

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO
GLI INFORTUNI SUL LAVORO (INAIL)

BILANCIO D'ESERCIZIO 2005

PAGINA BIANCA

RELAZIONE DEL PRESIDENTE

PAGINA BIANCA

Presidente

Vincenzo MUNGARI

Direttore Generale

Maurizio CASTRO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente

Vincenzo MUNGARI

Consiglieri

Luigi AGOSTINI

Beniamino BROCCA

Pier Paolo CELESTE

Giuseppe COVRE

Bartolo GALLITTO

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

Presidente

Giovanni GUERISOLI

Consiglieri

Luisa BENEDETTINI

Giuliano BOLOGNA

Sergio BONETTI

Roberto CAPONI

Giuseppe CARONIA

Massimo CESARINI

Vincenzo DAMIANO

Luigi DE VITTORIO

Bruno GOBBI

Fiorito LEO

Pietro MERCANDELLI

Claudia MERLINO

Giuseppe PAGLIUCA

Carlo PASQUA

Carlo PICCIRILLI

Fabio PONTRANDOLFI

Walter REGIS

Roberto RINALDI

Paolo ROMOLI

Giuseppe SORICARO

Mario STOPPINI

Giorgio USAI

Alessandro VECCHIETTI

Giovanni VINAY

COLLEGIO DEI SINDACI

Presidente

Bruna BAGALINO

Membri effettivi

Angelo ACHILLE

Guido BOLAFFI

Lucio BRUNDU

Emanuele CARABOTTA

Ignazio CARDONE

Luigi DEL GIACCO

Membri supplenti

Graziella DE MAIO

Carmine DI NUZZO

Silvana GORI

Domenico MASTROIANNI

Carla PAVONE

Franca SMISI

Susanna ZELLER

*Magistrato della Corte dei Conti
delegato all'esercizio del controllo*

Giuseppe ZOTTA

*Magistrato della Corte dei Conti
sostituto del delegato all'esercizio
del controllo*

Maria Giovanna GIORDANO

PARTE PRIMA

ANDAMENTO DELLA GESTIONE

SINTESI BILANCIO CONSUNTIVO 2005

Le positive indicazioni che emergono dal Conto consuntivo 2005 non possono far trascurare gli elementi di preoccupazione che gravano su quella fetta di welfare destinata alla protezione dei lavoratori contro i rischi professionali.

Anzi, proprio quelle risultanze che, come si vedrà più avanti, sembrerebbero configurare il 2005 come un esercizio di grandi "utili", in realtà descrivono, con l'evidenza dei numeri, i contorni di un sistema assicurativo che, da un lato, costa troppo alle imprese (in termini di premi versati) e, dall'altro, offre ai lavoratori servizi non più adeguati (per qualità, tipologia ed ammontare delle prestazioni).

Su questi problemi già da tempo gli Organi dell'Istituto hanno agito richiamando l'attenzione del Governo, del Parlamento, delle forze politiche e sociali, sulla necessità di rivedere il meccanismo normativo e finanziario che regola il funzionamento dell'Istituto.

Le risposte che sono pervenute, in particolare nel 2005, se dal punto di vista del riconoscimento dell'importanza delle problematiche sollevate sono state incoraggianti, sotto il profilo dei concreti risultati sono state, invece, deludenti.

Nel prosieguo si affronteranno i nodi - assai intricati - che ancora stringono l'azione dell'Istituto e che, nell'anno appena trascorso non solo non si sono allentati ma, al contrario hanno continuato a stringersi, pericolosamente, intorno alla vita dell'Ente.

Il riferimento è duplice: dal punto di vista economico/finanziario - ambito specifico del documento di bilancio - al permanere di vincoli di finanza pubblica, che seppure necessari e giustificati dalla natura dell'Istituto, sono divenuti tanto rigidi da risultare, oramai, "ingessanti".

