

rilevato nelle precedenti relazioni, a sua volta legato alla efficienza ed efficacia dei controlli e quindi alla loro maggiore incisività e sistematicità, nonché e, soprattutto, alla funzionalità del controllo di regolarità amministrativa da parte della Direzione Risorse umane sugli uffici periferici e alla tempestiva attivazione degli interventi per la normalizzazione delle situazioni e per la sanzione dei frequenti comportamenti illeciti che appaiono più marcati anche in base alla dimensione degli importi accertati.

Una approfondita riflessione appare comunque opportuna sull'aumento di complessità del sistema dei controlli interni – ripartito tra più organi e uffici – e sul sovradimensionamento della Direzione centrale Risorse umane con nuove aree dirigenziali.

4.3 Per quanto riguarda l'Audit, si è rilevato nel referto per il 2007 che l'applicazione estensiva del decreto legislativo n.286 del 1999, nell'ambito dell'autonomia propria dell'Istituto, sembra configurare una forma di controllo che presenta interferenze con talune attività sia dell'Ispettorato – peraltro, come detto, assorbite dalla Direzione centrale Risorse umane – sia della Direzione centrale per l'organizzazione, sia delle strutture preposte ai controlli gestionali.

Mentre il Piano di audit 2008 si limitava a proporre i programmi obiettivo per il 2008 e a dettare linee programmatiche regionali, il Piano di audit 2009, presentato a settembre 2008, è stato rivisitato a seguito del disposto accorpamento della struttura di Audit con l'Ispettorato, dalla determinazione commissariale che ha previsto la costituzione di un nucleo "audit e ispettorato territoriale" nell'ambito delle Direzioni regionali e dell'assegnazione dei programmi obiettivo per il 2009.

Il Piano delle attività 2009 coniuga alle molte campagne per la verifica della regolarità dei processi e sull'osservanza dei provvedimenti adottati, una marcata attenzione alla costruzione di un sistema di prevenzione basato sulla mappatura dei rischi, sulla costruzione di una struttura per il contrasto alle frodi e sulla graduale attuazione del modello dell'internal auditing anche a livello regionale.

In materia di controlli interni, rimane aperta la problematica dei controlli di secondo livello che, per quanto concerne le verifiche di regolarità amministrativo-contabile, vanno svolti da una funzione specialistica.

Apposite direttive del maggio 2009 chiariscono al riguardo che continuano ad essere previste - inquadrata nella Direzione centrale Risorse umane, area Ispettorato - le funzioni definite di controllo a posteriori di eventuali irregolarità o disfunzioni, le quali concernono i comportamenti dei singoli e vertono sul controllo successivo di regolarità

amministrativo contabile, mentre sono da ascrivere all'area Audit le attività riconducibili alla funzione di prevenzione e alla protezione dai rischi, che hanno per oggetto i processi.

La linea di confine resta però nella pratica sempre tenue e non appare ben definita la funzione di Audit, che trova riferimento implicito nell'art.4 del d.lgs.n.165 del 2001 e riguarda essenzialmente una attività di secondo livello sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli.

4.4 Come già riferito nella precedente relazione, all'Ufficio di valutazione e controllo strategico, per effetto delle modifiche apportate con determinazione commissariale al regolamento di organizzazione, è attualmente preposto un collegio formato da due dirigenti di seconda fascia e da un Presidente esterno - in precedenza uno interno e due esperti esterni - scelto tra i manager con specifica professionalità nel settore dei bilanci, della pianificazione e dei controlli negli enti pubblici.

Con determinazione del Presidente dell'Istituto del 23 febbraio 2009, il collegio transitorio, ricostituito in attesa della nomina del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, è stato confermato provvisoriamente, nelle more della prescritta intesa con il predetto Consiglio, individuando il Presidente nella persona di un dirigente di prima fascia dell'Istituto, da poco cessato dal servizio, in qualità di esperto e, gli altri membri, nelle persone di due dirigenti di seconda fascia, in precedenza appartenenti alla stessa struttura di valutazione.

La descritta composizione collegiale è rimasta immutata in attesa di decisioni definitive, ma è successivamente intervenuto il citato decreto legislativo n.150/2009, il quale statuisce che, entro il 30 aprile 2010, l'Amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance, che sostituisca l'Ufficio di valutazione e controllo strategico.

