

**COMMISSIONE PARLAMENTARE  
DI CONTROLLO SULL'ATTIVITÀ DEGLI ENTI GESTORI  
DI FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA  
E ASSISTENZA SOCIALE**

**RESOCONTO STENOGRAFICO**

**INDAGINE CONOSCITIVA**

**8.**

**SEDUTA DI GIOVEDÌ 30 MAGGIO 2002**

**PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE SABATINO ARACU**

**COMMISSIONE PARLAMENTARE  
DI CONTROLLO SULL'ATTIVITÀ DEGLI  
ENTI GESTORI DI FORME OBBLIGATORIE  
DI PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE**

**RESOCONTO STENOGRAFICO  
INDAGINE CONOSCITIVA**

8.

**SEDUTA DI GIOVEDÌ 30 MAGGIO 2002**

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE **SABATINO ARACU**

**INDICE**

	PAG.		PAG.
<b>Sulla pubblicità dei lavori:</b>		<b>umane, Domenico Petillo, sulle iniziative per la copertura di posti vacanti in alcune sedi regionali dell'INPS:</b>	
Aracu Sabatino, <i>Presidente</i> .....	3	Aracu Sabatino, <i>Presidente</i> .....	3, 6, 9, 13
<b>INDAGINE CONOSCITIVA SULLA GESTIONE DELLE FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA SOCIALE DA PARTE DEGLI ENTI PREPOSTI E SULLE PROSPETTIVE DI RIFORMA NAZIONALE E COMUNITARIA DELLA DISCIPLINA RELATIVA</b>		Duilio Lino (MARGH-U) .....	6
<b>Audizione del vicedirettore generale vicario dell'INPS, Antonio Prauscello, e del direttore centrale gestione e sviluppo risorse</b>		Mulas Giuseppe (AN) .....	8
		Pizzinato Antonio (DS-U) .....	8, 12
		Prauscello Antonio, <i>Vicedirettore generale vicario dell'INPS</i> .....	3, 9, 12
		<b>ALLEGATO: Documentazione integrativa presentata dal vicedirettore generale vicario dell'INPS, dottor Antonio Prauscello .</b>	15



**La seduta comincia alle 8,55.**

*(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).*

**Sulla pubblicità dei lavori.**

PRESIDENTE. Avverto che, se non vi sono obiezioni, la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso impianti audiovisivi a circuito chiuso.

*(Così rimane stabilito).*

**Audizione del vicedirettore generale vicario dell'INPS, Antonio Prauscello, e del direttore centrale gestione e sviluppo risorse umane dell'INPS, Domenico Petillo, sulle iniziative per la copertura di posti vacanti in alcune sedi regionali dell'INPS.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla gestione delle forme obbligatorie di previdenza e di assistenza sociale da parte degli enti preposti e sulle prospettive di riforma nazionale e comunitaria della disciplina relativa, l'audizione del dottor Antonio Prauscello, vicedirettore generale vicario dell'INPS, e del dottor Domenico Petillo, direttore centrale gestione e sviluppo risorse umane. L'audizione ha per oggetto, in particolare, le iniziative per la copertura di posti vacanti in alcune sedi regionali dell'INPS.

In tal senso, ricordo che nel corso della seduta di giovedì 9 maggio 2002 la Commissione ha convenuto sull'opportunità di affrontare tematiche specifiche in un ciclo di audizioni mirate. L'audizione verterà,

quindi, sul tema specifico indicato, in modo da poterne esaurire la trattazione in questa sede.

Mi scuso con i nostri ospiti per il ritardo con cui è iniziata l'audizione, a causa della convocazione contemporanea di altre Commissioni, in particolare al Senato.

Do quindi la parola al dottor Antonio Prauscello e al dottor Domenico Petillo, ringraziandoli per la loro partecipazione. Inviterei i commissari, ove lo ritenessero opportuno, a formulare eventuali domande o richieste di chiarimenti in modo conciso.

ANTONIO PRAUSCELLO, *Vicedirettore generale vicario dell'INPS*. La ringrazio, signor presidente; porto alla Commissione il saluto del dottor Trizzino, che avete recentemente incontrato, sul tema specifico di questa indagine, dopo l'audizione del presidente Paci. Data la specificità della materia, il dottor Trizzino ci ha pregato di intervenire in questa seduta: il dottor Petillo, infatti, è il capo del personale, mentre io ho ricevuto dal dottor Trizzino, con il consenso del consiglio d'amministrazione, la delega nelle materie risorse umane, organizzazione e controllo di gestione.

Per quanto riguarda il tema specifico di questa audizione, leggerò un brevissimo preambolo, e consegno inoltre alla Commissione una documentazione integrativa (*vedi allegato*) contenente alcuni dati che riteniamo consentano di avere un quadro preciso ed analitico, per sede e per unità funzionale, della situazione del personale dell'istituto.

La dotazione organica dell'INPS si è progressivamente ridotta nel tempo. Le unità previste nel 1995, infatti, erano 39.015, già nettamente inferiori a quelle

che risultavano all'INPS dopo la fusione con l'INAM; successivamente l'istituto, sulla base della normativa allora vigente, ha quantificato il fabbisogno di personale per il triennio 1998-2000 in 36.672 unità; le dotazioni organiche attuali, infine, sono state determinate in 36.052 unità. A fronte di questa dotazione organica, si registra una consistenza di personale inferiore a causa soprattutto delle disposizioni della legge finanziaria e dei numerosi pensionamenti verificatisi negli ultimi anni. Nell'allegato 3 della documentazione consegnata alla Commissione è riportata una sintesi storica di questa vicenda, che dimostra come nel periodo dal 1995 al 30 aprile 2002 vi siano sempre state consistenti carenze di personale, con punte di 4.592 e 4.832 unità. Un giro di boa si è verificato, tuttavia, a partire dal 2001 quando, in relazione alle disposizioni della legge finanziaria ed in seguito all'attuazione del decreto del Presidente della Repubblica del 30 agosto 2000, l'istituto è stato autorizzato ad assumere 3.045 unità. Nonostante ciò, la carenza di personale è oggi quantificata in 2.716 unità, pari all'8 per cento a livello nazionale.

Le carenze maggiori, tuttavia, si registrano nel nord Italia, in particolare in Lombardia (-16 per cento) ed in Veneto (-17 per cento), come analiticamente illustrato nella documentazione consegnata; al riguardo, ricordo che sin dall'audizione precedente il senatore Pizzinato ha chiesto di fornire elementi su tale problema perché credo conosca bene la situazione della Lombardia. A fronte di tali carenze, si registrano problemi anche in alcune regioni del centro-sud, in particolare in Puglia ed in Basilicata, con carenze rispettivamente del 12 per cento e dell'8 per cento. Non si tratta, dunque, di un problema esclusivo del nord Italia, anche se tale dato è prevalente.

A fronte di tali carenze, sono in corso alcuni residui di quelle operazioni di assunzione di 3.045 unità. Infatti, contiamo di concludere entro l'anno alcuni contratti di formazione lavoro e, soprattutto, ci stiamo avvalendo dell'unico sistema di alimentazione - che presenta qualche difetto

- che la normativa ci ha concesso, vale a dire la mobilità da altre pubbliche amministrazioni. L'INPS ha disposto, utilizzando tale strumento, un reclutamento di 1.238 unità, analiticamente illustrato nell'allegato 4 della documentazione; fino a questo momento, siamo riusciti ad immettere in servizio 158: si tratta, dunque, oltre ai pochi concorsi ed ai contratti di formazione in corso, dell'immissione più consistente. Per portare l'esempio della Lombardia, la regione con maggiori carenze, sono state deliberate ben 359 immissioni attraverso processi di mobilità; tuttavia, ne sono state finora condotte in porto solo 54, mentre ne restano ancora 305. Dico « condotte in porto » poiché spesso si tratta di un'istruttoria complicata, soprattutto perché, come prescrive la normativa, occorre il consenso dell'ente di appartenenza.

