



inpdap

il **G** iornale **inpdap**

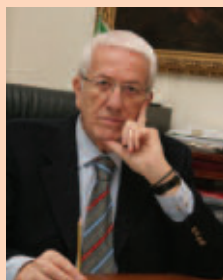
Anno II n.16 - maggio 2010

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



L'editoriale di Paolo Crescimbeni

MACCHINA PUBBLICA GUAI SE SI FERMA O RALLENTA



ALL'INTERNO

I dipendenti pubblici sono il 14,6% della forza lavoro. E' un anello determinante della catena del sistema economico nazionale.

La spesa complessiva per i consumi pubblici rappresenta il 21% del prodotto interno lordo italiano (*Dato 2010 - Fonte: Ministero dell'Economia e Finanze - Programma di stabilità dell'Italia 2008/2012*). Il volume di affari che la pubblica amministrazione movimenta annualmente - e quindi l'ammontare delle risorse che immette nel circuito economico favorendone lo sviluppo - si aggira intorno ai 200 miliardi di euro, con riferimento alla dimensione della domanda pubblica di infrastrutture, di prodotti industriali e di servizi. (*Fonte: MEF - Nota di aggiornamento 2010-2012 presentata al Consiglio dei Ministri il 28 gennaio 2010*).

Questo significa che l'incidenza della pubblica amministrazione nel tessuto economico è di vitale importanza per l'intera economia e si amplifica in modo esponenziale, influenzando - per induzione - altri settori della produzione nazionale.

Gli anni '90. A fronte di ciò operano circa 3.600.000 dipendenti - sono il 14,6% della forza lavoro (24.665.000) - che muovono l'intera macchina pub-

Segue in seconda pagina

L'AQUILA

Solidarietà ai dipendenti

CLO': AZIONISTI INPDAP

Il Civ è l'assemblea dei soci

PIANESE: LA DIRIGENZA

Responsabilità fa rima con capacità

PENSIONI

A luglio la quattordicesima

FORUM PA 2010

LA CASA DEL WELFARE

PENSIONI IN ROSA

Statistiche e valutazioni

GIORNATA DI STUDIO

"Il pubblico impiego tra innovazioni e vincoli"

Intervento dei presenti

Intervista al prof. Ichino



CARTELLINO IDENTIFICATIVO

"Lei ~~non~~ sa chi sono io"



CIV

Incontro con Inpdap Lazio

SISTEMA CONTRIBUTIVO

Lo stipendio diventa pensione

CAMPUS ESTIVO

Per fare sport e non solo



PENSIONI PRIVILEGIATE

Intervista a Caridi

IL POPOLO DELL'ISEE

INPDAP BASILICATA

OK dagli enti pubblici

APPUNTAMENTI

“
Lo smantellamento del pubblico non giova alla società e all'economia: la funzione e il servizio pubblici devono essere garanzia di giuste tutele e opportune certezze.
 ”

blica ed il cui costo corrisponde a oltre 176 miliardi di euro l'anno. (Dato 2010 – Fonte: MEF – Nota di aggiornamento 2010-2012).

Questi pochi numeri danno la dimensione del ruolo e dell'importanza della pubblica amministrazione e, quindi, spiegano meglio la grande attenzione che giustamente è stata posta dalle istituzioni al suo funzionamento. Perché se si ferma o rallenta la macchina pubblica, ne risente l'intero sistema economico che deve supplire all'inefficienza, con duplicazioni di costi e dispendio di risorse.

I grandi processi di ristrutturazione degli anni '90 sono nati proprio dalla mancanza di pubblico, laddove forse il pubblico era invece necessario. La storia lo dice: la Banca del Sud è una riedizione opportunamente corretta e riveduta della Cassa del Mezzogiorno.

