

DANNO BIOLOGICO
(somme pagate in capitale)

CATEGORIA	INVALIDITA'	INVALIDITA'
	6% - 10%	11% - %
Passeggeri	85.915,19	20.916,50
Carico	33.466,41	15.183,83
Naviglio ausiliario	34.238,51	9.600,93
Traffico locale e Diporto	-	-
Pesca	-	8.924,38
TOTALI	153.620,11	54.625,64

Monitoraggio danno biologico
1/1 - 31/12/2001

Sedi	Invalidità da 0 a 5	Da 6 a 15	Da 16 a 100
Napoli	158	28	3
Genova	48	3	-
Trieste	81	9	2
Palermo	61	8	1
Totali	268	48	6

MONITORAGGIO DANNO BIOLOGICO**25 luglio 2000 – 1° marzo 2002**

Sedi	Numeri casi esaminati	Numero dei casi >6% compreso 0	Numero casi indennizzati in conto capitale	Numero casi costituzione di rendita	Numero casi da definire
Napoli	219	180	32	7	90
Genova	48	44	3	1	3
Trieste	316	299	15	2	-
Palermo	70	61	8	1	5
TOTALI	653	584	58	11	98

AREA ORGANIZZAZIONE E PERSONALE**a) Riconfigurazione organizzativa dell'Istituto e nuova pianta organica**

Il nuovo impianto organizzativo, disposto dalla deliberazione consiliare n.111/01 del 26 luglio 2001, pur mantenendo invariata la configurazione della Sede Centrale quale centro direzionale con compiti precipui di coordinamento dei processi di attuazione delle strategie gestionali adottate dal Consiglio di Amministrazione, di pianificazione strategica dell'attività dell'Ente e di realizzazione dei fini istituzionali in coerenza con le "linee di indirizzo" definite dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, ne ha potenziato le funzioni prevedendo, tra l'altro, la creazione di una nuova struttura di livello dirigenziale generale.

Alla suddetta struttura, specificamente deputata alle attività "preventive" e di vigilanza sono state attribuite le funzioni specifiche di controllo delle attività produttive dell'Ente.

Tale nuovo assetto ha comportato la contestuale riorganizzazione della presenza dell'Istituto sul territorio, con la previsione di agenzie di produzione in Sicilia e in Puglia al fine di ottimizzare il rapporto con l'utenza.

In tale contesto riorganizzativo la consistenza organica del personale è stata rideterminata in n. 276 unità, al fine di colmare

alcune carenze esistenti, con un maggior numero di personale e con una più elevata professionalità.

Il suddetto incremento di personale è stato riferito, in via prioritaria, ai livelli amministrativi apicali, con la previsione di figure dirigenziali di 1° e 2° fascia e di professionisti nelle aree medico – legale e statistico – attuariale, in relazione all’attuazione di specifici compiti istituzionali.

E’ stato, altresì, previsto un sensibile aumento dei profili professionali riferiti all’area professionale C.

Procedure selettive interne

Nel corso del 2001 è proseguito il processo di riqualificazione del personale, in attuazione del C.C.N.L. 1998/2001 di comparto e del relativo C.C.I.E. per lo stesso periodo, tramite procedure selettive interne dirette ad accertare l’effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze del personale anche attraverso la valutazione dell’esperienza professionale acquisita ed il possesso dei titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica.

Si ricorda che le procedure selettive interne sono espletate sulla base di appositi bandi e di relative prove concorsuali nel rispetto delle disposizioni regolamentari e contrattuali vigenti.

Le procedure in questione hanno riguardato, per l’anno 2001, l’inquadramento presso la Sede Centrale, attraverso le

selezioni concorsuali predette e nell'ambito della dotazione organica, di n.8 unità di personale nella posizione economica C3 – profilo amministrativo; n.5 unità di personale nella posizione economica C4 – profilo amministrativo; n.2 unità di personale nella posizione economica C4 –profilo informatico.

Le stesse procedure hanno riguardato l'inquadramento presso la Sede di Compartimentale di Genova di n. 3 unità di personale nella posizione economica C4 –profilo amministrativo.

Concorsi pubblici

E' stato espletato, nel corso dell'anno 2001, il concorso pubblico, per esami, a n.1 posto di professionista nell'area legale – livello base – per la Sede Centrale bandito con deliberazione consiliare del 27 luglio 2000.