Dall'altro punto di vista, quello istituzionale, la mancata realizzazione di alcune importanti riforma del sistema assicurativo - quella del Testo Unico 1124/1965 (testo base dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) e quella del Testo Unico sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, hanno lasciato irrisolte quelle domande di ammodernamento che avrebbero consentito non solo di migliorare i servizi alla collettività ma, soprattutto, di avviare su un percorso virtuoso le politiche di prevenzione attiva che, come è naturale, consentirebbero di abbassare i costi che l'attuale sistema impone al Paese.

Dal primo versante, si evidenzia che l'andamento della congiuntura complessiva dell'economia nazionale (sostanzialmente stagnante nel 2005) e dei saldi di finanza pubblica (sofferenti, come è noto, già da tempo) ha pesantemente condizionato il contesto normativo e gestionale, improntato all'esigenza stringente del contenimento.

In conseguenza di ciò, l'esercizio in esame è stato caratterizzato dalle specifiche disposizioni normative che hanno vincolato in modo inderogabile, all'inizio, i criteri a base delle previsioni finanziarie (art. 1, comma 57, della legge n. 311/2004 - finanziaria 2005), e poi, in corso d'anno, la gestione del bilancio dell'Ente (vedasi il decreto legge, c.d. "tagliaspese", n. 211/2005, le cui norme di contenimento sono state recepite nella legge 248/2005, artt. 11-ter e seguenti).

Ci si è mossi, quindi, fra l'obbligo di contenere le spese complessive di competenza e di cassa (al netto di quelle del personale, delle partite di giro e dei rimborsi di mutui ed

anticipazioni ed estinzione di debiti) entro il limite dell'incremento del 4,5 % rispetto alle corrispondenti uscite dell'anno 2003 (il tetto indicato è leggermente inferiore all'inflazione del periodo) e l'ulteriore riduzione del 10 per cento delle spese per l'acquisto di beni e servizi, disposto dalla ulteriore citata norma di contenimento.

Tra questi due poli, si è, poi, inserita la complessa procedura di approvazione del bilancio di previsione 2005, che ha visto la conclusione definitiva soltanto nella tarda primavera (delibera CIV n. 18 del 7 giugno 2005).

Le considerazioni che si possono trarre, in termini di analisi delle politiche di bilancio per l'anno 2005, sono quelle di un andamento praticamente ingessato, di una gestione "fotocopia" di quella di due anni prima (il 2003, sulla cui base era parametrato il tetto del citato art. 1, comma 57 l. 311/2004), tanto modellata da conservare intatte le stesse "anomalie" di quell'esercizio, quale, per esempio, la macroscopica assenza di risorse liquide destinate agli investimenti immobiliari.

Se a questi elementi si aggiungono le (ulteriori) disposizioni concernenti i beni immobili di proprietà dell'Istituto, quelle (rinnovellate) in materia di plafond di tesoreria - che saranno commentate più avanti - e, più in generale, le rigidità persistenti in materia di investimenti mobiliari ed immobiliari, si possono ben comprendere le ragioni che fanno esprimere, sull'esercizio appena concluso, un giudizio condizionato pesantemente dal permanere dei condizionamenti problematici appena descritti.

* * *

Dall'altro versante, quello normativo/istituzionale, nel corso del 2005, gli Organi dell'Istituto hanno profuso sforzi ed energie considerevoli per ottenere dal legislatore l'emanazione di una legge delega per un nuovo Testo Unico in materia di infortuni sul lavoro, per restituire coerenza e modernità all'impianto normativo che regola ormai dal 1965 la vita dell'Ente e che deve fare i conti, ormai, con quaranta anni di evoluzione legislativa e giurisprudenziale (comunque frammentaria e frammentata) e con una realtà sociale che, in questi lunghi decenni si è radicalmente trasformata. L'atteso risultato non c'è stato e, quindi, restano ancora in attesa di risposta i seguenti problemi:

