

Nel capitolo 2.1.13.09 trovano evidenza, tra l'altro, le spese per perizie e collaudi tecnici affidato a professionisti esterni per oggetti specifici; questi incarichi di regola non costituiscono consulenze ricadenti nel dettato della legge n. 191/2004 in quanto, funzionali alle procedure di dismissione immobiliare o ad altre ipotesi in cui l'intervento del consulente è normativamente previsto.

A fronte di un dato previsionale di euro 1.431.400,00 il totale dell'impegnato risulta pari a euro 1.208.294,06 di cui risulta pagato un importo pari a euro 495.655,87.

Nella tabella che segue la spesa risulta così ripartita:

onorari professionisti. (perizie tecniche)	euro	808.267,24
partecipazioni a commissioni e gare	euro	56.843,35
partecipazioni ad altre commissioni	euro	330.764,30
onorari professionisti (spese notarili)	euro	12.419,13
totale impegnato	euro	1.208.294,06

La spesa totale sostenuta nell'anno 2005 ammontante complessivamente a 5.395,6 migliaia di euro risulta contenuta, così come risultato anche dalle verifiche del Collegio dei Sindaci, entro i limiti di cui alla legge 30 dicembre 2004, n. 311, art. 1, comma 11 (legge finanziaria 2005).

La stessa legge stabilisce che "l'affidamento di incarichi di studio o di ricerca, ovvero di consulenze a soggetti estranei all'amministrazione in materie e per oggetti rientranti nelle competenze della struttura burocratica dell'ente deve essere adeguatamente motivato ed è possibile soltanto nei casi previsti dalla legge ovvero nell'ipotesi di eventi straordinari".

La norma prosegue stabilendo che "in ogni caso, l'atto di affidamento di incarichi e consulenze di cui al secondo periodo deve essere trasmesso alla Corte dei conti. L'affidamento di incarichi in assenza dei presupposti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale".

La Corte nel richiamare gli organi responsabili dell'Ente alla più stretta osservanza della citata normativa ribadisce l'esigenza ineludibile che il ricorso a tali sussidi esterni sia limitato ai casi di effettivo ed obbiettivo riscontro di carenze nell'ambito delle risorse interne dell'Istituto, e ciò anche in conformità ai contenuti della delibera n. 6 del 15 febbraio 2005 adottata dalle sezioni riunite della Corte dei conti.

4. II 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.

Le limitazioni imposte dalla legge hanno rappresentato sicuramente un ostacolo per la possibilità di acquisire le necessarie risorse a fronte di un processo di riforma dell'Istituto, che come è noto, ha di recente acquisito importanti nuove funzioni in materia di trattamenti pensionistici, subentrando nelle competenze delle Amministrazioni statali.

L'Inpdap, pertanto, a fronte del numero crescente di nuovi servizi, denuncia carenze nella dotazione organica non facilmente ovviabili con soli interventi di tipo organizzativo che, seppure mirati ad un uso più razionale del personale, non sembrano sufficienti a garantire la realizzazione dell'auspicato obiettivo di correttezza delle prestazioni.

Sembra pertanto condivisibile l'esigenza, più volte rappresentata dagli organi di vertice dell'Istituto di dimensionare più adeguatamente la propria dotazione organica e di predisporre un mirato piano occupazionale che permetta di colmare i vuoti negli assetti organizzativi del territorio attraverso processi di assunzione delle figure professionali necessarie, da aggiornare e da orientare per funzioni di produzione e funzioni specialistiche, ciò attraverso il ricorso alla mobilità sulla base di criteri selettivi.

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

Nel corso del 2005 la dotazione organica dell'Istituto, è stata modificata con delibera n. 146 del 27 aprile 2005 in adempimento dell'obbligo – contenuto nell'art. 1 comma 93, della legge 30 dicembre 2004 n. 311 (finanziaria 2005) - di rideterminare, entro il 30 aprile le dotazioni organiche apportando una riduzione non inferiore al 5% della spesa complessiva commisurata al numero dei posti ivi previsti.

Nel caso in cui non si fosse data attuazione a tale adempimento entro il termine suddetto la legge prevedeva che:

- la dotazione organica sarebbe stata fissata sulla base del personale in servizio, riferito a ciascuna qualifica alla data del 31 /12/2004;
- le pubbliche amministrazioni non avrebbero potuto, in applicazione del divieto di cui all'art.6 comma 6, del D.L.vo 165/2001, procedere a nuove assunzioni, fatte salve le procedure concorsuali in atto alla data del 30/11/2004 e le mobilità avviate alla data di entrata in vigore della legge finanziaria, nonché quelle connesse a processi di trasformazione o soppressione di amministrazioni pubbliche o riguardanti personale in situazione di eccedenza .

