

Rinviando alla relazione del Commissario Straordinario per le analisi comparative di evoluzione dei fenomeni e per le prospettive future, ci si sofferma su alcuni degli aspetti gestionali più significativi.

* * * * *

Le entrate contributive hanno fatto registrare un incremento di gettito di circa 79,2 miliardi rispetto all'analogo flusso finanziario del precedente esercizio e si sono rivelate superiori di quasi 11 miliardi rispetto al dato previsionale aspettative.

Aggregato delle entrate è l'apporto dei trasferimenti attivi correnti provenienti dallo Stato che, con un importo complessivo di 315,7 miliardi, hanno fatto registrare un incremento, rispetto al precedente esercizio, di quasi 148 miliardi; il che sta a significare il sempre maggiore impegno profuso dallo Stato a sostegno della gestione ENPALS, la cui crisi, crescente nel tempo analogamente a quanto sta succedendo nell'ambito del sistema previdenziale nel suo complesso, è da imputare a condizioni strutturali e congiunturali che determinano la situazione di squilibrio tra prestazioni da una parte ed entrate contributive dall'altra.

Dalla siffatta situazione discende un accentuato divaricamento fra entrate e uscite istituzionali, originato da una diversa dinamica di incremento: contenuta per quanto riguarda le entrate contributive, accentuata, invece, dal lato delle prestazioni.

All'accennato aumento delle entrate contributive hanno "concorso" sia i risultati della lotta all'evasione contributiva - la quale costituisce punto nevralgico per il riequilibrio della finanza pubblica - sia le risultanze del condono previdenziale, la cui ultima scadenza è stata fissata al 31 maggio 1997.

Per quanto attiene al primo aspetto, i risultati sono stati condizionati dalle obiettive insufficienze organiche degli addetti al settore, al di sotto delle quaranta unità sull'intero territorio nazionale. L'esiguità risulta ancora più manifesta se posta in relazione alle caratteristiche del mondo dello spettacolo, caratterizzato in notevole parte da rapporti di lavoro che si pongono a cavallo delle figure tradizionali della subordinazione e del lavoro autonomo, nonché dalla tipologia, consistenza e dalla temporaneità delle imprese stesse.

L'attività svolta anche attraverso alcuni momenti di collaborazione con l'INPS e l'Ispettorato del Lavoro, ha consentito un accertamento complessivo di circa 69 miliardi, come da specifica della tabella che segue, la cui lettura lascia intendere quali potrebbero essere i benefici che l'Ente conseguirebbe attraverso il potenziamento degli addetti al settore ispettivo, adeguandolo alla finalità di erodere in profondità il fenomeno della evasione, che si ha fondata ragione di ritenere, sulla base di studi effettuati, essere rilevante.

n° accertamenti Contributi Sanzioni TOTALE

TORINO	36	6.093.079.676	7.426.876.352	13.519.956.028
MILANO	32	6.746.101.639	7.782.424.742	14.528.526.381
VENEZIA	33	735.468.000	612.533.000	1.348.001.000
TRIESTE	32	460.096.000	788.627.000	1.248.723.000
GENOVA	9	228.600.000	117.932.000	346.532.000
BOLOGNA	34	1.805.501.480	2.005.128.814	3.810.630.294
FIRENZE	71	1.362.067.000	1.664.360.000	3.026.436.000
ROMA	138	7.671.104.814	6.961.878.667	14.632.983.481
NAPOLI	128	2.539.996.000	1.775.825.000	4.315.821.000
BARI	79	1.665.665.000	832.068.000	2.497.733.000
PALERMO	117	1.235.187.000	1.278.690.000	2.513.871.000
CATANIA	98	989.411.000	746.162.000	1.735.573.000
CAGLIARI	60	2.314.828.000	2.080.270.000	4.395.098.000
SEZ.SANREMO	12	456.332.000	624.596.000	1.080.928.000
	879	34.303.437.559	34.697.371.575	69.000.809.134