- A) Le incertezze che ancora persistono circa la definizione dei soggetti tutelati che, invece di essere individuati in modo inequivocabile e complessivo, nella ormai vecchia formulazione del Testo Unico 1124 del 1965, sono legati, sul piano giuridico, alla definizione della pericolosità delle lavorazioni svolte (oggettività del rischio) o delle figure lavorative assolve (soggettività dello stesso).
- B) La ridefinizione dei rapporti del sistema di tutela "assicurativo - previdenziale" con quello sanitario, per garantire al meglio l'attenzione nei confronti della persona del lavoratore-infortunato, aspetto centrale della crescente sensibilità sociale per un sistema di tutele sempre più integrate e coerenti.
- C) La revisione e razionalizzazione del sistema di valutazione del danno e dei relativi livelli di prestazioni economiche, che risente, con criticità sempre crescenti, della incompiutezza della riforma del danno biologico.
- D) La rivisitazione del sistema della responsabilità civile del datore di lavoro, oggi legato a fattori di rischio (pericolo) che sempre più difficilmente sono riconducibili soltanto al mondo delle aziende, coinvolgendo, invece, sempre di più, le scelte complessive del mondo degli operatori pubblici in termini politiche energetiche, ambientali, ecc.
- E) La riforma del Testo unico sulla "prevenzione e sicurezza" che pure, nel corso del 2005, avrebbe dovuto conoscere l'intervento - annunciato - del legislatore ed non ha visto la luce, lasciando irrisolti importanti problemi, connessi anche ai costi che continuano a gravare sull'intero sistema nazionale.

LA GESTIONE DELLE LINEE ISTITUZIONALI

Nel quadro di questa premessa di carattere generale, si richiamano di seguito i principali accadimenti che hanno caratterizzato la gestione dell'esercizio 2005, influenzandone in modo significativo i risultati finanziari oltre che rivestendo particolare interesse per gli specifici ambiti (aree omogenee) di attività dell'Istituto.

1. RAPPORTI CON LE AZIENDE

L'anno che si è concluso si è caratterizzato per il consolidamento delle attività realizzate in materia di "rapporti con le aziende".

In particolare, sono state sintetizzate, da una parte, a) le azioni realizzate per facilitare i rapporti con le aziende/clienti e, dall'altra, b) quelle di gestione vera e propria del portafoglio assicurativo.

a) Iniziative e strumenti per agevolare i rapporti con gli intermediari e con l'utenza.

A parte quanto si dirà nell'apposito paragrafo concernente i servizi on line, si ritiene di evidenziare in questo passo la novità connessa alla realizzazione degli strumenti informatici per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). Al riguardo, in data 22/12/2005, con circolare n. 52, sono state diramate le istruzioni operative definitive, permettendo l'operatività di tutte le Unità territoriali in "connessione" con l'INPS e le Casse Edili.

Sotto il profilo dell'assistenza formativa, si è provveduto alla realizzazione di un'attività di addestramento del personale sul territorio che ha interessato anche gli altri soggetti coinvolti nel meccanismo del Documento Unico (INPS e Casse Edili).

Inoltre, sono stati realizzati interventi informativi sia a livello centrale, tramite il sito Web, sia a livello locale, mediante incontri specifici ed inserzioni sulla stampa specializzata.

b) Gestione del portafoglio assicurativo.

Per quanto si riferisce a questo ambito di attività, l'anno 2005 si è caratterizzato per il consolidamento dei risultati gestionali positivi già raggiunti in precedenza. Un'analisi più dettagliata sarà effettuata nel paragrafo dedicato a "i dati della produzione", qui occorre mettere soltanto in rilievo che i risultati finanziari in ordine alla "raccolta premi" sono maturati in un quadro organizzativo e tecnico che esprime affidabilità gestionale e mostra un trend crescente di efficienza amministrativa.

Per quanto riguarda l'andamento del contenzioso amministrativo, nell'anno 2005 si è registrato un lieve incremento nel numero dei ricorsi al Consiglio di Amministrazione, rispetto al 2004 (pari a circa il 2,50%), a fronte di una diminuzione molto marcata (del 30% circa) di quelli di competenza delle Sedi, essendo mutate le politiche assicurative che l'Istituto è in grado di esercitare per effetto delle disposizioni recate dall'ormai "lontano" Decreto Legislativo n. 38/2000.

