

Già nella precedente relazione si è fatto cenno della rilevata esigenza di un profondo processo di riqualificazione dei dipendenti nelle nuove figure professionali richieste dall'organizzazione del lavoro per processi.

In tale logica è stato così sviluppato un modello organizzativo che ha puntato al superamento del modello gerarchico di divisione del lavoro ed ha favorito l'integrazione e lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze degli operatori in ottica di fornitura di servizi integrati.

Al riguardo, sono stati utilizzati tutti gli strumenti previsti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto che ha ridisegnato il sistema di classificazione del personale con l'istituzione di tre aree di professionalità, A, B e C, all'interno delle quali il personale compie percorsi di sviluppo e qualificazione sostenute da interventi addestrativi e formativi .

La struttura di personale necessaria al funzionamento dell'Istituto si incentra essenzialmente nei ruoli dell'area contrattuale C ove sono classificate le unità che operano ai diversi livelli dell'attività produttiva.

La sempre maggiore qualificazione culturale delle risorse acquisite e le competenze da esso possedute in ordine alla capacità di realizzare integrazioni delle informazioni delle basi dati, porta ad identificare all'interno dei moduli organizzativi come figura centrale quella del "gestore di processo" .

Tale operatore, nell'ambito del sistema di classificazione viene inquadrato nella posizione C3 che pertanto si identifica come posizione centrale nel sistema dei ruoli e delle competenze necessarie all'Istituto.

L'esigenza di perequare l'attuale forza di lavoro a tale modello organizzativo ha indotto l'istituto a indire, in coerenza dei contenuti del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli anni 1998/2001, una serie di procedure di selezione per passaggi interni.

Nel corso della vigenza contrattuale 1998/2001, infatti, si è realizzato nell'Istituto un percorso di selezione interna per i passaggi nell'ambito del sistema di classificazione disegnato dal predetto contratto collettivo, orientato a pervenire, entro il termine di tale vigenza contrattuale, al completo allineamento tra organizzazione per processi e gestione per processi, secondo quanto contenuto nell'accordo integrativo di Ente per l'anno 2000.

Tali procedure selettive che, come chiarito dal parere n. 76/2002 del dipartimento della Funzione Pubblica si distinguono dalle procedure di assunzioni tramite concorso pubblico poiché ineriscono a vicende modificative del rapporto di lavoro e sono finalizzate alla progressione di carriera, sono state indette in applicazione di quanto disposto dal citato contratto collettivo in materia di passaggi tra le aree e all'interno delle stesse, sulla base dei criteri generali e delle modalità di valutazione fissate dal contratto collettivo nazionale di Ente.

Complessivamente a tutto il 2001 i passaggi del personale tra le aree e all'interno delle stesse ammontano a n. 32.309 di cui 6.395 all'area C1, 15.707 all'area C3 e 6.309 all'area C4.

In relazione a quanto su esposto, la dotazione organica dell'INPS ha assunto la configurazione di una piramide rovesciata, ove alle veramente esigue unità dell'area A ed alle 3.500 unità dell'area B si contrappongono le ben 30.250 unità dell'area C che corrispondono all'83, 8% dell'organico complessivo ammontante a 36.052 unità.

L'effetto più saliente di un siffatto modello organizzativo è il sempre crescente ricorso all'outsourcing per tutte le attività operative di carattere più prettamente ausiliario, con il conseguente ricorso ad apporti esterni per l'espletamento di tutta una serie di servizi (vigilanza, pulizia, trasporto corrispondenza, facchinaggio, movimentazione stampati e materiali vari, servizi telefonici ed elettrici ecc.) il cui costo è in continua espansione.

A tal riguardo deve richiamarsi all'attenzione dell'Ente che il ricorso all'outsourcing per le attività operative implica la sua comprovata traduzione in minori spese ed in particolare di quelle di personale.

Va ricordato che la Legge finanziaria 2003 stabilisce per le Amministrazioni Pubbliche una serie di futuri adempimenti riguardanti gli organici del personale .

In particolare, viene previsto :

- La rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di efficienza, contenimento della spesa pubblica ed ottimale utilizzazione delle risorse umane;
- Il rispetto del criterio dell'invarianza della spesa ;
- Il limite relativo al numero dei posti complessivi in organico alla data del 29 settembre 2002;

- La provvisoria individuazione delle dotazioni organiche in misura pari ai posti coperti al 31 dicembre 2001 , tenuto conto anche dei posti che alla stessa data risultano oggetto di procedura di reclutamento, di mobilità o di riqualificazione del personale.

