

### 4.3 LA DIRIGENZA

Alla data del 31 dicembre 2006, a fronte di una dotazione organica di 227 dirigenti, di cui 32 di prima fascia, risultavano in servizio :

- ◇ 31 Dirigenti di I fascia di cui 1 a tempo determinato
- ◇ 168 Dirigenti di seconda fascia di cui 16 a tempo determinato, con complessivi n. 27 posti vacanti

In relazione alle lamentate carenze di organico è stata ipotizzata, una volta raggiunta l'intesa con le Autorità vigilanti, l'ampliamento della dotazione organica del personale Dirigenziale di II fascia di 18 unità da distribuire secondo le occorrenze nell'ambito della Direzione Generale e degli Uffici periferici.

Allo scopo di fronteggiare le carenze ed il ricorso alle reggenze con D.P.C.M. del 4/8/2005, l'Istituto è stato autorizzato ad assumere mediante pubblico concorso n. 3 Dirigenti di seconda fascia; la relativa procedura è stata indetta con la delibera del C.d.A. n. 254 del 21/12/2005.

Nel mese di febbraio del corrente anno si sono tenute le prove scritte del concorso in questione la cui conclusione è prevista entro il 2008.

Ulteriori 5 posti dirigenziali sono destinati al corso-concorso della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione previsto dall'art.28 del D.lgs 165/2001.

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;
- 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.

In tale senso, nel corso dell'esercizio in esame un apposito gruppo di lavoro ha individuato un meccanismo di valutazione, che interessa i dirigenti di prima e di seconda fascia, che considera, in modo integrato fra loro, due componenti:

- la valutazione dei risultati, che misura, attraverso il confronto fra i risultati conseguiti e gli obiettivi posti ad inizio periodo, quanto effettivamente realizzato da ciascun Dirigente nell'arco temporale di un anno;
- la valutazione dei comportamenti organizzativi, con esplicito riferimento alla Mappa delle competenze sviluppate in termini di comportamenti espressi nel corso dell'incarico, che misura il rapporto fra i comportamenti espressi ed il loro livello di intensità richiesto (profilo atteso) nello stesso arco temporale di un anno (*il come*).

Il relativo schema di regolamento è stato poi recepito dal C.d.A. con Delibera n. 319 del 4/4/2006.

Per il personale appartenente all'area della dirigenza, a seguito della stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio normativo 2002/2005 ed al biennio economico 2002/03 e 2004/05, si è provveduto all'aggiornamento dell'ipotesi di accordo precedentemente formulata, rideterminando altresì, a seguito della stipula, le nuove risorse finanziarie disponibili per il finanziamento del fondo dei Dirigenti.

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

quanto 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 e dai 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.

**DIREZIONE CENTRALE PERSONALE**  
Personale in servizio al 31/12/2006

	Dotazione organica	ORGANICO EFFETTIVO			TOTALE		CESSATI	ASSUNTI
		Direzione Generale	Strutture periferiche	Strutture sociali	Organico effettivo	Differenza		
Dir.ti I fascia	32	18	13	0	31	-1	2	
Dir.ti II fascia	195	66	99	3	168	-27	17	2
PROF.STI	95	43	52	0	95	0		30
ISP. R.E.		9	3	3	15	15	2	
DIR. R.E.		4	5	1	10	10	3	

AREA C	C 5	947	113	255	18	386	-513	58	
	C 4		17	25	6	48			
	C 3	1418	420	1052	59	1531	113	60	8
	C 2	2581	274	799	17	1090	-29	22	2
C 1	283		1166	13	1462	31		21	
AREA B	B 3	1302	51	454	0	505	-236	7	
	B 2		63	494	4	561		8	9
	B 1	799	181	1046	28	1255	456	14	15
AREA A	A 3	27	0	0	0	0	4		
	A 2		3	28	0	31		3	6
	A 1		1	2	0	3	3	1	
<b>TOTALE</b>		<b>7396</b>	<b>1546</b>	<b>5493</b>	<b>152</b>	<b>7191</b>	<b>-205</b>	<b>228</b>	<b>93</b>

<b>ASSUNTI</b>	<b>93</b>
<b>COMANDATI</b>	<b>69</b>

<b>CESSATI</b>	<b>228</b>
----------------	------------

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

**N.B. nella posizione A1 sono state ricollocate in soprannumero n.557 unità di personale già regolate dal CCNL dei dipendenti da proprietari di fabbricati**