L'Organismo è nominato per tre anni - sentita la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche - dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, cui riferisce direttamente sulle attività di controllo strategico ed è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale di tre componenti, dotati dei requisiti stabiliti dalla suddetta Commissione, e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

Quanto alle attività da svolgere, innanzitutto, in sede di prima attuazione del decreto, l'Organismo indipendente provvede, entro il 30 settembre 2010 e sulla base degli indirizzi della Commissione, a definire i sistemi di valutazione della performance in

modo da assicurarne la piena operatività a decorrere dal 1° gennaio 2011 e, a regime, esercita in piena autonomia i seguenti compiti:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando una specifica relazione annuale;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione per la valutazione;
- valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità sul sito istituzionale;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi;
- propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità nella misurazione e valutazione della performance;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Il recente disposto normativo reca importanti modifiche rispetto allo stato attuale dell'Ufficio di valutazione e controllo strategico, innanzitutto con riguardo al ruolo di collegamento con gli organi di vertice dell'Istituto, tenuto conto che alla nuova struttura viene attribuita sia una funzione di controllo, sia di connessione, tra l'organo di indirizzo politico e vigilanza e quello di gestione, verificando l'andamento gestionale nel suo complesso, oltre che l'esito delle risultanze finali.

Nel disegno che sembra delinearsi, alle confermate attività di valutazione e controllo strategico si affianca un ruolo del nuovo organismo di stretto supporto al vertice di indirizzo politico amministrativo, da cui trae la nomina, cui riferisce sulle attività di controllo strategico e cui propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

Con salvezza degli eventuali diversi criteri definiti dalla apposita Commissione, resta ferma la considerazione già espressa in occasione dell'ultimo referto in merito alla composizione del collegio e sulla esigenza di una attenta riflessione, soprattutto con riguardo all'aspetto connesso ai compiti di supporto al Consiglio di Amministrazione, ai fini della valutazione dei dirigenti di prima fascia, affidati a membri interni di livello sottordinato.

In ogni caso l'applicazione uniforme al sistema duale degli enti previdenziali del nuovo modello prefigurato per i Ministeri, richiederebbe apposite direttive da parte delle competenti sedi di vigilanza.

Rimane altresì da affrontare il tema delle possibili interferenze con la funzione di Audit, soprattutto nelle previste attività di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni.

4.5 Sul tema della valutazione della dirigenza le ultime relazioni della Corte hanno fatto notare l'intervenuto completamento dei presupposti necessari per l'adozione di un compiuto sistema, adeguato anche a rendere leggibile e trasparente l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Le stesse specifiche analisi condotte dall'Ufficio di valutazione e controllo strategico - in base ad apposite linee di indirizzo del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, dirette ad attivare un sistema di valorizzazione e valutazione correlato al controllo di gestione e a quello strategico - si erano concluse con l'indicazione che il ciclo della contrattazione collettiva perfezionato nel 2006 aveva integrato lo scenario normativo indispensabile a definire competenze, procedure e modalità attuative, per i dirigenti di prima fascia e, inoltre, a sviluppare quelle già utilizzate per i dirigenti di seconda fascia.

Il graduale consolidamento delle nuove procedure di programmazione e di gestione del bilancio - adottato dal 2007 per centri di responsabilità - ha indotto la Corte a ribadire l'esigenza di attuare compiutamente l'adempimento più volte sollecitato, anche in ragione della cospicua quota della parte variabile della retribuzione dei dirigenti, che risulta predominante nell'ambito della prima fascia.

La Corte ha inoltre evidenziato che, in attesa della definizione di una più articolata configurazione del sistema di valutazione della dirigenza, il Commissario straordinario ha ravvisato l'esigenza di un monitoraggio costante sull'attività dei dirigenti, al fine di assicurare livelli di efficienza di tutti i processi direzionali dell'Istituto e conseguentemente - con determinazione n.136 del 29 dicembre 2008 - ha previsto di sottoporre l'attività dei dirigenti di prima fascia e di quelli di seconda fascia con incarico di prima fascia a verifiche intermedie sul grado di avanzamento degli obiettivi mediante la predisposizione di relazioni trimestrali da sottoporre alla valutazione del Direttore Generale e l'attività dei dirigenti di seconda fascia a verifica trimestrale valutata dal Direttore centrale o regionale.

Secondo quanto riferito dall'Amministrazione, nel corso del 2009 il sistema di valutazione è stato infine revisionato secondo le modalità descritte nel capitolo 5 al quale si fa rinvio.

La materia in esame è peraltro destinata a subire significative innovazioni, in quanto il menzionato decreto legislativo n.150/2009 prevede, a decorrere dal 30 aprile 2010, l'abrogazione delle norme sulla valutazione dei dirigenti di cui al decreto 286/1999, non cita espressamente tale funzione in capo all'organo di indirizzo politico-amministrativo, ma include, come sopra accennato, nell'elenco delle attività affidate all'Organismo indipendente di valutazione della performance, la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

In particolare, con riferimento alla retribuzione di risultato, per i dirigenti si applicheranno i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio previsti anche per il personale non dirigenziale in base ai differenti livelli di performance e secondo le modalità descritte nel capitolo 5, al quale si rinvia.

