

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO
2015-2017**

I N D I C E

Quadro normativo	3
Analisi del fabbisogno	6
Previsione e pianificazione triennale del fabbisogno	10
La richiesta di autorizzazione alle assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2015.	11
La determinazione delle risorse necessarie	12

Quadro normativo

Nel corso degli ultimi anni si è assistito al proliferare di disposizioni legislative sul pubblico impiego tendenti da un lato all'omogeneizzazione del settore pubblico con quello privato e dall'altro su un forte contenimento della spesa pubblica, con particolare attenzione alla riduzione delle dotazioni organiche ed al blocco del turn over.

L'azione di governo, ha puntato in particolar modo sulla funzionalità delle pubbliche amministrazioni e la qualità dei servizi che non possono, assolutamente, prescindere dall'ottimale allocazione delle risorse, al fine di rendere compatibile la spesa del settore con le disponibilità finanziarie pubbliche.

A partire dalla legge n. 449/97 art. 39, e successive modifiche ed integrazioni, si sono succedute una serie di norme mirate alla realizzazione di obiettivi di razionalizzazione dell'intero contesto funzionale ed organizzativo in cui operano le pubbliche amministrazioni che il legislatore ha inteso portare a compimento attraverso manovre di riduzione della spesa relativa soprattutto al personale, in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

In detto ambito assumono particolare rilievo le disposizioni in materia di spending review per la riduzione degli organici e la conseguente corretta individuazione degli effettivi fabbisogni in base ai quali viene, peraltro, impostata la programmazione delle assunzioni e la riduzione degli organici stessi.

In tale quadro normativo si sono inserite le disposizioni della legge 14 settembre 2011, n. 148, di conversione con modifiche del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, che ha disposto che le amministrazioni pubbliche - ivi compreso l'INPS -avrebbero dovuto procedere, entro il 31 marzo 2012, alla riduzione degli uffici dirigenziali al livello non generale e delle relative dotazioni organiche.

Successivamente, il decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, all'art. 21, comma 1, ha attribuito tutte le funzioni dell'INPDAP e dell'ENPALS, soppressi dal 1° gennaio 2012, all'INPS con il conseguente incremento della dotazione organica dell'Istituto di un numero di posti corrispondente alle unità di personale di ruolo in servizio presso gli enti soppressi alla data di entrata in vigore del decreto stesso.

Da ultimo, il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni nella legge 7 agosto 2012, n. 135 che all'articolo 2, commi 1 e 2, ha previsto, anche per l'INPS, la riduzione degli uffici dirigenziali, di livello generale e di livello non generale, unitamente alle relative dotazioni organiche, e la riduzione delle dotazioni organiche del personale non dirigente.

In data 23 gennaio 2013, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, unitamente al Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, così come previsto dall'art. 2 c. 5 del d.l.95/2012, di riformulazione della dotazione organica dell'Istituto.

La dotazione organica dell'Istituto è stata poi incrementata delle unità di personale indicate dai tre decreti interministeriali relativi ai soppressi ex ENPALS, ex INPDAP e al soppresso ex ENAM, già confluito nell'INPDAP.

Infine, la proposta di rideterminazione della dotazione organica così unificata è stato oggetto della Determinazione n. 58 approvata dal Commissario straordinario INPS in data 12 maggio 2014 che ha individuato la nuova dotazione in 29.999 unità.

Pur riconoscendo il tenore ed il rigore del contesto normativo sopra descritto, l'obiettivo del mantenimento della consistenza delle risorse umane dell'INPS al livello della nuova dotazione organica è strettamente connesso a quello di continuare a garantire l'attuale livello di servizi resi all'utenza.

A tale scopo occorre necessariamente prevedere un piano programmatico di ripianamento delle risorse in uscita dalla data di rientro dal soprannumero, stabilita nel 1° febbraio 2015 con Determinazione commissariale n. 97 del 16 giugno 2014, in avanti, che possa, in aderenza alle disposizioni normative vigenti in materia, ovviare allo stato di grave precarietà in cui, diversamente, finirebbero per versare le strutture produttive territoriali.

