



Sommario

La prima scelta: aderire o no alla previdenza complementare	2
GUIDA PRATICA AL RAPPORTO DI LAVORO IN INPS	3
Periodo di prova.....	3
Orario di lavoro e pausa pranzo.....	4
La banca delle ore	4
Lavoro straordinario.....	4
Ferie e Recupero Festività Soppresse	5
Permessi Retribuiti	5
Congedi per donne vittime di violenza.....	6
Permessi 104	6
Congedi parentali.....	6
Permessi vari.....	7
Assegnazioni temporanee	7
Lavoro agile	7
Lavoro da remoto.....	7
Diritto allo studio	8
Diritti sindacali	8
Consiglieri/e di Fiducia e CUG	9
Retribuzione	9
Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale	10
Accesso al credito	11
Benefici ai dipendenti.....	11
Fondo credito e welfare	12
ADESIONE AL SINDACATO.....	12
La proposta sindacale dell'USB	12
Copertura assicurativa della responsabilità civile	13



L'USB

USB (Unione Sindacale di Base) è un sindacato indipendente, confederale, presente in tutti i settori del mondo del lavoro pubblico e privato, impegnato nelle battaglie ambientali, nella lotta per i diritti alla casa, al reddito, all'integrazione. Il nostro progetto ha l'obiettivo di ricostruire una "casa comune" per tutti i lavoratori di questo paese, da decenni sottoposti ad un arretramento in termini di dignità, diritti e salario anche a causa delle politiche concertative di altre organizzazioni sindacali. Uno degli strumenti fondamentali per conseguire questi obiettivi è costituito, infatti, da una contrattazione, nazionale e decentrata, che abbia sempre come presupposto il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita per milioni di lavoratori e non si limitati alla riduzione del danno.

USB è stata costituita nel 2010 dall'unione di RdB, SDL e altre realtà del sindacalismo di base. Aderisce alla Federazione Sindacale Mondiale (WFTU) che conta 92 milioni di iscritti in tutto il mondo. Questa collocazione internazionale è una scelta di campo a fianco dei popoli sfruttati, colonizzati e spesso costretti ad emigrare, e si può sintetizzare intorno al concetto di solidarietà, che è un principio che caratterizza tutta la nostra azione sindacale.

La prima scelta: aderire o no alla previdenza complementare

A seguito dell'accordo del 16/09/2021 tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali istitutrici del fondo nazionale di previdenza complementare Perseo-Sirio, **per gli assunti dal 01/01/2019 è stato introdotto l'istituto del silenzio assenso per l'adesione ai fondi di previdenza complementare di natura negoziale.**

Se non si vuole che in modo automatico, attraverso la norma del silenzio assenso, il proprio TFR (Trattamento di fine rapporto) sia attribuito al Fondo Perseo-Sirio, si deve compilare il modulo con cui dichiarare la scelta di mantenere il TFR in Inps.

USB PI è impegnata da anni in una forte campagna in difesa della previdenza pubblica e contro la trappola dei fondi pensione, per questo non ha mai sottoscritto accordi per l'istituzione dei fondi negoziali di previdenza complementare.

I motivi di contrarietà sono molti, si segnalano i più rilevanti:

- la contribuzione è certa, i rendimenti incerti;
- i costi di gestione superano i vantaggi fiscali;
- i fondi non offrono alcuna difesa contro l'inflazione, a differenza del TFR;
- alto rischio di speculazioni e sfruttamento di lavoratori in altri paesi del mondo.

Con l'inaccettabile meccanismo del silenzio assenso si tenta d'implementare in modo coatto le scarse adesioni all'attuale fondo, frutto della fusione nel 2014 dei fondi Perseo e Sirio, nati



indipendenti e mai decollati, nonostante la campagna di propaganda delle organizzazioni sindacali che ne hanno promosso la costituzione e che siedono nei consigli di amministrazione.

