

## L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL PERSONALE

### 1. Il personale nel suo complesso.

L'organizzazione dell'Enpals è articolata in una **Direzione generale** e **quattro Sedi interregionali** dalle quali dipendono 12 sedi compartimentali.

La Direzione generale, a sua volta è articolata in tre aree (Prestazioni e Contributi, AA.GG. e del Personale, Contabilità e Finanze), e in una Direzione Sistemi Informativi e Telecomunicazioni.

Alle tre aree fanno capo sette direzioni. Dipendono, inoltre, dalla Direzione generale tre coordinamenti professionali (Legale, Statistico-Attuariale, Medico-Legale) e la Direzione di supporto agli Organi Collegiali.

Nel complesso, alla data del 31 dicembre 2006, la consistenza del personale dipendente in servizio dell'Enpals era pari a 413 unità di personale, di cui: 1 Direttore Generale, 361 a tempo indeterminato, 39 a tempo determinato e 12 unità di personale fuori ruolo ex personale di custodia degli immobili dell'Ente dismessi. Le 361 unità di personale a tempo indeterminato in servizio sono così articolate: 9 dirigenti di seconda fascia, 9 legali, 1 attuario, 1 medico e 341 unità di personale delle Aree.

Delle 413 unità di personale complessivo 224 dipendono dalla Direzione generale e 189 dalle Direzioni interregionali.

Nel 2006 la spesa sostenuta dall'Enpals per il personale, amministrativo e dirigente, comprensiva degli oneri previdenziali, dei buoni pasto e dell'Irap è stata pari a **22,643 mln di euro** sulla quale i Fondi per i trattamenti accessori hanno inciso per **5,718 mln di euro** (25% della spesa complessiva).

L'Ente, destinatario come tutte le altre Pubbliche Amministrazioni degli interventi legislativi di controllo della spesa, ha rideterminato il proprio organico – nel rispetto dell'art. 1, comma 93, della legge finanziaria 30 dicembre 2004, n. 311, e dei criteri nello stesso richiamati – con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 20 luglio 2005, apportando una riduzione di spesa pari al 5%, con conseguente riduzione della dotazione organica complessiva da 430 a 415 unità e quella dirigenziale da 15 a 13 unità.

L'Enpals, negli ultimi anni, al fine di migliorare la funzionalità complessiva e per sopperire alle esigenze più pressanti sia rispetto alle carenze di organico che rispetto al miglioramento della propria presenza sul territorio, ha assunto le seguenti iniziative:

- ha provveduto a colmare le carenze di organico attraverso l'istituto della mobilità tra enti pubblici;
- ha assunto 38 unità di personale a tempo determinato esclusivamente per profili professionali qualificati quali quelli di esperto in materie giuridiche e informatiche, mediante procedure concorsuali pubbliche, che sono state destinate ad implementare le dotazioni di personale degli uffici normativi della Direzione Generale e della Direzione Sistemi Informativi e Telecomunicazioni;
- ha attivato una convenzione con la SIAE per migliorare la propria capacità di contrasto dei fenomeni di evasione ed elusione contributiva (oltre 5.000 accertamenti nel corso del 2006) e per rendere più capillare la propria presenza sul territorio in relazione alla fornitura dei servizi;

- ha attivato una convenzione con la Federazione Italiana Gioco Calcio (FIGC) al fine di rendere più efficaci le azioni di contrasto delle inadempienze contributive nel mondo dello sport professionistico;
- ha attivato un centro di correzione ed acquisizione dei dati relativi alle denunce contributive;
- ha attivato un *call-center* attraverso la somministrazione di lavoro a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. 276/2003;
- ha implementato di 20 unità la dotazione di personale ispettivo attraverso un piano di formazione professionale portandola a circa 50 unità;
- ha attivato un piano di formazione informatica che ha interessato la quasi totalità del personale amministrativo.

La legge finanziaria per l'anno 2007, ai commi 519 e seguenti, consente alla Pubblica Amministrazione, al fine di assicurare carattere di continuità alle attività svolte dal personale a tempo determinato, di stabilizzarne il rapporto di lavoro. A tale scopo, l'Ente, con invarianza di costi e di numero di unità del personale, prevede la trasformazione del rapporto di lavoro di n. 38 unità da tempo determinato a tempo indeterminato nel corso del biennio 2007/2008. In particolare, nel 2007 si prevede la stabilizzazione di n. 35 unità di personale a tempo determinato e l'utilizzo dell'istituto della mobilità per n. 8 unità di personale, nel 2008, al raggiungimento del triennio di anzianità, verranno stabilizzati ulteriori 3 unità di personale a tempo determinato e parimenti si provvederà, ottenuta l'autorizzazione da parte dei Ministeri Vigilanti, ad assumere, in deroga al divieto delle assunzioni: n. 1 Dirigente, n. 1 Professionista, n. 2 funzionari amministrativi.

Per quanto concerne le due unità di personale amministrativo, ai sensi del comma 529 della Legge n. 296/2006, si provvederà all'assunzione di personale a tempo determinato riservando una quota pari al 60% del totale dei posti ai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Nel 2009, l'Ente completerà la dotazione di personale prevista dalla Pianta organica (415 unità di personale) attraverso l'istituto della mobilità.

Per la realizzazione di quanto precede, l'Ente si è, peraltro, ispirato ai seguenti criteri:

1. garanzia della prosecuzione del processo di ammodernamento dell'Ente che assicuri il presidio efficace ai servizi erogati, all'utenza ed al territorio;
2. armonizzazione delle finalità normative di riduzione con le effettive esigenze di servizio, mediante una oculata redistribuzione del personale, tenendo conto delle acquisite competenze e funzioni nel contesto di una complessiva analisi dei compiti istituzionali operata sulla base degli indirizzi programmatici e degli obiettivi generali;
3. conservazione del numero degli ispettori, in considerazione dell'esigenza di perseguire fenomeni distorsivi legati all'elusione ed alla evasione contributiva, presenti nell'ambito della platea degli assicurati Enpals, tenendo così fede agli obiettivi che sono stati alla base del rilancio dell'Ente ed alla sua stabilizzazione;
4. conservazione del numero del personale informatico, in quanto uno degli obiettivi strategici dell'Ente è quello di investire nell'innovazione tecnologica.