Si riporta di seguito una tabella comparativa dei volumi di produzione realizzati e delle risorse impiegate per ciascun anno del periodo 2004-2014:

anno	produzione omogeneizzata	Consistenza	Organico
2004	9.158.965	33.195	36.478
2005	8.992.463	33.280	34.914
2006	9.442.705	32.104	34.914
2007	9.697.134	31.210	34.914
2008	10.891.012	29.533	34.914
2009	11.346.498	28.252	32.074
2010	11.907.587	27.640	29.262
2011	12.196.932	26.708	29.262
2012	12.707.917	25.842	29.262
2013	*19.596.243	*31.966	29.262
2014	**21.622.107	30.849	29.999

*Comprensivo di accorpamento con INPDAP ed ENPALS

** Dati di preconsuntivo in attesa di validazione

A fronte dell'andamento crescente della produzione, per consentire il mantenimento della tendenza evolutiva nella qualità dei servizi offerti, nonché nelle attività connesse alle entrate, si ribadisce l'esigenza di adeguare la consistenza del personale dell'Istituto alla nuova dotazione organica.

Analisi del fabbisogno

L'Istituto, nel corso degli anni, ha assunto sempre più un ruolo centrale nella gestione dello stato sociale attraverso l'inglobamento nella propria missione istituzionale di competenze prettamente assistenziali (invalidità civile, gestione banca dati ISEE, ecc) e l'incorporazione di Enti previdenziali (INPDAI, SPORTASS, IPOST, INPDAP ed ENPALS).

L' Istituto, oggi, gestisce le posizioni assicurative di oltre 23 milioni di soggetti e provvede all'erogazione di oltre 21 milioni di pensioni; gestisce, inoltre, le banche dati del casellario degli attivi, delle pensioni, dei percettori di ammortizzatori sociali e dell'ISEE.

Sono, poi, oltre 2 milioni le aziende iscritte.

In estrema sintesi, a seguito della confluenza di INPDAP ed ENPALS in INPS, prevista dall'art.21 legge 214/2011, l'Istituto è stato chiamato a rivestire il ruolo di unico gestore della previdenza pubblica rafforzando la sua funzione nel welfare nazionale.

L'adeguamento generazionale del personale, rappresenta uno degli elementi su cui fondare lo sviluppo e l'implementazione dei servizi offerti all'utenza.

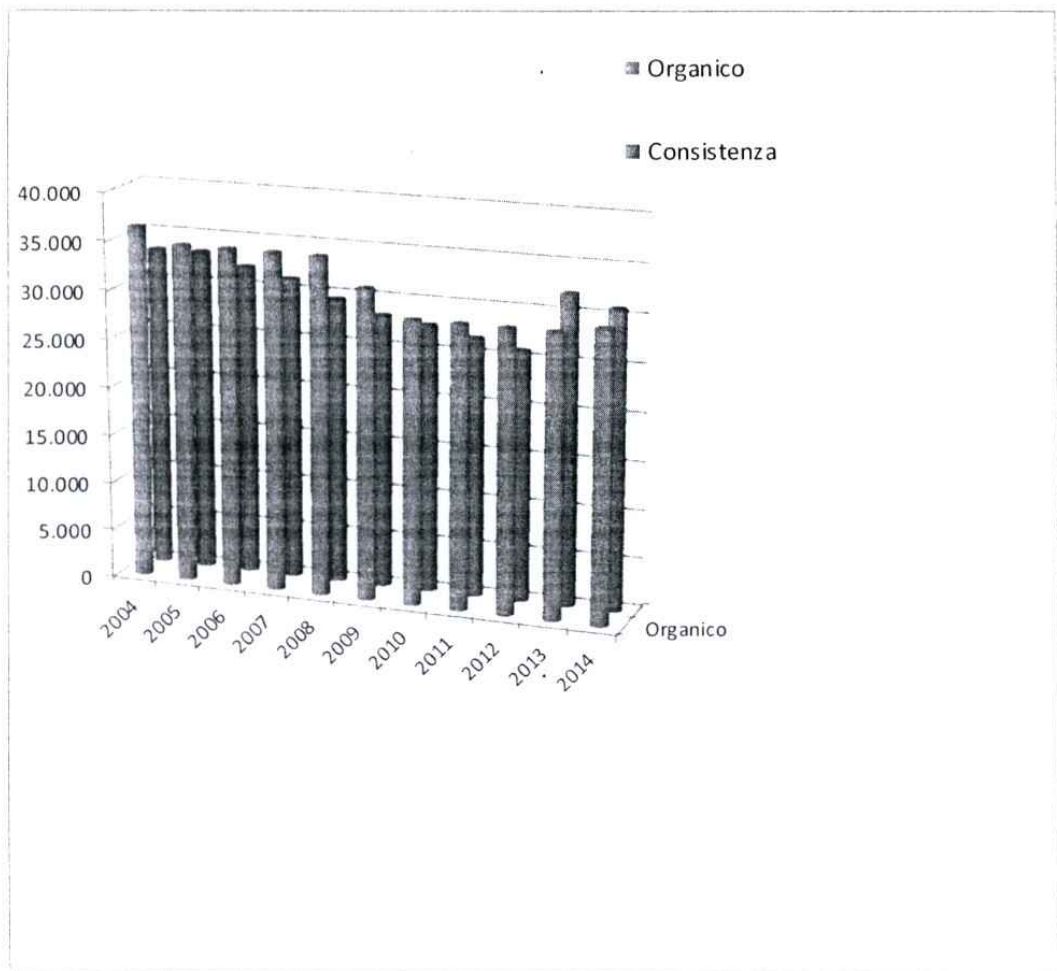
Tuttavia la politica di contenimento della spesa pubblica, negli ultimi anni, ha impedito il naturale turn-over generazionale nell'ambito dell'organizzazione pur non incidendo negativamente sulla qualità delle prestazioni. Per fronteggiare le carenze di organico, così determinate, si è fatto ricorso all'automazione dei processi lavorativi, alla telematizzazione delle modalità di trasmissione delle istanze di servizio ed alla riduzione delle aree di supporto alla produzione.