Abbiamo fissato alcuni criteri e limitazioni, riguardanti soprattutto l'età; cerchiamo, nei limiti del possibile, di prendere persone che abbiano, al massimo, cinquant'anni. Da un punto di vista egoistico preferiremmo fare i pubblici concorsi e selezionare personale anche più giovane, specialmente nelle sedi del centro-sud, dove già abbiamo un'età media del personale abbastanza elevata proprio a causa del blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione, blocco che, in sostanza, ha consentito alle sedi del centro-sud di essere potenziate quasi esclusivamente con trasferimenti dal nord. Ciò è dovuto a quel ciclo, ormai pluriennale nell'esperienza di quasi tutte le pubbliche amministrazioni - sicuramente per la nostra - per cui il personale residente al centro-sud che vince i pubblici concorsi dopo qualche anno tenta, e nella maggior parte dei casi riesce, a tornare nei luoghi d'origine. Questa ipotesi riguarda almeno una notevole percentuale del personale a fronte di una quota sicuramente minore che invece si stabilisce nelle sedi di destinazione.

Questo è il quadro generale della situazione di carenza di organico. Tutto sommato, possiamo considerare il dato nazionale abbastanza fisiologico, tenendo conto anche dell'autorizzazione ad assu-

mere altre 3.045 unità. A tutt'oggi la carenza è quantificabile nell'8 per cento della dotazione organica; se tutte le previste immissioni in servizio si realizzassero il dato scenderebbe addirittura al 2 per cento: un valore addirittura ottimale rispetto al nostro *trend* pluriennale.

Nell'ambito delle considerazioni su questo valore del 2 per cento di carenza di organico vanno subito evidenziati due fenomeni. Si prevedono tendenzialmente circa mille pensionamenti per l'anno in corso, di cui 500 si sono già avuti nel primo semestre e sono considerati all'interno dei dati sulla forza lavoro che ho prima illustrato; altri 500 o 600 pensionamenti rappresentano la perdita, o il mancato guadagno, rispetto alle previsioni di reclutamento di 1.238 unità per i processi di mobilità nella pubblica amministrazione e l'esperienza ci dice che, alla fine dell'operazione, non supereremo il 60 per cento di tale valore. Ciò perché per una parte di questo personale non giunge il consenso dell'amministrazione di appartenenza mentre per un'altra parte la destinazione sul territorio che noi indichiamo (abbiamo circa 155 sedi e circa 340 agenzie) qualche volta non è gradita all'interessato, che magari ha chiesto di venire all'INPS e poi, una volta decisa l'assegnazione, rinuncia al trasferimento. Pertanto, mediamente, di queste 1.238 unità ne « porteremo a casa » presumibilmente tra le 700 e le 730.

A fronte di questa situazione, che rispetto alle iniziative autonome dell'ente non vedrà altri sbocchi, vorrei sottolineare l'unica azione che abbiamo preso in considerazione; preciso che questo scorcio di 2002 e soprattutto il 2003 saranno un periodo molto pesante. Il nostro consiglio di amministrazione ha deliberato un'operazione indispensabile: l'emissione dell'estratto conto (ad operazione compiuta ne prevediamo circa 25 milioni) per tutti gli assicurati; si tratta quindi di un'operazione colossale (realizzata in misura più ridotta già nel 1992).

Tralasciando il fatto che comunque si tratta di un'operazione giusta, è in ogni caso un progetto che va assolutamente

realizzato, soprattutto avendo a disposizione i moderni mezzi tecnologici. Ciò affinché ogni assicurato abbia la possibilità di accedere, in ogni momento, alla verifica del suo estratto conto. Se la delega in materia andrà in porto secondo le previsioni, presumibilmente l'estratto conto certificativo che consenta ad ogni assicurato di avere visione dei suoi diritti acquisiti diventerà un ulteriore obbligo di legge. Già oggi vi è comunque un obbligo in tal senso e qualche centinaio di migliaia di persone ha già ottenuto dalle nostre sedi l'estratto conto certificativo; ora, però, si tratta di compiere un'operazione « a tappeto » che purtroppo deve scontare alcune nostre pecche ma anche dei problemi indipendenti dalla volontà dell'istituto. Le pecche di cui sopra sono costituite principalmente da alcuni arretrati variamente presenti sul territorio nazionale in relazione ad esempio a ricongiunzioni, riscatti, eccetera. Nella Sicilia orientale va risolta la problematica dei terremotati, ossia il problema che esiste per gli sgravi e gli altri adempimenti del genere che riguardano i cittadini colpiti da questa calamità. Sono vari, quindi, i problemi che, per l'occasione, dovranno essere azzerati.

Ripeto quindi che siamo di fronte, mi sia consentita un po' di enfasi, ad un'operazione colossale a fronte della quale abbiamo ipotizzato, come ultima alternativa possibile, il ricorso al lavoro temporaneo, cioè al lavoro interinale. Adesso il contratto di comparto ci consente questa possibilità grazie all'estensione di questa fattispecie alla pubblica amministrazione realizzata con il contratto collettivo quadro nell'agosto del 2000. Il più recente contratto di comparto del 2001 ci fornisce così tutti gli strumenti necessari (anche se sussiste ancora qualche problema operativo). Pertanto, verso la fine dell'anno in corso ipotizziamo di ricorrere a questo tipo di strumento in quelle zone del territorio nazionale che ancora mostreranno delle carenze. Per completezza cito il recentissimo decreto legislativo n.77 del 5 aprile 2002, che ha dato la possibilità alle pubbliche amministrazioni di attivare pro-

getti di servizio civile e stiamo valutando in che misura attivare questa tipologia di strumenti.

Mi sia consentito infine di spendere una parola su una particolare tematica. L'istituto, anche anticipando quelle che poi sono diventate normative comuni per tutta la pubblica amministrazione, ha adottato quella che definirei una politica di rigore in materia di personale. Cito quello che probabilmente è l'unico caso di riduzione di organico nella pubblica amministrazione; abbiamo autonomamente ridotto (a prescindere quindi dalle leggi in materia intervenute in seguito sulla pubblica amministrazione) il numero dei dirigenti portandolo da circa 1.100 a complessivamente 640 fra dirigenti di prima e seconda fascia. Per quel che mi risulta questo è un esempio pressoché unico in tutta la pubblica amministrazione. Dico ciò per precisare che tali iniziative, assunte dall'istituto, collocate poi in un contesto — sicuramente giusto e che non discuto — di limitazione al *turn over* nella pubblica amministrazione, ci hanno creato negli anni alcuni problemi specialmente a fronte di compiti che, per l'istituto, sono invece aumentati nel tempo. Un esempio di ciò è l'invalidità civile, della quale si è parlato, sempre in questa sede, insieme al presidente Paci, che ha comportato diversi problemi, sia pure in misura difforme sul territorio nazionale.

Questo è il quadro delle iniziative — tuttora in corso — che, nell'ambito dell'autonomia dell'ente, potevano e sono state assunte. Ci auguriamo che sia la stessa legge finanziaria sia le deroghe che proprio nella ultima legge finanziaria hanno visto privilegiare settori importantissimi come quello dei vigili del fuoco, della polizia, eccetera, possano tener conto anche di altri settori della pubblica amministrazione (chiaramente non solo il nostro) in cui questo problema del personale assume rilevanza in relazione a precisi progetti.

Basterebbe, ad esempio, proprio in vista del progetto dell'estratto conto, consentire che l'istituto possa potenziarsi con un certo numero di unità limitatamente

per il raggiungimento di tale obiettivo; ciò anche perché varie vicende pensionistiche e l'età media del personale ci pongono di fronte ad almeno mille pensionamenti all'anno; pertanto rientreremmo poi rapidamente da eventuali autorizzazioni eccezionali che dovessero venire concesse, come ci auguriamo, almeno per il prossimo anno. Per quest'anno, infatti, le azioni che abbiamo potuto realizzare sono solo quelle che abbiamo qui illustrato e che sono meglio specificate nel documento scritto che abbiamo predisposto. Ringrazio per l'attenzione e preciso che io ed il mio collega, dottor Petillo, siamo a disposizione per tutti gli eventuali chiarimenti che i componenti della Commissione vogliono richiedere.

**PRESIDENTE.** Ringrazio il dottor Prauscello per il suo intervento introduttivo. Do ora la parola ai colleghi che intendano porre delle questioni o chiedere chiarimenti.

**LINO DUILIO.** Credo che la politica del personale sia particolarmente rilevante sia in termini generali, nell'ambito degli enti della pubblica amministrazione, sia più specificatamente all'interno del maggiore ente previdenziale; ringrazio pertanto i nostri ospiti per la documentazione fornita.

