

Capitolo	Descrizione	Anno di Insorgenza					Totali
		1996 e prec.	1997	1998	1999	2000	
21301	Res. al 1/1	5.355.000.000					5.355.000.000
	Impegni 2000					650.000.000	650.000.000
	Pag. C/comp.						
	pag. C/res.						0
	Insussistenti						0
	Residui al 31/12	5.355.000.000	0	0	0	650.000.000	6.005.000.000
21403	Res. al 1/1		29.486.000	36.971.000	613.148.417		679.605.417
	Impegni 2000					88.249.467.924	88.249.467.924
	Pag. C/comp.					88.044.634.677	88.044.634.677
	pag. C/res.				165.104.893		165.104.893
	Insussistenti		29.486.000	424.519.183			454.005.183
	Residui al 31/12	0	0	36.971.000	23.524.341	204.833.247	265.328.588
21404	Res. al 1/1	347.212.000	1.570.486.200	4.402.484.338	97.000.000.000		103.320.182.538
	Impegni 2000					150.000.000.000	150.000.000.000
	Pag. C/comp.					200.000.000	200.000.000
	pag. C/res.		268.339.000	2.323.492.162	10.161.175.637		12.753.006.799
	Insussistenti		858.737.000	1.300.034.039	56.390.956.363		58.549.727.402
	Residui al 31/12	347.212.000	443.410.200	778.958.137	30.447.868.000	149.800.000.000	181.817.448.337

**Prospetto riepilogativo delle quote di impegni contabilizzati nell'anno
derivanti da impegni pluriennali assunti in anni precedenti**

CAPITOLO	TOTALE	Anno di inorgenza			
		1999	1998	1997	1996
10402	2.565.031.803	1.200.000.000	1.365.031.803	-	-
10403	2.816.425.400	338.000.000	2.478.425.400	-	-
10405	70.191.666	29.591.666	40.000.000	600.000	-
10406	479.900.228	83.440.228	396.460.000	-	-
10409	1.019.473.591	141.402.529	295.921.600	582.149.462	-
10410	193.431.823	193.431.823	-	-	-
10411	9.975.450.424	61.508.800	9.913.941.624	-	-
10412	787.157.549	434.403.279	36.120.785	316.633.485	-
10413	1.660.662.729	575.530.115	1.056.023.944	29.108.670	-
10414	22.001.046.787	2.646.246.042	13.086.265.502	6.268.535.243	-
10415	2.399.471.150	437.630.370	1.048.692.780	913.148.000	-
10416	3.534.511.798	1.989.395.170	877.944.990	662.602.038	4.569.600
10418	512.035.200	229.699.200	115.300.000	167.036.000	-
10426	86.128.853	27.826.239	58.302.614	-	-
10427	19.116.439	16.960.879	2.155.560	-	-
10430	5.575.972.720	5.516.520.000	59.452.720	-	-
10439	18.547.390.936	706.143.560	2.789.577.376	15.051.670.000	-
10441	6.086.717.147	2.901.174.350	3.185.542.797	-	-
10442	678.000.000	678.000.000	-	-	-
Totale complessivo	79.008.116.243	18.206.904.250	36.805.159.495	23.991.482.898	4.569.600

ALLEGATO E

Conto annuale del personale
(articolo 65 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29)

RELAZIONE SULLA GESTIONE DEL PERSONALE REDATTA AI SENSI DEL TITOLO V DEL D.L. 29/1993.

I punti qualificanti delle politiche del personale sviluppati nel corso dell'anno 2000 sono stati orientati all'attuazione degli effetti della privatizzazione del rapporto di lavoro nell'ambito della contrattazione integrativa secondo gli indirizzi contenuti nel CCNL di comparto del 16.2.1999.

In tale quadro sono state rafforzate le linee operative già individuate con il Contratto Integrativo del personale INPS per gli anni 1998-2001 che ha previsto lo sviluppo delle risorse incentrato sull'accrescimento professionale, conseguente alla riorganizzazione del lavoro in logica di processo e sulla valutazione dei risultati degli interventi formativi.