Inoltre, sono state utilizzate la mobilità interenti e l'istituto del comando, che, però, non sono riusciti a compensare le professionalità perdute, né ad offrire il necessario ricambio generazionale.

Ostacolo principale al citato sviluppo è rappresentato dal decremento della consistenza del personale che ha avuto un andamento più che proporzionale rispetto al decremento delle dotazioni organiche ed ha determinato una situazione critica di sotto dimensionamento, a fronte del quale solo un'intensa attività nel campo organizzativo e tecnologico ha consentito di mantenere il livello complessivo dei servizi resi all'utenza oltre ad un inevitabile aumento di carichi di lavoro pro capite.

Anno	Organico	Consistenza	Variazione consistenza rispetto all'anno precedente	Scostamento della consistenza rispetto all'organico	Scostamento % della consistenza rispetto all'organico	Variazione consistenza rispetto al 2004
2004	36.478	33.195				
2005	34.914	33.280	85	1.634	5	85
2006	34.914	32.104	-1.176	2.810	9	-1.091
2007	34.914	31.210	-894	3.704	12	-1.985
2008	34.914	29.533	-1.677	5.381	18	-3.662
2009	32.074	28.252	-1.281	3.822	14	-4.943
2010	29.262	27.640	-612	1.622	6	-5.555
2011	29.262	26.708	-932	2.554	10	-6.487
2012	29.262	25.842	-866	3.420	13	-7.353
2013	29.262	*31.966	6.124	-2.704	-8	-1.229
2014	29.999	30.849	-1.117	-850	-3	-2.3 *6

*Comprensivo di INPDAP ed ENPALS



Tale *trend* negativo dovrebbe proseguire anche nei prossimi anni; secondo stime eseguite sul tendenziale andamento dei pensionamenti, entro il 2017 la cessazione dal servizio sarà di 1.667 dipendenti, (relative al triennio in esame e comprensive dell'ultimo trimestre 2004) e dovrebbe attestare il personale dell'Istituto a circa 29.353 unità, con una carenza di risorse pari a circa 646 unità rispetto alla dotazione organica.

Ad ogni buon conto si precisa che per quanto attiene le previsioni di cessazioni successive al 1 febbraio 2015, esse si riferiscono esclusivamente alle cessazioni per limiti di età (vecchiaia) e non contemplano le eventuali cessazioni per anzianità contributiva (anticipata).

Si fa presente che nella prima colonna della tabella sottostante vengono indicate le sole cessazioni riferite all'ultimo trimestre del 2014 mentre il dato delle cessazioni degli anni successivi è soltanto indicativo e rappresenta il dato tendenziale minimo previsionale.

