

comunicato CCNI 2017

giovedì 23 maggio 2019 15:55

Oggetto	comunicato CCNI 2017
Da	flepar
Cc	Di Michele Gabriella; Di Monde Giovanni; De Ruvo Gaetano
Inviato	giovedì 26 luglio 2018 13:06



ASSOCIAZIONE NAZIONALE AVVOCATI INPS
aderente F.L.E.PAR. - C.I.S.L. - F.P.S.
Segreteria Generale
Via Cesare Beccaria, 29 – 00196 Roma
flepar@inps.it

Cari Colleghi,

nella giornata di ieri è stato sottoscritto il CCNI 2017 per i professionisti, il cui testo integrale verrà diffuso non appena ci verrà trasmesso.

La delegazione trattante di parte datoriale era presieduta dal Direttore Centrale delle Risorse Umane.

Per l'Associazione hanno partecipato all'incontro il segretario, Lelio Maritato, il vice-segretario Aldo Tagliente e il componente della Segreteria con delega alla partecipazione al tavolo tecnico per il ccni, Erminio Capasso.

Di seguito riportiamo le novità del CCNI 2017, sottoscritto, nostro malgrado, con notevole ritardo.

1) ***Indennità di funzione professionale.***

Come illustrato in tutti i comunicati, **l'Associazione ha sempre sostenuto la necessità di un incremento dell'indennità di funzione professionale**, richiamando l'implementazione del pct, la cura di nuove tipologie di contenzioso conseguente alla integrazione di altri Enti previdenziali, la gestione del lavoro a distanza, quali fattori innovativi implicanti necessità di aggiornamento e maggiore impegno.

Abbiamo rammentato la fonte normativa secondaria da porre a sostegno del richiesto aumento (art. 90 CCNL), nonché l'interpretazione fornita sul punto dall'ARAN (Orientamento applicativo del 16.08.2012); abbiamo ricordato che trattasi di aumento a saldi finanziari invariati per l'Amministrazione, visto che la provvista necessaria è sempre reperita nel medesimo Fondo. L'Amministrazione ha accolto la richiesta nella misura di euro 130 mensili, con impegni a successivi aumenti nei prossimi contratti. Lo spostamento di una parte della retribuzione da variabile a fissa costituisce comunque un elemento positivo, in considerazione delle plurime implicazioni, anche di carattere previdenziale.

2) ***Retribuzione di risultato.***

Abbiamo fatto osservazioni distinte in relazione ai due diversi profili della retribuzione di risultato.

In ordine alla parte relativa alla qualità della prestazione individuale (cui è connesso fino al 30% della suddetta retribuzione),

l'Associazione ha rilevato come, negli ultimi tempi, l'Istituto ha modificato una serie di atti di normazione interna (in primis, il Regolamento di Organizzazione e dell'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Istituto) al dichiarato fine di recepire i principi sanciti dalla legge professionale (si pensi, innanzi tutto, all'art. 23 della legge professionale forense) e coniugati dalla più alta giurisprudenza amministrativa (le note sentenze del Consiglio di Stato, sez. VI, n. 5447 e n. 5448 del 23 dicembre 2016). Con la conseguenza che **l'autonomia, intellettuale e organizzativa, dei professionisti e le connesse responsabilità costituiscono tessuto connettivo che innerva la struttura stessa dell'Ente.** In questo senso, abbiamo richiamato anche il messaggio del Direttore Generale dell'ottobre 2017 (n. 3817), che alleghiamo, in quanto contiene una utile elencazione di alcuni principi cardine della nuova distribuzione dei compiti, dei ruoli e delle responsabilità.

In questo quadro, abbiamo chiesto e ottenuto un impegno affinché le schede di valutazione siano redatte dal Coordinatore regionale, così anche uniformandosi il trattamento sul punto per tutti gli Avvocati; nel senso testé indicato, è stata anche sottoscritta una specifica dichiarazione congiunta.

Con riferimento poi al grado di raggiungimento degli obiettivi, cui è connessa l'erogazione fin o al 70% della retribuzione di risultato, l'Amministrazione ha accolto le nostre richieste di riduzione delle percentuali al fine di evitare che vi siano Avvocati pregiudicati a cause di disfunzioni ai medesimi non riconducibili.