In particolare il Contratto Integrativo 2000 sottoscritto il 24.10.2000 si è sviluppato lungo tre elementi di innovazione:

- ♦ l'introduzione di un sistema di valutazione del personale, articolato sulle distinte valutazioni dell'arricchimento professionale e del potenziale, che conferisce alla dirigenza un ruolo centrale nella definizione delle politiche di sviluppo del personale;
- ♦ l'accelerazione del processo di riorganizzazione dell'Istituto, avviato nel 1999, per la cui attuazione sono state definite tappe di realizzazione scandite da momenti di verifica complessiva che ne assicurino il concomitante avanzamento su tutte le strutture;
- ♦ l'azione di revisione degli standard per i due processi primari, tali da consentire l'adozione di indicatori di produttività uniformi in tutte le realtà operative dell'Istituto, finalizzati al raggiungimento di standard nazionali di processo che superino il precedente ventaglio di valori che non favoriva il conseguimento di livelli di produzione omogenei sul territorio nazionale. Tale azione viene supportata da piani regionali con caratteristiche di veri e propri piani di miglioramento che consentano di affrontare, a livello di singole strutture e nel contesto regionale, le criticità più significative nella produzione e nell'avanzamento dell'assetto organizzativo, favorendo il recupero delle situazioni maggiormente arretrate.

a) I sistemi di valutazione.

Il sistema di valutazione del personale è costituito da due distinti momenti individuati con riferimento alle esigenze gestionali, ed ha come obiettivo l'affermazione da parte della dirigenza di una cultura di gestione basata sul riconoscimento delle capacità, delle competenze e delle potenzialità espresse.

In particolare, il **sistema di valutazione dell'arricchimento professionale**, che si realizza annualmente per mezzo di una scheda di rilevazione redatta dal dirigente, con l'apporto delle indicazioni motivate dei funzionari che coordinano i team ed i processi in cui sono inseriti i valutati, costituisce l'elemento distintivo nello sviluppo del nuovo sistema di classificazione del personale, con lo scopo di consentire il pieno apprezzamento dell'apporto individuale al processo produttivo e di riorganizzazione.

Tale sistema si avvale di una griglia di criteri correlati ad indicatori oggettivi di comportamento che fanno riferimento ai seguenti parametri:

- la conoscenza specialistica maturata;
- il grado di applicazione efficace delle conoscenze;
- l'integrazione nel gruppo di lavoro;
- il grado di trasferimento delle conoscenze, che è stato realizzato attraverso l'affiancamento, la formazione sul posto di lavoro e la docenza interna.

Il **sistema di valutazione del potenziale**, attuato da anni in Istituto in fase sperimentale per l'individuazione di funzionari da assegnare a particolari ruoli organizzativi quali ad esempio la Direzione delle Agenzie di produzione, viene introdotto quale elemento strutturale nella politica di sviluppo del personale nei tre diversi momenti di particolare rilevanza evolutiva:

- nel momento di ingresso nell'Ente, quale elemento di orientamento per la dirigenza in funzione della utilizzazione e valorizzazione delle attitudini del nuovo assunto;
- nella fase di selezione per il passaggio alla posizione professionale "C4", per una valutazione e rilevazione delle attitudini dell'interessato in relazione ai differenti e più rilevanti compiti che la nuova funzione comporta;
- nel momento di scelta dei responsabili di posizione organizzativa, in relazione alla specificità e complessità dei compiti da assegnare.

Si tratta di un intervento fortemente innovativo che consente di valorizzare al massimo l'apporto del personale, per avviarlo alle attività e agli ambiti di responsabilità più adeguati alle sue caratteristiche professionali e attitudinali.

b) Lo sviluppo organizzativo

Il piano di sviluppo organizzativo avviato con la Delibera n. 799/1988, che prevede la realizzazione di un sistema operativo basato sulla gestione per processi, ha registrato in questi ultimi mesi una forte accelerazione confermata dalle risultanze delle informazioni raccolte nell'ambito del progetto di monitoraggio sullo sviluppo organizzativo costituito allo scopo.

L'azione di monitoraggio ha, infatti, permesso di verificare come in tutte le strutture sono stati costituiti gruppi di lavoro con l'obiettivo di realizzare l'integrazione delle conoscenze e delle prassi operative su più fasi di processo.

In particolare, la rilevazione dello stato di sviluppo organizzativo ha permesso di verificare che:

- nell'ambito del processo *Gestione Conto Assicurato Pensionato*, la quasi totalità delle strutture sta attuando l'integrazione su più fasi di processo, mentre in realtà avanzate sono già state realizzate le Unità di Processo;
- nell'ambito del processo *Gestione Conto Aziende*, che non formò oggetto di sperimentazione nel corso degli anni 96-98, la situazione rilevata mostra che la totalità delle strutture è impegnata nell'integrazione di più fasi operative del processo, operazione propedeutica alla costituzione delle Unità di processo.

