

terminati negli anni scorsi, hanno avuto sul territorio in termini di occupazione, creazioni di nuove imprese cooperative, ovvero aumento dei soci.

Dall'analisi effettuata è emersa in tutta evidenza la diversità delle opzioni adottate dai fondi *di diritto privato* e dal fondo *pubblico* nel perseguimento degli scopi indicati dal legislatore nonché la limitatezza delle stesse sia in ordine al ventaglio delle scelte possibili, sia in relazione al monitoraggio dei risultati ottenuti.

Lo strumento è certamente di grande rilievo ed, a prescindere da ulteriori interventi del legislatore tesi a più puntuali indicazioni ed all'armonizzazione dei molteplici interventi che attengono alla materia della cooperazione ed al suo sviluppo, è auspicabile che dall'esperienza fin qui maturata possa conseguire una migliore integrazione del sistema contributivo in relazione sia alle opzioni possibili sia alla valutazione dei risultati e del raggiungimento degli obiettivi.

4.4 S.I.L. - Sistema Informativo Lavoro.

Nella passata relazione, veniva fatto cenno all'evoluzione del S.I.L. - Sistema informativo lavoro, costantemente oggetto di attenzione, in sede di controllo sulla gestione, da parte della Corte dei conti e sul quale la Sezione del controllo, con la Deliberazione n. 172 del maggio 1996, aveva approvato la relazione sugli esiti della prima indagine.

Successivamente, è stata svolta una nuova indagine, nel quadro dei programmi approvati con la Deliberazione n. 15/2000.

Nell'adunanza del 22 giugno 2001, la Sezione del controllo ha approvato la relazione conclusiva dopo aver deliberato, nella precedente camera di consiglio del 5 luglio 2000, l'Ordinanza n. 88/2000, "al fine di accertare e meglio definire aspetti di particolare rilevanza, ritenuti determinanti ai fini del decidere".

Le conclusioni alle quali è pervenuta la relazione sono che il quadro offerto sia sotto il profilo "sistematico", sia sotto il profilo prettamente realizzativo dal Sistema Informativo Lavoro risulta globalmente problematico.

Il primo punto fermo nella valutazione dell'operato dell'Amministrazione è fornito dallo stato realizzativo del Sistema all'indomani della Deliberazione n. 172/1996 di questa Corte dei conti.

Esso era connotato, sul piano giuridico, da gravi illegittimità, nonché, dal punto di vista gestionale, carente sotto tutti e tre i profili classici di riferimento, quelli cioè di efficienza, efficacia ed economicità.

L'Amministrazione, quindi, si è trovata nella necessità di dover sostanzialmente riprogettare il Sistema, tentando di recuperare ad un proficuo utilizzo strumentazioni, peraltro già obsolete, e ponendo mano ad un progetto estremamente ambizioso, ma, certamente, di non facile realizzazione, se non altro, per le caratteristiche proprie della stessa la quale, oltre ad avere una estesa struttura periferica, esercita competenze certamente ampie ed eterogenee; basti ricordare che, prima delle riforme di cui si è detto, essa contava, oltre al ruolo Centrale, tre ruoli periferici (Ispettorato, Ufficio del Lavoro e Collocatori) i cui uffici, a livello locale, spesso non erano allocati nel medesimo edificio, così da moltiplicare il numero delle sedi da connettere e, soprattutto, quello delle apparecchiature da acquistare ed installare; sulle perplessità sorte sul punto specifico, si richiama quanto già espresso a proposito del contratto stipulato con la società Bull.

Il non semplice compito sopra descritto è stato affidato al Dirigente generale Responsabile dei Sistemi Informativi Automatizzati; coadiuvato dalla struttura di supporto prevista dai dd.dd. 18.4.1996 e 23.12.1997 n. 274.

Si rinviene dunque il chiaro sottodimensionamento di tale struttura rispetto al compito assegnato anche per la carenza di profili professionali tecnico-informatici; l'azione dell'Amministrazione, sul punto specifico, è risultata carente e quindi censurabile sotto il

profilo di un non corretto reperimento ed utilizzo di risorse umane.

Va, poi, rammentato, che il quadro normativo di riferimento dal 1996 è considerevolmente mutato, evolvendo nella direzione del decentramento, verso cioè una spiccata regionalizzazione delle competenze, cui è connessa la regionalizzazione delle relative strutture; tale circostanza ha imposto una forte accelerazione all'acquisizione di hardware e software, dovuta all'incombente esigenza di informatizzare gli uffici periferici, connettendoli con le strutture centrali, prima che si completasse il trasferimento delle strutture e delle risorse umane alle Regioni ed agli Enti locali.

A tale esigenza è da ricollegarsi la realizzazione dei software *Net-Labor* ed *Erg on line*, strumenti essenziali per garantire l'omogeneità del sistema e la possibilità di dialogo tra la periferia — Regioni ed Enti locali — ed il centro — Ministero del lavoro.

In questa fase si rileva una pesante criticità del sistema: infatti, come già detto in premessa, non risultano essere state stipulate le convenzioni con le Regioni relative alle modalità di passaggio del S.I.L. a quest'ultime, il che significa che — allo stato degli atti — il sistema disegnato dal Legislatore non è stato compiutamente realizzato, né è dato comprendere se e quando tale processo potrà dirsi ultimato; peraltro sussistono, da parte dell'Amministrazione, forti dubbi circa la loro stessa elaborazione e qualificazione giuridica.

Anche sotto il profilo della compiutezza "tecnica" del Sistema è lecito nutrire perplessità.

Infatti, oltre a quanto già esposto a proposito del CED, ed alle già ricordate perplessità circa la corretta allocazione dei PC acquistati, sussistono dubbi sulla effettiva diffusione delle realizzazioni software; si pensi, ad esempio, allo stesso *Erg on line*, la cui procedura di acquisizione non è stata ancora ultimata.

Risulta, infatti, essere ancora lontana la piena integrazione dei vari componenti software installati o sperimentati, che dovrebbero essere sinergici al fine di completare il circuito domanda-offerta lavoro in termini soddisfacenti; lo stato delle realizzazioni, tuttavia, non consente di affermare che, ad oggi, sia stata realizzata una diffusione completa ed omogenea delle funzionalità previste e ciò a fronte della previsione di cui ai cennati D.P.C.M. di conferimento di funzioni e trasferimenti di risorse a Regioni ed Enti locali, nei quali viene individuato il Giugno 2000 quale termine non solo per il completamento del sistema, ma anche, ovviamente, per il conseguimento della piena funzionalità dello stesso.

