

4. IL PERSONALE

4.1 CONSIDERAZIONI GENERALI

Da alcuni anni le politiche governative volte al contenimento della spesa pubblica hanno sostanzialmente mirato alla progressiva riduzione della spesa per il personale, sia pure in un contesto generale di riforma delle Amministrazioni pubbliche e di razionalizzazione degli assetti organizzativi.

Una significativa espressione di tale orientamento è costituita dalla recente emanazione del D.L. n.112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133, che impone una razionalizzazione degli assetti organizzativi degli enti secondo principi di efficienza, razionalità ed economicità, operando la riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale, in misura non inferiore, rispettivamente, al 20 e al 15 per cento di quelli esistenti e la rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale apportando una riduzione non inferiore al 10% della spesa pubblica complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale.

In particolare, l'art.74 della legge sopra citata indica principi e criteri cui attenersi per la riduzione degli assetti organizzativi, che dovranno essere tesi a realizzare la concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, sia attraverso il riordino delle competenze degli uffici, sia attraverso l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali.

In esecuzione di tale normativa con delibera commissariale del 13/11/08 è stata data attuazione a tale regime, mediante la predisposizione del nuovo assetto organizzativo dell'Ente.

La Corte, pur riservandosi un maggior approfondimento in occasione del prossimo referto, sottolinea l'esigenza di coniugare le linee di riforma con il pieno e regolare funzionamento dell'Ente.

Occorre infatti considerare che le importanti nuove funzioni attribuite all'Istituto in materia di trattamenti pensionistici, subentrando nelle competenze delle amministrazioni statali, rendono indispensabile l'acquisizione delle risorse necessarie per non incidere negativamente sulle stesse erogazioni delle prestazioni secondo principi di efficienza e economicità.

Indubbiamente le nuove strategie di cambiamento intraprese hanno ricadute importanti sul piano delle politiche di gestione delle risorse umane. Le nuove esigenze emergenti sono, in particolare, quelle di migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale, investire in relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi. Occorre fare ricorso

all'utilizzo integrato di diverse leve quali la formazione, il coinvolgimento, la comunicazione continua sulle nuove logiche di gestione.

Per il raggiungimento di questi obiettivi risulta improcrastinabile il completamento della Banca Dati del personale intesa non solo come strumento di gestione dei dati economici e giuridici dei dipendenti ma in grado di contenere ed elaborare anche gli elementi riguardanti le specifiche potenzialità individuali, le attitudini professionali, i risultati della valutazione formativa per consentire il mirato utilizzo delle risorse stesse e programmare idonei percorsi di sviluppo professionale rispondenti alle esigenze organizzative dell'Istituto.

L'autonomia, la responsabilità, l'efficienza si sviluppano, peraltro, se la gestione operativa delle risorse umane è affidata direttamente alle strutture in cui le risorse stesse operano per il raggiungimento degli obiettivi.

Occorre, quindi, procedere ad attuare un accurato piano di periferizzazione delle competenze in materia di personale dalla Direzione Generale alle strutture territoriali in linea con i principi di decentramento e flessibilità organizzativa che hanno ispirato l'impianto ordinamentale dell'Istituto.

4.2 IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Si richiama per l'anno 2007 l'art.1 comma 95, della legge finanziaria 2005 n. 311/2004 il quale vieta alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2005/2007, di assumere personale ad eccezione di quello appartenente alle categorie protette, ed il successivo comma 96, che, per fronteggiare indifferibili esigenze di servizio, prevede la possibilità di assumere personale, in deroga al menzionato divieto, nel limite di una spesa pari a 40 milioni di euro per ciascun anno ed a 120 milioni a regime.

Il blocco suddetto è stato esteso, anche a seguito di apposito parere del Consiglio di Stato, ai passaggi del personale da un'area professionale ad un'altra, banditi ai sensi dell'art.15 del CCNL 1998/2001; anche questi passaggi, pertanto, sono soggetti, al pari delle assunzioni dall'esterno, alla preventiva autorizzazione di spesa.

Per quanto concerne le assunzioni di personale a tempo indeterminato da effettuarsi nel corso del biennio 2008/2009, si precisa che le stesse potranno essere effettuate tenendo conto delle condizioni poste dall'articolo unico, comma 523, della legge 296/2006 (finanziaria 2007), il quale consente di procedere alle assunzioni nei limiti di una spesa pari al 20% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

In relazione al personale in servizio con contratto a tempo determinato, la medesima legge finanziaria all'art.1, commi 519 e 521, prevede la stabilizzazione, a

domanda, dei relativi rapporti di lavoro, a condizione che tali dipendenti prestino servizio da almeno 3 anni anche non continuativi, e che siano stati assunti mediante procedure selettive.