L'ampliamento delle conoscenze e delle competenze degli operatori, elemento indispensabile per la definizione del nuovo assetto organizzativo, è stato realizzato con interventi di formazione sul posto di lavoro definiti in percorsi formativi standard e che hanno interessato tutte le strutture operative.

Tale azione formativa, supportata dall'azione manageriale della dirigenza, ha consentito la realizzazione - al 1 luglio del corrente anno - di una fase di avanzamento che si può identificare nel 50% del complesso delle azioni finalizzate al conseguimento del nuovo assetto.

L' accordo integrativo, in relazione alle fasi di sviluppo delle azioni di riorganizzazione così evidenziate, individua momenti di verifica e di ulteriore sviluppo attraverso l'identificazione di tappe propedeutiche alla realizzazione degli obiettivi complessivi.

Pertanto, alla data del 31 ottobre 2000 tutte le strutture dovranno avere formalizzato al loro interno le unità di processo ed il conseguente affidamento delle relative responsabilità di posizione organizzativa.

Le ulteriori rilevazioni previste dal progetto di monitoraggio, programmate per il mese di novembre 2000 e per i mesi di gennaio e giugno 2001, permetteranno di effettuare opportuni interventi correttivi per garantire il rispetto delle tappe di sviluppo programmate (integrazione al 70% al 1-12-2000 e il completamento entro il 30 giugno 2001).

c) *L'azione di revisione del sistema di rilevazione della produttività.*

Anche in materia di produzione, l'ipotesi di Accordo per l'anno 2000 introduce **significative innovazioni**, con l'obiettivo di adeguare il sistema di pianificazione e controllo di gestione alla trasformazione organizzativa in corso, di sviluppare con la gradualità stabilita negli accordi 1999 le innovazioni al sistema di misurazione della produttività, e di introdurre segnali di innovazione al sistema premiante del personale, secondo le nuove logiche di differenziazione professionale e retributiva affermate nelle normative contrattuali.

Le principali direttrici innovative sono state:

A) Pianificazione ordinaria: l'individuazione dei due processi primari di produzione (Gestione conto assicurato/pensionato e Gestione conto aziende), ha consentito di adottare *quali indicatori di produttività, standard uniformi in tutte le strutture dell'Istituto, gli standard nazionali di processo*, superando la situazione precedente che aveva determinato una distribuzione dei valori eccessiva e difficilmente confrontabile al suo interno.

Questa innovazione permetterà, assieme alla contabilità industriale di individuare e apprezzare i differenti apporti produttivi e di costo su basi omogenee.

Infatti gli impegni e la produzione complessiva dell'Istituto è in aumento pressoché costante (1998 = 8.904.628 punti omogeneizzati; 1999 = 9.158.965 punti) a fronte di un altrettanto costante calo del personale, come dimostra l'aumento negli anni dell'indicatore di produttività individuale che per l'anno 1999 è stato di 38,66 contro 36,39 dell'anno 1998.

Esaminando i dati conseguenti agli impegni produttivi previsti in relazione all'ipotesi di Accordo per l'anno 2000, si rileva un incremento sul 1999 della produzione omogeneizzata, quantificata in circa 10 milioni di pezzi, del 10%.

Per la realizzazione della predetta produzione omogeneizzata è stato definito uno standard di produttività nazionale pari a 43, con un aumento superiore al 10% rispetto al 1999.

Parallelamente l'adozione di un sistema di erogazione dei compensi incentivanti ordinari in proporzione diretta dei risultati raggiunti rispetto allo standard obiettivo, consente valutazioni trasparenti, introducendo elementi di semplificazione e chiarezza a tutto il sistema incentivante.

B) Pianificazione per progetti, che si concretizza in **Progetti speciali prioritari** finalizzati, nell'ambito delle indicazioni di Piano 2000 approvate dal Consiglio, a realizzare **miglioramenti significativi** nelle aree di interesse strategico per l'Istituto, tali da conseguire tendenzialmente gli obiettivi posti.

Sono stati individuati i seguenti Progetti speciali:

- a) l'infasamento ed emissione dei ruoli esattoriali per i crediti ceduti e l'invio dei nuovi crediti del 2000 ai Concessionari, secondo le nuove modalità di riscossione;
- b) un budget di incasso per i crediti rimasti in gestione all'Istituto, per un totale nazionale di £. 3.400.000 milioni;
- c) un budget di accertamenti di vigilanza, per un totale nazionale di £. 2.025.131 milioni;
- d) la normalizzazione produttiva dell'area agricola;
- e) la gestione delle dichiarazioni reddituali e delle conseguenti ricostituzioni pensionistiche;
- f) il miglioramento drastico delle prestazioni a sostegno del reddito;
- g) la normalizzazione del contenzioso delle prestazioni.