Tali operazioni dovranno essere svolte, per quanto riguarda l'Istituto, tenendo anche conto del fatto che la citata legge finanziaria per l'anno 2003 prevede la soppressione dell'INPDAI e la contestuale confluenza nell'INPS delle relative strutture e funzioni .

4.2 La dirigenza

A seguito della definizione del nuovo ordinamento delle funzioni centrali e periferiche, approvato con deliberazione n. 409 del 26 luglio 2000 il numero dei dirigenti è stato determinato in 39 per le funzioni di livello dirigenziale generale e in 601 per le funzioni di livello dirigenziale ordinario.

Per quanto riguarda il conferimento delle funzioni dei dirigenti di seconda fascia si è rilevato che esso non è a tuttoggi correlato ad un posto di funzione previsto nell'ordinamento dell'Ente.

A tal riguardo, la Corte tiene a ribadire che il criterio della preposizione di ciascun dirigente di prima e seconda fascia ad un incarico di corrispondente livello – e pertanto l'ordinaria corrispondenza tra il numero dei dirigenti ed i posti di funzione – è non soltanto normativamente contemplato (vedi art. 5, comma 6°, del decreto del Presidente della Repubblica 26 febbraio 1999, n. 150) ma corrisponde a generali ed ineliminabili esigenze di legalità e buon andamento (art. 97 comma primo della Costituzione) che impongono un'articolazione dell'Amministrazione per funzioni omogenee e secondo criteri di proporzionalità tra ruolo e dimensioni di ciascun ufficio e capacità lavorative del rispettivo titolare e del personale addetto.

In relazione a tale omissione l'Istituto non è stato ancora in grado di stipulare i contratti individuali per i dirigenti di seconda fascia limitandosi a stipulare i detti contratti soltanto per i dirigenti di prima fascia.

In relazione a questi ultimi è stato tra l'altro definito il relativo trattamento economico articolato in trattamento fondamentale e trattamento accessorio.

Quanto al primo, è stato costituito mediante la definizione di un trattamento fisso, uniforme per tutti i dirigenti di livello generale cui si aggiunge la

retribuzione individuale di anzianità di importo variabile in relazione alle diverse situazioni soggettive.

Nell'ambito della retribuzione accessoria è stata prevista una retribuzione di posizione, riferita a tre distinti posizioni funzionali e a tre livelli retributivi differenziati ed una retribuzione di risultato da corrispondere a fine periodo in relazione ai risultati conseguiti nell'assolvimento dell'incarico.

A decorrere dal gennaio 2001, la retribuzione di posizione dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale è articolata secondo importi che vanno da 120 a 160 milioni annui lordi, a seconda delle specifiche funzioni ad essi assegnate.

Le modalità di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale sono disciplinate dal Regolamento di organizzazione dell'INPS, approvato con delibera n. 380 del 5 luglio 2000 che, recependo i generali principi del D.L.vo n. 29 del 1993, prevede all'art. 30 che gli stessi sono conferiti con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, a dirigenti dell'Istituto sulla base dei criteri individuati nello stesso regolamento e delle posizioni organizzative individuate nel regolamento dei servizi.

I criteri in questione sono stati poi analiticamente definiti, con la delibera n. 86 del 7 marzo 2001, sia sotto il profilo del possesso dei titoli e dei requisiti oggettivi che dei percorsi professionali dei candidati.

Alla luce del sopra delineato quadro normativo, nella seduta del 27 marzo 2001, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto alla nomina di sei dirigenti generali sulla scorta di proposte formulate oralmente dal Direttore Generale in corso di seduta.

Sul punto da parte del Magistrato della Corte delegato al controllo, è stata sottolineata la particolare necessità, specie in considerazione dell'oralità della proposta, che il Direttore generale, con riferimento ai nominativi formulati nella rosa correlata a ciascun incarico, desse ampia dimostrazione che, alla luce dei relativi curricula, l'individuazione dei soggetti più meritevoli fosse stata assunta in perfetta sintonia con i criteri generali e quelli particolari stabiliti dal Consiglio nella seduta del 7 marzo 2001.