Per quanto riguarda, inoltre, il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, l'art.1, comma 528 della legge in questione prevede la possibilità di convertire tali rapporti a tempo indeterminato, a decorrere dall'1/1/2007; tale procedura secondo quanto stabilito dal successivo comma 536, necessita di una preventiva autorizzazione rilasciata ai sensi dell'art.35, comma 4 del D.L.vo 165 del 30/3/2001.

Circa gli adempimenti dell'Istituto derivanti dall'art.1 comma 440 e seguenti della legge 296/06, che impone una riduzione progressiva della percentuale di personale adibito a funzioni di supporto fino al raggiungimento del 15% delle risorse umane complessivamente utilizzate, l'INPDAP con delibera 548 del 13/11/2007 ha dato attuazione ad una fase di riorganizzazione delle proprie strutture centrali e la ridefinizione delle relative competenze prevedendo una nuova distribuzione e riallocazione degli organici in Direzione Generale.

In merito l'Istituto ha elaborato un apposito piano articolato in due percorsi contestuali: riallocazione di una quota di personale in attività produttive e razionalizzazione dell'assetto organizzativo. Tale piano è stato approvato dal C.d.A. con delibera 451 del 22 marzo 2007 e successivamente condiviso dalle OO.SS.

In relazione al costante incremento delle proprie funzioni istituzionali, l'Ente aveva ravvisato l'esigenza di una rideterminazione della vigente dotazione organica del proprio personale.

Una prima delibera del C.d.A. (n. 370/2006) con la quale veniva rideterminata la dotazione organica a 9.261 unità, non ottenne l'approvazione del Dipartimento della Funzione Pubblica e dei Ministeri Vigilanti; è stata quindi ravvisata l'opportunità di procedere ad una diversa rimodulazione dei posti in organico a invarianza di spesa.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 507 del 31 luglio 2007 la dotazione organica è stata pertanto rideterminata in **7.514** unità, costituita tra l'altro da 227 posizioni dirigenziali, n. 95 unità appartenenti all'area professionale cui si aggiungono n. 19 unità di personale docente per un totale di **7.533** unità.

Al 31/12/2007 l'organico effettivo ammontava a 7.137 unità di personale di cui n.190 dirigenti, e n.6.947 professionisti e personale delle diverse aree. A tale cifra deve aggiungersi quella di 583 ex portieri di cui 552 inquadrati in sovrannumero con la qualifica A1 a seguito della cartolarizzazione dei relativi immobili, di n.10 docenti di ruolo in servizio presso l'Istituto e di un 1 capo

redattore a tempo indeterminato per un totale di 7.731 unità. Considerato che al 31/12/2006 risultavano presenti n.7.892 unità, nel corso dell'esercizio 2007 si registra una minore consistenza di personale pari a n. 161 unità.

Resta da dire che nell'ambito della riduzione degli assetti organizzativi di cui al più volte citato art.74 del D.L. 25/6/2008, n.112, l'Ente era tenuto anche alla rideterminazione della dotazioni organiche del personale non dirigenziale apportando una riduzione non inferiore al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale (comma 1 lettera C).

Al riguardo l'Ente ha ritenuto che la attuale dotazione sia quella da considerare corrispondente alle esigenze effettive dell'Istituto rilevato che il costante incremento delle funzioni istituzionali ha acuito nel tempo la insufficienza dell'organico, evidenziata anche dalla Corte nei precedenti referti, tale da rendere alquanto difficoltoso il conseguimento degli obiettivi nonostante le possibili innovazioni organizzative e tecnologiche.

L'Ente si è peraltro impegnato con le amministrazioni vigilanti a ridurre nel corso del prossimo triennio la spesa complessiva relativa al personale non dirigenziale in misura non inferiore al 10% della spesa complessiva relativa al numero di posti in organico.

L'abbattimento di tale spesa potrà realizzarsi attraverso i risparmi dalle cessazioni dal servizio pari a circa 22,5 milioni di Euro. A tal risparmio si aggiungerebbe la riduzione di spesa già operata con la riduzione dei consulenti statistico-attuariali da n.11 a n.10 e dei consulenti tecnico edili da n.33 a n. 30.

Si è ritenuto invece di non procedere ad analoga operazione nei confronti della dotazione dell'avvocatura, tenuto conto dell'attuale mole del contenzioso e del notevole risparmio rispetto all'affidamento della difesa dell'istituto a professionisti esterni che si renderebbe necessario qualora la dotazione dell'avvocatura venisse ridotta.

Si evidenzia, poi, come previsto dall'art.86 del decreto legislativo 276 del 10/09/03, che per sopperire a momentanee assenze dei dipendenti, anche nel 2007, come negli anni pregressi, si è fatto ricorso ai contratti di somministrazione e lavoro, sia a livello centrale che periferico, con l'utilizzo complessivamente di n. 263 lavoratori temporanei.