Da ultimo, viene segnalata un'importante innovazione al sistema premiante che mira a riconoscere il maggiore impegno richiesto agli operatori e Direttori delle Agenzie di produzione per la realizzazione dei risultati di piano, atteso il maggior livello di relazione con la clientela che essi debbono garantire.

Al riguardo, è stata prevista l'istituzione di uno specifico fondo per la corresponsione di un premio ai Direttori e al personale delle Agenzie territoriali che abbiano realizzato le migliori performances nell'ambito regionale in relazione agli obiettivi assegnati.

Tale premio verrà attribuito dai Direttori regionali, a rendiconto dei risultati di piano, sulla base di elementi di valutazione riferiti ai risultati produttivi, alle iniziative di miglioramento del servizio, allo sviluppo organizzativo e formativo.

Orario di lavoro

In concomitanza con la sigla del Contratto integrativo, sono stati concordati principi e linee guida per la gestione dell'orario di lavoro su scala nazionale.

Al riguardo occorre precisare che il CCNL di Comparto 1998-2001 attribuisce alla contrattazione a livello locale la definizione dell'orario di lavoro a valere per le diverse strutture.

Con l'accordo sottoscritto sono stati introdotti principi generali cui le contrattazioni locali debbono uniformarsi per definire le regole di orario.

Si tratta di principi così articolati:

- modalità che consentano di assicurare un orario con copertura fino alle ore 17,00 (nel caso della settimana articolata su 5 giorni lavorativi) o alle ore 16,30 (nel caso della settimana articolata su 6 giorni lavorativi), attraverso la presenza di un contingente di almeno il 20% del personale;
- limitazione dell'articolazione dell'orario su 6 giorni lavorativi ai soli casi determinati da effettive esigenze dell'utenza;

- uniformità dell'orario su scala nazionale;
- apertura alle ore 8,00, con flessibilità massima alle ore 7,30;
- unicità dell'orario nel corso dell'anno.

I principi indicati consentono di assicurare la funzionalità degli uffici sul territorio con criteri di omogeneità, pur considerando le esigenze di flessibilità locale, garantendo quindi condizioni di miglioramento operativo e dei servizi.

Le iniziative conseguenti al processo di innovazione.

Lo sviluppo del processo di innovazione organizzativa dell'Istituto si pone come elemento fondamentale nella realizzazione dei nuovi e più articolati compiti affidati all'Ente in un quadro di maggiore qualificazione e caratterizzazione nel complessivo sistema economico del Paese.

In particolare, attraverso rilevanti investimenti formativi e conseguenti percorsi di qualificazione professionale le strutture dell'Ente, ancorché in un contesto di riduzione di risorse umane, si adeguano al nuovo ruolo ad esse richiesto.

Tale processo di qualificazione delle risorse, oltre a consentire il miglioramento dei livelli di servizio pur in presenza di una costante diminuzione della consistenza di personale, permette all'Istituto di realizzare una diversificazione operativa ponendosi come elemento centrale per la fornitura di informazioni al sistema pubblico e, più complessivamente, al sistema dei servizi, tanto che da ultimo l'Istituto è stato individuato quale gestore delle informazioni per l'I.S.E..

In sostanza il processo di innovazione organizzativa e procedurale prefigura la configurazione dell'Istituto oltre che come gestore del sistema di sicurezza sociale, attese anche le modifiche del sistema di ammortizzatori sociali, anche come "data centre" della pubblica amministrazione.

In tale quadro, lo sviluppo delle linee operative si qualificherà sempre più per la realizzazione di processi di integrazione sinergica con le altre amministrazioni pubbliche ed istituzioni operanti nel campo previdenziale, realizzando una maggiore correntezza delle basi dati informative, accrescendo l'impegno nella lotta all'evasione ed al lavoro nero, sviluppando le applicazioni telematiche anche basate sulla tecnologia internet tali da favorire l'accesso e la fruizione del sistema dei servizi.

Per la realizzazione del quadro di sviluppo delineato è necessario un intervento sulle figure professionali oggi presenti all'Istituto, al fine di adeguare lo sviluppo professionale raggiunto con gli assetti ordinamentali esistenti.