Solo in tal modo il Consiglio stesso sarebbe stato posto in grado di aderire alla proposta medesima effettuando una scelta mirata sulla scorta di tutti gli elementi di valutazione ad esso forniti.

Rilevato, inoltre, che, nell'ambito delle citate nomine, un incarico di livello dirigenziale generale era stato individuato solo all'atto del suo conferimento, sono state richiamate all'attenzione del Consiglio le ragioni per cui la definizione di tale incarico dovesse essere preventivamente discussa ed approvata prima del conferimento dell'incarico.

Va rilevato inoltre che il Consiglio di Amministrazione in più di un'occasione ha conferito incarichi dirigenziali in applicazione dell'art. 19, comma 6°, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

E' noto che gli incarichi in questione, ai sensi della norma sopracitata, possono essere attribuiti soltanto a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro.

A riguardo la Corte dei Conti, con deliberazione della Sezione controllo Stato del 23 maggio 2001 n. 22, ha ribadito il divieto per le amministrazioni pubbliche di coprire gli incarichi dirigenziali assegnandoli a soggetti che non possiedano una spiccatissima professionalità, desunta dal curriculum, professionalità che deve necessariamente consistere in requisiti culturali, scientifici o nel pregresso svolgimento di attività dirigenziali o attinenti allo sviluppo culturale e scientifico universitario. Inoltre, la stessa Corte, ha precisato che la carenza di detti requisiti non può essere colmata da un curriculum pur valido che, però, non contenga traccia dell'eccellenza scientifica, culturale e professionale espressamente richiesta dalla legge.

Poiché nei casi di specie non sempre è sembrato che ricorressero le suddette condizioni, la Sezione raccomanda che l'applicazione, per l'avvenire, della normativa in questione, avvenga nel più rigoroso rispetto dei principi in essa delineati.

ANNI 2000 - 2001			
SEZIONE B		STRUTTURE	
SCHEDA B1bis			
ORGANIGRAMMA COMPLESSIVO			
Dotazioni organiche		Personale in servizio al 31.12.2000	Personale in servizio al 31.12.2001
2000	2001	Tot. 33.837	Tot. 33.377
Delibera 775/1998 e 242/1999	Delibera n. 136/2001		
Dirigenti Professionisti 2.014	Dirigenti 640	Dirigenti 614	Dirigenti 583
	Professionisti 1432	Professionisti 1.170	Professionisti 1.105
Ex art. 15 -----	Ex art. 15 -----	Ex art.15 494	Ex art.15 449
Area C 29.878	Area C 30.130	Aea C 27.157	Aea C 26.944
Area B 4.480	Area B 3.650	Aea B 4.346	Aea B 3.992
Area A 300	Area A 200	Area A 56	Area A 117
			Tempo determinato 147
Totale 36. 672	Totale 36.052	Totale 33. 837	Totale 33.377

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2001

<i>qualifica / posiz.economica/profilo</i>	Presenti al 31/12/2001	ASSUNZIONI	CESSAZIONI
Direttore Generale	1	0	0
Dirigente I fascia	19	0	0
Dirigente I fascia a tempo determ.	1	0	0
Dirigente II fascia	557	1	37
Dirigente II fascia a tempo determ.	6	6	0
Medico II fascia T.P.	133	0	4
Medico I fascia T.P.	514	7	12
Medico II fascia T.D.	0	0	0
Medico I fascia T.D.	0	0	0
Prof.sti legali liv. II diff.	99	0	25
Prof.sti legali liv. I diff.	110	0	1
Prof.sti legali	99	3	1
Altri Prof.sti liv.II diff.	39	0	3
Altri Prof.sti liv.I diff.	69	0	0
Altri Prof.sti	53	11	0
Ispettore Generale r.e.	353	0	41
Direttore Divisione r.e.	97	0	3
Posizione economica C5	290	2	10
Posizione economica C4	5723	12	275
Posizione economica C3	15519	147	246
Posizione economica C2	717	24	216
Posizione economica C1	6752	68	65
Posizione economica B3	560	36	87
Posizione economica B2	1578	103	46
Posizione economica B1	288	70	9
Posizione economica A3	3	0	2
Posizione economica A2	73	21	0
Posizione economica A1	11	7	0
TOTALE	33664	518	1083

4.3 Il costo del personale

L'andamento del costo del personale dell'INPS ha subito nell'anno 2001 un significativo incremento (valore medio 8,4%) reso più evidente dal dato di variazione tra il 1999 ed il 2000, che testimoniava invece una sostanziale invarianza di tale spesa nel periodo precedente.