Vorrei porre qualche domanda di carattere specifico, rinviando ad occasioni future approfondimenti più organici. All'interno della pubblica amministrazione, per ragioni storicamente consolidate, si fa normalmente riferimento alla carenza di personale, dovuta al fatto che esso è distribuito male sul territorio (esistono sedi in cui ce ne è troppo, altre in cui ce ne è poco) e via dicendo. Esistono difficoltà obiettive, perché trasferire il personale non è semplice: ricordo che ci siamo trovati in situazioni nelle quali era difficile perfino spostare personale da un piano all'altro, anche se credo che, fortunatamente, quei tempi siano superati. Dico ciò non per fare considerazioni accademiche, ma perché non risulta mai un'informazione puntuale sul personale in crescita

(perché vi è anche qualche caso di personale che aumenta o che - diciamo così - abbonda). In particolare, per quanto riguarda la previdenza, credo che la questione del personale andrebbe inquadrata all'interno delle diverse professionalità presenti negli enti, perché un conto sono i medici ed un altro gli avvocati, un conto sono gli ingegneri semplici ed un altro sono i dirigenti o gli impiegati semplici dell'istituto presso il quale lavora. Mi sembra di ricordare che per un certo periodo di tempo, all'interno di una discussione sulle sinergie tra gli enti, si sosteneva che c'erano troppi medici presso l'INPS mentre ce ne erano troppo pochi negli altri enti, per cui si auspicava un processo di mobilità, assolutamente virtuoso e desiderabile, all'interno della pubblica amministrazione.

Vorrei sapere, allora, se tale fenomeno esista - al di là di quella cultura propria degli enti per cui, in genere, si sottolinea sempre ciò che manca e non ciò che è presente (quasi a voler custodire il patrimonio del personale, anche quando è in crescita) -, considerato che, come saldo netto, la pubblica amministrazione in molti casi è costretta ad assumere personale di una specifica professionalità in alcuni enti, trovandosi quindi nella condizione paradossale di spendere troppi soldi pur potendo spendere meno. Vorrei sapere, ripeto, se tale fenomeno sia reale e, nel caso non lo sia, quali siano le funzioni particolari cui viene assegnato questo personale. Vorrei sapere, inoltre, se esista uno studio che attiene, per quanto riguarda la misura della produttività, al rapporto tra le prestazioni erogate ed il personale medico dell'istituto.

Un'analoga considerazione - procedo molto più rapidamente, perché le mie vogliono essere considerazioni puramente emblematiche, non certo approfondimenti che possono suscitare perfino qualche perplessità da parte degli interessati - riguarda gli avvocati. Come lei sa, è stata approvata dal Parlamento la cartolarizzazione dei crediti; ciò dovrebbe significare, almeno potenzialmente, che si evita per gli enti previdenziali un contenzioso gigante-

sco, anche se qualcuno sostiene che la cartolarizzazione stessa produce il contenzioso perché, alla fine, si riscuotono soprattutto i crediti che avrebbe riscosso l'ente previdenziale. Al riguardo, vorrei solo sapere se la cartolarizzazione abbia prodotto delle implicazioni o, quanto meno, abbia indotto delle riflessioni sulle sue implicazioni all'interno dell'ente per evitare che si verifichino negli enti previdenziali, anche in questo caso, le due situazioni opposte per cui accade che il numero delle prestazioni aumenti, a volte in modo esorbitante, e si pretenda allo stesso tempo di assolvere a tali funzioni con lo stesso personale. Ho assistito a fenomeni assurdi quando, privatizzando alcune realtà prima pubbliche, queste sono passate alla gestione degli enti previdenziali (ad esempio, i ferrovieri), e si è pensato di poter assolvere alle stesse funzioni con il personale preesistente; oppure, all'opposto, ci si trova in situazioni in cui vengono sottratte incombenze agli enti previdenziali, ma nessuno riflette sul fatto che se prima cento persone dovevano sbrigare mille pratiche, se si dimezzano le pratiche probabilmente le cento persone potrebbero essere eccessive. Come lei sa, dottor Prauscello, questa domanda riguarda la consistenza degli organici degli enti, e quindi tutti gli aggiornamenti del rapporto tra la consistenza dello stesso e le eventuali carenze.

Dal momento che ho affermato che la politica del personale è straordinariamente rilevante all'interno degli enti previdenziali, auspicherei che questo tema venisse affrontato anche da un punto di vista « aziendale » per quanto attiene alla dinamica, all'analisi ed al controllo dei costi. Ciò rimanda, necessariamente, ad una specificazione: quanto costa, ad esempio, un impiegato dell'INPS rispetto ad una prestazione media erogata dall'istituto? Tale costo, a vostro avviso, è eccessivo oppure è basso? Esiste, inoltre, un'analisi comparata rispetto alle realtà previdenziali degli altri paesi? Cosa potete dirci in merito alla politica del personale del maggiore ente previdenziale, in modo tale che i dati che oggi potete fornirci possano

essere da noi assunti, in via emblematica, come un modo magari nuovo di affrontare le questioni che riguardano più in generale la pubblica amministrazione, che a mio avviso rappresenta il grande capitolo dell'innovazione del paese? Dico ciò perché il settore pubblico è un versante sul quale occorre lavorare molto. Mi piacerebbe, pertanto, ricevere qualche informazione in più sia di carattere specifico, in merito ad alcune figure professionali, sia di carattere più generale, come la distribuzione del personale o le politiche per mitigare progressivamente gli eventuali squilibri.

Vorrei sapere, inoltre, se esistano politiche innovative come il « bilancio di sede », vale a dire se ogni sede, così come un'azienda, abbia un bilancio che consenta un'analisi dei costi e dei ricavi (utilizzo questo termine aziendale anche se non è propriamente pertinente per la pubblica amministrazione).

Un'ultima questione che intendo sollevare riguarda la formazione (cui sono molto interessato anche se, probabilmente, è un argomento che andrebbe approfondito in una seduta specifica). Qual è la politica di formazione del personale dell'ente — perché non ne ho sentito fare cenno — e qual è il livello di spesa dedicato alla politica di formazione? Soprattutto, qual è la politica di riscontro di quanto viene fatto? Anche questo, infatti, è un tasto dolente della pubblica amministrazione, perché molto spesso si spendono molti soldi senza mai capire se servano o meno, perché non esistono assolutamente momenti di verifica puntuale degli effetti determinati dai processi formativi del personale in un'epoca in cui non solo nella pubblica amministrazione, ma dappertutto, si sostiene che la formazione è la variabile determinante. Mi piacerebbe avere qualche elemento in più rispetto a quanto ci ha già accennato.

**GIUSEPPE MULAS.** In molte sedi, soprattutto periferiche, sono stati aperti sportelli unici, realizzando una forma di collaborazione tra i vari enti. Vorrei sapere se tale forma di collaborazione, oltre ad aver dato — se lo ha dato — un risultato

positivo nei confronti degli utenti, ha prodotto risultati positivi anche per quanto riguarda l'utilizzo del personale. Si sa, infatti, che molte sedi hanno personale in esubero — o presunto tale, perché tutto questo è da stabilire — rispetto alle esigenze ed altri istituti presentano, invece, una carenza. Con lo sportello unico, dunque, si è cercato solo di fornire un servizio migliore agli utenti o si è riusciti anche ad utilizzare più adeguatamente il personale, dando soprattutto a quest'ultimo la possibilità di lavorare meglio, in strutture migliori (perché tali sportelli unici sono normalmente costituiti da strutture nuove e ben equipaggiate)?

**ANTONIO PIZZINATO.** Ringrazio i nostri ospiti per le informazioni che ci hanno fornito. Nel momento in cui ci muoviamo sempre più verso una organizzazione regionale della società è pensabile o prevedibile che l'istituto si riorganizzi in modo che se vi dovessero essere delle mobilità queste avvengano all'interno della regione? Faccio l'esempio di una persona che viene assunta presso la FIAT di Torino; non posso pensare di spostarla neanche nella provincia di Torino a meno che non vi sia una convenienza reciproca, ossia che quella professionalità sia richiesta in quella sede e nella sede in cui quel lavoratore è occupato l'azienda abbia altre possibilità. Esiste un'ipotesi che vada in questa direzione? Strettamente legata a questa considerazione è anche la domanda dell'onorevole Duilio, e cioè se gli organici corrispondono alle funzioni.

Per me vi sono delle cose incomprensibili: un ricorso per ricongiunzione, o per una « riverifica », in una realtà come quella lombarda, in particolare a Milano, difficilmente si risolve prima di 20 o 30 mesi. Quando ero più giovane questo avveniva in quattro o cinque mesi al massimo. Come è possibile, con tutte le innovazioni attuali, che ciò avvenga?