**ENPALS – Costo del personale**  
(dati di cassa in milioni di Euro)

| Anno | Dipendenti al 31/12 | Spese del personale * | Incremento % | Fondi tratt. Accessori ** | Incremento % | Tratt. Acces. pro-capite | Costo pro-capite |
|------|---------------------|-----------------------|--------------|---------------------------|--------------|--------------------------|------------------|
| 2004 | 403                 | 17.946,7              | -            | 5.035,1                   | -            | 12,494                   | 44,533           |
| 2005 | 405                 | 19.741,5              | 10,0         | 5.908,0                   | 17,3         | 14,588                   | 48,744           |
| 2006 | 413                 | 22.643,2              | 14,7         | 5.718,2                   | - 3,2        | 13,846                   | 54,826           |

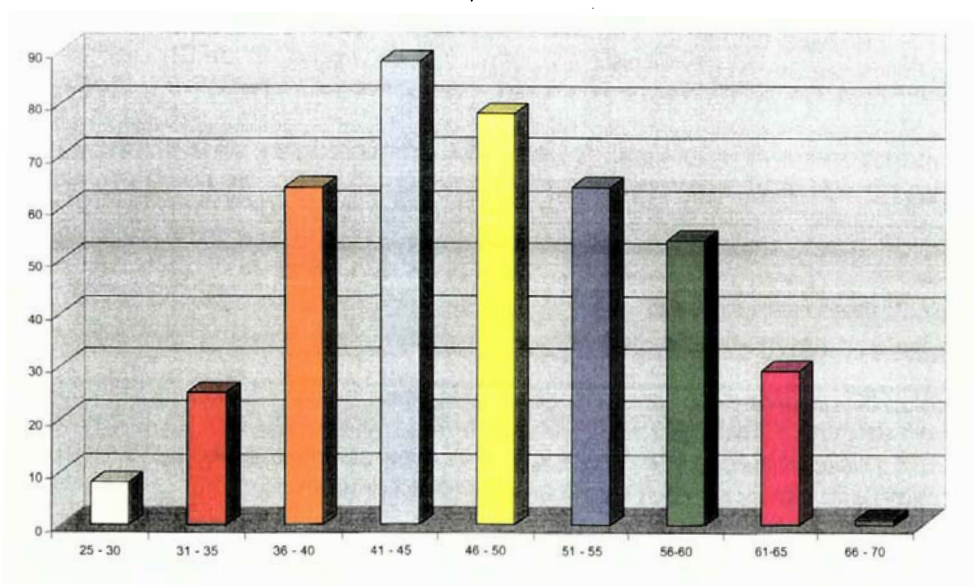
**\* Spese per il personale:**

stipendi ed altri assegni fissi, Fondi trattamenti accessori, Oneri previdenziali, buoni pasto, Irap.

**\*\*Fondi trattamenti accessori:**

Fondo personale delle Aree, Fondo personale tempo determinato, Fondo dirigenti, Fondo professionisti.

**Età Dipendenti**



**Età media = 47,26**

## 2. Stato del sistema informativo.

### Risorse disponibili.

La Direzione Sistemi Informativi e Telecomunicazioni (DSIT) dispone di 28 unità di personale così suddiviso in qualifiche funzionali:

|                 |    |    |
|-----------------|----|----|
| n.              | 1  | C5 |
| n.              | 6  | C4 |
| n.              | 3  | C3 |
| n.              | 1  | C2 |
| n.              | 5  | C1 |
| n.              | 10 | B2 |
| n.              | 2  | B1 |
| Totale 28 unità |    |    |

La copertura funzionale è la seguente:

|                            |    |       |
|----------------------------|----|-------|
| Coordinamento attività:    | 1  | unità |
| Attività di segreteria:    | 2  | unità |
| Approvvigionamenti:        | 2  | unità |
| Gestione sistemi e rete:   | 4  | unità |
| Sviluppo applicazioni:     | 12 | unità |
| Assistenza utenti interni: | 6  | unità |
| Gestione magazzino:        | 1  | unità |

Oltre alle risorse interne, la DSIT si avvale delle prestazioni professionali derivanti dalla stipula del contratto di manutenzione e sviluppo in ambiente Web ed MVS/DB2 con il RTI composto dalle società Datamanagement ed Eustema. In particolare, il presidio e la manutenzione delle applicazioni Enpals è assicurato da un gruppo di lavoro composto da un Capo progetto che si avvale della collaborazione di circa 10 – 12 unità di personale.

Le esigenze di manutenzione evolutiva e sviluppo di nuove applicazioni sono assicurate da personale del RTI diverso dal presidio sopra citato, sulla base di specifiche tecniche elaborate congiuntamente con la DSIT e le Direzioni committenti ed approvate dal responsabile della Direzione Sistemi Informativi e Telecomunicazioni.

### Situazione del sistema informativo al 31 dicembre 2006.

Le applicazioni che supportano i processi dell'Enpals e che consentono lo scambio di dati con l'esterno sono state sviluppate nel corso dell'ultimo decennio. Dal punto di vista funzionale, il grado di informatizzazione complessivo, vale a dire il rapporto tra applicazioni disponibili e i processi primari e di supporto, si attesta ad un livello prossimo al 100%, ovvero non vi sono attività interne svolte senza l'ausilio di applicazioni software.

Dal punto di vista architetturale, il sistema informatico dell'Enpals è il risultato di un processo evolutivo che accanto ai dati ed alle applicazioni residenti sui sistemi centrali dell'INPS, ha nel corso degli ultimi anni fatto crescere una presenza significativa di applicazioni su apparecchiature di tipo servente. Le basi di dati cui accedono le due tipologie di applicazioni sono distinte sia per il prodotto utilizzato che per gli elaboratori che le ospitano. Il livello di integrazione tra i dati memorizzati sui database dei due mondi – *mainframe* e *server* – è al momento assicurato da apposite elaborazioni di tipo *batch*.

Giova ricordare che la situazione al 2001 era ben diversa, come attestato dai risultati dell'*audit* del sistema informativo effettuato dalla KPMG:

- "elevata criticità sia dal punto di vista tecnico che funzionale" delle applicazioni;
- "presenza di attività manuali all'interno di processi supportati dalle applicazioni informatiche";
- "l'intero ciclo informativo dell'Ente caratterizzato da un'impostazione passiva, con transazioni scatenate da richieste esterne";
- "invio/richiesta di informazioni in forma cartacea con le controparti esterne, aziende contributrici o assicurati assistiti".

La fase di "ricostruzione" e messa a regime del sistema informativo, operata a partire dal 2001 è da considerarsi ormai conclusa e tale da consentire una serie di sviluppi e adeguamenti che sarebbe stato impensabile anche solo immaginare nella situazione descritta da KPMG.

