

30 marzo 2007, attuativo del citato articolo 10, sono stati individuati i criteri e le modalità relative al trasferimento del personale amministrativo dal Ministero all'Istituto: nel 2007 sono stati trasferite complessivamente 320 unità.

Infine, in attuazione dell'art. 28 del decreto legge 1 ottobre 2007, n. 159 convertito in legge 29 novembre 2007, n. 222, a seguito della soppressione dello Sportass, sono stati collocati in via provvisoria presso l'Istituto 16 dipendenti; il DPCM di attuazione è in corso di approvazione.

Piano 2007

Nel corso del 2007 la Direzione centrale sviluppo e gestione risorse umane, titolare del Centro di responsabilità UPB4, è stata impegnata nella realizzazione delle azioni programmate nel Piano 2007 in relazione alle linee di indirizzo espresse nella Relazione programmatica approvata dal Consiglio di indirizzo e vigilanza con la delibera n. 4 del 28 marzo 2006 e alle linee-guida gestionali per la programmazione delle attività relative all'anno 2007, approvate dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 174 del 7 giugno 2006 nonché a quanto previsto dalla circolare esplicativa n° 79 del 12 giugno 2006.

In particolare, è stato affidato alla diretta responsabilità della UPB 4 il seguente indirizzo strategico: *la promozione delle politiche del personale volte a garantire i livelli di servizio e la crescita qualitativa del rapporto con l'utenza.*

L'intervento gestionale si è sostanziato nelle seguenti due linee:

- 1) sviluppo di politiche del personale finalizzate ad assicurare la copertura del fabbisogno di risorse;
- 2) adozione di un nuovo sistema di relazioni sindacali e di modalità della contrattazione integrativa.

Sono stati conseguentemente definiti i seguenti programmi-obiettivo.

A) Sviluppo di un piano occupazionale finalizzato all'assunzione di figure professionali adeguate a garantire il ricambio generazionale.

Con il DPCM del 16 gennaio 2007, pubblicato sulla G.U. n. 45 del 23 febbraio 2007, l'Istituto è stato autorizzato a bandire procedure di reclutamento a tempo indeterminato per complessive 560 unità così ripartite:

- medici di II livello: 12 unità;
- avvocati: 12 unità;
- dirigenti: 40 unità;
- funzionari C3: 146 unità;
- ispettori di vigilanza C1: 300 unità;
- B1: 50 unità.

Conseguentemente, il Consiglio di amministrazione ha approvato, con deliberazione n. 61 del 23 maggio 2007, l'indizione di un concorso per 293 unità nel profilo di ispettore di vigilanza, area funzionale C, posizione economica C1, il cui bando è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 giugno 2007– IV serie speciale.

Contestualmente, sulla base delle norme che tutelano l'autonomia delle regioni a statuto speciale, il Consiglio di amministrazione ha approvato l'indizione di un concorso a 3 posti di C1, ispettore di vigilanza, per la regione Valle d'Aosta e autorizzato il Presidente del locale Comitato provinciale a bandire un concorso a 4 posti di C1, ispettore di vigilanza, e un concorso a 8 posti di C3 amministrativo riservati alla regione Trentino Alto-Adige.

Successivamente, il Consiglio di amministrazione, con deliberazione n. 112 del 31 luglio 2007, ha approvato l'indizione delle seguenti procedure concorsuali:

- 12 posti di dirigente medico legale di II livello;
- 35 posti di dirigente amministrativo di II fascia;

- 5 posti di dirigente di II fascia per l'area informatica;
- 108 posti di funzionario amministrativo C3;
- 30 posti di funzionario C3 per l'area informatica;
- 50 posti di B1.

Con D.P.R. del 29 novembre 2007 l'Istituto è stato autorizzato ad assumere 5 legali, risultati idonei nella graduatoria in parola, il cui provvedimento di nomina ha decorrenza 15 febbraio 2008.

B) Stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto temporaneo.

Con nota del 28 settembre 2007 è stata chiesta al Dipartimento della funzione pubblica autorizzazione alla stabilizzazione del personale in servizio a tempo determinato, ai sensi dell'art. 11, comma 519, legge n. 296/2006.

In particolare, l'autorizzazione riguarda 48 unità del profilo A2, 59 unità del profilo B1, 10 unità del profilo B2 della sede di Bolzano e 14 unità del profilo C1 della sede di Bolzano.

Con DPCM 1 ottobre 2007 l'Istituto è stato infine autorizzato, ai sensi dell'art.1 commi 528 e 536 della legge n.296/2006, alla conversione a tempo indeterminato dei 390 contratti di formazione e lavoro di profilo B1, attualmente in essere.

Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione 172 del 12 dicembre 2007, ha approvato la stabilizzazione di 107 unità di personale con contratto a tempo determinato (48 unità in Area A – posizione A2 e 59 unità in Area B – posizione B1).

Con deliberazione n. 173 del 12 dicembre 2007 il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la conversione a tempo indeterminato di 390 contratti di formazione e lavoro in Area B – posizione B1.

Gli effetti giuridici ed economici della stabilizzazione e della conversione decorrono dalla data di sottoscrizione dei relativi contratti individuali di lavoro.

C) Definizione di una procedura di reclutamento del personale in mobilità che contribuisca ad assicurare una copertura adeguata del fabbisogno di risorse.

E' stata elaborata una nuova procedura di selezione in tema di mobilità del personale interenti che, partendo dall'analisi delle reali necessità in termini di carenze territoriali nonché di profili e di professionalità, definisce una griglia di selezione per la valutazione preventiva e selettiva delle richieste di ingresso, con analisi del curriculum e colloquio sulle esperienze professionali.

La nuova procedura è stata oggetto di informativa alle Organizzazioni sindacali e si è in attesa di attivare l'apposita sessione di confronto, prima di sottoporla all'autorizzazione del Consiglio di amministrazione.

D) Definizione di un nuovo sistema di responsabilità per garantire la crescita qualitativa e quantitativa dei livelli di servizio. Azioni di valorizzazione e responsabilizzazione del personale.

E' stato avviato un complesso di iniziative per definire un nuovo assetto funzionale del personale, mirato a valorizzare la responsabilità e la professionalità acquisite dal personale.

Queste innovazioni orientate allo sviluppo e alla valorizzazione del personale accompagnano il processo di rinnovamento organizzativo in cui l'Istituto è impegnato per garantire ai cittadini, al sistema delle imprese e alle comunità locali servizi omogenei sul territorio nazionale e coerenti con l'evoluzione economica e normativa.

Al riguardo, si sintetizzano le importanti novità contenute nel contratto integrativo delle Aree professionali 2006, stipulato in data 22 giugno 2007:

- il riconoscimento della crescita professionale del personale attraverso l'attivazione di procedure relative alle selezioni interne per un numero pari a 4.130 passaggi, con l'adozione tra i criteri selettivi di test preliminari;
- l'individuazione di ulteriori specifiche posizioni di responsabilità, nell'ambito del ridisegno complessivo del modello organizzativo, da attribuire ai funzionari C3 e l'istituzione del ruolo di "integratore di processo" con il compito di favorire, a supporto dell'azione dirigenziale, il superamento dei confini tra i differenti moduli organizzativi per garantire una maggiore fluidità dei processi produttivi e comunicativi, assicurando la necessaria integrazione funzionale;
- la previsione di sviluppi economici all'interno delle Aree che hanno determinato il conseguimento delle rispettive posizioni di sviluppo economico (A3,B3,C2,C5);
- la ridefinizione degli assetti organizzativi e della struttura retributiva del profilo vigilanza, informatico, tecnico e sanitario sulla base dei lavori delle rispettive Commissioni contrattuali, nonché la rivisitazione del ruolo del direttore di Agenzia.

In questa ottica, nei contratti integrativi della dirigenza, dei professionisti e dei medici, per gli anni 2006 e 2007 sono stati introdotti elementi mirati ad aumentare il livello di responsabilità legando l'erogazione della retribuzione di risultato a obiettivi più ambiziosi di quantità e di qualità.

Con riferimento alle nuove indicazioni in tema di pianificazione e controllo di gestione e avuto riguardo al nuovo sistema di contabilità, è emersa la necessità di modificare l'attuale impianto della retribuzione di risultato, prevista dall'art. 5 del CCNI sottoscritto in data 15 ottobre 2001, nell'ottica di un più incisivo orientamento ai risultati e alla soddisfazione del cliente, con conseguente elaborazione di oggettivi parametri che consentano di assegnare ai dirigenti di

seconda fascia la retribuzione di risultato nell'ottica dello specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto e in proporzione agli obiettivi raggiunti.

Il contratto integrativo per la dirigenza ha infatti sancito un sistema di remunerazione della performance individuale maggiormente improntato a obiettivi di produzione di qualità, comprensivi sia di dati a valore che di dati a quantità - specie con riferimento ai processi primari - che prevedono il raggiungimento del valore 100 negli indicatori sintetici di efficienza e di efficacia e che, nel contesto della retribuzione di risultato complessiva, pesano per il 70% del valore a fronte del residuo 30% finalizzato all'apprezzamento della qualità della prestazione individuale.

