

**14. SERVIZI AFFIDATI A TERZI: C.D. ESTERNALIZZAZIONE**

In merito all'argomento del presente paragrafo si deve precisare che, dalla "Guida all'esternalizzazione di servizi e attività strumentali nella P.A.", diramata dal Dipartimento della funzione pubblica, emerge il criterio secondo cui l'esternalizzazione consiste nel trasferimento, ad una o più imprese private, di attività precedentemente svolte direttamente, ferma restando la "governance" dell'intero processo in termini di qualità, costi e risultati finali.

Tenuto conto di tali indicazioni sono stati attivati dall'Istituto alcuni servizi gestiti in "outsourcing".

Si fa riferimento al contratto stipulato per la gestione di servizi strumentali che ha registrato, per l'esercizio 2003, un onere di spesa di complessivi euro 5.885.457,00 con una riduzione rispetto all'anno 2002 (euro 6.260.598,00) del 6%.

Il citato onere complessivo riguarda sia i costi di "Building Service" per euro 2.974.286,00 sia quelli di "Business Service" per euro 2.911.171,00.

Altro contratto riguarda la gestione degli Uffici e altri beni d'uso, per un importo di euro 1.189.616,16.

E' stato stipulato, altresì, un contratto per la gestione degli archivi cartacei ed ottici a livello centrale e territoriale, che ha comportato un onere di spesa di euro 326.782,82.

Con la stessa ditta è stato stipulato altro contratto relativo alla tenuta dell'archivio del personale. In proposito si evidenzia che - a fronte di un archivio documentale che ha uno sviluppo di 3.036 metri lineari e che viene costantemente movimentato con circa 15.000 inserimenti annuali e con 1.600 consultazioni di pratiche che devono essere trasportate dai locali della citata ditta alla sede di Piazzale Pastore in Roma per la relativa trattazione - il provvedimento di affidamento all'esterno ha consentito di disimpegnare negli stabili dell'Istituto una superficie almeno corrispondente a quella sopra indicata e di liberare risorse umane destinate precedentemente al servizio d'archivio in numero non inferiore a sette.

Il costo del suddetto servizio per l'anno 2003 è stato di euro 84.941,35 e quindi, sotto il profilo economico, il costo d'esercizio risparmiato, riferito alle sole risorse umane (escludendo quindi l'ammortamento dei locali ed altri costi strumentali), si può stimare in circa euro 160.000,00 calcolando il costo medio di euro 35.000,00 per sette dipendenti per un totale di euro 245.000,00 meno il costo effettivo del servizio esternalizzato che, come appena detto, è stato di euro 84.941,35. Per l'anno 2004 si è previsto di sostenere una spesa analoga a quella del precedente anno.

Un altro importante servizio affidato all'esterno ha riguardato la fornitura dei servizi di acquisizione telematica delle variazioni relative alla Denuncia Nominativa Assicurati (DNA) di cui si è già fatto cenno.

L'Istituto, per ottemperare alle disposizioni dettate dal decreto legislativo 38/2000 che impone la gestione della DNA e relativa banca dati posta a disposizione della generalità delle pubbliche amministrazioni, ha istituito un apposito servizio di acquisizione delle denunce delle Aziende relative alle assunzioni e cessazioni dal servizio dei lavoratori assicurati, attraverso varie modalità di segnalazione.

Tra le modalità di segnalazione previste, l'utenza ha nettamente privilegiato l'uso del fax, confermando l'essenzialità del servizio che attualmente viene gestito dal consorzio aggiudicatario della gara CEE n. 7/2003 per la fornitura dei "servizi di acquisizione telematica dei fax relativi alle DNA".

La spesa contrattuale annua per le prestazioni fornite da tale consorzio è stata stimata in euro 774.419,04 oneri fiscali inclusi, importo calcolato sulla base dei dati statistici disponibili, quantificando le DNA da processare nel numero di 1.700.000 a bimestre.

La durata del contratto con il consorzio è stata fissata in 12 mesi con scadenza 31 luglio 2005, in quanto il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sta provvedendo all'attuazione di un provvedimento legislativo che prevede l'affidamento di tutto il servizio di acquisizione e gestione della DNA ai servizi del lavoro territoriali e ministeriali. La relativa gestione rientrerà nella realizzazione del nuovo Sistema Informativo del Lavoro (SIL) con contestuale cessazione dell'obbligo di comunicazione dei dati all'INAIL.