Al fine di porre in essere le azioni per l'ampliamento dell'organico di personale, così come previsto dalla nuova pianta organica, nel medesimo anno sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione le procedure concorsuali per n. 3 medici– 1° livello differenziato – area professionisti; n. 1 professionista nell'area statistico/attuariale – livello base; n. 2 dirigenti di II fascia e n. 1 unità di personale - posizione economica B1 - per la Sede Centrale.

Si ricorda, peraltro, che le predette procedure non hanno avuto corso a seguito delle disposizioni legislative, intervenute

nell'anno 2002, relative al blocco delle assunzioni nelle Amministrazioni pubbliche.

Assunzioni

Nell'anno 2001 sono state assunte le seguenti unità di personale:

- n.1 unità di dirigente di 2° fascia, per scorrimento della graduatoria di merito del concorso pubblico, per esami, a n.3 posti di dirigente per l'area amministrativa;
- n.3 unità in relazione al concorso pubblico, per esami, a n.2 posti nella posizione economica B2 presso la Sede Compartimentale di Genova, di cui n.2 vincitori e n.1 unità per scorrimento della graduatoria di merito.

Mobilità di personale

Al fine di provvedere, almeno in parte, alla copertura di posti resisi disponibili a seguito della più volte indicata ridefinizione della pianta organica, nel corso dell'anno sono state attivate alcune procedure di mobilità, ai sensi della normativa vigente in materia.

Mobilità in entrata

n.1 unità appartenente alla posizione economica B1 - assegnata alla Sede Compartimentale di Genova;

n.1 unità appartenente alla posizione economica C3 - assegnata alla Sede Centrale.

Si fa presente, al riguardo, che il ricorso alla mobilità si è reso necessario al fine di acquisire nell'immediato professionalità necessarie all'espletamento di specifici processi lavorativi.

Mobilità in uscita

Tale procedura trae motivo dall'interesse precipuo del dipendente che, per motivi personali, familiari, di disagio al proseguimento del rapporto di lavoro con l'Ente, richiede di essere trasferito presso altra Amministrazione. Pertanto si è ritenuto possibile accogliere particolari richieste di alcuni dipendenti.

n.2 unità appartenenti alla posizione economica C1

n.3 unità appartenenti alla posizione economica B1

E' opportuno precisare che le suddette unità di personale prestavano tutte servizio presso la Sede di Napoli, unica tra le sedi Compartimentali a presentare una situazione di sovradimensionamento sotto il profilo organico.

b) Formazione del personale

L'attività formativa svolta nel 2001 ha riguardato essenzialmente l'attuazione del piano di formazione per gli anni 2000 – 2001, concordato con le Organizzazioni Sindacali (art. 6

CCNL del comparto enti pubblici non economici 1998– 2001) ed adottato con determinazione direttoriale n. 14/2000.

Si sottolinea che i percorsi formativi individuati con il suddetto piano si sono posti nella logica di una formazione a sostegno del cambiamento strategico e organizzativo intrapreso dall'Ente.

Il piano ha previsto, in particolare, la realizzazione di un progetto formativo finalizzato alla qualificazione del personale e alla creazione di specifici profili professionali in relazione alle esigenze operative dell'Istituto, quali:

- Addetto al controllo di gestione
- Addetto alla vigilanza
- Addetto alla comunicazione pubblica secondo quanto previsto dalla legge 7 giugno 2000, n. 15, che disciplina l'attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni.

Ai predetti corsi che si sono tenuti presso la LINK CAMPUS University of Malta, sulla base dell'accordo di collaborazione fra la stessa e l'IPSEMA hanno partecipato n. 34 unità di personale

c) Posizione organizzative

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto enti pubblici non economici 1998 – 2001, all'art. 17 prevede

l'individuazione delle posizioni di “sviluppo economico” da parte degli Enti. Tali posizioni rappresentano articolazioni interne dell'assetto organizzativo definito dall'Istituto attraverso il suo processo di riorganizzazione.