5 - Le risorse umane

5.1 Nel 2008 persiste la rilevante scopertura (8%) delle unità in servizio, per effetto di una ulteriore contrazione nella consistenza delle presenze, che scende a 29.498 unità al 31 dicembre, nonostante il notevole ridimensionamento della dotazione organica, da 34.914 posti a 32.074, avvenuto in attuazione della legge n.133/2008; la riduzione delle unità sull'organico fissato nel 2005 sale al 15,5%.

Il dato emerge in specifico dal conto annuale ed è illustrato dalla seguente tabella, che evidenzia altresì il trend in costante ed elevata diminuzione; in proposito il Direttore generale uscente ha sottolineato, in data 27 ottobre 2009, che l'Istituto è passato, negli ultimi 15 anni, da 45.000 a 27.000 dipendenti, il cui maggiore impegno - unito alle misure organizzative, formative e di sviluppo telematico - ha consentito l'incremento pressoché triplicato di prodotto lordo dei servizi.

Anno	Dotazione organica	Consistenza	% scopertura
2002	36.478	34.174	- 6,3 %
2003	36.478	33.372	- 8,5 %
2004	36.478	32.971	- 9,6 %
2005	34.914	32.773	- 6,1 %
2006	34.914	31.562	- 9,6 %
2007	34.914	31.172	- 10,7 %
2008	32.074	29.498	- 8,0 %

Il fenomeno segnalato è connesso ai vincoli normativi sulle assunzioni - che hanno inciso anche sulle procedure selettive interne per 711 progressioni verticali a C1 - e deriva dalla sproporzione tra le ingenti uscite dai ruoli del personale (1.905) rispetto ai modesti ingressi (231), trovando ulteriore motivazione nella durata delle procedure del reclutamento a tempo indeterminato, autorizzato per 560 unità nel gennaio del 2007, ma non ancora portato a termine.

L'andamento evidenziato merita un attento monitoraggio, per gli effetti sulla funzionalità complessiva, tenuto conto soprattutto delle stime sull'esodo annuale di circa 2.000 unità, a partire dal 2009.

Scarso è stato poi il ricorso alla mobilità interenti, in seguito alla circolare n.4/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, diminuendo da 682 unità del 2007 a 140 del 2008, e ciò a prescindere dall'inadeguatezza di tale misura che, come già osservato nel

precedente referto, impedisce mirati ricambi generazionali e comprime i risparmi correlati ai minori trattamenti iniziali e ai costi formativi inferiori.

Lo stesso personale con rapporto di lavoro flessibile si è ristretto da 668 unità del 2007 a 250,52 (unità uomo/anno) del 2008 - di cui 224 con contratto di somministrazione - anche per effetto della conversione a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro, mentre si registrano 116 unità in posizione di comando con oneri a carico dell'Istituto, che accrescono il numero dei dipendenti appartenenti ai livelli economici C3, C4, C5.

Quanto alla distribuzione per sesso del personale in servizio, la consistenza di 13.158 uomini e 16.340 donne vede prevalere, in via generalizzata, la quota femminile, che però diventa minoritaria nelle aree dei professionisti (39%) e nella dirigenza di seconda fascia (30%), evidenziando inoltre una presenza assolutamente marginale nelle posizioni dirigenziali di prima fascia, disallineata dal criterio delle pari opportunità sancito dalla specifica normativa e dal d.lgs.n.165 del 2001.

Dalla distribuzione per classi di età dei dipendenti a tempo indeterminato risalta che la quota maggiore è costituita dal 47% delle unità tra i 50 e i 60 anni, mentre la percentuale dell'8% riguarda gli ultrasessantenni, che sale al 33% per il personale dirigente.

Dalla distribuzione per classi di anzianità emerge la quota dell'1% dei dipendenti che superano i 40 anni, e al loro interno spiccano il 6,6% dei C5 e il 10% dei dirigenti; tra questi ultimi rientrano quelli di prima fascia con 40 anni di anzianità contributiva, per i quali si è disposta la risoluzione del contratto ai sensi della legge n.133/2008, con conseguente riduzione dell'età media, dal momento che, al 31 dicembre 2007, il 40% dei dirigenti era ultrasessantenne.