Così, per la maggiorazione di cui all'art. 7, co. 7, la percentuale è

stata portata al 90% (in luogo del 95%) e quella dell'art. 7, co.9, al 98% (in luogo del 100%).

3) ***Verifica delle performance e retribuzione di risultato (art.8)***

Abbiamo chiesto all'Amministrazione di vigilare sulla corretta attuazione del processo di riprogrammazione, verificando la puntualità del raccordo tra DCSIT, DCRSU, Avvocatura, per consentire una effettiva tutela per gli uffici che dovessero essere interessati da eventi nuovi, ovvero sopravvenuti rispetto al momento in cui è stata effettuata la programmazione degli obiettivi; abbiamo sottolineato come sia necessario assicurarsi che il sistema di riprogrammazione *in itinere* (c.d. *forecast*) operi con la previsione di appositi *allert*. Al riguardo, abbiamo citato l'esempio del lavoro a distanza: la gestione di un numero di fascicoli inferiore a quello preventivato può incidere negativamente sul raggiungimento dell'obiettivo (e, dunque, sulla retribuzione di risultato), ma la riduzione può essere dipesa anche da una diminuzione del pervenuto, con la conseguenza che occorrerebbe rivedere l'obiettivo e ripianificare il budget.

L'Amministrazione si è impegnata nel senso richiesto.

4) ***Incentivo alla mobilità territoriale (art. 9).***

Sul punto, abbiamo rilevato come la norma proposta costituiva una mera trasposizione dell'analoga previsione nel contratto dei dirigenti, proponendo, perciò, delle modifiche, al cui accoglimento era subordinata la sottoscrizione stessa del contratto.

Abbiamo chiesto, innanzi tutto, di togliere le parole "trasferimento d'ufficio" e "incarico", sostituendole con l'espressione "mobilità a seguito di assegnazione ad un ufficio sito in una diversa provincia". Il riferimento al trasferimento d'ufficio, infatti, denotava una etero-determinazione cui corrisponde una posizione di mera soggezione del professionista che risultava ossimorica con la dichiarata volontà incentivante.

Inoltre, togliendo la parola "incarico" si evita di limitare la platea dei potenziali professionisti interessati ai soli coordinatori o comunque incaricati, ampliandola a tutti i professionisti che, in quanto tali, vengono assegnati ad altro ufficio sito in una provincia diversa da quella di residenza.

Ancora sul punto, poi, proprio in ragione delle peculiarità proprie del ruolo professionale non sempre sovrapponibile a quello dirigenziale, abbiamo chiesto un impegno a prevedere ulteriori ipotesi di incentivazione alla mobilità territoriale connesse alle peculiarità proprie dell'attività lavorativa dei professionisti.

5) ***II livello differenziato.***

L'Amministrazione ha informato i sindacati della ultimazione della predisposizione dei criteri, con il conseguente prossimo sblocco della procedura.

Appare superfluo sottolineare come la sottoscrizione del Contratto in discorso comporti delle positive conseguenze sia, sotto il profilo del trattamento economico, in quanto, all'esito dell'approvazione del Contratto stesso si procederà all'erogazione del saldo della retribuzione di risultato e si consoliderà, nel contempo, l'importo del Trattamento Economico Complessivo (TEC), con conseguente possibilità di corrispondere anche le somme dovute a titolo di onorari, che, come noto, non possono superare, al netto dei compensi ex art. 152 disp.att.c.p.c., il suddetto TEC, la cui definizione non può prescindere dal pagamento dell'ultima *tranche* della retribuzione di risultato; e sia, sotto il profilo eminentemente politico, in quanto, auspicabilmente, in corso d'anno si potrà accedere alle trattative per la sottoscrizione del CCNI del 2018, con la possibilità di incidere *in melius* e più concretamente su aspetti rilevanti della nostra professione.

Non può, inoltre, esprimersi soddisfazione per la sottoscrizione del Contratto in parola da parte di tutte le sigle sindacali a dimostrazione di una recuperata unitarietà di intenti che dovrebbe sempre caratterizzare l'attività sindacale a prescindere dal vessillo che si sbandiera.

Un affettuoso saluto,
la Segreteria.