

DOCUMENTO DI LAVORO

CRITERI PER RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2010/2012

Con deliberazione del Presidente- Commissario Straordinario n. 78 del 26 novembre 2008, in ottemperanza alle previsioni dell'art. 74, comma 1 della legge 6 agosto 2008, n. 133, sono stati approvati la rideterminazione della dotazione organica dell'Istituto per il triennio 2009/2011 e l'attuale modello organizzativo.

Successivamente, è intervenuta la Legge 26 febbraio 2010, n. 25 – di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 30 dicembre 2009, n. 194, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative – che all'art. 2 comma 8 bis ha disposto che le Pubbliche Amministrazioni provvedano:

- ad apportare, entro il 30 giugno 2010, un'ulteriore riduzione degli uffici dirigenziali di livello non generale, e delle relative dotazioni organiche, in misura non inferiore al 10% di quelli risultanti a seguito dell'applicazione del citato art. 74 della Legge 133/2008;
- alla rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale, apportando una ulteriore riduzione non inferiore al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale risultante a seguito dell'applicazione del predetto art. 74.

In assenza di tale rideterminazione, **l'Istituto soggiace all'applicazione del disposto dell'art 2, comma 8 quater, della L. n. 25/2010**, con la conseguente impossibilità di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo, pur se autorizzate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con appositi DPCM già pubblicati. Rientrerebbero in tale fattispecie, tra le altre, le assunzioni dei primi vincitori della graduatoria del concorso pubblico a n. 404 posti di funzionario dell'area C.

Tutto ciò premesso, al fine di contemperare l'applicazione delle misure di riduzione prescritte dalla normativa con l'esigenza di garantire l'ottimizzazione dell'efficienza/efficacia del livello dei servizi erogati, la rideterminazione delle dotazioni organiche è stata effettuata **progettando un nuovo modello organizzativo**, elaborato mediante l'utilizzo, per il dimensionamento delle Strutture centrali e territoriali, di **criteri connotati dalla massima oggettività** (portafoglio complessivo in gestione e numero di Unità dipendenti), opportunamente ponderati a seconda della tipologia e delle dimensioni della realtà di riferimento.

L'assetto organizzativo così definito risulta quindi basato su una modularità che **permette di conseguire**, caso per caso ed in ragione delle peculiari esigenze del territorio, **l'ottimale rapporto costi/benefici**, con l'obiettivo di assicurare la qualità del servizio sia pure con un minor numero di risorse disponibili.

Pertanto, al fine di privilegiare la massima razionalità del modello, si è ritenuto di prescindere dall'attuale distribuzione del personale in forza, come invece avvenuto in occasione della precedente rideterminazione.

Ciò nonostante, tenuto conto che dalla rigorosa applicazione di tale modello sarebbe derivato l'incremento dell'organico (sia pur limitatamente a poche unità) di alcune strutture regionali, si è ritenuto di apportare un correttivo **al fine di non produrre in alcuna realtà incrementi rispetto all'organico vigente.**

La rivisitazione operata si pone, peraltro, **in linea con gli interventi previsti dal Piano Operativo 2010/2012** nell'ambito dell'evoluzione del modello di servizio e della rilettura della struttura organizzativa e dei processi, con particolare riferimento al percorso di efficientamento interno, fondato, tra l'altro, sulla virtualizzazione delle attività di supporto e dei servizi all'utenza.

Infatti, nel rideterminare il dimensionamento delle Strutture locali e la relativa presenza sul territorio, si è tenuto conto delle **opportunità offerte dalla tecnologia** e dalla logistica e della conseguente possibilità di consentire, nelle Sedi di più ridotte dimensioni, la **remotizzazione dei servizi di back office** e la gestione dei rapporti con l'utenza attraverso nuove modalità operative.

Il modello organizzativo proposto va comunque considerato provvisorio, dovendo necessariamente essere oggetto di una **complessiva riprogettazione** sia in conseguenza del **processo di integrazione logistica e funzionale con l'ISPESL e l'IPSEMA**, sia dello sviluppo delle azioni sinergiche con gli altri Enti Previdenziali e, nell'ambito delle prestazioni sanitarie, con le Strutture sanitarie regionali.

Tutto ciò premesso, si illustrano di seguito **i principali criteri** utilizzati per la rideterminazione delle dotazioni organiche dell'Istituto.