Il cambiamento del soggetto gestore del servizio comporterà una fase di transizione, tenuto conto dei necessari tempi tecnici occorrenti per passare dalla vecchia alla nuova procedura.

Occorrerà pertanto che l'Istituto adotti gli accorgimenti necessari per padroneggiare una non facile situazione cui occorre comunque far fronte ai fini della salvaguardia dei dati e della continuità di un servizio che riveste particolare importanza.

In conformità con le indicazioni contenute nelle finanziarie 2001 e 2002, dirette alla P.A. per l'esternalizzazione di servizi, al fine di determinare un risparmio in termini di recupero di personale e di economicità di gestione, l'Istituto ha ritenuto necessario ricorrere all'affidamento in outsourcing del servizio integrato di stampa, trattamento e spedizione nonché gestione informatica del servizio stesso.

Per tale affidamento, per il triennio 2002/2005, l'Istituto ha fatto ricorso ad una procedura ristretta – appalto concorso – in ambito CEE.

In data 19 dicembre 2002, l'Istituto ha stipulato con l'aggiudicatario della succitata gara, il contratto per la fornitura del servizio integrato di organizzazione e recapito delle comunicazioni a mezzo stampa, della durata di 36 mesi a decorrere dal giorno successivo alla data di stipula e possibilità di proroga fino ad un massimo di ulteriori 12 mesi.

Il valore annuo per le prestazioni in cui si articola il servizio, come indicato all'art. 5 del contratto, è pari ad euro 22.743.906,00, oneri fiscali inclusi, composto da un importo fisso pari ad euro 1.800.000,00 per canone relativo al Servizio di governo ed euro 20.943.906,00 per le attività di elaborazione, stampa, postalizzazione e gestione dei ritorni.

Tale importo risulta correlato al numero massimo degli stampati e dei relativi recapiti, indicativamente corrispondenti alle principali attività annuali svolte dall'amministrazione, che potranno conseguentemente variare in diminuzione, secondo le necessità dell'amministrazione stessa, senza che l'impresa possa pretendere il corrispettivo annuo intero, essendo stabilito che il corrispettivo all'impresa verrà sempre liquidato in applicazione dei costi unitari d'offerta relativi alle prestazioni ed ai servizi effettivamente eseguiti.

Al contrario, nel caso di effettive necessità rappresentate da un numero maggiore di prestazioni e/o di differente tipologia e/o da recapitare con modalità di spedizione diverse rispetto a quelle considerate ai fini della valutazione dell'importo contrattuale, lo stesso potrà essere incrementato nella percentuale massima del 10%.

## 15. CONTENZIOSO

L'andamento del contenzioso, soprattutto quello passivo previdenziale – cioè il complesso delle controversie che gli assicurati promuovono contro l'Istituto per la mancata erogazione di prestazioni assicurative – è da tempo al centro dell'interesse degli organi dell'Ente con l'obiettivo di raggiungere, attraverso il contributo sinergico di tutte le strutture interessate, risultati decisivi ai fini del controllo e del contenimento del fenomeno in termini fisiologici.

In occasione degli annuali seminari dei legali, il Presidente dell'Istituto non ha mancato di rilevare che l'analisi critica di tale fenomeno, soprattutto quello che vede soccombente l'Istituto, deve condurre ad acquisire elementi conoscitivi che consentano di ridurre i margini di errore e di prevenire vertenze il cui costo incide negativamente sulla spesa per l'erogazione delle prestazioni, gravandola di oneri aggiuntivi.

Ha, altresì, evidenziato che una sconfitta in sede giudiziaria costituisce la denuncia dell'ingiustizia commessa con il diniego della prestazione in sede amministrativa e segna un fallimento dell'Istituto nell'attuazione del suo compito primario, che è quello di garantire il dovuto e tempestivo intervento di sostegno al lavoratore che versa in stato di bisogno a seguito di un evento lesivo causato dal lavoro.