Tenuto conto della nuova dotazione organica complessiva, restano rilevanti le scoperture del 12% nelle qualifiche di area C, pari a 3.068 unità (a fronte di una nuova dotazione di 26.440), e del 30% in quelle dirigenziali di seconda fascia, pari a 150 unità (rispetto alla dotazione di 496) - alla quale nondimeno ha fatto da transitorio contrappeso il soprannumero dei dirigenti di prima fascia, cui è stato attribuito un incarico di studio per il semestre di preavviso - mentre nell'area A si verifica una eccedenza per effetto della dismissione del patrimonio immobiliare e la immissione in ruolo di ex portieri INPS e INPDAl.

Il consuntivo del centro di responsabilità per le risorse umane evidenzia comunque la carenza generalizzata della forza su tutte le regioni, con una media del 2%.

Per fronteggiare le permanenti scoperture organiche, ribadisce tuttavia la Corte che non appare strumento adeguato il crescente ricorso al lavoro interinale, impiegato per il

caricamento dei dati nel sistema informatico e quindi per l'ordinaria attività istituzionale, con possibili rischi – tra l'altro – di una necessitata "ripulitura" dei corrispondenti archivi e sulla loro piena affidabilità.

Con riguardo al personale impiegato in attività di supporto e alla lieve diminuzione da 4.205 unità nel 2007 (pari al 13,6%) a 3.895 nel 2008 (13,3%), il Collegio dei sindaci ha osservato che, benché essa sia inferiore alle previsioni della legge n.133/2008, risulta tuttavia collegata ad un processo di riorganizzazione e riallocazione delle risorse umane "che dovrebbe comportare una ulteriore razionalizzazione delle funzioni di 'mission' e di 'supporto' nell'anno 2009" e che "come ha fatto presente la stessa Amministrazione, consentirà la piena realizzazione della riduzione prevista dalla citata disposizione di legge".

5.2 Nella precedente relazione si è sottolineato come la dirigenza presenti aspetti di particolare delicatezza, rimarcando la ulteriore riduzione delle unità e il loro progressivo invecchiamento.

Quanto al primo aspetto, si è menzionato il fatto che alla data del 1° settembre 2008 - in occasione della ricognizione disposta dalla legge n.133/2008 - risultavano iscritte nello specifico ruolo 413 unità a fronte di un organico di 626 dirigenti - 43 di prima e 583 di seconda fascia - evidenziando sia la scopertura di una sola unità di prima fascia, sia quella di circa un terzo rispetto alla dotazione nella seconda.

In tale contesto, ha operato agevolmente la riduzione della dotazione imposta dalla legge n.133/2008 per la seconda fascia - nella misura non inferiore al 15% - tradottasi in una mera elisione di posti vacanti; ha subito invece un effettivo abbattimento del 36% - ben superiore al previsto 20% - la dotazione di prima fascia, attraverso la risoluzione del contratto, in precedenza menzionata, dei dirigenti con anzianità massima contributiva di 40 anni, ai quali sono stati conferiti incarichi di studio per una durata corrispondente al semestre di preavviso.

Quanto alle iniziative avverso i provvedimenti di risoluzione - segnalate nel precedente referto - conviene sottolineare il successivo intervento di norme, prima di modifica e poi di ripristino del testo originario, che hanno disposto espressamente la validità degli atti adottati.

Con riguardo alla nuova dotazione organica per complessive 523 unità dirigenziali - 27 di prima fascia (12 centrali e 15 periferiche) e 496 di seconda - va evidenziato che al 31 dicembre 2008 erano presenti 383 dirigenti, di cui 37 unità dirigenziali di prima fascia (il cui temporaneo soprannumero resta legato alla citata scelta di conferire gli incarichi di

studio) e 346 unità dirigenziali di seconda fascia, e che risultava conseguentemente una copertura totale del 30%.

Una battuta d'arresto nella auspicata – anche se parziale – copertura dell'organico si è inoltre verificata per effetto di una recente sentenza del TAR, che ha annullato le prove scritte del concorso a 35 posti di dirigente amministrativo di seconda fascia, bandito nel 2007.

Quanto all'aspetto del progressivo invecchiamento, l'Istituto ha tenuto a ribadire che si è notevolmente ridotta l'età media, quale esito della operazione illustrata; il criterio del ricambio generazionale è stato recentemente individuato, quale specifica raccomandazione, nella procedura di conferimento degli incarichi di prima fascia (determina commissariale n.188 del 16 ottobre 2009).