COSTO DEL LAVORO			
DATI DI BILANCIO CONSUNTIVO	1999 (milioni)	2000 (milioni)	2001 (milioni)
SPESE PER COMPETENZE FISSE	1.227.452	1.278.352	1.389.682
SPESE PER COMPETENZE ACCES.	703.928	727.555	836.586
SPESA PER RETRIBUZIONE LORDA	1.931.380	2.005.907	2.226.268
COMPETENZE NON RETRIBUTIVE	455.985	454.681	510.208
COSTO DEL PERSONALE	2.387.365	2.460.588	2.736.476
ALTRE SPESE + FRINGE BENEFITS	101.575	105.979	119.876
COSTO DEL LAVORO	2.488.940	2.566.567	2.856.352

Causa principale di tale rilevante incremento, è da individuarsi nei rinnovi contrattuali intervenuti nel corso dell'anno e riferiti ad un arco temporale più ampio, comprendente anni precedenti.

Come evidente nella tabella che segue, il dato disaggregato testimonia differenti andamenti tra le varie categorie di personale interessato.

QUALIFICA/POS ECONOMICA	RETRIBUZIONI MEDIE ANNO 2000			RETRIBUZIONI MEDIE ANNO 2001			2001/2000		
	Fisso	Variabile	totale	Fisso	Variabile	TOTALE	Fisso	Variabile	Totale
DIRIGENTE I F.	150.068.500	114.651.974	264.720.473	106.908.745	239.457.512	346.366.257	-28,8%	108,9%	30,8%
DIRIGENTE II F.	66.156.910	89.560.817	155.717.727	81.026.920	108.165.626	189.192.546	22,5%	20,8%	21,5%
DIRIG. MED.2 F.	96.315.426	65.464.118	161.779.545	88.567.926	67.129.810	155.697.737	-8,0%	2,5%	-3,8%
DIRIG. MED.1 F.	69.017.784	44.155.893	113.173.678	70.686.821	48.934.815	119.621.637	2,4%	10,8%	5,7%
Media medici	71.090.286	45.773.844	116.864.130	74.246.781	52.557.267	126.804.048	4,4%	14,8%	8,5%
PROF.LEG. 2. L.	99.622.851	33.990.714	133.613.565	101.768.003	47.301.904	149.069.908	2,2%	39,2%	11,6%
PROF.LEG. 1 L.	70.560.135	29.150.563	99.710.698	69.507.520	34.799.608	104.307.128	-1,5%	19,4%	4,6%
PROF.LEG.	47.787.488	25.222.996	73.010.484	49.243.862	36.134.441	85.378.303	3,0%	43,3%	16,9%
Media legali	72.843.348	29.490.882	102.334.230	74.876.194	39.832.404	114.708.598	2,8%	35,1%	12,1%
ALTRI PROF.2 L.	101.520.387	34.198.752	135.719.139	101.760.384	45.317.127	147.077.512	0,2%	32,5%	8,4%
ALTRI PROF.1 L.	68.694.371	25.995.096	94.689.467	68.056.386	36.229.277	104.285.664	-0,9%	39,4%	10,1%
ALTRI PROF.STI	47.261.013	19.915.567	67.176.580	48.352.443	31.005.440	79.357.883	2,3%	55,7%	18,1%
Media prof.sti	68.730.197	25.713.584	94.443.781	72.062.112	37.332.103	109.394.214	4,8%	45,2%	15,8%
ISP.GEN. R.E.	68.225.869	35.876.286	104.102.155	69.965.897	58.663.875	128.629.772	2,6%	63,5%	23,6%
DIR. DIV. R.E.	62.784.647	37.009.663	99.794.309	64.649.507	58.606.675	123.256.182	3,0%	58,4%	23,5%
Media IG. DD.	67.140.420	36.100.687	103.241.108	68.867.366	58.652.056	127.519.422	2,6%	62,5%	23,5%
C5	46.898.116	22.637.778	69.535.894	49.405.357	31.206.246	80.611.603	5,3%	37,9%	15,9%
C4	46.898.116	22.637.778	69.535.894	45.950.926	25.565.575	71.516.501	-2,0%	12,9%	2,8%
C3	41.343.200	18.718.376	60.061.575	41.216.174	19.278.796	60.494.970	-0,3%	3,0%	0,7%
C2	37.159.264	14.233.256	51.392.520	38.872.289	16.800.481	55.672.770	4,6%	18,0%	8,3%
C1	37.159.264	14.233.256	51.392.520	36.482.274	12.800.894	49.283.167	-1,8%	-10,1%	-4,1%
B3	34.525.392	13.839.539	48.364.930	36.495.130	17.145.705	53.640.835	5,7%	23,9%	10,9%
B2	34.525.392	13.839.539	48.364.930	34.035.065	16.098.777	50.133.843	-1,4%	16,3%	3,7%
B1	31.503.725	13.572.805	45.076.530	32.901.662	10.798.220	43.699.882	4,4%	-20,4%	-3,1%
A3	28.904.596	12.819.445	41.724.041	31.304.216	17.738.197	49.042.413	8,3%	38,4%	17,5%
A2	28.904.596	12.819.445	41.724.041	29.809.206	8.209.366	38.018.573	3,1%	-36,0%	-8,9%
A1	28.417.615	15.452.376	43.869.991	29.892.254	9.920.251	39.812.505	5,2%	-35,8%	-9,2%
Media aree ABC	37.846.805	15.433.568	53.280.374	39.467.461	17.821.073	57.288.533	4,3%	15,5%	7,5%
RETRIB.MEDIA	40.127.646	18.066.958	58.194.604	41.878.997	21.197.338	63.076.335	4,4%	17,3%	8,4%

