



il Giornale inpdap

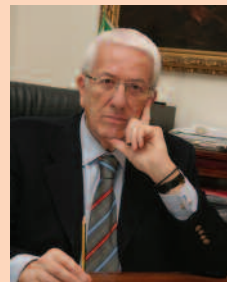
Anno II n.13-febbraio 2010

Periodico dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica



L'editoriale di Paolo Crescimbeni

CONVITTO DI ANAGNI UN "FARO" SCOLASTICO, SOCIALE E ARTISTICO



ALL'INTERNO

Ecco cosa ha detto il presidente Paolo Crescimbeni in occasione dell'inaugurazione del ciclo pittorico inserito nella stupenda cornice ricca di arte e cultura che arricchisce il convitto Inpdap di Anagni (Frosinone).

E' necessario ringraziare coloro che hanno finanziato l'opera di restauro, rendendo possibile questa mostra "permanente", le istituzioni presenti, le cariche dello stato, del Governo, delle autonomie locali, civili e religiose, gli organizzatori dell'iniziativa, e tutti coloro che hanno collaborato alla realizzazione di questo momento di incontro pubblico, in cui tutti possono apprezzare le bellezze ed il valore della nostra arte, anche di quegli esemplari che sono fuori dai circuiti turistici più noti. Il progetto lanciato da Inpdap per valorizzare il proprio prezioso patrimonio artistico-culturale, è un segno di grande civiltà e di attenzione verso la collettività tutta e conferisce pregio e merito al nostro Ente, che vuole sviluppare un progetto culturale più complessivo, quale volano per la valorizzazione dell'immagine dei suoi convitti, tutti ricchi di opere d'arte di grande pregio.

Cinque convitti. I convitti sono luogo privilegiato per dare corpo a questi progetti che – avvalendosi anche

Segue in seconda e terza pagina

CRESCIMBENI COMMISSARIO STRAORDINARIO 2010

Nominati il Presidente del Collegio dei Sindaci Elisabetta Moffa e il Direttore Generale Massimo Pianese. Funzioni vicarie a Daniela Becchini e Vincenzo Caridi

IDEE E FATTI

Articolo del Direttore Generale: saper cambiare ciò che va cambiato

BORIO: LA SQUADRA INPDAP

Per realizzare il benessere degli assistiti



PRESTAZIONI SOCIALI

Quasi 23 miliardi di euro

DONNE E MERCATO LAVORO

Fare figli o fare carriera?

ASSENZE PER MALATTIA

Tutti a casa per sette ore

AUTO-ESONERO DAL SERVIZIO

La domanda entro il 1° marzo

UFFICIALI IN FERMA PREFISSATA

No alla buonuscita



CONTRIBUTI INPDAP: DMA - ECA

Intervista a Stefano Quaranta

PROGETTO TELELAVORO

Intervista a Giovanni Leonetti

INTESA INPDAP - MIN.LAVORO

La prima ispezione

INPDAP NAPOLI

Due sedi territoriali



APPUNTAMENTI

delle più moderne tecnologie – coniugano la bellezza dell'antico con le tecniche web, per renderle di immediata fruibilità. I convitti sono simbolo di arte, ma di tante altre cose. Inpdap attraverso i suoi cinque convitti - gli altri sono: Convitto femminile Santa Caterina – Arezzo; Convitto maschile Luigi Sturzo – Caltagirone (Ct); Convitto femminile Regina Elena – San Sepolcro (Ar); Convitto unificato misto – Spoleto (Pg) - assicura un prezioso servizio sociale e si inserisce direttamente nel mondo della cultura, richiamando una vocazione dell'Ente a favorire la diffusione del sapere tra le giovani generazioni ed a porsi quale ponte con le famiglie.

Un faro di certezze. La famiglia è cambiata: dalla famiglia patriarcale si è arrivati fino alla famiglia monoparentale; sono cambiati gli stili di vita e i rapporti tra i suoi componenti, ma l'Inpdap continua ad assicurare la sua presenza in tutte le delicate fasi della vita dei giovani. In un mondo in cui sono sempre più incombenti fenomeni di devianza, l'offerta di servizio dell'Ente costituisce un faro di certezze e di orientamento per i ragazzi che qui trovano l'ambiente ideale per socializzare e crescere come uomini e come cittadini. Sotto il profilo della preparazione scolastica - e non solo - va detto che le persone che escono dai convitti Inpdap sono persone preparate, formate alla vita e ricche di valori e di principi.

Assistenza ai ragazzi. Quello che

Creiamo bravi maestri

L'area dei convitti potrebbe, quindi, essere in parte riconvertita verso queste nuove funzioni, per adeguarsi alle nuove esigenze occupazionali e rispondere ad una domanda di lavoro rispetto alla quale, spesso, non si riscontra la disponibilità di "veri e bravi maestri" nel mondo della formazione professionale

dei nostri convitti è tanto più apprezzato, è l'assistenza assicurata ai ragazzi "intorno" alla scuola in senso tradizionale. Si tratta di veri e

propri investimenti culturali che aiutano molti ragazzi a portare avanti gli studi sotto la guida di personale specializzato, favoriti dallo scambio con i coetanei, senza pesare troppo sulla famiglia (la partecipazione alle spese, comunque contenuta, è variabile in relazione all'indicatore Isee). L'attività convittuale diventa nuovamente centrale nello scenario di crisi economica che stiamo attraversando, in quanto agevola significativamente la fre-



Anagni

quenza dei figli a cicli di studi che molte famiglie non potrebbero permettersi.

Un tesoro di esperienze

Il mio apprezzamento per il lavoro che quotidianamente svolgono i dirigenti e gli operatori Inpdap nei nostri convitti è davvero sentito e sincero: conosco la passione con cui lavorano e il senso di appartenenza che li

spinge a dare una disponibilità piena oltre i normali limiti di orario e di regole: vedono il convitto come loro creatura e che quindi non ri-

sparmiano fatica e professionalità.

Tre linee direttrici. Tra le politiche

Ricordi quando....?

Conosco persone che ancora si riuniscono periodicamente, in ricordo di un'esperienza di gioventù vissuta nella regola, nella disciplina ma anche nella gioia di vivere in una comunità accogliente e ricca di affetti. Altri sono attuali parlamentari della Repubblica.

dell'Istituto – definite anche dalle linee emanate dal Civ – rientra senz'altro quella di rilanciare l'attività convittuale, ritenuta strategica per la costruzione di un tessuto sociale coeso e sano. Sono convinto che per valorizzare questa funzione, occorra individuare soluzioni organizzative e strutturali nuove, basate su alcune linee direttrici.

Attività convittuale. Ampliare l'attività convittuale mediante l'estensione di tale servizio sul territorio, attraverso la ricerca di altre disponibilità immobiliari per la gestione di nuove strutture nelle zone dove esistano condizioni logistiche idonee. Penso a strutture inutilizzate ma già strutturalmente predisposte per tale tipo di funzione o ad altre soluzioni immobiliari da studiare.

Una soluzione, peraltro allo studio, può essere quella di creare un apposito Fondo immobiliare cui conferire appartamenti a soggetti civili e religiosi oggi poco utilizzati da valorizzare per questa specifica finalità. In questo quadro di ampliamento dell'attività convittuale, si realizzerebbe, come effetto indotto, una funzione di volano verso lo sviluppo dell'economia locale, creando occasioni occupazionali.

Utilizzo pieno. Utilizzare a tempo pieno le strutture esistenti – e quelle che verranno – mediante attività di residenzialità estiva per i pensionati Inpdap durante il periodo estivo e non solo.

L'utilizzo dei convitti per l'ospitalità degli anziani è già stata sperimentata.

tata con successo, ad esempio a Spoleto, ma dovrebbe diventare una regola. Tale esperienza ha dimostrato come la convivenza tra giovani e anziani sia produttiva di positivi effetti e di socializzazione, per ambedue le generazioni. Questa politica si sposa poi concettualmente con un'altra iniziativa che stiamo portando avanti nel quadro delle innovazioni del nostro welfare: si tratta del progetto "Nonno house", che prevede l'ospitalità a titolo oneroso - presso immobili di proprietà di pensionati Inpdap autosufficienti - di studenti universitari "fuori sede" figli di iscritti.

Inpdap interviene con sostegno economico ad integrazione delle limitate disponibilità dei giovani. La soluzione consente un'integrazione intergenerazionale, ospitalità a costi sociali per i giovani e la valorizzazione dell'immobile dell'anziano ospitante.

Arti e mestieri. Sviluppare in via sistematica presso i convitti attività non più solo limitate all'ospitalità degli studenti ma - laddove le condizioni logistiche lo consentano - estese alla nascita di laboratori di arti e mestieri. Anche in questo campo non partiremo da zero;

Ruolo legittimo

Se riusciamo a far riconoscere che il nostro lavoro è necessario alla società e che siamo un forte anello di congiunzione nel tessuto sociale, avremo riconfermato la legittimità della nostra azione e del nostro ruolo nel panorama pubblico e nell'interesse del pubblico.

anzi. In quasi tutti i convitti vengono svolte una pluralità di attività che si aggiungono a quelle proprie della residenzialità e della scuola: danza, musica, sport, teatro, etc. Si tratterebbe di sistematizzare questa funzione non soltanto per i giovani ospiti del convitto ma di considerare questo spazio aperto anche ad altri ragazzi, che abbiano già concluso il ciclo di studi e che desiderano formarsi per apprendere i fondamentali di una professione, al fine di inserirsi più agevolmente nel mondo del lavoro.

Scuole professionali. Possono nascere delle vere e proprie scuole professionali per giovani diplomati o laureati che potrebbero optare per attività di stampo artistico: scenografia, cinematografia, arte drammatica, attività musicali, recitazione teatrale, etc. Oppure ancora scuole destinate alla formazione di attività

artigianali, quali: ceramisti, serigrafisti, assemblatori di apparecchiature meccaniche, professionisti di alta sartoria, operatori dello spettacolo, etc.

Il volontariato. In questa ottica di ampliamento delle funzioni verso una politica di welfare sempre più calata nell' "economia reale" può trovare

spazio anche il volontariato, mediante l'utilizzo di pensionati Inpdap per collaborare, durante l'anno, alla gestione di servizi di ausilio alle nuove strutture di formazione. Possono essere impiegati anziani nelle attività di vigilanza, di assistenza, di biblioteca, di collaborazione ad alcune attività didattiche, etc. Gli stessi anziani possono poi essere ospitati durante il periodo estivo, per compensare l'attività prestata durante il resto dell'anno.

Si realizzerebbero così una serie di vantaggi, in quanto si svilupperebbero: 1) un progetto di invecchiamento attivo, 2) un significativo risparmio delle spese di gestione, 3) un sodalizio intergenerazionale, 4) il travaso di culture e di esperienze, di cui i giovani hanno bisogno, avendo spesso perso precisi modelli di riferimento nella famiglia.

In vigore dal 4 febbraio 2010 il decreto Brunetta per i pubblici dipendenti

ASSENZA PER MALATTIA PRESENZA DOMICILIARE DI 7 ORE

Rispetto alla precedente normativa c'è il guadagno di quattro ore di "aria" in più.