Posizioni dirigenziali di livello non generale

L'attuazione del disposto della menzionata L. n. 25/2010 (riduzione degli uffici dirigenziali di livello non generale in misura non inferiore al 10%) ha comportato, in relazione all'attuale assetto dell'Istituto, **una diminuzione complessiva di n. 20 posizioni dirigenziali di II fascia.**

In considerazione dell'esigenza di garantire la funzionalità di tutte le Strutture ed in relazione agli esiti dell'analisi organizzativa effettuata si è ritenuto che la predetta riduzione complessiva debba essere equilibrata tra le strutture di supporto e coordinamento e le Sedi locali.

L'individuazione delle Sedi locali dirigenziali da riclassificare quali Unità affidate alla responsabilità di personale non dirigenziale (rivestente qualifiche apicali) sarà effettuata riconsiderando i criteri del portafoglio complessivo in gestione e del posizionamento geografico delle Unità, nell'ottica di perequare i carichi di lavoro evitando il sovradimensionamento delle "Sedi madri".

Dirigenti medici di II livello

E' stato confermato nelle linee generali l'assetto organizzativo attualmente in vigore.

Pertanto, si procederà ad apportare le riduzioni della dotazione di Dirigenti Medici di II livello conseguenti alla nuova classificazione delle Sedi locali, ristrutturando ove necessario l'assetto organizzativo della Sovrintendenza Medica Generale nell'ottica della razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse e del bilanciamento del rapporto di risorse attribuite alle Strutture Territoriali ed a quella Centrale.

Dirigenti Medici di I livello

La rideterminazione della dotazione organica dei dirigenti medici di I livello è stata effettuata tenendo conto del carico di lavoro (numero di infortuni da gestire) in relazione alla tipologia di Struttura ed incrementando la dotazione risultante dall'applicazione del predetto criterio di un ulteriore elemento per le Sedi che hanno in gestione un numero di rendite superiore ai 12.500 pezzi, sul presupposto che tale carico di lavoro comporti un significativo numero di revisioni annue; detti criteri sono specificamente illustrati nella tabella allegata (cfr. l'allegata Tabella B).

Presso la Sovrintendenza Medica Generale, deve aggiungersi la riduzione di un'ulteriore posizione, effettuata per le medesime esigenze di bilanciamento illustrate per i dirigenti medici di II livello.

Professionisti

La rideterminazione della dotazione organica dei Professionisti è stata effettuata sulla base dei carichi di lavoro (aggiornati alla data del 31 dicembre 2009), con la finalità di valorizzare l'apporto degli stessi alle attività prettamente istituzionali dell'Ente e nell'ottica di mantenere tendenzialmente invariato l'attuale carico *pro capite*.

- Legali: per la determinazione di contingenti si è tenuto conto dei carichi di lavoro delle singole avvocature (calcolati sulla base della distribuzione territoriale degli uffici giudiziari, della propensione regionale al contenzioso e della gestione delle azioni di rivalsa).

- Architetti: la dotazione è stata rideterminata nell'ottica di garantire l'invarianza dei carichi di lavoro individuali.

- Attuari: la dotazione è rimasta immutata rispetto alla dotazione organica attuale.

- Ingegneri: la dotazione è stata complessivamente mantenuta invariata, apportando al livello delle diverse Strutture gli interventi correttivi ritenuti necessari procedendo con i medesimi criteri sopra illustrati con riferimento alla figura degli Architetti.
- Informatici: si è tenuto conto della possibilità di garantire il supporto a più strutture attraverso la modalità operativa “office to office”.
- Professionisti CONTARP: la dotazione complessiva è stata rideterminata nell’ottica di valorizzare l’apporto dei professionisti alle attività prettamente istituzionali dell’Ente mantenendo sostanzialmente inalterato il carico di lavoro individuale. Anche in questo caso, eventuali peculiari situazioni di carenza potranno essere fronteggiate mediante il ricorso alla modalità operativa “office to office”.

PERSONALE DELLE AREE

I criteri sono stati applicati, come di seguito illustrato, in relazione alle diverse tipologie di Strutture (Direzione Generale, Direzione Regionale, Sede) nelle quali l’assetto organizzativo dell’Istituto è articolato.

Quale correttivo a detti criteri, nei casi in cui la dotazione risultante dall’applicazione rigorosa dei medesimi fosse derivata una dotazione superiore a quella attualmente in vigore, le eccedenze sono state ripartite nell’ottica della perequazione dei carichi di lavoro pro capite su base regionale per i relativi profili.

Profilo delle attività amministrative

Direzione Generale

Posizioni fisse: la dotazione è stata rideterminata in considerazione degli interventi resi necessari a seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.

Posizioni organizzative di 1° livello: la rivisitazione del modello organizzativo attuata prevede, **di norma**, l’attribuzione di n. 3 posizioni organizzative di 1° livello per ciascun Ufficio dirigenziale e di n. 2 posizioni organizzative del medesimo livello per ogni Struttura non dirigenziale.