Le cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2007 hanno interessato, complessivamente, 224 dipendenti mentre nello stesso periodo sono state effettuate 158 assunzioni anche mediante il ricorso alle procedure di mobilità.

Per quanto riguarda i comandi essi ammontano complessivamente a 153 unità di cui 10 con incarico dirigenziale.

In ultimo, il DPCM del 21/2/2007 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 123 del 29/5/2007, all'art.1, comma 1, ha individuato il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio nelle diverse amministrazioni (6.962 unità di cui 47 per l'Inpdap) ed ha autorizzato, al comma 4, l'Istituto ad avviare le procedure di stabilizzazione con assunzione dei relativi oneri a carico del bilancio dell'Ente e nel rispetto delle disposizioni e degli adempimenti indicati nelle leggi 266/2005 e 296/2006. Il comma 6, inoltre, ha previsto che le amministrazioni possono continuare ad avvalersi del personale in esame, nel biennio 2007/2008, fino al completamento delle procedure di stabilizzazione a tempo indeterminato.

Si ricorda, inoltre, che nel corso del 2007 si è proceduto a dare attuazione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione dalla n.510 alla 520 del 31/7/2007 con le quali sono state approvate le graduatorie finali dei vincitori delle selezioni interne bandite con delibera consiliare n. 100 del 29/12/2004.

Situazione del personale al 31/12/2007

dotazione teorica		effettivi al 31-12-07		diff. effettivo- teorico	percentuale scostamento	comandati da altre amm.
				0	0%	
dirigenti di I° fascia	32	a tempo det. 28 1	29	-3	-9%	
dirigenti di II° fascia	195	a tempo det. 146 15	161	-34	-17%	10
consulenti legali	51	47		-4	-8%	
consulenti attuariali	11	10		-1	-9%	
consulenti tecnico-edili	33	34		1	3%	
ispettore generale ruolo a esaurimento	0	12		12	100%	
direttore di divisione ruolo a esaurimento	0	10		10	100%	
c4/c5	947	c5 343 c4 380	723	-224	-24%	1 5
c3	1.195	c3 1.202		7	1%	11
c1/c2	2.959	c2 1.011 c1 1.464	2.475	-484	-16%	13 9
b2/b3	1.265	b3 453 b2 793	1.246	-19	-2%	30 45
b1	799	b1 1.129		330	41%	22
a2/a3	27	a3 0 a2 59	59	32	119%	1 3
a1	0	a1** 554		554	100%	3
totali	7.514	7.691		177	2%	153
portieri		29				
dirigente scolastico	1	1		0	0%	
docenti a tempo indeterminato	18	9		-9	-50%	
CAPO REDATTORE		1				
Totale	7.533	7.731				

* delibera del CdA n. 507/07

** di cui 552 unità ex-portieri inquadrati in sovrannumero

Nel corso di tale esercizio la Direzione Centrale del Personale è stata impegnata, fra l'altro, nel portare a conclusione tutte le attività inerenti agli obiettivi operativi annuali, di cui alla determinazione del Direttore Generale n. 96 del 27/04/07, in continuità con quanto già avviato nel precedente anno 2006 per l'attuazione del piano triennale dell'Istituto, espressione, questo, delle linee di indirizzo strategico aggiornate fino al 2008 (cfr. delib. C.I.V. n. 278/2006).

Tali attività, appartenenti all'area strategica d'intervento "Politiche organizzative", sono state a suo tempo assegnate ai competenti centri di responsabilità di terzo livello, che hanno provveduto, nell'ambito del processo di programmazione, a definirne i rispettivi piani d'azione, articolati in diverse fasi temporali.

Nel quadro della realizzazione degli obiettivi in questione assumono particolare rilievo i seguenti:

- Costituzione della banca dati del personale ed in particolare il completamento dell'acquisizione dei dati dai Compartimenti, della revisione, correzione e integrazione dei dati pervenuti, della stampa dei dati aggiornati da sottoporre in visione, delle modifiche definitive in banca dati.
- Individuazione delle attività operative gestionali decentrabili ed avvio del trasferimento (det. n. 12 del 16/05/2007).

- Acquisizione risorse umane anche attraverso la mobilità (det. n. 12 del 16/05/2007).
- Decentramento variazioni stipendiali: individuazione delle variazioni stipendiali decentrabili, analisi delle problematiche connesse avvio del trasferimento in forma sperimentale (sedi pilota), decentramento a regime .

Il decentramento delle predette attività è stato effettuato, dopo adeguata formazione degli addetti individuati dai singoli Compartimenti, nel mese di novembre 2007, con riflessi economici sullo stipendio del mese di dicembre 2007.