In relazione alle proprie esigenze, gli Enti possono conferire pertanto al personale appartenente all'AREA C incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

Per l'attivazione di tale istituto, in attesa di completare il quadro di riorganizzazione, per il 2001 è stato predisposto un documento - allegato al Contratto integrativo di Ente per il 2001 – con il quale sono state individuate sulla base delle procedure previste dalla contrattazione collettiva, posizioni organizzative riferite alla responsabilità di processo e di sub-processo. Tali indennità sono state corrisposte al personale soltanto per il trimestre ottobre – dicembre 2001. Ciò in quanto la rivisitazione dell'impianto organizzativo dell'Ente finalizzata ad un migliore adempimento dei compiti istituzionali e a un più efficiente soddisfacimento delle esigenze dell'utenza, ha reso necessario un riordino delle sfere di attribuzione delle unità operative centrali e periferiche.

4. Relazioni Sindacali

Nell'anno di riferimento la Direzione ha dato maggiore impulso al sistema di relazioni sindacali non solo per la doverosa osservanza delle prescrizioni di legge e dei contratti collettivi, ma anche nella convinzione dell'utilità della condivisione delle scelte organizzative da parte di tutti i soggetti partecipi dell'organizzazione e dei relativi processi.

a) Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

La Direzione ha curato tutti gli adempimenti relativi alle elezioni degli organismi di rappresentanza unitaria del personale, coordinando le operazioni di voto nelle sedi compartimentali.

b) Contrattazione integrativa di Ente

Nel corso del 2001, particolare rilevanza hanno avuto le relazioni sindacali, proprio in virtù – come sopra evidenziato - del ruolo attivo che la legge assegna alle Organizzazioni Sindacali nelle diverse materie attinenti l'organizzazione e la disciplina del rapporto di lavoro.

Si è pervenuti alla sottoscrizione dei seguenti accordi:

- Contratto Integrativo Decentrato di Ente, sottoscritto in data 23 novembre 2001, ed approvato dagli organismi

competenti, concernente il trattamento accessorio delle aree professionali e delle qualifiche ad esaurimento.

- Accordi sulla rimodulazione della nuova dotazione organica nell'ambito delle Sedi dell'Istituto;
- Accordo sull'attribuzione al personale degli sviluppi economici ex art. 16 del CCNL di comparto 1998 – 2001, sottoscritto in data 23 ottobre 2001;
- Accordi sull'utilizzo delle graduatorie di merito delle procedure selettive interne ai fini della riqualificazione del personale;
- Contratto Integrativo di Ente per l'anno 2001 dei Professionisti.

c) Personale dirigente.

Nel corso del 2001 si è provveduto a dare attuazione al CCNL per il quadriennio 1998 – 2001 ed il primo biennio economico 1998 – 1999 del personale dirigente dell'area 1 e il CCNL per il biennio economico 2000 – 2001 (in G.U. 28 aprile 2001 suppl. n. 97).

A tal fine si è reso necessario:

- 1) aggiornare il trattamento economico dei dirigenti di II fascia e ridefinire il relativo fondo per trattamento accessorio;

- 2) aggiornare il trattamento economico dei dirigenti di I fascia e dei dirigenti preposti ad uffici di livello dirigenziale generale, modificare con nuovi contratti individuali le clausole afferenti il trattamento economico, particolarmente quello accessorio, definito provvisoriamente nei precedenti contratti individuali.

A seguito di una determinazione della Corte dei Conti si è reso, inoltre, necessario procedere alla definizione del trattamento economico e alla stipula dei contratti individuali per i dirigenti di prima fascia collocati fuori ruolo presso l'Istituto quali componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

5. Contenzioso

Nell'anno in riferimento la Direzione è stata infine impegnata nella risoluzione di varie questioni in materia di rapporti di lavoro (ad esempio in tema di ferie) e, in sede giudiziaria, in alcune questioni, non numerose ma significative, essenzialmente in tema di inquadramento.

CONTROLLO DI GESTIONE**a) Monitoraggio delle linee di attività e rilevazione della produttività**

Nel corso del 2001 è proseguito il programma di riorganizzazione del sistema di monitoraggio delle attività dell'Istituto che, in ossequio ai principi del dettato normativo del D.Lgs. n.286/99, ha richiesto, nella prima fase applicativa, la rilevazione della mappa delle linee di attività delle aree funzionali o dei centri di costo da parte della Direzione Generale.