Confermato quanto anticipato da questo giornale a proposito delle fasce di reperibilità che i lavoratori del pubblico impiego ammalati devono rispettare per dare modo alle amministrazioni di controllare la veridicità del motivo dell'assenza.

Dal 4 febbraio 2010 i dipendenti devono garantire le seguenti fasce orarie: dalle ore 9 alle 13 e dalle ore 15 alle 18, in tutti i giorni anche non lavorativi e festivi. Rispetto alle 11 ore di reperibilità chieste dalla precedente normativa la garanzia della presenza si riduce di quattro ore.

Il decreto 206/2009 del Ministro per la pubblica ammi-

nistrazione e l'innovazione, pubblicato su gazzetta ufficiale 15/2010, esclude dall'obbligo della reperibilità:

- i dipendenti con patologie gravi che richiedono terapie salvavita,
- i dipendenti infortunati sul lavoro,
- le malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio,
- gli stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta,
- i dipendenti già sottoposti a visita fiscale nel periodo di prognosi indicato nel certificato medico.

CRESCIMBENI COMMISSARIO STRAORDINARIO PER TUTTO IL 2010

Snellimento delle procedure, economicità della gestione, efficienza dei servizi: è questo il quadro entro cui si muove il provvedimento di proroga per l'intero anno 2010 **Paolo Crescimbeni**, nelle funzioni di Commissario straordinario (decreto interministeriale Lavoro ed Economia 2 gennaio 2010), per completare il processo di riorganizzazione e di riordino avviato dall'inizio del commissariamento.

Con decreto interministeriale Lavoro ed Economia **Elisabetta Moffa** è stata nominata dal 1° gennaio 2010 presidente del Collegio dei Sindaci, organo di cui ora fanno parte in qualità di membri **Ermanno Lolli** e **Franko Thani**, in sostituzione di Raffaele Grande ed Emanuele Carabotta.

Con decreto del Ministero del Lavoro del 29 dicembre 2009 **Massimo Pianese** è stato nominato Direttore generale Inpdap dal 15 gennaio 2010. La nomina ha durata di quattro anni ed è rinnovabile.

Nel frattempo il Presidente-Commissario Crescimbeni, per completare il top management, ha conferito le funzioni vicarie del Direttore generale, in caso di assenza o di impedimento, ai dirigenti generali **Daniela Becchini** e **Vincenzo Caridi** (delibera 151 del 29 dicembre 2009).

LA GOVERNANCE 2010



Paolo
Crescimbeni
*Presidente
e Commissario*



Carlo
Borio
Presidente Civ



Elisabetta
Moffa
*Presidente
Collegio Sindaci*



Bruno
Bove
*Magistrato
Corte dei Conti*



Daniela
Becchini
*Direttore con
funzioni vicarie*



Massimo Pianese
Direttore generale



Vincenzo
Caridi
*Direttore con
funzioni vicarie*

L'intervento del Direttore generale **Massimo Pianese**

CAMBIARE QUELLO CHE VA CAMBIATO

MENO DISTANZA TRA

IDEE e FATTI

L'esperienza che ciascuno di noi compie nella vita e nel lavoro è come un viaggio scandito da una serie di "tappe", qualche volta da cambiamenti che rappresentano una "svolta". Oggi, per me, l'Inpdap.

Il percorso inizia negli anni settanta, nell'allora Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, come funzionario responsabile del settore delle controversie di lavoro, attività che per molti anni ha rappresentato il principale impegno, pure se in contesti territoriali assai diversi e lontani geograficamente: dalla calda e profumata Sicilia, all'asburgica Trieste, all'Emilia, alla Campania e tante altre realtà.

La prima svolta. Dopo aver maturato esperienze in altri settori di attività, e tra questi il collocamento, la previdenza in agricoltura, le mie "tappe", la prima svolta: il concorso per accedere alla dirigenza e, quindi, la direzione di un Ufficio territoriale. Nel nuovo ruolo, si è aperta la possibilità di sperimentare modelli organizzativi fortemente orientati in funzione degli obiettivi da conseguire piuttosto che rigorosamente bloccati dal formalismo che parla burocrate, dalla eccessiva cavillosità del giurista, poco versata a cogliere il sociale che sta dietro, a volte tipica della Pubblica Amministrazione. Sperimentare, mettersi in gioco, coinvolgere i collaboratori e farsi coinvol-



gere dalle ragioni per le quali ha un senso la nostra presenza: rendere servizio alla gente, ai soggetti che - tra l'incredulità se non la riprovazione dei colleghi dell'epoca - chiamavo già "clienti". Disoccupati, lavoratori extracomunitari, lavoratori che avevano perso il lavoro, soggetti deboli, datori di lavoro, tutti nostri clienti.

Al centro dell'attenzione. Non una connotazione commerciale, evidentemente, ma un termine che nella logica del monopolio tipico dei servizi resi dagli uffici pubblici esprimesse l'idea che l'amministrato, l'utente doveva essere al centro dell'attenzione, appunto come un cliente che ha già pagato il servizio che chiede, cui ha diritto. Sono stati sviluppati, così, progetti innovativi che hanno assunto respiro nazionale, interventi migliorativi locali nati, come suole dirsi, dal basso, in una parola quelle energie che a volte restano latenti hanno trovato modo di esprimersi.

Il lavoro di "prima linea" oltre al pregio di far stare in mezzo alla gente, ai

Inpdap: terza svolta di un percorso iniziato quarant'anni fa. Attenzione alle risorse umane che rappresentano la vera ricchezza di ogni organizzazione. E al "cliente" che ha già pagato il servizio che chiede e cui ha diritto.

problemi reali, talvolta ai drammi personali, contribuisce a dare forza alle idee, a dare una dimensione reale al rispetto del prossimo, sensibilità. Un grande laboratorio.

La seconda svolta. Ancora tappe, direzioni via via più complesse e, poi, la seconda "svolta": la Direzione generale del Personale del Ministero. Non un voltar pagina ma una nuova opportunità per continuare il discorso con una visuale più ampia: maggiore responsabilità connessa ad una altrettanta maggiore possibilità di incidere sull'organizzazione, sulle metodologie di lavoro, sulla dirigenza e sui collaboratori.

A questo punto posso dire che uno dei tratti caratterizzanti la personale vicenda lavorativa si riassume in due parole: perché no.

Sin dalle prime esperienze in Amministrazione mi sono trovato spesso a guardare ai miei capi pensando che si sarebbe potuto migliorare il livello della performance, la qualità del servizio con piccoli interventi organizzativi, modificando le procedure, introducendo più trasparenza e cooperazione, in una parola diversamente. E mentre le proposte venivano apprezzate ma, di fatto, le cose rimanevano più o meno tali e quali, mi ripromettevo che se quello fosse diventato il mio ruolo, se fossi diventato quel capo, avrei agito esattamente come pensavo si dovesse. Una cosa è certa, non sono mai venuto meno a quell'impegno. E' necessario accorcicare la distanza che separa, l'idea il progetto dalla sua traduzione in fatti concreti.

Presente sul futuro. Non si tratta di cambiare per cambiare, quanto piuttosto guardare al presente con lo sguardo attento al futuro e saper cambiare ciò che va cambiato, il che presuppone il contributo di tutti.

In tutti questi lunghi anni di lavoro, quaranta dal giorno in cui ho fatto il primo passo in Amministrazione, ho incontrato grande disponibilità alla collaborazione, al cambiamento, attenzione alle risorse umane che rappresentano la vera ricchezza di ogni organizzazione, ai bisogni formativi.

Se volgo lo sguardo all'indietro non è solo per godere della memoria di quanto

è stato possibile realizzare insieme a tanti colleghi, tanti collaboratori, rammentare quanto di buono si è realizzato, insieme agli errori da non ripetere, quanto piuttosto per proiettare il presente sul futuro prossimo.

Questo lo spirito col quale entro in Inpdap, conscio delle difficoltà ma altrettanto certo di trovare professionalità, collaborazione, voglia di fare, nell'interesse generale.



Massimo Pianese, nato a Novara, laurea in giurisprudenza, è esperto in problemi e diritto del lavoro, in organizzazione/gestione del rapporto e in contrattazione sindacale.

Entrato in Amministrazione nel dicembre del 1969, dirigente dal 1.1.1985, ha diretto gli Uffici provinciali del Lavoro e della massima occupazione di (in ordine alfabetico):

Belluno, Napoli, Pavia, Piacenza, Rovigo, Trieste.

Ha, quindi, diretto l'Ufficio Regionale del Lavoro di Milano e nel corso del 1996 l'Agenzia regionale per l'Impiego della Lombardia.

E' stato preposto alla Direzione provinciale del lavoro di Como e Lecco e alla Direzione regionale del Lavoro di Milano - settore Politiche del Lavoro.

Dal febbraio 1998 ha ricoperto l'incarico di Dirigente responsabile (preposto) della Direzione regionale del Lavoro della Lombardia.

Ha, inoltre, assunto la diretta responsabilità dei settori Ispezione del Lavoro e Politiche del Lavoro della medesima Direzione.

Dal dicembre 2004 è stato nominato Direttore generale delle Risorse umane e Affari generali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e nel corso dell'anno 2008 ha ricoperto l'incarico di Direttore generale per l'Attività ispettiva del medesimo dicastero. Dal settembre dell'anno 2008 è stato nominato responsabile del Centro di costo degli Uffici di Gabinetto del Ministro del Lavoro. Dal Novembre del 2009 è stato nominato Presidente del Collegio sindacale dell'Enpals.

Ha svolto numerosi incarichi di do-

cenza (diritto amministrativo, diritto del lavoro - tecniche di conciliazione dei conflitti di lavoro) nei corsi di formazione e di aggiornamento professionale organizzati dal Ministero del Lavoro per i funzionari delle ex carriere direttiva e concetto, quindi dei funzionari appartenenti all' Area C.

Componente di commissioni esaminatrici nei concorsi di ammissione alla qualifica di Ispettore del Lavoro per la regione Lombardia, ha presieduto le sessioni 2001, 2002, 2003 e 2004 della commissione per gli esami di Stato per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro per la Lombardia.

Componente e/o coordinatore di gruppi di studio e di lavoro costituiti presso l'Amministrazione centrale, è stato responsabile nazionale del "Progetto Preselezione" realizzandone il primo software gestionale, che, presentato alla prima edizione del concorso "Cento progetti al servizio dei cittadini" patrocinato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha ottenuto il riconoscimento di "iniziativa esemplare di miglioramento del servizio pubblico per i cittadini".

Ha svolto numerosi incarichi particolari: componente della Commissione di collaudo amministrativo del sistema "E-Labor", modulo vigilanza, componente della Commissione per l'approntamento della modulistica informatica (lavoratori extracomunitari), ecc; relatore in convegni e tavole rotonde, in seminari di aggiornamento professionale per conto di Enti e Associazioni vari.

Dal dicembre 2002 ha fatto parte del

Comitato scientifico di "Selefor SrL - Human Resources Consulting" con sede in Genova; è stato nominato componente del gruppo di lavoro per la riorganizzazione del Ministero del Lavoro.