Nell'organico effettivo dei dirigenti di II fascia è compresa 1 unità in aspettativa per incarico presso altra Amministrazione

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

	Dotazione organica	Organico effettivo	Differenza	
Dirigente scolastico	1	1	0	Docenti supplenti <b>16</b>
Docente di ruolo	18	9	-9	
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>-9</b>	

**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	9	69	9	87
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>	<b>69</b>	<b>9</b>	<b>87</b>

**RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO**

		Strutture periferiche
AREA B	B 2	2
	B 1	18
AREA A	A 2	27
<b>TOTALE</b>		<b>47</b>

#### 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 509/1979, 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 1077 sussidi erogati nell'anno 2005 si è passati a n. 1459 nell'anno 2006 per un importo di € 919.409,04
- **le 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 per i figli in regola con gli studi in relazione alle scuole medie inferiori, superiori e per gli studi universitari. Nel 2006 sono state concesse 2.003 borse di studio, rispetto alle 2.230 dell'anno precedente. per un importo complessivo pari a € 626.622,31.
- **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 2005, è stato corrisposto un compenso di € 2.465.998,12, in relazione a 8280 dipendenti il cui aumento rispetto al precedente esercizio è causato dal maggior numero dei beneficiari e dall'estensione della polizza a tipologie contrattuali precedentemente escluse.

- **l'assistenza climatica e le vacanze studio**, che assicurano alle famiglie, con figli fino a 17 anni, un apposito contributo. Per l'anno 2006 sono stati assistiti n. 178 minori per un importo di € 227.303,84.
- 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 sono stati concessi 230 mutui ipotecari per un importo complessivo di € 27.224.509,51.

Il vigente regolamento prevede la concessione dei mutui ai dipendenti per l'acquisto della casa di abitazione e per la costruzione e la ristrutturazione della medesima per un importo massimo di € 200.000,00 ad un tasso agevolato pari al 3% per i primi 20 anni di ammortamento e pari al 3,5% per il successivo periodo.

Per quanto riguarda invece i **prestiti** al personale nel corso del 2006 ne sono stati concessi n.635 per un importo complessivo di euro 10.865.659,61.

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 LA FORMAZIONE**

L'attività formativa nel corso del 2006 e 2007, è stata programmata in linea con gli obiettivi di pianificazione triennali definiti dagli Organi di Amministrazione e in conformità con quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL in materia di pianificazione annuale dell'attività di formazione, addestramento e riqualificazione professionale.

L'azione degli interventi formativi, nel biennio, è stata improntata principalmente a sostegno dei piani pluriennali per lo sviluppo del Sistema Informativo Normalizzato, dell'azione di cambiamento gestionale, del nuovo sistema di pianificazione e controllo di gestione, del sistema dei flussi documentali.

I programmi a sostegno del SIN, destinati a raggiungere un gran numero di utenti interni, sono stati realizzati anche attraverso la messa a punto di corsi in autoformazione.

Le attività formative che hanno riguardato il Sistema istituzionale hanno raggiunto 1084 persone su 94 corsi/edizioni.

L'aggiornamento dei dirigenti e 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.

Nell'ambito del progetto pluriennale di Change Management, nel 2006 si è realizzata l'esperienza di laboratorio "Conoscere, condividere per cambiare e crescere" destinato ai dirigenti e ai professionisti delle consulenze interne.

Al fine di condividere il quadro completo di sviluppo del sistema informativo, sono stati organizzati a livello centrale e provinciale laboratori per il cambiamento informatico.

Le attività formative, che hanno riguardato il cambiamento gestionale, hanno raggiunto 950 Responsabili di processo su 21 corsi/edizioni e 6 Laboratori con il coinvolgimento di 50 Professionisti nella Direzione Generale.

Nel cambiamento informatico vi è stata la partecipazione di tutti i dirigenti e di circa 2000 dipendenti a livello territoriale.

Nel 2006 è proseguito il programma per l'allineamento dell'INPDAP al processo di innovazione parallelo a tutte le pubbliche amministrazioni, con la formazione di tutti gli addetti e amministratori delle sedi per l'implementazione del sistema di protocollo informatico.