Qualche informazione in più meritano i risultati nel campo delle attività di "vigilanza".

Nell'anno in esame hanno cominciato a produrre effetti le disposizioni emanate con il Decreto Legislativo n. 124/2004, riguardante la razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di lavoro (in attuazione dell'art. 8 della Legge delega n. 30/2003).

Le Unità dell'Istituto, quindi, oltre a svolgere le tradizionali attività di accertamento sulla regolarità contributiva delle aziende, sono state coinvolte, sia al centro che in periferia, nei lavori dei Comitati di coordinamento delle politiche di contrasto al lavoro irregolare, cui l'Istituto partecipa insieme con l'I.N.P.S., la Guardia di Finanza e le Direzioni (Regionali e/o Provinciali) del Lavoro.

In particolare, superato il primo "rodaggio", le disposizioni sopra citate, hanno consentito di elevare il livello di attenzione contro la piaga del lavoro sommerso ed irregolare, promuovendo l'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro nonché il grado raccordo nella realizzazione delle azioni di pianificazione e programmazione ai vari livelli (centrale, regionale e provinciale) delle azioni sul territorio.

2. PRESTAZIONI AI LAVORATORI.

Le prestazioni istituzionali erogate dall'Istituto si distinguono, da un lato, come forma di sostegno al reddito dei lavoratori inabili al lavoro (la tutela assicurativa, tradizionalmente prevista dalle disposizioni che hanno regolato la vita dell'ente fin dalle più remote origini) e, dall'altro, come tutela della persona del lavoratore e come governo del fattore "rischio" (tutela integrata).

2.1. Prestazioni di tutela assicurativa.

Per quanto si riferisce alle prestazioni "economiche" (rendite, indennità di temporanea, ecc.), nel fare rinvio allo specifico paragrafo ed allegati nei quali saranno esposti più in dettaglio gli andamenti quantitativi ed i corrispondenti effetti finanziari, si anticipa qui la tendenza assunta dal trend nel corso del 2005, che è risultata sostanzialmente in linea con le previsioni formulate all'inizio dell'esercizio scorso per tutte le componenti del settore.

In particolare, l'andamento complessivo di questo grosso comparto delle prestazioni ha fatto registrare un andamento conforme alle previsioni formulate per l'esercizio, confermando l'ormai raggiunto consolidamento della struttura operativa, sotto il profilo sia della strumentazione tecnico/logistica dispiegata, sia della qualità del fattore umano investito. Infatti, se è vero che la curva della spesa si è attestata su un livello di controllo sostanzialmente fisiologico, al tempo stesso, la situazione va letta anche per i suoi intrinseci contenuti di staticità, che in realtà mostrano la difficoltà di far fronte alla richiesta di rinnovamento dei servizi espressa dal mondo delle imprese e, più in generale, del lavoro.

Ovviamente, il tema diventa di particolare interesse laddove si ponga mente al conflitto che si è ormai aperto fra le aspettative dei cittadini/lavoratori ed il livello di prestazioni che i limiti imposti alla spesa pubblica consentono di raggiungere.

Per queste ragioni, come già accennato, uno sforzo intenso è stato prodotto per realizzare alcune proposte di rivisitazione del quadro che regola l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Un altro elemento significativo che ha riguardato il 2005, inoltre, è stato il forte impegno dell'Istituto verso la rivalutazione e valorizzazione delle azioni di rivalsa, sia come attenzione nei confronti dei temi della prevenzione e dell'applicazione delle norme di sicurezza nei luoghi di lavoro, per l'effetto deterrente che l'azione di rivalsa è in grado di produrre, sia sotto l'aspetto "equitativo" che essa è in grado di produrre, correggendo, per quanto gli possa competere, la distorsione del mercato prodotta dall'evasione degli obblighi vigenti in materia di sicurezza.

L'intensificazione degli sforzi in questo campo ha prodotto una lievitazione delle corrispondenti entrate, che sarà commentato nell'apposita sezione, connesso all'incremento del numero delle azioni avviate ed alla contestuale uniformazione metodologica sul piano territoriale.