Ha pubblicato articoli su riviste varie (Diritto e pratica del Lavoro, Lavoro e Informazione, ecc.). Componente in rappresentanza del Ministero del lavoro in seno a vari organismi (Consiglio d'amministrazione dello Iacp di Verona, Comitato regionale Inps, Commissione paritetica Stato/Regione per l'attuazione del decentramento delle funzioni in materia di mercato e politiche attive del lavoro, rappresentante dell'Amministrazione e arbitro nei collegi di conciliazione).

Ha fatto parte del gruppo di studio istituito nell'anno 2003 presso la Direzione generale degli Affari generali, Risorse umane e Attività ispettiva del Ministero del Lavoro per l'elaborazione del "sistema di valutazione del dirigente".

In Lombardia ha promosso e sottoscritto protocolli di collaborazione in diverse materie tra cui: tutela del lavoro minorile; progetti speciali per l'immigrazione; banca dati tirocini.

Nel corso del 2007, nell'ambito della Conferenza permanente dei Direttori generali del personale, costituita presso il Dipartimento della Funzione pubblica, ha coordinato due gruppi di lavoro - composti da Direttori generali di Ministeri, Agenzie, Enti Pubblici non economici - in materia di "sistema premiale e sistema sanzionatorio" e di "sistema di valutazione del personale delle aree funzionali".

L'intervento del Presidente del Civ Carlo Borio

INPDAP SQUADRA COMPETITIVA NEL CAMPIONATO DEL WELFARE

Le persone che mi hanno aiutato a conoscere l'Istituto e a immaginarne il futuro. Benvenuto al Direttore generale. In giro per l'Italia per conoscere sul campo le realtà territoriali e per illustrare gli obiettivi e le priorità delle Linee di indirizzo 2010-2012. Coinvolgere amministrazioni, patronati e iscritti per rendere più semplici e condivisi gli adempimenti.

E' passato quasi un anno da quando ho assunto l'incarico di Presidente del Civ. Devo ammettere che quando sono arrivato conoscevo poco l'Istituto, ma sono stato fortunato, perché ho trovato da subito il sostegno di tutti per aiutarmi a colmare tale lacuna. Non farò un bilancio di quanto fin qui è stato fatto. In questa sede voglio semplicemente salutare due persone che, per motivi diversi, hanno lasciato l'Istituto ma, che più delle altre hanno contribuito a farmi conoscere l'Inpdap.

Un saluto. Saluto il Direttore Generale, Giuseppina Santiapichi, per aver messo a mia disposizione, e dell'intero Consiglio, la sua esperienza e competenza. La ringrazio per avermi accompagnato nel percorso di conoscenza e di avermi fatto apprezzare, attraverso il suo entusiasmo, le potenzialità del nostro Istituto.

I miei più sinceri auguri per il prosieguo della sua carriera.

Un saluto va anche a Mariangela Felicioli. Con lei abbiamo ricostruito i contesti politici ed istituzionali in cui sono maturate le scelte dei presidenti, dei consiglieri e dei direttori generali che hanno guidato l'Istituto fino ad oggi. Un punto di osservazione diverso, il suo, ma che ha favorito la mia comprensione. Arrivederci ed auguri per la meritata pensione.

Ho studiato molto in questi dodici mesi per conoscere l'Inpdap e sono felice di aver trovato due compagne di viaggio che, pur con destini di-

versi, mi hanno benevolmente accompagnato nel mio apprendimento. Sicuramente la conoscenza delle competenze e dell'articolazione dell'Istituto unita a quella della sua storia mi ha aiutato ad immaginare il futuro dell'Istituto.

La maglietta del direttore. Parlando di futuro do il benvenuto, a nome mio e di tutto il Consiglio, al nuovo Direttore Generale, Massimo Pianese. La sua reputazione di uomo di alto profilo professionale lo ha preceduto. Personalmente sono sicuro che la sua conoscenza e la sua maturata esperienza nel mondo ministeriale agevolerà il rafforzamento e lo sviluppo dell'Istituto.

Auspicio, anzi sono certo, che il Direttore generale abbia già indossato la maglietta con su scritto Inpdap e sia pronto ad affrontare le impegnative stagioni che ci attendono. L'Inpdap è una squadra molto competitiva per-

Sta a noi, tutti insieme, ognuno nel proprio ruolo, contribuire al raggiungimento degli obiettivi

ché ha le intelligenze e la forza per arrivare a meta. Sta a noi, tutti insieme, ognuno nel proprio ruolo, contribuire al raggiungimento degli obiettivi.

Auguri e buon lavoro Direttore.

Il tour delle regioni. Per il presente il Civ ha ricominciato il tour delle Direzioni regionali. Dopo aver avviato un serrato confronto con esse, per



conoscere le realtà provinciali, il Consiglio torna, come promesso, nel territorio per illustrare gli obiettivi e le priorità contenute nelle Linee di indirizzo 2010-2012.

Posizione assicurativa, servizi di welfare evoluti e decentramento decisionale sono solo alcuni dei temi che il Civ ha affrontato nelle Linee di indirizzo e sui quali richiamerà l'attenzione di tutti.

La nostra marcia. Dobbiamo cambiare marcia ed avviare una nuova stagione orientando il nostro impegno e le nostre forze al sostegno ed alla realizzazione del benessere dei nostri assistiti. In questo particolare momento di incertezza è ancor più necessario che l'Inpdap diventi il punto di riferimento per gli iscritti e si faccia strumento conoscitivo e propositivo per le future azioni governative.

Per realizzare ciò è necessario che l'Istituto coinvolga tutti coloro che concorrono al buon funzionamento dell'Inpdap. Mi riferisco ad esempio alle Amministrazioni pubbliche, ai patronati ed agli iscritti. Per realizzare una concreta collaborazione e coinvolgere attivamente gli Enti pubblici dobbiamo rendere semplici gli adempimenti di loro competenza.

Così come dobbiamo agevolare il prezioso contributo dei Patronati.

Insieme si può. Il riconoscimento del nostro ruolo passerà, inevitabilmente,

Dobbiamo orientare il nostro impegno e le nostre forze al sostegno e alla realizzazione del benessere dei nostri assistiti.

mente, attraverso la capacità di for-

nire ai nostri iscritti informazioni certe, prestazioni in tempo reale e servizi di alta qualità sempre più rispondenti alle particolarità territoriali. Per questo motivo, l'impegno e l'azione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza sono costantemente orientate a favorire ogni iniziativa, possibile, tesa all'acquisizione dei dati anagrafici e pensionistici dei nostri assistiti.



Insieme si può fare.

Prestazioni assistenziali QUASI 23 MILIARDI DI EURO

3.476.000 prestazioni di invalidità civile e 345.000 pensioni di guerra. La spesa globale è pari all'1,45% del Pil.

	Numero	Importo complessivo (in migliaia di euro)
Pensioni invalidi civili	832.564	3.625.932
Pensioni ed assegni sociali	839.041	3.814.172
Indennità di accompagnamento	1.804.828	11.491.584
Pensioni di guerra		
	<i>dirette</i> 120.763	889.561
	<i>indirette</i> 223.992	618.888
Totale	3.821.188	20.440.136
Altre prestaz. da Enti locali	nd	2.300.000
Spesa complessiva		22.740.136

La tabella – frutto del lavoro svolto dal nucleo di valutazione della spesa previdenziale, diretto dal prof. Alberto Brambilla e pubblicato dal ministero del lavoro in gennaio 2010 - mostra il numero e l'importo complessivo al 31 dicembre 2008 delle principali prestazioni pensionistiche assistenziali: pensioni agli invalidi civili, pensioni e assegni sociali, indennità di accompagnamento e pensioni di guerra. L'importo complessivo di queste prestazioni desunte dai dati di bilancio Inps e, per le pensioni di guerra, dal casellario centrale dei pensionati, è 20,4 miliardi di euro.

A tale importo si aggiunge la voce "altre prestazioni da Enti locali" che raccoglie un

insieme di prestazioni eterogenee, prevalentemente in natura, erogate a livello locale per finalità socio-assistenziali rivolte ai disabili e agli anziani non autosufficienti.

Tale aggregato evidenzia un importo complessivo dell'ordine di 22,7 miliardi di euro, che è incluso nella spesa per la protezione sociale cioè al fine d'una più completa rappresentazione dei costi del sistema previdenziale italiano.

ASSISTENZA FISCALE AI PENSIONATI LA DOMANDA ENTRO IL 14 FEBBRAIO

L'Inpdap, come ogni anno, da ai pensionati la possibilità di fruire dell'assistenza fiscale diretta mediante la presentazione del Modello 730.

Le persone che vogliono avvalersi di tale facoltà, non avendone mai fatto richiesta all'Istituto nel passato, devono presentare entro il 14 febbraio 2010 una domanda in carta semplice, volta ad avvalersi dell'assistenza fiscale Inpdap per

i redditi dell'anno 2009. La richiesta va inoltrata alla sede territoriale di appartenenza e solo per il primo anno.

Chi ha già fruito dell'assistenza fiscale diretta dell'Istituto non deve presentare alcuna richiesta, ma soltanto attenersi alle indicazioni che saranno fornite quando verrà pubblicizzato il calendario con le date per la presentazione del modello 730.

S.G.



Donne: programmi per includerle nel mercato del lavoro

FARE FIGLI O FARE CARRIERA?

Documento dei ministeri per le pari opportunità e del lavoro sull'andamento dell'occupazione femminile e sui sostegni da offrire alla famiglia e alla maternità per giungere a una effettiva parità con quella maschile.

*Il documento "Italia 2020" - di cui pubblichiamo uno stralcio - è firmato da **Mara Carfagna e Maurizio Sacconi***

In un contesto demografico soggetto a radicali modificazioni è la bassa natalità a costituire un potente freno alla produttività e alla crescita. Un gravame sulle spalle delle future generazioni. Una condizione generatrice di diseconomie esterne. Se solo il tasso di natalità del nostro Paese, nell'arco dei prossimi dieci anni, ritornasse nella media europea, la struttura della popolazione ridiventerebbe più larga, con effetti positivi crescenti sul mercato del lavoro come sul sistema della assistenza e della previdenza. Per rovesciare la tendenza alla denatalità occorre intervenire sia sul fronte della famiglia sia su quello della maternità.

Il desiderio di maternità è rimasto, negli ultimi decenni, pressoché inalterato. Le donne vorrebbero più figli di quelli che in realtà fanno senza per questo rinunciare al lavoro e alle opportunità di carriera e crescita professionale.

Figli senza penalità. Si pone, quindi, un problema inedito di libertà femminile, che riguarda la possibilità di procreare, di avere bambini senza essere pesantemente penalizzate. Questa divaricazione tra il desiderio di maternità e la sua realizzazione si imputa spesso alla carenza – di per sé innegabile ed evidente nel confronto comparato – di servizi per l'infanzia, ma se si esaminano con attenzione le percentuali di natalità

nelle regioni in cui vi è il numero più alto e la migliore qualità di asili nido non si notano significative differenze percentuali nelle nascite.