Come accennato nella parte relativa ai controlli, l'Amministrazione ha riferito che, nel corso del corrente anno il sistema di valutazione del personale con qualifica dirigenziale è stato revisionato secondo tre direttrici:

- attenta valutazione di alcuni parametri della retribuzione di risultato, incentrati sulle percentuali di conseguimento degli obiettivi sui processi primari;
- previsione di un'attività di valutazione trimestrale, con l'introduzione di verifiche intermedie, allo scopo di monitorare l'attività svolta rispetto agli obiettivi assegnati;
- predisposizione di schemi di provvedimento e di contratto accessivo, per il conferimento degli incarichi dirigenziali, più vincolanti e dettagliati in relazione alla *performance* individuale.

Va tuttavia sottolineato che la specifica materia è sottoposta a rivisitazione per effetto delle nuove norme introdotte dal decreto legislativo n.150/2009, di attuazione della legge n.15/2009.

In tema di adempimenti normativi sulla dirigenza, conviene notare la recente pubblicazione sul sito internet dell'INPS delle retribuzioni annuali e degli altri dati prescritti dalla legge n.69 del 2009, anche se un analogo trattamento non risulta espressamente previsto per le corrispondenti retribuzioni conferite ai coordinatori delle aree professionali, considerata la trasparenza voluta dalla norma e la presenza di specifici ruoli negli enti previdenziali.

5.3 La spesa sostenuta per il personale in termini finanziari di competenza, ammontante ad un importo complessivo impegnato di 1.689 mln di euro (1.681 nel 2007), costituisce il 58% degli oneri di funzionamento (61% nel 2007), pari a 2.897 mln di euro.

I suddetti oneri, ripartiti tra UPB4 (risorse umane) e UPB7 (risorse per la formazione), mostrano un incremento dello 0,5% (8 mln di euro) rispetto al 2007, frutto sia dell'andamento decrescente delle unità di personale in servizio e del processo di riorganizzazione, sia degli esiti incrementali derivanti fondamentalmente dai rinnovi contrattuali.

Come già riportato nell'ultimo referto, l'obiettivo dei risparmi connessi alla riduzione dell'organico, disposta a fine 2008, è indicato in un valore pari a 184 mln di euro per il 2009.

Le somme stanziare per il personale registrano un ammontare di 1.682.611.543 euro nel preventivo 2009, di 1.683.584.258 euro nella prima nota di variazione per il 2009, e passano a 1.690.773.784 euro nel preventivo 2010.

L'andamento del costo del lavoro viene riportato nella seguente tabella in base ai dati forniti dall'Istituto.

COSTO DEL LAVORO
(importi in migliaia di euro)

DATI DI BILANCIO CONSUNTIVO	2005	2006	2007	2008	Variazioni 2008/2007
SPESE PER COMPETENZE FISSE	777.986	882.289	813.900	793.360	-2,52%
SPESE PER COMPETENZE ACCESSORIE	498.738	490.587	484.594	494.872	2,12%
SPESA PER RETRIBUZIONE LORDA	1.276.724	1.372.876	1.298.494	1.288.232	-0,79%
COMPETENZE NON RETRIBUTIVE	305.834	347.291	326.594	348.868	6,82%
COSTO DEL PERSONALE	1.582.558	1.720.167	1.625.088	1.637.100	0,74%
ALTRE SPESE + FRINGE BENEFITS	72.718	71.408	69.512	66.173	-4,80%
COSTO DEL LAVORO	1.655.276	1.791.575	1.694.600	1.703.273	0,51%

Alla riduzione del 5,41% nel 2007 (che toccava tutte le componenti e in particolare quelle fisse), si contrappone nel 2008 un minimo segno di aumento dello 0,51%, risultato

del bilanciamento tra il calo delle competenze fisse e l'incremento delle accessorie (peraltro flettenti nella componente per retribuzione lorda), soprattutto nelle voci non retributive.

I dati rispecchiano gli obiettivi di contenimento iniziati con la finanziaria 2006, in base alla quale l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2004, come certificato dagli organi di controllo. Rappresentano, inoltre, il contenimento derivante dalla contrattazione successiva, poiché l'ammontare complessivo dei fondi può essere incrementato degli importi fissi previsti dai contratti collettivi nazionali, che non risultino già confluiti nei fondi dell'anno 2004.

In particolare, sono confluiti nei rispettivi Fondi: per le aree professionali A-B-C, gli importi relativi al rinnovo contrattuale biennio economico 2004/2005, la retribuzione individuale di anzianità del personale cessato per gli anni 2004, 2005, 2006 e 2007 di cui al CCNL 2000/2001 e il finanziamento relativo a personale ex portieri degli immobili dimessi a seguito delle operazioni di cartolarizzazione in applicazione dell'art.43, legge n.388/2000, come previsto dal CCNL biennio economico 2000/2001; per i dirigenti e i professionisti, gli importi relativi ai rinnovi contrattuali per il quadriennio economico 2002/2005, la retribuzione individuale di anzianità del personale cessato per gli anni 2004, 2005, 2006 e 2007 di cui al CCNL 2002/2005 e, per i dirigenti di seconda fascia, l'importo relativo agli incarichi aggiuntivi.