Sono rimasto colpito da un episodio particolare: è possibile che per una verifica si risponda con questo? (*Il senatore Pizzinato mostra uno stampato a modulo continuo di notevoli dimensioni*). Quella

che sto mostrando è una lettera di risposta dell'INPS di Milano ad una pensionata che ha chiesto la verifica della sua pensione. Alla fine le vengono concesse solo 4.200 lire di differenza. La pensionata interessata mi ha chiesto personalmente di spiegarle cosa ci fosse scritto in questa lettera (a parte il risultato finale, cioè 4.200 lire). Ma ciò non è forse conseguenza proprio di quella cifra?

Una delle innovazioni più importanti che consentono di utilizzare le varie capacità professionali è il telelavoro. Quali sono i programmi futuri al riguardo? Siccome su ciò avevamo già previsto un percorso desidererei ascoltare le vostre dichiarazioni al riguardo.

Vi è una terza ed ultima questione sulla quale desidero focalizzare l'attenzione. Giustamente prevedete che sia fornito a tutti i soggetti interessati l'estratto conto al 2003. Per realizzare questo obiettivo (considerati anche gli errori per i casi di coloro che hanno subito delle ricongiunzioni o variazioni quali il cambiamento di sede, eccetera) quanto personale ritenete che sia necessario? Con quale qualifica, con quali funzioni? Forse questo progetto si può realizzare con il lavoro interinale ma mi chiedo se il personale, utilizzato inizialmente per realizzare questo obiettivo, non possa rientrare in seguito in una programmazione che tenga conto anche della situazione generale, considerando in ciò anche i programmi di fuoruscita per raggiunta età pensionabile che ci avete illustrato.

Ringrazio anticipatamente per le risposte che vorrete fornirmi ma ciò che più mi preme è la lettera dell'INPS di Milano che ho mostrato prima. Qualsiasi persona che chieda un ricongiungimento, una verifica della pensione, eccetera, vede recapitarsi questo volume di carta.

**PRESIDENTE.** Do ora la parola al dottor Prauscello per la replica.

**ANTONIO PRAUSCELLO, Vicedirettore generale vicario dell'INPS.** Lascio per ultime le mie considerazioni sulla lettera mostrata dal senatore Pizzinato e cercherò

di seguire l'ordine delle domande che mi sono state rivolte.

Anzitutto preciso che, sia nell'appunto scritto che abbiamo predisposto (con i relativi dati) sia nella mia esposizione sintetica, mi sono rifatto all'oggetto dell'audizione di oggi, cioè le carenze di personale e le iniziative connesse. Le indicazioni e le sollecitazioni dell'onorevole Duilio sono sicuramente importanti e cercherò di fornire ad esse qualche risposta, riservandomi magari di produrre successivamente della documentazione aggiuntiva che possa riguardare anche alcune delle considerazioni del senatore Pizzinato.

L'onorevole Duilio richiedeva un'indicazione sulla distribuzione del personale, oltre che per territorio, anche per professionalità. Alcuni dati al riguardo sono contenuti nella nostra documentazione; l'ultimo allegato in particolare fornisce dati analitici per ogni unità funzionale distinguendo dirigenti, medici, legali e tutto il restante arco del nostro personale.

Più in particolare l'onorevole Duilio ha accennato a due categorie di professionisti, i medici e gli avvocati. Posso rispondere ricorrendo anche ad alcuni rapidissimi riferimenti storici. Per i medici abbiamo assistito ad un'evoluzione: partendo da un periodo in cui avevamo, in materia di invalidità, un arretrato pauroso (si trattava di un periodo particolare) si è poi passati, anche per le previsioni della legge n. 222 del 1984, dall'utilizzo di un criterio socio-economico ad un criterio più strettamente legato ad aspetti concernenti la salute. Con questa evoluzione è diminuito il carico di lavoro ma non mi riferisco chiaramente all'invalidità civile (per la quale l'istituto, come noto, non ha competenze sull'aspetto sanitario) ma a quell'invalidità che definirei tradizionale.

Sotto questo aspetto l'organico dei medici può definirsi adeguato; anzi sarebbe addirittura in eccesso per quello che riguarda, specialmente al nord, le esigenze ed i carichi di lavoro connessi alle visite mediche in prima istanza, ma anche ai ricorsi. Va precisato, però, che abbiamo anche un altro importantissimo compito:

l'erogazione, ed in parte il controllo, delle prestazioni di malattia. Se non ricordo male il numero dei certificati medici si aggira intorno ai 14 milioni e se dovessero assolvere a tutti i compiti connessi (in alcuni casi assai difficili) i 663 medici impegnati sugli 800 della dotazione di organico, con l'attuale distribuzione nel paese sicuramente non sarebbero sufficienti.

Stiamo cercando di razionalizzare questo problema e abbiamo appena realizzato una convenzione per lo svolgimento di una sperimentazione che consenta di giungere, mediante appunto delle convenzioni con i medici di base, ad una trasmissione telematica anche dei certificati medici da parte dello stesso medico e siamo fiduciosi che questa sperimentazione (che credo durerà circa due mesi) possa portare a dei risultati che consentano una normalizzazione di questo settore.

La mia valutazione è che quello dei medici sia un organico che si può ritenere sostanzialmente adeguato. Esiste, forse più che in altre categorie, una cattiva distribuzione sul territorio; ciò anche perché per i professionisti è ancora più difficile, rispetto a quanto sottolineava l'onorevole Duilio, spostare il personale sul territorio, se non su base volontaria. Si tratta comunque di piccole sacche di incoerenza; per il resto credo che, complessivamente, il personale medico sia adeguato. Ciò non toglie che le sinergie ipotizzate, come quella con l'INAIL, possano portare ad una razionalizzazione del sistema e quindi anche al risparmio di risorse.

Ben diversa è la situazione per quanto concerne gli avvocati. La carenza di questi ultimi, infatti, è notevole: sono 303 effettivi contro i 447 previsti dalla dotazione organica. Allo stato attuale, la cartolarizzazione non ha affatto comportato riduzioni di attività, perché i nostri avvocati devono recuperare anche i crediti ceduti. In seguito forse si riuscirà a razionalizzare il sistema; tuttavia, sotto questo aspetto, la cartolarizzazione non ha portato risultati, perché i nostri avvocati sono mandatari della società intermediaria cui vengono ceduti i crediti, e quindi continuano a

seguire le operazioni di recupero, che costituiscono la parte maggiore dell'attività. Ma, soprattutto, abbiamo tuttora un notevolissimo contenzioso, ed anche in questo caso il discorso è differenziato sul territorio nazionale. Questa non è la sede per discutere dell'argomento (che andrebbe affrontato a parte), perché forse, per la prima volta nella lunga storia dell'INPS (vi ho vissuto per oltre 46 anni, quindi credo di poter parlare con cognizione di causa), stiamo affrontando seriamente un problema che ha origini in parte al di fuori dell'istituto, ma che deriva anche da alcune interpretazioni che generano una mole di contenzioso.

Ritengo che possiamo sicuramente lamentare una notevole carenza di avvocati. Anzi, siamo preoccupati perché, nell'ambito dell'autorizzazione ad assumere 3.045 unità concessa nel 2000, sta per concludersi un concorso abbastanza lungo (perché si tratta di una selezione molto seria, con prove scritte e via dicendo) per 92 posti di avvocato — che riteniamo assolutamente necessari —, ed anche se ho cercato, attraverso il Ministero della funzione pubblica, di ottenere qualche autorizzazione particolare, allo stato attuale della normativa, una volta terminato il concorso e pur potendo immettere tali avvocati in servizio al massimo entro il primo luglio, tale immissione non sarà possibile prima del 1° gennaio del 2003. Questo nonostante tale concorso sia stato a suo tempo autorizzato secondo la normativa previgente. Ciò crea diversi problemi.

Per quanto riguarda le sinergie tra enti, ne stiamo realizzando qualcuna, anche se non particolarmente rilevante. Infatti, abbiamo stipulato una convenzione con l'INAIL — che spesso ha una presenza maggiore di avvocati sul territorio — per usufruire dei loro legali come procuratori di udienza in alcune zone del paese; inoltre, un piccolo ente come l'ENPALS ci ha chiesto un aiuto (1-2 unità) e, sempre attraverso una convenzione, abbiamo assunto l'onere di trattare le loro cause. Ciò

sembra contraddittorio, ma facciamo tutti parte della pubblica amministrazione, e quindi ritengo valide tali iniziative.

