

I Dirigenti stessi, nel loro lavoro gestionale e gli organi di governo hanno ora a disposizione un Report Direzionale che offre semestralmente una rappresentazione dell'Ente sulla base di indicatori economici, gestionali, di produttività e customer satisfaction, avendo messo tutti questi aspetti sotto monitoraggio; l'Ente si è dato una procedura e un documento sul controllo di gestione, che evidenzia con chiarezza per ogni centro di responsabilità i costi e le eventuali diseconomie, in modo che gli interventi organizzativi conseguenti siano possibili, motivati, ispirati a criteri di efficacia. Si chiude così la consiliatura con una precisa definizione di tutti gli strumenti gestionali necessari ad una moderna amministrazione per ristrutturare se stessa nella logica della qualità dell'azione amministrativa e della responsabilità dirigenziale: ovviamente è di particolare soddisfazione aver costruito questi strumenti, la cui qualità è assolutamente significativa, in house, costruendo nuove competenze all'interno del personale dell'Ente.

\* \* \* \*

Come più volte ricordato, in questi quattro anni, si è compiuto un profondo assestamento del personale dell'Enpals. Partiti da un nucleo di 313 unità nel 2002, ridefinito l'organico, si è operato un massiccio processo di mobilità, sia per coprire l'inevitabile turn-over, sia per implementare l'organico, sempre ovviamente all'interno dei vincoli di spesa previsti dalle norme.

Sono state stabilizzate, a seguito della Finanziaria 2006, le 38 unità in servizio dal 2003 a tempo determinato, che avevano superato regolare concorso pubblico; è stato indetto un concorso per 6 dirigenti nel 2004 e, con una ulteriore deroga del 2007, sono state assunte altre due unità, attingendo dalla stessa graduatoria. Nel 2008 saranno in servizio pertanto 9 dirigenti, uno dei quali a contratto, sempre meno di quanto previsto dalla pianta organica, ma sufficienti a presidiare le funzioni più strategiche dell'Ente.

Si può quindi dire che da un lato si sta raggiungendo, con la mobilità prevista nel 2008, una sostanziale stabilizzazione degli organici in tutti i livelli, dall'altro che questo processo ha richiesto un complesso lavoro di omogeneizzazione dei comportamenti,

di diffusione di competenze, di assunzione di nuove responsabilità che pur essendo difficoltoso, ha dato nel complesso risultati soddisfacenti.

Naturalmente, è stato necessario procedere ad una intensa attività di formazione, che non ha riguardato solo i dipendenti nuovi, ma anche la riqualificazione del personale già in servizio, per adeguarne le conoscenze all'evoluzione tecnologica ed alle esigenze di ogni direzione: basterà ricordare che quasi tutto il personale è stato interessato al conseguimento della patente informatica europea; ma soprattutto è stata molto sviluppata e seguita con accuratezza specie nel 2007 la formazione sul lavoro, sia perché i nuovi arrivi, peraltro selezionati sulla base delle competenze dimostrate, potessero essere messi in produzione nel più breve tempo possibile, sia perché, come ricordato in precedenza, la radicale modifica di alcuni processi lavorativi, l'esigenza di omogeneizzazione dei comportamenti, hanno richiesto una riqualificazione dei contenuti del lavoro: tra l'altro questa scelta per il 2007, ha significato minore spesa, che però, appunto, non ha significato minore formazione anzi ha consentito la valorizzazione di alcuni quadri interni e l'utilizzo assai mirato di esperti, le cui competenze erano funzionali agli specifici processi lavorativi.

L'aumento delle risorse umane ha permesso di intervenire sui principali punti di sofferenza che l'Ente lamentava: si sono privilegiati i centri di produzione, in particolare quelli relativi alle attività istituzionali, contributi e previdenza, e quello informatico, che rappresenta, ovviamente per l'Enpals una scelta strategica.

Questa operazione ha sostanzialmente reso possibile, nonostante le dimensioni dell'Ente lo abbiano reso difficoltoso, contenere entro il 15 per cento previsto dalle norme, il personale destinato alle attività di supporto alla produzione, assumendo quindi un parametro indicato dalle direttive ministeriali, come virtuoso.

Una attenzione particolare è stata rivolta alle Sedi, che stanno diventando sempre più centri specializzati nel controllo del territorio e nel recupero dei crediti, e che soprattutto, a differenza del passato, operano in stretto contatto con la Direzione Generale: questo processo ha consentito maggiore uniformità dei comportamenti,

maggiore chiarezza nei compiti assegnati alle Sedi e quindi miglior utilizzo del personale.