#### **Principali risultati ottenuti.**

1. Tutti i dipendenti hanno accesso alle risorse informatiche di tipo individuale (personal computer, stampante, posta elettronica, internet).
2. Gli ispettori di vigilanza sono dotati di portatile di ultima generazione, scanner portatile e collegamento alle applicazioni aziendali via GPRS/EDGE.
3. Automazione dei processi di gestione del personale (controllo accessi e timbrature, stipendi) e di protocollazione informatica.
4. Automazione dei processi di denuncia contributiva, immatricolazione lavoratore, richiesta agibilità, denuncia di assunzione variazione e cessazione di lavoratori occupati, produzione verbali ispettivi, recupero crediti.
5. Automazione dei processi di liquidazione pensioni, riscatto e ricongiunzione periodi contributivi.
6. Gli scambi di dati con l'esterno (Inps, Agenzia delle entrate, CNC, grandi imprese) avviene con strumenti informatici.
7. Collegamento a banda larga (2 Mbps) tra le sedi e la Direzione Generale e tra la DSIT e il Centro Elettronico dell'INPS (10Mbps).

#### **Interventi di razionalizzazione avviati.**

Le prime iniziative avviate hanno per obiettivo il potenziamento e la razionalizzazione delle risorse informatiche disponibili e sono volte a:

- rendere omogeneo, affidabile e facile da gestire l'ambiente di autenticazione di tutti i PC dell'Enpals, nel rispetto della autonomia delle diverse strutture organizzative, prevedendo la realizzazione di un *data server* robusto e affidabile;
- passare dall'attuale sistema di posta elettronica – che è poco integrato con gli strumenti di *office automation* – ad uno più performante e privo delle limitazioni in termini di memoria disponibile per salvare i messaggi e gli allegati;
- potenziare il sistema di memorizzazione e *backup* di dati e documenti, in modo da essere indipendenti da malfunzionamenti e/o manomissioni dei singoli PC;
- incrementare la velocità del collegamento con il centro elettronico dell'INPS;
- completare la migrazione a larga banda di tutte le sedi periferiche dell'Enpals;
- razionalizzare la navigazione del nuovo sito istituzionale e gestire in maniera integrata le domande più frequenti poste all'Ente attraverso i diversi canali (numero verde,

assistenza denunce telematiche, e-mail), in modo da offrire risposte univoche e coerenti da qualunque postazione/sistema;

- gestire in maniera automatizzata il ciclo di vita delle apparecchiature (acquisto, attivazione, assegnazione, sostituzione, riparazione), in modo da tenere sotto controllo i tempi di accodamento delle richieste e offrire informazioni sui piani di approvvigionamento sulla base del numero di guasti/malfunzionamenti occorsi.

#### **Sviluppi previsti: strategici e tattici.**

Per consentire all'Enpals di avvantaggiarsi delle possibilità offerte dalle tecnologie, con particolare riferimento alla integrazione in rete di tutte le applicazioni ed alla loro fruizione direttamente via internet, è stata avviata una riprogettazione dell'architettura del sistema informativo che inciderà sulla organizzazione delle basi di dati, sullo sviluppo delle applicazioni e sul potenziamento delle competenze del personale della DSIT.

Si tratta di un articolato sistema di interventi, che è già in corso di attuazione, e che prevede:

1. l'armonizzazione sul *mainframe* dell'INPS di tutte le basi di dati afferenti alle aree contributi, vigilanza e recupero crediti, allo scopo di eliminare le duplicazioni di informazioni concentrando le stesse in una unica istanza. Tale scelta garantisce nel modo ottimale le esigenze di continuità del servizio, poiché il data base utilizzato – il DB2 dell'IBM – è il più diffuso a livello mondiale e presenta caratteristiche di robustezza, integrità dei dati e performance di elevato livello. Tale riprogettazione sarà completata nel corso del 2007 e sottoposta all'attenzione delle Direzioni per raccogliere osservazioni o suggerimenti. Si prevede che entro il mese di giugno 2007 i dati presenti nei vecchi archivi siano tutti disponibili sul nuovo data base;
2. l'adozione di una architettura applicativa tendente alla integrazione tra programmi – già disponibili o sviluppati ex-novo – residenti su *mainframe* e su *server*. In questo caso si è fatto riferimento al modello SOA, *Service oriented architecture*, che prevede il richiamo di funzioni applicative che risiedono in piattaforme, ambienti operativi ed applicazioni diversi. La filosofia di base è di concepire e di abilitare l'utilizzo di programmi costruiti come somma di funzioni di *business* elementari, referenziabili e richiamabili dall'esterno e quindi aggregabili e componibili attraverso la definizione di flussi di controllo esterni agli applicativi stessi. Tale scelta si basa su due principi: il focus è sul riutilizzo delle funzioni piuttosto che sul riutilizzo dei dati, le funzioni sono un concetto indipendente dallo specifico contesto applicativo e perciò possono essere riutilizzate da diversi ambienti applicativi. Si prenda ad esempio la funzione che, dato il codice fiscale, restituisce l'anagrafica di una azienda o di un lavoratore: tale funzione può essere sviluppata una sola volta e richiamata da tutte le applicazioni senza conoscere come è stata internamente implementata. Il ricorso a tale architettura consentirà di riprogettare le applicazioni più critiche dell'area contributi, in modo da trarre pieno vantaggio dalla creazione della nuova base di dati;
3. la realizzazione degli interventi applicativi nell'area Pensioni, con particolare riferimento alla normalizzazione della posizione assicurativa ai fini dell'emissione dell'estratto conto individuale, ed alla realizzazione della domanda di pensione on-line, con la quale sarà consentito a pensionandi e patronati di inserire direttamente i dati e anticipare così l'avvio degli adempimenti per la liquidazione;
4. il cambiamento delle interfacce delle applicazioni destinate agli utenti – interni ed esterni – secondo la logica dell'accessibilità, della facilità d'uso e dell'indipendenza dalla piattaforma tipiche del mondo *internet*;

5. la realizzazione di un insieme di applicazioni rivolti alla SIAE che, com'è noto, svolge compiti di "intermediario qualificato" per le imprese ed i lavoratori iscritti all'Enpals, operando una particolare attività di tipo ispettivo, le cui risultanze costituiscono la base sulla quale l'Ente può successivamente intervenire con azioni puntuali e mirate. Ai fini di una tempestiva fruizione delle risultanze delle ispezioni SIAE, sarà rilasciata una applicazione che – mutuata da quella realizzata per gli ispettori Enpals – consenta agli operatori SIAE di inserire i dati relativi alle ispezioni su appositi archivi dell'Ente, in modo che possano costituire una base conoscitiva dalla quale operare sia scelte di tipo strategico (aree e/o settori critici sui quali intervenire) sia di tipo operativo (imprese che presentano margini di recupero contributi più elevato).