	Cessazioni ott-dic 2014	Cessazioni 2015	Cessazioni 2016	Cessazioni 2017	Totale
Dirigenti I F.	2	2	0	0	4
Dirigenti II F.	9	19	0	0	28
Medici 2^ F.	0	2	1	3	6
Medici 1^ F.	2	1	3	9	15
Tec. Ed. 2° liv. dif.	0	0	1	1	2
Tec. Ed. 1° liv. dif.	0	1	0	0	1
St. Att. 2° liv. dif.	0	0	0	0	0
St. Att. 1° liv. dif.	0	0	0	0	0
Legali 2° liv. dif.	1	0	0	2	3
Legali 1° liv. dif.	0	0	0	1	1
Area C	142	1.216	45	94	1.497
Area B	0	16	8	33	57
Area A	9	13	11	14	47
Insegnanti	(*)5	1	0	0	6
Totale	170	1.271	69	157	1.667

(*) insegnanti supplenti

Previsione e pianificazione triennale del fabbisogno

Come precedentemente accennato con determinazione n. 58 approvata dal Commissario straordinario INPS in data 12 maggio 2014 è stato ridefinito l'organico in complessive 29.999 unità (dirigenti, professionisti, medici e Area A, B, C e insegnanti).

Le difficoltà oggettive derivanti dall'inadeguatezza quantitativa delle risorse umane presenti rispetto agli impegni assunti dall'Istituto, pur nella valutazione positiva dell'impegno profuso nell'attuazione della "mission" istituzionale, impongono di considerare, in via privilegiata, una richiesta significativa di ripianamento delle risorse perdute.

Considerata la limitatezza delle risorse acquisibili, si rende indispensabile concentrare il reclutamento in funzione delle seguenti attività, ritenute strategiche:

- Accertamento medico legale disabilità ed invalidità;
- Reinternalizzazione attività di sviluppo del software nell'area core business;
- Prevenzione e contrasto dell'economia sommersa.

La richiesta di autorizzazione alle assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2015.

Dal quadro normativo così come delineato si evince, chiaramente, la volontà del legislatore volta ad un rigoroso contenimento della spesa complessiva per il personale entro i vincoli di finanza pubblica, che induce ad una razionalizzazione del contesto organizzativo-gestionale anche attraverso lo sviluppo e la valorizzazione professionale dei dipendenti.

Questo input interviene su tutte le fasi di gestione del personale e lascia ridotti spazi per l'acquisizione delle risorse, individuando anche, quale alternativa, il ricorso alle procedure di mobilità interenti, rispondente ad esigenze di razionalizzazione della distribuzione del personale in tutto il comparto pubblico ed in grado di assicurare l'invarianza della spesa.

In linea con tale orientamento, l'Istituto provvederà a formalizzare la richiesta di autorizzazione ad assumere per l'anno 2015 ai sensi dell'art. 3 comma 1 della legge 114/2014 il quale ha previsto che per il 2015 le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, ivi compresi gli enti pubblici non economici, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 40 per cento di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

La richiesta sottolinea la priorità indicate al punto precedente e, pertanto, si rivolgerà principalmente al reclutamento di personale

- Medico tramite lo scorrimento della graduatoria a 12 posti di dirigente medico di 2° livello,
- Stabilizzazione comandati del personale del profilo sanitario e degli enti in dissesto e delle province,
- Scorrimento delle graduatorie dei concorsi per l'area B in scadenza al 31/12/2016.
-

Si dovranno, altresì, tenere nel debito conto le **procedure di riqualificazione del personale** e di passaggi dall'Area A all'area B, nella quale è presente il solo profilo amministrativo, attraverso nuove procedure selettive e prevedendo, comunque, il rispetto dei limiti del 50% dei posti da destinare al reclutamento con scorrimento di graduatorie ancora valide.

La determinazione delle risorse necessarie

In base alle valutazioni sin qui svolte, il **fabbisogno di personale** necessario a soddisfare le esigenze produttive nel triennio viene individuato in una consistenza di personale pari all'organico.