Anche l'occupazione femminile, che alcuni analisti indicano come un fattore correlato all'incremento della natalità, non sembra un elemento decisivo, visto che in alcune regioni del Nord del Paese le percentuali di donne che lavorano sono al livello europeo, ma questo fatto non sembra influire in modo evidente sulle nascite.

Fisco anti-famiglia. Sulla rinuncia al figlio influiscono probabilmente molti fattori diversi. Tra cui, indubbiamente, una fiscalità che non premia la famiglia, la difficoltà di accesso a un lavoro regolare e di qualità per le donne, la ancora insufficiente diffusione del lavoro a tempo parziale e dei contratti di inserimento al lavoro, il tardivo ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e, in generale, l'impermeabilità tra tempi di lavoro e di cura come pure la persistente rigidità degli orari delle città e l'insufficienza di alcuni servizi.



Rilevano tuttavia anche influenze culturali più sottili e radicate, come la progressiva perdita delle competenze genitoriali e del valore sociale della maternità, una tendenza all'eccesso di medicalizzazione della gravidanza e del parto, visto sempre meno come un evento naturale, la scarsa propensione

degli uomini italiani alla condivisione dell'impegno domestico, la scarsissima valorizzazione del lavoro di cura e assistenza alla persona, il persistere di ampie sacche di lavoro nero e irregolare nel nostro mercato del lavoro.

Il valore della differenza. Maternità e famiglia vanno riportate al centro della politica e del dibattito sulle pari opportunità, partendo dal riconoscimento del valore della differenza.

Le politiche di pari opportunità non devono cioè ignorare la differenza di genere. La discriminazione si verifica, infatti, non solo quando soggetti uguali vengono trattati in modo diverso, ma anche quando soggetti diversi vengono trattati in modo uguale. Una corretta attuazione del principio di uguaglianza deve altresì portare alla costruzione di un Welfare modulato in ragione dei carichi familiari – in generale e in particolare là dove la famiglia debba sostenere propri componenti in condizioni di non autosufficienza – con riferimento a tassazioni, assegni familiari, voucher universali e servizi per la persona.

L'aiuto degli anziani. Le politiche di Welfare devono favorire la famiglia, sostenere le giovani coppie, porre in essere interventi specifici atti a promuovere la maternità e la paternità e la possibilità di conciliazione tra ciclo di vita della famiglia, tempi di cura e impegno lavorativo (congedi parentali, orari dei servizi).

Sempre più numerose sono le famiglie nelle quali gli anziani, coabitanti o meno, offrono il loro aiuto nelle azioni di accompagnamento e di assistenza dei minori, assicurando così alla donna la possibilità di partecipare al mercato del lavoro, oppure mettono a disposizione la loro pensione nella vita familiare. E nello stesso tempo trovano nelle famiglie la risposta ai loro bisogni e alle loro paure.

È questo il patto intergenerazionale che vogliamo promuovere.

A queste famiglie vanno garantite opportune agevolazioni fiscali o anche trasferimenti monetari e in natura, sia pure con un attento controllo delle condizioni di accesso.

Allo stesso modo vanno sperimentate soluzioni più innovative e meno costose, quali la possibilità di cumulare crediti per prestazioni sociali (pensione, assistenza, malattia).

Alle donne e agli uomini che hanno famiglie con a carico anziani non autosufficienti o familiari afflitti da particolari patologie o handicap devono essere assicurati contratti e orari di lavoro flessibili.

Leva fiscale. L'esempio a cui guardiamo è la riforma Biagi del mercato del lavoro che, per la prima volta, ha riconosciuto il diritto al lavoro a tempo parziale reversibile al lavoratore affetto da patologie oncologiche e ai suoi familiari.

Un rinnovato stato sociale e una vitale welfare community hanno bisogno di politiche fiscali quanto più selettivamente capaci di incoraggiare la famiglia, la natalità, l'apprendimento, la mobilità, le forme di assicurazione individuale e collettiva per il futuro proprio e delle persone care.

La leva fiscale appare la più idonea a sostenere la domanda, la libera scelta del cittadino o dell'impresa, in modo da rovesciare il tradizionale impianto tarato tutto sulla offerta – una offerta essenzialmente pubblica – in una logica monopolistica che spesso ha dato luogo a insopportabili inefficienze.

Lavoro femminile BUIO A MEZZOGIORNO

Il documento ministeriale sottolinea la scarsa domanda di lavoro e la mancanza di opportunità reali di impiego

È indifferibile l'adozione di interventi più selettivi e, soprattutto, più attenti all'obiettivo di un generale miglioramento delle performance del mercato del lavoro che colloca il nostro Paese tra i peggiori anche per i tassi di occupazione maschile e, segnatamente, per i segmenti degli under 25 e degli over 50. La disparità rispetto agli altri Paesi si concentra del resto nel Mezzogiorno, dove ben tre donne su quattro in età di lavoro sono senza lavoro.

Non bastano gli incentivi. Anche al di là della dubbia compatibilità con le regole del diritto comunitario della concorrenza, in queste aree del Paese ben poco potrebbe una tassazione differenziata per genere e una efficace politica di conciliazione. Il problema da affrontare, in queste aree, non è tanto quello della offerta di lavoro femminile quanto, semmai, la scarsa domanda di lavoro e la mancanza di reali opportunità di impiego nella economia regolare.

In siffatto contesto la tecnica degli incentivi economici può avere una preziosa funzione congiunturale, per la soluzione di problemi specifici del mercato del lavoro, ma non può certo rappresentare, di per sé, la scorciatoia per la soluzione di problemi strutturali e in senso lato anche culturali del nostro Paese.

Risoluzioni integrate. Nel caso della occupazione femminile, le questioni da affrontare vanno infatti ben oltre l'ambito di incidenza delle politiche di incentivazione economica e di pari opportunità in senso stretto, riguardando contestualmente le politiche economiche di sviluppo e di rilancio del Mezzogiorno in particolare, le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche di accesso alla istruzione e alla formazione continua, le politiche fiscali, previdenziali e del lavoro, le politiche sociali, culturali ed educative in senso lato. La loro soluzione non può dunque che dipendere da un approccio di genere integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche; un approccio da tempo evocato ma sin qui mai praticato concretamente.

Cinque linee di azione per le pari opportunità

IL COLORE DEL LAVORO? VERDE

Il documento indica le seguenti cinque linee di azione per la conciliazione e le pari opportunità e per rendere maggiormente efficaci iniziative oggi frammentate a livello istituzionale, territoriale e aziendale.

- 1 – Il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona.
- 2 – La revisione dei criteri e delle modalità di concessione dei contributi di cui alla legge 53/2000.
- 3 – Nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile.
- 4 – La nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto: lavori verdi anche al femminile.
- 5 – Riportare a Bruxelles il dossier "Contratti di inserimento al lavoro" per le donne del Mezzogiorno.

La legge prevede un esonero volontario dal servizio per i dipendenti pubblici nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni (decreto-legge 112/2008 convertito nella legge 133/2008).

Esonero sì. La possibilità di sospendere il lavoro, prevista per il triennio 2009-2011, è riconosciuta esclusivamente al personale in servizio presso: 1) Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, 2) Agenzie fiscali, 3) Presidenza del Consiglio dei ministri, 4) Enti pubblici non economici, 5) Università, 6) Istituzioni ed Enti di ricerca, 7) Enti indicati dall'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (esattamente: a) Ente autonomo esposizione universale di Roma, b) Enti autonomi lirici e Istituzioni concertistiche assimilate, c) Agenzia spaziale italiana, d) Istituto poligrafico dello Stato, e) Unioni delle Camere di Commercio, industria, artigianato e agricoltura, f) Azienda autonoma assistenza al volo, g) Registro aeronautico italiano, h) Comitato olimpico nazionale italiano-Coni; Consiglio nazionale economia e lavoro-Cnel; Ente nazionale per l'aviazione civile- Enac; Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione-Cnipa).

Esonero no. L'esonero non è previsto per il personale della scuola, degli enti locali, della sanità.

Decide l'amministrazione. L'istanza di esonero, che non è revocabile, deve essere presentata improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno. Quest'anno il termine cade di lunedì. Non è detto che l'istanza venga automaticamente accolta. Ogni amministrazione ha la facoltà di accogliere o meno la richiesta in base alle proprie esigenze funzionali, dando comunque priorità, in caso di assenso al personale: a) interessato da processi di riorganizzazione, b) appartenente a qualifiche per le quali è prevista una riduzione di organico.

Stipendio al 50%. Durante il periodo di esonero al dipendente spetta uno stipendio, pari al 50% del trattamento economico complessivamente goduto per competenze fisse ed accessorie al momento del collocamento nella nuova posizione.

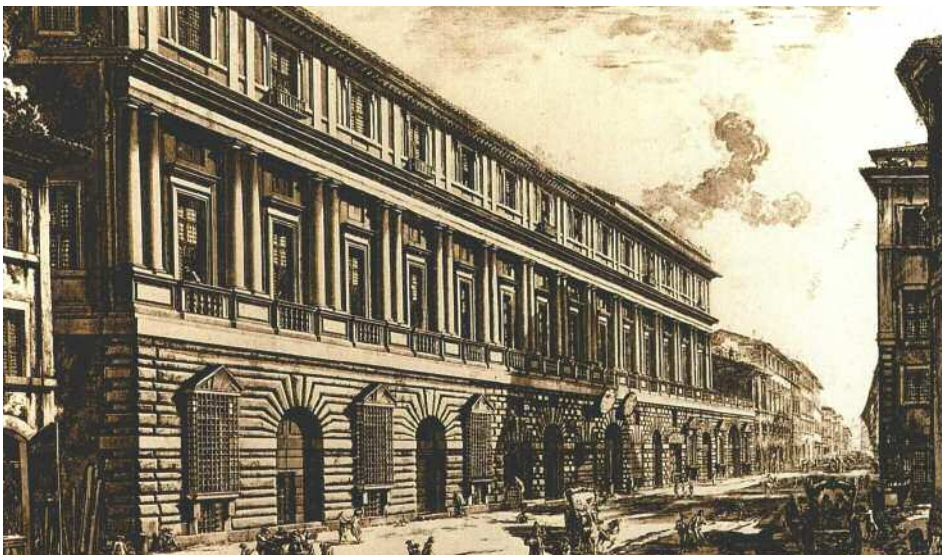
Stipendio al 70%. Il trattamento sale al 70%, se il dipendente documenta di svolgere attività di volontariato presso: 1) organismi non lucrativi di utilità sociale, 2) associazioni di promozione sociale, 3) organizzazioni non governative che operano nel campo della cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, 4) altri soggetti da individuare

Per chi non vuole lavorare fino in fondo e gli mancano al massimo cinque anni per raggiungere i 40 anni di contributi

AUTO- ESONERO DAL SERVIZIO

LA DOMANDA ENTRO IL 1° MARZO 2010

Si ha diritto al 50% del trattamento economico normalmente riscosso per competenze fisse e accessorie, elevato al 70% se si fa volontariato. I contributi, la pensione e la buonuscita continuano però a calcolarsi sullo stipendio intero.



Giovanni Battista Piranesi (1720-1778): Palazzo Vidoni

con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze.