Le stesse indicazioni sono state, in più occasioni, formulate dal NUVACOST che, nel segnalare le numerose questioni connesse alla gestione del fenomeno, ha rilevato che l'analisi territoriale pone in evidenza come la litigiosità, nel complesso non elevata, abbia i suoi valori massimi in talune regioni dell'Italia centro meridionale (Puglia, Sicilia, Sardegna, Campania, Lazio ed Abruzzo), mentre raggiunge il minimo nel Trentino Alto Adige e nel Friuli Venezia Giulia, mantenendosi relativamente bassa in Emilia Romagna, nel Veneto, nel Piemonte e nella Lombardia.

In particolare, nella relazione 2003 il NUVACOST suggerisce la necessità di iniziative che devono tendere al miglioramento della fase istruttoria dei procedimenti amministrativi e possono incidere nella comunicazione istituzionale (esterna ed interna) al fine di prevenire la proposizione di ricorsi che, per la maggior parte dei casi di diniego della

prestazione vengono accolti nelle fasi del contenzioso amministrativo e, in caso di persistenza, nella successiva sede giudiziaria.

Nella citata relazione il NUVACOST ha sottolineato la necessità della rilevazione degli elementi di costo del contenzioso amministrativo e giudiziario, essendo allo stato indisponibili le informazioni relative, per i lavoratori, al costo delle prestazioni liquidate in via giudiziaria ed alle spese legali e, per le aziende, alle minori entrate per l'Ente ed alle spese sostenute in caso di soccombenza.

Il NUVACOST, nel prendere atto della persistenza dell'indicata carenza, ha considerato la particolarità del momento vissuto dagli Uffici per l'attuazione delle rilevanti modifiche legislative e procedurali intervenute nel periodo a seguito dell'adozione del decreto legislativo 38/2000 nonché per la realizzazione della migrazione tecnologica del sistema informativo/informatico e per decentramento organizzativo.

Pur in presenza delle evidenziate difficoltà deve convenirsi con il Nucleo di valutazione sulla necessità per l'Amministrazione di assumere le opportune iniziative atte a fornire un quadro completo di informazioni in quanto la suddetta carenza non consente una disamina significativa del fenomeno contenzioso che riveste primaria rilevanza quale significativo indicatore della qualità del servizio che l'INAIL svolge nei confronti della popolazione assicurata.

In questa stessa linea di giudizio critico, le carenze di monitoraggio del contenzioso sono state condivise anche dal CIV come può evincersi dal testo della deliberazione n. 13 in data 25 maggio 2004.

Del resto la stessa Amministrazione, con riferimento ai dati disponibili, ha evidenziato già da tempo ed in varie occasioni il costante incremento del contenzioso per prestazioni conseguenti ad infortuni ed a malattie professionali cosicché appare evidente che debba continuare a costituire specifico obiettivo dell'Istituto – in coerenza con le linee di indirizzo costantemente ribadite anche dal CIV – non solo il continuo monitoraggio, ma anche la prosecuzione delle iniziative in atto per la sua riduzione.

I procedimenti pendenti al 31 dicembre 2003 risultano essere n. 101.527 con un incremento del 13,55% rispetto al corrispondente dato al 31 dicembre dell'anno precedente (pari a n. 89.408).

Nel corso dell'anno 2003 sono iniziati complessivamente n. 26.117 procedimenti giudiziari ed il contenzioso previdenziale, su cui si concentrerà l'analisi, occupa circa il 90% delle controversie complessive.

Al settore previdenziale, infatti, sono da ascrivere 23.537 cause, di cui 16.574 in materia di prestazioni, 6.208 in materia di premi e 755 attinenti ad azioni di regresso.

Le controversie catalogate sotto la voce "Premi" costituiscono il 23,77% del totale dei procedimenti di contenzioso iniziati nell'anno e fanno registrare un incremento del 29,82% rispetto all'anno precedente essendo passate da 4.782 nel 2002 a 6.208 nel 2003.

La maggior parte del contenzioso per premi è relativa al mancato pagamento o all'omissione salariale che insieme costituiscono l'81,03% del totale.

L'indice di litigiosità, calcolato come rapporto tra i procedimenti iniziati in primo grado e il numero di posizioni assicurative gestite, superiore ai tre milioni, continua a risultare estremamente basso (inferiore allo 0,1%), sicché deve confermarsi che l'applicazione della tariffa non costituisce un punto di criticità dell'azione dell'Istituto.