Relativamente al condono riferito alla data di scadenza suindicata sono complessivamente pervenute n. 1.242 istanze per un importo, comprendente sia contributi che somme aggiuntive, di L. 36,7 miliardi, come individuato nella tabella che segue:

Sedi	Domande pervenute	Totale
BOLOGNA	119	1.871.602.484
CAGLIARI	30	915.596.675
CATANIA	83	1.445.526.437
GENOVA	3	3.978.000
MILANO	150	5.969.607.000
PALERMO	17	619.308.000
ROMA	335	13.489.260.224
TORINO	94	6.598.008.451
TRIESTE	7	20.768.200
VENEZIA	404	1.392.462.000
TOTALE	1.242	36.709.839.469

Di tale importo circa un terzo risulta già versato.

Tutto il settore delle entrate istituzionali è sotto attenta osservazione e continuo monitoraggio ed è interessato ad iniziative che devono sempre più portare ad una integrazione funzionale fra le strutture pubbliche comunque coinvolte (C.C.I.A., Prefetture, Dipartimento dello Spettacolo, INPS, SIAE, UNIRE).

Nè sono stati tralasciati interventi di natura organizzativa tendenti a sostituire le attuali denunce contributive cartacee, o parzialmente meccanizzate in forma rigida, con denunce effettuabili mediante un idoneo software interattivo su floppy disk, che sicuramente alleggerirà le incombenze delle imprese ed assicurerà indubbi vantaggi alla gestione dei flussi finanziari.

* * * * *

Le uscite per le prestazioni previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo e degli sportivi professionisti indicate in complessivi 1.125 miliardi, hanno registrato un incremento rispetto al precedente esercizio di circa 126 miliardi e nel complesso rappresentano oltre il 90% delle uscite correnti.

Le ragioni di tale incremento, pari al 12,67%, sono da attribuire ai seguenti concomitanti fattori:

- notevole incremento della popolazione pensionata al netto delle eliminazioni dal ruolo, in particolare, come si dirà appresso, di quelle di anzianità alimentate da cospicue retribuzioni e consistenti anni di contribuzione;
- aumento dell'importo medio annuo delle prestazioni stesse;
- perequazione automatica delle pensioni al costo della vita;
- applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 495/1993 in tema di attribuzione dell'integrazione al minimo alle pensioni di reversibilità;
- riduzione dei tempi di attesa nella liquidazione delle prestazioni agli aventi diritto entro 120 giorni dalla domanda.

Il "portafoglio" delle prestazioni previdenziali nella loro composizione numerica e per importo annuo complessivo e medio, è rappresentato nei seguenti prospetti:

FONDO PENSIONI PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO
PENSIONI IN PAGAMENTO NEL QUINQUENNIO 1992-1996
 (Importi in milioni di lire)

Tipo pensione	Numero pensioni					Importo annuo					Importo medio annuo				
	1992	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	1995	1996
Invalidità	6.366	6.157	5.941	5.725	5.895	64.080	64.529	64.799	65.451	73.351	10,1	10,5	10,5	11,4	12,4
Vecchiaia	23.099	23.743	24.209	24.242	25.197	341.475	373.459	403.641	427.530	467.753	14,8	15,7	17,0	17,6	18,6
Anzianità	8.871	9.070	10.252	10.953	11.966	188.048	208.667	243.542	285.576	335.095	21,2	23,0	26,9	26,1	28,0
Totali dirette	38.336	38.970	40.402	40.920	43.058	593.603	646.655	711.982	778.557	876.199	15,5	16,6	18,3	19,0	20,3
Superstiti assicurato	3.040	3.051	3.088	3.092	3.192	28.221	29.277	30.377	31.728	34.836	9,3	9,6	10,0	10,3	10,9
Superstiti pensionato	10.625	11.021	11.316	11.577	12.307	88.316	96.129	103.766	111.793	127.082	8,3	8,7	9,4	9,7	10,3
Totali superstiti	13.665	14.072	14.404	14.669	15.499	116.537	125.406	134.143	143.521	161.918	8,5	8,9	9,5	9,8	10,4
TOTALE	52.001	53.042	54.806	55.589	58.557	710.140	772.061	846.125	922.078	1.038.117	13,7	14,6	16,0	16,6	17,7