Si sono realizzate azioni formative con i team compartimentali sulle restanti 56 sedi provinciali, completando questa prima fase di attivazione delle sedi provinciali e territoriali.

Le attività formative che hanno riguardato il protocollo informatico hanno raggiunto 790 persone su 38 corsi/edizioni.

L'affermarsi delle innovazioni organizzative ha richiesto lo sviluppo di competenze adeguate al rafforzamento dei processi con marcato orientamento alla soddisfazione del cittadino/utente.

Si sono realizzati interventi connessi al nuovo assetto delle sedi provinciali e interventi formativi per le attività istituzionali in materia previdenziale, pensionistica e in materia di credito.

Interventi formativi per le attività di amministrazione in materia contrattuale, attività negoziali e gestione del personale.

Per adeguare ed accrescere le competenze professionali con piani di formazione specifici per il personale operante nelle Direzioni Centrali e Compartimentali in relazione alle responsabilità e alle funzioni delle stesse, si sono realizzati interventi formativi connessi ai processi strumentali e interfunzionali.

Le attività formative che hanno riguardato l'aggiornamento hanno raggiunto 591 persone su 26 corsi/edizioni.

La necessità di esplicitare una corretta comunicazione istituzionale e operare la semplificazione del linguaggio amministrativo in misura efficace da parte del personale ha motivato la realizzazione dei corsi di formazione sulla comunicazione pubblica per responsabili e operatori URP e sulla comunicazione aziendale e "web communication". Le attività formative che hanno riguardato la comunicazione hanno raggiunto 251 persone su 5 corsi/edizioni.

#### Formazione informatica

Il piano per l'alfabetizzazione e lo sviluppo delle conoscenze informatiche ha realizzato iniziative di aggiornamento sui programmi di office e programmi di informatica specialistica per il personale con ruolo informatico.

Le attività formative che hanno riguardato la formazione informatica hanno raggiunto 127 persone su 15 corsi/edizioni.

#### Percorsi di riqualificazione dall'area A/B

Le attività formative hanno raggiunto 260 persone su 12 corsi/edizioni.

Per i passaggi giuridici ed economici del personale è stato approntato un percorso di qualificazione e/o aggiornamento professionale in autoformazione.

Nel corso dell'anno, inoltre, sono state realizzate attività formative a sostegno di specifiche competenze degli uffici della direzione centrale e direzioni compartimentali.

Complessivamente nel corso del 2006 sono stati effettuati 475 corsi per un totale di 9.094 partecipanti.

#### **4.6 IL COSTO DEL PERSONALE**

L'andamento del costo del personale dell'Inpdap ha subito nel corso del 2006 un incremento del 12,2 % rispetto al 2005 (€ 414.907.024,19 a fronte di € 369.661.095,15) per un importo di € 45.246.729,04.

Detto onere rappresenta nel complesso circa lo 0,75% di tutte le spese correnti.

Effettuando un rapporto tra il personale in servizio (7.892 unità) e la spesa complessiva della categoria (2.112), emerge che nel 2006 la spesa media pro capite è stata pari a € 52.901,94, mentre nel 2005, su 7.970 unità è stata pari a € 46.381,57. L'incremento è da ricondurre sostanzialmente alle spese per rinnovi contrattuali relativi al periodo 2002/2005, nonché al notevole incremento rispetto all'esercizio precedente delle spese per indennità di missione, sebbene contenuto nell'ambito della previene iniziale, e per accertamenti sanitari al personale.

Va peraltro rilevato che il rapporto tra la voce stipendi e assegni fissi e le altre voci che concorrono alla formazione del costo complessivo del personale dell'Ente è rimasta praticamente immutata rispetto all'esercizio precedente.

Particolare rilievo assume la voce per compensi accessori la quale risulta in aumento rispetto al 2005 (+5,96%).

E' utile ricordare che il 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.

Dal seguente prospetto si rilevano le varie voci e i relativi importi del trattamento economico fondamentale e accessorio del personale dell'Ente relativo al 2006 comparate con quelle dell'esercizio 2005.

