

analoghi servizi sono venuti ad aggiungersi, anche nell'ambito di collaborazioni con altri enti pubblici tali già da realizzare un sistema informatico di "sinergie".

Nella precedente relazione, premesso che l'offerta di informazione e consulenza era basata sia sul telefono (*call center* 800 810 810) sia su un portale accessibile a tutti i tipi di disabilità, sono stati forniti i dati di funzionamento del sistema nel biennio 2005-2006, deponenti per una diminuzione dei contatti telefonici (da oltre 25.000 a meno di 20.000) e per una forte crescita dei visitatori del sito (da 844.000 del 2005 a 1.446.000 dell'anno successivo). Il *call center* ed il portale sono stati pertanto unificati nel "Contact center integrato" e del portale sono state create 20 sezioni regionali, anche per dare voce ad utenti ed associazioni del territorio.

Dei rilievi esternati dal CIV (delibera n. 4 del 2007) sui risultati dell'operazione, che ne imputavano la inadeguatezza anche alle difficoltà di integrare due servizi aventi differenze troppo marcate e suggerivano di riportare il tutto all'interno dell'Istituto, si è fatto cenno precedentemente.

Nel 2006, come riferito nella precedente relazione, si è perfezionata la convenzione tra INAIL, Ministero dell'Interno - Dipartimento della Polizia di Stato, Ministero di grazia e giustizia e CNIPA, per l'invio tramite Internet e con un'unica transazione della denuncia d'infortunio. Ancora nel 2006 è stata realizzata anche la funzione di trasmissione ed acquisizione via Internet dei certificati medici di infortunio, per il cui tramite i medici delle strutture ospedaliere e i medici di famiglia possono trasmettere i certificati attestanti la condizione di inabilità temporanea assoluta al lavoro (o la cessazione della stessa).

Dello stato del processo di informatizzazione negli anni 2007 e 2008 si riportano qui di seguito i dati più rilevanti, evitando le particolarità tecniche:

L'ente possiede 14.512 *personal computer*, compresi i pc di servizio e *server* di fascia bassa, e 2.500 pc portatili, in dotazione ad ispettori, medici, dirigenti, professionisti, personale informatico e avvocati dell'Istituto.

Tutte le Strutture hanno una casella di posta elettronica e una di Posta Elettronica Certificata (PEC). Riguardo alla gestione documentale il protocollo è attuato, sull'intero territorio, per mezzo dell'acquisizione digitale dei documenti, classificazione e inoltro attraverso posta elettronica. Ogni dipendente ha una propria casella di posta elettronica.

Sotto il profilo della sicurezza l'Istituto è dotato di vari sistemi per la verifica degli accessi al sistema e per il controllo del flusso delle informazioni. Tutti gli utenti sono dotati di credenziali di autenticazione (*user-id e password*).

La rete dell'Istituto è protetta con una serie di apparati *firewall* e rilevatori di intrusione (IDS). L'aggiornamento automatico dei sistemi e degli antivirus dei *server* periferici e delle postazioni di lavoro avviene attraverso un sistema centralizzato.

Assieme a INPS, INPDAP e IPOST l'Ente aderisce al CUB (Centro Unico di *Backup* degli Enti previdenziali), volto a garantire la salvaguardia dei dati e delle applicazioni e ad assicurare la continuità dei servizi a cittadini e imprese.

Per la salvaguardia dei servizi *web* ed, in generale, dei servizi di interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni, è stato realizzato il "Centro unificato di *backup* dei servizi *on-line*" presso la sede INAIL di via Ferruzzi in Roma.

Cinquecento *smart card* con firma digitale e CNS sono state acquisite nel 2007, tramite un contratto quadro del CNIPA. Una volta adeguato l'*hardware* potranno essere utilizzati dai dirigenti, dagli avvocati dell'Istituto e da alcuni professionisti informatici, oltre che dagli Organi.

Tutte le postazioni di lavoro sono collegate ad Internet attraverso la Intranet aziendale che consente l'accesso a procedure interne, servizi di *backoffice*, documenti amministrativi interni, basi di dati, *self service*, cerca persone, ecc.

Inoltre, l'Ente utilizza sistemi di collaborazione di gruppo a distanza (*groupware*) servendosi di vari strumenti informatici, utili anche nella gestione dell'istituto del telelavoro: videoconferenza, aree di lavoro condivise protette, lavagna condivisa.