FONDO PENSIONI PER GLI SPORTIVI PROFESSIONISTI
PENSIONI IN PAGAMENTO NEL QUINQUENNIO 1992-1996
(Importi in milioni di lire)

Tipo pensione	Numero pensioni					Importo annuo					Importo medio annuo				
	1992	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	1995	1996	1992	1993	1994	1995	1996
Invalidità	33	34	37	38	40	408	419	514	536	602	12,4	12,3	15,1	14,1	15,1
Vecchiaia	441	501	584	676	806	8.119	10.494	13.468	17.239	22.042	18,4	20,9	26,9	25,5	27,3
Anzianità	16	16	16	16	16	343	397	409	401	426	21,4	24,8	25,6	25,1	26,6
Totali dirette	490	551	637	730	862	8.870	11.310	14.391	18.176	23.070	18,1	20,5	26,1	24,9	26,8
Superstiti assicurato	35	37	38	39	38	292	294	311	331	344	8,3	7,9	8,4	8,5	9,1
Superstiti pensionato	38	46	55	61	61	334	430	553	628	695	8,8	9,3	12,0	10,3	11,4
Totali superstiti	73	83	93	100	99	626	724	864	959	1.039	8,6	8,7	10,4	9,6	10,5
TOTALE	563	634	730	830	961	9.496	12.034	15.255	19.135	24.109	16,9	19,0	24,1	23,1	25,1

In particolare tenendo conto della tipologia delle prestazioni e soffermandosi su quelle più significative va rilevato:

- a) che le **pensioni di vecchiaia** risultano in pagamento alla data del 31/12/1996 n. 26.003 prestazioni.

Con riferimento ai dati relativi al quinquennio 1992/1996 si osserva che il ritmo di crescita delle pensioni della specie, al netto delle eliminazioni, è mediamente di oltre 500 unità dell'anno.

L'innalzamento dell'età pensionabile, dapprima disposto dall'art. 1 del D. Lgs. 503/1992 e successivamente incrementato dall'art. 11 della Legge 724/1994, per il regime assicurativo gestito dall'Ente ha avuto effetti limitati in quanto ha riguardato solo le categorie impiegatizie ed operaie.

Per quelle artistiche e tecniche, infatti, l'art. 5 del suddetto decreto legislativo ha confermato i limiti di età, 60 e 55 anni, stabiliti dalle disposizioni vigenti al 31/12/1992.

Si sottolinea da ultimo, che l'importo medio di quelle aventi decorrenza recente è attestato su livelli considerevoli in quanto i beneficiari presentano consistenti anzianità contributive alimentate da retribuzioni che al termine di lunghi rapporti di lavoro raggiungono nella maggior parte dei casi sostanziosi incrementi;

b) che le prestazioni di anzianità risultano in pagamento in n. 11.982.

Nell'ultimo quinquennio si è verificato registrato un notevole incremento del loro numero sì da raggiungere il 27% delle pensioni dirette e il 20% del complesso delle prestazioni erogate.

In particolare, confrontando i dati del 1992 con quello del 1996 si rileva che i beneficiari sono aumentati di circa il 35%.

In effetti il timore di provvedimenti restrittivi in tema di riconoscimento del diritto alle prestazioni congiuntamente alla crisi economica che ha investito il settore in particolare nel 1994, ha indotto molti assicurati a far ricorso al pensionamento anticipato, a ciò agevolati da cospicue incentivazioni deliberate dalle aziende nel quadro di piani di ristrutturazione e riorganizzazione incentrati soprattutto sulla riduzione del personale dipendente.