I processi iniziati in 1° grado nell'anno 2003 per opposizione a ruolo esattoriale ammontano complessivamente a 944.

Nella materia delle "Prestazioni" sono stati iniziati, nell'anno 2003, 16.574 procedimenti contenziosi, con un incremento dell'8,82% rispetto al 2002; essi rappresentano il 40,60% del totale dei giudizi di primo grado iniziati nel 2003, mentre nel 2002 ne costituivano soltanto il 25%.

Circa la dislocazione territoriale del contenzioso di cui sopra si è fatto cenno, è interessante notare che le regioni caratterizzate da una maggiore concentrazione di controversie, accompagnate da un elevato indice di litigiosità, presentano anche un alto indice di soccombenza per l'Istituto pari se non superiore a quello delle altre regioni.

Se la maggiore concentrazione del contenzioso fosse dovuta esclusivamente ad una peculiare propensione dell'utenza alla conflittualità e quindi le controversie fossero immotivate si dovrebbe invece registrare un basso indice di soccombenza.

Se ne deduce che la concentrazione del contenzioso in alcune realtà territoriali consegue a cause obiettive che vanno rapidamente e puntualmente individuate in quanto il fenomeno costituisce un punto di criticità nell'azione dell'Istituto.

Nell'ambito della voce prestazioni bisogna distinguere, per il loro andamento totalmente differenziato, due diverse tipologie di eventi: infortuni e malattie professionali.

I procedimenti iniziati in primo grado relativi agli infortuni sono stati n. 8.007 a fronte di n. 977.803 infortuni denunciati sicché il basso indice di litigiosità pari a 0,82%, rende evidente che il relativo contenzioso è contenuti in limiti fisiologici.

L'indice di soccombenza a livello nazionale risulta pari a 44,09% dal momento che sono state emesse 6.655 sentenze di cui 2.934 sfavorevoli.

Per quanto riguarda le malattie professionali nel corso del 2003 sono stati iniziati 5.760 procedimenti di primo grado e, nello stesso anno, i casi manifestatisi sono stati 24.261 ; l'indice di litigiosità risulta pari a 23,74%.

Il rapporto tra cause iniziate e malattie professionali manifestatesi nello stesso anno fornisce un dato non del tutto aderente alla realtà dal momento che, considerati anche i tempi lunghi di istruttoria, le controversie giudiziarie si riferiscono generalmente a malattie di anni precedenti.

Nel corso dell'anno 2003 sono state depositate 5.515 sentenze in materia di malattie professionali. Considerato che di queste, 2.601 hanno avuto esito sfavorevole per l'Istituto, l'indice di soccombenza risulta pari al 47,16%.

Infine per quanto attiene alla responsabilità civile, nell'anno 2003 sono stati iniziati n. 2.335 procedimenti giudiziari, con un incremento del 30,08% rispetto all'anno precedente.

Le surroghe costituiscono il 65,18% del totale del contenzioso in materia di responsabilità civile, mentre i regressi rappresentano il 32,33%.

Quanto al risultato delle azioni di responsabilità civile, si rileva che, nel corso del 2003 sono state emesse n. 533 sentenze, di cui n. 190 sfavorevoli; l'indice di soccombenza, nella materia, risulta pertanto pari al 35,65% attestandosi su di un valore decisamente più basso di quello generale.



Nel corso dell'anno 2003 sono state definite stragiudizialmente 4.188 pratiche di responsabilità civile, di cui 3.429 per azioni di surroga e 723 per azioni di regresso, con un considerevole incremento del dato complessivo rispetto al 2002.

Appare utile rilevare che i tempi di definizione delle surroghe, da parte delle Avvocature, risultano molto contenuti, considerato che delle 13.805 definizioni dell'anno 2003 n. 6.318 si riferiscono a pratiche protocollate nello stesso anno.

Molto diverso è il dato per quanto riguarda i regressi, dal momento che la percentuale di pratiche protocollate per eventi verificatesi nel 2003 è pari al 3,62% del totale. Il dato in questione è spiegabile, almeno in parte, con la differenza dei presupposti dell'azione e con la conseguente maggiore complessità degli adempimenti istruttori preliminari.

Occorre peraltro ricordare che l'azione di regresso, esercitata nei confronti dei datori di lavoro che abbiano causato un infortunio o una malattia professionale, violando le norme di prevenzione, rappresenta forse il principale strumento per sollecitare il rispetto delle norme medesime.