Quindi ai sensi della normativa predetta, si è proceduto al calcolo del predetto 5% ammontante ad € 10.577.775,03, adeguando quindi il numero dei posti in organico in corrispondenza all'importo suddetto. Pertanto la precedente dotazione organica pari a 7806 è stata ridotta a 7396 unità (-410).

Peraltro al 31/12/2005 l'organico effettivo ammontava a 7.308 unità di personale, cui sono però da aggiungere i 518 ex portieri inquadrati in

soprannumero nella posizione A1, i 10 docenti dell'Istituto Magistrale - Liceo della Comunicazione di Sansepolcro, gli 87 assunti con contratto di formazione lavoro e infine i 47 con rapporto a tempo determinato per un totale di 7970 dipendenti.

Si rileva quindi un decremento del personale in servizio rispetto all'anno precedente, in cui risultavano presenti, al 31 dicembre 2004, 8035 unità. A tale cifra devono aggiungersi n. 522 lavoratori assunti in base alle vigenti disposizioni con contratto di lavoro temporaneo.

Va inoltre segnalato che a fronte di 173 dipendenti cessati dal servizio sono stati immessi nei ruoli dell'istituto 128 unità di personale di cui 84 per trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e 19 dirigenti di II fascia vincitori del relativo concorso.

Circa l'attività svolta nel corso dell'esercizio in esame si rileva che in data 20/04/05 il Direttore Generale con propria determinazione ha provveduto ad assegnare, fra gli altri, anche alla Direzione Centrale del Personale, gli obiettivi operativi relativi all'anno 2005, secondo quanto previsto dal piano triennale Inpdap già espressione delle linee d'indirizzo pluriennali formulate dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Istituto

Nel quadro della realizzazione degli obiettivi in questione assume particolare rilievo:

- la stesura del nuovo regolamento di organizzazione
- la progettazione di un nuovo sistema premiante

L'elaborazione di un nuovo sistema incentivante ha avuto inizio nei primi mesi dell'anno, con la costituzione del Fondo unico di Ente per i trattamenti accessori del personale inquadrato nelle Aree A, B e C, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché del Fondo per le qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 L.88/89. La successiva fase negoziale per la sottoscrizione, è stata quindi interessata da una serie d'incontri avuti nel corso del II trimestre con le OO.SS., consistiti in tavoli di confronto e tecnici per la condivisione del nuovo sistema e l'individuazione degli obiettivi prioritari delle Strutture Centrali e Periferiche. L'obiettivo si è concretato il 10 giugno 2005 con la sottoscrizione dell'ipotesi.

- Regolamentazione dei criteri per l'acquisizione di risorse attraverso la mobilità interna ed esterna, per l'accesso al part-time e per i passaggi giuridici ed economici del personale
- Definizione delle specifiche di integrazione del sistema informativo con il sistema di valutazione della dirigenza

Il progetto sul sistema di valutazione del personale dirigente ha una valenza biennale (2005-2006) e necessita, per la sua piena efficacia, di un'opportuna condivisione dei contenuti con le OO.SS. di categoria; per tale ragione il piano d'azione 2005 ha previsto, come fase propedeutica dell'obiettivo, l'individuazione delle regole di valutazione da parte di un apposito gruppo di studio individuato con Determinazione del Direttore Generale n. 113 del 14/07/05.

- L'attribuzione delle posizioni economiche; elaborazione di un sistema di valutazione del personale; istruttoria passaggi giuridici; aggiornamento protocollo; relazioni sindacali.

L'attribuzione delle posizioni economiche (decorrenza 1.1.2002) è stata realizzata mediante l'approvazione delle graduatorie finali dei vincitori, avvenuta rispettivamente con delibere del Consiglio di Amministrazione dal n. 177 al n. 188 del 15/6/2005.

Per quanto riguarda l'elaborazione di un adeguato sistema di valutazione del personale, l'Ente è tuttora in una fase di studio di approfondimento della materia anche mediante l'analisi della normativa e lo studio comparato dei sistemi attualmente in vigore in Enti simili.