GUIDA PRATICA AL RAPPORTO DI LAVORO IN INPS

Con questo documento vogliamo fornire un agevole strumento di lettura delle principali norme che regolano il rapporto di lavoro in Inps derivanti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 9 maggio 2022 - Comparto Funzioni Centrali (CCNL 2019-2021).

In questa sezione è, infatti, riportata una sintesi dei principali istituti che disciplinano il rapporto di lavoro nell'Istituto.

L'amministrazione è dotata del proprio **Codice disciplinare** ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che stabilisce le infrazioni e le relative sanzioni nelle procedure disciplinari dei dipendenti pubblici ([Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale \(Deliberazione del CDA n. 220 del 9 novembre 2022\)](#)).

Periodo di prova

(Art. 19 del CCNL 2019-2021)

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- a) due mesi per il personale inquadrato nell'Area degli Operatori;
- b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle Aree degli Assistenti e dei Funzionari;
- c) sei mesi per il personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, aspettativa e negli altri casi previsti dalla legge e dal CCNL.

Il dipendente che abbia già superato il periodo di prova in medesimo o corrispondente profilo in altra Pubblica Amministrazione, anche di diverso Comparto, può richiedere l'esonero dal periodo di prova presso l'Inps. Qualora si eserciti questo diritto, è preclusa la conservazione del posto di lavoro nell'amministrazione di provenienza e si può essere soggetti all'obbligo del preavviso.



Orario di lavoro e pausa pranzo

L'orario contrattuale è di 36 ore settimanali, articolato su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì in 7 ore e 12 minuti giornalieri. L'orario ordinario giornaliero è dalle 07:30 alle 14:42, con possibilità di anticipare/posticipare sia l'ingresso che l'uscita in flessibilità.

A livello territoriale possono essere previste diverse articolazioni sia dell'orario che della flessibilità, ad esempio ingresso alle ore 08:00 ed uscita alle ore 15:12.

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, si ha diritto di beneficiare della pausa pranzo, la cui durata minima è di 30 minuti, e si somma all'orario giornaliero (ad esempio, l'orario ordinario standard con pausa pranzo sarebbe dalle 07:30 alle 15:12). La pausa pranzo non può eccedere le 2 ore all'interno di una fascia oraria stabilita dagli accordi territoriali.

Se si rimane all'interno della sede non è necessario timbrare la pausa pranzo che, in automatico, viene considerata di 30 minuti.

L'orario minimo di lavoro giornaliero al fine di avere riconosciuta la giornata lavorativa è fissato in 3 ore e 36 minuti.

Per richiedere giustificativi alle assenze dal servizio a vario titolo il dipendente deve usare la procedura Paperless accessibile dalla Intranet.

La banca delle ore

(Art. 27 CCNL 2016-2018 e Art. 7 del CCNI 2018)

È il contenitore all'interno del quale il personale interessato può decidere di far confluire eventuali ore di lavoro eccedenti l'orario ordinario di lavoro, debitamente e preventivamente autorizzate, entro il *limite massimo di 80 ore annue*. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

La fruizione di questo monte ore, da contratto, deve avvenire *“entro l'anno successivo a quello di maturazione, sia come assenza oraria – nella misura minima di un'ora - che con giornate intere, fruibili anche consecutivamente, nel limite massimo di 2 giornate a settimana, fatte salve le primarie esigenze di servizio”*.

Su Paperless: assenza giornaliera con codice giustificativo BANC per accantonare le ore, assenza giornaliera o oraria con codice RBAN per usufruire delle ore già accantonate.

Attraverso apposita procedura presente nella intranet è possibile presentare domanda di autorizzazione annuale alla banca ore.

Lavoro straordinario

(Art. 25 del CCNL 2019-2021)

Il dipendente può essere autorizzato a svolgere **lavoro straordinario nel limite massimo annuo di 200 ore** (comprese le 80 ore massime di banca ore).