Tale intervento, in parte avviato con i processi di riassetto già effettuati, si basa sul rafforzamento delle figure professionali specialistiche presenti nell'area informatica e della vigilanza ispettiva, rafforzamento necessario per consentire lo sviluppo e la gestione del sistema informativo il cui rapido mutamento tecnologico richiede conoscenze specialistiche avanzate e la qualificazione degli addetti alla vigilanza ispettiva nell'ottica del sempre maggior utilizzo delle informazioni disponibili nelle basi dati per l'individuazione di indicatori significativi nella lotta all'evasione ed al lavoro nero.

Ulteriore elemento di sviluppo ordinamentale è richiesto nell'area della gestione dei processi primari per il forte impatto che hanno i processi relazionali con la clientela e la capacità di integrare le informazioni disponibili per la soddisfazione del servizio richiesto.

A tale riguardo, come detto precedentemente, lo sviluppo del processo di integrazione ha consentito agli operatori di acquisire conoscenze e competenze aggreganti più fasi di processo, ed il loro ulteriore sviluppo che si avrà con la compiuta realizzazione del nuovo assetto organizzativo, determinerà la realizzazione della nuova figura professionale del "gestore di processo".

Conclusioni.

La ricognizione delle fasi di realizzazione del processo di sviluppo organizzativo e la verifica del processo di riqualificazione del personale, imperniato sulla realizzazione delle attività formative le cui linee sono state approvate con deliberazione n. 823/99, ha determinato una riconsiderazione delle dotazioni dei contingenti di personale, all'interno dell'organico complessivo.

In particolare, saranno ridefinite le consistenze dei contingenti delle diverse aree professionali, con riferimento ad un potenziamento delle figure apicali di C4, con particolare riguardo a quelle ad elevata professionalizzazione quali l'informatica e la vigilanza ispettiva, nonché alle figure intermedie e iniziali dell'area C, che maggiormente caratterizzano il nuovo assetto organizzativo.

La nuova articolazione della dotazione organica, coerente con il grado di rinnovamento organizzativo attuato, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, sarà sottoposta ai Ministeri vigilanti per la necessaria approvazione e validazione.

* * *

Si ritiene opportuno fornire, altresì, il quadro sintetico della produttività a livello nazionale.

Dall'esame dei dati a consuntivo dell'anno 2000 emerge un incremento della produzione omogeneizzata di 411.000 punti. Infatti nel 2000 è stata di 9.318.355 punti e nel 1999 è stata di 8.904.628 punti.

Si evidenzia inoltre l'incremento della produttività individuale che nel 2000 è stata di 41,20 e nel 1999 di 38,66.

I compensi incentivanti "ordinari" sono stati corrisposti sulla base dei criteri stabiliti dall'Accordo integrativo 2000 e degli standard raggiunti da ciascuna produttiva.

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

AMMINISTRAZIONE INPS

Tabella 1A - Personale a tempo indeterminato, distribuito per qualifica e posizione economica, e tempo determinato in servizio nell'anno.