Va rilevato tuttavia che, per giungere ad un adeguato e compiuto sistema di valutazione del personale, occorre che questo sia correlato ad una nuova riclassificazione delle Aree professionali, che attualmente è ancora oggetto di esame da parte dell'ARAN per tutto il Comparto degli Enti Pubblici.

Si segnala altresì che, a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali, è emersa la necessità di approfondire alcuni aspetti riguardanti sia lo svolgimento dei percorsi di qualificazione/aggiornamento professionale - relativi ai passaggi interni alle aree - sia i corsi propedeutici ai concorsi per i passaggi d'area.

Il C.I.V. nel fissare le linee di indirizzo del triennio 2004-2007 in materia di risorse umane, ha posto come obiettivo prioritario una piena e più ampia

valorizzazione delle stesse. Ha ritenuto, al riguardo che il governo delle risorse umane non può essere limitato all'aspetto retributivo e amministrativo ma che deve essere integrato nell'ottica di sviluppo complessivo dell'Istituto e collegato alla crescita culturale e professionale del personale. Diventa, pertanto, fondamentale per il predetto Consiglio orientare l'attenzione verso le questioni strategiche che investono l'Istituto e, nel contempo, reimpostare radicalmente le attività operative in modo da favorire un più razionale utilizzo delle risorse stesse. D'altra parte in un contesto ormai caratterizzato dal costante riproporsi di vincoli alle assunzioni nella Pubblica amministrazione, è stata rilevata la necessità di prevedere adeguati percorsi formativi mirati che consentano la razionale distribuzione delle risorse sulla base di puntuali politiche del personale, atte a garantire la dettagliata conoscenza del patrimonio professionale presente in Istituto e coerenti con le strategie e gli obiettivi istituzionali

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2005

		DOTAZIONE ORGANICA	ORGANICO EFFETTIVO			TOTALE		CESSATI	ASSUNTI
			DIREZIONE GENERALE	STRUTTURE PERIFERICHE	STRUTTURE SOCIALI	Organico effettivo	Differenza		
Dirigenti I fascia		32	19	11	0	30	-2	4	
Dirigenti II fascia		195	69	114	3	186 (*)	-9	7	19
PROF.STI		95	43	22		65	-30		1
ISP. R.E.			11	3	3	17	17	2	
DIR. R.E.			5	5	3	13	13	3	
AREAC	C 5	947	129	298	18	445	-454	33	
	C 4		16	26	6	48		5	
	C 3	1418	440	1081	60	1581	163	43	10
	C 2	2581	278	809	17	1104	-21	8	
	C 1		296	1145	15	1456		23	6
AREA B	B 3	1302	51	488	0	539	-220	6	
	B 2		63	476	4	543		13	86
	B 1	799	114	779	26	919	120	16	2
AREA A	A 3	27	3	86	0	89	289		
	A 2		53	169	5	227		1	4
	A 1		4	42	0	46	46	9	
TOTALE		7396	1594	5554	160	7308	-88	173	128

Assunti	128
Comandati	36

cessati : 173

In Direzione Generale è presente un capo redattore con contratto a tempo indeterminato

N.B. nella posizione A1 sono state ricollocate in soprannumero n.518 unità di personale già regolate dal CCNL dei dipendenti da proprietari di fabbricati

(*) nel numero indicato sono comprese n.2 unità in aspettativa per incanto presso altra Amministrazione

**PERSONALE DOCENTE PRESSO L'ISTITUTO MAGISTRALE - LICEO DELLA
COMUNICAZIONE - SANSEPOLCRO (AR)**

	Dotazione organica	Organico effettivo	Differenza
Dirigente scolastico	1	1	0
Docente di ruolo	18	9	-9
TOTALE	19	10	-9

Docenti supplenti
14

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

		DIREZIONE GENERALE	STRUTTURE PERIFERICHE	STRUTTURE SOCIALI	TOTALE
AREA C	C 3	0	0	0	0
	C 1	0	0	0	0
AREA B	B 2	7	69	11	87
	TOTALE	7	69	11	87

RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

		STRUTTURE PERIFERICHE
AREA B	B 2	2
	B 1	18
AREA A	A 2	27
	TOTALE	47

4.3 LA DIRIGENZA

Alla data del 31 dicembre 2005, a fronte di una dotazione organica, di 227 dirigenti, di cui 32 di prima fascia, risultavano in servizio:

30 Dirigenti di I fascia di cui 2 a tempo determinato

186 Dirigenti di seconda fascia di cui 16 a tempo determinato, con complessivi n. 9 posti vacanti

Il piano di sviluppo organizzativo della dirigenza rappresenta un fondamentale momento nel processo di pianificazione e budgeting, attualmente in atto e tende al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- realizzazione di un'adeguata programmazione e di una efficace valutazione della risorsa dirigente, nel quadro di un sistema organizzativo orientato al raggiungimento degli obiettivi pianificati;
- istituzione della struttura per la valutazione della dirigenza, espressamente prevista dalla normativa vigente, nonché individuazione di criteri ispirati a principi di trasparenza ed oggettività in ordine all'assegnazione e condivisione degli obiettivi, al conferimento e rotazione degli incarichi ed alle eventuali contestazioni;
- integrazione della dirigenza nelle fasi del ciclo decisionale della programmazione, gestione, controllo e verifica dei risultati; in particolare, la negoziazione degli obiettivi di produzione costituisce la premessa indispensabile per un reale e condiviso sistema di valutazione.

La realizzazione di un sistema di valutazione della dirigenza che assicuri la verifica oggettiva dei risultati e degli obiettivi da conseguire, rappresenta, ad avviso della Corte, una esigenza non più procrastinabile. Il sistema di valutazione dovrà essere ispirato a criteri di trasparenza e imparzialità, mediante l'individuazione di criteri che tengano conto delle concrete possibilità ambientali, strumentali, tecniche e operative legate al raggiungimento degli obiettivi. Parimenti sarà necessario prevedere idonee modalità di contestazione in ordine agli eventuali risultati negativi dell'attività amministrativa e gestionale od al mancato raggiungimento degli obiettivi, che dovranno essere valutati con opportuni sistemi e garanzie preventivamente definiti.

Occorre segnalare inoltre che in data 25 luglio 2005, è stata raggiunta l'intesa sull'ipotesi di accordo integrativo di Ente per l'anno 2005 relativo al personale appartenente all'Area della Dirigenza; ipotesi poi definitivamente

sottoscritta in data 24 novembre 2005, a seguito del parere favorevole espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

In particolare, il sistema incentivante del personale Dirigente per l'anno 2005 è stato definito in relazione ai seguenti parametri: al grado di realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza, valutati secondo i criteri fissati dal CCIE 2005 relativo alle Aree professionali A B e C (70%); alle valutazioni fornite dal Dirigente Generale di riferimento (in contraddittorio con il Dirigente valutato), considerate le capacità di programmazione, organizzazione e controllo dimostrate nel corso dell'anno, nonché le modalità di gestione del personale e all'attenzione dedicata allo sviluppo delle relative capacità professionali (30%).

Con riferimento ai conferimenti di incarichi di livello dirigenziale generale, non sempre risultano rispettati i criteri stabiliti in materia dalla normativa vigente e dalla stessa amministrazione (deliberazione del Consiglio di amministrazione del 16 gennaio 2006.)

A tale riguardo si ricorda che detta delibera, nel dettare i criteri generali, le procedure e le modalità per le promozioni, prescrive che ai fini del conferimento si dovrà tener conto della natura e delle caratteristiche della struttura da dirigere nonché della formazione culturale di base, della preparazione professionale, dell'orientamento all'innovazione, e della capacità di gestire il personale, di programmare e di organizzare le attività, e delle posizioni di responsabilità ricoperte.

La valutazione di tali elementi deve essere effettuata sulla base di un giudizio complessivo desumibile dalle esperienze pregresse e dai risultati conseguiti.

La Corte altresì è consapevole che le nomine dei dirigenti di livello generale sono atti ampiamente discrezionali. Ciò nonostante anche per essi è necessario che vi sia un'adeguata motivazione che consenta di apprezzare la logicità, la congruità, e la trasparenza della scelta operata, la cui mancanza è certamente censurabile, tanto più quando ci si discosta da una normativa regolamentare adottata dallo stesso organo che ha proceduto alle nomine.

Nel caso specifico, ulteriori perplessità erano suscitate dalla mancata esibizione di una scheda valutativa da cui desumersi il giudizio complessivo sui singoli candidati anche alla luce delle esperienze pregresse, dei risultati

conseguiti, e dei curricula dai quali potesse evidenziarsi la corrispondenza ai criteri su richiamati, nonché dagli stessi schemi di delibera da cui non era dato di evincere la congruenza delle scelte operate.