All'interno dello sportello virtuale "Punto cliente" si sviluppano i seguenti servizi a disposizione degli utenti:

- denunce di iscrizione, variazione, cessazione ditta;
- denuncia di nuovo lavoro temporaneo;
- denuncia infortunio;
- consultazione anagrafica, contabile ditta;
- consultazione infortuni danno biologico;
- consultazione stato pratica;
- gestione subdelegati;
- autoliquidazione;
- servizi alle associazioni: anagrafica, modalità di calcolo dei contributi, consultazione ditte aderenti, consultazione contributi associativi, adesioni e revoche ditte;
- servizi ai patronati: consultazione pratiche, riepilogo attività, lista pratiche, acquisizione interventi di patronato, gestione uffici zonali;
- servizi alle casalinghe: iscrizione, consultazione;
- sportello unico per il rilascio del DURC (documento unico regolarità contributiva);
- interventi di sostegno alle imprese (ISI);
- comunicazioni lavoro interinale;
- corsi di formazione RSPP;

- Casellario centrale infortuni;
- SuperAbile.

Per delibera commissariale di fine 2008 è stato presentato il piano triennale per l'informatica 2009-2011.

3.1.6. I controlli

Le norme sull'ordinamento amministrativo e contabile fanno propri, in linea generale, i principi di "separazione" ed "esclusività" di cui al decreto legislativo n. 286 del 1999, secondo cui i controlli di regolarità, di gestione e strategico sono affidati a strutture distinte e le strutture preposte alla valutazione e al controllo strategico rispondono direttamente agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

In parziale accoglimento dei principi dettati dallo stesso decreto, il sistema dei controlli interni dell'Istituto, modellato da deliberazioni del CdA, (delibere 12 dicembre 2005, n. 684 e 24 gennaio 2006, n. 26), afferma in primo luogo che il controllo di regolarità amministrativa e contabile ed il controllo di gestione rientrano tra i compiti affidati a ciascun Dirigente.

Ad un diverso livello, il regolamento affida i controlli interni di regolarità amministrativa e contabile, oltre che all'apparato delle Ragionerie, facenti capo all'omonima Direzione centrale ed al Collegio dei sindaci, alla ex Direzione centrale ispettorato (ora Servizio), la cui attività ispettiva, svolta su richiesta del Direttore generale e per obiettivi specifici, valuta l'operato del personale dell'Istituto sia sotto il profilo della legittimità e correttezza amministrativa, sia dell'efficienza, efficacia ed economicità di gestione. Gli esiti di tale controllo contribuiscono infatti, unitamente a quelli del controllo di gestione, alle verifiche di funzionalità dei processi lavorativi ed alla individuazione delle misure correttive.

Alle 12 indagini ordinarie e alle 13 indagini riservate svolte nel 2006 dalla ex Direzione, hanno fatto seguito, nel 2007, 8 indagini ordinarie e 11 riservate.

Il controllo di gestione è esercitato presso l'Ente, per tutto il territorio nazionale, da ciascuna struttura centrale nell'ambito delle rispettive competenze e, complessivamente, dalla Direzione centrale POC.

Il controllo sulla realizzazione del piano pluriennale, in particolare, è attuato attraverso verifiche sullo stato di realizzazione degli obiettivi gestionali. Sugli esiti delle verifiche stesse, come si è visto nel paragrafo dedicato alla programmazione, il Consiglio di amministrazione riferisce trimestralmente al CIV. Si è anche specificato in tale sede che

le difficoltà di tale sistema, talora inficiato da zone di genericità e indeterminatezza, è addebitabile soprattutto al ritardato avvio della contabilità analitica, in ordine alla quale risultano in atto perfezionate attività preliminari di carattere tecnico.

Per i dirigenti di sede o per i dirigenti di Uffici regionali o centrali, le proposte attinenti alla valutazione della dirigenza competono ai Direttori regionali o centrali (la valutazione è adottata dal Direttore generale), mentre per i dirigenti dei servizi la proposta proviene dal Direttore centrale risorse umane. Per i dirigenti generali, la valutazione compete al Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore generale.

Il ciclo di valutazione dei dirigenti di II fascia è stato completato nel 2006. In vista dell'attivazione di un secondo ciclo di valutazione, l'Ente ha definito nel 2007 la procedura organizzativa ed il supporto operativo informatizzato. Tuttavia, a causa del protrarsi di una notevole criticità nelle relazioni sindacali, che si sono avviate verso una relativa normalizzazione soltanto nel 2008, si è ritenuto opportuno soprassedere sia alla attivazione del secondo ciclo di valutazione delle competenze per il personale delle aree, sia alla prevista attivazione del sistema di valutazione delle prestazioni per i dirigenti di II fascia.

Dopo l'introduzione dei più efficaci sistemi di valutazione fissati dal Memorandum d'intesa del 2007 sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché con la normalizzazione delle relazioni sindacali interne, la valutazione è stata attivata dal 1° aprile 2008, con la fase relativa alla negoziazione e definizione degli obiettivi individuali. La valutazione, preliminare alla quantificazione dell'indennità di risultato, si basa per il 70% sui risultati e per il 30% sui comportamenti organizzativi. La valutazione di questi ultimi è stata prevista subito dopo la conclusione dell'esercizio di riferimento e, quindi, agli inizi del 2009.