<b>UPB 211</b>	<b>Descrizione</b>	<b>consuntivo 2006</b>	<b>consuntivo 2005</b>	<b>differenza</b>	<b>Variazione %</b>
<b>Categoria 2112</b>					
capitoli					
2112.01	Stipendi e assegni fissi al personale	209.451.099,92	186.196.836,13	23.254.263,79	12,49
2112.02	Straordinario incentivazione turni ecc.	106.174.000,00	100.201.822,90	5.972.178,10	5,96
2112.03	Indennità rimborso spese, trasporto missioni	5.235.206,55	2.955.030,56	2.280.175,99	77,16
2112.04	Indennità rimborso spese, 1 <sup>a</sup> trasporto e trasferimento	212.108,00	207.100,00	5.008,00	2,41
2112.05	oneri per i rinnovi contrattuali	0	0,00	0	0
2112.06	oneri per il Personale comandato presso l'Istituto	2.370.905,51	335.645,00	2.035.260,51	606,63
2112.07	Oneri previdenziali e assistenziali	84.717.632,58	73.955.456,47	10.762.176,11	14,55
2112.08	Servizio mensa, buoni pasto, asili nido, trasporto	6.529.310,84	5.595.019,92	934.290,92	16,69
2112.09	Accertamenti, sanitari sul personale	4.402,41	2.743,60	1.658,81	60,46
2112.10	Rimborsi diversi e spese;varie)	213.158,36	211.440,57	1.717,79	0,81
<b>TOTALI</b>		<b>414.907.024,19</b>	<b>369.661.095,15</b>	<b>45.246.729,04</b>	<b>12,24</b>

Dal successivo prospetto è dato evincere la retribuzione media del personale nell'anno 2006 ripartita nelle sue componenti fisse e variabili e nelle diverse qualifiche e posizioni economiche comparate con i dati del precedente anno 2005.

Qualifica / posiz.economica	Retribuzioni medie anno 2005			Retribuzioni medie anno 2006			scostamento 2006/2005	
	Fisso medio	Variabile medio	Totale	Fisso medio	Variabile medio	Totale	% Fisso	%Variabile
Direttore Generale	115.747	148.532	264.279	170.625	145.983	316.608	47,41%	-1,72%
Dirigente I fascia	58.274	133.239	191.513	78.165	170.566	248.731	34,13%	28,01%
Dirigente I fascia a tempo determinato	57.696	137.115	194.811	92.993	208.655	301.648	61,18%	52,17%
Dirigente II fascia	41.353	53.276	94.629	54.784	64.417	119.201	32,48%	20,91%
Dirigente II fascia a tempo determinato	39.000	51.208	90.208	51.804	61.412	113.215	32,83%	19,93%
Prof.sti legali liv. II diff.	57.549	135.940	193.489	74.104	174.072	248.176	28,77%	28,05%
Prof.sti legali liv. I diff.	32.020	108.540	140.559	45.751	136.208	181.959	42,88%	25,49%
Prof.sti legali	0	0	0	28.168	18.218	46.386		
Altri professionisti liv. II diff.	52.504	49.610	102.114	69.391	65.806	135.197	32,16%	32,65%
Altri professionisti liv. I diff.	33.978	41.355	75.333	53.073	59.201	112.274	56,20%	43,15%
Altri professionisti	28.074	35.088	63.163	36.314	48.427	84.741	29,35%	38,01%
Ispettore Generale r.e.	42.070	31.000	73.070	45.723	34.632	80.355	8,68%	11,72%
Direttore Divisione r.e.	34.110	29.551	63.661	39.175	35.886	75.061	14,85%	21,44%
Posizione economica C5	29.382	15.593	44.975	30.842	17.473	48.315	4,97%	12,06%
Posizione economica C4	23.405	15.528	38.933	27.134	15.728	42.862	15,93%	1,29%
Posizione economica C3	22.041	13.146	35.186	25.352	14.386	39.738	15,02%	9,44%
Posizione economica C2	21.081	11.938	33.019	23.260	13.110	36.370	10,34%	9,81%
Posizione economica C1	19.800	11.722	31.521	22.751	12.934	35.685	14,91%	10,35%
Posizione economica B3	20.629	10.540	31.168	21.750	11.700	33.451	5,44%	11,01%
Posizione economica B2	18.248	10.863	29.111	20.785	11.829	32.614	13,90%	8,89%
Posizione economica B1	17.233	10.201	27.434	19.310	11.210	30.520	12,05%	9,89%
Posizione economica A3	16.583	9.499	26.082	18.788	10.534	29.322	13,29%	10,91%
Posizione economica A2	16.379	9.758	26.137	18.185	10.831	29.017	11,03%	11,00%
Posizione economica A1	16.265	9.049	25.314	19.112	10.038	29.151	17,51%	10,93%
Personale contrattista a t. ind. (a)	13.477	4.316	17.793	14.470	4.101	18.571	7,37%	-4,99%