Posizioni organizzative di 2° livello: sono state attribuite secondo lo stesso criterio utilizzato per le p.o. di 1° livello, prevedendo **in linea generale** la presenza di una posizione di 2° livello per ogni posizione di 1° livello.

Personale dell’Area C che non riveste incarichi per posizioni organizzative: in linea con quanto sopra è stato rivisto il fabbisogno relativo ai teams di lavoro.

Personale dell’Area B: in relazione alle esigenze legate al consolidamento ed all’ulteriore implementazione delle attività di supporto e dei servizi all’utenza,

svolte in via prevalente da risorse appartenenti all'Area B, si è ritenuto di incrementare la dotazione della predetta Area.

Direzioni Regionali

Restano fermi gli attuali criteri utilizzati per il conferimento delle posizioni fisse all'interno delle strutture (vicario di dirigente, responsabile funzione vigilanza, responsabile di ufficio di livello non dirigenziale).

Per la determinazione del contingente di posizioni organizzative di 1° livello i criteri utilizzati (cfr. Tabella A) sono stati diversamente ponderati sia in relazione alla tipologia delle Direzioni Regionali sia in considerazione delle diverse attività. In particolare, per gli Uffici POC e Attività Strumentali si è avuto riguardo al numero di Sedi, mentre per l'Ufficio Attività Istituzionali ai carichi di lavoro (pezzi).

Analogamente si è proceduto per quantificare la dotazione delle posizioni organizzative di 2° livello.

Quale ulteriore elemento di flessibilità è stata inoltre prevista l'attribuzione di un contingente di posizioni organizzative di 1° livello e di 2° livello, correlati rispettivamente alla tipologia della Struttura ed al carico di lavoro complessivo della regione.

Per quanto riguarda il personale dell'Area C che non riveste posizioni organizzative, la relativa dotazione è stata rideterminata secondo i criteri di composizione dei teams di lavoro (cfr. tabella A), anche con riguardo alle posizioni organizzative di 2° livello previste quali elementi di flessibilità.

Infine, per ciò che concerne il personale dell'area B, la dotazione è stata rideterminata considerando n. 1 elemento per ogni posizione organizzativa di 2° livello, ad esclusione di quelle previste quali elementi di flessibilità.

Si evidenzia che i Responsabili delle Direzioni Regionali potranno valutare l'opportunità di impiegare i più volte menzionati elementi di flessibilità appena considerati anche per sopperire alle esigenze delle Sedi locali.

Sedi locali

Anche in questo caso, sono immutati i criteri utilizzati per il conferimento delle posizioni fisse all'interno delle Strutture (Vicario di Dirigente, Responsabile di Sede di tipologia B).

La determinazione delle dotazioni organiche delle posizioni organizzative di 1° livello delle Sedi locali è stata operata in considerazione dei carichi di lavoro effettivi ed in relazione alla tipologia della Struttura, come schematicamente rappresentato nella Tabella A.

Al fine di determinare la dotazione relativa alle posizioni organizzative di 2° livello sono stati presi in considerazione, con riferimento alle diverse attività previste dal

modello organizzativo, gli specifici carichi di lavoro riferiti all'area Aziende, Lavoratori e Prevenzione. E' stata inoltre confermata per ciascuna Sede di tipologia A la previsione – già presente nell'attuale modello organizzativo – di una posizione di 2° livello con funzioni di supporto.

Per quanto riguarda, inoltre, il personale dell'Area C che non riveste posizioni organizzative, la dotazione è stata calcolata secondo i criteri di composizione dei teams di lavoro (cfr. tabella A), con l'aggiunta di n. 1 elemento per ogni posizione organizzativa di 2° livello di supporto, laddove prevista.

Si è analogamente proceduto per ciò che concerne il personale dell'Area B.

Personale con profilo di collaborazione sanitaria

La revisione del contingente del personale con profilo di collaborazione sanitaria è stata effettuata in relazione alla necessità di garantire e consolidare il livello di prestazioni offerte all'utenza, al fine di assicurare l'efficacia dei servizi sanitari attualmente resi dalle Strutture dell'Istituto. La dotazione organica del personale facente capo a strutture dipendenti dalla Direzione Generale è rimasta immutata. I criteri utilizzati per le strutture territoriali, schematicamente rappresentati nella Tabella B, sono di seguito dettagliatamente illustrati.

Posizioni organizzative di 1° livello: si è prevista l'attribuzione di n. 2 risorse per le Direzioni Regionali presso le quali è presente il Centro Diagnostico Polispecialistico.