Proprio perché l'Ente era esposto a questo forte processo di assestamento del personale, si è preferito non mettere mani all'assetto organizzativo previsto dall'attuale ordinamento dei servizi, e lavorare invece per modificare il modo di lavorare, l'organizzazione del lavoro all'interno delle singole direzioni, finalizzando questi cambiamenti non solo al recupero d'efficienza, ma anche ad una diversa circolarità delle mansioni.

In questo senso si può dire che uno degli obiettivi importanti che ci si era dato, e cioè quello della fungibilità dei funzionari, in alcuni casi in passato veri depositari unici di competenze, sia stato quasi raggiunto: un contributo fondamentale in questo senso, è venuto ovviamente dal processo di informatizzazione di molte procedure e dalla loro applicazione all'attività amministrativa.

\* \* \* \*

Il percorso innovativo ed il conseguente recupero di efficienza ed efficacia realizzato in questi anni è stato possibile grazie al forte sviluppo delle applicazioni informatiche, realizzate proprio grazie all'immissione nell'Ente di risorse umane con competenze mirate, come sopra ricordato.

Peraltro il Nucleo di Valutazione e controllo strategico, che ha elaborato recentemente una Relazione sul sistema informativo ENPALS, ha constatato che l'Ente è riuscito "...a portare avanti il processo di informatizzazione avviato, fino a raggiungere un livello di copertura complessiva sostanzialmente vicino alla totalità", come peraltro si può vedere dallo stesso Report Direzionale, e lo stesso CIV, nell'adeguamento delle linee di indirizzo sul sistema informatico, ha espresso apprezzamento per i risultati raggiunti.

Questo sviluppo delle procedure ha consentito, in molti settori, una diversa organizzazione del lavoro amministrativo, ed un recupero di produttività, ma soprattutto un cambiamento radicale del rapporto con gli utenti, siano essi pensionati o imprese.

Il sito WEB è stato trasformato dal punto di vista grafico e dei contenuti: sono stati messi a disposizione degli utenti molti importanti servizi on-line: dall'applicazione del calcolo simulato della pensione, alla possibilità di inoltrare on-line la domanda di pensione, alla consegna on-line del PIN, all'avvio dell'invio dell'estratto conto contributivo, al pagamento on-line dei contributi, al collegamento con le banche dati di altre amministrazioni per il controllo dei contributi, ecc. ecc.. (vedi Report Direzionale).

Si può dire che nei limiti delle risorse disponibili, e con molta strada ancora da fare, è stata realizzata attraverso il WEB una rivoluzione copernicana nella modalità di rapporto con l'utenza, come, peraltro, era stato indicato negli indirizzi programmatici del CIV, ma soprattutto come era necessario fare per piegare una amministrazione pubblica, abituata a procedere per adempimenti, in un "servizio" con al centro l'utente e la soddisfazione dei suoi diritti.

La stessa attivazione di un call-center interno, dalla struttura flessibile, (in questa fase di decollo della procedura per il pagamento on-line dei contributi vi lavorano dalle otto alle sedici unità, probabilmente contraibili in un secondo momento), ha rappresentato un servizio prezioso e poco costoso di comunicazione tra utente ed Ente.

Il percorso non è ancora perfettamente rodato, ma oggi l'utente ottiene risposte rivolgendosi alle Sedi, al call-center, che mette eventualmente il richiedente in contatto con i funzionari interessati, attraverso quesiti via e-mail a cui si risponde, ecc. Non mancano ovviamente disfunzioni, perché in questo campo non si fa mai a sufficienza, ma sono lontani i tempi in cui era diffuso il ricorso a intermediari prezzolati per avere notizie sugli stati assicurativi. Su questo terreno, come su altri ancora molto si può fare per creare vere e proprie forme di auditing, ma la direzione è definita.

\* \* \* \*

Prima di concludere è opportuno ricordare anche l'intensa attività normativa svolta nel periodo 2004/2007. Non si ritiene necessario indicare quali regolamenti siano stati adottati, ma basterà sottolineare come essi abbiano riguardato tutti gli aspetti della vita dell'Ente, organizzazione, contabilità, privacy, ecc. Un cenno particolare per

ricordare che l'Ente fra il 2006, con la delibera presidenziale n. 6 del 22 dicembre, ed il 2007, con la ratifica del CdA nella seduta del 10 gennaio, ha provveduto ad adottare il Documento Programmatico sulla Sicurezza, strumento indispensabile per rendere possibile l'utilizzo di dati in via informatica e telematica, e che lo stesso è stato aggiornato nell'anno in corso, con provvedimento del dirigente responsabile.