## **5. I RISULTATI DELLA GESTIONE FINANZIARIA**

### **5.1. GENERALITÀ**

A termini della legge finanziaria n. 388 del 23 dicembre 2000, (art.69, capo 14), a decorrere dal 1° gennaio 2001, il bilancio dell'INPDAP è conformato al principio dell'unicità della gestione economico-finanziaria e quindi, non più distinto in bilanci separati per le singole gestioni amministrative che sono:

- a) **gestioni pensionistiche:** Cassa trattamenti pensionistici statali (CTPS), Cassa pensioni dipendenti enti locali (CPDEL), Cassa pensioni sanitari (CPS), Cassa pensioni insegnanti d'asilo (CPI), Cassa pensioni ufficiali giudiziali (CPUG);
- b) **gestioni previdenziali:** Fondo previdenza dipendenti civili e militari dello Stato (ENPAS), Gestione previdenziale dipendenti enti locali (INADEL);
- c) **gestione credito e attività sociali:** Prestazioni creditizie e sociali a tutti gli iscritti;
- d) **gestione assicurazione sociale vita:** E.N.P.D.E.P. per i dipendenti degli enti pubblici.

Lo schema di bilancio 2006 è strutturato secondo l'assetto contabile previsto dalla legge 3 aprile 1997, n. 94 e dalle linee organizzative dettate dal D.L.vo n. 165/2001.

In attuazione dei principi dettati dalla citata normativa, i bilanci risultano ora distinti nelle due articolazioni di "bilancio decisionale" (articolato in unità previsionali di base - U.P.B.), oggetto di approvazione, e di "bilancio gestionale", ripartito per capitoli e destinato alla gestione. Tale nuovo assetto contabile ha contribuito a rendere più duttile la gestione, in coerenza con gli obiettivi fissati dall'organo di indirizzo politico, consentendo, così, una maggiore misurabilità del livello di conseguimento degli obiettivi stessi posti a carico dei titolari dei centri di responsabilità. A tal fine, il nuovo assetto contabile, per altro già in fase di avvio è stato completato dal sistema di contabilità economica.

### **5.2. IL BILANCIO DI PREVISIONE**

Anche se lo schema di bilancio 2006 è strutturato secondo i nuovi principi contabili, la Corte, come già evidenziato in occasione dell'esame del bilancio di previsione 2005, fa rilevare che non ancora vengono applicati tutti i nuovi strumenti introdotti dalla citata legge n.94/97 anche se è stato finalmente introdotto un sistema attraverso il quale si può pervenire ad una contabilità analitica per centri di costo, che potrà consentire la valutazione effettiva dei risultati (soprattutto con riferimento alle prestazioni dirigenziali), in coerenza con le disposizioni del D.L.vo 30 luglio 1999, n.

286. La Corte ribadisce, quindi, l'esigenza di pervenire, ad un affinamento delle operazioni di previsione al fine di evitare che, a consuntivo, si realizzino, come per l'esercizio in esame, economie, indice di programmazioni sottostimante e comunque non coerenti con le reali occorrenze dell'istituto.

Per quanto riguarda, la cornice di finanza pubblica entro cui doveva svilupparsi la previsione 2006, occorre far riferimento alle disposizioni all'uopo contenute nell'art. 1, comma 57 della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005), ed a quelle previste dalla legge finanziaria 2006 (n.266/2005) aventi carattere permanente per consentire il processo di aggiustamento strutturale dei conti pubblici. Al riguardo, è da evidenziare che, ai sensi del comma 5 della normativa richiamata, la spesa complessiva, al netto ovviamente di quella per partite di giro, delle Amministrazioni inserite nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, non poteva superare il limite del 2% rispetto alle previsioni aggiornate dell'anno 2005, al netto di quella per il personale e delle prestazioni obbligatorie e sociali.