Per favorire il coordinamento delle attività di supporto a livello regionale, è stata inoltre attribuita n. 1 risorsa per le Direzioni Regionali di tipo "A" e "B" prive di Centro Diagnostico Polispecialistico.

Posizioni organizzative di 2° livello: la rideterminazione della relativa dotazione è stata effettuata prevedendo, di norma, n. 1 risorsa per ogni Sede di tipologia A, n. 1 risorsa per ogni Struttura dotata di impianto radiologico, n. 2 risorse per ciascuna Struttura con ambulatorio di Fisiokinesiterapia attivo o di prossima attivazione.

Personale dell'Area C: per le Strutture territoriali, **di norma**, si è prevista n. 1 risorsa per ogni medico (II e I livello), nonché n. 1 risorsa per ciascuna Struttura ove è attivo o in via di attivazione il servizio di Fisiokinesiterapia.

Personale dell'Area B: si è ritenuto di mantenere invariato il contingente già previsto nell'ambito della Direzione Generale per le esigenze del Centro Protesi di Vigorso di Budrio (e relative Filiali) e del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra.

Personale con profilo socio-educativo

È stata confermata la previsione di n. 1 posizione organizzativa di 1° livello presso ciascuna Direzione Regionale e presso ogni Sede di tipologia A. Nella Sede

Regionale di Aosta, in ragione della peculiare struttura organizzativa (sede regionale), sono presenti n. 2 posizioni organizzative di 1° livello.

Analogamente, si è ritenuto di ribadire la validità del modello vigente nel determinare la dotazione organica di posizioni organizzative di 2° livello, prevedendo tuttavia la presenza di n. 1 risorsa presso ogni Sede di tipologia B per i soli capoluoghi di provincia.

Non sono state effettuate variazioni per il contingente della Direzione Generale.

I criteri sopra illustrati sono schematicamente rappresentati nella Tabella C.

Personale con profilo tecnico

La dotazione delle posizioni organizzative di 1° livello sul territorio è stata determinata in considerazione della tipologia delle strutture regionali, con l'eccezione della Direzione Regionale per il Lazio, per la quale, in considerazione delle funzioni connesse alla gestione del patrimonio immobiliare dell'Istituto, si è prevista l'attribuzione di una risorsa aggiuntiva.

Allo stesso modo si è operato per le posizioni organizzative di 2° livello. In questo caso, oltre alle risorse aggiuntive previste per la Direzione Regionale per il Lazio, è stata considerata un risorsa aggiuntiva per la Direzione Regionale per l'Abruzzo in relazione alle necessità derivanti dalla ricostruzione degli uffici a seguito del sisma dell'aprile 2009.

La dotazione relativa alle posizioni organizzative di 1° livello presso la Direzione Generale è aumentata di n. 1 unità in considerazione delle attività di coordinamento necessarie alla gestione dei tavoli tecnici finalizzati all'apertura della cd. "Case del Welfare", mentre quella di 2° livello è rimasta invariata.

I criteri sopra illustrati sono schematicamente rappresentati nella Tabella C.

Personale con profilo informatico

Il modello della funzione informatica è stato profondamente rivisitato, in relazione alle attuali politiche di gestione del sistema informativo dell'Istituto, che più facilmente consentono, nelle strutture territoriali, il governo a distanza dei sistemi e dell'hardware. Per queste ultime, sono pertanto state previste esclusivamente posizioni organizzative di 1° livello, localizzate non più presso le sedi, ma presso le Direzioni Regionali, secondo il criterio del numero delle strutture dipendenti, rappresentato in forma schematica nella Tabella C, con un fattore di correzione per le strutture di maggiori dimensioni (tipologia "A").

Per la Direzione Generale il numero delle posizioni organizzative di 1° e di 2° livello è rimasto invariato rispetto all'attuale dotazione organica e risulta quindi pari, rispettivamente, a n. 118 e a n. 42 risorse. Nell'ambito delle posizioni organizzative di 1° livello sono altresì comprese n. 24 posizioni cui sono attribuiti

gli incarichi aggiuntivi, riservati al solo personale con profilo informatico, di “Responsabile dell’integrazione dei processi/progetti informatici della DCSIT” di cui all’Accordo con le OO.SS nazionali del 17 dicembre 2009. Non sono previste dotazioni per il personale non rivestente posizione organizzativa.

In relazione all’evoluzione del modello della funzione informatica ed all’azzeramento delle dotazioni già previste presso le strutture territoriali per le posizioni organizzative di 2° livello, nonché per tutto il personale dell’Area C non rivestente incarichi di posizioni organizzative, le risorse attualmente in forza saranno interessate da apposito, progressivo, processo di riqualificazione professionale.