\* \* \* \*

Al termine di un quadriennio intenso, proficuo e condiviso, mi sento di rivolgere un ringraziamento a tutti coloro che hanno contribuito, ciascuno per la parte di propria competenza alla rinascita organizzativa di questo Ente, ovviamente a partire dal personale, ai Dirigenti, al Direttore Generale, agli Organi di controllo, Collegio dei Sindaci, Nucleo di Valutazione e controllo strategico, agli organi di vertice CIV e CdA per il lavoro fatto, per la disponibilità manifestata, per la comprensione nei confronti delle tante disfunzioni, ma soprattutto per la condivisione della scommessa sul futuro dell'ENPALS.

IL PRESIDENTE  
Amalia Ghisani

PAGINA BIANCA

## RELAZIONE SULLA GESTIONE

PAGINA BIANCA

La Nota preliminare del Direttore generale allegata al bilancio di previsione per l'anno 2007 ha tradotto in progetti e attività da realizzare nel corso del 2007 la Relazione Programmatica del Consiglio di Amministrazione, che aveva recepito le Linee di indirizzo 2005/2008 del Consiglio di indirizzo e vigilanza approvate con la delibera n. 12 del 22 marzo 2005.

La presente **Relazione gestionale**, pertanto, è finalizzata a rendicontare la coerenza degli obiettivi realizzati nel corso del 2007 con quelli programmatici contenuti nella Nota preliminare.

I risultati via via raggiunti nel corso dell'anno sono stati oggetto di un monitoraggio sistematico e periodico. In occasione dell'ultima azione di monitoraggio è stato redatto il documento ***Sistema di monitoraggio degli obiettivi specifici: risultati del monitoraggio finale - dicembre 2006***, al quale si rimanda per eventuali approfondimenti.

### ***Il programma 2007***

La Nota preliminare al bilancio di previsione per l'anno 2007 aveva individuato le azioni gestionali dell'Ente secondo le seguenti prospettive:

- organizzativa dei processi interni;
- economico-attuariale;
- degli utenti;
- delle risorse interne.

Per ognuno dei quattro profili sopra indicati, rilevanti per l'attività dell'Ente, erano stati definiti:

- gli obiettivi da perseguire, in linea con le indicazioni programmatiche degli organi di vertice;
- le azioni (programmi e progetti da attivare) per la loro realizzazione, con l'indicazione delle relative responsabilità;
- gli orizzonti temporali delle azioni,

Di seguito, in relazione ad ognuno dei predetti profili, si riferisce in ordine allo stato di attuazione delle relative azioni gestionali ed al livello di conseguimento degli obiettivi ivi fissati nel corso del 2007.

**PROSPETTIVA ORGANIZZATIVA DEI PROCESSI DI LAVORO**

L'ottimizzazione dei processi di lavoro è indicata nelle Linee di indirizzo 2005/2008 del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza come uno dei pilastri delle strategie di miglioramento dell'Ente: ottimizzare i processi interni serve, infatti, a creare contemporaneamente valore per **gli utenti**, che da processi più efficienti possono ottenere servizi più rapidi, attendibili e fruibili; **per i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente**, che da una migliore e più chiara organizzazione dei processi possono trarre significativi benefici in termini di qualità e riconoscibilità del loro lavoro; **per l'organizzazione nel suo complesso**, a cui la riorganizzazione dei processi interni fornisce vantaggi in termini di riduzione dei costi, di velocità realizzativa e di miglioramento dei sistemi informativi necessari a supportare le decisioni del *management*.

**OBIETTIVO 1 – Programmazione e controllo di gestione**

Al'inizio dell'anno i sistemi di controllo in essere nell'Ente consistevano nella rilevazione, con criteri periodicamente aggiornati, dei dati di produzione (verifica di produzione ALA), cui si era affiancato nel corso del 2006 una ulteriore rilevazione (Report direzionale) che mette a sintesi i dati di produzione e li pone in relazione con l'andamento economico dell'Ente.

