

pensionati INPDAP: Convenzione aperta con istituti bancari e finanziari (delibera n 1742 del 10 ottobre 2002).

Per l'anno 2003 si segnalano per il settore patrimoniale in merito alla 2° cartolarizzazione, le convenzioni bancarie per l'erogazione dei mutui ai conduttori ai sensi della legge 410/01 (delibera commissariale n 9 del 14 maggio 2003); 2° operazione di cartolarizzazione - conferimento di poteri straordinari al Direttore Generale (delibera commissariale n 18 del 26 maggio 2003).

Con delibera commissariale n 90 del 22 ottobre 2003 è stato costituito il comitato dei garanti ed è stato approvato il relativo regolamento riguardante le modalità di elezione del Dirigente di prima fascia a componente del Comitato.

Si segnalano, inoltre, per il particolare rilievo, gli interventi in materia di: cessione e cartolarizzazione dei crediti riguardanti i prestiti personali diretti della Gestione unitaria per il credito alla società di cartolarizzazione dei crediti S.C.I.C. a.r.l. (delibera commissariale n 117 del 24 novembre 2003); il protocollo d'intesa fra INPDAP e comune di Roma per la valorizzazione di alcune aree di proprietà dell'Istituto. Regione Lazio - comune di Roma - accordo di programma ex art. 34 D.lg.s n 267/2000 per l'approvazione dei piani di assetto per la riqualificazione di p.zza dei Navigatori e viale Giustiniano Imperatore (B.U. regione Lazio 10 aprile 2003 n 10). Adesione dell'Istituto alla convenzione urbanistica (delibera commissariale n 120 del 5 dicembre 2003).

c) Il Consiglio di indirizzo e vigilanza

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza (C.I.V.), secondo la previsione normativa (D. lgs n 479/1994 art. 3 comma 4 e successive modifiche di cui alla legge n 127/1997 art. 17 comma 23) definisce i programmi, individua le linee di indirizzo dell'Istituto e determina gli obiettivi strategici pluriennali.

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPDAP ai sensi dell'art.4 del D.P.R. 24 settembre 1997, n 368, è costituito da ventiquattro membri ai quali, in base al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 maggio 2001, spetta, dal 1 gennaio 2001 per 12 mensilità, l'importo mensile lordo relativo all'indennità di carica pari a € 2139,34 per il Presidente e a € 1243,80 per i componenti (rispettivamente € 25.672,08 ed € 14.925, annui).

Per la partecipazione alle sedute consiliari a tutti i componenti del C.I.V è stato erogato, inoltre, un gettone di presenza nella misura di € 83,67.

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza, anch'esso di durata quadriennale, ricostituito con D.P.C.M. 4 agosto 1999 ed insediatosi in data 8 settembre 1999, ha operato alla scadenza in regime di prorogatio sino al 23 ottobre 2002 (gg. 45), ai sensi del D. legge n 239 del 16 maggio 1994 convertito con modificazione nella legge n 444 del 19 luglio 1994, ed è stato ricostituito parzialmente con il DPCM del 24 ottobre 2003, insediandosi in data 2 dicembre 2003 (con riserva di successiva nomina di quattro componenti in rappresentanza rispettivamente del Ministero dell'Interno, dei comuni ANCI e due del Ministero dell'Economia e delle Finanze)

Con DPCM del 24 ottobre e 27 novembre 2003 il Consiglio di indirizzo e vigilanza è stato, infine, integrato con la nomina dei consiglieri mancanti.

Anche per l'anno 2002 il C.I.V. si è riunito con cadenza quindicinale ed ha svolto la propria attività in collegamento con l'Organo di controllo strategico interno e con la collaborazione dell'alta dirigenza particolarmente nelle fasi di elaborazione delle linee generali di indirizzo.

Per l'anno 2002, oltre alle indicazioni anticipatrici contenute nella relazione sulla gestione finanziaria dell'Istituto per l'esercizio 2001, si segnalano inoltre la delibera n 202 del 12 novembre 2002 in merito all'andamento delle attività produttive e gestionali sul primo semestre 2002.

Per l'area patrimoniale si evidenzia la delibera n 205 del 26 novembre 2002 sull'adeguamento dell'attività di dismissione immobili cartolarizzati - decreto legge n 351 del 25 settembre 2001, convertito in legge n 410 del 23 novembre 2001. Situazione al 30 ottobre 2002; andamento dell'attività di gestione del patrimonio immobiliare in service e stato di attuazione del piano di dismissioni delle unità abitative (delibera n 216 del 24 giugno 2003)

Si segnalano inoltre: la delibera n 222 del 21 ottobre 2003 sui fondi strutturali europei, la delibera n 225 del 28 dicembre 2003 in merito all'autorizzazione dell'esercizio provvisorio per l'anno 2004 ed infine la delibera di approvazione del regolamento del Consiglio di indirizzo e vigilanza, (n 230 del 25 marzo 2004).