In data 6 luglio 2007, l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto l'ipotesi di CCIE 2007. La suddetta ipotesi, composta da una sezione economica ed una normativa, definisce il fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree e ruoli ad esaurimento e gli obiettivi operativi delle Direzioni generali e compartimentali, e delle Strutture periferiche/territoriali. Con nota del 21 dicembre 2007, detta ipotesi ha conseguito il parere favorevole del Dipartimento della Funzione Pubblica circa la compatibilità economico-finanziaria con le condizioni elencate nella nota del 20 dicembre 2007 del Ministero dell'Economia e Finanze.

Le linee guida dettate dal C.I.V. in relazione alla fase di cambiamento e di revisione organizzativa in atto nell'Istituto, pongono la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane quale compito strategico per il successo della interiorizzazione dei valori della trasformazione. Al fine di corrispondere alle esigenze imposte dalla nuova cultura del lavoro per processi e per obiettivi, è stata evidenziata la necessità che le potenzialità della risorsa umana siano considerate centrali ed in modo integrato con le scelte di politica organizzativa e funzionale .

La valorizzazione delle risorse, sia sotto il profilo funzionale che dello sviluppo di articolati percorsi professionali, è comunque strettamente connessa alla definizione dei nuovi processi lavorativi e degli assetti organizzativi conseguenti al completamento dei progetti di cambiamento in atto, nonché ai meccanismi di valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi di maggiore efficienza delle funzionalità operative. Tale processo deve tener conto anche del nuovo assetto di decentramento funzionale-organizzativo dell'Istituto, con precise autonomie gestionali e puntuale ridefinizione della matrice delle responsabilità e funzionalità di interscambio operativo tra strutture centrali e periferiche.

L'INPDAP sottolinea che a fronte dell'acquisizione delle nuove funzioni, non si è verificato un parallelo incremento della dotazione organica, peraltro più volte richiesto e sollecitato ai competenti Organi di governo. Tale circostanza, unitamente al blocco delle assunzioni del pubblico impiego verificatosi negli anni recenti ad

opera delle leggi finanziarie, ha prodotto segnatamente negli uffici territoriali, una situazione non più sostenibile con il rischio di una severa limitazione dei servizi offerti all'utenza.

La Corte sottolinea la necessità che la questione delle sedi con una cronica carenza di organico sia con urgenza affrontata mediante apposite iniziative, utilizzando tutti gli strumenti contrattuali disponibili anche utilizzando la mobilità dei dipendenti già assegnati alle funzioni ora attribuite all'Istituto.

La rideterminazione della pianta organica, di recente effettuata con delibera commissariale n.18 del 13 novembre 2008, che come sarà meglio illustrato nel prossimo referto, non ha importato per il personale non dirigente alcuna riduzione degli assetti organizzativi, deve comunque garantire un alto livello di funzionalità e di erogazione dei servizi. In particolare per quanto riguarda il territorio, vanno anche rivisti i criteri di assegnazione degli incarichi direttivi e la strutturazione dei Compartimenti stessi, la quale non può essere univoca ma commisurata pragmaticamente alle esigenze gestionali e alla erogazione dei servizi.

Infine occorrerà garantire trasparenza crescente nei sistemi di incentivazione e sviluppo carriere del personale, rivolgendoli verso il riconoscimento delle effettive professionalità e dei risultati ottenuti e predisporre un organico piano volto a riequilibrare la situazione delle dotazioni di personale nelle varie articolazioni operative dell'Istituto, indirizzando maggiori risorse verso le sedi decentrate in sofferenza e verso i servizi all'utenza.

4.3 LA DIRIGENZA

Come già in precedenza evidenziato l'art.74 del D.L. 25/6/2009 n.112, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n.133, ha tra l'altro disposto, in materia di riduzione degli assetti organizzativi, che entro il 30 novembre dello stesso anno le amministrazioni provvedano a ridimensionare gli assetti organizzativi esistenti, operando la riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e di quelli di livello non generale, in misura non inferiore, rispettivamente, al 20 % e al 15 % di quelli esistenti.

Al riguardo occorre considerare che in relazione alle esigenze organizzative anche legate alla razionalizzazione delle risorse ed alla necessità di assicurare le prestazioni, i posti di funzione dirigenziale di prima fascia e quelli di seconda fascia erano rispettivamente 32 e 195 per un totale di 227, sulla base dell'ordinamento dei servizi approvato con deliberazione del C.d.A n. 548 del 13/11/2007.

L'applicazione della citata norma, nei limiti previsti della stessa avrebbe comportato una riduzione della dotazione organica a 26 posti di dirigente generale e di 166 di dirigente di seconda fascia.

Va peraltro tenuto presente che il numero degli uffici dirigenziali di fatto, come evidenziato nei precedenti referti, non era allineato a quello dei posti di pianta organica. Tale anomalia veniva motivata con la circostanza che a decorrere dall'anno 2004 il Direttore Generale dell'Ente si era trovato nell'esigenza di istituire, mediante l'adozione di appositi atti deliberativi nuovi uffici dirigenziali per poter fronteggiare le nuove attribuzioni dell'Istituto a fronte delle quali non si era realizzato un pari incremento dei posti in dotazione organica per le limitazioni derivanti dalle varie disposizioni in materia di contenimento della spesa pubblica.