Il suddetto obiettivo è raggiungibile per mezzo della programmazione, nell'arco del triennio 2015-2017, di un reclutamento complessivo di risorse pari a 563 unità lavorative, che costituiscono il fabbisogno ordinario e stabile di personale per il predetto periodo.

In tale contesto, le unità per le quali si provvederà a richiedere le prescritte autorizzazioni dovranno essere per la quasi totalità inserite nell'area della produzione, presso le Direzioni provinciali e sub provinciali e presso le Agenzie sul territorio.

L'obiettivo primario del piano di assunzioni per gli anni 2016 e 2017 sarà l'inserimento nel patrimonio dell'Istituto di risorse ad elevato grado di scolarità, soprattutto per quanto concerne il profilo informatico ed ispettivo oltre che a specifica professionalità attraverso lo scorrimento delle graduatorie valide fino al 31 dicembre 2016.

Tuttavia, il ristretto margine previsto dall'attuale organico dell'area C non consente margini di manovra sia per l'esiguità dei posti disponibili sia per la scadenza di tutte le graduatorie dei concorsi esterni all'anno 2016.

Peraltro, le risorse ancora disponibili per gli anni 2016 e 2017 saranno impegnate sia per il completamento del piano delle stabilizzazioni che per lo scorrimento della graduatoria della selezioni interna per il passaggio dall'area A all'area B.

Costituiscono parte integrante del presente documento l'allegato 1, dove è ampiamente illustrata la situazione del triennio 2015-2017, e la relativa nota esplicativa.

I dati che emergono dalle analisi e dalle valutazioni illustrate nel presente documento, una volta approvati dal Direttore Generale, formeranno oggetto di informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali.

Il Direttore Centrale Risorse Umane
Sergio Saltalamacchia

SITUAZIONE DEL PERSONALE INPS

DIRIGENZA	ORGANICO Det. Comm. N. 58/2014	CONSISTENZA AL 1° OTTOBRE 2014
DIRIG. 1^ fascia	48	35
DIRIG. Art. 19 inc. liv. gen.		3
DIRIG. 2^ fascia inc. liv. gen.		9
Totale 1^ F.	48	47
DIRIG. 2^ fascia	464	477
Dirig. art. 19 inc. dir.		12
DIRIG. 2^ fascia T.D. (1)		1
Totale 2^ F.	464	490
Totale Dirigenza	512	537
AREE PROFESSIONISTI E PERSONALE MEDICO		
MEDICO LEGALE 2^ F.	97	87
1^ F.	442	444
Totale	539	531
TECN.EDIL. 2° liv.	37	31
1° liv.	55	64
Totale	92	95
STAT.ATT. 2° liv.	16	11
1° liv.	24	30
Totale	40	41
PROF. LEG. 2° liv.	131	109
1° liv.	193	213
Totale	324	322
CONS.PROF.INFORM. II LIV.	1	1
Totale	1	1
Totale professionisti e medici	996	990
AREE/ LIVELLI RETRIBUTIVI		
DIRETT.DIVIS.(⁴)		1
Tot. pers ex art 15 L. 88/89		1
Totale area C	21.764	23.113
Totale area B	5.693	5.347
Totale area A	1.022	1.015
Totale Aree	28.479	29.475
Totale	29.987	31.002
Insegnante di ruolo	12	12
Insegnante supplente annuale		3
Insegnante supplente temp.		3
Dirigente scolastico T.D.		0
Totale Insegnanti+Dir. Scol.	12	18
Totale Generale	29.999	31.020