Nel 2007, sulla base di indicazioni del CdA, è stata avviata l'elaborazione di nuovi criteri per la valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Premesso che per i Dirigenti generali il trattamento economico accessorio comprende due quote, una relativa alla posizione ricoperta, l'altra legata ai risultati conseguiti, va considerato che l'erogazione di tali compensi è ancorata per il 50% al conseguimento dei risultati della struttura e per il residuo 50% alla valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali da parte del Direttore generale. Con delibera 77/2008 sono stati adottati nuovi criteri di valutazione.

In ordine a quest'ultimo punto, la Corte ha nell'ultima sua relazione osservato che la retribuzione di risultato non ha finora trovato appoggio in idonei ed obiettivi indicatori e rimane tuttora legata a valutazioni nel complesso discrezionali del Direttore generale. Ciò rende necessario sottolineare, anche a tale proposito, la non completa attuazione in

INAIL della contabilità analitica che impedisce una oggettiva valutazione dei risultati della gestione.

Il controllo strategico è svolto presso l'INAIL dal Nucleo di valutazione e controllo strategico (Nuvacost), che, in via riservata, con apposite relazioni periodiche o a richiesta, riferisce direttamente agli Organi di indirizzo politico (Presidente dell'Istituto e CIV) sui risultati di analisi effettuate in una posizione di terzietà. Il supporto del Nucleo si esplica nella fase programmatica, in vista della elaborazione delle linee guida e degli obiettivi strategici, ma anche nella fase di verifica, tramite analisi delle relazioni sull'andamento dei processi produttivi e segnalazione di eventuali scostamenti tra obiettivi strategici e risultati conseguiti dagli organi gestionali. Con relazioni annuali, e referti specifici su bilanci e rendiconti, il Nucleo formula poi puntuali osservazioni sulla gestione, evidenziando i fattori eventualmente ostativi al perseguimento degli obiettivi.

Nell'ambito del nuovo ordinamento dell'Ente, il CdA ha modificato la composizione del Nucleo, ora fissata in due membri esterni, di cui uno con funzione di presidente, ed un membro interno, che ha anche il compito di coordinare il personale di supporto. I nominativi dei componenti sono proposti al CIV dal Presidente dell'Istituto, che interviene nella seduta dell'organo collegiale al fine di realizzare l'intesa prevista. Sulla base delle deliberazioni del CIV nn. 3 e 5 del 2007, il Presidente dell'Ente ha proceduto alle nomine, fissando in 55.000 euro il compenso del Presidente del Nucleo ed in 45.000 euro il compenso del membro esterno.

Non catalogabile fra le tipologie dei controlli interni disciplinate dal d. lgs. n. 286 del 1999, la vigilanza assicurativa assolve presso l'Ente all'importantissima funzione di fronteggiare l'evasione e l'elusione contributiva, ma, anche di verificare il rischio assicurato e gli accertamenti di infortunio e malattia professionale.

La funzione è in parte svolta nell'ambito delle direttive emanate dalla Direzione generale per l'attività ispettiva, istituita nel 2004 presso il Ministero del lavoro, le cui Direzioni regionali e provinciali ne coordinano l'esercizio al fine anche di evitare duplicazione di interventi da parte degli Enti interessati. Si è rilevato, d'altronde, che l'attività ispettiva esplicabile all'esterno degli enti previdenziali costituisce uno dei fronti tipici sui quali potrà esercitarsi la ricerca di "sinergie" volte a garantire economie di spesa, omogeneità di procedure e maggiore funzionalità.

La Direzione generale del ministero, nel rispetto dell'autonomia degli Enti previdenziali, esercita il coordinamento tramite periodici incontri e concordando eventuali operazioni congiunte. Altrettanto sistematici sono i raccordi operativi a livello regionale e provinciale. Ma nel 2006, a riconoscimento del rilievo della funzione, la legge n. 286 (art. 1, c. 110) ha individuato la Commissione centrale di coordinamento dell'attività di

vigilanza quale sede permanente di orientamenti, linee e priorità di tale attività. Sono state inoltre integrate le composizioni sia della Commissione centrale, sia di quella regionale, che dei CLES (Comitati per il lavoro di emersione del sommerso).

Le attività svolte nel 2006 sono state significativamente indirizzate a reprimere il lavoro nero nei settori produttivi tradizionalmente più a rischio quali l'edilizia e l'agricoltura, ma anche a contrastare l'uso improprio di alcune tipologie contrattuali di lavoro, quali i contratti a progetto, in relazione a fenomenologie di rischio rilevate nel mondo del lavoro. Tra i settori a rischio di elusione contributiva, il Ministero del lavoro ha più di recente individuato il mondo delle cooperative e, a tal fine, ha varato il Protocollo di cooperazione, con successivo avvio degli Osservatori provinciali.