L'onorevole Duilio poneva il problema della produttività. Più in generale, posso dire che seguiamo attentamente il problema della produttività di tutto il nostro personale, compresi i medici e gli avvocati anche perché, in base a norme contrattuali (contratto di comparto e contratto integrativo), una notevole parte del salario per i professionisti e per tutto il personale viene corrisposto come salario di produttività, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi. Tale sistema, che abbiamo iniziato ad adottare, con grande serietà, negli anni ottanta, come tutti i sistemi tende tuttavia a diventare obsoleto, nel senso che quando una parte considerevole del salario diventa variabile in funzione del livello della produttività, essa tende ad irrigidirsi ed a diventare, in parte, fissa. Si tratta di un fenomeno che in questo momento stiamo contrastando, in accordo con le nostre organizzazioni sindacali, e speriamo che ciò abbia luogo nel prossimo contratto di comparto. Vogliamo rivedere la struttura del salario, poiché questa parte, il « salario incentivante », è cresciuta in maniera notevole, e questo è un fenomeno in parte negativo. Posso assicurare, tuttavia, che tutte le fasce di personale, dai professionisti alla categoria professionale più bassa (la « A »), sono legate a schemi di produttività e vengono premiate con il salario incentivante.

Cito solo un dato. Ormai misuriamo tutta l'attività attraverso procedure informatizzate, ed abbiamo introdotto la cosiddetta « produzione omogeneizzata » standardizzando e assegnando un valore, naturalmente ponderato, alle varie attività (dalla pensione, al riscatto e via dicendo). Ebbene, i « pezzi omogeneizzati » prodotti ogni anno dal personale sono sempre aumentati, passando da 8 milioni 978 mila del 1991 a 9.583.114 nel 2001. Anche la produttività del personale, dunque, a causa delle carenze che prima ho accennato, è mediamente aumentata, attestandosi su valori più elevati nel corso degli anni. Se la Commissione lo ritiene oppor-

tuno, possiamo anche inviare un documento perché, pur avendo io stesso denunciato l'esigenza di introdurre elementi di innovazione, penso che questo sia un argomento interessante per comprendere la politica del personale, almeno nel nostro ente.

Per quanto riguarda la formazione, il discorso è ampio, e mi limiterò soltanto ad una considerazione; del resto, ho rinunciato a parlarne a causa del tema specifico di questa audizione. La formazione del personale nel nostro istituto è importantissima. Ricordo, infatti, che l'INPS ha stanziato quest'anno 12 miliardi di lire di *budget* solo per la formazione in senso stretto, ed in questi ultimi due-tre anni è stata dedicata esclusivamente alla tecnologia informatica e, soprattutto, alla riorganizzazione. Da tre anni, infatti, è in corso una revisione organizzativa del processo di tutto l'ente che ha sconvolto, in parte, l'assetto organizzativo e che, comunque, ha inciso profondamente.

Per rispondere al quesito posto dal senatore Mulas sugli sportelli unici, vorrei citare il caso di Olbia, che il senatore certamente conosce. Si tratta, infatti, di uno degli esempi più importanti, perché in quella città abbiamo sviluppato una sinergia non solo con l'INAIL e con l'INPDAP, i nostri tradizionali e più vicini partner (in particolare l'INAIL), ma addirittura con l'IPSEMA e con l'ENPALS. Posso rispondere, pertanto, che per quanto riguarda la tendenza, non ho dubbi nell'affermare che il personale, specialmente quando è possibile farlo operare in locali più confortevoli e dotati di attrezzature moderne, lavora meglio e l'utilizzazione è più proficua. Devo tuttavia riconoscere, con sincerità — e cito nuovamente proprio il caso di Olbia, che conosco bene per averlo seguito personalmente —, che soprattutto in questo momento si tende alla sommatoria degli adempimenti dei vari enti. C'è una vera e propria integrazione, per cui per esempio, se non ricordo male, l'INPDAP vi accede una volta alla settimana: sarebbe logico che, per gli altri quattro giorni

lavorativi, il personale dell'INPS possa svolgere anche tutti gli adempimenti dell'INPDAP. Bene, a questo non siamo ancora arrivati, perché da qualche anno si parla molto di sinergia ma, a mio avviso, non si conclude moltissimo anche per quel non sano — in questo caso — egoismo d'azienda che, purtroppo, hanno anche gli enti previdenziali.

Per quanto concerne il quesito posto dal senatore Pizzinato, sono d'accordo con la tendenza a ricorrere alle risorse regionali: in sostanza, dovremmo avere ruoli regionali. Una volta abbiamo anche tentato di farlo, ma poi siamo tornati indietro...

ANTONIO PIZZINATO. Perché?

ANTONIO PRAUSCELLO, *Vicedirettore generale vicario dell'INPS*. Perché, in effetti, ciò non veniva rispettato. Si tratta di un fatto più storico che attuale, perché c'era la pressione sindacale del personale del nord — proveniente, ovviamente, in gran parte dal sud — che pur non potendo essere trasferito, come ruolo regionale, se non a certe, limitatissime condizioni, poi invece riusciva ad esserlo: questa è la verità e l'ho vissuta dal momento che negli anni passati sono stato capo del personale.

Adesso, però, le consistenze regionali sono affidate completamente alla gestione del direttore regionale e i movimenti extra regionali, come potrà confermare il dottor Petillo, sono rarissimi; ci troviamo, in sostanza, di fronte ad una situazione stabile.

In ciò siamo stati comunque aiutati dalla possibilità, fornitaci da quella autorizzazione che ho più volte citato, di immettere nei ruoli 1.940 lavoratori socialmente utili che erano stati, tra virgolette, assunti dagli uffici del lavoro e utilizzati sul posto (erano quindi tutti « stanziali »). Ciò ha diminuito fortemente il problema del personale nelle sedi del nord. Però, come saprete, quando si fanno i concorsi pubblici, in base alla Costituzione si può partecipare da tutta Italia anche se noi comunque teniamo dei concorsi per posti su base regionale.

Per quanto riguarda le considerazioni del senatore Pizzinato sul telelavoro mi riprometto di far pervenire alla Commissione un'apposita documentazione; su questa ipotesi stiamo già lavorando, soprattutto sotto forma di funzione sussidiaria nell'ambito della regione.

Circa il « lenzuolo » che il senatore Pizzinato ha mostrato (purtroppo non è l'unico) si tratta probabilmente di un modulo TE08, cioè un documento che nel corso dei miei 46 anni di lavoro presso l'istituto non sono mai riuscito ad interpretare.

ANTONIO PIZZINATO. Si trattava di una risposta — peraltro corretta a mano — ad una pensionata di 71 anni e per una somma di 4.200 lire!

ANTONIO PRAUSCELLO, *Vicedirettore generale vicario dell'INPS*. Con il coordinamento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali stiamo cercando di rivedere il problema e realizzare dei moduli unici congiuntamente con gli altri enti. Mi scuso per essere stato sintetico ma gli argomenti erano molto interessanti e su alcuni di essi mi sono prolungato.

ANTONIO PIZZINATO. Mi scusi, dottor Prauscello, ma non riesco a spiegare come mai vi sia stato questo allungamento nei tempi di risoluzione delle pratiche in Lombardia.

ANTONIO PRAUSCELLO, *Vicedirettore generale vicario dell'INPS*. Credo di averle risposto in parte anche nella precedente audizione. Si tratta di un problema di priorità; la carenza di personale, di per sé, non giustifica tutto ma è uno degli elementi che in ciò certamente intervengono. Quelle regioni che si trovano in carenza di personale, e non solo, fanno delle scelte di priorità. Mentre i dati sui principali prodotti, in particolare sulla prima liquidazione delle pensioni, continuano ad indicare un tempo di disbrigo accettabile (un mese e dieci giorni), obiettivamente per gli altri prodotti il problema esiste realmente.

Senza mezzi termini va detto che con l'operazione ECO (estratto conto ordinario) alcune misure dovremo assumerle immediatamente per coprire i buchi, mentre magari per qualche altro adempimento, quale i ratei maturati e non riscossi, permarranno le condizioni precedenti. Questa è la situazione, almeno fino al 2003.