Con le linee di indirizzo 2003-2005 il Consiglio di indirizzo e vigilanza (delibera n 211 del 15 aprile 2003), ha individuato un percorso operativo finalizzato a qualificare l'INPDAP definitivamente come soggetto fondamentale nel campo della previdenza e della sicurezza sociale, in grado, quindi, di offrire all'utenza di dipendenti e pensionati delle amministrazioni pubbliche un ventaglio di servizi che spaziano dalla previdenza obbligatoria e complementare ad una serie diversificata di

interventi nel settore del credito e delle attività sociali, con particolare attenzione ai servizi per gli anziani ed alla formazione dei giovani.

Premessa a tali obiettivi, peraltro, il C.I.V. pone ancora, la soluzione di gravosi condizionamenti - già evidenziati nel precedente piano triennale (2001-2003)- riguardanti la limitata funzionalità della banca dati unificata, il perdurante arretrato pensionistico ed il mancato completamento del programma di dismissione del patrimonio immobiliare.

d) Il Collegio dei sindaci

Il Collegio dei sindaci è stato ricostituito parzialmente una prima volta con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 2 maggio 2002, (con riserva di successiva nomina di un componente espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dei membri supplenti mancanti).

Successivamente, in data 8 ottobre 2002, è stato emanato un ulteriore decreto, con il quale, in applicazione dell'art. 3, comma 7, della legge 15 luglio 2002 n 145 sul riordino della dirigenza, è stato ricostituito nuovamente, ancorché solo in parte, il Collegio sindacale, risultando ancora da designare tre sindaci titolari ed i quattro supplenti da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Con il decreto del 21 ottobre 2002, il Collegio sindacale è stato, infine, integrato con la nomina dei sindaci ancora mancanti.

Per effetto del collocamento a riposo di un sindaco espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, sostituito soltanto recentemente (Decreto I.M. 7 giugno 2004), il Collegio ha operato con un componente in meno rispetto alla previsione normativa per un lungo periodo di tempo.

Le vicende suesposte, relative alla ricostituzione parziale ed in tempi successivi del collegio sindacale, non hanno consentito a detto organo di riunirsi al completo, anche in relazione alla mancata convocazione dei componenti supplenti (peraltro in parte neppure designati per un lungo periodo), determinando una inadeguatezza delle stesse funzioni collegiali rispetto alla previsione normativa.

In base alla deliberazione n 39 del 3 giugno 1999 della Corte dei conti - sezione controllo, l'INPDAP stipulava con i membri effettivi, nominati con D.I. del 2 maggio 2002, un contratto individuale di lavoro nel quale veniva stabilito il trattamento economico ad essi spettante, commisurato in misura non inferiore a quello attribuito ai dirigenti di 1° fascia dell'Istituto che svolgono le massime

funzioni apicali, attualmente corrispondenti alle funzioni vicarie del Direttore Generale.

Gli aggiornamenti interpretativi contenuti nella suddetta deliberazione sono stati però superati dall'art.8 della legge 16 gennaio 2003, n 3, laddove si prescrive che alla stipula dei contratti individuali con i dirigenti incaricati presso i collegi di revisione degli enti pubblici ai sensi dell'art. 19, comma 10, del D.lgs. n 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, provvedono le amministrazioni dello Stato nel cui interesse l'incarico viene svolto.

Pertanto l'INPDAP, in attesa dell'invio da parte delle amministrazioni di appartenenza dei contratti individuali di lavoro, ai membri effettivi del Collegio sindacale nominati in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha erogato, per 13 mensilità, la retribuzione di seguito indicata, mentre ai membri nominati in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze di cui al D.I. del 21 ottobre 2002, ad eccezione dei gettoni di presenza, non ha erogato altro compenso.