Sono state, pertanto, “messe in linea”, ai fini della compilazione per ciascun trimestre dell'anno da parte degli operatori delle Sedi Compartimentali, dei fogli elettronici riguardanti:

- le linee di attività distinte per aree funzionali o centri di costo con indicazione relative agli input, agli output ed ai relativi importi;
- gli indicatori di rendimento delle linee di attività ed i rispettivi metodi di calcolo, il totale convenzionale degli input e degli output, i dati informativi sulla presenza del personale e i relativi indicatori ed infine i tre indicatori di produttività del centro di costo complessivamente considerato (indicatore A: totale convenzionale degli output/totale convenzionale degli input; indicatore B: totale convenzionale degli output/numero di dipendenti

addetti al centro di costo; indicatore C: totale convenzionale degli output/numero di ore effettivamente impiegate);

- i dati relativi al personale;
- gli standards di produttività fissati in sede di contrattazione collettiva.

A partire dal secondo trimestre, inoltre, è stata prevista la redazione di un ulteriore elaborato (cd. Rilevazione progressiva) riferito al rendiconto aggregato dei risultati del trimestre di riferimento e del trimestre/semestre precedente.

Le tabelle, inoltre, sono state supportate da una relazione complessiva concernente le aree monitorate della Direzione Compartimentale con le note descrittive dell'andamento produttivo predisposte da ciascun centro di costo o area funzionale.

In base alle segnalazioni pervenute dalle Sedi compartimentali, inoltre, sono stati apportati, nel corso dell'anno, alcuni aggiustamenti che hanno riguardato essenzialmente:

- a) l'esclusione dal monitoraggio delle attività amministrative non rientranti nelle competenze proprie dei centri di responsabilità amministrativa individuati (ad es. attività di segreteria; di protocollo; centralinista ecc.);
- b) l'analoga parziale deduzione dell'apporto del personale collocato in posizione di staff;

- c) la fornitura in linea e a scadenze prefissate, da parte del Gestore dei servizi automatizzati, dei dati riguardanti le prestazioni e le assicurazioni;
- d) la modifica nella rilevazione di alcune linee di attività dell'Ufficio prestazioni con particolare riferimento alle indennità giornaliere per le quali si è provveduto a sostituire l'input (da giornate denunciate a certificati medici pervenuti) e l'output (da giornate erogate a certificati medici lavorati), l'eliminazione dal monitoraggio delle pratiche aperte nell'anno precedente ma gestite nell'anno in corso e di attività ritenute di competenza di altri uffici oppure per le quali sono stati rilevati processi di esigua entità;
- e) la rilevazione dei tempi medi di attesa dell'utente;
- f) la modifica nella rilevazione di alcune linee di attività dell'Ufficio Affari Generali e Personale con particolare riferimento all'attività di assemblaggio dei dati e di redazione delle relazioni di reporting e per favorire una ulteriore semplificazione, l'eliminazione delle linee riguardanti le cause di servizio, le liquidazioni di equo indennizzo, la cessione del quinto per conto terzi;
- g) la previsione di linee di benchmarking per facilitare il confronto costruttivo fra i diversi centri di responsabilità riguardanti, in via sperimentale alcune linee di attività

dell'Ufficio Prestazioni e dell'Ufficio Affari Generali e del Personale.

L'attività suddetta è servita a stimolare comportamenti di analisi delle linee di produzione all'interno dell'Ente, a creare, per quanto possibile, una attenzione alla rilevazione di processi che vanno riguardati non soltanto in termini procedurali, ma nella logica di analisi delle pratiche in giacenza nelle varie fasi di lavorazione, possibilmente condotta in modo sistematico e focalizzata sui tempi di attesa.

E' certo che nel sistema che misura gli *outputs* lungo la catena utente/fornitore interno, occorrerà lavorare per una visione sempre più unitaria delle attività svolte nell'ambito del processo, per il miglioramento di questo, per la rilevazione dei costi di gestione e per l'adeguata pianificazione delle attività.

L'avvio della realizzazione del progetto di reingegnerizzazione del sistema informativo dovrà necessariamente sostenere la trasformazione dell'attuale controllo di gestione verso un sistema che risponda agli obiettivi indicati.

b) Indicatori di produttività

Si forniscono i dati più rilevanti concernenti la produttività dei centri di responsabilità e di produzione dell'attività amministrativa per l'anno 2001: