

Nella tabella che segue sono riportate le consistenze per ogni qualifica funzionale.

Tabella 3. Raffronto forza – organico anni 2007 – 2008

Qualifiche Funzionali	Organico provvisorio al sensi art. 74 co. 5, L. 133/08	Forza al 31/12/2007	Forza al 31/12/2008	Forza 2007 su organico %	Forza 2008 su organico %
DIRIGENTI	410	433	382	105,61	93,17
MEDICI LEGALI	654	659	648	100,76	99,08
LEGALI	315	322	312	102,22	99,05
PROFESSIONISTI	142	144	137	101,41	96,48
PSICOLOGI	0	0	0	0,00	0,00
PROF. INFORMATICI	1	1	1	100,00	100,00
ISP. GEN. + DIR. DIVIS.	152	179	123	117,76	80,92
POS. ECON. C5 + C4	3.257	3.641	2.920	111,79	89,65
POS. ECON. C3	12.944	13.391	12.709	103,45	98,18
POS. ECON. C2 + C1	7.834	7.941	7.743	101,37	98,84
POS. ECON. AREA B	3.965	3.350	3.961	84,49	99,90
POS. ECON. AREA A	551	615	561	111,62*	101,81
FORMAZIONE LAVORO	0	390	0	100,00	0,00
TEMPO DETERMINATO	0	144	36	100,00	0,00
TOTALE	30.225	31.210	29.533	103,26	97,71

- Nell'area A la forza è superiore all'organico in quanto ci sono state numerose immissioni ex portieri INPS ed INPDAI transitati nei ruoli dell'Istituto a seguito della dismissione del patrimonio immobiliare.

Piano 2008

Nel corso del 2008 la Direzione centrale Sviluppo e Gestione Risorse Umane è stata impegnata nella realizzazione delle azioni programmate nel Piano 2008, in relazione alle linee di indirizzo espresse nella Relazione programmatica per gli anni 2008/2010 approvata dal Consiglio di indirizzo e vigilanza con la delibera n. 4 del 17 aprile 2007 e a quanto previsto dalla circolare esplicativa del Direttore Generale n. 108 del 25 luglio 2007.

In particolare, è stato affidato alla diretta responsabilità della UPB 4 il seguente indirizzo strategico: *assetto funzionale e organizzativo anche attraverso manovre di razionalizzazione della spesa*.

Sono stati conseguentemente definiti i seguenti quattro programmi-obiettivo.

1) Individuazione dei fabbisogni del personale

Con riferimento alle attività previste nel programma obiettivo 1 nel corso del 2008 è stata effettuata, in collaborazione con l'Area relazioni sindacali, un'analisi del contesto lavorativo e normativo, sono state analizzate le linee programmatiche e gli obiettivi dell'Istituto 2008/2010 per l'individuazione dei fabbisogni di professionalità; è stato inoltre avviato il processo di rideterminazione della dotazione organica e quantificazione del fabbisogno in termini di analisi del contesto lavorativo volta ad individuare le competenze e le funzioni dell'INPS in relazione alla effettiva consistenza del personale.

Le attività relative al programma obiettivo 1 sono state interessate dall'entrata in vigore del D.L. del 25 giugno 2008 n. 112, concernente *"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"* che ha introdotto disposizioni in materia di rapporto di lavoro del personale dipendente e di assetti organizzativi

dell'Ente.

La legge del 6 agosto 2008 n. 133 di conversione del D.L. n. 112 è successivamente intervenuta a completare il processo di riorganizzazione delle amministrazioni centrali tramite l'adozione di misure strutturali finalizzate all'effettivo contenimento dei costi e alla razionalizzazione della spesa degli apparati pubblici centrali e periferici.

In sede di conversione è stata confermato l'obbligo delle amministrazioni di procedere al ridimensionamento degli assetti organizzativi esistenti operando la riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale nella misura non inferiore, rispettivamente al 20 e al 15% di quelli esistenti e alla rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale apportando una riduzione non inferiore al 10% della spesa complessiva.

Inoltre è stata posticipata al 30 settembre la data relativamente alla quale sono provvisoriamente individuate le dotazioni organiche e al 30 novembre la scadenza del termine entro il quale le amministrazioni dello Stato sono tenute a provvedere, secondo i rispettivi ordinamenti, all'attuazione di quanto previsto dall'art. 74 della legge sopracitata.