Ancora più significativa è l'introduzione nei CCNI di professionisti e medici - nel rispetto della autonomia tecnica - di oggettivi e qualificati obiettivi di produzione, in stretto raccordo con le necessità e le finalità dell'azione amministrativa propriamente intesa.

In particolare, il peso del valore attribuito ai medesimi (70% del valore complessivo) nonché la previsione di indicatori ad alto valore aggiunto (quali i centri di costo e di risultato per i medici e la produzione omogeneizzata tra indicatore recupero crediti e indicatore contenzioso per i legali) hanno realizzato un netto progresso nella difficile armonizzazione tra esigenze di specificità e di corporatività e finalità più generali ricomprese nelle direttrici di azione delle politiche dell'Ente, così come delineate dagli Organi di indirizzo e di gestione.

E) Sviluppo dell'automazione relativa al trattamento economico del personale per accrescere la qualità del servizio all'utenza interna. Azioni sulla qualità del servizio reso agli utenti interni.

Sono state avviate iniziative per migliorare la qualità del servizio della Direzione centrale Sviluppo e Gestione Risorse umane attraverso l'implementazione di procedure informatiche per realizzare una maggiore automatizzazione e sicurezza di elaborazione dei dati e una

utilizzo più efficace delle risorse adibite a queste attività.

In questa ottica, nel 2007 la Direzione centrale ha implementato con i dati del personale la procedura di contabilità analitica e sono stati automatizzati i mandati di pagamento e l'intera procedura di erogazione dei mutui al personale. Sono in fase di realizzazione e collaudo tutte le procedure che riguardano il personale comandato e distaccato a vario titolo.

Con la conclusione della gara per il servizio riguardante le missioni del personale sarà modificata radicalmente la procedura amministrativa e contabile che informa tale attività, con cospicui risparmi e una più efficiente allocazione del personale assegnato a questo prodotto.

Sono state avviate iniziative finalizzate all'ammodernamento e all'adeguamento delle procedure automatizzate per la gestione del personale, sia in servizio che in quiescenza, anche attraverso l'implementazione degli interventi per le posizioni in mobilità e per le nuove assunzioni.

Sono in avanzata fase di realizzazione i progetti di ammodernamento e adeguamento delle procedure automatizzate per la gestione del personale in servizio e in quiescenza, implementate con i dati concernenti le posizioni in mobilità.

E' stata completata la fase di esame e studio delle problematiche giuridico-amministrative riguardanti l'automatizzazione del trattamento di fine rapporto.

E' stata portata a termine la fase di studio delle tematiche amministrative riguardanti l'automatizzazione dell'indennità di fine rapporto.

F) Analisi e governo del contenzioso in materia di personale.

Obiettivo fondamentale dell'Area di recente istituita a "presidio del contenzioso" è quindi la riduzione, per quanto possibile, dei costi.

Affinché tale obiettivo sia realizzabile occorre conoscere e risolvere le

criticità e, preliminarmente, avere un quadro pressoché completo ed attendibile del contenzioso in essere mediante la raccolta dei dati sul territorio.

E' questo il lavoro che è stato fatto dall'Area nel corso del primo anno di vita, muovendo lungo due direttrici:

A) Omogeneizzazione

Partendo dalla constatazione della natura "seriale" della maggior parte del contenzioso in oggetto sono state individuate e attivate, in stretta collaborazione con le Aree competenti per materia, azioni mirate ad omogeneizzare i comportamenti e a garantire uniformità di trattamento a livello nazionale, mediante l'invio di direttive alle Direzioni regionali e la predisposizione di memorie tipo, anche per eliminare il rischio di disparità di trattamento in presenza di situazioni identiche.

L'adozione di tali iniziative e soprattutto l'utilizzo di memorie tipo per le cause seriali, oltre che assicurare uniformità di comportamento da parte delle Avvocature distrettuali dell'Istituto, ha consentito anche significative economie di procedura attraverso l'eliminazione di attività ormai inutili e la riduzione in misura consistente delle "rilavorazioni".

La semplificazione della gestione delle cause seriali ha portato anche alla considerazione di un diverso e ridotto fabbisogno di personale, come conseguenza di una diminuzione dei carichi di lavoro.

B) Raccolta dati

Nella considerazione che attualmente esistono più banche dati del contenzioso si è ravvisata la necessità di un'unica banca dati che comprenda tutte le informazioni sparse in più procedure, sono state adottate tutte le iniziative idonee a unificare il tutto mediante l'implementazione di un'unica banca dati.