Gli interventi sopra sinteticamente delineati consentiranno all'Enpals di disporre, nel corso di 18 mesi, di un parco applicativo nuovo, in linea con i più avanzati sviluppi internazionali, in grado di interfacciare, attraverso la rete *internet*, tutti i principali *stakeholder*, gestibili ed espandibili a costi ridotti.

Per supportare tali iniziative sono già stati avviati interventi di potenziamento delle competenze del personale impegnato nella progettazione e sviluppo applicativo nel corso dell'ultimo trimestre 2006 e che proseguiranno per tutto il 2007.

Lo scopo è quello di assicurare il governo delle "parti alte" della gestione del cambiamento, anche in considerazione del livello di profondità dei mutamenti in atto e della novità nel panorama italiano di un tale approccio.

Le nuove modalità di sviluppo delle applicazioni che la DSIT adotterà e che sono state già illustrate all'*outsourcer* e dallo stesso condivise, puntando ad un superamento dell'attuale architettura di elaborazione duale, in modo da massimizzare il riuso di servizi applicativi piuttosto che lo sviluppo di programmi in risposta alle diverse esigenze dell'Ente.

#### **Opportunità di una gestione esterna dei servizi telematici.**

Il ricorso alla esternalizzazione di parte delle funzioni legate allo sviluppo ed alla gestione dei sistemi informativi da parte delle amministrazioni pubbliche italiane ha una storia oramai ventennale. Nelle linee strategiche che l'Autorità per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione emanò nel 1994 si può leggere: "... l'affidamento all'esterno della realizzazione di applicazioni informatiche, potrà essere perseguito solo quando sussistano motivazioni di natura tecnico economica, purché venga garantito il governo ed il controllo della amministrazione sulle informazioni e sui processi gestiti, e dovrà essere visto come una contemporanea occasione di crescita professionale della amministrazione". L'anno successivo, la nuova edizione delle Linee strategiche AIPA a valere sul triennio 1996-98 riportava: "Il passo successivo è la scelta del fornitore o dei fornitori, che, a seconda dello scenario di esternalizzazione individuato nella fase precedente, può spesso essere affidato tramite gara. Il contratto deve definire con precisione le prestazioni richieste, le modalità della loro misura, le penalità, i costi e i termini di pagamento, le procedure di modifica relative a servizi aggiuntivi".

Si è fatto ricorso a due citazioni non tanto per motivare la scelta effettuata dall'Ente, quanto per rimarcare come l'Enpals abbia seguito le migliori e più autorevoli indicazioni per ricorrere a competenze non presenti all'interno della propria organizzazione attraverso una gara, abbia previsto nel contratto la misurazione precisa delle prestazioni erogate per gli interventi di sviluppo applicativo, ed infine previsto opportuni strumenti di flessibilità.

L'Enpals ha al momento un contratto quadriennale di *outsourcing* per la manutenzione correttiva ed adeguativa delle applicazioni, prevedendo, inoltre, un certo ammontare di risorse per lo sviluppo di nuove applicazioni. Tale scelta è in linea con la tendenza più generale in atto nel settore pubblico, non solo italiano, di esternalizzare le attività non rientranti nel *core business* dell'ente, ed in tal senso la manutenzione di software è indubbiamente una delle principali attività esternalizzabili.

I principali benefici che sono derivati da tale scelta sono:

- la riduzione dei costi a fronte dell'affidamento ad un soggetto esterno caratterizzato da una maggiore specializzazione (economie di scala e conoscenza);
- la possibilità di ovviare alla carenza di alcune professionalità;
- l'attenuazione delle logiche burocratiche e l'alleggerimento della amministrazione pubblica; infatti, la gestione dei servizi da parte di fornitori esterni avviene all'interno di assetti organizzativi e gestionali più agili e flessibili e meno burocratici;
- il superamento di alcune rigidità dovute al "blocco delle assunzioni" attraverso il reimpiego e la riqualificazione del personale;
- la possibilità di rispondere in tempi rapidi all'innovazione tecnologica, spesso inattuabile da parte di amministrazioni – quali l'Enpals – che operano in condizioni di risorse scarse da attribuire in via prioritaria ai servizi finali agli utenti.

Ciò non toglie che l'Enpals debba dotarsi di risorse e strumenti in grado di controllare e verificare le attività esternalizzate, governare i processi di cambiamento coerentemente con la missione dell'Ente, operare le opportune immissioni di nuove competenze ricorrendo al mercato od alle professionalità interne, onde evitare i rischi di obsolescenza del patrimonio applicativo e di incremento dei costi in attività di gestione, a scapito degli investimenti innovativi e che generano alti ritorni.

In tal senso debbono essere inquadrati i principali interventi che la DSIT sta operando sia dal punto di vista architettuale (l'adozione della architettura orientata ai servizi sposterà sempre di più il focus dalla manutenzione allo sviluppo di nuovi servizi applicativi), che per quanto attiene allo sviluppo di nuovi modelli di interrelazione con imprese, lavoratori ed intermediari.

#### **Risultati attesi per il 2007.**

- a) Eliminazione della documentazione cartacea relativa ai modelli di denuncia dei contributi e creazione di un insieme di servizi telematici per le imprese: denuncia contributiva, immatricolazione lavoratori, denuncia di assunzione variazione e cessazione di lavoratori occupati, richiesta agibilità.
- b) Automazione del processo di rilascio PIN per accedere ai servizi offerti dal sito Enpals.
- c) Rilascio della nuova procedura per gli ispettori di vigilanza.
- d) Creazione di servizi per gli intermediari qualificati – SIAE e patronati – accessibili dal sito.
- e) Emissione dell'estratto conto generalizzato in conformità con quanto previsto dalla normativa sul Casellario degli attivi.
- f) Automazione completa della gestione delle pratiche legali.
- g) Creazione di un insieme di servizi telematici per i lavoratori: estratto contributivo, calcolo della pensione, domanda di pensione.

### 3. L'Attività di vigilanza ispettiva.

L'organizzazione dell'attività di vigilanza ispettiva svolta dall'ENPALS si colloca nel nuovo assetto dei controlli volto a contrastare i fenomeni di evasione ed elusione degli obblighi contributivi, così come configurato a seguito delle innovazioni normative apportate nel corso degli ultimi anni.