Ad integrazione di questi sistemi, nel corso del 2007 **è stato messo a punto il sistema di controllo di gestione** sperimentato nel 2006, attraverso l'elaborazione e la messa a regime di una procedura informatizzata di rilevazione, trasmissione e analisi dei costi dei vari servizi. Il risultato è stato conseguito grazie al lavoro di un gruppo misto composto da risorse provenienti dalla Direzione Affari Generali, che ha coordinato il progetto, dalla DSIT, che ha fornito il necessario supporto informatico, e dalla Direzione Contabilità e Finanze, che ha orientato il sistema di attribuzione dei costi ed il collegamento con le procedure di gestione del ciclo passivo.

Il sistema attualmente è funzionante e, a chiusura del bilancio consuntivo dell'anno, permette la redazione di un Rapporto di Gestione per la valutazione dei costi dei vari servizi.

Parallelamente, è **continuata l'attività di aggiornamento della procedura di rilevazione delle attività e dei servizi dell'Ente (ALA)** per renderla sempre più aderente agli obiettivi di misurazione della produttività.

**OBIETTIVO 2 - Posizione contributiva delle imprese.**

La posizione contabile dell'impresa risulta di estrema rilevanza al fine di poter effettuare in modo corretto e con tempestività i controlli sulla regolarità contributiva della stessa. Discende da questa esigenza l'obiettivo, che l'Ente si è dato, della realizzazione di una procedura per la gestione integrata delle fonti di creazione della posizione creditoria e debitoria delle imprese nonché per la gestione dei ruoli esattoriali.

Si tratta - come è facile comprendere - di un'operazione molto complessa perché comporta l'integrazione informatica di diverse fonti informative: a ciò vanno aggiunte le difficoltà derivanti dalla non piena affidabilità dei dati estratti dalle basi dati dell'Ente, la cui "pulizia" è in corso ma che non si è ancora completamente conclusa. Tenuto conto di questa complessità, si è deciso di procedere alla realizzazione dell'obiettivo per moduli.

Nel corso dell'anno sono stati avviati tutti e quattro i moduli programmati (Denunce contributive, Verbalì ispettivi, Rateazioni e Eventi Calamitosi); tuttavia, la necessità di perfezionare le procedure amministrative ed informatiche per l'avvio della telematizzazione delle denunce contributive e degli altri adempimenti informativi ha costretto a concentrare gli sforzi su questi fronti e a rinviare al primo semestre del 2008 il completamento delle procedure relative alla posizione contributiva delle imprese.

**OBIETTIVO 3 - Distribuzione degli estratti contributivi**

L'obiettivo del progetto è quello di attivare un piano di revisione delle posizioni assicurative basato sulla strutturazione di una nuova procedura informativa e sul coinvolgimento delle sedi periferiche. In particolare, al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla legge n.243/2004, il piano operativo per il 2007 prevedeva un primo invio sperimentale della posizione assicurativa, così come risulta negli archivi dell'Ente, ad un determinato target di assicurati selezionato sulla base dell'età anagrafica e dell'anzianità assicurativa e la strutturazione di una procedura telematica per consentire al lavoratore di segnalare errori ed integrazioni. Allo stesso tempo, il

progetto aveva l'ulteriore obiettivo di dare attuazione alla legge n.335/95 di riforma del sistema previdenziale che ha dettato nuove disposizioni che riguardano specificatamente le posizioni assicurative individuali. In particolare l'art 1 comma 6 stabilisce che ad ogni assicurato, con cadenza annuale, venga inviato un estratto conto che indichi le contribuzioni, la progressione del montante contributivo e le notizie relative alla posizione assicurativa.

Nel corso dei primi mesi dell'anno l'avvio del progetto ha subito un rallentamento per via delle altre iniziative ricadenti nell'area pensioni conseguenti a nuove normative emanate all'inizio dell'anno (Legge 3/8/2007 per quanto riguarda la gestione delle somme aggiuntive per i pensionati a basso reddito e D.MEF pubblicato sulla GU l'8/2/2007 per quanto riguarda la gestione della cessione del V della pensione). Esso ha comunque preso avvio nell'ultimo trimestre con la definizione delle attività da porre in essere: modalità di estrazione del campione, gestione degli invii e dei ritorni. Dopo una verifica di fattibilità che ha visto coinvolte le Direzioni interessate (Direzione Prestazioni e DSIT) e le Sedi, si è deciso di procedere con un **primo invio sperimentale in base al quale mettere a punto "la macchina operativa" definitiva.**

Nel frattempo, si è lavorato per rendere disponibile la revisione delle posizioni assicurative e la visione dell'estratto conto individuale attraverso il Portale e l'utilizzo del PIN.