Le prestazioni eccedenti autorizzate possono dar luogo alla corresponsione del trattamento economico (straordinario) oppure a riposi compensativi da fruire nel termine di quattro mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Codice giustificativo su Paperless per il riposo compensativo: REC0.

Ferie e Recupero Festività Soppresse

(Art. 23 del CCNL 2019-2021)

Ogni anno si ha diritto a **28 giorni di ferie retribuite**. A questa regola fanno eccezione i **dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione**, la cui durata iniziale delle ferie è fissata in **26 giorni** all'anno per i primi tre anni.

A tutti i dipendenti sono inoltre riconosciuti 4 giorni di riposo proporzionati ai mesi di effettivo servizio, le cc.dd. **Ex festività o festività soppresse**, da fruire obbligatoriamente nell'anno solare di maturazione, ai sensi ed alle condizioni previste dalla L. 937/77.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio effettivamente prestato. Il primo anno di ingresso in Inps le ferie sono accreditate mese per mese, mentre dal secondo anno sono accreditate, e quindi fruibili, tutte a partire dal mese di gennaio.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili.

Per richiedere le ferie e le ex-festività, si usa la procedura Paperless, accessibile dalla Intranet.

Permessi Retribuiti

(Art. 24 e seguenti del CCNL 2019-2021)

Il lavoratore può usufruire dei seguenti permessi retribuiti, utilizzando per la richiesta la procedura Paperless accessibile dalla Intranet:

- **18 ore di Permessi per particolari motivi personali o familiari**, a domanda senza l'obbligo di fornire giustificazioni o documentazione (art. 25). Possono essere fruiti in giornate intere (18 ore corrispondono a 3 giornate) o in ore. Codice giustificativo su Paperless: PHMP
- **18 ore di Permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**, (art. 26) fruibili su base sia giornaliera che oraria. Se fruiti a giornate, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico (ossia prevedono una decurtazione economica). Qualora siano fruiti a giornate, ogni giorno di assenza si considera di 7 ore e 12 minuti. Codice giustificativo su Paperless: PPSG per le giornate intere e PPSH per il permesso orario. È necessario allegare alla richiesta il giustificativo di presenza presso la struttura medica.

Inoltre, sono previsti permessi per i seguenti eventi (art. 24):

a) **partecipazione a concorsi o ad esami**, ivi comprese le selezioni per le progressioni tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: per un totale di 8 giorni all'anno. Codice giustificativo su Paperless: PRCE.



b) **matrimonio**: il dipendente ha diritto a *15 giorni* consecutivi di permesso, la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Codice giustificativo su Paperless: PRM0.

c) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della legge n. 76/2016: 3 giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso. Codice giustificativo su Paperless: PRL0.

I permessi appena descritti non riducono le ferie e sono validi agli effetti dell'anzianità di servizio.

Ci sono poi permessi non retribuiti, ad esempio le **36 ore di brevi permessi non retribuiti a recupero** (art. 34 del CCNL 2016-2018), fruibili in minuti, da recuperare entro il mese successivo. Possono essere utilizzati per un massimo di 3.36 ore giornaliere. Codice su Paperless: BP00.

Congedi per donne vittime di violenza

(Art. 27 del CCNL 2019-2021)

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Permessi 104

(Art.33 L.104/1992)

Il dipendente con disabilità grave (art. 3 comma 3 L.104/1992) può beneficiare di **3 giorni di permesso mensile**, anche frazionabili in ore.

Il dipendente che assiste il coniuge, la parte dell'unione civile, il convivente di fatto, i parenti e gli affini con disabilità grave (art. 3 comma 3 L.104/1992) può beneficiare di **3 giorni di permesso mensile**, anche frazionabili in ore. I permessi possono essere fruiti da più persone rimanendo nel limite massimo di tre giorni totali mensili (d. lgs. 105/2022 e Msg. INPS 3096/2022).