Al riguardo, come è noto, l'attività ispettiva nel settore della previdenza obbligatoria è stata recentemente adeguata all'evoluzione del mondo del lavoro con il D.Lgs.n.124/2004 recante "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della L.14 febbraio 2003, n. 30". Con il riassetto delle disposizioni in materia ispettiva, il D.Lgs.n.124/2004 ha attribuito un ruolo particolarmente significativo sia per quanto riguarda l'azione d'indirizzo che quella di coordinamento al Ministero del Lavoro che in quanto vertice della struttura gerarchica del sistema ispettivo, assume e coordina, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni ed alle province autonome, le iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare, di vigilanza in materia di rapporti di lavoro e dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di vigilanza mirate alla prevenzione e alla promozione dell'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro, ivi compresa l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della disciplina previdenziale.

Sulla base di direttive emanate dal Ministro del Lavoro, opera la neoistituita Direzione Generale per l'attività ispettiva che, assume compiti di direzione e coordinamento delle attività ispettive e fornisce guide operative, per garantire l'esercizio coerente delle funzioni e l'uniformità di comportamento degli organi di vigilanza.

Nel nuovo assetto, introdotto dal decreto di cui si tratta, il compito di proporre gli indirizzi, gli obiettivi strategici e le priorità degli interventi ispettivi, nonché di segnalare al Ministro del Lavoro gli aggiustamenti organizzativi da apportare al fine di assicurare la maggiore efficacia dell'attività di vigilanza è attribuito alla Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza.<sup>3</sup>

Sulla base delle linee operative stabilite dalla Direzione generale, le direzioni regionali del lavoro individuano, a livello locale, gli specifici campi di azione e coordinano l'attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale, favorendo - con incontri a cadenza trimestrale - la consultazione e il dialogo con i Direttori regionali degli Enti Previdenziali ed Assicurativi.

Spetta, invece, alla Direzione provinciale del lavoro organizzare, nell'ambito territoriale di competenza, l'esercizio delle funzioni ispettive e fornire le direttive volte a razionalizzare l'attività di vigilanza, al fine di evitare duplicazione d'interventi ed uniformarne le modalità di esecuzione. Con la finalità di raggiungere tali obiettivi, le citate direzioni provinciali consultano, almeno ogni tre mesi, i direttori provinciali degli enti previdenziali.

<sup>3</sup> Si ricorda che i membri di diritto di tale organo collegiale, costituito recentemente dal decreto ministeriale 19 gennaio del 2006, sono il Ministro del lavoro o un Sottosegretario delegato, in qualità di presidente; il Direttore generale della Direzione generale per l'attività ispettiva; i Direttori generali dell'INPS e dell'INAIL; il Comandante generale della Guardia di finanza, il Direttore generale dell'Agenzia delle entrate e il Presidente della Commissione nazionale per l'emersione del lavoro non regolare; quattro rappresentanti dei datori di lavoro e quattro rappresentanti dei lavoratori designati dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale. Alle sedute della Commissione possono, inoltre, essere invitati altri soggetti tra cui i direttori degli altri Enti previdenziali.

In tale impianto organizzativo, delineato dal citato decreto legislativo, risulta, naturalmente ribadita l'attribuzione delle funzioni ispettive in materia di assistenza e previdenza sociale, anche al personale di vigilanza dell'INPS, dell'INAIL, dell'ENPALS e degli altri Enti per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria, nell'ambito dell'attività di verifica del rispetto degli obblighi previdenziali e contributivi.

L'ENPALS, come noto, è l'Ente di previdenza istituito per assicurare la tutela pensionistica obbligatoria agli operatori del settore dello spettacolo e dello sport. L'obbligo assicurativo, per le categorie artistiche degli assicurati all'Ente, insorge per effetto dell'appartenenza del lavoratore ad una delle figure professionali indicate dalla legge (artisti lirici, attori di prosa, registi, sceneggiatori, ecc.); mentre per altre tipologie di lavoratori (dipendenti da imprese televisive, dipendenti da sale scommesse e sale giochi, ecc.) risulta determinante, ai fini dell'obbligo contributivo, l'ambito in cui opera l'impresa datore di lavoro o committente.

In considerazione, quindi, delle specificità che connotano la platea degli assicurati presso l'ENPALS e della convinzione che un'efficace azione di contrasto dei fenomeni di evasione ed elusione contributiva non possa prescindere da una diffusa attività di vigilanza su tutto il territorio, si è proceduto, nel corso del 2006, ad implementare il personale di vigilanza in forza presso questo Ente, che è passato da 27 a 42 unità. A tal riguardo, infatti, sono stati organizzati, in collaborazione con la Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro, appositi percorsi formativi finalizzati a fornire al personale amministrativo transitato alla funzione ispettiva le conoscenze e il *background* adeguati allo svolgimento dei compiti di vigilanza.

Il prospetto seguente indica come dal 2005 il trend delle ispezioni concluse è in costante e progressivo aumento, infatti, si è passati da un numero di accertamenti ispettivi conclusi pari a 486 ai 534 conclusi nel corso dell'anno 2006.

|                                    | 2005         | 2006         | Variazione |
|------------------------------------|--------------|--------------|------------|
| Numero ispezioni                   | 486          | 534          | 9%         |
| Numero imprese irregolari          | 411          | 436          | 5,80%      |
| Imprese irregolari / ispezioni (%) | 84,57%       | 81,64%       | -2,93%     |
| Importi accertati                  | € 14.921.945 | € 18.494.939 | 23,90%     |
| Numero ispettori presenti          | 21,6         | 25           | 15,63%     |

Da esso si rileva di fatto un incremento nel corso dell'anno 2006 sull'attività pari al 9%, e sull'importo accertato pari al 23,90 %. A seguito degli accertamenti ispettivi citati sono stati individuati nello stesso anno n. 6.739 lavoratori irregolari.

Per quanto riguarda gli interventi ispettivi effettuati nel corso dell'anno 2006, oltre alla consueta attività ispettiva volta ad individuare fenomeni di elusione/evasione contributiva, sono stati realizzati piani a carattere nazionale, di concerto con le D.P.L., l'I.N.P.S., l'I.N.A.I.L., il Nucleo dei Carabinieri e gli Organi di polizia tributaria, mirati a specifiche categorie di imprese (Villaggi turistici, società di calcio professionistiche, imprese di produzione radio-televisive, ecc.).

Con la finalità di accrescere l'efficacia dell'attività di vigilanza ispettiva nei settori di interesse dell'ENPALS è stata revisionata, alla fine del 2005, la Convenzione con la Società Italiana degli Autori ed Editori (SIAE)<sup>4</sup>.