Con riferimento al personale non dirigenziale il comma 1 lettera c del suddetto articolo ha disposto che le medesime amministrazioni provvedono: *“alla rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale, apportando una riduzione non inferiore al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale”*.

Alla luce dei principi contenuti nelle sopra citate disposizioni normative, le dotazioni organiche rivestono un'importanza di tutto rilievo, in un'ottica non solo formale ma di attenta gestione, allo scopo

di prevenire un inefficace utilizzo del personale stesso.

In tale ottica, nel corso del quarto trimestre 2008, è stata predisposta una proposta di rideterminazione della dotazione organica relativa all'area dirigenziale, all'area dei professionisti e al personale non dirigente tenendo anche conto, al fine di evitare nel triennio situazioni di sovraorganico conseguenti all'applicazione delle disposizioni normative sopracitate, dell'andamento della consistenza alla luce delle possibili acquisizioni e cessazioni dal servizio.

Relativamente all'Area dirigenziale, nella valutazione delle disposizioni previste in applicazione dell'art. 74, comma 1, lettera a), della legge 133/2008, si è operato un distinguo tra i dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale e gli altri dirigenti, ciò in considerazione della oggettiva diversa situazione della consistenza rispetto all'organico teorico.

Pertanto, per il personale dirigente di II fascia, il cui organico si presenta già al di sotto del fabbisogno funzionale, è stata operata una riduzione numerica del 15% dell'organico dei dirigenti.

Invece, in merito alla determinazione organica dei dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, questa è stata commisurata al ridimensionamento degli assetti organizzativi esistenti.

Per le Aree professionali A, B e C si procederà ad una omogenea riduzione del 10% numerico sui singoli livelli economici e, sulla base degli eventuali esuberi, si apporteranno i dovuti correttivi all'interno di ciascuna Area al fine di pervenire a un dato complessivo numerico e un costo medio ponderato di Area che comporti una riduzione non inferiore al 10%. La nuova dotazione organica, rispetto alla precedente, sarà rappresentata con la sola indicazione del dato complessivo per ciascuna Area, consentendo così una gestione più flessibile dell'organico volta a soddisfare sia le esigenze di servizio che di sviluppo del personale.

2) Valorizzazione delle responsabilità dirigenziali

Per quanto concerne il programma obiettivo 2 nel 2008 si è proceduto all'analisi delle fonti principali sul tema della valutazione dei dirigenti, professionisti e medici, realizzando un testo unico organico rispetto alle stratificazioni normative che avevano creato non pochi problemi di interpretazione.

Si è proceduto quindi alla revisione dell'attuale sistema della valutazione della dirigenza, operando su tre direttrici di azione:

- riconsiderazione di alcuni dei parametri della retribuzione di risultato, incentrati sulle percentuali di raggiungimento degli obiettivi sui processi primari;**
- previsione di un'attività di valutazione trimestrale, introducendo steps di verifica intermedia finalizzati al monitoraggio dell'attività svolta rispetto agli obiettivi assegnati;**
- predisposizione di schemi di provvedimento e di contratto accessivo, per il conferimento degli incarichi dirigenziali, più vincolanti e dettagliati in relazione alla performance individuale.**

Dopo aver effettuato il necessario confronto con le OO.SS. sul primo argomento, oggetto di contrattazione, è stata sottoscritta in data 27 novembre 2008 l'ipotesi di CCNI 2008 per il personale dirigente; sul secondo argomento, oggetto di concertazione, è stato poi sottoposto al Commissario dell'Ente uno schema di determina , approvato in data 29 dicembre 2008 – determinazione n. 136.

Quanto alla formulazione di nuovi criteri per medici e professionisti sono stati elaborati nuovi parametri di valutazione ma, essendo la materia oggetto di contrattazione, non si è ancora chiusa la negoziazione con le OO.SS.

In particolare per i professionisti, tuttora ancorati a dati di produzione globali, sono stati elaborati clusters di parametri e indicatori

specifici, correlati alle professionalità tipiche e coerenti con le attività istituzionali.