L'attività deve essere svolta "in modo continuativo", vale a dire – ha precisato il Dipartimento della Funzione pubblica – non in modo saltuario o sporadico. E' in ogni modo la specifica organizzazione a valutare e attestare l'assiduità e la sistematicità del lavoro svolto.

Pensione e buonuscita intere. Ai fini della pensione e dei trattamenti di buonuscita gli interessati non hanno alcuna perdita, nonostante che lo stipendio si riduca fino a dimezzarsi. Infatti la legge stabilisce

IN SINTESI

Datori di lavoro	Amministrazioni statali ed enti pubblici, meno scuola, sanità, enti locali
Lavoratori	Chi ha un'anzianità contributiva a partire dai 35 anni e inferiore ai 40 anni
Domanda	Entro lunedì 1° marzo 2010
Esonero	Si riceve lo stipendio al 50%, elevato al 70% se si fa volontariato
Contributi	Si continuano a pagare su stipendio e accessori pieni
Pensione	Si ha diritto alla pensione calcolata sullo stipendio intero
Previdenza	Si ha diritto ai trattamenti di buonuscita calcolati in misura piena

che all'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza (pensione) e previdenza (indennità di buonuscita, indennità premio di servizio e trattamento di fine rapporto) che sa-

rebbe spettato se fosse rimasto in servizio. Non basta: la retribuzione fondamentale è rivalutata per effetto degli eventuali rinnovi contrattuali e dei miglioramenti retributivi intervenuti nei periodi successivi al collocamento.

Contributi pieni. Le amministrazioni e gli enti devono quindi provvedere a versare all'Inpdap, anche per la parte a carico del dipendente, i contributi: 1) per la pensione, 2) per il trattamento di fine servizio, 3) per la gestione delle prestazioni creditizie e sociali, 4) per l'assicurazione sociale vita per chi vi risulti iscritto. Ovviamente – e ciò in parallelo con quanto stabilito per le prestazioni - i contributi devono essere calcolati non sulla busta paga ridotta che riceve l'interessato, ma sulla retribuzione virtuale intera, corrispondente a quella spettante al lavoratore in servizio.

B.B.

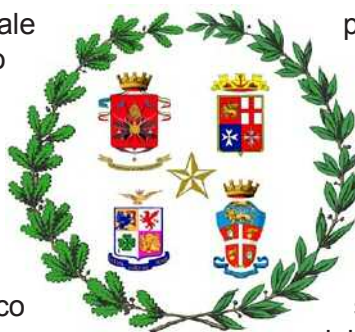
Chiarimenti dalla Direzione centrale Entrate dell'Inpdap

UFFICIALI IN FERMA PREFISSATA

No alla buonuscita

Non sono iscrivibili al Fondo di previdenza e quindi non hanno titolo alla prestazione di fine lavoro.

Alle sedi provinciali Inpdap continuano ad arrivare richieste da parte degli ufficiali delle Forze armate in ferma prefissata con le quali si chiede il pagamento dell'indennità di buonuscita. Bisogna ricordare che gli ufficiali in ferma in passato provenivano dal servizio di leva come allievi ufficiali di complemento e rimanevano nell'arma di provenienza come raffermati. Tale servizio, prestato prima del 31 gennaio 1987, era riscattabile; successivamente è diventato valutabile ex se, e quindi riconosciuto senza alcun onere. La legge n.331/2000 ha abolito il servizio militare di leva e l'ufficiale di complemento è stato sostituito dall'ufficiale in ferma prefissata, a cui viene applicato lo stesso stato giuridico ed economico.



normative. Di conseguenza l'utilizzo di tale personale ha un carattere temporaneo. In aggiunta occorre ricordare che gli ufficiali di complemento non hanno mai avuto un rapporto di impiego, ma solo di servizio, per cui il rapporto di lavoro degli ufficiali in ferma prefissata "non può assumere tutte le connotazioni del pubblico impiego".

No al contributo 9,60%. In base alla legge (esattamente decreto del Presidente della Repubblica n. 1032 del 1973) hanno diritto all'indennità di buonuscita solo gli ufficiali di complemento "trattenuti" e "richiamati" per specifiche disposizioni, indicate dalla legge. Per gli ufficiali in ferma prefissata non si configurano tali fattispecie per cui gli interessati non possono iscriversi al Fondo di previdenza Inpdap e quindi non devono versare il relativo contributo e non possono avere la buonuscita. Il Ministero della Difesa, che abbia inesattamente versato il contributo del 9.60% per il personale indicato, può chiederne la restituzione alla Direzione centrale Entrate dell'Inpdap.

Rapporto di servizio. A seguito di parere richiesto dall'Inpdap il Ministero dell'Economia e delle Finanze (Dipartimento dell'Ispettorato generale per l'ordinamento del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - Ilog), ha precisato che gli ufficiali in ferma prefissata sono reclutati: a) per soddisfare specifiche necessità delle singole Forze armate per carenza di professionalità nei ruoli, b) o per fronteggiare particolari esigenze

Patrizia D'Attanasio

Versamento dei contributi dovuti all'Inpdap: cosa devono fare i datori di lavoro

BOTTA E RISPOSTA TRA DMA ED ECA

Gli enti presentano la denuncia mensile analitica (Dma) e l'Inpdap rilascia l'estratto conto amministrazione (Eca). I casi in cui viene emesso l'avviso bonario e la nota di debito finale.

Ne parliamo con **Stefano Ugo Quaranta**, responsabile della Direzione centrale Entrate.



Gli enti datori di lavoro che versano i contributi all'Inpdap devono trasmettere ogni mese in via telematica la denuncia mensile analitica (Dma) attraverso il canale Entratel gestito da Agenzia delle entrate. Inpdap acquisisce – inserendo i dati nel proprio sistema informativo – le dichiarazioni mensili, che servono per calcolare le prestazioni ma anche per controllare la correttezza dei versamenti.

Per i versamenti l'Istituto ha predisposto un applicativo informatico, denominato Estratto Conto Amministrazione (Eca), finalizzato all'incrocio, e quindi alla verifica di congruità, tra il contributo dovuto dichiarato dalle Amministrazioni o dagli Enti, e il relativo versamento. L'estratto viene inviato agli enti datori di lavoro, con esclusione, ma solo nella fase di primo avvio, delle Amministrazioni statali.

Denuncia mensile. Sull'argomento – oggetto della circolare 24/2009 che qui analizziamo – chiediamo spiegazioni anche al dirigente generale Stefano Ugo Quaranta, responsabile della Direzione centrale Entrate.

“La fonte principale di conoscenza del dovuto è la denuncia mensile analitica – spiega Quaranta – e precisamente i quadri E0, F1 e V1 e il quadro Z2. Ulteriori fonti di dovuto sono gli importi che provengono da procedure “a latere” della Dma, quali ad esempio le sistemazioni contributive ed il recupero degli oneri per il riconoscimento dei benefici in sede di pensione. Il sistema elabora, attra-

verso un processo detto di quadratura, un estratto conto che abbina i versamenti ai dovuti, per il periodo che di volta in volta si esamina”.

Estratto conto. Una volta ricevuti i flussi di versamento e le dichiarazioni da parte degli Enti e delle Amministrazioni iscritte, il sistema produce un estratto conto, gestito dalle sedi provinciali e territoriali Inpdap.

Precisa Quaranta: “L'estratto conto verrà inviato alle Amministrazioni con cadenza periodica, nel corso dell'anno, allo scopo di consentire la valutazione di eventuali disallineamenti delle dichiarazioni con quanto effettivamente versato. Una volta chiuso l'anno contabile, inoltre, acquisiti tutti i versamenti e tutte le dichiarazioni del precedente esercizio finanziario, verrà inviato (nel periodo che, a regime, si collocherà nella prima metà di aprile) un estratto conto contenente la situazione complessiva di dare e avere dell'Amministrazione interessata, per l'anno precedente.”

E se l'Ente non presenta la Dma?

“In questa ipotesi – risponde Quaranta – diventa impossibile fare i necessari riscontri tra il dichiarato e il versato; non potendo l'Inpdap esercitare il proprio diritto di credito, si blocca la decorrenza dei termini prescrizione.”

Avviso bonario. Nell'ipotesi in cui, a seguito delle verifiche effettuate con gli estratti conto, gli enti/amministrazioni risultino avere delle scoperture

conseguenti al mancato o ritardato pagamento, il sistema procede al calcolo delle sanzioni secondo le disposizioni di legge.

In questa evenienza l'estratto conto sarà accompagnato da una nota, inviata con raccomandata e ricevuta di ritorno: in sostanza da un avviso bonario che segnalerà il debito contributivo e fornirà le indicazioni necessarie per effettuare il pagamento del dovuto.

E' possibile tuttavia che l'Amministrazione, una volta ricevuto l'estratto conto con l'avviso bonario, intenda contestare le eventuali squadrature messe in evidenza, ritenendolo non corrispondente a quanto da essa dichiarato e versato. Che succede in questi casi?

Contestazione. Risponde Quaranta: “Si apre una fase di contestazione dell'estratto conto, che deve essere formalizzata entro un mese dalla data di ricezione dell'avviso bonario, utilizzando i moduli appositamente predisposti dall'Istituto e che sono reperibili sul sito internet www.inpdap.gov.it. Preciso che contestazioni relative a periodi già quadrati e non contestati nel termine indicato non sono prese in considerazione”

Quali sono i motivi per cui le Amministrazioni possono contestare le squadrature evidenziate in un estratto conto?

“Possono essere diversi. A titolo di esempio ricordo: 1) uno o più versamenti effettuati dall'Amministrazione non sono indicati nell'estratto conto;

2) uno o più importi relativi al dovuto sono errati nell'estratto conto; 3) una o più associazioni tra l'importo dovuto e il corrispondente importo versato sono errate; 4) versamenti con data "pagamento" errata".

La contestazione deve essere inviata alla sede Inpdap che ha inviato l'estratto conto.

Il sistema, acquisite le eventuali indicazioni da parte dell'Ente, provvederà a una nuova elaborazione; gli uffici procederanno alla relativa validazione e quindi invieranno l'estratto conto.

Debito finale. Se risultano ancora scoperture l'Eca sarà accompagnato da una nota di debito finale, anch'essa inviata con raccomandata e ricevuta di ritorno. Non sono addebitate somme che non superino i 12 euro.

In ogni caso dopo la quadratura annuale l'Amministrazione non

L'IDENTIKIT DELL'ECA frontespizio, elenco, riepilogo

L'estratto conto si compone di:

- 1) un frontespizio riportante, oltre al destinatario, anche la Sede Inpdap competente territorialmente, il periodo cui si riferisce l'estratto conto, la data di elaborazione;
- 2) un elenco analitico, formato da più righe, distinto essenzialmente in due parti, la prima riferita ai dovuti (indicazione della cassa previdenziale, periodo di riferimento, importo, ecc.) e la seconda ai versamenti (numero quietanza, cassa previdenziale, data di pagamento, importo, ecc);
- 3) un riepilogo, diviso in due parti; nella prima l'eventuale stato di scoperta, l'importo della stessa e l'eventuale compensazione effettuata e, nella seconda, l'eventuale importo dei versamenti disponibili;
- 4) avviso bonario (eventuale);
- 5) nota di debito (eventuale).

può sollevare altre contestazioni. Ultimo chiarimento del dott. Quaranta: "La modulistica predisposta dall'Istituto ha funzione di semplificare e standardizzare le

procedure. E' comunque ammessa la possibilità che le comunicazioni da e verso gli enti/amministrazioni siano inviate senza l'uso di tali moduli".