Anno 2000

Qualifica/posizione economica	Cod.	Dotazioni organiche	NUMERO DI DIPENDENTI											
			In servizio al 31/12/99		Cessati nell'anno		Assunti nell'anno		Usciti dalla qualifica o posizione economica		Entrati nella qualifica o posizione economica		In servizio al 31/12/00	
			Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigente I fascia	C51QDP		23	1	4				10000	10000			19	1
Dirigente I fascia a tempo determ.	C51DDP													
Dirigente II fascia	C50QDP		484	124	38	4	18	6			3		485	128
Dirigente II fascia a tempo determ.	C50DDP													
Dirigente medico II liv. T.P.	S51MDP		42	12	2	1							40	11
Dirigente medico I liv. T.P.	S50MDP		392	241	5	3							387	238
Dirigente medico II liv. T.D.	S14MDD													
Dirigente medico I liv. T.D.	S13MDD													
Prof. att. legali II liv. diff.	P51PLE		118	5	8	2					7	1	120	4
Prof. att. legali II liv. diff.	P50PLE		74	30	7	1					7	8	74	37
Prof. att. legali	P49PLE		64	64				2	14	6			40	57
Altri Prof. att. II liv. diff.	P51APE		35	6	2						2	1	35	7
Altri Prof. att. II liv. diff.	P50APE		44	10	1						9	7	52	17
Altri Prof. att.	P49APE		40	19	1		1	2	11	6			29	13
Ispettore Generale r.e.	C55IEP		352	82	34	6							318	76
Direttore Divisione r.e.	C58DEP		81	26	6				1				74	26
Posizione economica C5	C0500N	10000			5	3					164	108	179	105
Posizione economica C4	C0400N		191	111	50	29	6	4	184	108	1.858	1.328	1.821	1.307
Posizione economica C3	C0300N		3.930	2.598	115	56	38	37	1.860	1.328	2.480	2.513	4.451	3.763
Posizione economica C2	C0200N	10000			77	124	4				5.030	6.346	4.957	6.222
Posizione economica C1	C0100N		7.278	9.034	18	16	764	1.382	7.488	8.858	1.053	1.627	1.689	3.068
Posizione economica B3	B0300N	10000			52	31	2	4			833	1.375	783	1.348
Posizione economica B2	B0200N		1.534	2.861	10	9	393	147	1.888	2.902	1.131	713	1.160	610
Posizione economica B1	B0100N		320	439	8	77	18	32	631	713	626	401	125	62
Posizione economica A3	A0300N	10000			10	4					25	7	15	3
Posizione economica A2	A0200N		948	407	1	1	36	50	908	383	2		74	73
Posizione economica A1	A0100N		47	28		1			43	25			4	
Pers. contrattista - equip.(a)	DCNTLN								10000	10000	10000	10000		
Personale a tempo determinato (b)	DTPTLN	10000			10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000	24	33
Pers. contr. formaz. e lavoro (b)	OFILTLN	10000			10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000		
Pers. contr. fornitura lavoro temp.(b)	OINTLN	10000	8	15	10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000		
Personale addetto al L.S.U. (b)	OPALSN	10000	634	1.145	10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000	10000		
TOTALE			18.625	17.256	449	388	1.277	1.668	13.229	14.336	13.228	14.336	16.835	17.429

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.: tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, ecc.)
 (b) in caso di rapporto di lavoro di durata inferiore all'anno, il personale va ricondotto ad unità annue.

2. AMMINISTRAZIONE: INFOS

Anno 2000

[illegible]

Per i titoli informativi la colonna "In Part Time (oltre il 50%)" è separata da quella "In Part Time (fino al 50%)".

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Anno 2000

AMMINISTRAZIONE: I N P S

Tabella 2 - Personale a tempo indeterminato cessato dal servizio nel corso dell'anno, distribuito per qualifica e posizione economica

Qualifica/posizione economica	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI CESSATI									
		Per limiti di età		Dimissioni		Passaggi ad altre Amministrazioni (*)		Altre cause		TOTALE	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigente I fascia	C51QDP	3		1						4	
Dirigente I fascia a tempo determ	C51DDP										
Dirigente II fascia	C50QDP	3		32	4			2		37	4
Dirigente II fascia a tempo determ	C50DDP			1						1	
Dirigente medico II liv. T.P.	S51MDP	1		1	1					2	1
Dirigente medico I liv. T.P.	S50MDP			5	3					6	3
Dirigente medico II liv. T.D.	S14MDD										
Dirigente medico I liv. T.D.	S13MDD										
Prof.etti legali II liv. diff.	P51PLE			5	2					6	2
Prof.etti legali I liv. diff.	P50PLE	7			1					7	1
Prof.etti legali	P49PLE										
Altri Prof.etti II liv. diff.	P51APE	1		1						2	
Altri Prof.etti I liv. diff.	P50APE							1		1	
Altri Prof.etti	P49APE			1						1	
Ispettore Generale r.e.	C55IEP	2	1	32	5					34	6
Direttore Divisione r.e.	C58DEP			4				2		6	
Posizione economica C5	C0500N			4	3			1		5	3
Posizione economica C4	C0400N	3		37	27			10	2	50	29
Posizione economica C3	C0300N	6	6	88	43			21	7	115	56
Posizione economica C2	C0200N	1	4	62	104			14	16	77	124
Posizione economica C1	C0100N	7	5	6	7			3	4	16	16
Posizione economica B3	B0300N	5	2	40	25			7	4	62	31
Posizione economica B2	B0200N	5	2	3	5			2	2	10	9
Posizione economica B1	B0100N	2	50	5	27			1		8	77
Posizione economica A3	A0300N	3		5	4			2		10	4
Posizione economica A2	A0200N			1	1					1	1
Posizione economica A1	A0100N								1		1
Pers. contrattista - equip.(a)	0CNTLN										
TOTALE		40	70	334	282			68	38	449	388

(*) Escluso il personale comandato e quello fuori ruolo

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**Anno 2000**

AMMINISTRAZIONE: I N P S

Tabella 3. Personale a tempo indeterminato assunto in servizio nel corso dell'anno, distribuito per qualifica e posizione economica.