Stipendio tabellare: euro 3558,39;

Retribuzione di posizione fissa: euro 1819,44;

R.I.A.: nella misura percepita presso l'amministrazione di provenienza;

Retribuzione di posizione parte variabile:

pari ad euro 7153,17 per il Presidente

pari ad euro 7061,32 per il vice Presidente

pari ad euro 6923,55 per il componente

importo costituito da quello previsto con delibera del C.d.A. n 1614 del 20 febbraio 2002 per i dirigenti di 1° fascia dell'Istituto con funzioni vicarie pari ad € 5959,12, maggiorato di un importo commisurato all'indennità di carica di cui al decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale di concerto con il Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica del 9 maggio 2001 a cui va aggiunto il 30% dei compensi per eventuali incarichi aggiuntivi. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2001 l'ammontare annuo dell'indennità di carica (prevista dal suddetto decreto per 12 mensilità nella misura mensile di € 1293,55 per il Presidente, di € 1194,05 per il vice Presidente ed € 1044,79 per il sindaco effettivo) sulla base di quanto stabilito nel contratto individuale viene erogato per 13 mensilità, essendo compreso nella retribuzione di posizione parte variabile;

Retribuzione di risultato annua: fissata nella misura del 25% della retribuzione di posizione variabile, salva maggiore disponibilità del fondo di

amministrazione costituito a norma dell'art. 41 del CCNL - area dirigenti per il quadriennio 1998-2001.

Per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali, ai membri del Collegio sindacale effettivi e supplenti viene erogata, inoltre, un gettone di presenza nella misura di euro 83,67.

Anche per l'anno 2002, il Collegio dei sindaci si è riunito con cadenza settimanale, operando attraverso la verifica degli atti gestionali sia degli Organi che della dirigenza centrale e periferica e inoltre, secondo le previsioni normative, partecipando alle sedute degli Organi di amministrazione.

Ha effettuato verifiche sull'andamento della gestione e sulla tenuta delle scritture e dei documenti contabili, sia in sede centrale che periferica.

La relazione del Collegio dei sindaci sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario 2002, attraverso un'attenta analisi delle varie problematiche dell'Istituto, ha fornito segnalazioni, valutazioni e raccomandazioni agli Organi responsabili sull'esigenza sia di superare talune carenze che ancora emergono in occasione degli atti di gestione (ripetutamente richiamate nei propri verbali) sia di altre più direttamente collegate ai rapporti con i ministeri vigilanti.

Il rinvio alla disciplina societaria sulle funzioni dei sindaci e la relativa riforma implicano l'emanazione di un'apposita normativa che riconduca la funzione di revisione nell'ambito del Collegio dei sindaci.

e) Il Direttore Generale

Il Direttore Generale in carica è stato nominato con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in data 23 dicembre 2003, dopo un breve periodo di vicariato a seguito della cessazione del precedente Direttore Generale avvenuta per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a far tempo dal 1° novembre 2003, con delibera commissariale (n. 93) del 24 ottobre 2003.

Il Direttore Generale ha la responsabilità dell'attività diretta al conseguimento dei risultati e degli obiettivi; sovrintende al personale e all'organizzazione dei servizi, assicurandone unità operativa e di indirizzo tecnico-amministrativo; esercita i poteri previsti dagli art. 12 e 48 della legge 88/1989.

Come si è in precedenza accennato, il Direttore Generale è chiamato a svolgere una fondamentale funzione di coordinamento e collegamento nell'ambito dell'Istituto, in particolare con l'alta Dirigenza e, per le attività gestionali, con gli altri organi dell'amministrazione.

I risultati al riguardo registrati nel corso dell'anno 2002, come potrà rilevarsi nelle specifiche esposizioni della presente relazione per i vari settori di attività, appaiono coerenti con le finalità dettate dalle disposizioni normative.

In base alla delibera del C.d.A. n 1604 del 13 febbraio 2002, l'Istituto ha stipulato un contratto individuale di lavoro con il Direttore Generale. Al precedente Direttore Generale sono stati erogati per 13 mensilità i seguenti emolumenti.

Stipendio tabellare: euro 6991,18;

R.I.A.: euro 1316,36;

Retribuzione di posizione variabile: euro 7746,86;

Retribuzione di risultato annua: nella misura massima spettante al personale dirigente dell'Istituto che, ai sensi della delibera del C.d.A n. 1614 del 20 febbraio 2002, è fissata nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

Con delibera commissariale n 214 del 30 marzo 2004, in adesione ai criteri dettati dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, il trattamento del Direttore Generale è stato compiutamente adeguato al parametro complessivo retributivo massimo previsto per il dirigenti con incarico di segretario generale dei ministeri ed equiparati, mediante l'attribuzione, nella parte accessoria dello stesso, di una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale ed alla temporaneità del rapporto e maggiorando del 30% gli emolumenti di cui ai punti A e B/1 della precedente deliberazione n. 1604 del 13 febbraio 2002 sopracitata.

In merito al trattamento giuridico ed economico del Direttore Generale degli enti pubblici, rimane avvertita l'esigenza di una apposita normativa che tenga conto della rilevanza dell'Ente.

f) I Comitati di vigilanza

I Comitati di vigilanza, le cui residue competenze - limitate, in particolare, all'esame dei ricorsi amministrativi - sono state illustrate nella relazione della Corte dei conti sulla gestione finanziaria per l'esercizio 2001, sono decaduti per compiuto quadriennio in data 7 luglio 2003.