Riconoscimenti e premi per chi vince le olimpiadi del sapere

QUANDO LO STUDENTE DIVENTA "SUA ECCELLENZA"

I benefici economici pagati agli studenti meritevoli non sono soggetti a fisco

I premi in denaro dati agli studenti meritevoli non sono soggetti a imposte sul reddito. L'Agenzia delle entrate fa dietrofront e annulla la precedente decisione, secondo cui gli incentivi rientrano nelle borse di studio o negli assegni e sussidi per motivi di studio o di addestramento professionale e in tale veste sono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e perciò soggetti a Irpef.

Ora il cambio di indirizzo (risoluzione 280/E/2009). Gli incentivi economici previsti dal decreto legislativo 262/2007 per gli studenti bravi sono riconosciuti per stimolare gli studenti che frequentano le scuole a conseguire una formazione culturale e professionale di livello più elevato. E perciò le somme pagate agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico non sono soggette a tassazione e chi le paga non è sostituto di imposta.

Corsi superiori. La valorizzazione dell'eccellenza riguarda gli studenti che frequentano i corsi di istruzione superiore delle scuole statali e paritarie. Nell'ambito della valorizzazione si considerano: 1) sia le prestazioni individuali di singoli allievi, 2) sia i risultati raggiunti da gruppi di studenti nei casi in cui

siano richieste forme di collaborazione tra studenti.

Come si individuano le eccellenze? Mediante procedure di olimpiadi e certamina organizzate per fasi successive dal livello della singola istituzione scolastica a quello provinciale, regionale, fino al livello nazionale. Il ministero dell'Istruzione sottoscrive specifiche intese con soggetti pubblici e privati, compresi enti locali e regioni e per partecipare a iniziative in tal senso.

I premi in palio. E quali sono i premi assegnati agli studenti eccellenti? Il riconoscimento – che avviene tramite certificazione e garantisce l'acquisizione di credito formativo - si basa sulle seguenti forme: a) benefit e accreditamenti per accedere a biblioteche, musei, istituti e luoghi di cultura, b) tirocini formativi, c) iniziative formative organizzate da centri scientifici nazionali, d) viaggi di istruzione e visite presso centri specialistici, e) benefici economici.

Gli elenchi degli studenti con eccellenze certificate sono disponibili, se c'è il consenso degli interessati, per università, accademie, istituti di ricerca, imprese.



Il progetto *Telelavoro*, di cui s'è tenuta una sessione dimostrativa alla presenza dei vertici In pdap, nasce da un'esigenza di integrare i tradizionali canali di comunicazione - telefono, fax, e-mail, segreteria telefonica con canali nuovi, messaggistica istantanea, conferenza web, videochiamata - in un'unica interfaccia agli utenti, che possono utilizzarli direttamente dal loro personal computer, anche in mobilità.

La presentazione ha mostrato, con esempi dal "vivo", come sia possibile accedere alle applicazioni dell'Istituto da una postazione multimediale remota ed, inoltre, consentire la lettura della posta elettronica tramite telefono, effettuare la convocazione di video-conferenze e *call-conference* tramite il *client* di posta.

La dimostrazione ha coinvolto i colleghi della Direzione Sicilia, che hanno potuto seguire tutti gli interventi e poi partecipare direttamente all'incontro sia in video che in voce.

Poniamo qualche domanda al Dirigente generale della Direzione centrale dei sistemi informativi, Giovanni Leonetti.

Moderna innovazione

Direttore, può illustrare brevemente come l'Istituto si è dotato di una soluzione così innovativa e moderna? Quale percorso è stato seguito?

Da oltre tre anni abbiamo avviato un processo di rinnovamento delle piattaforme tecnologiche dell'Istituto, per rendere moderni ed efficienti i processi amministrativi dell'Inpdap e quindi offrire un servizio più veloce ai nostri utenti, rendendo anche più semplici, veloci, sicuri, trasparenti il reperimento e la condivisione delle informazioni. Avevamo inoltre l'esigenza di realizzare una piattaforma tecnologica che abilitasse i progetti di telelavoro previsti dal-

Progetto Telelavoro Inpdap /
Intervista a **Giovanni Leonetti**,
Dirigente generale della Direzione centrale sistemi informativi (Dcsi)

LA SCRIVANIA ESCE DALL'UFFICIO

Con il telelavoro dirigenti e personale possono lavorare ovunque si trovino, operando normalmente come se fossero in Istituto. Due piattaforme tecnologiche (Citrix e Unified communications) per lavorare fuori "casa Inpdap": posta, segreteria, risorse on-line, messaggistica istantanea, video-comunicazione, video-conferenza, ecc.



l'Istituto e, contemporaneamente, permettesse a tutti i nostri dipendenti di essere in rete in modo

nuovo ed evoluto, anche quando sono fuori dall'ufficio, per favorire le sinergie e il lavoro di gruppo. E' stato un processo lungo e non privo di ostacoli, soprattutto dovuti al cambio di mentalità che l'adozione di tali piattaforme comporta. Ma abbiamo avuto le nostre soddisfazioni nel vederci ringraziare

dai colleghi coinvolti nella sperimentazione che hanno apprezzato la soluzione proposta. Dipendenti pubblici che collaborano online su uno stesso documento, dialogando contemporaneamente in videoconferenza con i colleghi delle sedi periferiche per definire in tempo reale una pratica. Dirigenti e personale che, fuori dall'ufficio, ovunque si trovino, possono connettersi con la rete dell'Istituto per controllare la posta, ascoltare i messaggi ricevuti alla segreteria telefonica, consultare le risorse online, continuare a operare normalmente come se fossero alla loro scrivania.

I primi riconoscimenti

Il progetto in argomento ha avuto i primi riconoscimenti già lo scorso 2008.

Esatto. I progetti portati avanti in questi anni stanno infatti trasformando l'Istituto in un'amministrazione all'avanguardia in Italia e in Europa, che sperimenta modelli e tecnologie per migliorare il supporto dei servizi istituzionali resi ai cittadini. Nel dicembre 2008 una parte del progetto di "collaboration" (componente essenziale della piattaforma oggetto di sperimentazione) ha ricevuto un riconoscimento da parte di Microsoft Corporations: siamo stati i primi in Europa ad attuare un progetto di questo tipo nel "public sector" e gli ottavi in termini assoluti.

Lavoro più semplice

Da quanto si è potuto constatare dalla presentazione effettuata, gli ambiti di applicazione sono molto vari. Quali i prossimi passi per darne diffusione?

La presentazione effettuata era finalizzata alla soluzione individuata per il telelavoro, ma la piattaforma può facilmente essere impiegata anche per altro; ad esempio: avere sessioni di formazione on-line interattive, trasmettere messaggi e video-messaggi

La rivoluzione abita qui

La soluzione tecnologica del progetto è realizzata dalla Direzione centrale sistemi informativi Inpdap e nasce dalla esigenza della Direzione del Personale, che ha istituito una commissione paritetica per la definizione dello studio di fattibilità volto a risolvere il problema.

Ciò che è stato realizzato rappresenta una vera e propria rivoluzione nel nome della semplicità ed efficienza, che consentirà al personale Inpdap di aumentare soprattutto la qualità e tempestività della collaborazione, riducendo contemporaneamente i costi di comunicazione e assistenza tecnica e minimizzando la necessità di trasferte.

senza muoversi dalla propria postazione di lavoro o, di contro, poterne fruire in qualunque parte del mondo ci si trovi.

Dirò di più. Con un più efficiente impiego delle nostre risorse umane, il vero patrimonio di ogni organizzazione, renderemo la vita più semplice a chi vorrà utilizzare queste soluzioni per lavorare da casa come se stesse in ufficio, senza sentirsi isolato o abbandonato. Non solo, ma avremo anche risparmi sulla bolletta telefonica e, non ultimo, sulla riduzione dei costi di trasporto e trasferta. Quanto alla diffusione e alla disponibilità della predetta piattaforma di servizio, abbiamo in fase di start-up una serie di progetti/servizi esecutivi in ambito Servizio pubblico di connettività (Spc- Cnipa): contratto quadro per servizi di interoperabilità evoluta, che tra i vari progetti previsti include

anche quello riguardante il telelavoro per supportarne l'attuazione in Istituto.

Il gruppo di lavoro

In conclusione si può dire che Inpdap non sia rimasto indietro sul piano dell'innovazione.

Direi proprio di no. Anzi, siamo da annoverare fra gli innovatori. E vorrei sottolineare che non avremmo potuto fare tutto questo senza l'impegno e la professionalità dei miei collaboratori che hanno realizzato il progetto con competenza ed entusiasmo. Il gruppo di lavoro costituito dai colleghi - Angelo Galante, Gaspare Facciponte, Fabio Monaco, Salvatore Talerico - ha lavorato con impegno e professionalità, ponendo a supporto del progetto, in un processo sinergico, le rispettive competenze professionali. Sono loro che, una volta definite le linee guida nell'ambito delle tecnologie già in uso presso l'Istituto, hanno individuato ed adottato le soluzioni tecnologiche più inno-

vative e, allo stato dell'arte, in grado di rispondere ai requisiti del progetto. In particolare la soluzione "Telelavoro" si basa su due piattaforme tecnologiche che si integrano e si completano a vicenda: la piattaforma Citrix, per fruire dall'esterno delle principali applicazioni informatiche, che l'Istituto rende disponibili al personale (trattamenti previdenziali e applicazioni ad essi correlati) e la piattaforma "Unified communications" di Microsoft, che rende più efficiente il lavoro collaborativo con posta elettronica, "collaboration via web browser", messaggistica istantanea, videocomunicazione e videoconferenza, integrazione con la fonia tramite la disponibilità di alcune linee sul centralino telefonico in dotazione a livello centrale. L'accesso alle applicazioni avviene in completa sicurezza grazie a una chiave elettronica di "one-time-password" (utilizzo di una password sempre nuova e diversa).

B.B.



Sergio Sarrocco

L'intesa con il Ministero del Lavoro funziona: abbattuta una barriera

Prima ispezione Inpdap

Spesso si crede che l'inizio di una nuova epoca o anche semplicemente quello di un nuovo corso sia caratterizzato dal verificarsi di un particolare evento che racchiude in sé caratteristiche di spettacolarità tali da renderlo immediatamente riconoscibile e individuabile come il punto di inizio.

Non di rado invece le grandi innovazioni nascono da un susseguirsi di gesti quotidiani ovvero di azioni che svolte giorno dopo giorno portano al raggiungimento di grandi obiettivi.

La prima volta. Proprio questo è avvenuto all'Inpdap - dopo che per anni da più parti si invocava l'assoluta e imprescindibile necessità di avere un servizio ispettivo - con la prima ispezione della sua storia presso un'amministrazione pubblica iscritta alla gestione previdenziale.