Peraltro, il rilascio di una specifica procedura informatica, avvenuto nel corso del 2005, oramai, consente il monitoraggio costante dell'andamento territoriale del fenomeno con la possibilità di intervenire sulle eventuali situazioni di criticità.

2.2. Prestazioni di tutela integrata.

La funzione riabilitativa e protesica.

L'analisi della attività realizzate nel 2005 conferma, dal punto di vista gestionale ed organizzativo, la prosecuzione e lo sviluppo delle iniziative, già intraprese in passato, finalizzate a dare una risposta sempre più ampia alle esigenze dei lavoratori infortunati manifestate nei casi di residua abilità ed in particolare, in tale contesto, al rafforzamento delle azioni dirette ad un miglior inserimento del disabile nella vita lavorativa e di relazione.

Appare, oramai consolidato e riconosciuto il ruolo, assegnato all'Istituto dal D.Lgs. n. 38/2000, nell'ambito dei processi di reinserimento sociale e lavorativo dell'infortunato disabile, attraverso interventi realizzati secondo una logica sempre più integrata con altri Enti, associazioni e parti sociali. A tale riguardo, nel corso del 2005, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha approvato 45 progetti di reinserimento che hanno interessato, a livello di formazione professionale fornita, 155 lavoratori.

Per ciò che concerne l'attività di fornitura di protesi e sussidi ai lavoratori invalidi, si è inteso dare concreto avvio, nel corso del 2005, ad un processo di crescita del livello qualitativo-quantitativo delle prestazioni offerte, attraverso lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione tecnologica e, soprattutto, progettando e dando inizio ad una complessiva ristrutturazione organizzativa e logistica del Centro Protesi di Vigorso di Budrio, le cui linee guida sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 387/2005.

Sul versante delle prestazioni di carattere riabilitativo, si è proseguito nelle iniziative di consolidamento e sviluppo delle attività del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra, ottimizzandone il funzionamento sia dal punto di vista informatico-procedurale, sia in termini di rapporti e di sinergie con le Strutture territoriali dell'Istituto e con la rete degli enti e delle istituzioni competenti ad erogare servizi socio-sanitari.

Nel contesto di tale quadro, gli accadimenti del 2005 più significativi sotto l'aspetto gestionale-finanziario, possono essere ritenuti i seguenti:

- la riorganizzazione in termini evolutivi del Sistema Superabile, attraverso la progettazione e la realizzazione di un nuovo call center e portale, con il fine del potenziamento dell'offerta di servizi informativi, di orientamento e di consulenza al mondo della disabilità; il nuovo servizio di Contact Center Integrato è stato affidato, a seguito di una gara di appalto europea;
- l'ammodernamento dei processi produttivi del Centro Protesi di Vigorso di Budrio ed il miglioramento delle condizioni di produzione e di lavoro conseguenti allo spostamento dei reparti produttivi nella Nuova Officina, avviato nel gennaio e conclusosi a dicembre 2005;
- l'avvio del complessivo Piano di sviluppo del Centro Protesi, con l'introduzione di innovazioni di prodotto (produzioni di protesi temporanee ed avvio del servizio di valutazione del piede), tecnologiche (sperimentazione sistema Cad-Cam, progettazione ed avvio di un nuovo sistema informativo integrato con il "sistema Inail") ed organizzative (avvio del Punto Cliente di Milano, riorganizzazione di alcuni reparti produttivi con conseguente riduzione dei tempi di attesa, progettazione di un nuovo assetto per la Filiale di Roma);
- la realizzazione sperimentale di una rete sanitaria tra il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra, il Centro Polidiagnostico di Firenze ed il centro medico legale della Sede di Livorno attraverso una piattaforma tecnologica dedicata di telemedicina e con l'obiettivo di un progressivo sviluppo dell'offerta riabilitativa specialistica dell'Istituto.