L'azione di regresso infatti ha una riconosciuta efficacia monitoria e costituisce una delle maggiori remore alla inosservanza delle norme poste a prevenzione degli infortuni.

Ciò a garanzia sia dei lavoratori che di quelle imprese che applicano corretti presidi di sicurezza.

## 16. IL PERSONALE

Prima di esporre i dati numerici di seguito riportati relativi al personale dell'INAIL, si riferisce su alcune questioni che rivestono carattere generale e che possono tornare utili per la comprensione dei dati medesimi.

Gli organi dell'Ente hanno sempre avuto una particolare attenzione al personale considerato come una essenziale risorsa che, insieme a quelle finanziarie e patrimoniali, costituisce elemento indispensabile per la realizzazione delle complesse e delicate funzioni attribuite all'Istituto.

In una tale visione è stato impostato il sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane con la finalità di conoscere e valorizzare il patrimonio umano disponibile, inserendolo nel più ampio contesto dell'evoluzione strategica dell'Istituto da Ente erogatore di prestazioni assicurative a soggetto attivo del sistema di protezione sociale.

Il sistema di valutazione e sviluppo previsto dal contratto integrativo di ente per il periodo 1998/2001 è stato introdotto con delibera del Commissario straordinario n. 915 in data 24 novembre 2003.

Con la determinazione n. 63 del 27 novembre 2003, il Direttore generale f.f. ha adottato l'impianto operativo del sistema di valutazione e sviluppo con riguardo ai singoli stadi gestionali declinando, a tal fine, le fasi attuative, la tempificazione, le modalità di installazione, la strumentazione operativa ed i connessi aspetti gestionali.

Come già riferito nel precedente referto, detto sistema si articola in modo diverso a seconda della specificità del personale coinvolto.

Per quanto attiene al personale delle Aree B e C vengono infatti valutate "Competenze e Potenziale", mentre le "Prestazioni", cioè i comportamenti organizzativi posti in essere in un arco temporale definito e i risultati raggiunti, sono riferiti ai dirigenti, medici e professionisti, con esclusione dei soli dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale, dei coordinatori generali e del sovrintendente medico.

Per la valutazione delle competenze è stata prevista anche la partecipazione attiva del personale dipendente attraverso lo strumento dell'autovalutazione, seguita peraltro dall'eterovalutazione affidata ai dirigenti, mentre per la valutazione del potenziale l'Amministrazione ha creduto di favorirne l'oggettività affidando a specialisti esterni la

valutazione, di cui è stata data comunicazione personale e diretta ai singoli soggetti valutati.

Le operazioni di valutazione del potenziale sono state completate entro il 31 marzo 2004 ed hanno coinvolto circa 9.700 dipendenti.

La Direzione generale ritiene che gli esiti di tale procedura di valutazione possano rappresentare uno dei parametri che saranno utilizzati nelle procedure di selezione per le progressioni di carriera costituendo uno dei criteri obiettivi cui far riferimento.

Per quanto riguarda, invece, la valutazione delle competenze, le relative operazioni - iniziate a gennaio 2004 a partire dal personale destinatario dell'art. 15 legge n. 88/89 e proseguite secondo una tempificazione distinta per gruppi omogenei di popolazione - sono pressoché concluse.

Gli esiti di tale procedura di valutazione sono attualmente oggetto di attenta analisi ed utilizzati per individuare i gap di competenze rispetto ai livelli attesi ai quali attribuire priorità per l'elaborazione del piano della formazione relativo al triennio 2005 - 2007 per la cui redazione l'Amministrazione dovrà porre particolare attenzione per tradurre sotto l'aspetto operativo anche gli indirizzi e le indicazioni che il CIV ha dettato nel tempo.

Si fa riserva di fornire elementi di giudizio una volta che le citate procedure si saranno concluse.

Si è già chiarito che il sistema prende in considerazione anche le "Prestazioni", cioè i comportamenti organizzativi e i risultati raggiunti dai dirigenti ad eccezione dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale.