Emblematica è stata la situazione dei dipendenti della RAI e delle consociate per i quali, per espressa previsione legislativa non è stata operante la sospensione del diritto alla pensione di anzianità, con effetti distorsivi sull'equilibrio finanziario dell'Ente dagli anni 1994 e successivi e con un'ulteriore accentuazione degli stessi per gli esercizi futuri. Sul piano degli oneri gestionali, si tiene a sottolinearlo, si è registrata una anticipazione di "uscite" eccedenti il livello fisiologico preventivabile che comporta, inoltre, l'ampliamento del periodo medio di godimento delle prestazioni. Va, altresì, considerato che al maggior onere per prestazioni, particolarmente rilevante per l'elevata entità media dell'importo dei trattamenti in favore di soggetti

con alte retribuzioni riferite a lunghe anzianità contributive, ha fatto riscontro una consistente riduzione del gettito contributivo, per il passaggio dalla condizione da lavoratori attivi a quella di pensionati degli assicurati interessati.

Aggiungasi che i requisiti minimi contributivi numerici per i lavoratori appartenenti alle categorie artistiche e tecniche presentano aspetti di indubbio favore che facilitano, in presenza degli altri requisiti richiesti dalla Legge, il ricorso al pensionamento anticipato. Le modificazioni introdotte dall'art. 8 del D.Lgs. 503/1992 anche in tema di requisiti minimi di assicurazione non sono tali, per il lungo periodo transitorio previsto, di incidere nel breve termine in misura significativa sul fenomeno.

Il meccanismo di penalizzazione introdotto per detti soggetti dall'art. 4 del D. Lgs. n. 182 del 30/4/1997, secondo il quale l'importo del relativo trattamento pensionistico è ridotto in proporzione agli anni mancanti al raggiungimento del requisito dei 35 anni di contribuzione in base alle percentuali indicate nella Tab. A di cui all'art. 11, comma 16, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, rappresenta, comunque, un appropriato intervento diretto a disincentivare i pensionamenti di anzianità.

Quanto alla decorrenza della prestazione si fa presente che per tutte le categorie dei lavoratori aventi titolo essa è regolamentata dalla Legge 335/1995 secondo le "finestre" stabilite dalla Tab. E allegata al provvedimento.

L'Ente provvede alla liquidazione dei trattamenti di pensione mediamente entro 120 giorni dalla richiesta. Costituisce impegno prioritario dell'Ente migliorare la gestione dell'intero settore anche se, è opportuno ricordarlo, vi sono alcune obiettive difficoltà legate soprattutto alla elaborazione degli stati assicurativi per pensione dei lavoratori appartenenti alle categorie artistiche e tecniche che svolgono la loro attività, a tempo determinato e per brevi periodi, alle dipendenze di più imprese.

Le cennate difficoltà si riscontrano soprattutto per i periodi più prossimi all'evento pensionabile, per i quali non risultano ancora disponibili i dati relativi alla contribuzione versata; di qui il ricorso per tali fattispecie alla liquidazione di trattamenti provvisori con la riserva, esplicitamente

comunicata ai pensionati, di procedere al conguaglio non appena completata la rilevazione dello stato assicurativo.

La gestione del flusso delle domande di prestazioni nelle loro varie specificazioni, è descritta nel seguente prospetto:

	VA/VO/VS	AZ	IO	SO	TOTALE	SUPP.TI	RIC.NI
Giacenza al 31.12.1995	1.074	913	261	446	2.694	3.847	1.154
Pervenute dall' 1.1.96 a 31.12.96	1.421	1.889	530	1.074	4.914	711	745
Definite dall' 1.1.96 al 31.12.96	1.985	1.848	509	1.165	5.507	1.094	461
Giacenza al 31.12.96	510	954	282	355	2.101	3.465	1.438

* * * * *

L'informatica ha un ruolo strategico nelle attività dell'Ente atteso che rappresenta lo strumento più importante di gestione delle attività istituzionali, per accelerare e migliorare la qualità e la tempestività dei servizi resi agli utenti.

Per quanto precede c'è l'esigenza di destinare adeguate risorse finanziarie per la gestione e lo sviluppo del sistema informatico conformandolo all'evoluzione sia della tecnologia adeguata, che richiede continuamente l'aggiornamento o la sostituzione di prodotti, sia della normativa istituzionale che impone la realizzazione di nuove procedure automatizzate ovvero l'implementazione di quelle esistenti.