Il prospetto riepilogativo sottostante riporta le retribuzioni medie degli anni 2007 e 2008, distinte per qualifiche e posizioni economiche.

QUALIFICA/ POSIZIONE. ECONOMICA	RETRIBUZIONI MEDIE ANNO 2007			RETRIBUZIONI MEDIE ANNO 2008			2007/2008		
	Fisso	Variabile	TOTALE	Fisso	Variabile	TOTALE	Fisso	Variabile	TOTALE
Dirigente I F.	64.474,50	162.957,66	227.432,16	64.080,64	153.536,68	217.617,32	-0,61%	-5,78%	-4,32%
Dirigente II F.	46.611,04	105.333,01	151.994,05	46.047,98	112.392,21	158.440,19	-1,21%	6,70%	4,28%
Dirig. Med. 2 F.	51.853,14	53.652,74	105.505,88	51.621,70	60.738,90	112.360,60	-0,45%	13,21%	6,50%
Dirig. Med. 1 F.	39.918,76	41.294,60	81.213,36	39.716,68	47.425,61	87.142,29	-0,51%	14,85%	7,30%
Media medici	42.014,70	43.464,96	85.479,66	41.765,37	49.716,65	91.482,02	-0,59%	14,38%	7,02%
Prof.sti leg. 2 L.	49.732,83	142.242,60	191.975,43	49.185,35	102.785,78	151.971,13	-1,10%	-27,74%	-20,84%
Prof.sti leg. 1 L.	36.257,31	108.795,83	145.053,14	36.274,69	71.299,79	107.574,48	0,05%	-34,46%	-25,84%
Prof.sti legali	27.828,34	82.256,23	110.084,57	25.857,61	61.777,47	87.635,08	-7,08%	-24,90%	-20,39%
Media legali	38.116,92	111.905,35	150.022,27	40.103,44	83.262,74	123.366,18	5,21%	-25,60%	-17,77%
Altri Prof.sti 2 L.	49.238,06	41.587,53	90.816,59	49.836,73	42.135,71	91.972,44	1,22%	1,34%	1,27%
Altri Prof.sti 1 L.	38.183,48	26.599,42	64.782,90	38.065,36	26.346,22	64.411,58	-0,31%	-0,95%	-0,57%
Altri Prof.sti	27.901,54	23.687,46	51.589,00	26.258,71	32.483,28	58.741,99	-5,89%	37,13%	13,87%
Media prof.sti	38.802,54	30.607,00	69.409,54	40.034,11	33.381,66	73.415,77	3,17%	9,07%	5,77%
Isp. Gen. R.E.	39.554,62	50.420,96	89.957,58	38.985,72	50.930,95	89.916,67	-1,44%	1,01%	-0,07%
Dir. Div. R.E.	36.085,69	46.820,84	82.906,53	36.002,03	49.225,81	85.227,84	-0,23%	5,14%	2,80%
Media IG DD	38.504,53	49.331,15	87.835,68	38.012,88	50.374,98	88.387,86	-1,28%	2,12%	0,63%
C5	29.535,84	19.694,53	49.230,37	29.474,04	20.342,55	49.816,59	-0,21%	3,29%	1,19%
C4	26.926,63	14.825,69	41.752,32	26.831,25	16.599,53	43.430,78	-0,35%	11,96%	4,02%
C3	24.566,29	13.437,82	38.004,11	24.476,54	13.488,97	37.965,51	-0,37%	0,38%	-0,10%
C2	22.948,19	11.647,88	34.596,07	22.917,41	12.395,07	35.312,48	-0,13%	6,41%	2,07%
C1	21.385,94	9.475,69	30.861,63	21.666,33	10.747,96	32.414,29	1,31%	13,43%	5,03%
B3	21.491,63	9.990,65	31.482,28	21.484,88	11.115,83	32.600,71	-0,03%	11,26%	3,55%
B2	19.815,12	6.383,13	26.198,25	19.273,87	8.230,19	27.504,06	-2,73%	28,94%	4,98%
B1	19.121,66	9.698,67	28.820,33	19.155,48	10.881,08	30.036,56	0,18%	12,19%	4,22%
A3	18.723,55	9.538,89	28.262,44	18.430,54	9.796,77	28.227,31	-1,56%	2,70%	-0,12%
A2	18.179,95	4.779,09	22.959,04	18.155,82	7.447,88	25.603,70	-0,13%	55,84%	11,52%
A1	17.534,15	9.256,54	26.790,69	17.393,89	10.179,06	27.572,95	-0,80%	9,97%	2,92%
Media aree ABC	24.234,93	13.283,78	37.518,71	23.960,38	13.570,78	37.531,16	-1,13%	2,16%	0,03%
RETRIB.MEDIA	25.300,95	16.806,46	42.107,41	25.012,59	16.846,19	41.858,78	-1,14%	0,24%	-0,59%