GLI IMPORTI DELLA NUOVA STRUTTURA STIPENDIALE SONO DA CORRISPONDERE PER 13 MENSILITA'

SCHEMA ESEMPLIFICATIVO DI TRASFORMAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DIRIGENTI DI 1 ^a FASCIA						
decorrenza 30/12/1998						
vecchia struttura			nuova struttura			
codice	importo annuo	importo mensile	codice	importo annuo	importo mensile	Descrizione
				£	£	
001	39.000.000	3.000.000	001	89.570.000	6.890.000	stipendio
011	14.736.111	1.133.547				
057	valori individuali	valori individuali	057	valori individuali	valori individuali	
156 *	75.833.333	6.319.444	156	40.000.000	3.076.923	posizione parte fissa
154 *	85.000.000	7.083.333	154	85.000.000	6.538.462	posizione parte variabile
	214.569.444	17.536.325		214.570.000	16.505.385	
decorrenza 01/07/2000						
vecchia struttura			nuova struttura			
codice	Importo annuo	importo mensile	codice	importo annuo	importo mensile	descrizione
				£	£	
001	39.000.000	3.000.000	001	89.570.000	6.890.000	stipendio
011	14.736.111	1.133.547				
057	valori individuali	valori individuali	057	valori individuali	valori individuali	
156 *	75.833.333	6.319.444	156	41.162.000	3.242.923	posizione parte fissa
154 *	85.000.000	7.083.333	154	85.000.000	6.538.462	posizione parte variabile
	214.569.444	17.536.325		215.732.000	16.671.385	
decorrenza 01/01/2001						
vecchia struttura			nuova struttura			
codice	Importo annuo	importo mensile	codice	importo annuo	importo mensile	descrizione
	£	£		£	£	
001	39.000.000	3.000.000	001	89.570.000	6.890.000	stipendio
011	14.736.111	1.133.547				
057	valori individuali	valori individuali	057	valori individuali	valori individuali	
156 *	75.833.333	6.319.444	156	45.798.000	3.522.923	posizione parte fissa
154 *	85.000.000	7.083.333	154	160.000.000	12.307.692	posizione parte variabile
			154	140.000.000	10.769.231	
	214.569.444	17.536.325	154	130.000.000	10.000.000	
			154	120.000.000	9.230.769	

Per il personale delle Aree professionali A-B-C, per quello di cui all'art. 15 l.88/89 nonché per i professionisti e dirigenti medici, il 14/03/2001 è stato sottoscritto il C.C.N.L. per il biennio economico 2000/2001, con un significativo adeguamento delle risorse dei relativi fondi per i trattamenti accessori e l'applicazione di miglioramenti economici con decorrenza da luglio 2000.