L'area del coordinamento è tuttavia limitata all'attività di contrasto al lavoro sommerso e irregolare. Pertanto, per quanto riguarda l'Istituto, continua ad essere svolta in piena autonomia l'attività di vigilanza specificamente correlata alla funzione assicurativa.

Sui poteri riconosciuti dalla normativa vigente agli Ispettori degli Enti previdenziali ed agli Ispettori del lavoro (questi ultimi investiti, ora, della facoltà di adottare, anche su segnalazione dell'INAIL o dell'INPS, provvedimenti di sospensione dei lavori presso cantieri edili non in regola con le iscrizioni o con i tempi di lavoro), si è soffermata la precedente relazione. Relativamente alla parte dell'attività ispettiva specificatamente correlata alla funzione assicurativa dell'Istituto, un'attenzione particolare meritano gli accertamenti sui processi produttivi aziendali finalizzati all'applicazione delle tariffe dei premi, sulla indennizzabilità degli infortuni e delle malattie professionali denunciati e sulle eventuali responsabilità del datore di lavoro o di terzi (azione di regresso o di surroga).

All'attività di vigilanza assicurativa svolta nel corso degli anni 2005, 2006 e 2007 si riferisce il seguente prospetto, dal quale emerge che il rapporto percentuale tra aziende ispezionate e aziende non regolari, pari nel 2005 al 74,56%, si è ulteriormente accresciuto sia nel 2006 (80,36%), sia nel 2007 (82,24%).

	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007
Aziende ispezionate	28.236	28.410	29.718
Aziende non regolari/aziende ispezionate	21.053	22.830	24.440
Soggetti regolarizzati	27.297	53.272	58.205
Premi omessi accertati	98.272.622	120.310.644	116.097.471

L'accertamento di premi omessi è ammontato ad euro 98.272.622 nel 2005, ad euro 120.310.644 nel 2006 e ad euro 116.097.471 nel 2007.

La consistenza del personale ispettivo dell'INAIL era alla fine del 2006 pari a 405 unità, con evidente depauperamento delle risorse (431 unità nel 2004, 423 nel 2005), confermato pienamente dai dati del 2007 (392 unità). Un incremento di 40 unità è stato programmato con la deliberazione n. 500 del CdA, relativa al nuovo ordinamento dei servizi.

Ove si consideri che l'attività si esplica su un "portafoglio" di oltre tre milioni di aziende assicurate, può computarsi in migliaia il numero delle aziende in carico teoricamente a ciascun ispettore, con la conseguenza che sulla stessa azienda una seconda ispezione può intervenire quando già chiuso è il suo ciclo di attività.

3.2. IL PERSONALE

3.2.1. Considerazioni generali

1. Si è già rilevato che, nella prima fase del complessivo riordino del sistema degli enti previdenziali, concernente la riduzione degli organici, non si sono per l'INAIL prospettati problemi di grave entità, sia per effetto di provvedimenti analoghi adottati nel passato, sia per la presenza residua di posti scoperti.

In particolare, già agli inizi del 2004 una delibera commissariale aveva rideterminato le dotazioni organiche dell'Istituto con una riduzione di 196 posti, ciò che ha quindi consentito di dare applicazione all'art. 1, comma 93, della legge n. 211 del 2004 (legge finanziaria 2005), che impegnava a realizzare, attraverso tagli organici, una riduzione di almeno il 5% della spesa corrispondente, ripartendo la riduzione (pari a 396 posti) fra tutte le categorie di personale (dirigenti, professionisti, medici e personale delle aree).

Ulteriori provvedimenti finalizzati a riduzioni di spesa sono stati assunti in attuazione dell'art. 22 bis della legge n. 248 del 2006, (conversione del d.l. n. 223) che prevedeva una riduzione globale non inferiore al 10% della spesa complessiva derivante dagli incarichi dirigenziali di livello generale nell'anno 2006. Nelle more dell'emanazione di specifiche disposizioni attuative, l'Ente ha deciso di operare la suddetta riduzione, con riferimento al periodo di vigenza della legge, in sede di erogazione del saldo della retribuzione di risultato, e cioè nel corso del 2007, dopo la conclusione delle verifiche sul raggiungimento dei risultati. Inoltre, non è stato conferito nel 2006 un incarico di dirigente generale vacante per dimissioni del titolare e analoghe scelte sono state adottate nel 2007, con affidamento *ad interim* di uffici dirigenziali di seconda fascia.

Entrato in vigore il decreto legge n. 112 del 2008, che temporaneamente fissava gli organici dirigenziali in corrispondenza ai posti coperti al 30 giugno, i Ministeri vigilanti hanno consentito all'Ente, in considerazione delle riduzioni d'organico già varate, di procedere al conferimento di nove incarichi dirigenziali di prima classe con delibera adottata nella stessa data del 30 giugno 2008.