Qualifica/posizione economica	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI ASSUNTI							
		Procedure concorsuali		Provenienti da altre Amministrazioni (*)		Altre cause		TOTALE	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigente I fascia	C51QDP								
Dirigente I fascia a tempo deter	C51DDP								
Dirigente II fascia	C50QDP	14	6	1	2	1		16	8
Dirigente II fascia a tempo deter	C50DDP								
Dirigente medico II liv. T.P.	S51MDP								
Dirigente medico I liv. T.P.	S50MDP								
Dirigente medico II liv. T.D.	S14MDD								
Dirigente medico I liv. T.D.	S13MDD								
Prof.etti legall. liv. II diff.	P51PLE								
Prof.etti legall. liv. I diff.	P50PLE								
Prof.etti legall.	P48PLE		2						2
Altri Prof.etti liv. II diff.	P51APE								
Altri Prof.etti liv. I diff.	P50APE								
Altri Prof.etti	P48APE	1	2					1	2
Ispettore Generale r.e.	C55IEP								
Direttore Divisione r.e.	C58DEP								
Posizione economica C5	C0500N								
Posizione economica C4	C0400N			8	4			8	4
Posizione economica C3	C0300N	18	11	18	28			36	37
Posizione economica C2	C0200N			4				4	
Posizione economica C1	C0100N	707	1.288	67	94			764	1.382
Posizione economica B3	B0300N			2	4			2	4
Posizione economica B2	B0200N			183	147	230		393	147
Posizione economica B1	B0100N			9	30	10	2	19	32
Posizione economica A3	A0300N								
Posizione economica A2	A0200N			4	3	32	47	38	60
Posizione economica A1	A0100N								
Pers. contrattista - equip. (a)	OCNTLN								
TOTALE		740	1.309	284	310	273	49	1.277	1.688

(*) Escluso il personale comandato e quello fuori ruolo

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

AMMINISTRAZIONE: I N P S

Tabella 4 - Personale comunque in servizio al 31/12 distribuito per Regioni, Province autonome e all'estero

Anno 2000

Qualifica/posizione economica	cod.	NUMERO DI DIPENDENTI															
		VALLE D'AOSTA		PIEMONTE		LOMBARDIA		TRENTO		BOLZANO		VENETO		FRIULI VEN. GIULIA		LIGURIA	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigente I fascia	C51QDP											1				1	
Dirigente I fascia a tempo determ.	C51DDP																
Dirigente II fascia	C50QDP	2		28	5	32	14	7		3		17	9	12	3	11	4
Dirigente II fascia a tempo determ.	C50DDP																
Dirigente medico II liv. T.P.	S51MDP			3	1	6	1	1				1	1		1	2	
Dirigente medico I liv. T.P.	S50MDP	1		15	14	20	21	1	2		4	14	11	8	4	6	4
Dirigente medico II liv. T.D.	S14MDD																
Dirigente medico I liv. T.D.	S13MDD																
Prof.sti legali II liv. diff.	P51PLE	1		3		7						4				4	1
Prof.sti legali II liv. diff.	P50PLE			4	5	3	5					4	4	3	3	2	1
Prof.sti legali	P49PLE			7	9	7	9	2		1	1	3	3	1	1	2	2
Altri Prof.sti II liv. diff.	P51APE			1		1											
Altri Prof.sti II liv. diff.	P50APE			4		1		1				3		2		1	1
Altri Prof.sti	P49APE			1		3						1		1	1		1
Ispettore Generale r.e.	C55IEP			7	2	12	1	3	1			11	2	4	1	9	5
Direttore Divisione r.e.	C56DEP	1	2	2	2	8	1	2				5	1		1	2	1
Posizione economica C5	C0500N	2		15	6	28	11	1		2		7	13	1	2	6	
Posizione economica C4	C0400N	2	5	99	105	163	148	15	17	8	13	95	90	39	31	50	45
Posizione economica C3	C0300N	10	15	283	361	604	618	35	60	28	35	332	313	81	107	112	133
Posizione economica C2	C0200N	12	24	282	581	531	712	28	46	21	38	214	382	121	171	154	268
Posizione economica C1	C0100N	4	14	79	199	198	439	17	22	10	20	78	195	37	95	55	95
Posizione economica B3	B0300N	1	7	34	120	62	194	7	19	7	15	31	115	15	46	16	38
Posizione economica B2	B0200N	4	2	68	53	78	73	2	10	1	4	78	65	13	19	35	29
Posizione economica B1	B0100N			3	7	4	10			3	6	1	1	2	3	6	1
Posizione economica A3	A0300N				1	1	1			1							
Posizione economica A2	A0200N			3	5	19	25	9	5		1	9	15		1	3	3
Posizione economica A1	A0100N							1		2							
Pers. contrattista - equip.(a)	0CNTLN																
Personale a tempo determinato (b)	0TPTLN									24	33						
Pers. contr. formaz. e lavoro (b)	0FLTLN																
Pers. contr. fornitura lavoro temp.(b)	0INTLN																
Personale addetto al L.S.U. (b)	0PALSU																
TOTALE		40	69	941	1.476	1.774	2.279	130	182	111	168	909	1.200	340	490	477	636