A tal fine nell'apposito capitolo di bilancio era stata preventivata per l'esercizio una spesa di L. 4,7 miliardi e ne risultano impegnate somme per 4,3 miliardi. Lo sforzo finanziario ha consentito di mantenere un adeguato standard di rendimento del SEAD, che comunque ha richiesto ancora l'assistenza manutentiva fornita da ditta esterna a causa dell'esiguità delle professionalità interne, il che non ha consentito, né lo consente ancora, l'assunzione diretta della gestione, senza il suo scadimento quali-quantitativo, se non la paralisi. Il problema (trattasi di vero problema) impone ed impegna ad una attenta ricognizione e valutazione di tutte le possibili opzioni che possano valere per l'ottimizzazione di tutta l'area informatica ed informativa.

Le più rilevanti voci di spesa si riferiscono ad oneri derivanti da obbligazioni contrattuali ed in particolare, hanno riguardato L. 2,9 miliardi per la manutenzione e la implementazione delle procedure, L. 0,6 miliardi per la Soc. IBM per canoni di prodotti hardware e software, L. 0,3 miliardi per canoni di linee telefoniche dedicate e L. 0,5 miliardi per noleggio e manutenzione di software diversi.

* * * * *

La consistenza e la tipologia del patrimonio immobiliare dell'Ente sono rimaste inalterate nel tempo in quanto i risultati finanziari degli esercizi non hanno consentito nuovi investimenti da molti lustri.

Il patrimonio immobiliare ha una moderata redditività (4,3% lordo) le cui cause, comuni a tutti gli Enti pubblici, si sostanziano, soprattutto, nelle eccessive spese che l'Ente è chiamato a sostenere per un complesso edilizio ormai vetusto, a fronte di canoni di locazione contenuti rispetto ai valori di mercato secondo le indicazioni della "Circolare Cristofori" vigente fino al 1996 e che di recente è stata superata con la Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 6 del 30/4/97 in attuazione del D. Lgs. 104/96.

Sotto il profilo delle attività svolte, il 1996 si è caratterizzato oltre che per l'attuazione degli interventi, peraltro programmati, al fine di adeguare gli stabili alle concrete esigenze nonché agli standards previsti dalla vigente normativa sulla sicurezza e suddivisi secondo il grado di differibilità in lavori di *messa a norma, lavori urgenti per rischio di pericolosità, lavori di manutenzione, lavori necessari ma non urgenti*, anche e soprattutto, per la complessa ed articolata problematica attuativa ed applicativa del già citato D.Lgs 104/96. Detta problematica si inserisce nell'ambito di una generale politica di corretta gestione del patrimonio immobiliare degli Enti previdenziali pubblici, onde pervenire alla ottimizzazione dei rendimenti, alla sua valorizzazione ed infine, attraverso piani mirati, e ove ne sussistono le condizioni, alla sua dismissione.

Tenendo conto di quanto in precedenza richiamato circa la non soddisfacente redditività del patrimonio immobiliare, l'Ente si è dimostrato estremamente attento alle questioni in argomento, aderendo con tempestività e diligenza alle innumerevoli e complesse richieste ricognitive e tecniche pervenute dall'Osservatorio sui beni immobiliari degli Enti previdenziali ed intese a classificare e monitorare l'entità, l'allocazione territoriale e lo status degli immobili.

In buona sostanza l'attività fin qui svolta, tanto più encomiabile ove si considerino le difficoltà strutturali ed organiche in cui opera l'Ente, ha permesso di individuare "i rami secchi" e i "punti di forza" del patrimonio immobiliare, rappresentando, pertanto, un valido studio per il futuro, a breve e medio periodo, e una valida base operativa per le pianificazioni previste dal D.Lgs. 104/96 e dal successivo art. 3 L. 23/12/96 n. 662, che, unitamente alla applicazione dei nuovi criteri previsti dalla Circolare sopra rammentata per la determinazione dei canoni di affitto, fanno ben sperare, sia pure in una logica di prudente valutazione, per una ripresa tendenziale delle redditività immobiliari.