Congedi parentali

(Art. 28 del CCNL 2019-2021 e d.lgs. n. 151 del 2001)

Il congedo parentale spetta ai genitori che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia del minore per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi (secondo un'articolata disciplina di suddivisione), che possono arrivare ad undici in determinati casi.

L'indennità spettante per i dipendenti INPS per i primi 30 giorni di congedo parentale è pari al 100% della retribuzione media giornaliera, mentre per i successivi 5 mesi è pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo.



Permessi vari

Sono inoltre fruibili ulteriori tipologie di permessi, quali quelli per donazione sangue, controlli prenatali, partecipazione a corsi di formazione (con o senza missione), partecipazioni a docenze (con o senza missione), partecipazione come giudice popolare, permessi per cariche pubbliche ecc.. Tali permessi non sono dettagliati nel presente documento per ovvie ragioni di sinteticità.

Assegnazioni temporanee

(Art.41 del CCNL EPNE 2001)

I dipendenti possono richiedere, per gravi e comprovati motivi, l'assegnazione per non più di sei mesi ad un'altra unità organizzativa, rinnovabile una sola volta senza corresponsione di indennità o rimborso spese. Le domande saranno quindi valutate tenendo conto delle esigenze organizzative delle strutture di appartenenza e l'adozione del provvedimento di concessione o diniego rimane subordinata al rilascio del parere del Responsabile della struttura e del Direttore regionale/centrale di appartenenza nonché del Direttore regionale/centrale ricevente. L'eventuale parere negativo dovrà essere accompagnato da opportune motivazioni, evidenziando gli oggettivi impedimenti ad accogliere l'istanza.

Le principali motivazioni per richiedere l'assegnazione temporanea sono due:

- 1) Il genitore con figli minori fino a tre anni di età può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa;
- 2) Il lavoratore che assiste un familiare con disabilità grave (art.3 comma 3 L.104/92) ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

Lavoro agile

(Artt.36-40 CCNL 2019-2021)

Il lavoro agile, detto anche *smart working*, è una delle possibilità di effettuazione della prestazione lavorativa, declinata in INPS tramite linee guida nazionali (Messaggio Hermes 3556/2022).

Il dipendente può presentare domanda di adesione allo smart working attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale, utilizzando la procedura AULA presente nella sezione "Servizi ai dipendenti" della Intranet.

Gli attuali accordi nazionali non prevedono limiti ai giorni settimanali di lavoro agile e lasciano ampia flessibilità alle strutture territoriali per la gestione delle modalità di fruizione. Sono previste però tre forme di programmazione: settimanale, mensile e plurimensile.

Attualmente, pur essendo contemplata come possibilità dal CCNL, l'amministrazione INPS non riconosce il buono pasto per le giornate in smart working né un rimborso spese. USB è fermamente convinta che siano diritti importanti per i quali proseguiamo con le nostre battaglie.

Lavoro da remoto

(Art. 41 del CCNL 2019-2021)



A differenza del lavoro agile il lavoro da remoto si caratterizza per:

- l'individuazione di una postazione fissa;
- il rispetto dell'orario di lavoro;
- il riconoscimento degli istituti previsti per il lavoro in presenza.

Il lavoro da remoto può essere svolto nelle seguenti forme:

- a) Telelavoro domiciliare;
- b) Altre forme come co-working o lavoro decentrato da centri satellite.

Attualmente, per il lavoro da remoto, è prevista l'erogazione obbligatoria del buono pasto.

Diritto allo studio

(Art. 46 del CCNL 2016-2018)

Sono previste 150 ore annuali per seguire corsi di laurea, master, ecc. dove sia richiesta la frequenza delle lezioni o l'accesso a biblioteche che abbiano particolari orari coincidenti con l'orario di lavoro.