#### **OBIETTIVO 4 – Distribuzione dei codici di accesso PIN agli assicurati e alle imprese**

La **nuova procedura automatica di rilascio** dei PIN predisposta dalla DSIT, meno onerosa della precedente in termini di impegno degli operatori di sede, ha significativamente agevolato lo svolgimento delle attività.

Questa procedura è stata presentata a maggio 2007 al FORUM PA ed è entrata in esercizio per tutti gli utenti nel mese di agosto, con un certo anticipo rispetto all'emanazione della circolare sulla nuova denuncia mensile telematica, in modo che imprese ed intermediari potessero dotarsi per tempo del PIN necessario all'utilizzo delle procedure telematiche.

In termini di **risultati raggiunti**, i dati dal 10 agosto al 31 dicembre 2007 sono i seguenti:

| Destinatari             | PIN richiesti | PIN Rilasciati |
|-------------------------|---------------|----------------|
| Lavoratori e pensionati | 6.736         | 5.739          |
| Imprese e intermediari  | 2.750         | 1.462          |
| Totale                  | 9.486         | 7.201          |

Parallelamente si è anche attivato l'adeguamento delle procedure per gestire il cambio di indirizzo del destinatario ove risultasse diverso da quello fornito dall'Anagrafe tributaria.

**OBIETTIVO 5** – Sperimentazione e adeguamento alle innovazioni introdotte dal D.lgs.124/2004 in campo ispettivo e rafforzamento delle azioni di prevenzione sia dell'elusione che dell'evasione contributiva

Nel corso del 2006 sono state poste in essere una serie di azioni integrate volte a migliorare l'efficacia dell'azione di prevenzione e di contrasto dei fenomeni di elusione e evasione contributiva ed in particolare:

- l'incremento del numero degli ispettori di 20 unità
- la loro formazione specifica, con un corso organizzato con la Direzione delle attività ispettive del Ministero del Lavoro
- il completamento degli studi del Coordinamento statistico-attuariale sugli andamenti occupazionali e sui settori a maggior rischio
- la definizione di un apposito protocollo di intesa con la SIAE che prevede lo svolgimento da parte di quest'ultima di un programma ispettivo concordato con l'Ente sia sul piano quantitativo sia per quanto riguarda i settori da monitorare
- la realizzazione da parte della DSIT di una procedura per la gestione online dei verbali ispettivi, necessaria per sostenere la maggior mole di lavoro prevista e superare i limiti di funzionalità che rendevano obsoleto l'applicativo in essere.

**Due i nuovi obiettivi del 2007:**

- il test della procedura informatica ed il suo rilascio in produzione

- la realizzazione della procedura informatica della procedura di redazione delle constatazioni SIAE.

Per quanto riguarda il primo, le innovazioni normative intervenute nel corso dell'anno hanno comportato la necessità di apportare variazioni ed implementazioni della procedura che era già stata testata prima dell'estate. A fine anno, dopo questa revisione, la procedura era ultimata e testata, con la previsione di una messa in produzione entro il primo trimestre 2008.

Quanto al secondo punto, i lavori sono in corso ma, tenuto dell'impegno richiesto alla rete SIAE nei primi mesi del 2008, si è ritenuto opportuno rinviare la messa in produzione della nuova procedura al secondo semestre 2008.

#### **OBIETTIVO 6 – Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi di supporto**

In linea con l'obiettivo di telematizzare i flussi di pagamento – già raggiunto nel 2006 per quanto riguarda gli stipendi – nel 2007 è iniziato **l'invio in banca per via telematica dei flussi di pagamento delle pensioni**, con il duplice obiettivo di incrementare la sicurezza dei flussi stessi e aumentare l'efficienza e la tempestività del processo.

Dopo una prima fase in cui all'invio telematico si è affiancato in parallelo l'invio dei dati su CD-rom, a partire dal mese di giugno – verificata sul campo l'affidabilità della procedura – si è proceduto a sospendere l'attività in parallelo.

Contemporaneamente si è lavorato per sensibilizzare tutto il personale all'obiettivo della dematerializzazione e della progressiva eliminazione del supporto cartaceo nella comunicazione interna ed esterna ad evitare la sopravvivenza tuttora non abbandonata del tutto – accanto all'invio telematico – della parallela trasmissione cartacea.

Anche su questo fronte nel corso dell'anno si sono realizzati dei miglioramenti significativi, pur con le difficoltà proprie di un processo di cambiamento culturale quale è, soprattutto in un'amministrazione pubblica, quello dell'eliminazione della "carta".