La funzione prevenzionale

Quadro generale di azione nel 2005 è stato quello di pervenire alla calibratura del Piano di intervento dell'Istituto nel sistema prevenzionale del Paese, dovendo fare i conti con il mancato esercizio della delega governativa per il nuovo Testo Unico sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

E' diventata, di conseguenza, prioritaria la ridefinizione dell'impianto del predetto Piano, dovendo fare affidamento sul contesto normativo rimasto immutato.

Si è giunti, così, all'approvazione della delibera del Consiglio di Amministrazione n. 438 del 28 settembre 2005. "Attuazione obiettivi gestionali dell'area tematica "F - PREVENZIONE" - Piano di intervento per la sicurezza nel lavoro. Task force per la sicurezza nel lavoro - Costituzione".

Da un altro punto di vista, sul versante del consolidamento e dello sviluppo delle interazioni e delle sinergie, i filoni portanti delle attività "integrate" svolte nel 2005 sono stati:

- aggiornamento e miglioramento dei Flussi informativi INAIL - ISPEL - Regioni;

- completamento delle fasi operative del Progetto Integrato INAIL - ISPESL - Regioni
- Comitati Paritetici "Indagine a carattere sperimentale sui casi mortali e di elevata gravità".

Nel campo della formazione "obbligatoria" dei Responsabili e degli Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), nel corso dell'anno, un Gruppo di lavoro interstrutture è stato impegnato, sulla base dello stato di avanzamento dei lavori dei tavoli di confronto Stato - Regioni, nella progettazione dell'impianto organizzativo/funzionale e dei percorsi formativi e delle iniziative di sostegno informativo/comunicazionali.

L'attribuzione di "Borse di studio", anno scolastico ed accademico 2004/2005 destinate alle Scuole Medie-Superiori e Università (le borse di studio messe a concorso sono state: n. 300 del valore economico di euro 1.550 per gli studenti delle Scuole Medie Superiori e 80 per l'Università, diversificate per fasce fino ad un valore massimo di 3.600 euro) ed il III concorso (anno scolastico 2005/2006), per la presentazione di lavori e progetti su tematiche attinenti la sicurezza e salute negli ambienti di vita, di studio e di lavoro, sono state indette nell'ambito dei rapporti con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Nel corso dell'anno 2005, infine, è proseguita l'attuazione degli interventi in materia di sostegno alla prevenzione provvedendo all'approvazione di ulteriori liste di programmi ed alla redistribuzione delle risorse ancora disponibili per l'attivazione di un terzo bando per la realizzazione di programmi di adeguamento nelle PMI.

3. ATTIVITÀ A CARATTERE STRUMENTALE

In questo capitolo saranno esposti i più significativi sviluppi seguiti nell'ambito delle politiche in materia di risorse umane, di gestione del patrimonio e di informatizzazione.

* * *

I. Le politiche di gestione delle risorse umane

Nel corso dell'anno 2005, a seguito della definizione delle linee strategiche della politica del personale, si è proceduto alla rielaborazione della dotazione organica dell'Istituto, tenendo conto dei vincoli contenuti nella Legge n. 311 del 30 dicembre 2004 (Legge Finanziaria 2005).

Il Consiglio di Amministrazione, a seguito di accordo stipulato con le Organizzazioni Sindacali, in data 26 aprile 2005, ha deliberato la nuova dotazione organica del personale per il triennio 2005-2007 che, ricevuta l'approvazione ministeriale, ha consentito di elaborare l'ipotesi di distribuzione territoriale.

Con riferimento all'evoluzione della forza, l'anno 2005 è stato caratterizzato da importanti risultati in termini di acquisizione e sviluppo delle risorse umane.

Infatti, in ordine cronologico, sono stati immessi in servizio sia i vincitori della selezione pubblica per professionisti del ramo attuariale sia il vincitore della selezione pubblica per l'assegnazione di un incarico quinquennale di secondo livello di dirigenza medica presso il Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra, sia - a partire dal 30 dicembre 2005 - i vincitori della selezione pubblica per personale di collaborazione sanitaria con funzioni di infermiere professionale.