Un altro esempio di incerta conduzione gestionale si ricava analizzando la fornitura aggiudicata alla Getronics Olivetti: malgrado la stessa Amministrazione la definisca fondamentale per il S.I.L., pur essendo stata la gara aggiudicata il 6 maggio 1999, il relativo contratto risulta essere stato stipulato il 2 febbraio 2000, mentre, per quanto concerne l'esecuzione dello stesso *"il piano di distribuzione, i tempi e le modalità di collaudo dovranno essere ridefiniti con le Regioni"*.

Pur considerando le lentezze "fisiologiche" delle procedure di stipulazione, non si può non rilevare che, particolarmente in relazione ad una fornitura che la stessa Amministrazione definisce prioritaria per la realizzazione del Sistema, tali tempi non sembrano essere giustificabili.

Avuto poi riguardo agli ulteriori rallentamenti di cui si è detto a proposito della esecuzione e considerando la tempistica prevista (270 gg.) a favore della Ditta, è chiaro che la effettiva fruibilità, con i connessi benefici della fornitura risulta pesantemente dilazionata.

Ciò appare particolarmente grave in un settore come quello informatico che, per le proprie specifiche caratteristiche, esige tempistiche di breve periodo, essendo un campo a rapida evoluzione tecnologica cui è connessa una altrettanto rapida obsolescenza dei prodotti, per cui le inerzie si traducono rapidamente in veri e propri danni; per quanto, infatti, possano essere previste clausole contrattuali di "aggiornamento tecnologico", è pur vero che il potenziamento (upgrade) di macchine già pronte per la consegna, quando non la sostituzione delle stesse, costituisce un'operazione comunque diseconomica e foriera di ulteriori ritardi.

Per evitare l'avvio del procedimento sopra descritto, è necessaria, prima di tutto, una progettualità completa ed omogenea sia sotto l'aspetto tecnico- informatico, sia sotto l'aspetto "amministrativo"; a tale dato va poi connessa una esecutività il più possibile competente e tempestiva.

Si arriva così al nocciolo del problema evidenziato dalla presente indagine e cioè che il S.I.L., avrebbe già dovuto offrire una funzionalità ed un ritorno in termini di concreta operatività dai quali, tuttavia, sembra di essere ancora lontani; peraltro, non sembra ammissibile né sotto il profilo concettuale, né sotto il profilo giuridico, un'attività "parziale" dello stesso, che è stato concepito e progettato per essere un sistema tecnicamente completo, operante su tutto il territorio nazionale, coordinato dal centro.

Tale risultato, valutato ad oggi, in piena fase di "regionalizzazione" dello stesso e delle strutture periferiche dell'Amministrazione, non può dirsi colto.

Ulteriore conferma di tale tesi si ricava dalla lettura della Direttiva generale per l'azione amministrativa per l'anno 2000, ove gli accenni al S.I.L., peraltro non particolarmente incisivi, sembrano più l'espressione di auspici di effettiva funzionalità che concreti indirizzi di politica del lavoro.

Alla luce di quanto esposto l'azione dell'Amministrazione non può non lasciare perplessi.

Infatti, i tre indicatori di efficienza, efficacia ed economicità non sono applicabili astrattamente ma vanno rapportati alla concretezza dell'azione del soggetto controllato; ove, quindi, il risultato ultimo — ed indefettibile — dell'azione amministrativa non sia stato compiutamente conseguito, non è possibile valutare positivamente tale attività alla stregua dei parametri in discorso, tanto più che, pur preso atto delle difficoltà obiettive incontrate dall'Amministrazione, la stessa ha comunque speso, ad oggi, quattro anni di tempo per realizzare tale progetto, con un investimento, per i soli contratti considerati in questa sede, di oltre 100 mld, cui vanno sommate le risorse-uomo impegnate a vario titolo nel progetto.

Va poi sottolineata la circostanza che vi sia stato un conferimento alle Regioni di risorse statali, senza aver pienamente conseguito quel ritorno concreto in termini di funzionalità delle politiche del lavoro, che era alla base del progetto e che, comunque, rientrava nella previsione normativa, particolarmente nella già citata legge n. 469/1997, che individuava nel medesimo uno strumento per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico ed amministrativo con caratteristiche "razionalmente unitarie ed integrate".

Sulla scorta di tali considerazioni, nella relazione si è ritenuta la gestione del S.I.L. non rispondente ai criteri di economicità, efficienza ed efficacia.

Come si è detto, la Sezione del controllo ha deliberato un'Ordinanza, chiedendo chiarimenti ed informativa sui seguenti punti:

1. Descrizione dello stato di definizione del S.I.L., con particolare riguardo alla compatibilità con i sistemi regionali ed ai rapporti con Regioni ed A.I.P.A., nonché all'organizzazione funzionale delle Direzioni generali del Ministero.
2. Rapporti fra S.I.L. ed il precedente sistema *Teleporto* e tra i *softwares* applicativi *Netlabor* ed *Erg on line*.
3. Quadro complessivo ed analitico degli oneri finanziari del S.I.L.
4. Situazione attuale delle convenzioni con le Regioni.
5. Reale prospettiva di connessione su tutto il territorio nazionale e rapporti con la R.U.P.A..
6. Attenzione ai profili della sicurezza del dato e, quindi alla *privacy* degli utenti del S.I.L..
7. Descrizione dei livelli di controllo del sistema adottati o da adottare.
8. Chiarimenti analitici sulle funzionalità del S.I.L. in materia di formazione.
9. Legami del S.I.L. con il controllo interno nel quadro del d.lgs. n. 286/1999 e della funzione specifica di *controllo strategico*.

10. Stato del contenzioso, con precisazione sia delle attuali pendenze e degli esiti giudiziari, sia delle rimodulazioni contrattuali con i soggetti con i quali esistevano precedenti rapporti nel quadro del progetto *Teleporto*.

Dalle risposte fornite dall'Amministrazione, anche nelle memorie presentate in occasione dell'Adunanza della Sezione, tenutasi il 22 giugno 2001, è emerso il permanere di un contenzioso ancora non definito, salvo una parte di rilievo del medesimo oggetto di recente atto di *transazione*, fra l'Amministrazione e la Società Olivetti S.p.A., che partendo dal presupposto di avvenuti pagamenti, a titolo di *provvisoria* per 46,80 mld, ha regolato i rapporti complessivi tra le due parti con un esborso finale, da parte di Olivetti S.p.A. per 236,58 milioni.

Si è inoltre registrato l'abbandono di *Erg on line*, a favore di un nuovo prodotto già disponibile sul sito *Internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, chiamato *E-Labor*, ed orientato ad assicurare l'incontro domanda-offerta di lavoro, attraverso l'opera dei *Centri per l'Impiego* esistenti presso gli enti locali.

Per quel che attiene alla stipula delle convenzioni con le Regioni per assicurare la messa in esercizio delle funzionalità del S.I.L., rimane ancora da stipulare quella con la regione Lombardia.

Va, peraltro, considerato che, nel frattempo, si è fortemente evoluta la rete R.U.P.A. alla quale si affida, sostanzialmente, l'interconnessione del S.I.L., anche se l'A.I.P.A., anche in adunanza, ha confermato l'estrema complessità dell'evoluzione del sistema.

Rimangono pertanto le valutazioni che sono state espresse nella relazione di deferimento, soprattutto in materia di contenzioso, con la constatazione di alcune correzioni di rotta (come l'abbandono di *Erg on line* e l'implementazione di *E-labor*) che confermano la validità delle perplessità espresse dalla Corte e ne costituiscono il *feed-back* positivo, e talune evoluzioni che migliorano le prospettive del Sistema informativo lavoro, in un quadro, comunque, ancora di attesa dell'effettiva interconnessione che continua a corrispondere con il momento dal quale potrà trarsi una valutazione di efficienza, efficacia ed economicità del sistema.

5. Costruzione di un sistema di indicatori per il controllo di gestione.

5.1 Analisi della Corte.

Partendo dal presupposto che la struttura del bilancio del Ministero del lavoro presenta la peculiarità di avere Centri di Responsabilità che, a parte *Gabinetto*, *Affari generali* ed *Osservatorio del mercato del lavoro*, corrispondano in pieno a settori di attività dell'amministrazione che possano considerarsi tra loro autonomi, salvo i comprensibili e necessari collegamenti funzionali, già nelle relazioni sul rendiconto degli esercizi precedenti gli stessi indicatori *contabili* a livello *macro* venivano considerati affidabili per interpretare l'andamento dell'azione amministrativa (ad esempio la progettualità veniva stimata in base al livello degli impegni sulla massa impegnabile, la sua affidabilità trovava poi riscontro nel livello dei pagamenti e nella limitata formazione di nuovi residui), indicatori questi che mostravano anche la capacità dell'Amministrazione di gestire le procedure e, perlomeno, erano in grado di mettere in evidenza il risultato ottenuto in termini di spesa e di conseguenza l'efficienza dell'Amministrazione.

Tali elementi, per quanto significativi, non permettono di far percepire in pieno la realizzazione concreta dei risultati ed il raggiungimento degli obiettivi che le stesse direttive del Ministro indicano.

E' necessario, al riguardo, fare una piccola notazione: allo stato attuale le direttive non hanno ancora raggiunto la necessaria incisività e, quindi, spesso, indicano obiettivi generici e, comunque, sarebbe estremamente riduttivo valutare l'intera attività dell'amministrazione in base a quella sola legata agli obiettivi indicati nelle direttive.

A titolo esemplificativo e quale primo approccio, appare opportuno prendere in esame alcune attività tipiche dei Centri di Responsabilità ed individuare, in tali contesti, i possibili

indicatori di risultato ed indicatori d'impatto, i primi espressivi delle prestazioni e dei servizi erogati (efficacia interna) ed i secondi espressivi degli effetti finali in termini di risposta ai bisogni (efficacia esterna).

Prendendo in esame il *Centro di Responsabilità -Rapporti di lavoro*, possono essere enucleate due attività di grande importanza quali *la risoluzione delle vertenze* e *l'attività di regolazione nel campo della sicurezza sul lavoro*.

Un possibile *indicatore di risultato* nell'ambito della *risoluzione delle vertenze* è l'*Accordo* o il *Protocollo d'intesa* tra le parti negoziali. Si tratterebbe in tal caso di un indicatore di *outcome* in quanto legato al risultato finale, mentre, certamente un indicatore di risultato intermedio e quindi di *output*, potrebbe essere costituito da un primo accordo sugli aspetti generali (si pensi al caso della chiusura di uno stabilimento industriale con pesanti conseguenze occupazionali in termini di *cassa integrazione*, ovvero *outplacement* od anche licenziamento di personale).

Un indicatore d'impatto dovrebbe per sua natura, nel contesto delineato, essere riferito a quella che viene definita *Customer satisfaction*, in questo caso legata in particolare ai lavoratori *a rischio*.

Ma tale accezione potrebbe, come spesso accade, risultare fuorviante, poiché, com'è intuibile, in ogni caso, una vertenza del genere non porterà ad una soddisfazione piena di tutte le parti in causa, raggiungendo, nella migliore delle ipotesi, una soluzione di compromesso, e, dunque, un indicatore *d'impatto* che abbia caratteristiche *neutre* potrà essere individuato in quella soglia di disoccupazione nuova o di ricorso ad ammortizzatori sociali considerata *accettabile* rispetto al *rischio* corso.

Per poter individuare tale *soglia*, dovrà tenersi conto della distanza tra le ipotesi maggiormente penalizzanti per i lavoratori e per la *collettività* (poiché questo è il fine che deve perseguire l'Amministrazione del lavoro) e le soluzioni raggiunte.

Nel campo della sicurezza del lavoro, l'Amministrazione esplica due competenze distinte: la prima è quella dell'attività di *regolazione*, esercitata mediante l'emanazione di direttive e circolari esplicative in materia. La seconda è quella ispettiva che vede impegnato il Centro di Responsabilità *Affari generali*.

Per la prima appare, di primo acchito, quasi impossibile trovare indicatori, non trattandosi di attività operativa in senso stretto, ma anche per l'attività di regolazione è possibile individuare sia un indicatore di risultato, nell'adempimento da parte dell'Amministrazione della copertura amministrativa di tutte le ipotesi normativamente indicate, bisognose di disciplina specifica, sia un indicatore d'impatto, *nella maggiore osservanza delle norme* ed, in ultima analisi, *nella diminuzione degli infortuni sul lavoro*, da rilevare su base statistica su di un campione di riferimento rappresentativo, e ciò, in particolare, proprio attraverso l'attività ispettiva.

Nell'analisi delle due attività si rinviene un rapporto fortemente sinergico il quale, sostanzialmente, riproduce quello tra programmazione ed attività gestionale e che si chiude con l'attività di monitoraggio e rilevazione che, nella circostanza, può ricondursi, sia pure in approssimazione, a quella ispettiva.