Il dato della retribuzione media complessiva, rispetto all'incremento dello 0,36% nel 2007 - a fronte di un andamento inversamente proporzionale tra componente fissa, in aumento del 4,65%, e quella variabile, in diminuzione del 5,48% - evidenzia una diminuzione dello 0,59%, risultato di una contrazione della retribuzione media fissa dell'1,14% e di un aumento di quella variabile dello 0,24%.

In materia di trattamento economico conviene evidenziare che i contratti integrativi 2008, sottoscritti in data 16 marzo 2009, hanno assicurato al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia 42.780.830 euro; al Fondo per la retribuzione accessoria del personale dell'area dei professionisti 15.344.507 euro; al Fondo per la retribuzione accessoria del personale dell'area medica 34.346.874 euro.

In pari data è stato sottoscritto il CCNI 2008, che ha fissato la spesa relativa al trattamento accessorio per le aree professionali A-B-C in 364.688.754 euro (356.199.691 nel 2007).

Al riguardo, conviene altresì sottolineare che la legge n.133/2008 ha stabilito per il 2009 che l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa, non possa eccedere quello previsto per l'anno 2004 - nell'importo certificato dagli organi di controllo e in base alle richiamate disposizioni della finanziaria 2006 - peraltro ulteriormente ridotto del 10%.

Le risorse da destinare alla contrattazione integrativa 2009 per le aree professionali A-B-C ammontano a 332.245.236 euro e hanno ottenuto specifica formalizzazione da parte del MEF-Dip. RGS, in seguito a relazione tecnica certificata dal Collegio dei Sindaci, ai sensi di DPCM del 2 luglio dello stesso anno.

Nel contesto delineato dovrà essere data applicazione alla legge n.133/2008, che ha stabilito dal 2010 la riduzione del 20% delle risorse per il finanziamento della contrattazione integrativa e al decreto legislativo n.150/2009, che sottrae alla contrattazione, e quindi in ultima analisi anche all'Ente, l'attuazione di politiche di retribuzione selettive, attraverso il conferimento della parte accessoria, collegata alla verifica oggettiva e misurata della performance individuale.

In particolare l'art.19 del d.lgs.n.150 ha stabilito che il personale sia distribuito in graduatorie sulla base di differenti livelli di performance in modo che:

- a) il 25% collocato nella fascia di merito alta sia destinatario del 50% delle risorse relative al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- b) il 50% collocato nella fascia di merito intermedia percepisca l'altro 50%;

c) il restante 25% collocato nella fascia di merito bassa non abbia alcuna attribuzione di detto trattamento.

La contrattazione integrativa può prevedere deroghe al 25% della lett.a) in misura non superiore a 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lett.b), c) e altresì ulteriori deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lett.b), c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Conclusivamente può osservarsi che le riduzioni rigide e generalizzate rischiano di incidere sulle politiche retributive e sulle peculiarità proprie di ciascun ente e, nel caso dell'INPS, di trascurare la precipua funzione di azienda di servizi e il livello di produttività raggiunto dall'Istituto che, nel consuntivo dell'anno 2008, sul piano complessivo, mostra una crescita del 6%, strettamente e oggettivamente collegata all'incremento della produzione e alla riduzione delle unità in servizio.

5.4 I dati relativi agli interventi di natura assistenziale e sociale forniti dall'Amministrazione evidenziano un trend discontinuo rispetto alla graduale flessione del 2007, mostrandosi in controtendenza nella crescita dei sussidi straordinari e nel calo dei prestiti e confermando la risalita dei mutui edilizi.

L'andamento è illustrato nella tabella che segue.

Interventi	2006 (euro)	2007 (euro)	Incremento/ decremento	2008 (euro)	Incremento/ decremento
Polizza sanitaria	10.095.872	9.900.494	-1,9%	9.566.916	-3,4%
Borse di studio per i figli a carico dei dipendenti	2.599.740	2.306.600	-11,3%	2.599.740	+12,7%
Sussidi Straordinari (1)	850.000	359.500	-57,7%	500.000	+39,1%
Soggiorni estivi, sussidi didattici, asili nido, assegni di studio	5.234.400	3.346.808	-36,1%	3.235.179	-3,3%
Prestiti al personale	123.175.432	143.397.060	+16,4%	130.263.738	-9,2%
Mutui edilizi (2)	102.382.741	112.315.815	+9,7%	128.750.849	+14,6%

(1) Concessi ai dipendenti al verificarsi di eventi che incidono notevolmente sul bilancio familiare.