Detta operazione potrà essere ultimata entro i primi mesi del 2008, permettendo una conoscenza più esaustiva del contenzioso in argomento.

Il costante monitoraggio dello stato del contenzioso a livello nazionale in ogni ordine e grado e dell'attività di predisposizione della relativa reportistica ha permesso di conoscere, pur in termini ancora parziali ma più aderenti alla realtà, il fenomeno del contenzioso del lavoro, individuarne le principali criticità e permettere l'esame e la valutazione dell'utilizzabilità di strumenti deflattivi del contenzioso stesso.

Allo stato attuale il contenzioso ammonta a circa 10.000 pratiche, comprensive dei tentativi obbligatori di conciliazione.

G) Azioni di miglioramento e di sviluppo delle relazioni sindacali.

Nel 2007 sono stati avviati e conclusi importanti contratti integrativi delle diverse categorie del personale ed è stata gestita una attività costante e propositiva nell'ambito del Comitato di settore.

Sono stati siglati accordi riguardanti il trattamento accessorio per il personale medico e amministrativo coinvolto nelle attività delle Commissioni di verifica dell'invalidità civile, trasferite all'Istituto dal Ministero dell'economia e finanze e la revisione del regolamento degli onorari per gli avvocati interni.

Per rilanciare il sistema di relazioni sindacali, approfondendo le tematiche sociali e del lavoro allo scopo di predisporre documenti di analisi e proposte di riforma da portare all'attenzione delle Organizzazioni sindacali, degli Organi di governo dell'Istituto nonché del Comitato di settore per le eventuali valutazioni e proposte all'ARAN, è stato istituito, nell'ambito della Direzione centrale del personale, il *Progetto nazionale* "Consolidamento della contrattazione

collettiva e delle relazioni sindacali e sviluppo dei sistemi di valutazione” per migliorare le condizioni delle relazioni sindacali e contribuire a raggiungere migliori livelli di efficienza nelle attività produttive.

In questa ottica al suddetto *Progetto* è stato assegnato il compito di creare le condizioni per il potenziamento del sistema della partecipazione sindacale e della contrattazione aziendale e l'introduzione di misure innovative volte all'ottimizzazione dei risultati tanto nella tutela dei diritti del lavoro quanto nella realizzazione di ulteriori livelli di produttività aziendale, efficienza gestionale e qualità dei servizi e delle prestazioni.

Nell'ambito dell'Area Relazioni sindacali, al fine di migliorare lo sviluppo delle relazioni sindacali, nel 2007 sono stati conclusi importanti contratti integrativi, riguardanti tutte le categorie del personale dell'Istituto. In particolare i Contratti Collettivi Nazionali Integrativi per i Dirigenti, Professionisti e Medici del 7/12/2007; il CCNI 2006 e l'ipotesi di CCNI 2007 per il personale non dirigente.

È stata potenziata l'attività negoziale avente ad oggetto specifici benefici e istituti a favore del personale dipendente: l'Accordo in materia di mutui edilizi del 14/9/2007, l'Accordo sulla mobilità orizzontale del 28/9/2007, l'Accordo sui permessi studio dell'11/12/2007, l'Accordo sperimentale sul Telelavoro domiciliare del 14/12/2007.

Il trasferimento all'Inps delle competenze in materia di invalidità civile ha reso necessaria la stipula di accordi in favore del personale medico e amministrativo coinvolto nelle attività delle Commissioni di verifica.

E' stata posta in essere una costante attività propositiva nell'ambito del Comitato di settore, in vista della sottoscrizione del CCNL avvenuta il 1/10/07.

Il 2007 è stato l'anno delle elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU); si è fatto fronte agli adempimenti prescritti dall'ARAN con la sottoscrizione del Protocollo d'intesa sull'individuazione delle sedi di RSU.

Inoltre, si è provveduto a raccogliere i dati associativi delle varie OO.SS. e alla trasmissione degli stessi all'ARAN per la determinazione della rappresentatività.

Per una efficiente e semplificata gestione delle prerogative sindacali sono stati potenziati i relativi strumenti informatici con l'implementazione delle piattaforme SAP e Paperless.

In merito alla rilevazione dell'utilizzo delle prerogative sindacali e al trattamento dei dati da parte del Dipartimento della funzione pubblica, finalizzata alla relazione al Parlamento circa l'attuazione degli Istituti di carattere sindacale, è stata utilizzata per la prima volta la procedura GEDAP, residente in ambiente internet. A tale proposito, l'INPS è stato individuato quale "Amministrazione Pilota" da parte del Dipartimento Funzione pubblica.