Gli stessi risultano ricostituiti recentemente, con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, adottato in data 22 aprile 2004, ed insediati il 26 maggio 2004.

g) Rapporti tra gli Organi

Nella relazione per l'esercizio finanziario 2001 dalla Corte dei conti veniva confermato il permanere di talune criticità in un quadro di rapporti sensibilmente migliorato tra il Consiglio di indirizzo e vigilanza ed il Consiglio di amministrazione.

E la considerazione resta valida anche per il 2002 e per gli anni successivi, stante il quadro istituzionale ed ordinamentale previsto nel decreto legislativo 479/1994 sostanzialmente immutato pur nell'avvicendamento degli Organi.

In effetti una difficoltà realizzativa del "modello duale" è insita nello stesso disegno normativo sopra ricordato, come ha osservato il Consiglio di indirizzo e vigilanza medesimo nel dettare gli obiettivi con priorità strategica e gli indirizzi per il triennio 2003-2005 (delibera n 211 del 15 aprile 2003).

Tale modello, che individua in due distinti soggetti la rispettiva titolarità della funzione programmatoria degli indirizzi e di quella gestionale, non configura i limiti entro cui ciascun organo deve operare, lasciando all'interpretazione normativa il compito di stabilire i rispettivi confini di attività.

Da ciò consegue che non sempre si rispettino gli spazi di propria competenza, attuandosi a volte una eccessiva determinazione dei moduli di applicazione della iniziative da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi ed a volte un improprio scostamento dalle finalità dettate.

h) NORMAZIONE REGOLAMENTARE

Anche nell'anno 2002 sono rimasti irrisolti taluni non secondari aspetti della normativa regolamentare.

Regolamento di organizzazione

Nell'anno 2002 si è registrata sostanzialmente una fase di consolidamento del quadro organizzativo profondamente innovato con le modifiche ed integrazioni disposte al Regolamento di organizzazione (delibere n 1518 dell'11 ottobre 2001 e n 1593 del 16 gennaio 2002) con riferimento alle funzioni di indirizzo politico amministrativo, in materia di bilancio, sui poteri del Direttore Generale, sulle competenze e sull'assetto della direzione generale, delle Direzioni compartimentali e delle sedi provinciali e territoriali, nonché sui compiti della dirigenza e durata dei relativi incarichi, sulla conferenza della dirigenza generale, sulle consulenze professionali, sui criteri di conferimento degli incarichi di dirigente generale, sull'art. 24 relativo al controllo di regolarità amministrativo-contabile, sul collegamento tra budget e contabilità analitica per la rilevazione

dell'incidenza dei costi per ciascun centro di responsabilità, sulla valutazione e controllo strategico, sulla vigilanza.

Regolamento generale del Consiglio di indirizzo e vigilanza

Con delibera n 230 del 25 marzo 2004 il Consiglio di indirizzo e vigilanza ha operato una revisione del proprio regolamento, modificando, fra l'altro, le seguenti disposizioni:

- art. 2 concernente l'utilizzazione da parte del Consiglio stesso degli esperti esterni;
- art. 4 riguardante l'emanazione di direttive di carattere generale ad integrazione degli atti di indirizzo per la gestione;
- art. 5 in merito all'approvazione da parte del Consiglio di indirizzo e vigilanza, per la loro operatività, dei piani pluriennali predisposti dal Consiglio di amministrazione;
- art. 6 relativo all'attività di vigilanza da parte del Consiglio stesso;
- art. 8 circa l'esecutività a seguito di approvazione definitiva da parte del Consiglio di indirizzo e vigilanza, del bilancio preventivo e relative variazioni, fatta salva l'applicazione dell'art. 20, comma 7, della legge 9 marzo 1989, n 88;
- art. 9 sulla previsione di soluzioni operative transitorie in materia di bilancio, conto consuntivo, piani pluriennali, criteri generali di investimento e disinvestimento, in caso di non concordanza tra gli Organi istituzionali, nelle more dell'intervento decisorio del Ministro;
- art. 10 circa l'inottemperanza da parte degli Organi di gestione agli indirizzi e alle direttive del Consiglio di indirizzo e vigilanza che, da quest'ultimo, viene segnalata al Presidente dell'Istituto, al Consiglio di amministrazione, al Direttore Generale e, per conoscenza, al Collegio dei sindaci ed al Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo. Si è previsto ancora, che nel caso in cui persista l'inottemperanza, la stessa venga segnalata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai ministeri vigilanti, alla Commissione parlamentare di controllo sugli enti previdenziali ed alla Corte dei conti.