L'organico dirigenziale, nel settembre 2008, contava 29 posti di dirigente generale di prima fascia e 224 posti di seconda fascia, a fronte di una forza effettiva di, rispettivamente, 27 e 188 unità.

A fine 2008, nella prima fase di attuazione della legge n. 133 del 2008, di conversione del decreto legge n. 112, sono state adottate infine le riduzioni di organico delle quali si è riferito nella parte dedicata all'organizzazione, con un organico definitivamente passato a 26 posti di prima fascia e 201 posti di seconda fascia, nel rispetto delle previsioni legislative ma anche senza incidere sulla situazione del personale in servizio al 30 novembre.

Si è altresì osservato, in tale sede, che il flusso dei pensionamenti verificatisi nell'ultimo periodo profila pericoli per la dotazione di risorse umane nel territorio, in relazione anche alla difficoltà di ovviare a carenze di alta e specifica professionalità attraverso la riconversione di altre risorse umane. Alle carenze l'Ente conta in futuro di supplire non soltanto attraverso la strada concorsuale (è in fase di attuazione un concorso per oltre 400 posti dell'area C), ma anche con l'utilizzazione, in termini di mobilità, di unità già esperte provenienti da strutture periferiche soppresse presso altre amministrazioni pubbliche.

Va rilevato in questa sede che, nell'ambito delle complessive operazioni relative all'attuazione della legge n. 133 del 2008, è stato per l'Ente possibile ottenere dalle autorità vigilanti l'autorizzazione a convertire in rapporti di lavoro a tempo indeterminato 575 contratti di formazione e lavoro, con assunzioni da effettuare nel rispetto delle disponibilità di organico.

In attuazione delle disposizioni dettate da precedenti leggi finanziarie in favore della stabilizzazione del personale precario, hanno conseguito il contratto a tempo indeterminato, nel biennio di riferimento, 49 unità di personale amministrativo di livello B2 e, nell'area del personale sanitario, 63 unità di livello C1 e una di livello B1. La legislazione più recente ha imposto limiti di spesa e di *turn over* assai più restrittivi.

2. Nel dicembre 2008, in date prossime al termine dell'anno, è stato approvato con delibere commissariali il regolamento concernente l'applicazione dell'art. 72 della citata legge n. 133 del 2008, tra l'altro concernente la possibilità per l'Ente di trattenere in

servizio, a domanda degli interessati, alcuni dipendenti per un biennio oltre il raggiungimento dell'età pensionabile (65 anni) nonché la facoltà di disporre il collocamento a riposo dei dipendenti che, prima dei 65 anni, abbiano maturato l'anzianità contributiva massima (40 anni di contributi).

Il regolamento ha effettuato alcune scelte limitative dell'ampia discrezionalità concessa dalla legge all'amministrazione, graduando le scelte in relazione alle situazioni di esubero o di carenze negli organici nazionali, regionali o locali e tra l'altro disponendo che, per la qualifica apicale di dirigente generale, l'esigenza di rinnovare i quadri vale comunque a vietare l'accoglimento di domande di prolungamento del servizio e renda obbligatorio il collocamento a riposo al raggiungimento dei 40 anni di contributi.

Problematiche non risolvibili a livello delle scelte commissariali, di fatto adottate in sintonia con orientamenti ministeriali, ma che, in futuro, potrebbero avere esiti di contenzioso, riguardano tra l'altro il fatto che al raggiungimento dei 40 anni di anzianità contributiva concorrono anche gli anni di contribuzione figurativa (servizio di leva) e quelli oggetto di riscatto contributivo (anni di laurea). Agli inizi del 2009, d'altronde, si è specificato per legge l'obbligo di prendere in considerazione solo il servizio effettivo.

Analoga scelta non ha riguardato i Coordinatori generali delle consulenze professionali.

In prima attuazione, comunque, delle scelte regolamentari descritte, in ordine alle quali la Corte riferirà nelle prossime relazioni, l'Istituto ha deliberato il collocamento a riposo, con preavviso di sei mesi, di alcuni dirigenti generali (e, in due casi, il rigetto di domanda di prolungamento o la conferma di una scadenza contrattuale modulata sul raggiungimento dell'età pensionabile), traendone poi le conseguenze con l'anticipato conferimento sostitutivo di nuovi incarichi, in tre casi usufruendo di esperti estranei all'amministrazione. Nella stessa occasione, sono stati anche deliberati nuovi incarichi di dirigenza di seconda fascia.

In ordine al regolamento, ma anche sulla legittimità di alcune delibere applicative, il Collegio sindacale ha esternato perplessità, reiterandole agli inizi del 2009, pur dopo l'introduzione di modifiche al regolamento.

3.2.2. Organici e consistenza del personale

Premesso che la consistenza organica e la forza del personale in servizio al 31 dicembre 2005 erano pari, rispettivamente, a 12.176 posti (268 dirigenti) e 10.724 unità (262 dirigenti), l'evoluzione di tali grandezze nel biennio successivo è riassunta nella seguente tabella.