#### Attività di accertamento svolta dalla SIAE

|                            | numero<br>di accessi | Lavoratori<br>intervistati | Giomate<br>dichiarate | Giomate<br>accertate | Retribuzioni<br>dichiarate | Retribuzioni<br>accertate | Situazioni<br>irregolari |
|----------------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Coordinamenti territoriali |                      |                            |                       |                      |                            |                           |                          |
| Italia Nord Occidentale    | 1.414                | 3.605                      | 4.876                 | 32.754               | 122.842                    | 1.129.051                 | 1.011                    |
| Italia Nord Orientale      | 1.603                | 3.160                      | 8.873                 | 88.365               | 275.732                    | 959.733                   | 989                      |
| Italia Centrale            | 1.137                | 2.969                      | 1.693                 | 7.339                | 30.254                     | 649.947                   | 792                      |
| Italia Meridionale         | 803                  | 1.634                      | 12.449                | 124.580              | 34.379                     | 635.914                   | 527                      |
| <b>TOTALE</b>              | <b>4.957</b>         | <b>11.368</b>              | <b>27.891</b>         | <b>253.038</b>       | <b>463.207</b>             | <b>3.374.645</b>          | <b>3.319</b>             |

La citata Convenzione, sottoscritta in data 19 dicembre 2005, prevede che la SIAE, anche in considerazione della sua organizzazione territoriale, che si articola in 700 agenzie, svolga, per conto dell'ENPALS, attività di controllo sui luoghi di lavoro.

In particolare, gli agenti della SIAE pongono in essere, in coerenza con gli obiettivi di vigilanza contributiva e con gli indirizzi dettati dall'ENPALS, accertamenti nei luoghi di lavoro finalizzati ad acquisire informazioni in merito all'osservanza delle disposizioni che disciplinano gli adempimenti connessi all'obbligazione contributiva previdenziale. Si evidenzia, a tal proposito, che il numero annuo degli accertamenti da effettuare nei luoghi di lavoro è stato stabilito nella misura di 5.000.

Al citato atto convenzionale hanno fatto seguito due protocolli attuativi che hanno definito le modalità di svolgimento dell'attività per il 2006, pertanto gli accertamenti sono stati indirizzati nei confronti di imprese ed enti che occupano alcune delle nuove figure professionali assicurate all'ENPALS ai sensi dei decreti del Ministro del Lavoro del 15 marzo 2005, con particolare riguardo agli istruttori ed addetti presso impianti e circoli sportivi ed agli addetti di sale giochi, nonché nei confronti dei complessi orchestrali di musica leggera ed esercizi pubblici con orchestra.

A tal proposito si fa presente che, nel corso del 2006, l'attenta programmazione degli accessi ispettivi ha consentito di individuare, a fronte di 4.957 interventi ispettivi, 3.319 situazioni di irregolarità (67% degli accessi), molte delle quali oggetto di regolarizzazione anche in forma rateale.

Nel corso del 2007, detta attività di intelligence è stata implementata attraverso l'incrocio dei dati in possesso della SIAE con le informazioni archiviate nel data base istituzionale dell'Ente.

<sup>4</sup> In particolare si ricorda l'articolo 2, comma 8, del decreto legge n.510/1996 ha previsto la possibilità, per l'ENPALS, di stipulare convenzioni con la citata Società, per l'acquisizione degli elementi per l'accertamento e la riscossione dei contributi previdenziali dovuti dalle imprese dello spettacolo e dello sport. A tal riguardo, si ricorda che la SIAE è un ente pubblico a base associativa, che, oltre ad esercitare le funzioni istituzionali in materia di diritto d'autore, può effettuare la gestione di servizi di accertamento e riscossione di imposte, contributi e diritti, anche in regime di convenzione con pubbliche amministrazioni, regioni, enti locali e altri enti pubblici o privati.

**PARTE II****L'ATTIVITÀ DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

Nel corso del 2006 è stato perfezionato un processo di programmazione e controllo dei risultati che ha visto impegnata la dirigenza e la struttura tecnico-amministrativa in una migliore pianificazione delle attività correttive rispetto al grado di avanzamento nella realizzazione dei progetti definiti con la **Nota preliminare** al bilancio di previsione 2006. I risultati conseguiti nel corso del 2006 sono stati oggetto di appositi documenti (**Verifica di produzione: anno 2006-paniere e indicatori-** e **Sistema di monitoraggio degli obiettivi specifici: risultati del monitoraggio finale - dicembre 2006**) redatti in occasione dell'ultima azione di monitoraggio degli obiettivi 2006.

*Il programma 2006*

La Nota preliminare al bilancio di previsione per l'anno 2006 aveva individuato le azioni gestionali dell'Ente secondo le seguenti macro aree:

- o economico-attuariale;
- o prospettiva dei processi interni;
- o prospettiva degli utenti;
- o prospettiva del personale;

Per ognuno dei quattro profili sopra indicati, rilevanti per l'attività dell'Ente, erano stati definiti:

- gli obiettivi da perseguire, in linea con le indicazioni programmatiche degli organi di vertice;
- le azioni (programmi e progetti da attivare) per la loro realizzazione, con l'indicazione delle relative responsabilità;
- gli orizzonti temporali delle azioni, lasciando alla verifica di fine anno dello stato di avanzamento delle attività in corso la precisazione più dettagliata di tempi e scadenze.

Di seguito, in relazione ad ognuno dei predetti profili, si riferisce in ordine allo stato di attuazione delle relative azioni gestionali ed al livello di conseguimento degli obiettivi ivi fissati.

**PROSPETTIVA ECONOMICO- ATTUARIALE****OBIETTIVO 1 – Accelerare il processo di riscossione dei residui attivi****1.1 Completamento, sperimentazione e messa a regime della procedura realizzata nel corso del 2005.**

In relazione all'obiettivo 1.1 riportato nella nota preliminare al bilancio preventivo del 2006, è utile ricordare, preliminarmente, che nel corso del predetto esercizio le operazioni preordinate all'accertamento delle irregolarità contributive ed al recupero dei crediti contributivi sono state poste in essere attraverso l'utilizzo di più fonti informative. In particolare, hanno costituito oggetto di analisi le denunce assicurative (modelli 031/CM) presentate nel corso del 2001, le denunce mensili (modelli 031/R) presentate nel corso del

2005, i verbali ispettivi (con particolare riferimento a quelli notificati nel corso del 2005), i verbali ispettivi e le segnalazioni provenienti da altri Enti ed amministrazioni, gli atti degli accertamenti posti in essere dalla SIAE, ecc. Lo svolgimento delle predette operazioni è stato supportato dalla procedura informatica realizzata nel corso del 2005 e che, nel corso del 2006, è stata messa a regime anche attraverso l'implementazione di nuovi moduli e funzionalità che facilitano la gestione automatizzata del recupero dei crediti: contestazioni e diffide, calcolo delle sanzioni, emissione dei ruoli esattoriali, ecc..