Ordinamento dei servizi

Rilevante appare la "costituzione del Comitato dei garanti" e l'approvazione del regolamento riguardante "le modalità di elezione del dirigente di prima fascia a componente del comitato", deliberata con provvedimento del Commissario Straordinario n 90 del 22 ottobre 2003.

Finalizzato alla garanzia di fondamentali profili di stato giuridico della dirigenza, tale istituto assume indubbiamente una significativa valenza istituzionale per gli intuitivi riflessi nei rapporti tra gli organi dell'Istituto oltre che specificamente per l'efficienza operativa dei dirigenti stessi.

IV. IL PERSONALE

a. Implementazione

Il nuovo assetto organizzativo (definito con delibera del Consiglio di amministrazione n 1328 del 15 novembre 2000 che ha approvato l'ordinamento dei servizi centrali e periferici dell'INPDAP) ha ridisegnato integralmente la struttura dell'Ente, indicando le modalità organizzative per portare a termine e consolidare il decentramento già avviato negli anni 1993/1999 con l'introduzione, per lo svolgimento delle prestazioni, di nuove modalità di gestione dei servizi per "processo".

La fase attuativa dell'ordinamento dei servizi dell'Istituto è tuttora in corso di svolgimento con periodica verifica da parte di un apposito comitato che a tutt'oggi ha emanato otto direttive per le materie relative all'attività amministrativo contabile, all'espletamento delle funzioni di sostituzione della dirigenza periferica, all'assunzione degli incarichi dirigenziali, alla costituzione della direzione centrale prestazioni di fine servizio e previdenza obbligatoria, al contenzioso patrimoniale, alla creazione del responsabile unico del procedimento, alle linee di indirizzo per la riorganizzazione delle sedi provinciali e territoriali, e successivamente degli uffici compartimentali e della Direzione generale.

In coerenza con la rinnovata organizzazione opera la gestione degli organi del personale ed in particolare la periodica rideterminazione dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.lgs 30 marzo 2001 n 165, orientata secondo la previsione del nuovo C.C.N.L. di comparto, alla completa realizzazione della figura dell'operatore polifunzionale in tutte le strutture dell'Ente al fine di "riclassificare il personale individuando profili professionali coerenti con gli assetti organizzativi, adeguandoli alle esigenze funzionali e alle aspettative di sviluppo professionale".

A tal fine opera un'apposita commissione paritetica, composta da rappresentanti dell'amministrazione e delle OO.SS. dei dipendenti, per la definizione dei fabbisogni e dei profili del personale non dirigenziale, prevista dal contratto collettivo integrativo di ente 1999/2001.

Attualmente la dotazione organica del personale dell'INPDAP, già definita con le delibere del Consiglio di amministrazione n 1328 del 15 novembre 2000 e n 1140 del 29 dicembre 1999, risulta rideterminata con la nuova individuazione dei fabbisogni di personale e dei relativi profili professionali con le delibere del Commissario straordinario n 16 del 22 maggio 2003, del 17 dicembre 2003 e n 142 dell'8 gennaio 2004.

Tali delibere risultano approvate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, con nota n 1/40086 del 30 gennaio 2004.

La nuova rivisitazione della dotazione organica, attuata a mente dell'art.34 della legge 289/2002 con compensazione di personale ed invarianza della spesa complessiva relativa al personale, sarà illustrata nei dettagli nella prossima relazione.

Pertanto, al 31 dicembre 2002, la consistenza del personale dell'Istituto era di complessive 7515 unità di personale a fronte di una dotazione organica di 7806 unità, con differenziale di 291 unità pari al 3.73%.

Stante il blocco delle assunzioni di cui all'art. 19 della legge 448 del 28 dicembre 2001 (legge finanziaria 2002), le variazioni di personale in servizio intervenute nel corso dell'anno 2002 sono da attribuire a varie forme di provvista consentite dalla vigente normativa, (come mobilità, vincitori del secondo corso concorso di formazione dirigenziale della S.S.P.A, categorie protette etc.).

Infatti sono stati avviati i processi di mobilità da altre pubbliche amministrazioni, ex art. 30 D.lgs 165/2001, che hanno riguardato anche personale dirigenziale e con delibera del Consiglio di amministrazione (n 1615 del 20 febbraio 2002) si è proceduto all'assunzione di 16 dirigenti vincitori del secondo corso concorso di formazione dirigenziale presso la SSPA.

Nel corso dell'anno di riferimento sono state concluse, con l'approvazione delle relative graduatorie, le procedure concorsuali (indette dal Consiglio di amministrazione con delibera n 1594 del 14 dicembre 2001) a quattro posti di dirigente di seconda fascia, quelle a due posti di attuario, area professionale statistico-attuariale, nonché a quattro posti di architetto, a dieci di ingegnere impiantista, a otto di ingegnere civile e ad un posto di ingegnere informatico.