**OBIETTIVO 7 - Implementazione a regime del software per la gestione del contenzioso legale**

Il software gestionale è stato completato e messo in produzione nel 2006, con l'avvio dell'operazione di inserimento dei dati relativi ai procedimenti pendenti ante 2006.

Nel corso del 2007 l'operazione di inserimento è continuata; per quanto invece riguarda l'upgrade della procedura che deve servire a rimuovere i limiti esistenti fornendo maggiore flessibilità nella codifica delle pratiche e nel raggruppamento di quelle multiple (azioni, ricorsi), le prove effettuate per l'accesso da parte delle Sedi all'interrogazione sullo stato delle pratiche del contenzioso in essere hanno dato risultati negativi a causa dell'eccessiva lentezza della procedura nella gestione dei dati da remoto.

Per assicurare una soluzione efficace sia nei tempi che nei costi, il Coordinamento Legale e la DSIT hanno quindi concordato con la società fornitrice del software di abbandonare l'attuale piattaforma e revisionare la procedura utilizzando modalità fortemente orientate all'utilizzo tramite web. Da qui lo slittamento dei tempi di realizzazione dell'upgrade al primo semestre del 2008.

**PROSPETTIVA ECONOMICO-ATTUARIALE**

In linea con le indicazioni contenute nel Piano Strategico pluriennale del CIV 2005-2008 e nella Relazione programmatica per l'anno 2007 del CdA, due sono stati i macroobiettivi prioritari su cui si è concentrata l'attività delle Direzioni responsabili nel corso dell'anno.

**OBIETTIVO 8 - Accelerare il processo di riscossione dei residui attivi**

Nei primissimi mesi dell'anno, la Direzione competente ha messo a punto un piano operativo straordinario, che ha coinvolto la DSIT, le Sedi e il Coordinamento Legale (per quanto riguarda gli esiti delle procedure concorsuali e del contenzioso giudiziale), con l'obiettivo di consolidare la capacità dell'Ente di individuare le irregolarità contributive e di migliorare l'efficacia dell'azione di recupero dei crediti contributivi accertati, abbattendo la misura dei residui attivi anche, se del caso, attraverso l'attivazione delle procedure di inesigibilità.

Tale piano ha previsto specifiche scansioni temporali per il controllo delle denunce contributive, l'invio di diffide di pagamento, l'accertamento degli insoluti parziali o totali, il completamento delle cartelle esattoriali ed il trasferimento dei crediti ad Equitalia Riscossioni S.p.A. per la riscossione coattiva, con riferimento ai diversi anni di contribuzione.

Nonostante la complessità, **il piano è stato sostanzialmente realizzato**: nel 2007 infatti sono stati incassati in conto residui per contributi previdenziali circa 167 milioni di euro e ne sono stati cancellati con apposite delibere del CdA (n. 81 e 82 del 31 maggio 2007) approvate dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (delibere 40 e 41 del 6 novembre 2007) circa 29 milioni.

Contemporaneamente si è registrata rispetto all'anno precedente una **riduzione di circa il 10% dei residui attivi contributivi** sia per il Fondo pensioni lavoratori spettacolo (da 443,3 milioni di euro al 31/12/2006 a 397,6 al 31/12/2007) sia per il Fondo pensioni sportivi professionisti (da 46,2 a 43,0), dando attuazione concreta alle indicazioni del CIV e del CdA.

Va segnalato inoltre che nel corso dell'ultimo quadrimestre è stata avviata la cosiddetta **"operazione grandi debitori 2007"**, che ha previsto la convocazione presso l'Ente delle imprese con più di 30.000 euro di contributi non pagati e accertati nel 2007, con l'avvio – nei casi di continuato mancato recupero – delle operazioni di informativa alle amministrazioni pubbliche, individuazione degli enti appaltanti e denuncia alla Procura della Repubblica di ipotesi di reato per mancato versamento della contribuzione a carico dei lavoratori.

Dalle prime valutazioni, l'operazione avviata sembra portare ad effettivi risultati, anche se per avere un quadro più preciso e realistico occorrerà attendere i primi mesi del 2008.

**OBIETTIVO 9 – Estendere l'utilizzo delle denuncia contributiva telematica a tutte le imprese iscritte all'Ente e avviare un processo volto a semplificare gli adempimenti informativi a carico delle imprese**

L'estensione dell'impiego della procedura telematica per l'assolvimento degli obblighi contributivi – oltre a rispondere all'obiettivo strategico della dematerializzazione – rappresenta il pilastro fondamentale per garantire il monitoraggio in tempo reale delle