#### 1.2. realizzazione di iniziative formative volte a favorire l'azione di recupero dei crediti.

Nel corso del 2006 sono state realizzati specifici interventi formativi rivolti al personale delle Sedi periferiche e finalizzati, da un lato, a favorire l'omogeneizzazione delle prassi operative di gestione delle attività di recupero dei crediti e, dall'altro, l'utilizzo delle nuove funzionalità informatiche. In particolare, nell'ambito di un apposito corso di aggiornamento della durata di cinque giorni, sono state analizzate con gli operatori delle sedi periferiche preposti al recupero dei crediti contributivi, le innovazioni adottate dall'Ente sul piano amministrativo ed informativo e sono state perfezionate le azioni volte a massimizzare i risultati dell'attività di accertamento delle irregolarità contributive e di riscossione dei contributi dovuti.

#### 1.3. Messa ruolo di residui attivi contributivi.

In relazione all'obiettivo 1.3. della suddetta nota preliminare, l'Ente ha effettuato una massiccia operazione di verifica e contestazione dei residui contributivi al 31.12.2004, conseguendo, fra l'altro, di aumentare, rispetto al 2005, gli incassi sui residui in misura pari al 10%. L'operazione è stata completata con la formazione delle cartelle esattoriali in relazione ai crediti non riscossi. In particolare, al 15 giugno 2007, risultava messo a ruolo l'80% dei residui attivi contributivi al 31.12.2004 (fatta ovviamente eccezione per i crediti in contenzioso legale o in regolarizzazione rateale).

### **OBIETTIVO 2 – Assicurare il controllo permanente della regolarità contributiva**

#### 2.1 Diffusione della procedura per il pagamento on-line dei contributi.

L'estensione dell'impiego della procedura telematica per l'assolvimento degli obblighi contributivi costituisce il presupposto per prefigurare adeguate forme di monitoraggio della posizione contributiva dell'impresa e intervenire tempestivamente in caso di inadempienze parziali o totali. Nel corso del 2006 è proseguita l'attività di sviluppo della procedura anche attraverso l'introduzione di nuove funzionalità volte ad agevolare lo svolgimento degli adempimenti a carico delle imprese. Ad oggi, malgrado le sollecitazioni operate nei confronti dei competenti Uffici del Ministero del Lavoro, non è stato ancora introdotta alcuna norma di legge che prevede l'obbligo di utilizzo di modalità telematiche per la trasmissione, all'Ente, dei dati delle denunce contributive/assicurative (analogamente a quanto già previsto per l'INPS e per l'INPDAP). Per ovviare a tale carenza normativa l'Ente ha intenzione di introdurre l'obbligo per via regolamentare prevedendo la possibilità per le aziende, che non siano in grado nella fase iniziale di adempiere autonomamente a tale obbligo, di rivolgersi alla rete territoriale della SIAE con la quale l'Ente ha già stipulato un'apposita convenzione. L'uso estensivo di questa procedura consentirà l'aggiornamento immediato dello stato assicurativo dei lavoratori che rappresenta un elemento prioritario affinché l'Ente sia in grado di ridurre ulteriormente

i tempi di liquidazione delle prestazioni (prime istanze, supplementi, ricostituzioni) e per ridurre il fenomeno della liquidazione di prestazioni provvisorie. Al riguardo, nel corso del 2006, sono già state predisposte le misure e gli interventi di carattere informatico finalizzati a strutturare l'assetto dei collegamenti fra l'Ente e la rete degli agenti SIAE.

Nel frattempo, l'Ente ha ulteriormente sviluppato l'operatività delle nuove tecnologie di trasmissione dei dati, aggiungendo alla procedura in essere ulteriori moduli che consentiranno, al momento dell'introduzione dell'obbligatorietà di utilizzo delle nuove procedure, la gestione di quasi tutti gli adempimenti informativi attraverso il canale telematico, oltre alle denunce assicurative, le immatricolazioni delle imprese e dei lavoratori, le denunce di instaurazione, variazione e cessazione dei rapporti di lavoro, ecc.

Al fine di agevolare la realizzazione dei predetti interventi di implementazione delle procedure operative, nel corso del 2006 è stato istituito un apposito gruppo di lavoro con il compito di effettuare la ricognizione, sul piano normativo ed amministrativo dei procedimenti inerenti le denunce contributive ed informative nonché il controllo della regolarità contributiva delle imprese e di definire proposte di modifica delle leggi ovvero delle istruzioni amministrative volte a prefigurare l'introduzione di semplificazioni nello svolgimento degli adempimenti da parte delle imprese.

Allo scopo di accogliere eventuali osservazioni e proposte da parte delle Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori che fanno riferimento all'Ente, alla fine del 2006 una prima bozza di circolare con la quale si regola l'introduzione delle procedure telematiche è stata sottoposta all'attenzione dei rappresentanti delle predette Organizzazioni.

## 2.2 Attivazione del programma di formazione e affiancamento sul campo dei nuovi ispettori di vigilanza.

Nel corso del 2006 è stato organizzato e portato a termine il progetto di formazione che ha interessato 20 nuovi ispettori di vigilanza. Il corso di formazione, tenuto da febbraio a giugno 2006 ed al quale è seguito un semestre di affiancamento agli ispettori già in forza, è stato composto da cinque diversi moduli formativi:

- la disciplina del rapporto di lavoro;
- la politica dell'ispezione dai Circoli ispettivi alla riforma dei servizi ispettivi;
- la normativa Enpals;
- la redazione dei verbali ispettivi;
- la comunicazione e il comportamento del personale ispettivo.

Per l'organizzazione del corso e lo svolgimento delle lezioni, oltre al personale dell'Ente, si è fatto ricorso al contributo di funzionari del Ministero del lavoro, nonché docenti universitari e ufficiali di polizia tributaria.

## 2.3 Definizione di piani ispettivi che utilizzino il supporto informativo fornito dal Coordinamento attuariale.

Anche a causa della carenza di risorse professionali, il Coordinamento attuariale ha completato un primo studio relativo alla geografia dei contributi Enpals solo alla fine del 2006. I relativi risultati sono all'attenzione della Direzione vigilanza ispettiva e delle sedi periferiche al fine di valutarne la funzionalità nell'ambito dei piani di vigilanza per il 2007.

#### 2.4 Formalizzazione di adeguati meccanismi di coordinamento con l'attività ispettiva della SIAE.

La nuova convenzione stipulata con la SIAE nel dicembre 2005 prevede, fra l'altro, l'introduzione di adeguate forme di programmazione delle attività di accertamento nei luoghi di lavoro svolte dalla SIAE medesima, anche ai fini della definizione e del conseguimento di un volume di accertamenti coerente con gli obiettivi di vigilanza contributiva e con le linee di indirizzo dell'attività stabiliti dall'Ente.