Si è trattato di un'amministrazione comunale che in questa particolare occasione è stata selezionata tra un campione di enti che presentavano una serie di caratteristiche comuni. Il caso in esame evidenziava come a fronte di versamenti per contributi obbligatori effettuati con regolarità, l'amministrazione risultasse totalmente inadempiente alla trasmissione della Denuncia Mensile Analitica (Dma) dal 2005 in poi, contravvenendo ad un preciso obbligo (legge 326/2003).

Accesso diretto. L'accesso ai locali del comune è avvenuto insieme a due ispettori del Ministero del Lavoro, che in tale occasione hanno condotto un'ispezione congiunta con i due sottoscritti funzionari della Direzione centrale Entrate Inpdap in virtù del protocollo d'intesa sottoscritto in data 20 luglio 2009.

La prima richiesta ai responsabili dell'ufficio preposto alla compilazione della Dma e all'emissione dei mandati di pagamento dei contributi dovuti all'Istituto, è stata perché non si fosse provveduto all'invio delle Dma, facendo presente la gravità di tale inadempienza che non permette all'Istituto di effettuare i controlli tra quanto effettivamente dovuto a vario

SCELTO UN COMUNE DELLA CINTA ROMANA

Due funzionari Inpdap (in team con due ispettori del Lavoro) regolarizzano una situazione anomala in tema di Dma, evidenziano anomalie nei confronti del Fondo Credito e il mancato versamento di contributi sui buoni pasto. Verbale firmato in un clima di completa collaborazione.



titolo (contributi obbligatori, piani di ammortamento per riscatti e ricongiunzioni) né di alimentare correttamente le posizioni assicurative dei singoli iscritti.

Si è preso atto che il sistema informatico dell'ente aveva generato tutte le denunce mancanti, le quali però, a causa di problemi tecnici che il comune fino a quel momento non aveva risolto, non erano state trasmesse.

Controllo sulle buste paga. In virtù di questa particolare situazione si è deciso di procedere individuando un mese tipo sul quale sono stati effettuati controlli incrociati, acquisendo le informazioni necessarie dai dati presenti nella denuncia mai inviata, dalle buste paga dei dipendenti, dai mandati di pagamento, dalle quietanze e dalle scritture contabili.

La prima verifica ha riguardato la con-

gruenza tra i versamenti eseguiti e quanto dovuto sulla base delle retribuzioni imponibili erogate ai dipendenti in quel mese. In questa occasione si è avuto modo di esaminare una serie di buste paga, controllando le diverse tipologie di emolumenti per stabilirne la corretta assoggettabilità contributiva.

Contributi mancanti. In entrambi i casi non si sono riscontrate violazioni, che invece sono emerse relativamente al mancato assoggettamento alla Cassa Credito delle retribuzioni di tre neo assunti in regime di part-time e al mancato versamento delle quote di riscatto comunque trattenute ad un dipendente. E' inoltre emerso che non venivano versati i contributi dovuti per la quota del buono pasto eccedente € 5,29 che costituisce reddito da lavoro dipendente e pertanto deve essere assoggettata a contribuzione.

In virtù di quanto suddetto l'amministrazione è stata invitata a contattare la sede territoriale Inpdap di competenza al fine di sanare, previo aggravio di sanzioni, le irregolarità emerse.

Altre incongruenze. Inoltre, in merito ad alcune incongruenze riscontrate nel modello di denuncia, che sono peraltro tra le cause del mancato invio di tutte le Dma, si è sollecitato il comune a prendere contatti con il produttore del software per correggerle e contemporaneamente si è data disponibilità da parte dell'istituto a fornire se necessario ulteriori chiarimenti oltre a quelli presenti nella sezione Dma del sito Inpdap, ricordando inoltre la possibilità di utilizzare il programma di compilazione manuale realizzato dall'istituto fino a quando dette problematiche non saranno risolte.

In un clima di assoluta collaborazione si è così giunti a conclusione dell'ispezione con l'atto finale rappresentato dalla compilazione del verbale che è stato consegnato al responsabile dell'Ufficio del Personale.

Nicola Campetelli
Francesco Ilari

Direzione centrale Entrate Inpdap

L'Istituto nella versione metropolitana



SEDI INPDAP **A NAPOLI MEGLIO DUE DI UNA**

Due sedi e due uffici relazioni con il pubblico al servizio di 300 mila iscritti e pensionati. Protocolli per contrastare la criminalità organizzata, per usare prodotti biocompatibili e gestire il risparmio energetico. Stage e progetti formativi in collegamento con le università.

La Direzione regionale Campania situata in Via Alcide de Gasperi 55 a Napoli ha un bacino d'utenza di 324.319 iscritti e 232.963 pensionati, stimati al 2008, distribuiti tra le sedi provinciali di Avellino, Benevento, Caserta, Salerno e le sedi territoriali di Napoli 1 e Napoli 2. La popolazione residente a Napoli è di 3.059.196 unità.

La direzione ha avviato una serie di iniziative riguardanti la specificità del territorio campano. Ha aderito nel 2008 al protocollo di legalità in materia di appalti, stipulato dal Prefetto di Napoli con la Regione Campania, il Comune di Napoli, la Camera di Commercio e Inpdap per contrastare la criminalità organizzata. Del protocollo di legalità fanno parte il progetto "green public procurement, cioè "Acquisti Verdi" della pubblica amministrazione. Nei disciplinari tecnici della direzione campana, relativi ad appalti per lavori e forniture, sono state inserite disposizioni per l'approvvigionamento di prodotti biocompatibili e tecnologie sostenibili. Per gli impianti di conduzione e manutenzione degli uffici di Napoli è in corso la procedura per un contratto di "gestione calore" orientato al risparmio energetico.

La direzione regionale, le sedi metropolitane e provinciali campane Inpdap hanno inoltre aderito al progetto "Cartaviva", messo a punto dal Commissariato di Governo per l'emergenza rifiuti, effettuando la raccolta differenziata della carta e altro materiale.

In merito al decoro urbano l'Inpdap regionale si è fatto promotore di segna-

lazioni presso le autorità competenti (Comune di Napoli, Regione Campania e Polizia municipale) a salvaguardia dell'igiene degli spazi antistanti gli Urp,

ottenendo anche una riserva di posti auto per i portatori di handicap. Del resto l'affluenza di utenti presso gli Urp è notevole e risulta da monitoraggi effettuati con una rilevazione sperimentale e non sistematica. Ebbene, nel periodo gennaio-aprile 2009 sono stati registrati 22.203 contatti per tutta la direzione. In dettaglio quelli locali sono stati 4.011 (Napoli 1) e 3.510 (Napoli 2).

Per i giovani sono stati stipulati protocolli d'intesa per attivare stage e tiro-

cini formativi con l'Università "Federico II", l'"Università Parthenope", la II Università degli Studi di Napoli e l'Università del Sannio. Infine, per il benessere organizzativo della comunità lavorativa, sono in programma un corso sul tema; convenzioni universitarie per il riconoscimento di crediti formativi per il conseguimento del diploma di laurea o master a favore dei dipendenti; campi estivi per i figli; il "Camper donna" di prevenzione del tumore alla mammella.

Territorio	Iscritti	Pensionati
Campania	324.319	232.963
Napoli di cui	185.270	113.456
Napoli 1	108.384	58.425
Napoli 2	76.886	55.031

Quando l'ex si sente in famiglia **NAPOLI DENTRO IL QUADRO**



L'artista napoletano Umberto Scozio (ex conduttore immobile Inpdap), dona un quadro di sua realizzazione alla Direzione regionale Campania. L'opera è stata collocata nei saloni dell'Urp della sede territoriale Napoli 1.

Nella foto compagno (da sinistra) il pittore Umberto Scozio, l'ing. Santillo, Coordinatore Ufficio patrimonio Inpdap Campania, il Dirigente regionale Inpdap Campania Maria Giovanna De Vivo, l'autore della cornice Guido Ciampi.

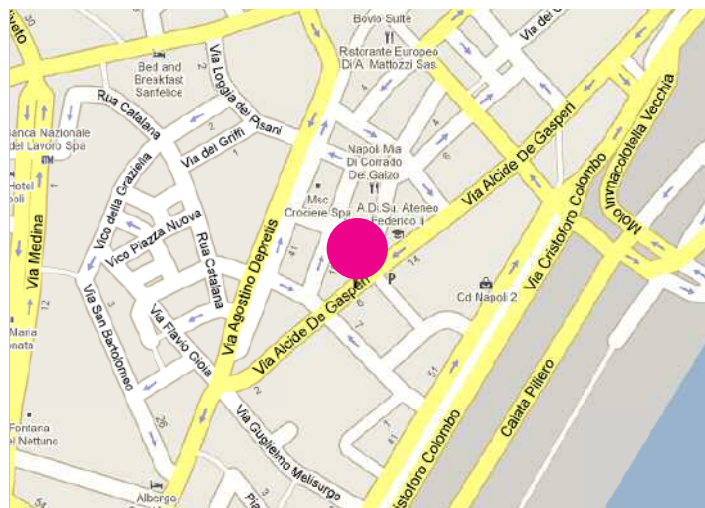
Sede territoriale Napoli 1

Dirigente Antonio Pezza
 Via A. De Gasperi 55 80133 Napoli
 Telefono 0812515111/0812515724
 Fax 081 5520811
 e-mail NA1Direzione@inpdap.gov.it

Ufficio relazioni con il pubblico

Responsabile Elisabetta Cataldi
 Via A. De Gasperi 55 80133 Napoli
 Telefono 081 2515610
 Fax 081 5513865
 Email: NA1urp@inpdap.gov.it

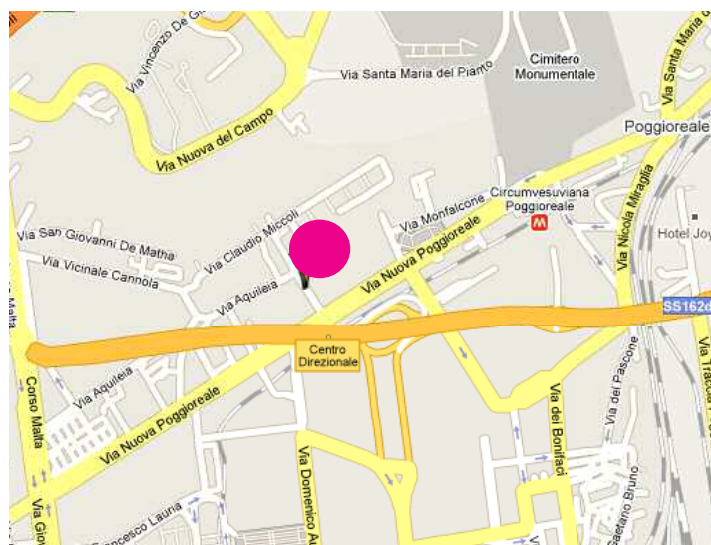
Orari di apertura: lunedì, mercoledì, venerdì 9.00-12.00; martedì 14.00-16.00
 Martedì e giovedì dalle 9.00 alle 12.00 si ricevono solo patronati, enti, amministrazioni, organizzazioni sindacali dei pensionati e finanziarie convenzionate.