Quest'ultima che, fondamentalmente, rende possibile il *feed-back* della prima, a sua volta, nel quadro dell'efficacia preventiva che la medesima dovrebbe fisiologicamente perseguire, può essere valutata in base agli andamenti che nel periodo successivo allo svolgimento dell'attività programmata si possono riscontrare sempre attraverso i due indicatori in precedenza citati.

Nell'ambito del Ministero del lavoro la citata attività *ispettiva* viene svolta prevalentemente a livello locale, attraverso la struttura degli ex Ispettorati del lavoro (ora incardinati nelle Direzioni provinciali), che dipende da un altro Centro di Responsabilità: *Affari generali*.

Tale particolare situazione mette in evidenza il rapporto fra due Centri di Responsabilità che interagiscono sulla stessa materia. Potrebbe, in ultima analisi, sostenersi al riguardo che

costituisca un indicatore dell'efficacia della ripartizione di competenze e, quindi, della corretta sinergia fra i due settori un andamento dell'attività ispettiva che si mostri in sintonia con l'attività di regolazione.

L'appena citato Centro di Responsabilità *Affari generali* ha gestito negli ultimi due esercizi un'operazione particolarmente complessa come il *decentramento amministrativo* che, nel caso del Ministero del lavoro, ha assunto una rilevanza peculiare in quanto legato al passaggio a Regioni ed Enti locali delle competenze in materia di *collocamento e mercato del lavoro*, ai sensi di uno specifico decreto legislativo (mentre la gran parte delle amministrazioni ha operato in virtù del d.lgs. n. 112/1997), sempre emanato in base alla delega contenuta nella legge n. 59/1997: il d.lgs. n. 469/1997.

In seguito a tale passaggio di competenze l'Amministrazione centrale, pur avendo mantenuto compiti di indirizzo, ha sostanzialmente perso una materia di particolare rilievo, cui è conseguito il trasferimento di oltre 6.000 unità di personale, nonché quello delle risorse finanziarie e strumentali.

Un indicatore di *output* e cioè rappresentativo di risultati intermedi può essere rinvenuto nell'attivazione dei *Servizi per l'impiego* i quali costituiscono la struttura, a livello locale, alla quale sono stati attribuiti i compiti in materia.

Un indicatore di *outcome*, espressivo di risultati finali, può invece individuarsi nella loro piena funzionalità.

Per quanto attiene ad un indicatore d'*impatto*, questo può consistere nella risposta occupazionale riscontrabile sul territorio. Ciò, del resto, è in piena coerenza con la portata stessa del decentramento che non è legato solo alla scelta che ha interessato la pubblica amministrazione nella sua generalità, ma, nel caso di specie, risponde ai principi contenuti nella legge n. 196 del 1997 (il c.d. *Pacchetto Treu*), orientati a portare sul territorio le funzioni di collocamento e comunque relative al *mercato del lavoro*, opzione ritenuta più efficace di quella statalista.

In questo caso l'indicatore d'*impatto* permette di evidenziare l'esistenza o meno di un *feed-back* per la stessa volontà del legislatore.

Va precisato che non sempre ci si attendono evidenti risultati in termini di incremento occupazionale in quanto ciò dipende, in gran parte, dalle capacità reattive del tessuto *geoeconomico* presente sul territorio di riferimento.

Per tale ragione, assume importanza l'attività relativa al c.d. S.I.L.- Sistema Informativo Lavoro, attualmente collegata al Centro di Responsabilità *Osservatorio del mercato del lavoro*. In un contesto di totale decentramento diviene determinante assicurare l'interlocuzione ed il trasferimento dei dati, in materia, fra i Servizi per l'*Impiego*, al fine di consentire realmente la circolazione dei lavoratori e la cosiddetta piena occupazione in relazione all'offerta ed alla domanda disponibili.

Per quest'ultimo Centro di Responsabilità si sottolinea quale indicatore di *outcome* la realizzazione dell'*interconnessione del sistema*, in quanto solo questa consente l'effettiva funzionalità del medesimo.

L'indicatore d'*impatto* potrebbe qui essere costituito già dalla verifica dell'effettivo costante scambio di informazioni su tutto il territorio nazionale.

Come si vede, la realizzazione di strumenti reputati essenziali costituisce, al tempo stesso un indicatore di risultato finale (*outcome*) per alcuni Centri di Responsabilità a competenza *trasversale* (come *Affari generali* ed *Osservatorio sul mercato del lavoro*) e di *output* (risultato intermedio) per l'intera Amministrazione impegnata ad assicurare un sistema complessivo dal quale derivi quel risultato *finale* costituito, in ultima analisi, proprio dall'incremento dell'occupazione e che corrisponderebbe anche ad un indicatore d'*impatto*, registrando la modifica del tessuto preesistente.

Passando agli altri Centri di Responsabilità, va detto che *Previdenza e assistenza* è

caratterizzato dalla grande consistenza della spesa di *trasferimento*, che costituisce la quasi totalità non solamente delle sue risorse, ma anche dell'intera amministrazione con il 94,61% degli stanziamenti definitivi (dati rendiconto 2000).

Appare quindi difficile l'individuazione di indicatori *propri*, anche se questi potrebbero essere individuati, da un lato, nella velocità di erogazione della spesa di trasferimento (sulla quale si è appuntata l'attenzione nella passata relazione) e, dall'altro, negli effetti dell'attività di regolazione e di vigilanza che la Direzione della *previdenza* svolge nei confronti degli Enti previdenziali, si badi, non solamente quelli "pubblici", ma anche, sia pure in forma attenuata, di quelli "privatizzati" (ai sensi del d.lgs. n. 509/1994).

Suscita tuttavia qualche perplessità trarre una diretta relazione tra la lentezza di talune operazioni, quali quelle relative alla *dismissione immobiliare*, e le direttive emanate in materia dal Ministro del lavoro.

Diverso è il discorso che riguarda il Centro di Responsabilità *Impiego* al quale fanno capo, sostanzialmente, sia le c.d. *politiche attive del lavoro*, come tali indirizzate alla creazione di *nuova occupazione*, sia gli *ammortizzatori sociali* che hanno lo scopo di attenuare gli effetti negativi della soglia di crisi occupazionale.

Se si pensa al *Fondo per lo sviluppo* (art.1 ter della legge n. 236/1993) che vede impegnate tutte le Regioni in *partnership* con operatori economici per la realizzazione di progetti infrastrutturali in grado di produrre un *effetto-volano* per l'indotto produttivo nel territorio di riferimento, un indicatore di risultato intermedio (*output*) può essere individuato nella stipula delle convenzioni fra Regioni ed operatori e nell'approvazione delle medesime da parte dell'amministrazione, mentre un indicatore di *outcome* può rinvenirsi nella realizzazione del progetto e nella sua valutazione positiva, ed un indicatore d'*impatto* può trarsi dalla reattività economica sul territorio a fronte dell'intervento realizzato.