Per fruire di queste ore **bisogna presentare domanda dalla intranet sulla base di una comunicazione Hermes che ne stabilisce requisiti, termini e modalità per la presentazione, pubblicata generalmente ogni anno a dicembre.**

I permessi vengono concessi nel rispetto di una capienza massima del 3% del personale dell'ente.

I dipendenti ammessi ad un dottorato o titolari di borsa di studio possono essere collocati in aspettativa per tutta la durata del corso. In questo caso, infatti, non trova applicazione il limite dei 12 mesi nel triennio previsto in caso di aspettativa (art. 42 CCNL 2016-2018).

Diritti sindacali

(art.10 CCNL 2019-2021)

I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per **30 ore retribuite** all'anno.

Il lavoratore ha il solo obbligo di comunicare la partecipazione e la durata (giornaliera o ad ore) all'Amministrazione tramite la procedura Paperless (giustificativo ASS0). L'approvazione della richiesta ha valore puramente tecnico, dal momento che il diritto di assemblea è insindacabile e non è soggetto ad alcuna limitazione. La fruizione delle ore di assemblea è compatibile con lo smart working.

All'interno dei posti di lavoro **l'attività sindacale è libera**. È quindi consentita l'attività di propaganda sindacale e la promozione delle attività e delle iniziative del sindacato.



Il lavoratore ha **diritto ad essere assistito da un rappresentante sindacale** nei suoi rapporti con l'Amministrazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità. Non possono essere sollevate obiezioni o posti ostacoli a questo diritto.

Consiglieri/e di Fiducia e CUG

I consiglieri/e di Fiducia sono figure previste dal Comitato Unico di Garanzia, organismo paritetico Inps, nell'ambito del Codice di Condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS. Il/la Consigliere/a di Fiducia è persona incaricata di fornire assistenza e consulenza ai lavoratori e alle lavoratrici oggetto di violenza, discriminazione, molestie o mobbing e di avviare le procedure informali e/o formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi (ai sensi degli artt. 8, 9 e 10 del Codice di Condotta). L'incarico di Consigliere/a di Fiducia ha una durata triennale sulla base di un Interpello ed è svolto a titolo gratuito in orario di lavoro, in via paritaria rispetto all'ordinaria attività d'ufficio.

Retribuzione

Il CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, firmato in via definitiva il 9 maggio 2022, ha modificato radicalmente la struttura della retribuzione.

Mentre in precedenza lo stipendio tabellare era legato al livello economico di appartenenza (in Area C erano previsti cinque livelli economici da C1 a C5), con il nuovo contratto s'introduce una retribuzione tabellare unica di area, corrispondente al livello d'ingresso (ex C1), conglobata con una parte dell'indennità di ente. Sono aboliti i precedenti livelli economici e introdotti "differenziali stipendiali", corrispondenti a scatti economici che si ottengono attraverso selezioni interne alle quali può partecipare chi ha maturato almeno tre anni di anzianità nel precedente differenziale, anzianità che i contratti integrativi di ente possono abbassare a due anni o elevare a quattro.

La ex Area C assume la denominazione di **Area dei Funzionari**.

STIPENDIO TABELLARE AREA FUNZIONARI = € 23.501,93 + tredicesima.

Dopo aver maturato un anno di servizio si ha diritto al *TEP (trattamento economico della professionalità)* che nel precedente sistema di classificazione per il C1 (posizione iniziale dell'area) era pari a € 480,00 mensili.

TURNI, STRAORDINARIE INDENNITÀ – Altre voci che possono incrementare la retribuzione complessiva mensile sono rappresentate dall'effettuazione di turni pomeridiani (tuttavia inesistenti nelle sedi di produzione), dagli straordinari e altre maggiorazioni come l'indennità di front office.

BUONO PASTO – Dopo sei ore di lavoro giornaliero si ha diritto al buono pasto il cui valore è di € 7,00.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ – All'INPS ogni anno sono assegnati due tipi di incentivo, il cui valore può variare a seconda delle somme stanziare nel contratto integrativo di ente, del raggiungimento degli obiettivi fissati per la struttura di appartenenza e della presenza assicurata da parte del dipendente.