La procedura concorsuale relativa all'assunzione di 30 avvocati è ancora in corso.

Ai sensi della legge n 98 del 9 marzo 1971 sono stati inquadrati nei ruoli dell'Istituto quattro ex dipendenti della base Nato di San Vito dei Normanni.

Nel corso del 2002 sono state acquisite complessivamente 153 unità di personale a copertura parziale dei posti vacanti, ivi compresi quelli divenuti tali a seguito delle cessazioni dal servizio.

Forme flessibili di lavoro temporaneo, sono state adottate dall'INPDAP con l'acquisizione di 187 unità ed utilizzate per l'assistenza fiscale e per le dismissioni del patrimonio immobiliare.

Non sono ancora definite, anche se previste, le procedure finalizzate ai passaggi di qualifica giuridici ed economici, con decorrenza 1° gennaio 2002.

In attuazione della delibera n° 1747 del 30 ottobre 2002 del Consiglio di amministrazione, la competente Direzione ha provveduto al conferimento di due incarichi di funzioni dirigenziali di livello generale per i Compartimenti Emilia Romagna e Sardegna.

Ai sensi dell'art. 19 comma 6 D.lgs n 165 del 16 maggio 2001 sono stati conferiti due incarichi di funzione dirigenziale a tempo determinato.

Sempre nel corso dell'esercizio 2002 è stato indetto un concorso interno per titoli di servizio e professionali, ai sensi dell'art. 5 comma 1 della legge 145 del 15 luglio 2002, per l'attribuzione di tre posti nella qualifica di dirigente di seconda fascia.

In esecuzione della sentenza del Tribunale del Lazio sez. III ter sono stati inquadrati due dipendenti nel primo livello differenziato di professionalità (determinazioni dirigenziali nn. 46 e 47 del 27 marzo 2002).

Nel corso dell'anno si è conclusa la selezione interna per titoli professionali e di servizio per l'attribuzione degli incarichi di coordinatore generale, compartimentale e centrale nell'ambito delle consulenze professionali.

Si è altresì proceduto all'assunzione di otto unità di centralinisti non vedenti ai sensi della legge 113/85 e all'avviamento a selezione di quattro geometri ai sensi della 68/99.

Torna utile per una valutazione complessiva dell'attività svolta, riportare le osservazioni del Consiglio di indirizzo e vigilanza, il quale, nello stato di attuazione delle linee di indirizzo 2001/2003, pur ritenendo soddisfacente la situazione relativa all'applicazione dei criteri della graduazione delle funzioni, ha sottolineato la necessità di dare impulso decisivo alla rotazione degli incarichi, che a tutt'oggi risulta fortemente ritardata quand'anche addirittura disapplicata.

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza ha aggiunto inoltre che altro rimarchevole problema riguardante la dirigenza è quello relativo all'acquisizione di nuove figure dirigenziali, problema che l'amministrazione ha in parte risolto facendo ricorso all'istituto della "mobilità" (come da provvedimenti deliberati dal Consiglio di amministrazione nell'anno 2001); nè considera sufficiente l'introduzione nei ruoli dell'Istituto dei sedici nuovi dirigenti provenienti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

Si riporta infine quanto previsto dal Consiglio di indirizzo e vigilanza in ordine agli obiettivi strategici per il triennio 2003/2005 (delibera n 211 del 15 aprile 2003):

- la piena attuazione dell'ordinamento dei servizi per quanto riguarda le Direzioni Compartimentali, la Direzione Generale e le strutture sociali;
- una sempre maggiore ed utile valorizzazione delle professionalità interne esistenti (vecchie e nuove) ed in relazione anche ai nuovi profili professionali collegati al principio della ricomposizione dei processi di lavoro (come da delibera n 108/2000);
- in riferimento al personale in arrivo per mobilità ed in relazione ai nuovi fabbisogni e alla rideterminazione della dotazione organica, l'INPDAP dovrà rigorosamente accogliere solamente quel personale professionalizzato e specializzato nelle funzioni che di fatto dovranno svolgere all'interno dell'Istituto, evitando così di attuare una indiscriminata e deleteria mobilità di massa;
- al fine di far fronte agli accresciuti fini istituzionali dell'INPDAP,, si ravvisa la necessità di procedere a nuove assunzioni di personale (oltre quelle previste dall'attuale mobilità), attivando le procedure consentite dalla legge;
- che la "scheda di valutazione" di ogni singolo dipendente (dirigente e non) sia una scheda di tipo oggettivo e non generico e che sia interpretata in modo evolutivo tenendo presente l'esigenza dello sviluppo delle risorse umane più che il semplice controllo dei risultati;
- consentire ai dipendenti dell'Ente che hanno frequentato con profitto Master organizzati dall'INPDAP di accedere alle selezioni concorsuali per qualifiche dirigenziali dell'Istituto.