4.4 GLI 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 essi si è registrato un aumento delle prestazioni evase; infatti a fronte di un numero di 430 sussidi erogati nell'anno 2004 si è passati a n. 1077 nell'anno 2005 per un importo di € 536.611,83.
- **borse di studio** che premiano il profitto scolastico dei figli dei dipendenti e, nello stesso tempo, costituiscono un contributo economico per le famiglie. Nel 2005 sono state concesse 2.230 borse di studio, rispetto alle 2.258 dell'anno precedente per un importo complessivo pari a € 680.000,00.
- **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. Rispetto all'anno 2004, è stato corrisposto un compenso di €

2.442.524,77, in relazione a 8151 dipendenti il cui aumento rispetto al precedente esercizio è causato dal maggior numero dei beneficiari e dell'estensione della polizza a tipologie contrattuali precedentemente escluse.

- **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 climatico in Italia e lo studio all'estero delle lingue. Per l'anno 2005 sono partiti 107 minori per un importo di € 153.868,18.

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

Per quanto riguarda i **mutui ipotecari** al personale, nel corso dell'esercizio 2005 sono stati concessi 262 mutui ipotecari per un importo complessivo di € 30.288.969,64.

Circa le motivazioni delle richieste quella per l'acquisto della prima casa assume valore determinante avendo raggiunto la percentuale del 95%.

Il rimanente 5% concerne richieste per la costruzione o la ristrutturazione d'immobili.

Per quanto riguarda invece i **prestiti** al personale nel corso del 2005 ne sono stati concessi n. 690 per un importo complessivo di euro 12.886.713,96.

Di seguito si riporta lo schema riassuntivo con le indicazioni delle percentuali di utilizzo delle principali motivazioni in relazione alle richieste pervenute.

Motivazioni	percentuali
Acquisto autoveicoli, mobili	40 %
Eventi familiari	15 %
Malattie, cure riabilitative	10 %
Estinzioni prestiti personali	20 %
Acquisto alloggio	5 %
Altro	10 %
	100%

4.5 LA FORMAZIONE

L'attività formativa nel corso del 2005, si è svolta in linea con gli obiettivi di pianificazione triennale 2004-2007 definiti dagli Organi di vertice e in conformità con quanto previsto dal CCNL in materia (art.12, comma 3).

I percorsi e le azioni della programmazione hanno riguardato dunque sia gli aspetti propri della formazione di tipo tecnico specialistica, necessaria a sostenere in particolare lo sviluppo organizzativo dei processi produttivi e l'approfondimento della normativa concernente le attività istituzionali, sia gli aspetti della formazione connessa ai processi strumentali e interfunzionali, finalizzata ad adeguare ed accrescere le competenze professionali con interventi specifici per il personale operante nelle Direzioni Centrali e Compartimentali in relazione alle rispettive responsabilità.

Si è inoltre svolta una formazione di tipo manageriale finalizzata a creare le competenze trasversali necessarie a gestire risorse, a lavorare su obiettivi e a realizzare l'integrazione delle culture aziendali proprie delle diverse componenti lavorative dell'INPDAP.

Nel 2005 le attività sono state soprattutto contrassegnate dalla necessità di garantire il progressivo e simultaneo adeguamento della cultura, delle abilità operative e delle capacità comportamentali del personale mediante specifici interventi a sostegno dei processi innovativi, al fine di assicurare una costante e strettissima integrazione fra i rilevanti cambiamenti organizzativi in fase di attivazione e i connessi cambiamenti cognitivi/comportamentali delle risorse umane.

L'innovazione organizzativa ha posto al centro dell'azione formativa, il tema dello sviluppo di competenze adeguate al rafforzamento dei processi lavorativi concernenti le attività istituzionali e ad un sempre più marcato orientamento alla soddisfazione del cittadino/utente. Ciò ha comportato la crescita della domanda di formazione da parte delle Sedi Provinciali, diretta in particolare a realizzare un sistema di aggiornamento professionale in grado di garantire innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nelle diverse aree di attività e servizi.