Personale con profilo di Vigilanza Ispettiva

In considerazione della necessità di potenziare la funzione ispettiva nell’ottica di implementare l’azione di contrasto all’evasione contributiva, ed attese, altresì, le specifiche modalità di svolgimento dell’attività in parola, nel confermare la validità del modello organizzativo vigente, che prevede il coordinamento a livello regionale della funzione, anche mediante la previsione di un’apposita posizione fissa nell’Ufficio Attività Istituzionali delle Direzioni Regionali, si è proceduto a rimodulare la dotazione organica del profilo in parola riportando il numero di risorse al portafoglio aziende gestito da ciascuna Struttura, in ragione, **di norma**, di un elemento ogni 10.000 aziende in gestione, con un fattore correttivo di un ulteriore elemento ogni 100.000 aziende in gestione (cfr. Tabella C).

E’ stato inoltre previsto n. 1 elemento in Direzione Generale, presso la Direzione Centrale Rischi – Ufficio Vigilanza Assicurativa.

Tutto ciò premesso in ordine ai criteri generali sulla base dei quali è stata operata la rideterminazione delle dotazioni organiche dell’Istituto, si ritiene di svolgere le seguenti ulteriori considerazioni.

La definizione del fabbisogno di Dirigenti Medici di I livello, come sopra esposto, è stata effettuata, nell’ottica di salvaguardare la funzionalità dell’Area Sanitaria, tenendo conto del carico di lavoro (numero di infortuni da gestire) in relazione alla tipologia di Struttura, con l’applicazione di un correttivo legato al numero di rendite in gestione.

Ferma restando la validità di tale criterio, si osserva comunque come, allo stato attuale, non sia possibile ipotizzare, nel breve periodo, l’immissione di nuove risorse rivestenti tale specifico profilo professionale, atteso che i concorsi pubblici banditi dall’Istituto nel 2009 non sono ancora conclusi.

Le considerazioni sopra esposte rendono quindi possibile, pur nel rispetto del modello organizzativo vigente, contrarre in via provvisoria la specifica dotazione organica dei Dirigenti Medici di I livello, impiegando i risparmi di spesa in tal

modo conseguiti per apportare incrementi della dotazione del profilo delle attività amministrative.

La dotazione del fabbisogno di Dirigenti Medici di I livello riveste, come detto, carattere provvisorio: sarà pertanto ricalibrata sulla base delle effettive esigenze funzionali, nell'ambito della complessiva rivisitazione del fabbisogno di tutto il personale dell'Area Sanitaria, che avverrà in esito alla formalizzazione del nuovo Modello Sanitario dell'Istituto, attualmente in via di elaborazione.

Inoltre, per quanto riguarda la categoria dei legali, si è ritenuto di mantenere un numero di carenze corrispondente all'attuale programma di acquisizione attingendo alla graduatoria di un concorso espletato dall'INPDAP. Per quanto concerne le ulteriori carenze che si determineranno, a seguito delle cessazioni dal servizio già previste, successivamente all'entrata a regime della dotazione organica proposta, si procederà alla copertura delle stesse mediante forme di acquisizione dall'esterno non soggette a particolari autorizzazioni. Anche in questo caso, i risparmi di spesa in tal modo conseguiti possono essere in particolare finalizzati ad apportare incrementi della dotazione del profilo delle attività amministrative.

In relazione a tutto quanto sopra esposto, **la dotazione organica del personale è stata ridotta di complessive n. 1.176 unità e risulta pari a n. 9.672 risorse**, con un **risparmio complessivo per retribuzioni annue del personale con qualifica non dirigenziale di circa € 61.000.000, pari al 10% della spesa complessiva**, in linea con quanto previsto dalla citata L. n. 25/2010.

Il riepilogo nazionale per profilo e qualifica è riportato nell'allegata tabella D.

I costi relativi al personale già adibito a servizi di portierato e custodia, attualmente inquadrato nell'Area A, **non sono computati nella spesa complessiva per il personale**, in analogia a come operato per le precedenti rideterminazioni delle dotazioni organiche dell'Istituto.

In parallelo alla definizione della dotazione organica nazionale, viene attivata la procedura per la rideterminazione della dotazione organica del ruolo locale della Direzione Provinciale di Bolzano (che, pur essendo parte della dotazione complessiva, è soggetta ad una particolare normativa in connessione con l'autonomia che caratterizza tale Amministrazione Provinciale); le risultanze della predetta procedura potranno essere rese note solo alla fine dello specifico *iter* previsto.