Inoltre, nell'ambito del limite posto dal richiamato art.1, comma 57, della Legge Finanziaria 2005, le spese per studi e incarichi di consulenza conferiti a soggetti estranei all'Amministrazione, le spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza, nonché quelle per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio delle autovetture, non dovevano essere effettuate per un ammontare superiore al 50% rispetto a quelle sostenute nell'anno 2004. Una ulteriore riduzione del 10% rispetto agli importi risultanti alla data del 30 settembre 2005, era altresì prevista (art.13) per le somme riguardanti indennità, compensi, gettoni, retribuzioni od altre utilità comunque denominate, corrisposti per incarichi di consulenza ed ai componenti di organi di indirizzo, direzione e controllo, consigli di amministrazione e organi collegiali.

Alla luce del predetto quadro di riferimento normativo si può affermare che il bilancio di previsione 2006 ha recepito tali limiti di spesa che mirano a forme di contenimento e di prudenza, soprattutto in uno scenario di riferimento ancora caratterizzato da obiettivi di finanza pubblica improntata al rigore finanziario, al riequilibrio nella distribuzione delle risorse ed alla razionalizzazione del sistema.

Il bilancio 2006, predisposto con delibera n. 252 del Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2005, è stato approvato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con la delibera n. 276 del 2 febbraio 2006 e quindi oltre il termine del 31 dicembre con conseguente ricorso all'esercizio provvisorio. Il documento è stato successivamente integrato con tre note di variazione approvate, rispettivamente, dal C.I.V. in data 28/09/06, 19/10/06, e 21/12/06.

I dati definitivi emergono dal seguente prospetto.

(importi in milioni di euro)

RISULTATI DI PREVISIONE	2005	2006
SALDO DI COMPETENZA	-3.709	-1.151
TRASFERIMENTI CORRENTI	1.248	870
AVANZO/DISAVANZO DI CASSA	17.267	16.808
RISULTATO ECONOMICO DI ESERCIZIO	-933	591
AVANZO DI AMMINISTRAZIONE	19.281	17.411

Dai dati su esposti emerge la previsione di un disavanzo finanziario di competenza **-1.151 mln** che scaturisce dalla sommatoria tra il saldo positivo di parte corrente **211 mln** e quello negativo delle parte in conto capitale **-1.362 mln** coperto dal parziale utilizzo dell'avanzo di amministrazione derivante dagli esercizi precedenti **19.281 mln**

Tra le entrate correnti, si evidenzia la diminuzione dei trasferimenti da parte dello Stato.

Tra le spese correnti si registra l'aumento degli oneri per prestazioni istituzionali (+ 2,9%) rispetto alle previsioni del 2005.

La consistenza di cassa passa da **17.267 mln** iniziali, rilevate in sede di aggiornamento del preventivo 2005, a **16.808 mln** con un differenziale negativo di 459 mln., per effetto di maggiori pagamenti rispetto alle riscossioni.

La gestione economica evidenzia un previsto avanzo di **591 mln** derivante dal predetto avanzo di parte corrente, pari a **211 mln** e dall'avanzo delle componenti che non danno luogo a movimenti finanziari (partite di natura strettamente economica), pari a **380 mln**. L'esposizione degli schemi per singole gestioni evidenziano risultati negativi soltanto per la CPDEL e la CTPS, a causa dello squilibrio tra il gettito contributivo e la spesa pensionistica.

Il presunto avanzo di amministrazione, è stato determinato in **17.411 mln** che include per complessivi 49 mln. i risparmi derivanti dall'applicazione del D.L. n. 194/2002 e della legge n. 191/2004.

### 5.3. IL CONTO CONSUNTIVO

Il conto consuntivo 2006 è stato predisposto secondo l'assetto contabile introdotto dal D.P.R. 27 febbraio 2003, n. 97 e recepito dal Regolamento di Amministrazione e contabilità adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 132/2005. E' strutturato, con riferimento all'articolazione fissata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 58 del 10 novembre 2004, in 5 Unità Previsionali di Base di 1° livello (U.P.B.), individuate per aree omogenee di attività, che si configurano come unità organizzative ove si manifestano le componenti finanziarie sia in entrata che in uscita.