**PRESIDENTE.** Ringrazio nuovamente il dottor Prauscello ed il dottor Petillo. Credo che l'audizione odierna abbia dato un contributo sia al Governo sia al Parlamento per cercare di giungere ad una

migliore comprensione della situazione nel settore.

Dichiaro conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 9,50.**

---

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI  
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE  
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI*

**DOTT. VINCENZO ARISTA**

---

*Licenziato per la stampa  
il 21 giugno 2002.*

---

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO



**A L L E G A T O**



**DELIBERAZIONE n. 136**

**Oggetto:** deliberazione n. 2 del 4/1/2001: definizione delle dotazioni organiche di personale ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni. Modifica della composizione delle dotazioni interne alle aree

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (seduta del 2 MAG. 2001)**

**VISTA** la delibera n. 2 del 4/1/2001 con la quale sono state approvate le dotazioni organiche di personale ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni;

**PRESO ATTO** che con lettera n. SPS/40263 del 9 aprile 2001 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione generale della Previdenza ed Assistenza Sociale, ha comunicato che nella Conferenza dei Servizi tenutasi il 5 aprile u.s. con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero del Tesoro, Bilancio e Programmazione economica, è stata espressa una valutazione complessivamente positiva in merito alla quantificazione delle unità necessarie alla dotazione organica dell'Istituto;

**VALUTATO** altresì che nella predetta nota ministeriale vengono richiesti adeguamenti numerici in ordine alla distribuzione delle risorse nelle aree professionali;

**CONSIDERATO** che l'intervento di redistribuzione non altera l'impianto complessivo della dotazione organica;

**VISTA** la relazione predisposta;

**SU** proposta del Direttore generale,

**DELIBERA:**

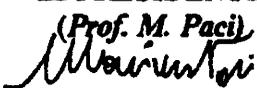
1. La dotazione organica di personale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, determinata in complessive 36.052 unità, è complessivamente ripartita nelle diverse Direzioni regionali e nella Direzione generale come da allegato n. 1, nonché per qualifiche, aree e posizioni interne alle aree come da allegato n. 2, entrambi parte integrante della presente deliberazione.

2. La presente deliberazione viene inviata al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, al Ministero del Tesoro, del Bilancio, e della Programmazione economica, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, in adeguamento alle osservazioni formulate.

Visto :  
**IL SEGRETARIO**  
(*Doc. U. Fumarola*)



Visto :  
**IL PRESIDENTE**  
(*Prof. M. Paci*)



## ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 136 DEL 2 MAG. 2001

Allegato n. A

**Distribuzione per Direzioni regionale e Direzione Generale della dotazione organica**

	dotazione organica
PIEMONTE	2.625
VALLE D'AOSTA	102
LOMBARDIA	4.820
LIGURIA	1.069
BOLZANO	291
TRENTO	310
VENETO	2.470
FRIULI V.G.	840
EMILIA ROM.	2.635
TOSCANA	2.355
UMBRIA	580
MARCHE	1.015
LAZIO	2.995
ABRUZZO	925
MOLISE	285
CAMPANIA	2.835
PUGLIA	2.205
BASILICATA	450
CALABRIA	1.465
SICILIA	2.680
SARDEGNA	960
Direzione generale	2.140
<b>TOTALE</b>	<b>36.052</b>

Visto:  
**IL SEGRETARIO**  
 (Dott. U. Fumagolla)

Visto:  
**IL PRESIDENTE**  
 (Prof. M. Raci)

## ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 136 DEL 2 MAG. 2001

Allegato n. B

Distribuzione delle dotazioni organiche in qualifiche, aree e posizioni contrattuali

Organico complessivo		di cui per la Provincia Autonoma di Bolzano	
dirigenti *	640		3
medici	800		4
avvocati	447		2
ing-arch	105		
statistici	80		
	2.072		9

		C4	6.720		36
		C3	16.460		89
Area C	30.130	C1	6.950	240	115

		B2	2.850		40
Area B	3.650	B1	800	40	

Area A	200	A2	200	2	2
--------	-----	----	-----	---	---

TOTALE 36.052

291

- un posto di dirigente preposto ad ufficio di livello dirigenziale generale è attribuito per un periodo di tre anni, 2001-2003, come già definito con delibera n. 475/2000.

Visto :  
**IL SEGRETARIO**  
 (Dott. U. Fumarola)

Visto :  
**IL PRESIDENTE**  
 (Prof. M. Paci)

**CONFRONTO CONSISTENZA DI PERSONALE AL 30.04.2002 CON LE INIZIATIVE DI RECLUTAMENTO  
PER L'ANNO 2002**

REGIONE	CONSISTENZA (al 30/04/2002)	ORGANICO	Differenza	% Differenza	Totale iniziative di reclutamento	Differenza a regime	% Differenza a regime
PIEMONTE	2.353	2.625	-272	-10%	121	-151	-6%
VALLE D'AOSTA	107	102	5	5%		5	5%
LIGURIA	1.080	1.069	-9	-1%	39	30	3%
LOMBARDIA	4.040	4.820	-780	-16%	445	-335	-7%
VENETO	2.048	2.470	-422	-17%	132	-290	-12%
TRENTINO A.A.	558	601	-43	-7%	24	-19	-3%
FRIULI V. GIULIA	780	840	-60	-7%	7	-53	-6%
EMILIA ROMAGNA	2.359	2.635	-276	-10%	142	-134	-5%
TOSCANA	2.110	2.355	-245	-10%	63	-182	-8%
MARCHE	948	1.015	-67	-7%	54	-13	-1%
UMBRIA	573	580	-7	-1%	22	15	3%
LAZIO	2.857	2.995	-138	-5%	138	0	0%
ABRUZZO	902	925	-23	-2%	49	26	3%
MOLISE	280	285	-5	-2%	5	0	0%
CAMPANIA	2.986	2.835	151	5%		151	5%
PUGLIA	1.930	2.205	-275	-12%	190	-85	-4%
BASILICATA	415	450	-35	-8%	20	-15	-3%
CALABRIA	1.382	1.465	-83	-6%	55	-28	-2%
SICILIA	2.635	2.680	-45	-2%	113	68	3%
SARDEGNA	991	960	31	3%	4	35	4%
D.G.	2.022	2.140	-118	-6%	170	52	2%
Concorso legali					92		
Concorso dirigenti					15		
<b>Totale Nazionale</b>	<b>23.338</b>	<b>36.052</b>	<b>-2716</b>	<b>-8%</b>	<b>1.900</b>	<b>-516</b>	<b>-2%</b>

Distribuzione per Area							
Dirigenza	572	640	-68	-11%			
Professionisti	1.121	1.432	-311	-22%			
Ispet.gen*	345						
Dirett.divis*	97						
Area C	28.607	30.130	-1523	-5%			
Area B	2.499	3.650	-1151	-32%			
Area A	95	200	-105	-53%			
<b>Totale Nazionale</b>	<b>23.338</b>	<b>36.052</b>	<b>-2716</b>	<b>-8%</b>	<b>1.900</b>	<b>-516</b>	<b>-2%</b>

\* ad esaurimento

**ANDAMENTO ORGANICO / FORZA: 1995 - 2002**

ANNI	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ORGANICO	39.015	39.015	39.015	36.672	36.672	36.672	36.052	36.052
FORZA	34.423	35.910	34.900	33.109	32.759	31.840	33.265	33.336
DIFFERENZA	-4.592	-3.105	-4.115	-3.563	-3.913	-4.832	-2.787	-2.716

## INIZIATIVE DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE PER L'ANNO 2002

REGIONE	Concorsi			Mobilità interenti per l'anno 2002			Totale iniziative di reclutamento
	Contratti di formazione lavoro	Convenzione art.11 L.88/99 (10% C.F.L.)	Concorso inform.prof. II (posizione C1)	Immissioni deliberate	Unità già immesse alla data del 30.4.2002	Immissioni da perfezionare	
PIEMONTE	54	6	10	55	4	51	121
VALLE D'AOSTA						0	0
LIGURIA			4	35		35	39
LOMBARDIA	108	12	20	359	54	305	445
VENETO	45	5	18	75	11	64	132
TRENTINO A.A.			2	23	1	22	24
FRIULI V. GIULIA			6	2	1	1	7
EMILIA ROMAGNA	36	4	20	98	16	82	142
TOSCANA	27	3	12	22	1	21	63
MARCHE			8	51	5	46	54
UMBRIA			4	20	2	18	22
LAZIO	9	1	20	125	17	108	138
ABRUZZO			6	48	3	43	49
MOLISE				5		5	5
CAMPANIA						0	0
PUGLIA	117	13		73	13	60	190
BASILICATA	14	1		9	4	5	20
CALABRIA	27	3	8	19	2	17	55
SICILIA	13	2	6	106	14	92	113
SARDEGNA			4	48		0	4
D.G.	100	11	2	67	10	57	170
<b>Totale Nazionale</b>	<b>550</b>	<b>61</b>	<b>150</b>	<b>1238</b>	<b>158</b>	<b>1080</b>	<b>1.793</b>
Concorso legali							92
Concorso dirigenti							15
<b>Totale generale (totale concorsi + immissioni da perfezionare della mobilità interenti)</b>							<b>1.900</b>