Competenza territoriale

Codici di avviamento postale

80010, 80012, 80014, 80016, 80018, 80019, 80070, 80071, 80072, 80073, 80074, 80075, 80076, 80077, 80078, 80079, 80121, 80122, 80123, 80124, 80125, 80126, 80127, 80128, 80129, 80131, 80132, 80133, 80134, 80135, 80136, 80137, 80144, 80145.



Sede territoriale Napoli 2

Dirigente Benedetta Dito
 Via Vicinale S. Maria del Pianto 2 torre 1 80143 Napoli
 Tel. 0812515301
 Fax 0817871457
 e-mail NA2Direzione@inpdap.gov.it

Ufficio relazioni con il pubblico

Responsabile Domenico Pozzi
 Via Vicinale S. Maria del Pianto 2 torre 1 80143 Napoli
 Telefono 081 2515449
 Fax 081 7871228
 Email NA2Urp@inpdap.gov.it

Orari di apertura; lunedì, mercoledì, venerdì 9.00-12.30; martedì 14.00-16.00

Martedì e giovedì dalle 9.00 alle 12.00 si ricevono patronati, enti, amministrazioni e organizzazioni sindacali dei pensionati.

Per informazioni su:

- pensioni (fax 0812515344);
- tfr e credito (fax 0812515311).

Competenza territoriale

Codici di avviamento postale

80011, 80013, 80015, 80017, 80020, 80021, 80022, 80023, 80024, 80025, 80026, 80027, 80028, 80029, 80030, 80031, 80032, 80033, 80034, 80035, 80036, 80037, 80038, 80039, 80040, 80041, 80042, 80043, 80044, 80045, 80046, 80047, 80048, 80049, 80050, 80051, 80052, 80053, 80054, 80055, 80056, 80057, 80058, 80059, 80060, 80061, 80062, 80063, 80064, 80065, 80066, 80067, 80068, 80069, 80138, 80139, 80141, 80142, 80143, 80146, 80147.

Patrizia D'Attanasio



Assistenza fiscale diretta

Il pensionato che vuole avvalersi dell'assistenza fiscale diretta (mod. 730) deve presentare la richiesta all'Inpdap entro il 14 febbraio 2010.

Esonero dal servizio

L'istanza di esonero volontario non revocabile deve essere presentata entro il 1° marzo di ogni anno. La facoltà di sospensione, prevista per i dipendenti pubblici nei cinque anni precedenti la maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni, è riconosciuta per il 2010 e 2011 ed è concessa al personale di Amministrazioni dello Stato, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Enti pubblici non economici, Università, Istituzioni e Enti di ricerca e altri Enti.

Obbligo contributivo Inps malattia e maternità

Dal 1° gennaio 2009 l'Inps deve erogare prestazioni economiche di maternità e malattia anche a lavoratori che hanno mantenuto l'iscrizione all'Inpdap, cioè dipendenti di imprese ex municipalizzate, ex Iacp (case popolari), istituti di credito di diritto pubblico privatizzati.

Perequazione pensione

Con la rata di pensione di gennaio 2010 l'Inpdap ha applicato l'aumento di legge (perequazione automatica) definitivo al 3,2% con decorrenza 01/01/2009, con recupero del conguaglio 0,1% (pari a 1,3% per l'intero anno 2009), comunicato nel cedolino inviato a casa dei pensionati. Il completo aumento di perequazione automatica dello 0,7% è corrisposto dalla rata di febbraio 2010.

Proroga prestazioni creditizie terremotati Abruzzo

L'Inpdap ha prorogato al 31 dicembre 2010 la sospensione dell'ammortamento di mutui e prestiti erogati a dipendenti, iscritti e pensionati residenti nei comuni dell'Abruzzo colpiti da terremoto dal 6 aprile 2009.

Recupero indebiti operazione Red 2009

Da marzo 2010 saranno recuperati sulla pensione gli indebiti relativi all'assegno per il nucleo familiare, pensioni ai superstiti soggette a limiti di cumulabilità, somme aggiuntive. L'Inpdap sospenderà ai pensionati, che non hanno comunicato i redditi, con la rata di giugno 2010 la prestazione collegata al reddito con il contestuale recupero di quanto percepito dal rateo di pensione di gennaio 2009. I pensionati con il prospetto di pensione di gennaio 2010 hanno ricevuto l'avviso di sospensione della prestazione, in caso di mancata dichiarazione. Entro il 16 aprile 2010 il pensionato può presentare all'Inpdap la certificazione reddituale relativa agli anni 2007 e 2008 (mod.730, Unico, Cud).

TFS subito

Le Amministrazioni e gli Enti iscritti devono dal 1 marzo 2010 inviare all'Inpdap con il modello PA04 le informazioni per liquidare il trattamento di fine servizio del personale collocato a riposo, insieme ai dati del trattamento pensionistico, almeno tre mesi prima della fine del rapporto di lavoro. In questo modo Inpdap potrà mettere in pagamento le liquidazioni di fine lavoro nello stesso mese di decorrenza della pensione.

Master Inpdap Certificated in scadenza

I figli di iscritti e pensionati Inpdap possono, entro il 15 febbraio 2010, presentare domanda di borsa di studio per Master Inpdap Certificated a: Direzione Regionale Sardegna Via Delitala 2 - 09127 Cagliari, per partecipare al master in "gestione dei processi di sviluppo umano e organizzativo".

Informazioni dalla periferia Campania

Salerno. Da gennaio 2010 l'Ufficio relazioni con il pubblico (Urp) è aperto al pubblico lunedì, mercoledì, giovedì e venerdì dalle ore 9.00 alle 12.00 e martedì dalle 15.00 alle 17.00.

Lombardia

Como. La sede di Como ha aderito al progetto promosso dalla Regione Lombardia "Tempi delle città" con l'iniziativa "Mercoledì del cittadino" ampliando l'orario di ricevimento del pubblico. Da gennaio 2010 l'orario di apertura degli uffici è il seguente: lunedì, martedì, giovedì, venerdì dalle ore 10.00 alle 12.00, mercoledì dalle ore 8.30 alle 15.30.

Piemonte

Biella. Dal 25 gennaio 2010 sono in pagamento le richieste di piccoli prestiti e prestiti pluriennali presentate dal 16 dicembre all'8 gennaio 2010.



Il Giornale Inpdap
periodico dell'Istituto nazionale di previdenza
per i dipendenti dell'amministrazione pubblica

L.go Josemaria Escrivà De Balaguer, 11 - 00142 Roma

Direttore responsabile
Bruno Benelli

Redazione
Patrizia D'Attanasio - Stefano De Mauri - Simona Gabrielli
Manuela Massini - Enrico Orsingher - Antonio Vernuccio

Segreteria
Francesca Doria

Grafica foto impaginazione
Stefano Carfora - Alberto Leonardi

Sito internet
www.inpdap.gov.it

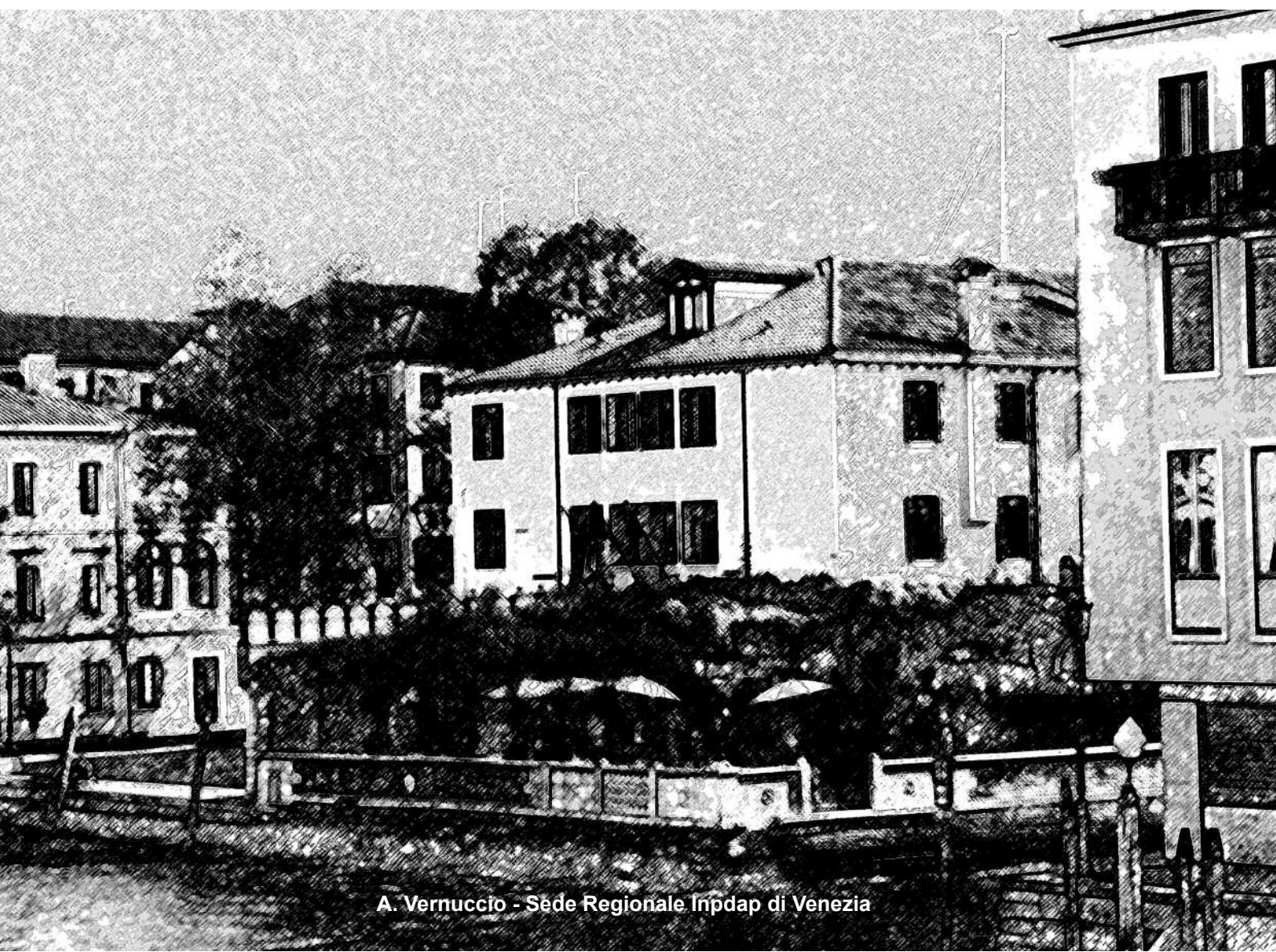
mail - ilgiornale@inpdap.gov.it

tel. 06 5101 4340

Autorizzazione del Tribunale di Roma, sezione per la stampa e l'informazione,
numero 128 del 3 aprile 2009
ISSN 2035-5130



Istituto nazionale di previdenza
per i dipendenti dell'amministrazione pubblica



A. Vernuccio - Sede Regionale Inpdap di Venezia