A ben vedere, nel caso di specie, lo stesso citato indicatore di *outcome* dovrebbe recare in sé la valutazione d'*impatto*, rappresentando tale effetto lo scopo della norma.

Una considerazione generale che si può fare, a questo punto, è che in un campo come quello del lavoro e dell'occupazione, pressoché tutte le norme hanno carattere finalistico e prefigurano dunque l'*impatto* che esse si attendono sul tessuto preesistente.

Altro aspetto che coinvolge pienamente il Centro di Responsabilità *Impiego* è quello relativo ai *Lavori socialmente utili*, istituto questo dotato di disciplina peculiare (il d.lgs. n. 468/1997 ed il d.lgs. n. 81/2000, nonché il decreto legge n. 346/2000 e la legge finanziaria per il 2001) che, tipologicamente, va accostato alla categoria degli *ammortizzatori sociali* che attende ancora un riordino, essendo ormai scaduta la delega della legge n. 144/1999 (il c.d. *collegato-ordinamentale lavoro*).

In tale contesto, assume un'importanza determinante la *ricollocazione* dei lavoratori *socialmente utili*, definita normativamente *stabilizzazione*, sulla quale ci si è soffermati nella relazione sulle *politiche sociali*. e che, prima delle modifiche apportate dalla due ultime norme citate, doveva intervenire entro l'aprile 2001.

Detta *ricollocazione*, che può avvenire in vari modi (assunzione da parte di pubbliche amministrazioni, creazione di cooperative di lavoro etc.), costituisce un punto di riferimento per l'elaborazione di indicatori.

Può infatti rinvenirsi un indicatore di *output* nella individuazione dei livelli accettabili di unità *riccollocate* nel medio periodo (ad esempio: a sei mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 81 del 28 febbraio 2000), e tale elemento è a sua volta rilevante per elaborare una proiezione sul risultato finale atteso.

Nella realtà, per la particolare fattispecie dei *lavori socialmente utili*, si sconta la mancanza di un monitoraggio dal quale desumere i risultati in termini di *economicità*, *efficienza* ed *efficacia* dei progetti che li hanno visti impegnati, cosa questa ampiamente sottolineata nella relazione dello scorso anno sulle *Politiche sociali* e sul *Ministero del lavoro*.

Allo stato attuale di *chiusura* dello strumento (si parla infatti di *svuotamento del bacino dei lavori socialmente utili*) la valutazione dell'*impatto* di detto evento non può che essere negativa non potendo essere efficacemente compensata dal meccanismo della *ricollocazione* o da quello del *prepensionamento*.

In sostanza il livello di realizzazione di detti strumenti potrà costituire un indicatore d'*impatto* per la chiusura dell'esperienza dei *lavori socialmente utili* mostrando in concreto come va a modificarsi lo *status* dei soggetti interessati (quanti sono stati assunti dalle amministrazioni, quanti da privati, quanti hanno iniziato un'attività autonoma, da soli o in forma associata, quanti hanno fruito di facilitazioni per il pensionamento anticipato, quanti ancora, o per patologie del rapporto o per libera scelta non sono più inseriti negli L.S.U.) e permetterà di dare una valutazione sullo strumento, valutazione che, evidentemente, non potrà essere definitiva, ove il cennato livello venga considerato insufficiente ed in un contesto di previsioni normative di ulteriori proroghe degli L.S.U..

Per altro verso, ma in chiave prospettica di medio-lungo periodo potrà essere interessante valutare quali esiti avranno le *ricollocazioni* le quali, come si è visto, presentano caratteristiche diverse, e valutare i medesimi per tipologia.

Nel caso di attività autonoma, un indicatore di *output* potrà essere rinvenuto nella capacità di penetrare nel mercato ed un indicatore di *outcome* negli utili conseguiti.

Nel caso di assunzioni da parte di pubbliche amministrazioni, dovrà invece valutarsi non solo se queste abbiano o meno consentito di sopperire a carenze di organico ma anche se l'azione amministrativa ne abbia tratto giovamento sotto i profili dell'*efficienza* e dell'*efficacia*.

Per quanto attiene, infine, al settore della *Formazione professionale*, è di particolare interesse la valutazione del nuovo sistema di indicatori che dovrebbero permettere, in conformità a quanto previsto dal Regolamento della Commissione europea 1260/1999 (si richiamano anche le *linee-guida* emanate dal Ministero del tesoro- R.G.S.-I.G.R.U.E. nel marzo 2001) un'effettiva valutazione in termini di risultati.

Per ciò che concerne, infine, la *Cooperazione*, si evidenziano i due aspetti principali di esplicazione dell'attività di questo Centro di responsabilità: la *vigilanza* e la *promozione*.

Il primo è un settore che ha sofferto della mancanza dell'istituzionalizzazione della figura dell'*Ispettore di cooperative* la quale, fino all'ultimo contratto integrativo, aveva caratteristiche eminentemente *volontaristiche*, con conseguenze negative per la continuità dell'azione di vigilanza, soprattutto nei confronti delle c.d. cooperative non associate, poiché la vigilanza delle cooperative aderenti alle quattro associazioni nazionali è demandata a queste ultime.

Un indicatore di *output* in materia può essere individuato nel numero delle ispezioni effettuate, un indicatore di *outcome* nel numero e tipo delle patologie riscontrate ed un indicatore d'*impatto* nel miglioramento dell'andamento della cooperativa e nel superamento delle patologie precedentemente riscontrate, da verificare in occasione di ispezioni *mirate*.

Sull'attività di *promozione* si è già avuto occasione di trarre valutazioni in sede di controllo sulla gestione da parte della Sezione del controllo (Del.74/99) ed è stata recentemente approvata, nell'adunanza del 20 giugno 2001, l'indagine concernente il "Fondo pubblico" ed i "Fondi mutualistici" previsti dalla legge n. 59/1992.

Al riguardo, gli indicatori vanno evidentemente strutturati a seconda della tipologia specifica di attività (si va infatti dall'attività formativa a progetti di assistenza), ma certamente, poiché ogni progetto viene valutato da un apposito Nucleo di valutazione e, dunque la valutazione non può che riguardare progetti approvati dal medesimo, la stessa procedura amministrativa dovrebbe prevedere una nuova valutazione *medio-tempore*, con l'individuazione di indicatori di *output* corrispondenti allo stato di avanzamento del progetto; in tal modo potrebbe essere riconsiderata dall'amministrazione la valutazione originaria e destinare ad opzioni alternative le risorse vincolate per quel progetto, con l'irrogazione delle penali previste dalla convenzione che regola il rapporto.