Esse rappresentano un primo livello di classificazione delle risorse e un insieme organico delle stesse affidate al Centro di Responsabilità di primo livello. Attraverso la classificazione delle U.P.B. è possibile monitorare costi, rendimenti, risultati e misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi in ragione delle attività, delle risorse destinate allo scopo, e delle funzioni attribuite e concretamente svolte.

Le U. P.B. di primo livello definite per il 2006 sono le seguenti:

- o ENTRATE;
- o ATTIVITA' DI SUPPORTO;
- o PRESTAZIONI PENSIONISTICHE;
- o TRATTAMENTI DI FINE SERVIZIO;
- o PRESTAZIONI CREDITIZIE E SOCIALI.

La prima U.P.B. raccoglie e rappresenta tutte le entrate sia in conto corrente che in conto capitale attribuite all'unico Centro di Responsabilità amministrativa di 1 ° livello.

Le U.P.B. relative alle uscite sono quattro e corrispondono alle missioni istituzionali e obbligatorie ex lege (nella quinta si contempla anche la prestazione creditizia, ancorché contabilizzata in conto capitale); nella seconda UPB sono contabilizzate le spese che si riferiscono ai diversi Centri di Responsabilità Amministrativa di primo livello, cui si attribuiscono le competenze gestionali a seconda delle attività non-core dell'Istituto ed i servizi necessari all'espletamento dell'attività quotidiana delle altre UPB. Rientrano in tale unità le spese relative al funzionamento dell'ente, alla gestione del patrimonio immobiliare nonché gli investimenti mobiliari dell'Istituto.

Il rendiconto generale relativo all'esercizio 2006, è stato deliberato con il provvedimento consiliare n. 481 del 31 maggio 2007 ed approvato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con delibera n. 302 del 26 luglio 2007.

Il risultato della gestione, messo a confronto con quello dell'esercizio precedente, può sintetizzarsi nella seguente tabella:

(importi in milioni di euro)

<b>RISULTATI GESTIONALI</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
AVANZO/DISAVANZO FINANZIARIO (COMPETENZA)	-2.052,5	-338,9
AVANZO/DISAVANZO FINANZIARIO (CASSA)	17.727,7	18.933,5
AVANZO/DISAVANZO ECONOMICO	-427,6	1.492,2
PATRIMONIO NETTO	20.996,5	22.488,7
AVANZO/DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE	16.901,4	16.592,1

Analogamente agli anni 2004 2005, anche l'esercizio finanziario 2006 è stato interessato da misure di contenimento di finanza pubblica volte a mantenere gli impegni assunti dal governo a livello europeo, in termini di conseguimento di saldi di bilancio compatibili con i parametri prefissati.

Prima di analizzare i risultati conseguiti durante l'esercizio, occorre sottolineare che alle misure già introdotte dall'art. 1, comma 57, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Legge Finanziaria 2005), che, come è noto, hanno validità per il triennio 2005-2007, si sono aggiunte quelle previste dalla successiva legge finanziaria 2006 (n.266/2005) aventi carattere permanente per consentire il processo di aggiustamento strutturale dei conti pubblici. A tal fine, l'art.1, commi 9,10,11,22,56,58 e 189 della predetta legge ha introdotto una serie di ulteriori vincoli a talune spese cui ha fatto seguito un'altra disposizione di carattere congiunturale (legge 4 agosto 2006, n.248), sempre finalizzata al contenimento delle spese.

Per questo motivo la gestione dell'Ente è stata necessariamente parametrata a principi di prudenza in consapevole considerazione delle esigenze finanziarie dello Stato.

Per l'esercizio in esame, sono state complessivamente accertate entrate per **69.287,8 mln**, ed impegnate spese per **69.626,7 mln**, con un differenziale negativo delle prime rispetto alle seconde di **-338,9 mln** costituente il disavanzo finanziario di competenza dell'esercizio stesso, che ha riguardato esclusivamente il conto capitale, interessato dalle spese per gli investimenti immobiliari e mobiliari e per le concessioni di crediti.

In questa sede non si può non rilevare che il dato previsionale che denunciava un disavanzo finanziario di 1.151 mln. deriva da una ingiustificata sottostima delle entrate contributive che in realtà, in relazione all'incremento della base imponibile