Da ultimo la definizione di una metodologia di valutazione per il personale delle figure apicali del personale non dirigente è stata collegata al ridisegno dei ruoli e delle competenze del funzionariato apicale nell'ambito di un ben più vasta e significativa operazione di riconfigurazione degli assetti organizzativi dell'Istituto, che è già stata oggetto di concertazione con le OO.SS.

3) Realizzazione del programma di implementazione delle risorse previsto con il DPCM del 16 gennaio 2007

Negli ultimi anni, il blocco generalizzato delle assunzioni, per effetto delle disposizioni volte alla razionalizzazione della pubblica amministrazione e al contenimento delle spese relative al pubblico impiego, si è in sostanza tradotto non solo in un mancato turn over delle risorse umane, ma addirittura in una continua e sempre più accentuata riduzione del personale in servizio.

In tale contesto, la mobilità interenti continua a rappresentare per l'Istituto un utile strumento per l'acquisizione di personale, per far fronte, seppur parzialmente e in tempi brevi, alla carenza di risorse che caratterizza la generalità delle strutture nelle quali si registrano situazioni di particolare criticità.

L'emanazione della circolare del n. 4 del 18 aprile 2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto "linee guida ed indirizzi in materia di mobilità", ha, però, circoscritto l'ambito di applicazione di tale istituto. Pertanto, nel corso del 2008 sono stati immessi solo n. 116 dipendenti, a fronte di n. 211 domande accolte (tabella 4).

Tabella 4 – Personale transitato in mobilità: trend 2002-2008

Anno	Personale transitato in mobilità
2002	935
2003	899
2004	407
2005	976
2006	336
2007	259
2008	116
Totale	3.928

Fonte: Conto annuale

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.

l'INPS ha, pertanto, bandito le seguenti procedure concorsuali:

- 293 posti di ispettore di vigilanza;
- 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.

Concorso ispettori di vigilanza

Sono state espletate sia le preselezioni sia le prove scritte nei mesi di aprile e giugno 2008. La Commissione ha quindi provveduto alla correzione dei compiti ed è stato, inoltre, definito il calendario delle

prove orali, che sono in corso e se ne prevede la conclusione nella prima metà di giugno 2009.

Concorso dirigenti medici di II livello

L'intera procedura concorsuale, si è conclusa nel mese di luglio 2008 e ha portato alla formulazione della graduatoria di merito, la quale è stata oggetto di valutazione in relazione ai titoli di preferenza a parità di merito e di precedenza dei candidati risultati idonei. In esito a tale verifica è stata redatta la graduatoria finale dei vincitori e degli idonei la quale è stata approvata con determinazione del Commissario straordinario n. 86 del 20 novembre 2008.

Concorso per 35 posti di dirigente amministrativo di II fascia

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 5 marzo 2008 è stata nominata la Commissione esaminatrice, nei mesi di giugno e luglio 2008, si sono svolte le preselezioni e le prove scritte, si è provveduto in seguito alla fase di correzione degli elaborati conclusasi nel mese di gennaio 2009. Le prove orali si sono concluse nel mese di maggio 2009.

Concorso per 5 posti di dirigente di II fascia per l'area informatica

In ragione del numero contenuto di istanze di partecipazione non è stata prevista la fase di preselezione pertanto terminata la fase di istruttoria delle domande pervenute, sono state notificate agli interessati le comunicazioni relative ai provvedimenti di esclusione dei candidati non in possesso dei requisiti previsti per la partecipazione al concorso. Il 27 ed il 28 novembre 2008 si sono quindi svolte le prove scritte ed attualmente la Commissione sta provvedendo alla correzione degli elaborati.

Altri concorsi

Relativamente agli altri concorsi sono pervenute le seguenti domande:

- concorso per 108 posti di funzionario amministrativo C3: 95.412

domande;

- concorso per 30 posti di funzionario C3 per l'area informatica: 9.663 domande;
- concorso a 50 posti di B1: 250.000 domande.

Per i suddetti concorsi sono state inoltre nominate le Commissioni esaminatrici rispettivamente con i seguenti provvedimenti amministrativi:

1. determinazione del Direttore Generale n. P. 23/293/2008 per il concorso a 108 posti di funzionario amministrativo C3;
2. determinazione del Direttore Generale n. P. 23/294/2008 per il concorso a 50 posti di B1;
3. determinazione del Direttore Generale n. P. 23/292/2008 per il concorso a 30 posti di funzionario C3 per l'area informatica.