E' da ricordare, inoltre, che nel corso dell'anno 2001 è stata data piena attuazione alla riorganizzazione dell'Istituto in ottica di "processo" in applicazione della delibera del C.d.A. n. 799/98, con la attribuzione delle posizioni organizzative al personale apicale dell'Area C (C4 e C5) e con il riconoscimento delle relative indennità.

La tabella che segue si riferisce alla nuova misura delle indennità di posizione organizzativa.

SISTEMA INDENNITARIO 2001				
	Decorrenza	C.I. 2000	C.I. 2001	art. 32 CCNL 99 Indennità di respons. esterna
		art. 17 CCNL 99 Posizione organizzativa	art. 32 CCNL 99 Indennità di respons. specifica	
RESPONSABILE DI PROCESSO	1-apr-01	4.800.000	2.400.000	
RESPONSABILE DI TEAM	1-apr-01	4.800.000	2.400.000	
CAPO PROGETTO EAD	1-apr-01	4.800.000	2.400.000	
RESPONSABILE DI AGENZIA (di cui all'ALL. 6)	1-gen-01	4.800.000	2.400.000	9.600.000
RESPONSABILE DI AGENZIA (escluso ALL. 6)	1-gen-01	4.800.000	2.400.000	6.000.000
PROCESSI ABILITANTI	1-ott-01	4.800.000		
OTTIMIZZATORI-PUNTI D'INCONTRO - ISOLE DI CONSULENZA	1-ott-01	4.800.000		

Il CCNI per l'anno 2000, sviluppando le linee di evoluzione derivanti dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Ente 1998-2001, ha fissato le fasi di realizzazione dello sviluppo organizzativo per processi e la conseguente evoluzione delle figure professionali, nonché il nuovo quadro delle posizioni organizzative, per quanto concerne le modalità di attribuzione degli incarichi, e lo sviluppo delle competenze del personale.

La piena operatività del nuovo assetto organizzativo basato sul lavoro per processi, ha determinato la necessità di procedere alla definizione di nuovi organigrammi funzionali per tutte le strutture dell'Istituto.

Con l'immissione in servizio nel corso del 1999 dei dirigenti vincitori dei concorsi indetti nel 1997, sono state attribuite le funzioni di livello dirigenziale, mentre per le responsabilità organizzative di team e di unità di processo sono state definite con la contrattazione integrativa le procedure di assegnazione delle corrispondenti posizioni al personale inquadrato nell'area "C", posizione C4/C5.

L'operazione di definizione dei relativi organigrammi si è conclusa il 31.03.2001.

La responsabilità delle unità di processo nell'ambito dei processi primari, dei team nonché del coordinamento delle attività inerenti alla gestione dei flussi finanziari e contabili in ambito provinciale e sub provinciale (in quanto attività ben definite nonché già supportate da idonea e completa formazione), è stata affidata a funzionari apicali, profilo amministrativo, con decorrenza 1° aprile 2001.

Così come previsto nel CCNL integrativo per l'anno 2000, "La preposizione a posizioni organizzative di tipica spettanza delle posizioni apicali dell'area professionale C può essere attribuita e/o mantenuta ad interim" dal personale ricompreso nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15, 1° comma L.88/89 ai quali, al fine di dare adeguato apprezzamento all'elevata professionalità ed alla consolidata esperienza gestionale maturata sono state attribuite specifiche indennità (titolari di un progetto o incaricati di coadiuvare il Direttore della Sede nel governo della rete territoriale periferica e nella integrazione trasversale dei processi; funzioni di staff del Direttore centrale, regionale o di sede, con incarichi di studio, ricerca e sviluppo).

Con il conferimento degli incarichi di responsabile di processo e di team, secondo le modalità previste dalla circolare n. 2/2001, nonché con l'avvio delle assegnazioni degli incarichi di Capo progetto informatico, si sono poste le condizioni per procedere alla realizzazione di quanto previsto con l'art. 18 del CCNI di ente 1998-2001 in merito alla valutazione dei risultati dei dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa.