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

AMMINISTRAZIONE: I N P S

Tabella 4 - Personale comunque in servizio al 31/12 distribuito per Regioni, Province autonome e all'estero

Anno 2000

Qualifica/posizione economica	cod.	NUMERO DI DIPENDENTI															
		EMILIA ROMAGNA		TOSCANA		UMBRIA		MARCHE		LAZIO		ABRUZZO		MOLISE		CAMPANIA	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigente I fascia	C51QDP			1						12	1					1	
Dirigente I fascia a tempo determ.	C51DDP																
Dirigente II fascia	C50QDP	28	6	21	12	7	2	15	2	139	53	12	4	6	1	32	3
Dirigente II fascia a tempo determ.	C50DDP																
Dirigente medico II liv. T.P.	S51MDP	1	3		3	1		1	1	5		2		1		3	
Dirigente medico I liv. T.P.	S50MDP	15	20	20	16	6	5	12	4	62	50	17	12	5		76	26
Dirigente medico II liv. T.D.	S14MDD																
Dirigente medico I liv. T.D.	S13MDD																
Prof. sù legali II liv. diff.	P51PLE	4		7	1			2		31	1			1		25	
Prof. sù legali II liv. diff.	P50PLE	5	1	3	1			4		10	5	3	1			9	1
Prof. sù legali	P49PLE	3	6	3	4	1	4	1	2	3	5	1	3		1		
Altri Prof. sù II liv. diff.	P51APE			1		2		1		25	5				1	1	
Altri Prof. sù II liv. diff.	P50APE	3		2	1	1		2		18	14	3		1		3	
Altri Prof. sù	P49APE	3		1						17	10						
Ispettore Generale r.e.	C65IEP	14	3	15	6	5	3	11	3	92	33	9	3	3		48	4
Direttore Divisione r.e.	C58DEP		2	2	1		1			43	11	1	1			1	
Posizione economica C5	C0500N	11	6	11	10	2	2	3	2	22	21	6	4			16	9
Posizione economica C4	C0400N	80	145	110	100	30	16	50	39	368	308	59	29	21	5	170	67
Posizione economica C3	C0300N	256	380	280	241	65	50	111	94	605	508	114	78	43	18	444	190
Posizione economica C2	C0200N	254	622	298	482	80	162	137	185	488	783	129	193	51	55	790	484
Posizione economica C1	C0100N	118	256	89	226	33	44	56	112	110	230	39	78	17	37	161	185
Posizione economica B3	B0300N	53	122	56	74	18	18	25	35	181	248	26	34	13	4	74	73
Posizione economica B2	B0200N	50	89	49	65	18	11	21	27	283	167	28	28	12	8	130	62
Posizione economica B1	B0100N	2	3	14	5	3	1	4	2	19	11	3	3		1	12	7
Posizione economica A3	A0300N	1		1						6	1			1		1	
Posizione economica A2	A0200N	7	8		3			7	2	7	2					5	1
Posizione economica A1	A0100N	1															
Pers. contrattista - equip. (a)	OCNTLN																
Personale a tempo determinato (b)	OTPTLN																
Pers. contr. formaz. e lavoro (b)	OFLTLN																
Pers. contr. fornitura lavoro temp. (b)	OINTLN																
Personale addetto al L.S.U. (b)	OPALSU																
TOTALE		909	1.574	992	1.221	280	319	485	510	2.424	2.454	451	472	176	131	2.002	1.092