Indicativamente i valori annui sono i seguenti:

- INCENTIVO ORDINARIO = € 2.400,00



- INCENTIVO SPECIALE = € 4.800,00

Mensilmente viene erogato un anticipo dell'incentivo speciale corrispondente a € 110,00, mentre gli acconti dell'incentivo ordinario sono pagati in marzo, maggio, agosto e novembre. Il pagamento dei saldi non ha cadenza fissa ma dipende dalle tempistiche della contrattazione integrativa e dalla data di pubblicazione della relazione sulla performance annuale.

Dal CCNI 2021/2022 una parte degli stanziamenti destinati all'incentivo (attualmente il 20%) è soggetto alle valutazioni individuali contenute in apposite schede (da USB ribattezzate "pagelline") previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione Individuale.

SVILUPPI ECONOMICI – Nell'Area dei Funzionari si possono ottenere al massimo 5 differenziali stipendiali ciascuno del valore di 2.250,00 euro annui. Sono previsti appositi bandi di selezione nei quali i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (vale almeno il 40% del punteggio complessivo); 2) esperienza professionale maturata (vale fino al 40%); 3) ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

Per partecipare alla selezione occorre avere almeno tre anni di anzianità nella posizione economica precedente, che possono essere elevati a 4 o diminuiti a 2 dalla contrattazione integrativa.

SVILUPPI PROFESSIONALI – Nell'Area dei Funzionari dopo due anni di servizio si può partecipare all'assegnazione delle Posizioni Organizzative (incarichi di coordinamento di uffici, direzione di Agenzie ecc.) il cui valore economico annuo è determinato dalla contrattazione integrativa.

Ancora da definire, invece, l'individuazione delle figure professionali che potranno accedere all'**Area delle Elevate Professionalità**, introdotta con il CCNL 2019-2021.

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

Parallelamente al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP), dal quale dipende una cospicua parte del salario accessorio, denominato "incentivo", da ottobre 2021, è in vigore un **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale**. Con questo sistema, l'amministrazione, oltre a misurare i risultati di produzione di gruppo, fornisce un giudizio individuale per ogni lavoratore con la compilazione di schede i cui dati sono in parte legati ai risultati della performance di gruppo, dato oggettivo estrapolato dai risultati di produzione e qualità raggiunti dalle sedi, e da giudizi su alcune caratteristiche personali di ogni lavoratore.

Attualmente, il sistema di valutazione individuale prevede due fasi, una intermedia a metà anno e una a fine anno. Dopo la pubblicazione delle schede finali il lavoratore può richiedere un colloquio con il valutatore o contestare direttamente i suoi giudizi con un ricorso ad una commissione di valutazione. I giudizi, espressi da un dirigente, omogeneizzati con i dati di produzione, forniscono un risultato che attualmente viene utilizzato per la ripartizione di una percentuale di incentivo e



concorre anche alla definizione di punteggi nelle graduatorie per le progressioni di carriera all'accesso all'alta formazione.

USB ha contrastato sin dalle prime proposte dell'amministrazione, questo sistema che si presenta divisivo, discriminatorio e assolutamente inutile ai fini della motivazione individuale dei lavoratori.

Accesso al credito

Prestito INPS

Dopo un anno di servizio, tutto il personale INPS può accedere ad un finanziamento dell'Istituto riservato ai propri dipendenti, a condizioni più vantaggiose rispetto a quelle di mercato.

L'ammontare massimo del prestito erogabile è pari all'importo del quinto cedibile moltiplicato per 120 rate (aumentabili a 180 rate se età del dipendente è entro i 60 anni, vedi Hermes 4267 del 2021).