In relazione a quanto sopra l'Ente procedendo sulla base di un'interpretazione letterale di una norma la dove si fa riferimento agli "assetti organizzativi esistenti" in contrapposizione alla locuzione adottata dal legislatore alla lettera "c" dello stesso comma dove si fa invece espresso riferimento alla "dotazione organica", ha proceduto in un primo tempo alla riduzione del 20% dei posti degli uffici dirigenziali generali che passavano da 32 a 26 con analoga riduzione della dotazione organica e del 15% degli uffici dirigenziali non generali che si andavano a ridurre da 213 a 181. In tal modo rispetto alla dotazione organica di 195 per tali uffici dirigenziali la riduzione è stata dell'8% e non del 15%.

A tal riguardo l'Istituto, pur rendendosi conto di non riuscire a realizzare nel solo esercizio 2009 tutti gli obiettivi finanziari posti dalle disposizioni in esame, ha proposto di perseguire gli obiettivi stessi nel corso di un triennio allo scopo elaborando un apposito piano di rientro, sulla base delle cessazioni dal servizio che interverranno in tale periodo (circa 23 cessazioni di dirigenti di seconda fascia).

Coerentemente a tale obiettivo ha quindi assicurato che nel triennio 2009/2011 il livello dei dirigenti di seconda fascia sarà contenuto entro il limite delle 166 unità.

Tenuto conto dell'impegno assunto nei termini sopra delineati i ministeri vigilanti hanno sostanzialmente condiviso l'operato dell'Ente.

Circa l'ancora irrisolto obiettivo di addivenire ad un sistema di valutazione della dirigenza, nel corso del 2007 è stata avviata una fase di sperimentazione e, come previsto dall'art. 2 del Regolamento per la valutazione dei dirigenti, è stata costituita, con determinazione del Direttore Generale n. 136 del 19 giugno 2007 la Commissione di valutazione (Decisore di seconda istanza) e successivamente, in base agli accordi con le OO.SS., la Commissione paritetica con il compito di

verificare l'attuazione di quanto stabilito nel Regolamento per la valutazione e di monitorare il percorso di sperimentazione del sistema.

La fase di sperimentazione relativa all'assegnazione degli obiettivi si è svolta in un arco temporale più ampio rispetto a quello previsto in considerazione che per la prima volta si è utilizzato un sistema informatizzato e proceduralizzato per effettuare l'assegnazione degli obiettivi, la loro pesatura, la compilazione di piani di azione e produzione ed output da prevedere. Ne è conseguito uno slittamento dei tempi programmati relativi alla prima fase della sperimentazione del sistema di valutazione.

Nel corso dell'anno, è stata predisposta l'ipotesi di Accordo Integrativo dell'Area della Dirigenza per l'anno 2007 e, in base all'analisi del CCNL, sono stati formulati gli adeguati aggiornamenti contrattuali ed è stata altresì definita la relativa copertura economico-finanziaria. In data 17 dicembre 2007 la delegazione di Ente e quella di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di CCIE per l'anno 2007 relativa all'area della predetta.

4.4 INTERVENTI ASSISTENZIALI

In attuazione della normativa vigente e delle modificazioni intervenute con i successivi contratti di categoria gli Enti pubblici non economici hanno adottato normative regolamentari per l'erogazione dei benefici previsti a favore del personale sulla base di contrattazioni aziendali che hanno definito criteri e modalità di erogazione.

Ai sensi di quanto disposto dall'allegato 6 al DPR 509/79, la fonte di finanziamento è determinata annualmente da un fondo pari all'1% delle spese per il personale.

I benefici in questione comprendono:

- **i sussidi**, che consistono in un sostegno economico ai dipendenti che si trovano in condizioni di particolare disagio per eventi eccezionali quali malattie, decesso dei familiari, perdita del posto di lavoro. Per l'anno 2007 sono stati concessi 154 prestazioni per un importo di € 111.616,59.
- **borse di studio** che premiano il profitto scolastico dei figli dei dipendenti e, nello stesso tempo costituiscono un contributo economico per le famiglie. Il beneficio in questione è concesso in relazione alla frequenza delle scuole medie inferiori e superiori e delle università. Nel 2007 sono state concesse 1.462 borse di studio, rispetto alle 2.003 dell'anno precedente, per un importo complessivo pari a € 482.500,00.

- **la polizza sanitaria**, Con l'introduzione della disciplina prevista dall'art.46 del CCNL 1995, è stata attivata una polizza sanitaria, integrativa delle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale, sottoscritta assieme ai maggiori istituti del parastato ed altri aderenti; per dettato della medesima normativa contrattuale, l'onere del premio è sostenuto nell'ambito dello stesso fondo e ne assorbe una percentuale elevata (oltre il 60%).