A tali nuove risorse vanno aggiunte altre unità acquisite per mobilità inter-Enti ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, che hanno almeno in parte compensato le uscite per turn-over, realizzando una sostanziale invarianza della forza rispetto a quella rilevata al 31 dicembre 2004 .

Nel corso del secondo semestre dell'anno, a conclusione di un lungo confronto con le OO.SS., è stata poi approvata l'ipotesi di CIE per il quadriennio 2002-2005.

Tale documento è stato caratterizzato, tra l'altro - oltre che dalla revisione dei criteri per lo svolgimento delle selezioni per i passaggi del personale a posizioni ordinamentali superiori e per l'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico - dalla decisione dell'utilizzo degli esiti della valutazione del potenziale ai fini delle predette progressioni

di carriera e dalla possibilità di affidare, al personale collocato nella posizione apicale dell'Area C, le funzioni di "vicario" e di "responsabile di struttura non dirigenziale", in precedenza attribuite al solo personale destinatario dell'art.15 della legge n. 88/89.

La positiva conclusione di detto Accordo ha dato, poi, la possibilità di pervenire alla sottoscrizione, con le OO.SS., dell' "Accordo di programma per l'acquisizione e lo sviluppo delle risorse umane per gli anni 2005-2007" - redatto ai sensi dell'art. 39, commi 1 e 20, della Legge n. 449/1997 e successive integrazioni - che costituisce uno strumento necessario per programmare - definendo strategie e priorità di intervento - le azioni da porre in essere nel triennio in questione, per consolidare e rafforzare la componente delle risorse umane, in termini numerici, con nuove acquisizioni dall'esterno, valorizzando, nel contempo, le risorse già presenti per sopperire alle carenze della forza determinata dal turn-over.

Contratti collettivi di lavoro e fondi per i trattamenti accessori

Nel corso dell'anno 2005 non è intervenuta l'approvazione del contratto collettivo di lavoro del personale delle aree, né si sono conclusi i contratti dei medici, professionisti e dirigenti, per cui non vi sono stati riflessi sul piano finanziario ed anche per quanto si riferisce ai Fondi per i trattamenti accessori non si è ancora conclusa la fase definitiva di approvazione.

Previdenza complementare

Nell'ambito del Comitato di Settore, l'INAIL nel 2005 ha contribuito alla predisposizione dell'ipotesi di linee di indirizzo per l'avvio della previdenza complementare sottoposta all'esame del Ministero dell'Economia.

Inoltre, sul versante interno si è conclusa l'attività di verifica dei dati assenze/riscatti del personale, mentre è stata realizzata la procedura del calcolo automatizzato del TFR ed è in fase di completamento quella relativa al calcolo del TFS.

La mancata emanazione dello specifico decreto attuativo previsto dalla legge di riforma 243/2004, invece, non ha consentito di avviare la procedura per la gestione della "Previdenza complementare".

Azioni positive per migliorare il benessere del personale

Al fine di dare attuazione al protocollo di intesa con il Ministro per le Pari opportunità sottoscritto nel 2004, sono state intraprese - con particolare riferimento alle azioni volte a conciliare vita lavorativa e vita familiare - iniziative volte ad estendere il telelavoro ed è stato elaborato un progetto per l'attivazione di strutture per l'infanzia all'interno degli stabili istituzionali a maggiore concentrazione di personale.

E' stata anche emanata e diffusa la circolare relativa al "Codice di condotta" da adottare nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Ulteriori iniziative

Anche nell'anno in esame la Conferenza Nazionale dei Dirigenti si è svolta in Sardegna, sul finire del mese di ottobre. Essa è stata il momento di incontro di tutta la dirigenza dell'Istituto ed ha costituito, ancora una volta, un'esperienza di elevato livello professionale, con la partecipazione di tutti i dirigenti e dei coordinatori dei professionisti, fondata sui valori di appartenenza alla missione dell'Istituto ed orientata all'accrescimento delle performance di servizio.