Tale esclusione mal si concilia con il disposto del decreto legislativo 30 luglio 1989 n. 286. E' pur vero che questo ha dettato norme di carattere generale, obbligatorie per i Ministeri, ma derogabili per le pubbliche amministrazioni nell'ambito della rispettiva autonomia, però tale normativa, è stata espressamente recepita dal C.C.N.L. per la dirigenza dell'area I per il quadriennio 1998-2001, stipulato il 5 aprile 2001, che all'art. 35, comma 7, prevede che le procedure ed i principi di valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo 286/1999, si applichino a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo 29/1993.

Pertanto non risulta facile comprendere perché i dirigenti generali dello Stato siano assoggettati a valutazione ai sensi dell'art. 5, comma 3, del citato decreto n. 286/1999 e ciò, al contrario, non avvenga per i dirigenti generali dell'INAIL.

Invece la valutazione delle prestazioni dei dirigenti di seconda fascia consta di due aspetti: la valutazione dei risultati e quella dei comportamenti organizzativi. Per quanto concerne quest'ultimo aspetto la valutazione è stata effettuata con riferimento all'anno 2003 mentre, per la valutazione dei risultati, è stata completata la sperimentazione di un primo modello prototipale.

Si fa riserva di riferire circa l'esito della procedura che richiederà uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ed a cui sarà correlata una quota significativa della retribuzione accessoria.

Il sistema in esame che, come detto sopra, ha originariamente riguardato anche i professionisti ed i medici - pur essendo prevista per essi dal relativo C.C.N.L. uno specifico tipo di valutazione, correlato alla particolare attività da questi svolta e, come tale, del tutto avulso da quello del restante personale - non ha ancora trovato applicazione per tali categorie. Dalla relazione sul processo produttivo al 31 dicembre 2004 risulta sospeso in attesa della ripresa del confronto con le organizzazioni sindacali.

Naturalmente, come già osservato nel precedente referto, la praticabilità delle predette procedure presuppone l'acquisizione dei risultati del controllo di gestione come espressamente previsto dell'art. 5, comma 3, del decreto legislativo n. 286/1999.

Altro argomento connesso a quello appena trattato concerne la formazione del personale rispetto al quale il CIV, con delibera n. 21 in data 6 luglio 2004, si è espresso in ordine al consuntivo delle attività formative per il 2003 formulando sostanziali rilievi che ripetono quanto osservato in altre occasioni e per altre materie circa la concreta verificabilità e coerenza tra quanto programmato e quanto attuato per adempiere agli obbiettivi strategici delineati dal citato Organo.

Nella fattispecie la dissociazione si verifica tra l'attività di programmazione e quella di formazione del personale.

Altre osservazioni attengono alla mancata attuazione di interventi formativi di stampo europeo con finanziamenti comunitari, alla difficile valutazione, sulla base degli elementi forniti, dei costi della formazione con riferimento alle varie componenti, alla coerenza delle risorse stanziare per l'attuazione della formazione territoriale ed in particolare per la realizzazione del corso pilota per professionisti informatici regionali finalizzato a potenziare i servizi di assistenza e consulenza sul territorio.

#### 1) Consistenza organica del personale

In termini puramente numerici la situazione della forza al 31 dicembre del triennio 2001-2003, viene illustrata dalla seguente tabella:

#### **Consistenza organica del personale negli anni 2001, 2002 e 2003**

(situazione al 31 dicembre)

Qualifiche	Organico al 31/12/02	Forza al 31/12/01	Diff.	Forza al 31/12/02	Diff.	Forza al 31/12/2003	Diff.
Dirigenti	280	279	-1	278	-2	269	-11
Personale X <sup>a</sup> liv. (ing., arch., attuari, avv.)	658	643	-15	638	-20	632	-26
Personale amministrativo III <sup>a</sup> - IX <sup>a</sup> liv.	10.157	8.697	-1.460	8.650	-1.507	8.385	-1.772
Medici funzionari (primari, aiuti, assistenti)	732	561	-171	570	-162	567	-165
Personale sanitario (personale tecnico)	745	707	-38	643	-102	634	-111
<b>TOTALE</b>	<b>12.572</b>	<b>10.887</b>	<b>-1.685</b>	<b>10.779</b>	<b>-1.793</b>	<b>10.487</b>	<b>-2.085</b>
Personale medico con incarico d'opera professionale		870		845		845	

E' da considerare che nel corso dell'anzidetto periodo, l'Istituto, per coprire i vuoti di organico causati dalle cessazioni, si è avvalso anche di personale proveniente da enti privatizzati o da altre amministrazioni pubbliche; nel 2001 tali assunzioni ammontavano a 130 unità, nel 2002 a 92 unità, nel 2003 a 26 unità.