E' stata inoltre indetta la gara di appalto per l'individuazione della società alla quale affidare i servizi connessi alla predisposizione dei test per le prove preselettive.

La gara è stata poi aggiudicata e le prove preselettive si svolgeranno entro l'estate prossima.

ASSUNZIONI

A) 4 dirigenti amministrativi di cui al concorso a 15 posti per dirigente.

Ottenuta con il DPCM pubblicato sulla G.U. serie generale n. 177 del 30/07/2008, la necessaria autorizzazione all'assunzione delle suddette 4 unità, in data 23 settembre 2008 sono state inviate agli interessati le lettere per la scelta delle sedi.

Con la determinazione del Direttore generale n.P.23/437/2008 si è provveduto alla loro nomina e gli stessi hanno preso servizio in data 15 dicembre 2008.

Nei mesi successivi, i dirigenti hanno frequentato il previsto ciclo di

attività formative propedeutico al conferimento dell'incarico, presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e sono stati infine immessi in servizio nelle sedi di destinazione.

B) Stabilizzazione personale a tempo determinato presso la sede di Bolzano.

Con nota prot. DFP 003475 del 17 luglio u.s. il Dipartimento della Funzione Pubblica ha stabilito che l'Ente non possa procedere per decadenza dei termini alla stabilizzazione del personale di cui sopra e pertanto è stata predisposta, in data 17 novembre 2008 la richiesta per una nuova autorizzazione alla stabilizzazione ai sensi della legge 27 dicembre 2006, n. 296 art. 1 comma 527 e Legge 24 Dicembre 2007, n. 244 art. 2 comma 368.

C) Richiesta di autorizzazione alle assunzioni per l'anno 2008.

E' stata inoltrata, con nota del 15 dicembre 2008, ai competenti organi governativi, la richiesta di autorizzazione alle citate assunzioni ai sensi dell'art. 3 commi 102, 103, 104 della legge n. 244/2007.

4) Sviluppo di politiche tese al *benessere organizzativo e pari opportunità*.

Nell'attesa di migliorare il clima aziendale, nel secondo semestre del 2008 è stato sottoposto alle OO.SS. nazionali una bozza di un "Protocollo delle relazioni sindacali" finalizzato alla razionalizzazione e all'armonizzazione del confronto sindacale sui principali temi dell'organizzazione del lavoro, anche in considerazione dell'estensione della competenza delle relazioni sindacali ai processi di esternalizzazione e internalizzazione dei servizi e ai nuovi impegni previsti nel CCNL 01/10/2007 in ordine ai sistemi di misurazione e valutazione e ai criteri di accertamento dell'apporto individuale alla produttività e alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti. Nello stesso periodo sono iniziati gli atti preparatori per la realizzazione dell'asilo nido aziendale, attraverso incontri con le autorità comunali e la predisposizione dei progetti.

7. 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 ad eccezione del credito verso l'erario, valutato al presumibile valore di realizzo che tiene conto di una presunta quota di svalutazione.

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 le determinazioni del Direttore generale n. 12 del 22 ottobre 2008 e n. 40 del 21 aprile 2009.
- 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.

- 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.

8. Documento programmatico sulla sicurezza

Il D.Lgs. 196/2003 recante il “Codice in materia di protezione dei dati personali” agli artt. 33-36 prevede le misure minime di sicurezza volte ad assicurare un livello minimo di protezione dei dati personali.

In data 31 marzo 2008, con determinazione n. 5781, il Presidente Antonio Mastrapasqua, in qualità di legale rappresentante dell’INPS, che è “titolare” del trattamento dei dati, ha adottato il Documento programmatico sulla sicurezza per l’anno 2008 come previsto ai sensi della regola tecnica n. 19 del Disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza, contenuto nell’allegato B) al Codice.

Tale documento, obbligatorio, per chi effettui un trattamento di dati sensibili e giudiziari con l’ausilio di strumenti elettronici, contiene l’analisi dei rischi che incombono sui dati personali visto anche l’articolo 15 del Codice che disciplina il risarcimento dei danni cagionati per effetto di illecito trattamento.