II. La Formazione

Nel corso del 2005, le azioni formative poste in essere sono state sostanzialmente

indirizzate al perseguimento degli scopi individuati come prioritari nel Piano di settore per il 2005 che, in sintesi, riguardavano:

- lo sviluppo dell'integrazione del management;
- il consolidamento della cultura della gestione "in qualità" e dell'orientamento al cliente;
- il consolidamento di nuovi sistemi di gestione delle Risorse Umane (basato sulla motivazione e sul coinvolgimento), in coerenza con lo sviluppo organizzativo in atto;
- lo sviluppo di un sistema di gestione economica e finanziaria improntata all'efficienza;
- l'aggiornamento e lo sviluppo delle conoscenze relative alle tecnologie e alla innovazione tecnologica.

Dall'analisi dei dati, si evince che le risorse coinvolte in attività formative nel corso del 2005 sono state in tutto 6.167 - oltre il 50% della forza - mentre il numero delle partecipazioni risulta superiore a 17.700. Il numero delle g/u complessivamente erogate è stato di 28.873, con un incremento del 9% rispetto all'anno precedente.

In generale, le attività progettate e gestite dalla Formazione interna, anche con la collaborazione di società esterne, hanno costituito la parte preponderante dell'attività formativa complessivamente offerta al personale (circa 60% del totale g/u). Da segnalare, inoltre, la diffusione, nel corso del 2005, dei corsi gestiti in e-Learning nella materia informatica, di cui ha potuto fruire il 12,3% della forza, per un numero di g/u pari al 6,7% di quelle complessivamente erogate.

Un altro dato significativo è relativo agli interventi finalizzati all'acquisizione degli ECM da parte dei Medici e del personale di collaborazione sanitaria, nonché all'aggiornamento obbligatorio per i professionisti dell'Istituto, che, per l'anno 2005, ha impegnato il 15,8% delle g/u complessivamente erogate.

Più nel dettaglio, sono stati realizzati, con riferimento a tre differenti aree di intervento, alcuni progetti formativi di particolare rilievo, sia per valenza strategica, che per numero di g/u. Trattasi, nell'ordine:

- 1) per quanto riguarda l'area "manageriale", dei percorsi "SFIDA" e "la manutenzione del ruolo", che hanno impegnato il 36,2% delle g/u complessivamente erogate;
- 2) per quanto concerne la c.d. area "staff" dei progetti a sostegno del cambiamento organizzativo relativi alla semplificazione del linguaggio amministrativo e alla trasparenza nei rapporti tra P.A. e cittadino/utente (con particolare riferimento all'avvio del percorso in attuazione della L.150/2000) con il 27,4% g/u.;
- 3) per l'area "istituzionale", degli interventi finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche del personale della D.C. Rischì, in particolare inerenti la "tariffa", con il 24,1% g/u.

L'analisi della gestione economica dello stanziamento assegnato sul cap.319 fa rilevare che, nell'anno 2005, l'utilizzo complessivo è risultato pari al 39,6% (€ 2.373.732). Prendendo, invece, in considerazione anche l'importo relativo alle procedure di acquisto avviate e non concluse entro il 31.12.2005 (sostanzialmente a causa dell'intervenuta approvazione del bilancio di previsione nel mese di giugno del 2005), l'ammontare complessivo destinato ad acquisti formativi risulta di € 3.058.732 (51% dello stanziamento iniziale).

Per quanto concerne, infine, la situazione dei residui sul cap.319, l'analisi dei dati fa riscontrare una riduzione della percentuale a carico del Servizio (16%) ed un aumento di quella complessivamente a carico delle Strutture centrali (18%) e territoriali (31%), evidenziando, peraltro, che la quota più consistente di detti residui è riconducibile agli esercizi 2004 e 2005, in relazione a contratti di valenza pluriennale.

* * *

III. Gestione del patrimonio immobiliare e mobiliare.

Qui di seguito si illustrano in forma sintetica le linee e gli accadimenti più significativi che hanno caratterizzato l'esercizio nell'ambito delle attività di gestione del patrimonio mobiliare ed immobiliare.