Per una visione organica ed onnicomprensiva della situazione del personale dell'Istituto, si fa riferimento ai prospetti più avanti riportati, nei quali, oltre allo stato dell'organico complessivo, vengono riportati i movimenti del personale distinto per qualifiche, la utilizzazione dello stesso nei vari settori di attività ed i relativi costi registrati nell'anno 2002.

XIV LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

b. Formazione

Le iniziative di formazione realizzate nel 2002 nella varie aree istituzionali, vengono riportate con il numero di corsi effettuati ed il personale partecipante, nel seguente prospetto:

AREE	Iniziative di formazione	1° semestre			2° semestre			Totale annuo		
		n. corsi	n. partec. panti	Durata corsi gg.	n. corsi gg.	n. partec. panti	Durata corsi	n. corsi	n. partec. panti	Durata corsi
PREVIDENZA	Pensionistica	70	1452	16	38	774	24	108	2226	40
	Fine rapporto	2	15	7	6	85	12	8	100	19
	totale	72	1467	23	44	859	36	116	2326	59
CREDITO ed Entrate Contributive	Credito ed attività sociali	17	192	10	4	46	27	21	238	37
	Entrate contributive	-	-	-	-	-	-	-	-	-
totale	17	192	10	4	46	27	21	238	37	
FORMAZIONE e GESTIONE del PERSONALE	Personale	95	1593	100	37	499	686	132	2092	786
	Formazione	32	387	12	5	12	90	37	399	102
	totale	127	1980	112	42	511	776	169	2491	888
CONTABILITA' e CONTROLLO	Contabilità e materia fiscale	16	224	18	12	162	82	28	386	100
	Controllo di gestione	7	12	14	6	30	32	13	42	46
	Servizi ispettivi	-	-	-	-	-	-	-	-	-
totale	23	236	32	18	192	114	41	428	146	
PATRIMONIO	Patrimonio	6	95	8	26	501	67	32	596	75
	Provveditorato	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Edilizia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
totale	6	95	8	26	501	67	32	596	75	

Per quanto concerne la gestione finanziaria, le spese di formazione negli anni 2002 e 2003 sono state così utilizzate:

Anno 2002:

Previsione di competenza: € 164.785,47, per la formazione informatica (capitolo di spesa 10414/01) e € 840.150,36, per gli altri ambiti formativi (capitolo di spesa 10414/02). Impegni assunti per interventi formativi € 134.640,05 (capitolo di spesa 10414/01) ed € 807.177,89 (capitolo di spesa 10414/02).

Anno 2003:

Previsione di competenza: € 105.350,00, per la formazione informatica (capitolo di spesa 10414/01) e per gli altri ambiti formativi (capitolo di spesa 10414/02) € 450.000,00. Impegni assunti per interventi formativi € 93.373,16 (capitolo di spesa 10414/01) ed € 199.054,99 (capitolo di spesa 10414/02).

Uno degli indirizzi strategici riguarda la predisposizione di un progetto generale di formazione del personale dirigente. Tale piano formativo ha lo scopo di assicurare ai dirigenti dell'Istituto un qualificato percorso professionale e mira a costituire una relazione permanente fra dirigente e formazione nel corso dell'intera carriera. Il programma ha durata triennale e si rivolge a circa 200 destinatari. Si propone di fornire alla dirigenza gli strumenti per una più efficace gestione delle attività, in coerenza con le innovazioni funzionali ed organizzative adottate dall'Istituto. Dopo l'aggiudicazione della gara d'appalto a licitazione privata ai sensi del D.lgs 157/95 per l'affidamento dell'intervento formativo su "La qualificazione dirigenziale - la gestione delle aziende pubbliche" (delibera n 1495 del Consiglio di

amministrazione del 30 luglio 2001) si è progettato il relativo percorso di formazione sulla base di un'analisi preliminare dei bisogni formativi della classe dirigenziale. L'impegnativo percorso formativo a cui sono stati chiamati a partecipare i dirigenti di 1° e 2° fascia è terminato nel primo semestre 2003.