Consistenza organica del personale negli anni 2006 e 2007						
(situazione al 31 dicembre)						
Qualifiche	Organico al 31/12/06	Forza al 31/12/06	Diff.	Organico al 31/12/07	Forza al 31/12/07	Diff.
Dirigenti	268	237	-31	253	223	-30
Professionisti (ingegneri, architetti, attuari, avvocati)	632	625	-7	632	609	-23
Personale con posizione ordinamentale A1/C5 ex art. 15 L. 88/89	10.596	9.005	-1.591	10.611	8.637	-1.974
Medici funzionari (primari, aiuti ed assistenti)	680	567	-113	680	562	-118
TOTALE	12.176	10.434	-1.742	12.176	10.031	-2.145

Personale medico con incarico d'opera
professionale

848

874

Il raffronto del personale in servizio al 31 dicembre 2006 con quello a fine 2005 evidenzia una diminuzione di 290 unità (pari al 2,70%), alla quale si è aggiunta l'ulteriore diminuzione di 403 unità (3,86%) verificatasi nel 2007.

In particolare, una sensibile diminuzione ha subito, nel periodo considerato, la dirigenza, che, anche a seguito di una riduzione di 15 posti in organico, vedeva a fine 2007 in servizio 223 unità, a fronte delle 262 del 1° gennaio 2006 (- 14,9%).

Dalla seguente tabella, si rileva che l'anzianità media dei dipendenti era pari ad anni 47,28 nel 2006 e 47,77 nel 2007, con differenze non significative a livello regionale, pur con un comprensibile aumento dell'età media per il personale della Direzione generale.

Età media dipendenti anni 2006 e 2007

REGIONI	età media 2006	età media 2007
Piemonte	45,91	46,58
Valle d'Aosta	48,68	49,23
Lombardia	45,27	45,75
Trentino	43,34	43,79
Veneto	45,49	46,19
Friuli Venezia Giulia	45,42	46,10
Liguria	47,76	48,51
Emilia Romagna	45,27	45,78
Toscana	46,74	47,06
Umbria	47,26	47,76
Marche	47,21	47,52
Lazio	49,13	49,49
Abruzzo	47,84	48,48
Molise	48,10	48,46
Campania	48,03	48,19
Puglia	46,94	47,47
Basilicata	45,50	45,90
Calabria	47,89	48,08
Sicilia	48,63	49,25
Sardegna	48,70	49,52
Tipografia di Milano	43,93	44,40
Direzione Generale	50,67	51,18
Gestione Immobili di Roma	52,12	53,01
Media Nazionale	47,28	47,77

Il sito dell'INAIL, a differenza di quanto avviene per altri Enti, rende trasparenti i dati delle assenze del personale, in particolare quantificando in 12,71 giornate lavorative le assenze medie pro-capite per malattia nel 2007. Il dato non è comparabile con quelli ricavabili dal sito *web* del Dipartimento della funzione pubblica, non soltanto perché questi ultimi si riferiscono al triennio 2004-2006, ma anche perché accorpano il computo delle assenze per malattia con le altre assenze retribuite.

3.2.3. La contrattazione integrativa

Alcune questioni di carattere generale sono sorte in ordine alla costituzione, destinazione e compatibilità con le risorse iscritte in bilancio dei fondi integrativi conseguenti alla contrattazione integrativa a livello di Ente.

Il protrarsi di contrasti interpretativi, riguardanti l'attivazione di ulteriori risorse finanziarie rispetto a quelle determinate direttamente dalla normativa contrattuale, ha comportato per un lungo periodo l'interruzione delle relazioni sindacali, della quale si è fatto cenno nella relazione precedente.

In sintesi, le difficoltà interpretative hanno avuto ad oggetto l'ambito di applicazione dell'art. 43, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, che consente alle amministrazioni pubbliche di stipulare convenzioni con soggetti pubblici e privati per la fornitura a titolo oneroso di prestazioni aggiuntive rispetto a quelle istituzionali. Altro punto di contrasto ha riguardato le norme che consentono di prendere in considerazione, ai fini della individuazione di risorse aggiuntive da destinare al personale, i nuovi servizi o processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze ovvero un incremento stabile delle dotazioni organiche. Ulteriori incertezze hanno infine riguardato l'applicazione del comma 5, dell'art. 43 della citata legge n. 449 del 1997, secondo cui i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio e accantonano nel corso della gestione una quota non inferiore al 2%, che per la metà può essere destinata ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Premesso che il Collegio dei sindaci, con riguardo a tutte le fonti di finanziamento sopra indicate, ha reiteratamente rilevato che le relazioni illustrative dell'amministrazione non fornivano, nelle varie occasioni di intervento, chiare indicazioni circa i criteri di reperimento dei fondi e la loro concreta determinazione, si rileva che l'avvicendamento degli organi apicali dell'Istituto sembra aver posto termine alla interruzione dei rapporti sindacali, peraltro già normalizzatisi ad esercizio 2007 già inoltrato.