La polizza prevede la copertura del rischio per interventi chirurgici, accertamenti diagnostici, protesi dentarie e rischio di premorienza dei dipendenti contrattualizzati presenti nell'anno di riferimento e dei familiari fiscalmente a carico. Rispetto all'anno 2006, è stato corrisposto un compenso € 2.415.438 per 7.882 dipendenti fra quelli in servizio alla data dell'1/1/2007.

- **assistenza climatica e vacanze studio** che assicura alle famiglie, con figli fino a 17 anni, un contributo di concorso alle spese di amministrazione, per il soggiorno estivo in Italia e lo studio all'estero delle lingue. Per l'anno 2007 sono stati avviati ai soggiorni estivi in Italia e all'Estero n.126 figli di dipendenti per un importo totale di € 178.681.

- Nell'ambito degli interventi assistenziali vanno altresì annoverati i mutui ipotecari ed i prestiti annuali e pluriennali.

Per quanto riguarda i mutui ipotecari, sono concessi ai dipendenti per l'acquisto di un alloggio destinato ad abitazione propria, o per costruzione e ristrutturazione dello stesso. Nel corso dell'esercizio 2007 sono stati concessi 186 mutui ipotecari per un importo complessivo di € 23.636.256.

Il vigente regolamento prevede la concessione di tali mutui per un importo massimo di € 200.000,00 ad un tasso agevolato del 3% in casi di ammortamento fino a 20 anni e del 3,5% dal 21° al 35° anno.

Per quanto riguarda invece i **prestiti** annuali e pluriennali al personale nel corso del 2007 ne sono stati concessi n.677 per un importo complessivo di euro 12.615.213.

I prestiti sono concessi per motivazioni quali acquisto autoveicoli, mobili, estinzioni prestiti personali, malattie, cure riabilitative, acquisto alloggio, eventi familiari, etc.

Il vigente regolamento dei prestiti prevede forme di prestazioni con ammortamento annuale, biennale, quinquennale e decennale al tasso del 2% per motivazioni quali malattie, morte dei familiari, acquisto abitazione, costruzione o ristrutturazione dell'alloggio abitato, ed altre esigenze familiari.

4.5 FORMAZIONE

L'Istituto, nell'ambito delle proprie funzioni di autogoverno, svolge specifica attività di formazione destinata a tutti i suoi dipendenti, finalizzata a supportare i processi evolutivi dell'organizzazione e la costante acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

Le linee programmatiche e gli obiettivi formativi sono definiti sulla base delle linee guida 2007/2009 deliberate dal CIV, e, in particolare, delle priorità strategiche individuate per il 2007 e per il 2008.

Le azioni sono state previste soprattutto a sostegno del percorso di sviluppo tecnologico e amministrativo intrapreso dall'Istituto attraverso i piani pluriennali di riordino del sistema informativo, con l'introduzione della contabilità analitica e del controllo di gestione, con le politiche per lo sviluppo delle prestazioni istituzionali, della previdenza complementare e del decentramento funzionale nel territorio.

Nell'anno 2007 l'attività formativa ha riguardato principalmente il completamento dei piani di sviluppo tecnologico e amministrativo con azioni volte a favorire l'integrazione e l'armonizzazione del cambiamento gestionale.

Di fronte all'esigenza di avviare con rapidità programmi di addestramento destinati a raggiungere un gran numero di utenti interni, l'efficacia è stata individuata nel processo di formazione di nuclei esperti della materia e nella positiva ricaduta esercitata con il trasferimento delle conoscenze.

Nell'anno sono stati pianificati gli interventi relativi all'implementazione dei pacchetti applicativi riguardanti il riuso del sistema informatico di autogoverno con modalità di individuazione dei partecipanti e realizzazione dell'attività di formazione dei nuclei di competenza e autoformazione.

Le attività formative che hanno riguardato complessivamente il piano integrato per il SIN hanno raggiunto 2.425 persone su 131 corsi/edizioni.

La trasformazione dell'Inpdap richiede una complessa gestione del cambiamento e degli effetti che esso comporta in termini di processi adattativi, sociali e legislativi che non possono essere affrontati se non ripensando la formazione interna come una funzione che coinvolga un numero sempre più alto di attori, valorizzandone i contributi sotto forma di un sapere organizzato e spendibile per l'accrescimento culturale e professionale, al servizio di tutti.

Il progetto pluriennale di "Gestione del Cambiamento", con lo scopo appunto di guidare il processo di cambiamento gestionale e informatico dell'Istituto, ha messo in campo una serie pianificata di iniziative e azioni formative a carattere manageriale.

Nell'ambito del Progetto, nell'anno 2007, sono state completate le iniziative a sostegno dei programmi di innovazione amministrativa, tecnologica ed organizzativa avviati nel 2006.