In ogni caso, la valutazione del risultato finale dovrebbe operare con la coincidenza di indicatori d'*impatto* ed indicatori di *risultato* perché l'azione di promozione è per sua natura finalistica e non può comunque essere considerata come la sommatoria di determinati adempimenti (ad esempio aver effettuato correttamente il corso) ma deve realizzare un *impatto* positivo, innovativo, di accrescimento delle consapevolezze, in ultima analisi (come si è anche detto nei contesti citati) misurato dall'aumento dei soggetti cooperativi e dall'effetto di esso sull'occupazione.

Sulla base delle notazioni che precedono l'Amministrazione ha approfondito la tematica degli indicatori e da tale approfondimento scaturiscono i tre "contesti" che seguono e che rappresentano sia esperienze concrete sia ipotesi di studio.

5.2 Gli indicatori in materia di ispezioni alle cooperative.

La Direzione della *cooperazione* ha istituito, all'inizio del 2000, un ufficio per la rilevazione ed elaborazione dei dati concernenti l'attività di vigilanza sulle società cooperative svolta dalle Direzioni provinciali del lavoro e dalle Associazioni nazionali di rappresentanza.

I risultati finora conseguiti consistono in un monitoraggio dell'attività di vigilanza svolta dalle prime, relativo al 1999 e a tutto il 2000, comprendente: il numero delle cooperative ispezionate e le percentuali di attività svolta da ciascuna d.p.l., rispetto al totale dell'attività *dovuta*, determinando così l'*efficienza* di ciascuna d.p.l. in termini di media *pro-capite* di ispezioni effettuate, raffrontando tali risultati con il 1999.

Da tale comparazione si è riscontrato un incremento dell'attività di vigilanza poiché nel 1° semestre 2000 si sono raggiunti identici risultati rispetto al 1° semestre 1999, con una dotazione di Ispettori inferiore del 30%, in seguito al decentramento dei Servizi per l'impiego ed al corrispondente passaggio del personale a Regioni ed enti locali.

L'Amministrazione ritiene di aver, al momento, conseguito la costruzione di indicatori di *output* (enucleati nella relazione e nelle tabelle che si allegano), e sta realizzando un nuovo programma di rilevazione che tiene conto di voci intese ad individuare un indicatore di *outcome* come il numero delle patologie riscontrate, desumibile dal numero dei provvedimenti sanzionatori, distinti per tipologia, sia adottati dalle d.p.l. sia proposti dall'Amministrazione centrale.

Calcolando il rapporto tra numero delle diffide impartite ed il numero totale dei provvedimenti, può essere ricavato un indicatore d'*impatto* che quantifica il grado di superamento delle patologie precedentemente riscontrate.

E' stato quindi realizzato un monitoraggio completo sull'esercizio 2000, al fine di valutare in ciascuna provincia l'adeguatezza del numero degli Ispettori di società cooperativa rispetto al numero totale delle cooperative ispezionabili.

Tale studio permetterà di verificare il fabbisogno di Ispettori e di individuare le "aree di sofferenza" sulle quali intervenire con l'attività formativa.

Inoltre, per il 2001, l'Amministrazione si propone di individuare, quale indicatore di *outcome*, il numero delle patologie riscontrate, come desumibile dal numero delle diffide effettuate e delle comunicazioni alla Guardia di finanza ed alla Procura della Repubblica.

5.3 Gli indicatori della Direzione degli affari generali e del personale.

La Direzione degli *affari generali e del personale* del Ministero del lavoro, la quale - secondo il disegno previsto dal regolamento di organizzazione del nuovo Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sul quale ci si è soffermati nella prima parte di questa relazione - continuerà a gestire le strutture e gli strumenti dei Dipartimenti *per le politiche del lavoro e delle politiche sociali e previdenziali* - ha risposto alla sollecitazione della Corte, elaborando uno studio su indicatori gestionali che fossero in grado di tener conto della natura *prevalentemente strumentale* delle funzioni assegnate alla Direzione.

Pertanto, si è data particolare rilevanza all'*indicatore d'impatto*, ritenendo che esso *potrebbe assumere una duplice valenza*, con riferimento all'*impatto interno*, come tale espressivo degli effetti considerati in termini di risposta ai bisogni della stessa struttura e all'*impatto esterno* che riguarda gli effetti commisurati ai bisogni degli utenti finali, al di fuori dell'Amministrazione.

In sostanza, sono stati distinti:

- *indicatori di risultato* riferiti alle prestazioni ed ai servizi erogati, ed
- *indicatori di impatto* riferiti agli effetti, in termini di risposta ai bisogni, distinguendo un'utenza di primo livello, costituita dalla stessa Amministrazione ed un'utenza di secondo livello, costituita dai fruitori dei servizi finali.

L'Amministrazione ha poi distinto i vari settori d'intervento, applicando la cennata metodologia:

Nel settore della *Formazione del personale* sono stati individuati:

- un *Indicatore di risultato* costituito dal numero di unità coinvolte in attività formative rispetto al totale delle unità in servizio;
- due *Indicatori di impatto interno* costituiti da:
 - a) numero di procedure oggetto di più agevole espletamento;
 - b) numero di procedure che hanno ridotto i tempi, ovvero riduzione del numero di interventi critici riscontrati;
- un *Indicatore di impatto esterno* costituito dal miglioramento delle qualità dei servizi, rilevata in termini di *customer satisfaction*.

Per quanto attiene all'*Allocazione degli Uffici in sedi unificate* sono stati individuati:

- un *Indicatore di risultato*, costituito dal numero degli uffici allocati in nuove sedi (sul totale);
- *indicatori di impatto interno*, rappresentati dall'eventuale riduzione degli oneri per locazione per riduzione dell'attività contrattuale o per più razionale allocazione delle sedi con riduzione degli spostamenti del personale;
- un *indicatore di impatto esterno*, rappresentato dalla migliore accessibilità per gli utenti non più costretti ad eventuali spostamenti tra le sedi.

Per quanto attiene al *settore contenzioso* sono stati individuati:

- *indicatori di risultato*, costituiti dal numero dei tentativi di conciliazione istruiti e dal numero delle conciliazioni realizzate;
- un *indicatore di impatto interno* rappresentato dall'eventuale riduzione dei conflitti a seguito della emanazione di direttive che recepiscono i risultati delle conciliazioni e dalla qualità del servizio percepita dagli utenti.