Relativamente, comunque, ai provvedimenti adottati nella prima fase di attuazione della legge n. 133, la partecipazione sindacale ai lavori di predisposizione si è tradotta in un'adesione formalizzata da un numero limitato di sigle.

3.2.4. Il sistema di valutazione del personale

Come già riferito nel precedente referto, il sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane si articola presso l'Ente in modo diverso a seconda della specificità del personale coinvolto.

In proposito si ricorda che per il personale delle Aree B e C vengono valutate "competenze e potenziale", mentre le "prestazioni", cioè i comportamenti organizzativi posti in essere e i risultati raggiunti, sono riferite ai dirigenti, medici e professionisti, con

esclusione dei soli dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale, dei coordinatori generali e del sovrintendente medico.

Secondo le informazioni fornite dalla Direzione generale, sono state definite, collaudate e messe in opera, in via sperimentale, tutte le migliorie e nuove funzionalità predisposte sulla base delle esigenze scaturite dalla prima presentazione del sistema di valutazione delle competenze sul personale delle aree. In particolare, è stata aggiornata e più dettagliatamente articolata la piattaforma professionale, soprattutto per realizzare una maggiore corrispondenza tra le figure organizzative e le competenze tecniche per ciascuna rilevate.

È stata, altresì, curata una metodologia capace di rispondere con la necessaria flessibilità alle richieste di aggregazione delle informazioni sulle diversità rilevate tra le competenze, anche per poter incrociare gli esiti della valutazione delle competenze medesime con quelli del potenziale. È stato infine aggiornato il processo di valutazione delle competenze, mediante specifici percorsi seminariali e metodologici idonei a supportare le risultanze delle valutazioni, al fine di intervenire sulle criticità rilevate con adeguate azioni di sviluppo, aggiornamento e formazione.

Sulla tematica in argomento ha inciso il peggioramento del clima aziendale e la conseguente interruzione delle relazioni sindacali, soprattutto correlata alle difficoltà insorte nella conclusione del contratto integrativo aziendale per i profili economici e nella determinazione dei fondi integrativi.

Di conseguenza, non è stato ritenuto opportuno attivare la ripetizione della valutazione delle competenze, che di norma dovrebbe avere cadenza biennale, per tutto il personale delle aree.

Per quanto concerne, infine, l'attitudine del sistema ad attuare una migliore selezione del personale, è stato introdotto nel 2006 tra i parametri di valutazione tradizionali (anzianità, titoli ed esiti delle prove cognitive) anche quello relativo alle "attitudini" all'assunzione di nuovi ruoli organizzativi. In particolare, gli esiti della valutazione del potenziale realizzata nel 2004 sono stati utilizzati come parametri utili per la definizione delle graduatorie di merito di tutte le procedure selettive interne espletate nel 2006 per l'accesso alle posizioni funzionali C 4 e C 3.

L'incidenza degli esiti della valutazione del potenziale è stata pari al 20% rispetto al totale dei valori considerati, mentre il 35% era riservato alle prove cognitive ed il restante 45% alla valutazione dell'anzianità e dei titoli.

La popolazione aziendale coinvolta è stata di oltre 4.700 unità.

3.2.5. Spese per il personale in attività di servizio

Gli oneri riguardanti la gestione del personale si riferiscono agli emolumenti, ai compensi per lavoro straordinario e per l'incentivazione della produttività, alle altre competenze e spese per il personale addetto ai servizi amministrativi, sociali e medico-legali dell'Istituto, agli oneri previdenziali e assistenziali, nonché agli oneri relativi ai contributi integrativi di riscatto del personale e agli accantonamenti al fondo di previdenza.

Su una problematica di carattere particolare, verificatasi a proposito dei compensi fruiti dai professionisti dell'Avvocatura generale, si riferirà, per motivazioni di attinenza, nell'ambito del capitolo dedicato all'Attività istituzionale, nel paragrafo "Il contenzioso".

Nel complesso, la spesa di competenza per la categoria II (personale in servizio) è, nel 2006, risalita, per effetto di miglioramenti contrattuali, fino ad euro 631,5 milioni, pari all'8,1% delle spese correnti (mentre ammontava nel 2005 a € 568,4 milioni, pari al 7,6%). La spesa medesima si è peraltro contratta del 6,6% nel 2007 (593,2 mln. di euro), in correlazione a riduzioni del personale in servizio, con una percentuale sulle spese correnti tornata al 7,6%.