Con il CCNI per l'anno 2001, nel definire il nuovo sistema delle indennità, si è convenuto di provvedere a conferire le responsabilità connesse ai Processi Abilitanti, ai Ruoli di Ottimizzazione e ai Servizi ad Alto Valore Aggiunto (Isole di Consulenza e Punti di Incontro), a partire dal 1° novembre 2001, con modalità analoghe a quelle utilizzate per i processi primari.

Le nuove posizioni organizzative, attribuite al termine delle procedure di valutazione (circa 2.949 posizioni) hanno inciso in maniera significativa sul costo del relativo

personale e sul connesso sistema indennitario, determinando un incremento rispetto all'anno precedente evidenziato nella seguente tabella.

	Anno 2000	Anno 2001
Indennità CCDE/98	17.414.195.777	9.186.651.167
Nuovo sistema indennitario CCNI 2001		14.326.762.144
Totale	17.414.195.777	23.513.413.311

Un ulteriore elemento da considerare per valutare l'incremento complessivo delle risorse destinate alla retribuzione accessoria è l'attivazione di nuovi servizi.

L'Istituto nel corso degli ultimi anni è stato individuato, anche per effetto delle disposizioni di riordino ed armonizzazione del sistema previdenziale di cui alla legge n. 335/95 nonché delle nuove disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, come l'elemento unificante nel sistema previdenziale e di sostegno al reddito definito dalle politiche di welfare.

Tale situazione assume per l'Istituto una particolare valenza attesi i numerosi processi di integrazione e acquisizione di nuove competenze ai quali è stato interessato.

In particolare ci si riferisce:

- al trasferimento all'INPS del Fondo speciale dei dipendenti delle Ferrovie dello Stato S.p.A, avvenuto ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 488/99;
- alla gestione da parte dell'Istituto di tutte le prestazioni previdenziali a carico del predetto Fondo, precedentemente gestite in via esclusiva dall'INPDAP;
- all'attribuzione all'INPS delle competenze in materia di gestione delle prestazioni erogate agli invalidi civili;
- all'attribuzione all'INPS dell'accredito e gestione delle competenze in materia di sostegno al reddito erogate dai Comuni;
- all'attribuzione all'INPS della gestione dei Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale delle aziende di credito;
- alla gestione da parte dell'INPS del cosiddetto Indicatore Socio Economico necessario per l'erogazione delle suddette prestazioni a sostegno del reddito;
- al trasferimento all'INPS dei pagamenti delle rendite INAIL.

Ciò ha determinato la necessità di attivare nuove risorse anche finanziarie al fine di tener conto dei nuovi servizi prestati e di compensare il personale del rinnovato sforzo produttivo.

Le nuove risorse hanno determinato un incremento medio di circa il 5% dello stanziamento dei fondi per i trattamenti accessori delle diverse categorie di personale. Per quanto attiene infine ai benefici assistenziali a favore dei dipendenti, essi hanno raggiunto nel 2001 l'importo complessivo di Lire 28.497.500.000 (nel 2000 Lire 26.350.000.000) che è stato ripartito tra i vari settori d'intervento come risulta dal presente prospetto.

BENEFICI ASSISTENZIALI AI DIPENDENTI		
importi in Lire		
Descrizione	Consuntivo 2000	Consuntivo 2001
SUSSIDI AL PERSONALE	450.000.000	603.676.207
CONTRIBUTI ATTIVITA' CULTURALI RICREATIVE E SOCIALI	6.312.539.585	6.584.536.049
BORSE DI STUDIO	3.500.000.000	4.185.094.000
POLIZZA SANITARIA	16.087.460.415	17.124.193.743
TOTALE	26.350.000.000	28.497.500.000

Sono stati, inoltre concessi, così come di seguito evidenziato, prestiti e mutui edilizi agevolati per un importo complessivo nel 2001 di Lire 281.726.013.437 (nel 2000 Lire 238.249.467.924).

FINANZIAMENTI AI DIPENDENTI

Descrizione	Consuntivo 2000	Consuntivo 2001
CONCESSIONI MUTUI EDILIZI	150.000.000.000	149.978.469.007
CONCESSIONI PRESTITI	88.249.467.924	131.747.544.430
Totale	238.249.467.924	281.726.013.437