All 1	Organico in Det N.58 del 12/9/14	Consistenza al 31/12/2014	Cessioni dic-2014	Cessioni 2015	Cessioni 2016	Cessioni 2017	Totale cessioni dic-2014 dic-2017	Consistenza presunta al 31/12/2017	Differenza presunta Consistenza Organico al 31/12/2017	Al 31/12/2015				2016-2017		Totale stabilizzazione comandati, concorsi e selezione interna	Consistenza finale al 31/12/2017 con stabilizzazione comandati, concorsi e selezione interna	Differenza Consistenza Organico al 31/12/2017
										Stabilizzazione com b	Scorri graduati concorsi	Selezione in	Cambio livello	Stabilizzazione com b	Scorri graduati / nuovi bandi			
Dirigenti 1° F **	48	47	2	2	0	0	4	43	-5							0	43	-5
Dirigenti 2° F **	464	490	9	19	0	0	28	462	-2							0	462	-2
Medici 2° liv	97	87	0	2	1	3	6	81	-16		12					12	93	-4
Medici 1° liv	442	444	2	1	3	9	15	429	-13			10					419	-23
Tec. Ed. 2° liv, dtf	37	31	0	0	1	1	2	29	-8							0	29	-8
Tec. Ed. 1° liv, dtf	55	64	0	1	0	0	1	63	8							0	63	8
Sc. Att. 2° liv, dtf	16	11	0	0	0	0	0	11	-5							0	11	-5
Sc. Att. 1° liv, dtf	24	30	0	0	0	0	0	30	6							0	30	6
Leggisti 2° liv, dtf	131	109	1	0	0	2	3	106	-25							0	106	-25
Leggisti 1° liv, dtf	153	213	0	0	0	1	1	212	19							0	212	19
Cons. inf. 2° liv	1	1	0	0	0	0	0	1	0							0	1	0
Area C	21.754	23.113	142	1.216	45	94	1.497	21.616	-148	9			23	116		148	21.764	0
Area B	5.693	5.347	0	16	8	31	57	5.290	-403	30	158			29	28	403	5.693	0
Area A	1.022	1.015	9	13	11	14	47	968	-54							0	968	-54
Insegnanti	12	18	5	1	0	0	6	12	0							0	12	0
Totale ***	29.999	31.020	170	1.271	69	157	1.667	29.353	-646	39	170	158	23	145	28	563	29.906	-93

* n. 2 posti indisponibili per dirigenti fuori ruolo.

** nella consistenza presunta al 31/12/2017 sono considerati n. 6 dirigenti attualmente in servizio presso l'OV, l'ASAN, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero del Lavoro ed in aspettativa per carica pubblica, e n. 1 dirigente a tempo determinato.

*** la consistenza finale al 31/12/2017 (comprensiva dei totale degli ingressi), rispetto alla consistenza presunta al 31/12/2017 (serie nuovi ingressi), e incrementata di sole 553 unità (tra cui n. 553), in quanto dei n. 12 medici di 2° livello assunti per scorrimento graduatoria, n. 10 sono già dipendenti medici di 1° livello.

NOTA ALLEGATO 1

Illustrazione analitica, per singole colonne, dell'allegato 1 al piano programmatico dei fabbisogni 2015-2017:

1. organico così come ridefinito con determinazione commissariale n. 58 del 12 maggio 2014;
2. consistenza nazionale alla data del 1 ottobre 2014;
3. cessazione IV trimestre 2014;
4. cessazioni anno 2015 (turn over al 40% dei cessati 2014);
5. cessazioni anno 2016 (turn over al 60% dei cessati 2015 non in deroga);
6. cessazioni anno 2017 (turn over all'80% dei cessati 2016);
7. totale delle cessazioni;
8. consistenza presunta alla data del 31 dicembre 2017;
(differenza tra il dato relativo alla consistenza al 1 ottobre 2014 e il totale delle cessazioni);
9. differenza tra l'organico come da determina e la forza presunta al 31 dicembre 2017;
10. stabilizzazioni di n. 9 comandati area C profilo sanitario e n. 30 (esclusi n. 8 over 50 anni) comandati area B provenienti da enti in dissesto e province;
11. scorrimento graduatorie concorsi valide fino al 31 dicembre 2016;
12. selezioni interne relative a passaggi tra area A e B da bandire;
13. passaggio tra livelli (medici legali già dipendenti INPS idonei al concorso a 12 posti di dirigente medico di 2° livello);
14. stabilizzazioni di n. 23 (esclusi n. 10 over 50 anni) comandati area C profilo sanitario;
15. scorrimento graduatorie concorsi valide fino al 31 dicembre 2016 ovvero nuovi bandi;
16. scorrimento graduatorie idonei selezioni interne di cui al punto 12 ovvero nuovi bandi;
17. totale del personale in ingresso (stabilizzazioni, scorrimento graduatorie e selezioni interne);
18. consistenza finale al 31 dicembre 2017 comprensiva del personale in entrata;
19. differenza tra la forza presunta al 31 dicembre 2017 (comprensiva del personale in entrata) e l'organico come da determinazione.