Per fornire un aggiornamento costante in materia di diritto sindacale e del lavoro, la pagina intranet dell'Area Relazioni Sindacali è stata implementata con recenti interventi legislativi, contrattuali e giurisprudenziali.

Allo scopo di consentire agli operatori del settore un utile strumento di consultazione della disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, è stata predisposta una nuova edizione del testo "Comparto Enti Pubblici non Economici - raccolta delle disposizioni contrattuali", aggiornata al CCNL 1/10/07.

Sono state, infine, intraprese attività di formazione presso le sedi regionali mirate ad accrescere le conoscenze in materia di relazioni sindacali, promovendo incontri di approfondimento e confronto.

CRITERI DI VALUTAZIONE UTILIZZATI NELLA REDAZIONE DEL RENDICONTO GENERALE

Di seguito vengono evidenziati i criteri di valutazione degli elementi patrimoniali, attivi e passivi, utilizzati nella redazione del rendiconto generale e che si riconducono ai criteri generali della prudenza e nella prospettiva della continuazione dell'attività.

ATTIVO

IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI

- Le manutenzioni straordinarie su beni di terzi sono valutate al costo e soggette ad ammortamento per la durata di cinque anni.

IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI

- Gli immobili sia strumentali che da reddito sono valutati al costo di acquisto al quale sono applicate quote annue di ammortamento pari al 2% del valore di bilancio riferito al 1° gennaio di ciascun anno fino a concorrenza di detto valore.
- Le manutenzioni straordinarie e le spese di adattamento degli immobili di proprietà sono valutate al costo e soggette ad ammortamento per la durata di dieci anni.
- I beni mobili sono valutati al costo di acquisto che viene ammortizzato mediante aliquote di ammortamento previste nel "Regolamento delle tenuta degli inventari dell'INPS" in misura differenziata a seconda della tipologia del bene e con l'applicazione, secondo le disposizioni vigenti in materia, del 50% delle aliquote stesse nell'anno di acquisto.

IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE

- I titoli azionari quotati in borsa sono valutati al minor valore tra la quotazione dell'ultimo giorno di borsa del mese di dicembre ed il prezzo di acquisto.
- Le partecipazioni non quotate in borsa sono valutate al prezzo di acquisto.
- I prestiti ed i mutui sono valutati al valore pari alla loro consistenza residua (tenuto conto quindi delle quote capitale scadute).
- I restanti crediti sono esposti al valore nominale.

ATTIVO CIRCOLANTE

- I crediti verso gli iscritti per contributi e per prestazioni da recuperare sono valutati al presumibile valore di realizzo che tiene conto di una presunta svalutazione dei crediti stessi secondo la determinazione del Direttore generale n. 1 del 14 febbraio 2007.
- I restanti crediti sono esposti al valore nominale ad eccezione dei crediti verso i locatari degli immobili del soppresso INPDAI i quali sono stati valutati a suo tempo dallo stesso Ente al presumibile valore di realizzo.
- Le disponibilità liquide sono esposte al valore nominale.

RATEI E RISCONTI

- I ratei attivi costituiscono proventi di competenza dell'esercizio ma esigibili in esercizi successivi.

PASSIVO

FONDI PER RISCHI ED ONERI

- Il Fondo imposte e tasse è costituito da accantonamenti prudenzialmente effettuati dal soppresso INPDAI in attesa che venga accertata la sussistenza di eventuali debiti verso l'erario.
- Il Fondo oscillazione titoli comprende gli accantonamenti destinati alla copertura di eventuali perdite su titoli.
- I rimanenti Fondi sono costituiti essenzialmente da accantonamenti destinati alla copertura di prestazioni a carico dello Stato il cui ammontare alla chiusura dell'esercizio non era ancora determinabile.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO

- Il Fondo per il trattamento di fine rapporto copre l'onere nei confronti del personale dipendente al quale si applica lo stesso TFR ed è determinato secondo le disposizioni dell'art. 2120 del codice civile così come risulta sostituito dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.
- Il Fondo per l'indennità di buonuscita destinato alla copertura dell'onere nei confronti del personale non rientrante nel campo di applicazione del TFR è determinato secondo le disposizioni stabilite dall'apposita normativa interna.

DEBITI

- I debiti sono esposti al valore nominale

RATEI E RISCONTI

- I ratei passivi costituiscono costi di competenza dell'esercizio ma esigibili negli esercizi successivi.

- I risconti passivi costituiscono proventi percepiti nell'esercizio ma di competenza di esercizi successivi.

PAGINA BIANCA