* * * * *

L'anno 1996 si è caratterizzato per interventi mirati sempre più al governo delle risorse umane e organizzative in funzione del miglioramento delle attività da svolgere.

Alla fine del 1996, il personale in servizio era pari a n. 360 unità a fronte di un organico approvato dai Ministeri vigilanti, sulla base dei carichi di lavoro, pari a n. 558 unità, che ha portato quasi al 40% la carenza di personale dell'Ente e che presenta punte ben più alte in alcune realtà.

Inevitabilmente tale carenza ha avuto effetti sulla produzione. Infatti le ore uomo disponibili, pari a 411.770, rappresentano il 70% del totale ore uomo occorrenti per far fronte a tutta la produzione. Sicché restano punti di criticità e di difficile smaltimento pari a circa il 30%.

Tale situazione tende ad aggravarsi tanto è vero che la previsione relativa al 1997 porta a punte di criticità vicine al 40%.-

Alle cennate sofferenze lavorative si è fatto fronte orientando in tale direzione gli istituti normativi ed economici del salario accessorio, che comunque solo in parte sono riusciti ad alleviare le sofferenze in atto.

Peraltro dall'analisi comparativa tra i dati dell'ultimo biennio e quelli del 1996, si rileva per questo ultimo anno un maggior grado di efficienza.

Tutte le unità organiche hanno rispettato tempi di lavorazione e quantità di produzione stabiliti ed hanno comunque governato le variabili intervenute nel corso dell'anno quali:

- una notevole diminuzione del personale dovuta a pensionamento;
- conseguente dequalificazione derivante dalla perdita di professionalità esperte in determinati settori strategici;
- derivato maggior carico di lavoro da gestire tra il personale in forza;
- perfezionamenti dovuti alle procedure informative in uso.

Per quanto attiene le unità organiche della Direzione Generale si può affermare che complessivamente hanno gestito tutte le componenti ordinarie e hanno fatto fronte alle urgenze connesse all'evoluzione normativa, che ha determinato nuove tipologie di adempimenti.

I pensionamenti intervenuti in corso d'anno ammontano a n. 20 unità ed hanno interessato qualifiche di elevata professionalità ed esperienza, ponendo l'Ente in particolare difficoltà operativa (ben 17 dei pensionati appartengono alla VIII e VII qualifica funzionale).

A fronte di tale riduzione si è attivato l'istituto della mobilità interenti che costituisce un valido strumento sia sotto il profilo del reclutamento di risorse professionalmente qualificate, sia sotto quello dell'azzeramento dei costi collegati all'espletamento delle procedure concorsuali; a causa, però, dei vincoli normativi che incidono sulla dinamica della flessibilità e della mobilità della forza lavoro, si sono potuti acquisire solo n. 14 dipendenti, due dei quali dirigenti.

Si è provveduto, inoltre, ad attivare tutte le procedure occorrenti all'assunzione di personale a tempo determinato, in sostituzione di dipendenti in astensione obbligatoria e/o facoltativa per parto e si sono svolti i concorsi interni ex art. 8 DPR n. 285/88 per i passaggi di qualifica, già banditi in precedenza.

Nella piena consapevolezza della impossibilità di risolvere le complesse problematiche dell'Ente se non mediante un rimpinguamento delle consistenze organiche, l'Ente si è prefisso due obiettivi prioritari:

- 1) attività di formazione del personale;
- 2) creazione di una nuova struttura organizzativa.

Con riferimento al primo obiettivo, l'Amministrazione ha colto le potenzialità che la risorsa umana Enpals offriva e ne ha riqualificato le professionalità attraverso un intervento formativo più approfondito e costante (corsi di "tecniche gestionali nella P.A.", sui "controlli interni", di "formazione per dirigenti ed operatori degli uffici per le Relazioni con il Pubblico).

E' stato, inoltre, attivato un corso di aggiornamento per operatori di Vigilanza tenuto da docenti altamente qualificati al fine di sostenere e valorizzare l'attività di vigilanza che costituisce un elemento indispensabile nella lotta alla evasione contributiva perseguita dall'Ente.