In materia di vigilanza, sono stati enucleati:

- *indicatori di risultato* nel numero di direttive di coordinamento e nell'attivazione degli sportelli per la sicurezza;
- *indicatori di impatto interno* nell'intensificazione dell'attività di vigilanza e di prevenzione sul territorio e nell'incremento del recupero di evasioni contributive;
- *indicatori di impatto esterno* nella riduzione nel numero degli incidenti e delle infrazioni; nella maggiore informazione degli utenti.

Per quanto attiene, infine all'attività collegata con l'attuazione del processo di decentramento di compiti e funzioni in materia di mercato del lavoro alle regioni ed agli enti locali, la Direzione generale ha gestito le procedure relative all'individuazione ed al

trasferimento di beni e risorse del Ministero del lavoro ai soggetti destinatari del conferimento.

Pertanto, gli indicatori collegati alla natura degli interventi posti in essere sono stati individuati in:

- *indicatori di risultato* rappresentati dal numero dei provvedimenti e dal numero delle attività trasferite ed in
- un *indicatore d'impatto* costituito dalla risorse effettivamente transitate ed operative nell'area di competenza dei soggetti destinatari.

• 5.4. *Gli indicatori in materia di formazione professionale.*

L'Amministrazione del lavoro ed, in particolare, l'Ufficio per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori, ha organizzato un sistema di indicatori per il Programma operativo nazionale relativo all'obiettivo 3, che attiene ai finanziamenti a valere solamente sul F.S.E. - Fondo Sociale Europeo, per la programmazione 2000-2006.

Essi si distinguono in:

- *Indicatori di realizzazione* che rendono conto degli *output* delle attività cofinanziate secondo la tipologia prevista dal Regolamento 1260/99 e suddivisa in:
 - a) assistenza alle persone e/o imprese;
 - b) azioni di accompagnamento;
 - c) rafforzamento dei sistemi;
- *indicatori di risultato* che misurano, a livello di programma (Quadro comunitario di sostegno e Programma operativo), il raggiungimento degli obiettivi specifici (efficacia) del programma. In particolare, sono stati considerati risultati delle attività del F.S.E. sia gli effetti diretti sui destinatari diretti (*tasso di inserimento occupazionale*) sia l'effetto di offerta sulla popolazione potenziale (*tasso di copertura*);
- *indicatori di impatto* che tengono conto delle ricadute che sui sistemi (formativi, dell'istruzione e del lavoro) oggetto degli interventi sia a livello centrale che a livello locale.

Costituiscono *Indicatori di realizzazione*:

- 1) *Il numero di progetti per misura e tipologia di azione;*
- 2) *Il numero dei destinatari diretti per misura e tipologia di azione;*
- 3) *Il costo per misura e tipologia di azione;*
- 4) *La composizione del partenariato che pilota ed accompagna l'attuazione delle misure;*
- 5) *L'implementazione del nuovo sistema dei servizi per l'impiego.*

Costituiscono *Indicatori di risultato* nell'ambito dell'*Asse A* (Sviluppo e promozione di politiche del lavoro...):

- 1) *Il grado di attuazione dei dispositivi di monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego;*
- 2) *L'operatività e lo sviluppo dei Servizi per l'impiego.*

Nell'ambito dell'*Asse B* (Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro..) ed, in particolare, della misura *B1* (Azioni di sistema nel campo della promozione e lotta all'esclusione sociale):

- *Il grado di attuazione della costruzione del sistema integrato di servizi per la prevenzione e la lotta all'esclusione sociale.*

Nell'ambito dell'*Asse C* (Promozione e miglioramento della formazione professionale...) ed, in particolare, della misura *C1* (Azioni di sistema per sostenere la riforma della formazione professionale):

- *Il grado di attuazione della costruzione dei sistemi individuati all'interno delle singole tipologie d'azione.*

Per la misura C2 (Azioni di sistema per favorire l'integrazione tra istruzione, università, formazione professionale e lavoro):

- *Il grado di attuazione della costruzione dei sistemi integrati all'interno delle singole tipologie d'azione.*

Per la misura C3 (Azioni di sistema per la costruzione di un sistema nazionale di analisi e valutazione):

- *Il grado di attuazione della costruzione del sistema nazionale di valutazione del F.S.E..*

Nell'ambito dell'Asse D (Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro...) ed, in particolare, della misura D1 (Sostegno allo sviluppo di un sistema nazionale di formazione continua):

- *Il grado di attuazione della costruzione del sistema nazionale di formazione continua.*

Per la misura D2 (Azioni di sistema per favorire l'adeguamento delle competenze della P.A.):

- *Lo stato di avanzamento dei processi d'innovazione avviati nella P.A..*

Nell'ambito dell'Asse E (Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro...) ed, in particolare, della misura E1 (Azioni di sistema nel campo delle pari opportunità):

- *La gamma degli strumenti approntati per la realizzazione del principio del "mainstreaming"¹⁷ e loro diffusione e utilizzazione.*

Costituiscono Indicatori di impatto :

- 1) *L'efficacia dei Servizi per l'impiego;*
- 2) *la formalizzazione, diffusione ed utilizzo di dispositivi procedurali di raccordo tra le politiche sociali e le politiche per l'inserimento professionale;*
- 3) *il consolidamento della riforma della formazione professionale.*

¹⁷ Per "mainstreaming" si intende il recepimento di un risultato progettuale all'interno del sistema o della legislazione. Quando si parla di "mainstreaming di genere" ci si riferisce ad un approccio globale che permette di far recepire un'azione complessiva (ad esempio nel campo delle pari opportunità) a contesti tradizionalmente poco ricettivi.

ALLEGATO 1

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DELLA COOPERAZIONE

Questa Direzione Generale, nella linea indicata dal D.M. 3 aprile 2000 recante la Direttiva per l'attività istituzionale, ha istituito, all'inizio del 2000, un ufficio per la rilevazione e l'elaborazione dei dati riguardanti l'attività di vigilanza sulle Società Cooperative svolta dalle Direzioni Provinciali del Lavoro e dalle Associazioni nazionali di rappresentanza.

I risultati finora conseguiti comprendono;

- un monitoraggio dell'attività di vigilanza svolta dalle D.P.L., relativo al 1999 e al 1° semestre del 2000 (2 allegati);

- un analogo monitoraggio, in via di completamento, del 2° semestre 2000;

- l'attività preparatoria (1 allegato) per un nuovo programma di rilevazione statistica per il 2001, più approfondito di quello sopra citato, che consentirà di verificare, oltre all'efficienza e all'efficacia dell'attività di vigilanza, anche la economicità, attraverso l'acquisizione delle notizie relative ai costi dell'attività stessa (diarie).