E' inoltre previsto il reclutamento di circa 200 unità con contratto di lavoro temporaneo (Legge 196/1997)

Reg.	T. Sede	DISTRIBUZIONE DELL'ORGANICO PER SEDE E PER AREE PROFESSIONALI E POSIZIONI ORDINAMENTALI													FORZA	
		Dir. 1/2 F	Med.	Leg.	Tecn. Ed.	St. Att.	Psi col.	D/P/M	Tot	Area A	Area B	Area C	Area	Tot. Org.	Pers. Pres.	Diff. Pr. - O.
	REG	7	3	1	6	2	0	19	7	138	0	0	145	164	122	-42
	PROV	2	4	3				9	28	205	1	234	243	223	-20	
	PROV	2	3	1				6	14	113	1	128	134	132	-2	
	PROV	3	5	3				11	2	249	2	286	297	267	-30	
	PROV	2	3	3				8	24	181	1	206	214	187	-27	
	PROV	2	2	0				4	9	75	1	85	89	62	-27	
	PROV	3	11	13				27	2	314	2	355	382	365	-17	
	SUB-P	2		0				2	1	95	1	109	111	105	-6	
	SUB-P	2		1				3	1	91	1	104	107	87	-20	
	SUB-P	2	9	0				11	1	151	1	171	182	145	-37	
	SUB-P	2		0				2	1	98	1	112	114	97	-17	
	SUB-P	1		1				2	1	64	1	73	75	67	-8	
	SUB-P	2		0				2	1	131	1	150	152	157	5	
	SUB-P	2		0				2	1	93	1	106	108	99	-9	
	PROV	2	3	1				6	1	104	1	118	124	119	-5	
	PROV	2	3	1				6	1	108	1	123	129	121	-8	
	<b>Totalli</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>120</b>	<b>17</b>	<b>278</b>	<b>2210</b>	<b>2505</b>	<b>2625</b>	<b>2.355</b>	<b>-270</b>	
	REG	2	3	1	0	0	0	6	1	8	87	96	102	107	5	
	PROV	2	3	1	0	0	0	6	1	8	87	96	102	107	5	
	<b>Totalli</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>195</b>	<b>203</b>	<b>226</b>	<b>132</b>	<b>-94</b>		
	PROV	3	7	2				12	2	57	381	440	452	361	-91	
	PROV	3	10	4				17	3	66	450	519	536	453	-83	
	PROV	3	4	1				8	1	33	231	265	273	220	-53	
	PROV	2	3	1				6	1	18	127	146	152	130	-22	
	PROV	2	3	2				7	1	22	160	183	190	171	-19	
	PROV	2	4	2				8	1	26	180	207	215	194	-21	
	PROV	3	13	14				30	3	63	453	519	549	500	-49	
	SUB-P	2	5	2				9	2	41	275	318	327	264	-63	
	SUB-P	2		0				2	1	37	243	281	283	233	-50	
	SUB-P	2		0				2	1	19	134	154	156	132	-24	
	SUB-P	2		0				2	1	27	190	218	220	213	-7	
	SUB-P	2	7	0				9	1	25	178	204	213	183	-30	
	SUB-P	2		0				2	1	18	126	145	147	128	-19	
	PROV	2	3	1				6	1	12	98	111	117	103	-14	
	PROV	3	4	3				10	1	32	222	255	265	234	-31	
	PROV	2	3	1				6	1	10	89	100	106	97	-9	
	PROV	3	8	2				13	2	49	329	380	393	315	-78	
	<b>Totalli</b>	<b>47</b>	<b>77</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>172</b>	<b>24</b>	<b>563</b>	<b>4061</b>	<b>4648</b>	<b>4820</b>	<b>4.063</b>	<b>-757</b>	

Piemonte

V.Aosta

Lombardia

Reg. Sede	T. Sede	Dir. 1/2 F	Med.	Leg.	Tecn. Ed.	St. Att.	Psi col.	Tot D/P/M	Pers. Area			Tot. Area	Totale Org.	Pers. Pres.	Diff. Pr. - O.
									Area A	Area B	Area C				
<b>Liguria</b>															
REG	GENOVA	5	2	0	3	1	0	11	0	4	91	95	106	88	-18
PROV	GENOVA-CAMOGGI	3	6	7				16	2	36	282	320	336	350	14
SUB-P	SESTRI LEVANTE	2		0				2	1	9	71	81	83	82	-1
SUB-P	SESTRI Ponente	1		0				1	1	9	72	82	83	82	-1
PROV	IMPERIA	2	3	2				7	1	14	117	132	139	132	-7
PROV	LA SPEZIA	2	3	2				7	1	14	118	133	140	155	15
PROV	SAVOINA	2	3	2				7	1	19	155	175	182	166	-16
	<b>Totalli</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>105</b>	<b>906</b>	<b>1018</b>	<b>1069</b>	<b>1.055</b>	<b>-14</b>
REG	VENEZIA	7	3	1	5	2	0	18	0	7	149	156	174	94	-80
PROV	BELLUNO	2	3	1				6	1	14	113	128	134	128	-6
PROV	PADOVA	3	6	3				12	2	48	344	394	406	335	-71
PROV	ROVIGO	2	4	2				8	1	17	127	145	153	162	9
PROV	TREVISO	3	6	2				11	2	48	342	392	403	318	-85
PROV	VENEZIA	3	6	5				14	2	33	255	290	304	317	13
SUB-P	SAN DONA' DI PIAVE	2		0				2	1	13	93	107	109	99	-10
PROV	VERONA	3	7	3				13	2	44	323	369	382	306	-76
PROV	VICENZA	3	6	3				12	2	48	343	393	405	290	-115
	<b>Totalli</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>96</b>	<b>13</b>	<b>272</b>	<b>2089</b>	<b>2374</b>	<b>2470</b>	<b>2.049</b>	<b>-421</b>
REG	TRENTO	4	4	0	1	0	0	9	0	3	63	66	75	44	-31
PROV	BOLZANO	3	4	2				9	2	40	243	285	294	287	-7
PROV	TRENTO	2		2				4	1	27	200	228	232	221	-11
	<b>Totalli</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>70</b>	<b>506</b>	<b>579</b>	<b>601</b>	<b>552</b>	<b>-49</b>
REG	TRIESTE	5	3	0	2	1	0	11	0	4	80	84	95	60	-35
PROV	GORIZIA	2	3	1				6	1	10	91	102	108	120	12
PROV	TRIESTE	2		2				4	1	18	134	153	157	170	13
PROV	UDINE	3	4	3				10	2	36	261	299	309	294	-15
PROV	PORDENONE	2	3	1				6	1	19	145	165	171	137	-34
	<b>Totalli</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>87</b>	<b>711</b>	<b>803</b>	<b>840</b>	<b>781</b>	<b>-59</b>
REG	BOLOGNA	7	3	1	6	2	0	19	0	7	147	154	173	109	-64
PROV	BOLOGNA	3	16	5				24	3	56	411	470	494	439	-55
SUB-P	IMOLA	1		0				1	1	6	53	60	61	64	3
PROV	FERRARA	2	5	2				9	1	25	188	214	223	235	12
PROV	FORLI'	2	4	2				8	2	26	193	221	229	237	8
PROV	RIMINI	2	3	2				7	1	22	164	187	194	177	-17
PROV	MODENA	3	7	3				13	2	42	304	348	361	308	-53
PROV	PARMA	2	5	2				9	1	28	205	234	243	215	-28
PROV	PIACENZA	2	3	2				7	1	18	138	157	164	150	-14
PROV	RAVENNA	2	5	2				9	1	25	188	214	223	207	-16
PROV	REGGIO EMILIA	3	5	2				10	1	31	228	260	270	223	-47
	<b>Totalli</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>116</b>	<b>14</b>	<b>286</b>	<b>2219</b>	<b>2519</b>	<b>2635</b>	<b>2.364</b>	<b>-271</b>



