto che riporteranno la consistenza dell'organico (dalle 24 mila attuali) a circa 30 mila dipendenti, richiedono, e in qualche misura impongono, di **salvaguardare le competenze maturate** tra le fila della dirigenza al centro e sul territorio in tutti i delicati settori in cui lo stesso opera.

I continui mutamenti, come da tempo sosteniamo, portano a un depauperamento delle competenze e conoscenze acquisite, specialmente nei settori ad alta specializzazione, e mettono a grave rischio il buon andamento organizzativo complessivo; non sono, inoltre, positivi per il clima organizzativo perché generano conflittualità e, a ben vedere, non sono neanche richiesti dal vigente regolamento sulla "rotazione del personale" (basta leggerlo), che anzi limita la "rotazione" a specifiche posizioni e, quanto al primo rinnovo dell'incarico, lo configura quasi come una regola non richiedendo nessuna motivazione particolarmente rafforzata per la conferma di un dirigente al termine dello stesso.

Per noi Cida, inoltre, **è essenziale** che prima dell'interpello in questione l'Amministrazione adotti una determina di ripristino della indennità di prima sistemazione che diminuirebbe il disagio economico e quindi le resistenze dei dirigenti costretti a spostarsi continuamente anche contro il loro consenso.

In tal senso, dopo l'informativa presentata a luglio, il D.G. ha rinnovato l'impegno di portare il documento all'attenzione dello stesso CdA per "una" decisione, che evidentemente, per quanto ci riguarda, auspichiamo e vogliamo positiva.

Non mancheremo di tenervi informati degli sviluppi.

Buon ritorno dalle vacanze a tutti.

Lucio Paladino
Segretario nazionale
CIDA FC Sezione Inps