L'insieme dei dati sopra citati, consentendo, a livello annuale e biennale, un esame dell'attività di vigilanza di più ampio respiro e l'individuazione delle linee di tendenza, favorirà un affinamento degli strumenti necessari alla realizzazione del controllo di gestione, in adempimento delle disposizioni in materia del D.Lg.vo 30.7.1999 n. 286;

Nell'intento di contribuire in prima approssimazione, per la parte di propria competenza, alla costruzione, proposta dalla Corte dei Conti, di un sistema di "indicatori" nello specifico contesto dell'Amministrazione del Lavoro, è possibile individuare utili "indicatori di output" nei dati raccolti ed elaborati relativi a:

- numero delle cooperative ispezionate, distinte in biennali ed annuali, e, dal 2001, distinte anche per sezione di appartenenza;

- percentuali di attività svolta da ciascuna DPL rispetto al totale dell'attività dovuta;

- efficienza di ciascuna DPL in termini di media pro capite di ispezioni effettuate;

- raffronto con gli stessi valori relativi al 1999, che evidenzia un tendenziale *incremento dell'attività di vigilanza* (infatti i risultati del 1° semestre 2000, pur numericamente identici a quelli di un semestre 1999, sono stati raggiunti con il 30% di ispettori in meno, dovuto al decentramento dei servizi per l'Impiego e al conseguente passaggio di personale dal Ministero del Lavoro agli enti locali).

Nei nuovi prospetti predisposti per il 2001 sono state introdotte voci in cui può individuarsi un “indicatore di *outcome*”: tale infatti può essere il numero delle patologie riscontrate, come desumibile dal numero delle *diffide notificate* e delle *comunicazioni alla Guardia di Finanza ed alla Procura della Repubblica*: tale è anche il tipo di patologia, come desumibile dal numero dei *provvedimenti sanzionatori*, distinti per tipologia, sia adottati dalle D.P.L. sia proposti all'Amministrazione Centrale competente;

Calcolando il rapporto tra il numero delle diffide impartite ed il numero totale dei provvedimenti, può essere ricavato un “indicatore di *impatto*”, almeno limitatamente al breve termine, che quantifica il grado di superamento delle patologie precedentemente riscontrate.

Ministero Lavoro - Dir. Gen. Cooperazione - Div. V												
Cooperative Non Aderenti ad Assoc. Naz. di rappresentanza: Ispezionabili - Ispezionate - Percentuale Ispezionate - Ispettori operativi - Medie pro capite												
D.P.L.	ATTIVITA' ANNO 2000						OPERATIVITA'					NOTE
							ANNO 2000			VARIAZIONI RISPETTO AL 1999		
	COOPERATIVE ISPEZIONABILI			COOPERATIVE ISPEZIONATE			COOP. ISPEZ.TE	ISPETT. OPERAT.	MEDIA P.CAPITE	COOP. ISPEZ.LI	COOP. ISPEZ.TE	
BIENN.	ANN.	TOT.	BIENN.	ANN.	TOT.	PERCENT. Annuo		ISPEZIONI Annuo	PERCENT. +-	PERCENT. +-		
CHIETI	310	42	352	218	34	252	128	9	28,0	-9,7	28,6	
PESCARA	301	27	328	70	16	86	48	9	9,6	0,0	15,3	
L'AQUILA	451	28	479	20	6	26	10	9	2,9	8,4	-6,6	
TERAMO	341	62	403	46	2	48	21	3	16,0	21,8	12,3	
ABRUZZO	1403	159	1562	354	58	412	48	30	13,7	4,8	6,9	
POTENZA	434	51	485	105	33	138	51	8	17,3	-40,5	2,6	
MATERA	550	33	583	144	8	152	49	12	12,7	-4,4	9,9	
BASILICATA	984	84	1068	249	41	290	50	20	14,5	-25,1	5,5	
CATANZARO	403	50	453	149	50	199	79	8	31,9	1,3	-15,4	Media pro capite comprendente anche Vibo V., ove operano 4 isp. su 8. La % è invece scorporata.
COSENZA	993	120	1113	521	53	574	93	22	26,1	0,0	4,9	
CROTONE	301	16	317	165	11	176	106	3	58,7	-2,5	27,8	
REGGIO C.	469	43	512	180	28	208	75	16	13,0	-29,6	14,9	

Ministero Lavoro - Dir. Gen. Cooperazione - Div. V

Cooperative Non Aderenti ad Assoc. Naz. di rappresentanza: Ispezionabili - Ispezionate - Percentuale Ispezionate - Ispettori operativi - Medie pro capite

D.P.L.	ATTIVITA' ANNO 2000						OPERATIVITA'					NOTE
							ANNO 2000			VARIAZIONI RISPETTO AL 1999		
	COOPERATIVE ISPEZIONABILI			COOPERATIVE ISPEZIONATE			COOP. ISPEZ. TE	ISPETT. OPERAT.	MEDIA P.CAPITE	COOP. ISPEZ. LI	COOP. ISPEZ. TE	
	BIENN.	ANN.	TOT.	BIENN.	ANN.	TOT.	PERCENT. Annuo		ISPEZIONI Annuo	PERCENT. +-	PERCENT. +-	
VIBO VALENTIA	132	20	152	46	10	56	65	CUMUL. CON CZ	CUMUL. CON CZ	-20,4	54,4	Media pro capite compresa in CZ che fornisce gli ispettori. La % è stata invece scorporata.
CALABRIA	2298	249	2547	1061	152	1213	87	49	24,8	-9,1	11,2	
NAPOLI	3912	123	4035	1830	35	1865	90	50	37,3	7,5	-6,7	
BENEVENTO	285	49	334	109	23	132	69	11	12,0	-5,1	-14,4	
CASERTA	1816	32	1848	544	32	576	61	28	20,6	-8,1	4,7	
AVELLINO	478	15	493	158	9	167	66	7	23,9	-3,5	33,6	
SALERNO	3147	37	3184	370	21	391	24	18	21,7	-9,4	3,8	
CAMPANIA	9638	256	9894	3011	120	3131	62	114	27,5	-2,5	3,1	
FERRARA	148	8	156	95	8	103	126	8	12,9	11,4	-25,1	
MODENA	212	5	217	152	3	155	140	14	11,1	-6,5	23,6	
PARMA	114	31	145	56	26	82	93	5	16,4	9,8	-4,3	
RAVENNA	110	12	122	60	12	72	107	8	9,0	0,0	15,7	
PIACENZA	210	10	220	72	7	79	69	10	7,9	-10,2	2,8	