I programmi formativi sono stati pertanto in gran parte rivolti al sostegno dell'operatività con azioni dirette soprattutto a sviluppare le capacità di gestione dei flussi procedurali amministrativi e informatici delle attività istituzionali e hanno riguardato:

1. il rilascio di funzionalità relative a "riscatti e ricongiunzioni" e "posizione assicurativa" per operatori periferici;
2. la gestione delle denunce mensili analitiche, che ha coinvolto il personale delle Direzioni Centrali (Entrate, Pensioni e Prestazioni Fine Servizio/Previdenza Complementare), delle Sedi provinciali/territoriali e quello degli Enti iscritti;
3. il subentro alle Università statali nella liquidazione dei trattamenti pensionistici (rivolto agli operatori periferici e agli Atenei) e l'acquisizione di competenze in materia pensionistica relative al Corpo Forestale dello Stato e alle Forze di polizia ad ordinamento civile;
4. il sostegno per il rilascio del sottosistema "Liquidazioni pensioni NSI" per gli operatori delle Sedi Provinciali;
5. la Nuova Gestione Rate Crediti;
6. i trattamenti pensionistici dei dipendenti statali, in relazione al subentro alle altre amministrazioni statali il cui personale è iscritto alla CTPS;
7. il sostegno per il rilascio applicativo web relativo alla gestione (visione e aggiornamento) della posizione assicurativa degli iscritti;
8. lo sviluppo dell'area di gestione patrimonio: gestione diretta, applicativo PIM, dismissione immobili, cartolarizzazione.

L'azione di change management è stata sostenuta con programmi formativi che hanno accompagnato la concreta operatività dei sistemi integrati per le innovazioni procedurali e amministrative:

- Sistema di Gestione delle Risorse Umane;
- Sistema di Contabilità e di Controllo di gestione, che ha coinvolto il personale delle Direzioni Centrali Ragioneria e Pianificazione & Controllo di Gestione; nonché i Dirigenti degli Uffici Centrali e delle Sedi Periferiche.

Altri programmi hanno riguardato:

1. lo sviluppo e l'allineamento delle competenze tecniche del personale informatico;
2. la sicurezza sul luogo di lavoro (destinati a utilizzatori di videoterminali, rappresentanti per la sicurezza, dirigenti e preposti, addetti alle emergenze e antincendio);
3. l'inserimento di nuovi Consulenti Professionali;

4. l'applicazione del Protocollo informatico (che ha visto coinvolto di personale delle sedi provinciali);
5. i percorsi normativi di approfondimento concernenti la Privacy, la Trasparenza Amministrativa, la Conciliazione e l'Arbitrato nelle controversie del pubblico impiego;
6. l'allineamento sull'innovazione amministrativa dei Dirigenti e Dirigenti Generali (Privacy, protocollo informatico e Dpr n.97);
7. le figure di project management per gestire gruppi di lavoro e progetti trasversali;
8. i formatori compartimentali per il supporto operativo e la formazione sul posto di lavoro.

Sono proseguiti i programmi in materia di Sicurezza e igiene sul lavoro, in attuazione alle norme del D.Lgs. n.626/94.

La selezione del personale per i passaggi giuridici ed economici nelle varie posizioni ordinamentali ha comportato organizzazione di percorsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale in autoformazione.

La dirigenza dell'INPDAP ha partecipato ai programmi di autogoverno gestionale, è stata coinvolta in tutti i programmi di innovazione amministrativa e tecnologica ed ha costituito il punto di forza per l'azione di Change Management istituzionale.

L'aggiornamento dei professionisti si è realizzato attraverso interventi programmati secondo le indicazioni dei Coordinatori, realizzando sinergie con INPS e INAIL e l'iscrizione a corsi svolti presso gli ordini professionali.

La gestione finanziaria 2005 delle attività di formazione ha determinato:

- un impegno pluriennale €. 701.875,00 per il sistema di Autogoverno
- un impegno pluriennale €. 164.700,00 per il Protocollo informatico
- impegni vari pari ad €. 410.628 per il finanziamento degli altri programmi formativi previsti dalla pianificazione.

4.6 IL COSTO DEL PERSONALE

L'andamento del costo del personale dell'Inpdap ha subito nel corso del 2005 un incremento del 2,4% rispetto al 2004 (€ 369.661.095,15 a fronte di € 360.985.333,70)

Gli oneri per il personale in attività di servizio registrati secondo il nuovo assetto contabile nell'ambito del Centro di responsabilità amministrativa "Attività di supporto" - spese correnti- UPB di funzionamento 2.1.1. - categoria 2.1.1.2.-, sono risultati pari a complessivi € 369.661.095,15, con un'economia, rispetto alla previsione definitiva (€ 384.012.400,00), di € 14.351.304,85

Risulta, complessivamente, un aggravio di spesa di oltre € 8 milioni (+2,3%), rispetto all'anno precedente.