ESEMPIO: un funzionario C senza differenziali stipendiali ha una quota cedibile pari circa a € 250,00 mensili; può ottenere un prestito pari € 250,00 moltiplicato 180 rate (15 anni) ovvero € 45.000,00.

Il tasso è fisso ed è pari a:

- 0,85% per somme inferiori a € 35.000;
- 1,275% per somme superiori a € 35.000 fino a € 75.000;
- 1,70% per somme superiori a € 75.000.

Sulla Intranet, alla voce "Servizi ai dipendenti → Prestiti al personale" è possibile accedere alla simulazione del prestito.

Mutuo

È possibile richiedere il mutuo INPS riservato ai dipendenti. Di seguito elenchiamo alcuni elementi essenziali:

- *Importo massimo* finanziabile per l'acquisto pari a € 300.000
- *Durata massima* 35 anni
- *tasso fisso* pari a 0,60% per i primi 20 anni e 0,86% dal ventunesimo anno in poi (vedi Hermes 1600 del 2020).

Può essere chiesto per l'acquisto di una prima casa, per la ristrutturazione o per l'acquisto di un box.

Benefici ai dipendenti

Il dipendente Inps può accedere ad una serie di benefici assistenziali, quali il contributo per asili nido, sussidi scolastici, soggiorni studio, sussidi straordinari per determinati eventi (es. malattia, furto, perdita del lavoro del coniuge ecc.), entro i limiti di spesa previsti.



Ogni anno l'amministrazione pubblica un messaggio con la specifica degli eventi ammessi alla domanda di sussidio, tempi e modalità di presentazione della domanda stessa. Generalmente i messaggi vengono pubblicati entro il mese di luglio.

Sulla Intranet alla voce "Servizi ai dipendenti" si trovano le voci per accedere ai benefici per sussidi assistenziali.

Fondo credito e welfare

Entro 30 giorni dall'assunzione in quanto neoassunti ci si può volontariamente iscrivere al Fondo **Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (Fondo Credito Inps; messaggio n. 3282/2017)**. L'adesione è onerosa e prevede la trattenuta ogni mese sulla retribuzione di un'apposita aliquota contributiva pari allo 0,35% della retribuzione contributiva e pensionabile ed è irrevocabile. Il fondo eroga numerose prestazioni creditizie e sociali ai dipendenti pubblici:

Prestazioni creditizie: mutui ipotecari, piccoli prestiti, prestiti pluriennali;

Prestazioni per anziani: *home care premium, long term care*, case albergo per anziani, estate INPSieme senior;

Prestazioni per i giovani: convitti e collegi, vacanze studio, studio all'estero, valore p.a., master executive, corso di lingue all'estero, corso di lingue in Italia, borse di studio, master in Italia e all'estero, centri estivi;

Salute: screening per la prevenzione di patologie oncologiche.

ADESIONE AL SINDACATO

L'iscrizione ad un'organizzazione sindacale, oggi più che mai, deve essere frutto di una scelta libera, consapevole, solidaristica e non soggetta a pressioni individualiste e meramente utilitaristiche.

La proposta sindacale dell'USB

L'USB ha sempre cercato di guardare all'insieme dei lavoratori partendo dai bisogni di chi è maggiormente in sofferenza, cercando di organizzare le lavoratrici e i lavoratori dei settori dove lo sfruttamento è più evidente, come nel lavoro agricolo oppure nella logistica, che contano una massiccia presenza di lavoratori immigrati.

Siamo convinti che la nostra confederalità, il volere organizzare tutto il mondo del lavoro, oggi rafforzi anche il nostro intervento storico, quello nel pubblico impiego. Ed è proprio in tale ambito che USB ha cercato di arginare la progressiva perdita di diritti dovuta alle politiche di odio sociale verso i lavoratori pubblici, che hanno trovato in Renato Brunetta il più strenuo sostenitore, ma che in definitiva hanno riguardato tutte le parti politiche che si sono succedute alla guida del Dipartimento della Funzione Pubblica negli ultimi quindici anni. A questa difesa abbiamo accompagnato e continuiamo ad accompagnare la consapevolezza della dignità e della funzione del lavoratore pubblico, l'idea che il suo lavoro serva alla collettività, al bene comune nonché alla realizzazione degli obiettivi di solidarietà sociale sanciti dalla Costituzione.