Sono stati realizzati "Laboratori per il cambiamento", che in questa fase, hanno coinvolto i Responsabili di Processo delle Direzioni Centrali.

Con l'avvio della successiva fase di Change Management, la formazione ha seguito strategicamente il lavoro dei "cantieri" per la progettazione dei necessari interventi formativi atti a realizzare il cambiamento.

È proseguita l'attività dei laboratori per il cambiamento informatico a livello centrale e a livello territoriale, per la condivisione del quadro completo di sviluppo del sistema informativo.

Le attività formative che hanno riguardato il cambiamento gestionale ed informatico hanno raggiunto 1.542 persone con 47 corsi/edizioni.

- **Nel 2007 la formazione ha altresì interessato le seguenti aree:**

Pianificazione programmazione e budget e sistema dei controlli interni. Le attività formative che hanno riguardato il sistema dei controlli hanno raggiunto 176 persone con 12 corsi/edizioni.

In relazione all'approfondimento e l'integrazione delle conoscenze per la piena attuazione del ciclo di pianificazione, programmazione, controllo e condivisione degli obiettivi, in parte già realizzati, è stata realizzata una iniziativa presso le sedi compartimentali per la diffusione delle metodologie di programmazione, controllo, monitoraggio e analisi dei dati (BW Sem) che ha visto coinvolte 146 persone.

- **La formazione dei professionisti**

L'aggiornamento dei professionisti INPDAP viene realizzato attraverso interventi programmati secondo le indicazioni dei Coordinatori.

I programmi formativi hanno previsto lo sviluppo delle conoscenze nell'ambito delle Consulenze professionali con soluzioni personalizzate e che garantiscano una elevata qualità di approccio alle tematiche connesse agli specifici ambiti di competenza.

- **Il sistema dei flussi documentali**

Nel corso dell'anno sono state realizzate quattro edizioni, destinate ai tredici team compartimentali, relative alla nuova versione del protocollo ASP, e alla fase di avvio nelle sedi compartimentali.

Le attività formative che hanno riguardato il protocollo informatico hanno raggiunto 74 persone con 4 corsi/edizioni.

- **Comunicazione e rapporti con il cittadino**

Le attività formative in materia di comunicazione hanno riguardato 240 persone con 15 corsi/edizioni.

- **Prestazioni istituzionali**

Le attività formative relative hanno raggiunto 1021 persone con 51 corsi/edizioni.

- **Previdenza complementare, TFS/TFR**

Formazione finalizzata a fornire le competenze sulla specifica tematica ad un nucleo di competenza centrale e compartimentale.

Tali attività formative hanno raggiunto 545 persone con 8 corsi/edizioni.

- **Formazione informatica**

I corsi rispondono alle necessità di aggiornamento sulle nuove tecnologie acquisite e nuove modalità operative di erogazione dei servizi specialistici ed operativi in coerenza con le esigenze tecnologiche correlate al Piano di normalizzazione.

Le attività formative relative hanno raggiunto 206 persone con 25 corsi/edizioni.

- **Riqualificazione del personale**

La riqualificazione del personale prevista dalla legge n. 296 del 27.12.2006, così come recepito nell'accordo con le OO.SS. del 26.7.2007, al fine di dare attuazione al piano di riorganizzazione delle risorse umane, ha posto la necessità di programmare iniziative formative finalizzate alla ricollocazione del personale verso il raggiungimento del limite del 15% del personale assegnato a funzioni di supporto.

Tali attività formative hanno raggiunto 79 dipendenti.

4.6 IL COSTO DEL PERSONALE

Gli oneri per il personale in attività di servizio registrati nell'ambito del Centro di responsabilità amministrativa "Risorse umane "- UPB spese di funzionamento 6.1.1. - categoria 6.1.1.2.-, sono risultati pari a complessivi € 392.583.467,49 con una minore spesa, rispetto alla previsione definitiva (€ 415.373.200), di € 18.428.218 di cui 3.600.400,00 per oneri per rinnovi contrattuali previsti e non sostenuti ed €13.195.354,44 per oneri previdenziali e assistenziali.

Effettuando un rapporto tra il personale in servizio (7.884 unità) e la spesa complessiva della categoria, emerge che nel 2007 la spesa media pro capite è stata pari a € 49.794,96 mentre nel 2006, su 7.892 unità è stata pari a € 52.979,80.

Relativamente all'esercizio, il costo del personale dell'Ente rappresenta circa lo 0,66% della spesa corrente (pari a € 59.089 milioni di euro).

La riduzione del costo del personale (3,82% circa), rispetto a quella sostenuta nell'esercizio 2006 è da ricondurre in via prevalente oltre ad una minore spesa pari ad € 901.900 sul trattamento economico fondamentale ed accessorio erogato al personale, peraltro in linea con il numero di esodi, anche alla minore spesa per trasporto e missioni (cap.6112.03) pari ad € 2.202.735,33, e per oneri riflessi pari ad € 13.035.554,44.