Detti oneri rappresentano nel loro complesso circa lo 0,74% di tutte le spese correnti.

Si osserva in particolare quanto segue:

- la previsione iniziale riguardante gli oneri per rinnovi contrattuali (€ 10.961.100,00) confluisce nella sezione vincolata dell'avanzo di amministrazione, in assenza dei previsti rinnovi;
- per quanto riguarda il trattamento economico accessorio, i pagamenti sono stati inferiori agli impegni assunti: la differenza pari a € 50.969.005,24 sarà utilizzata nel corso del 2006 per le finalità previste dal Contratto Integrativo.

Ulteriori voci di spesa per il personale sono presenti nelle categorie:

2.1.1.1.- uscite per gli organi dell'Ente - che, all'unico capitolo 2.1.1.1.01, ha visto impegnati €. 4.960.478,00;

2.1.1.3 - spese per la formazione e l'addestramento del personale - qui lo stanziamento iniziale di €. 8.262.200,00 è stato ridotto in sede di variazione ad €. 1.262.200,00 e impegnato infine per €. 1.147.403,74;

2.1.2.1. - prestazioni ex fondo integrativo - i cui impegni corrispondono quasi esattamente allo stanziamento iniziale;

2.1.2.2.- benefici assistenziali e sociali al personale - sostanzialmente invariato rispetto al 2004;

2.2.1.5 - indennità di anzianità per il personale cessato dal servizio - che registra un aumento di spesa rispetto all'anno precedente di circa 3 milioni di euro.

E' utile ricordare che lo stesso CCNL 2002-2005, sottoscritto l'8 ottobre 2003 ha previsto l'istituzione dell'"indennità di Ente" a favore del personale delle aree e delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 della Legge n.88/89. L'importo di tale emolumento è finanziato con risorse prelevate dai fondi del trattamento accessorio dello stesso personale

L'onere complessivo 2005 è inferiore a quello sostenuto nei due precedenti

esercizi; la diminuzione interessa anche il numero dei dipendenti ed il costo unitario medio (-52% rispetto al 2004, -1,42% rispetto al 2003)

In relazione a quanto risultante dall' allegato prospetto occorre evidenziare che la voce stipendi e assegni fissi che rappresenta il 50,3% dell'intera spesa per il personale è rimasta praticamente immutata rispetto all'esercizio precedente.

Particolare rilievo assume la voce per compensi accessori la quale peraltro risulta in aumento rispetto al 2004 (+4,98%)

Va invece rilevato il decremento del 4,83% per le indennità varie (missioni trasferimenti etc.).

Dal seguente prospetto si rilevano le varie voci e i relativi importi del trattamento economico fondamentale e accessorio del personale dell'Ente relativo al 2005 comparate con quelle dell'esercizio 2004

UPB 211	Descrizione	consuntivo 2005	consuntivo 2004	differenza	Variazione %
Categoria 2112					
capitoli					
2112.01	Stipendi e assegni fissi al personale	186.196.836,13	186.296.485,49	-99.649,36	-0,95
2112.02	Straordinario incentivazione turni ecc.	100.201.822,90	95.211.991,54	4.989.831,36	4,98
2112.03	Indennità rimborso spese, trasporto missioni	2.955.030,56	3.315.628,40	-153.497,84	-4,83
2112.04	Indennità rimborso spese, 1 trasporto e trasferimento	207.100,00			
2112.05	oneri per i rinnovi contrattuali	0,00	0,00	0,00	
2112.06	oneri per il Personale comandato presso l'Istituto	335.645,00	2.000.000,00	-1.664.355,00	495,87
2112.07	Oneri previdenziali e assistenziali	73.955.456,47	68.132.161,53	5.823.294,94	7,87
2112.08	Servizio mensa, buoni pasto, asili nido, trasporto	5.595.019,92	6.005.806,01	-410.786,09	-7,34
2112.09	Accertamenti sanitari sul personale	2.743,60	360,72	2.382,88	86,85
2112.10	Rimborsi diversi e spese varie	211.440,57	22.900,00	188.540,57	89,17
TOTALI		369.661.095,151	360.985.333,69	8.675.761,45	2,35

Dal successivo prospetto è dato evincere la retribuzione media del personale nell'anno 2005 ripartita nelle sue componenti fisse e variabili e nelle diverse qualifiche e posizioni economiche comparate con i dati del precedente anno 2004.