Quanto al secondo obiettivo, si è ripensato il sistema organizzativo mediante la creazione di una struttura più efficiente e moderna e mediante l'adeguamento alle nuove tecniche organizzative ed alle più efficaci metodologie di lavoro.

Si è dato, pertanto, avvio al processo di mobilità interna che garantisce vantaggi sia sotto l'aspetto della flessibilità del lavoro che sotto quello del superamento di rigide cristallizzazioni e parcellizzazioni in questo o quel settore di attività.

Particolare cura è stata inoltre posta nel riorganizzare il settore della vigilanza ispettiva al fine di fronteggiare il fenomeno della evasione-elusione contributiva: da un lato si è proceduto ad un potenziamento numerico del personale addetto mediante l'espletamento di apposito concorso interno, dall'altro si sono attivate procedure intese ad ottenere la concessione di deroga legislativa ad assumere n. 75 unità, deroga non ancora andata in porto.

Si è poi proceduto a programmare in maniera mirata gli interventi ispettivi al fine di raggiungere significativi risultati: questi ultimi sono stati sicuramente apprezzabili, ma limitati, come si è già detto, rispetto all'entità presunta della evasione.

Parallelamente a tali iniziative, la quota di salario accessorio relativa ai compensi incentivanti la produttività non è stata solo ancorata ai risultati di gestione misurati in termini quantitativi attraverso un sistema automatizzato di pianificazione degli obiettivi e di controllo dei risultati ma è stata anche collegata all'effettuazione dei piani speciali, riallineati in corso d'anno e verificati con lo stesso sistema automatizzato, usato per la produttività ordinaria.

Una sintetica rappresentazione dei problemi organizzativi comprende:

- la carenza dell'organico del personale (in specie nei profili dirigenziali e tecnici), già sottostimato rispetto alle attuali fasi procedurali amministrative e informatiche - lunghe, stancanti, farraginose, rigide, non compatibili con le esigenze di customerizzazione dei servizi pubblici e con la soddisfazione della utenza - ha portato come conseguenza alla parcellizzazione spinta delle mansioni e allo squilibrio dei livelli di appartenenza rispetto alle funzioni effettivamente svolte, di maggiore spessore (dalla quale situazione la scelta, per il finanziamento del salario accessorio, di privilegiare rispetto agli altri istituti la sperimentazione di cui la Funzione Pubblica aveva indicato l'Ente come referente);
- la insufficiente informatizzazione delle strutture periferiche e della connessa cultura, che ancora sconta processi cartacei cristallizzati da rimuovere con rilevanti sforzi economici, organizzativi e di formazione;
- la gestione centralizzata di larga parte dei servizi istituzionali;
- la limitata capacità reattiva delle strutture, in specie periferiche;
- l'organizzazione territoriale dell'Ente che mantiene ancora la corrispondenza alle logiche originarie, ma ormai insoddisfacenti e non corrispondenti ai bisogni attuali;
- e da ultimo, ma non ultimo, la mancata estensione all'Ente dei modelli legislativi, quindi ordinamentali e organizzativi, propri degli altri Enti del comparto (tanto per citare la legge n. 88/89, e la legge n. 479/94, l'attribuzione del primo livello, ecc.).

Di contro, figurano i complessi impegni che derivano dall'accelerazione legislativa per "l'ammodernamento della P.A." per farne aziende di servizi, dotate di capacità imprenditoriali e orientate verso la economicità di gestione;

- i segnali che "arrivano" dalla Commissione Ministeriale che studia la riforma dello stato sociale al fine di contenere l'espansione della spesa sociale.

Tutto quanto sopra ha portato le strutture di gestione dell'Ente a seguire, meglio a inseguire la quotidianità, comprimendo e sacrificando la capacità di progettualità, di proposta, oblite per soddisfare esigenze sempre impellenti e urgenti. Tutta l'area gestionale ha finito per essere "affaticata" per corrispondere alle istanze sempre più pressanti.