Anche all'INPS abbiamo cercato di dare concretezza a queste idee, impegnandoci nella difesa e nella valorizzazione delle funzioni dell'Istituto, che rappresenta uno dei pilastri centrali del welfare



pubblico del paese, un welfare purtroppo sempre più impoverito dalle politiche di tagli alla spesa pubblica e ai servizi.

Combattiamo ogni giorno le diseguaglianze sociali ed economiche che trascinano nella fascia di povertà sempre più cittadini, così come abbiamo sempre denunciato e contrastato le diseguaglianze all'interno del posto di lavoro, schierandoci dalla parte dei lavoratori costretti a svolgere mansioni superiori senza un riconoscimento formale e lavorando per ottenere percorsi di carriera e assegnazione degli incarichi di responsabilità con criteri oggettivi e trasparenti, trovando spesso l'opposizione delle altre organizzazioni sindacali.

Siamo consapevoli dell'importanza di costruire l'unità dei lavoratori e su questo ci impegniamo quotidianamente, partendo dai posti di lavoro; un'unità costruita dal basso, su obiettivi condivisi, mentre l'unità degli apparati sindacali, delle sigle pronte a unirsi e a dividersi a seconda della convenienza, quella non ci interessa.

USB all'INPS è il terzo sindacato per numero di iscritti e voti ottenuti alle ultime elezioni RSU (2022), dopo CISL e CGIL. Un risultato importante che vogliamo mantenere e migliorare, offrendo ai nostri iscritti un insieme di valori e di pratiche che, partendo dalla difesa del ruolo previdenziale pubblico, stabilisca un rapporto virtuoso tra colleghi e tra questi e i cittadini.

Continuare a crescere con nuove adesioni e con rinnovati successi alle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori (RSU), ma soprattutto con l'impegno diretto delle lavoratrici e dei lavoratori che non intendano delegare ad altri il loro futuro e che diventino protagonisti all'interno del posto di lavoro, è necessario per ottenere concreti risultati, perché il sindacato è di tutti e tutte.

Copertura assicurativa della responsabilità civile

USB si batte da sempre perché siano le amministrazioni a fornire ai propri dipendenti una copertura assicurativa per rischi professionali. Anche nella contrattazione per il rinnovo del CCNL 2019-2021 il sindacato di base ha proposto di prevedere un'assicurazione per tutto il personale, mentre è stata introdotta all'art. 34 del CCNL solo per alcune figure di funzionari e per le elevate professionalità.

Nell'attesa di ottenere l'estensione dell'assicurazione prevista dal contratto a tutto il personale, USB Pubblico Impiego ha attivato una **convenzione assicurativa nazionale gratuita che fornisce tutela legale (civile-penale) a tutti gli iscritti USB, compresi ovviamente i dipendenti INPS. La convenzione prevede la copertura per tutti gli eventi addebitabili fino alla colpa grave verificatisi nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.**

Al seguente collegamento è possibile verificare le condizioni della convenzione, che prevede la retroattività fino a 3 anni rispetto alla data di attivazione per eventi di cui il lavoratore non era ancora a conoscenza.

<https://pubblicoimpiego.usb.it/assicurazione-dipendenti.html>

Per aderire alla USB si può scaricare il modulo d'iscrizione dal link sottostante:

<https://pubblicoimpiego.usb.it/iscriviti-online.html>



PER INFORMAZIONI E CONTATTI SCRIVI A
Mail nazionale e spazio per i riferimenti dei delegati

DELEGATO

.....
.....