(2) A seguito di determinazione commissariale del 2009, si applica un interesse omnicomprendivo annuo a carico del dipendente pari al 2,50% per un periodo di ammortamento fino a venti anni ed al 3% dal ventunesimo al trentacinquesimo anno.

Dal verbale d'intesa per la ripartizione dello stanziamento per gli interventi per il 2008 si evince come novità che l'importo del sussidio è erogato tenendo conto della situazione economica del nucleo familiare del richiedente, certificata da copia della

documentazione fiscale vigente relativa all'anno precedente alla data dell'evento, incrementando di un terzo il reddito dichiarato derivante da lavoro autonomo.

5.5 Come già illustrato nel precedente referto, la riorganizzazione del 2008 ha fatto confluire le funzioni e il personale assegnato alla Direzione centrale formazione e sviluppo competenze nell'ambito della Direzione centrale risorse umane.

Nel corso dell'anno sono state comunque realizzate iniziative formative per i professionisti e la dirigenza medica rientranti nell'aggiornamento obbligatorio, i corsi interaziendali o monotematici per l'aggiornamento specialistico e personalizzato e parte delle attività formative, a docenza interna, su materie istituzionali di competenza anche regionale.

Le altre iniziative programmate affidate a Scuole o Società esterne tramite accordi di collaborazione o licitazione privata, sono state avviate, ma non tutte concluse nell'anno.

Le somme impegnate, pari a 2.987.240 euro e corrispondenti all'82% del budget stanziato (98% nel 2007), si sono rivelate alquanto contenute rispetto al passato e rispetto al precedente esercizio (3.560.413 euro), a fronte di un pari importo assegnato (3.640.000 euro), e invece molto prossime all'eccezionale contrazione intervenuta nel 2006 (2.942.097 euro).

Nell'ambito delle misure programmate, conviene evidenziare che, con l'approvazione delle graduatorie nel settembre del 2009, si sono concluse le selezioni interne all'Ente attivate dal CCNI 2006 per le posizioni C4, C3, C1, B2 e A2, ritenute come processi di qualificazione formativa e riqualificazione del personale.

6 – Le contribuzioni

6.1 Nell'ambito delle entrate correnti, che registrano un importo complessivo di 230.880 mln di euro, quelle per contributi (147.666 mln di euro) coprono una quota del 64% e aumentano di 10.699 mln di euro (+7,8%), rispetto al 2007.

I trasferimenti correnti salgono a 79.901 mln di euro, con un incremento di 3.253 mln di euro rispetto ai 76.648 mln di euro del 2007 (+ 4,3%), quale effetto di più consistenti apporti a carico soprattutto del bilancio statale; ammontano a 3.313 mln di euro le altre entrate correnti.

Va evidenziato – all'interno degli introiti per contribuzioni - il gettito dei versamenti al Fondo di Tesoreria per 5.705 mln di euro che costituisce una partita di giro, cui corrisponde una voce in uscita per il successivo trasferimento al bilancio statale.

La seguente tabella riporta i principali dati disaggregati.

Anno 2008

(in milioni di euro)

Entrate contributive	147.666
Entrate derivanti da trasferimenti correnti	79.901
di cui trasferimenti da parte:	
dello Stato	79.180
delle Regioni	3
di altri Enti	718
Altre entrate	3.313

E' importante evidenziare la performance delle entrate contributive, prendendo in esame il trend dell'ultimo quinquennio:

2004	2005	2006	2007	2008
+7%	+3%	+4%	+12%	+8%

Il mantenimento nel 2008 di un livello di crescita superiore alla punta massima registrata nel triennio 2004/2006 appare ancora più significativo, in quanto conseguito nel quadro macroeconomico manifestatosi dal secondo semestre dello stesso anno 2008 : PIL -1% e contrazione dell'occupazione, in conseguenza della crisi mondiale.

Altri aspetti rilevanti – evidenziati dall'INPS nel rapporto annuale 2008 – riguardano : l'andamento crescente delle entrate totali, di quelle contributive (contributo della produzione alla tutela previdenziale) e dei trasferimenti totali (contributo della collettività); il maggiore aumento delle entrate contributive (6,4% annuo) rispetto ai