**Numero dipendenti provenienti da altre amministrazioni**

Qualifiche	2001	2002	2003	totale
Dirigenti	-	-	-	0
Personale X <sup>a</sup> liv. (ing., arch., attuari, avv.)	-	3	1	4
Personale amministrativo III <sup>a</sup> - IX <sup>a</sup> liv.	130	73	20	223
Medici funzionari (primari, aiuti, assistenti)	-	16	5	21
Personale sanitario (personale tecnico)	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>130</b>	<b>92</b>	<b>26</b>	<b>248</b>
Pers. medico incarico d'opera profess.le	-	-	-	-

Nella successiva tabella dell'età dei dipendenti rilevata al 31 dicembre 2003, si evidenzia come, a fronte di un'età media di anni 45,79, le regioni del Centro-Sud presentano un personale mediamente più anziano di quello del Nord (ad eccezione della Valle d'Aosta) con punte particolarmente elevate per il Lazio, la Campania, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna; ciò fa prevedere, per il prossimo futuro, un turn-over particolarmente accentuato per queste regioni.

**Età media dei dipendenti  
al 31/12/2003**

Regioni	età media
Piemonte	43,97
Valle d'Aosta	47,93
Lombardia	43,76
Trentino	41,78
Veneto	44,08
Friuli Venezia Giulia	44,02
Liguria	46,15
Emilia Romagna	43,45
Toscana	45,22
Umbria	44,99
Marche	45,86
Lazio	47,59
Abruzzo	46,25
Molise	45,62
Campania	47,00
Puglia	45,53
Basilicata	43,59
Calabria	47,03
Sicilia	47,37
Sardegna	47,54
Tipografia di Milano	52,00
Direzione Generale	49,24
Gestione Immobili di Roma	47,89
<i>Media Nazionale</i>	45,79

**2) Spese per il personale in attività di servizio**

Gli oneri riguardanti la gestione del personale si riferiscono agli emolumenti, ai compensi per lavoro straordinario e per l'incentivazione della produttività, alle altre competenze e spese per il personale addetto ai servizi amministrativi, sociali e medico-legali dell'Istituto, agli oneri previdenziali e assistenziali, nonché agli oneri relativi ai contributi integrativi di riscatto del personale e agli accantonamenti al fondo di previdenza.

Nel complesso, la spesa di competenza per la categoria in esame si è attestata nel 2001 a euro 512,9 milioni – pari al 7,3% delle spese correnti, nel 2002 a euro 534,3 milioni – pari al 7,3% delle spese correnti.

Nell'anno 2003 la spesa è stata di euro 571,8 milioni, pari al 7,5% delle spese correnti.

Nella seguente tabella sono riportati gli oneri sostenuti nei tre anni succitati posti a confronto con riguardo ai valori assoluti e percentuali.

### Spese per il personale in servizio

(in milioni di Euro)

Anno	Totale	Differenze anno prec.	
		val. assoluto	val. percent.
2001	512,9	36,8	7,73
2002	534,3	21,4	4,17
2003	571,8	37,5	7,02

L'aumento degli oneri intervenuto negli anni presi in considerazione è dovuto essenzialmente ai miglioramenti contrattuali, considerata la continua flessione numerica del personale.

### Costo globale (in milioni €) e medio (in migliaia €) del personale

	costo globale personale 2001	costo medio pro-capite 2001	costo globale personale 2002	costo medio pro-capite 2002	costo globale personale 2003	costo medio pro-capite 2003
1) Stipendi, compensi vari e oneri riflessi	501,7	46,0	567,4	48,0	558,7	52,3
2) benefici sociali e assist. ed oneri diversi	11,2	1,0	13,9	1,3	13,1	1,2
<i>Costo medio complessivo</i>	512,9	47,0	534,3	49,3	571,8	53,5

N.B. Il numero delle unità per il calcolo del costo medio è ricavato dalla media della consistenza al 31/12 rispetto all'1/1 per ogni anno: 2001=10.907; 2002=10.833; 2003=10.687.