Reg	T. Sede	Sede	Dir. 1/2 F	Med.	Leg.	Tecn. Ed.	St. Att.	Psi col.	Tot D/P/M	Pers. Aree			Tot. Aree	Totale Org.	Pers. Pres.	Diff. Pr. - O.
										Area A	Area B	Area C				
<b>Abruzzo</b>																
REG		L' AQUILA	5	8	0	3	1	0	17	0	4	81	85	102	73	-29
PROV		CHIETI	2	4	3				9	1	24	190	215	224	224	0
PROV		L' AQUILA	2		2				4	1	9	82	92	96	94	-2
SUB-P		SULMONA	1		1				2	1	5	43	49	51	62	11
SUB-P		AVEZZANO	1		1				2	1	10	74	85	87	84	-3
PROV		PESCARA	2	5	2				9	1	18	148	167	176	176	0
PROV		TERAMO	2	4	2				8	1	20	160	181	189	186	-3
		<b>Totall</b>	15	21	11	3	1	0	51	6	90	778	874	925	899	-26
<b>Molise</b>																
REG		CAMPOBASSO	3	4	0	1	0	0	8	0	3	42	45	53	32	-21
PROV		CAMPOBASSO	2		2				4	1	15	136	152	156	152	-4
PROV		ISERNIA	2	2	1				5	1	6	64	71	76	94	18
		<b>Totall</b>	7	6	3	1	0	0	17	2	24	242	268	285	278	-7
<b>Campania</b>																
REG		NAPOLI	7	3	1	6	2	0	19	0	7	150	157	176	137	-39
PROV		AVELLINO	2	8	4				14	2	26	187	215	229	261	32
PROV		BENEVENTO	2	7	3				12	1	17	135	153	165	219	54
PROV		CASERTA	3	13	5				21	2	31	229	262	283	287	4
SUB-P		AVERSA	2		2				4	1	9	68	78	82	97	15
PROV		NAPOLI	3	32	18				53	3	63	469	535	588	612	24
SUB-P		CASTELLAMMARE DI S	2	7	3				12	1	17	121	139	151	182	31
SUB-P		NOLA	2	7	3				12	1	14	110	125	137	152	15
SUB-P		NAPOLI ARZANO	2		0				2	1	14	94	109	111	104	-7
SUB-P		NAPOLI SOCCAVO	2		0				2	1	10	74	85	87	84	-3
SUB-P		NAPOLI VOMERO	2		0				2	1	9	69	79	81	81	0
SUB-P		POZZUOLI	2	12	2				16	1	13	104	118	134	106	-28
PROV		SALERNO	3	9	8				20	2	32	239	273	293	340	47
SUB-P		NOCERA INFERIORE	2	9	3				14	1	17	126	144	158	151	-7
SUB-P		BATTIPAGLIA	2	5	0				7	1	18	134	153	160	168	8
		<b>Totall</b>	38	112	52	6	2	0	210	19	297	2309	2625	2835	2.981	146
<b>Basilicata</b>																
REG		POTENZA	3	7	0	1	0	0	11	0	3	44	47	58	33	-25
PROV		MATERA	2	4	2				8	1	14	129	144	152	147	-5
PROV		POTENZA	2		4				6	1	26	207	234	240	236	-4
		<b>Totall</b>	7	11	6	1	0	0	25	2	43	380	425	450	416	-34
<b>Puglia</b>																
REG		BARI	7	3	1	4	2	0	17	0	7	127	134	151	86	-65
PROV		BARI	3	23	8				34	3	56	469	528	562	481	-101
SUB-P		ANDRIA	2		4				6	1	18	146	165	171	154	-17
PROV		BRINDISI	2	6	4				12	1	20	174	195	207	212	5
PROV		FOGGIA	3	7	8				18	2	36	287	325	343	305	-38
PROV		LECCE	3	13	7				23	2	35	292	329	352	327	-25
SUB-P		CASARANO	2	7	0				9	1	14	113	128	137	122	-15
PROV		TARANTO	2	6	8				16	2	28	236	266	282	266	-16
		<b>Totall</b>	24	65	40	4	2	0	135	12	214	1844	2070	2205	1.933	-272

Reg	T. Sede	Sede	Dir. 1/2 F	Med.	Leg.	Tecn. Ed.	St. Att.	Psi col.	Tot. D/P/M	Pers. Area			Tot. Totale Area Org.	Pers. Pres.	Diff. Pr. - O.	
										Area A	Area B	Area C				
<b>Calabria</b>																
REG		CATANZARO	6	3	1	3	1	0	14	0	6	103	123	72	-51	
PROV		CATANZARO	2	6	3				11	1	17	167	196	161	-35	
SUB-P		LAMEZIA TERME	1		2				3	1	8	71	83	82	-1	
PROV		VIBO VALENTIA	2	4	3				9	1	9	93	103	112	0	
PROV		CROTONE	2	4	2				8	1	8	88	97	105	4	
PROV		COSENZA	3	11	7				21	2	31	317	350	327	-44	
SUB-P		ROSSANO CALABRO	2		3				5	1	10	95	111	106	-5	
PROV		REGGIO CALABRIA	3	16	9				28	3	35	298	364	413	49	
		<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>99</b>	<b>10</b>	<b>124</b>	<b>1232</b>	<b>1465</b>	<b>1.382</b>	<b>-83</b>	
REG		PALERMO	7	3	1	5	2	0	18	0	7	152	159	177	103	-74
PROV		AGRIGENTO	2	8	3				13	2	22	174	198	211	246	35
SUB-P		SCIACCA	2		0				2	1	6	51	60	75	15	
PROV		CALTANISSETTA	2	3	2				7	1	14	114	129	136	0	
PROV		CATANIA	3	11	8				22	2	54	382	438	460	-59	
PROV		ENNA	2	3	2				7	1	10	91	102	109	13	
PROV		MESSINA	3	11	11				25	2	37	284	323	348	406	58
PROV		PALERMO	3	22	9				34	3	51	395	449	483	430	-53
SUB-P		PALERMO SUD OVEST	2		0				2	1	10	83	94	96	110	14
PROV		RAGUSA	2	3	2				7	1	17	127	145	152	153	1
PROV		SIRACUSA	2	6	3				11	1	17	138	156	167	165	-2
SUB-P		NOTO	1		0				1	1	5	46	52	53	-1	
PROV		TRAPANI	2	4	2				8	1	26	193	220	232	4	
		<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>74</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>157</b>	<b>17</b>	<b>276</b>	<b>2230</b>	<b>2523</b>	<b>2680</b>	<b>2.631</b>	<b>-49</b>
REG		CAGLIARI	5	2	0	3	1	0	11	0	6	101	107	118	83	-35
PROV		CAGLIARI	3	8	5				16	2	32	245	279	295	325	30
SUB-P		IGLESIAS	2		0				2	1	7	54	62	64	67	3
PROV		NUORO	2	3	2				7	1	17	131	149	156	165	9
PROV		SASSARI	2	5	2				9	2	26	193	221	230	245	15
PROV		ORISTANO	2	2	2				6	1	9	81	91	97	106	9
		<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>97</b>	<b>805</b>	<b>909</b>	<b>960</b>	<b>991</b>	<b>31</b>
<b>Sardegna</b>																
<b>Tot. Regioni</b>			<b>441</b>	<b>768</b>	<b>411</b>	<b>75</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>1.719</b>	<b>200</b>	<b>3.532</b>	<b>28.461</b>	<b>32.193</b>	<b>33.912</b>	<b>31.314</b>	<b>-2.598</b>
<b>Direz. Generale</b>			<b>199</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>353</b>	<b>0</b>	<b>118</b>	<b>1.669</b>	<b>1.787</b>	<b>2.140</b>	<b>2.024</b>	<b>-116</b>
<b>Tot. Generale</b>			<b>640</b>	<b>800</b>	<b>447</b>	<b>105</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>2.072</b>	<b>200</b>	<b>3.650</b>	<b>30.130</b>	<b>33.980</b>	<b>36.052</b>	<b>33.338</b>	<b>-2.714</b>