Spese per il personale in servizio

(In milioni di Euro)

Anno	Totale	Differenze anno prec.	
		val. assoluto	val. percent.
2005	568,4	15,4	2,78
2006	631,5	63,1	11,10
2007	593,2	-38,3	-6,06

Anche a livello di costi medi pro-capite del personale in servizio, il 2007 ha evidenziato un contenimento, dopo il forte aumento contrattualmente concentratosi sul 2006.

Costo globale (in milioni €) e medio (in migliaia €) del personale

	costo globale personale 2005	costo medio pro-capite 2005	costo globale personale 2006	costo medio pro-capite 2006	costo globale personale 2007	costo medio pro-capite 2007
1) Stipendi, compensi vari e oneri riflessi	556,4	51,8	618,9	58,5	580,1	56,7
2) benefici sociali e assist. ed oneri diversi	12,0	1,1	12,6	1,2	13,1	1,3
<i>Costo medio complessivo</i>	568,4	52,9	631,5	59,7	593,2	58,0

N.B. Il numero delle unità per il calcolo del costo medio è ricavato dalla media della consistenza al 31/12 rispetto all'1/1 per ogni anno: 2005=10.743; 2006=10.579; 2007=10.233

3.2.6. Spese per il personale in quiescenza

Gli oneri in esame si riferiscono all'indennità integrativa speciale ed all'assegno per nucleo familiare del personale in quiescenza, all'integrazione ordinaria del fondo rendite vitalizie e al trattamento pensionistico integrativo.

In termini di competenza, l'andamento della spesa in questione è evidenziato nella tabella che segue:

Spese per il personale in quiescenza

(in milioni di Euro)

Anno	Totale	Differ. anno precedente	
		val.assoluto	val.percent.
2005	74,9	1,0	1,35
2006	77,5	2,6	3,47
2007	80,3	2,8	3,61

3.2.7. La formazione

Nel 2007 sono stati coinvolti in attività formative oltre 6.700 partecipanti per un totale di oltre 16.500 partecipazioni, con una diminuzione, rispetto ai dati del 2006, motivata dalla effettuazione, in tale anno, di due interventi *e-learning* che avevano coinvolto la totalità del personale dell'Istituto. Sono d'altronde aumentate del 25% le giornate di formazione messe a disposizione del personale dell'Istituto ed incrementi si sono registrati sia nel rapporto giornate uomo/forza, sia nel rapporto giornate uomo/partecipanti.

I dati forniti dall'amministrazione evidenziano, altresì, che tutti i livelli di personale sono stati coinvolti in eventi formativi, dai dirigenti al personale dell'area A. In particolare, nel 2007, risulta aver partecipato ad attività formative l'88,2% dei dirigenti ed il 68,3% dei responsabili di processo.

Anche per il 2007 è stato garantito dall'Istituto l'aggiornamento professionale obbligatorio sia al personale medico ed al personale di collaborazione sanitaria, sia ai professionisti, con tassi di presenza, per quanto riguarda i primi del 97% e del 94,1% per i secondi.

Con delibera commissariale di fine 2008, è stato approvato dal Consiglio di amministrazione il piano dell'attività di formazione che sarà svolto dall'Istituto nel 2009.

3.2.8. Gli incarichi di studio e consulenza

La Direzione centrale delle risorse umane, al riguardo interpellata, ha comunicato di non aver direttamente affidato a terzi nel 2006 e nel 2007 incarichi ad esterni per studi, ricerche o consulenze.

Relativamente agli incarichi conferiti nello stesso periodo da altre strutture dell'Istituto, sono state successivamente richieste informazioni alla Direzione generale, anche circa l'invio alla Corte dei conti, Sezione controllo enti, degli atti d'importo superiore ai 5.000 euro.

Per il 2008, il sito dell'Istituto elenca gli incarichi conferiti, dei quali quelli con corrispettivo superiore a 5.000 euro hanno comportato una spesa complessiva di circa 178.000 euro, per oltre la metà (92.000 euro) relativi ad una consulenza gestionale obbligatoria. L'elencazione comprende, peraltro, incarichi ai quali non sembrano applicabili le disposizioni restrittive previste dalle ultime leggi finanziarie (alcune delle consulenze in ambito sanitario, o alcuni dei numerosi incarichi a legali esterni per rappresentanza o difesa in giudizio); ma potrebbe, per contro, non comprendere incarichi la cui spesa, anziché gravare sull'apposito capitolo di bilancio, incide su diversi stanziamenti (nel 2006, sempre a titolo di esempio, sul capitolo relativo alle spese di formazione ha gravato una spesa – inferiore ai 5.000 euro – per un incarico di insegnamento sostanzialmente riconducibile ad una consulenza).

Deve in conclusione rappresentarsi la necessità, per il futuro, di una più attenta ed informata gestione della materia considerata. Nei primi giorni del 2009, in ogni caso, la direzione generale ha adottato e diramato agli uffici un'apposita circolare, che esplicita gli obblighi di pubblicità e comunicazione in materia previsti dalla legge.