La riforma del pubblico impiego ed i contratti collettivi nazionali hanno profondamente modificato la logica e gli strumenti del rapporto di lavoro negli enti pubblici, richiedendo alle amministrazioni ed ai loro dirigenti di assumere un ruolo attivo e propositivo. Di qui la necessità di una conoscenza più puntuale della nuova normativa che, fra l'altro, detta una disciplina accurata anche in tema di relazioni sindacali. A tal fine, si è progettato una iniziativa comune fra enti (INPS, I.N.P.D.A.P. ed ACI), avvalendosi dei docenti dell'Università di Castellanza, intesa a coinvolgere la dirigenza centrale e periferica in un'ottica di confronto e di scambio di esperienze maturate nelle rispettive realtà operative.

Il progetto di formazione "Verso una gestione manageriale delle relazioni sindacali" si è posto l'obiettivo di sviluppare, in relazione alla contrattazione collettiva di ente, la capacità di impostare nel modo più opportuno le modalità di confronto con le organizzazioni sindacali e perseguire politiche del personale che siano coerenti con i processi di miglioramento dei livelli di servizio forniti.

L'attività integrata tra enti poi, attraverso modalità di lavoro in rete, tende a favorire una cultura comune di tipo manageriale in tema di gestione del personale.

Nel corso dell'anno 2002, in attuazione della normativa contenuta nella legge 150/2000 che definisce i principi fondamentali per l'articolazione delle attività di comunicazione delle amministrazioni pubbliche ed assegna agli uffici relazioni con il pubblico un ruolo centrale in questo processo, è stato approntato un programma dettagliato per la formazione di responsabili URP e dirigenti delle sedi provinciali sui temi della comunicazione. Il corso di formazione, in collaborazione con l'università degli studi "La Sapienza" di Roma - dipartimento di sociologia, mira ad offrire un supporto di conoscenze adeguato a gestire i processi di base che guidano le attività di comunicazione interna ed esterna.

A seguito dell'articolato piano di formazione dei formatori e degli operatori periferici, si è provveduto, sulla base del nuovo modello organizzativo delle sedi periferiche, elaborato in funzione delle nuove procedure informatizzate di competenza della direzione centrale sistemi informativi, ad organizzare dei percorsi di formazione per operatori periferici, i cui partecipanti vengono individuati fra il personale della periferia.

Si è realizzato un percorso strutturato in grado di agevolare l'inserimento dei nuovi dirigenti, riducendo le criticità organizzative e motivazionali collegate all'adattamento di nuove risorse umane.

Obiettivo del corso è stato quello di contribuire a sviluppare una conoscenza reciproca, facilitando la creazione di una vera e propria cultura dell'I.N.P.D.A.P., un senso di appartenenza e di condivisione degli obiettivi ed a sollecitare le nuove risorse ad intervenire, di fronte alle mutazioni istituzionali e organizzative, come "agenti del cambiamento", in grado di comprendere e fare propri tali mutamenti.

Nell'anno 2002 è proseguito il percorso di formazione previsto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, volto ad assicurare l'apprendimento e la conseguente applicazione degli elementi teorici e tecnico-pratici relativi agli specifici cicli di lavorazione, riferiti all'attività cui sono stati adibiti i neo assunti.

L'attività formativa vede impegnate risorse professionali e tecniche all'interno dell'Istituto, coordinata dall'ufficio formazione, ed ha la durata complessiva di n 100 ore per la posizione B2 e di n. 130 ore per la posizione C1 e C3.

Il predetto ufficio ha poi organizzato un progetto sul "laboratorio formazione on-line" per la realizzazione di un supporto informativo per la formazione e l'assistenza degli operatori dei servizi istituzionali. Lo strumento dovrà permettere sia un utilizzo formativo/informativo atto a spiegare il nuovo assetto dei servizi integrati, che un utilizzo operativo per un impiego in linea volto a presentare e descrivere le specifiche operazioni che l'operatore dovrà realizzare. Il sistema sarà realizzato in ambiente web per garantire l'accessibilità da ogni postazione di lavoro e favorire una agevole ed economica aggiornabilità e per permettere un rapido allineamento con lo sviluppo del nuovo sistema informativo.

Si è realizzato nell'intranet aziendale il link "LE WeY" con la realizzazione di "home page" e l'introduzione di campi specifici per "E-learning" e navigazione all'interno della intranet ed il caricamento di tutti i programmi formativi per la libera consultazione.

Sempre nel 2002 è proseguito l'impegno per i corsi di informatica di base, considerato elemento strategico e costante di aggiornamento professionale, nonché corsi ed aggiornamenti per il personale addetto a linee di attività istituzionali quali pensioni, trattamenti di fine rapporto, entrate contributive. Nei primi mesi del 2003 si è provveduto alla rilevazione dei fabbisogni formativi, con la collaborazione delle strutture centrali e compartimentali. La rilevazione, disposta con nota n 4386/DG del 31 novembre 2002, ha consentito una quantificazione di massima delle