La voce principale delle spese sostenute per il personale è registrata nel capitolo 6112.01 "stipendi ed assegni fissi al personale," nell'ambito del quale si tiene conto anche dell'inglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare.

Il capitolo presenta una percettibile contrazione degli impegni assunti in corso d'esercizio e precisamente di € 207.530.342,43 rispetto allo stanziamento previsionale di competenza di € 208.029.300,00.

Relativamente al capitolo 6112.02 va rilevato che nello stesso sono allocate le risorse relative ai fondi di ente per la retribuzione di posizione e per quella di risultato dei Dirigenti di 1° fascia e di 2° fascia, nonché quelle relative ai fondi per la quota utilizzabile per il trattamento accessorio dei professionisti, delle aree A, B e C, e del personale dei ruoli ad esaurimento, per un totale complessivo di € 103.311.762,58, così come certificato dal Collegio dei Sindaci. Su tale capitolo sono stati assunti impegni complessivi per 106.694.000,00 di euro.

capitolo 6112.02

Descrizione	previsione 2007	Certificazione Fondi Collegio	impegnato 2007	Certificato impegnato Fondi
straordinario, incentivazione, turni, ecc.	106.694.000,00	103.311.762,58	106.694.000,00	
Fondo Dr.1° fascia	5.898.684,25	5.308.684,25	5.898.684,25	590.000,00
Fondo Dir. 2° fascia	12.700.000,00	11.604.210,72	12.700.000,00	1.095.789,28
Fondo Professionisti	4.250.000,00	4.121.734,30	4.250.000,00	128.265,70
Fondo Aree	81.907.014,55	81.346.854,76	81.907.014,55	560.159,79
Fondo R.e.	1.026.500,00	930.278,55	1.026.500,00	96.221,45
Totale fondi	105.782.198,80	103.311.762,58	105.782.198,80	2.470.436,22

Dal prospetto sopra esposto emerge che sono state impegnate maggiori somme pari complessivamente ad euro 3.382.238 rispetto all'ammontare dei Fondi per il trattamento accessorio del personale dirigente e delle aree certificati dal Collegio, circostanza che non appare in linea con l'art.1. commi 190 e 196, della legge n.266/2005.

L'Istituto si è impegnato ad adottare i provvedimenti consequenziali al fine di ripristinare la corrispondenza tra somme impegnate e gli importi dei Fondi per il trattamento accessorio.

I pagamenti totali effettuati nell'anno ammontano ad € 105.483.168,81 di cui solo 54.292.649,13 riguardano impegni assunti nell'anno. Da ciò dipende che dalla fine dell'esercizio scaturiscono residui derivanti da impegni di competenza per un importo di € 52.401.350,87 che è destinato all'erogazione di compensi a saldo nel 2008.

Per quanto riguarda invece il capitolo 6112.05 oneri per rinnovi contrattuali, la previsione definitiva ammonta ad € 3.600.400,00 sia per la competenza sia per la cassa, non registra né impegni né pagamenti giusta previsione dell'art.17 del vigente Regolamento di Amministrazione e Contabilità.

Gli oneri per il personale comandato presso l'Istituto sono registrati nel capitolo 6112.06. Lo stanziamento di competenza per detto capitolo ammonta ad € 3.150.600,00; gli impegni assunti nel corso dell'esercizio risultano pari ad € 3.142.317,68; i pagamenti effettuati nel corso del 2007 comprendono anche una quota di impegni assunti nel triennio precedente ed ammontano complessivamente ad € 2.679.842,11. Il residuo derivante da impegni assunti in competenza 2007, pari a € 1.617.219,25, verrà utilizzato per rimborsare la spesa anticipata dalle amministrazioni cui appartengono i dipendenti comandati presso l'Inpdap.

Il C. di R. Risorse Umane accoglie contabilmente anche le spese per il reclutamento e la formazione del personale di cui alla categoria 6113 "uscite per acquisto di beni di consumo e servizi", nonché le spese di parte corrente contenute nella UPB di 3° "interventi diversi" e le spese in conto capitale aggregate sotto l'unica UPB di 3° livello "Investimenti". Confluiscono invece sotto il C. di R. Patrimonio e Tecnologia i capitoli relativi alle spese per il servizio mensa, asili nido e trasporto collettivo del personale, nonché per rimborsi e spese varie.

Relativamente alla spesa per i benefici di natura assistenziale e sociale si rappresenta che, ai sensi dell'art.27 del CCNI 1998/2001 sottoscritto il 14/2/2001, le risorse utilizzabili allo scopo - importo non superiore all'1% delle spese per il personale iscritte in bilancio di previsione sono quantificabili in € 4.260.629,00.