In linea con le citate previsioni, il 22 febbraio 2006 è stato sottoscritto, fra i due Enti, un apposito protocollo che ha definito le modalità di svolgimento dell'attività per il 2006 e ha istituito appositi momenti di coordinamento a livello centrale e territoriale. In particolare, al Coordinamento Centrale è stato affidato il compito di definire le linee guida per la programmazione degli accertamenti sui luoghi di lavoro effettuati dalle competenti strutture della SIAE, in coerenza con gli obiettivi di vigilanza contributiva e le linee di programmazione dell'attività di contrasto dei fenomeni di irregolarità contributiva stabiliti dall'ENPALS. Mentre, rientrano nei compiti e nelle responsabilità dei Coordinamenti Territoriali, la pianificazione e il monitoraggio degli accertamenti, nel rispetto delle direttive dettate dal Coordinamento centrale.

Nelle more dell'istituzione formale dei predetti coordinamenti, attraverso appositi atti di indirizzo, gli accertamenti per il 2006 sono stati orientati verso imprese ed enti che occupano alcune delle nuove figure professionali assicurate all'ENPALS ai sensi dei decreti del Ministro del Lavoro del 15 marzo 2005, nonché dei complessi orchestrali di musica leggera ed esercizi pubblici con orchestra.

Ai fini della ripartizione territoriale degli accertamenti nei luoghi di lavoro per l'anno 2006, sono stati presi a riferimento gli indicatori relativi al numero delle giornate di attività di spettacolo rilevate dalla SIAE negli ultimi 12 mesi disponibili (dicembre 2004 – novembre 2005), articolate per territorio regionale e per territorio provinciale.

Inoltre, sempre nel corso del 2006, sono state emanate istruzioni operative alla sedi periferiche finalizzate a favorire l'instaurazione di adeguate procedure di monitoraggio dell'attività svolta dalla SIAE e di utilizzo delle informazioni rivenienti dagli atti di accertamento condotti dalla predetta società, anche al fine di migliorare l'efficacia degli interventi ispettivi dell'Ente.

#### 2.5 Studio di fattibilità di una convenzione con ANCI.

La realizzazione di convenzioni con il sistema delle autonomie locali sulle quali fondare scambi di informazioni preordinati a subordinare l'erogazione dei compensi nei confronti delle imprese di spettacolo alla preventiva verifica della regolarità contributiva delle imprese medesime presuppone, considerata la numerosità dei possibili interlocutori, l'avvio di procedure automatizzate di controllo, la cui attivazione è prevista nell'ambito dell'avvio delle procedure informative telematiche. Le predette convenzioni potranno pertanto essere poste in essere solo dopo l'avvio dell'obbligatorietà delle comunicazioni telematiche.

Nel frattempo sono stati attivate iniziative volte a realizzare, anche a titolo di sperimentazione, un accordo con il Ministero del lavoro finalizzato a subordinare l'assunzione dei lavoratori extracomunitari nel settore dello spettacolo alla preventiva verifica della regolarità contributiva delle imprese.

**PROSPETTIVA DEI PROCESSI INTERNI****OBIETTIVO 3 – Migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi interni a diretto servizio degli utenti finali (assicurati, pensionati e imprese)**3.1 Continuazione del progetto di riordino del database dell'Ente.

Nel corso del 2006 sono state realizzate procedure informatiche che consentono il controllo incrociato dei codici fiscali e delle posizioni anagrafiche degli assicurati e delle imprese presenti nel database dell'Ente presso l'Agenzia delle Entrate e le Camere di commercio. In questo modo sono state corrette migliaia di posizioni dall'apposito gruppo di lavoro adibito alle operazioni di *data enter* operante presso la Direzione generale. Detto processo deve essere implementato attraverso la revisione dell'assetto complessivo delle basi dati dell'Ente (che comporta, fra l'altro, l'eliminazione delle tabelle in disuso e la migrazione dei dati necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali), nonché l'attivazione di procedure volte a rilevare le incongruenze e le incoerenze delle informazioni ivi contenute. Si ritiene che, nel corso del 2007, debbano essere completate le predette attività, essenziali anche ai fini dell'affidabilità delle informazioni che vanno a costituire la posizione contributiva dell'impresa.

3.2 Posizione contributiva delle imprese.

Come programmato è stata, inoltre, realizzata l'analisi amministrativa per la realizzazione della procedura informatica per la gestione integrata delle fonti di creazione della posizione contabile delle imprese. Come è noto, la posizione contabile dell'impresa costituisce un documento di sintesi in cui risulta evidenziata, per un periodo definito, la situazione contributiva (dati di flusso) e, ad un momento fissato, la posizione debitoria/creditoria dell'impresa medesima nei confronti dell'Ente (dati di stock). Tale posizione contabile, che a regime deve essere alimentata da una pluralità di fonti informative, risulta di estrema rilevanza al fine di poter effettuare in modo corretto e con tempestività i controlli sulla regolarità contributiva che ha costituito uno degli obiettivi strategici 2006. La programmazione prevedeva la realizzazione di tre moduli relativi alle denunce contributive, ai verbali ispettivi e alla gestione delle rateazioni in quanto la gestione delle partite debitorie pregresse delle imprese (residui attivi) è stata già realizzata. Nel corso del 2006 si è concordato di programmare per l'anno 2007 la realizzazione dell'analisi amministrativa relativa alla gestione informatizzata delle rateazioni.

3.3 Distribuzione degli estratti contributivi agli assicurati prossimi al pensionamento.

Nel corso del 2006 i dati anagrafici e fiscali degli assicurati, effettuate le necessarie operazioni di correzione attraverso il confronto con le analoghe informazioni in possesso dell'Agenzia delle Entrate, sono stati trasmessi al Casellario degli attivi istituito presso l'INPS. L'obiettivo di invio degli estratti contributivi è stato rinviato all'anno 2007 in quanto le azioni dell'Ente, dovranno essere coordinate con il neo istituito Casellario degli attivi. Tale decisione si è resa necessaria per non sovrapporre le azioni dell'Ente con quelle del citato organismo.

3.4 Distribuzione dei codici di accesso (PIN) agli assicurati e alle imprese.

Nel corso dell'anno 2006, oltre a quelli previsti in fase di programmazione, sono stati assegnati ulteriori 10.000 PIN sia agli assicurati che alle imprese. La nuova procedura di