Il settore sanità. Più da vicino, basti pensare, ad esempio, al settore della sanità che, laddove non fornisce servizi adeguati, costringe i cittadini a ricorrere a strutture private. Infatti, rispetto ad una spesa media di oltre 110 miliardi di euro (Fonte: MEF – Documento di programmazione economica e finanziaria anni 2010-2013) per l'intero comparto sanità, il sistema non riesce a coprire l'effettiva

domanda per cui una parte della popolazione sostiene una spesa aggiuntiva di 30 miliardi di euro l'anno (Dato 2008 – Fonte: Istat – Indagine della forza di lavoro).

Anche se a questo proposito, come per altri, si innesca un opportuno meccanismo di competizione pubblico-privato che giova alla qualità del sistema.

Tutele e certezze. Sono convinto che lo smantellamento del pubblico non giovi alla società e all'economia, perché la funzione pubblica e il servizio pubblico è - e deve essere - garanzia di giuste tutele e di opportune certezze. Inefficienza della pubblica amministrazione significa, quindi, crescita di costi e necessità di relativa copertura che si traduce poi, quasi automaticamente, in aumenti del prelievo fiscale e parafiscale, il cui peso ricade sempre e comunque sul cittadino. Giustissima quindi l'attenzione dei cittadini e delle istituzioni su questo importantissimo anello della catena del sistema economico, che è la pubblica amministrazione.

Il dado è tratto. Sappiamo bene come l'attenzione del legislatore si sia focalizzata sulle riforme che portano il nome del Ministro Brunetta, il quale l'ha portate avanti con tanta determinazione contro tutti e contro tutto. Ne conosciamo i contenuti e gli obiettivi che la normativa si propone di raggiungere; anzi diversi risultati concreti sono già stati registrati.

Sappiamo bene anche quali sono state le forti reazioni che sono scaturite dalle innovazioni normative e immaginiamo anche quali possano essere le difficoltà che si incontreranno nel dargli attuazione. Ma non

“
L'inefficienza della pubblica amministrazione comporta aumenti del prelievo fiscale e parafiscale il cui peso ricade sempre e comunque sul cittadino.
 ”

è questo che ci preoccupa più di tanto. Il dado è tratto e non si torna indietro.

Anche perché nel tessuto connettivo della pubblica amministrazione c'è una forza trainante capace di sviluppare circuiti virtuosi, nonostante tutto, che rappresenta il volano della nostra ripartenza. Il pubblico dipendente deve riappropriarsi di un ruolo che gli era proprio e che era vissuto con maggiore consapevolezza nel passato, più o meno recente.

Orgoglio e dignità. Fin da quando ho assunto la guida dell'Inpdap mi sono anche incaricato di un compito aggiuntivo, cioè quello di contribuire ad incrementare negli appartenenti alla pubblica amministrazione quel senso di dignità, di orgoglio e di appartenenza che, negli anni, è andato in parte smarrito.

Si tratta di un compito che non è specifico dell'Ente che presiedo ma - dal momento in cui al nostro Istituto sono iscritti tutti i lavoratori e pensionati pubblici e noi svolgiamo anche servizi di welfare alle loro famiglie - è doveroso cercare di restituire all'apparato pubblico del Paese quel senso di fiducia e di credibilità che, oggi, è ancora carente nella considerazione generale dei cittadini.

I NUMERI-CHIAVE

200 miliardi di euro	= il volume di affari che la PA immette nel circuito economico
3 milioni 600 mila	= i dipendenti della PA
176 miliardi di euro	= il costo dei dipendenti
110 miliardi di euro	= il costo del sistema sanità
30 miliardi di euro	= spesa sanitaria aggiuntiva a carico dei cittadini



INPDAP PER L'AQUILA un contributo volontario dei dipendenti

I vertici dell' Inpdap - il Presidente Paolo **Crescimbeni**, il Direttore generale Massimo **Pianese** e il Dirigente generale vicario Vincenzo **Caridi** - si sono recati a L'Aquila per ricordare l'anniversario del triste evento che ha scosso quelle terre, causando vittime, distruzione e gravissimi disagi a tutta la popolazione.

La circostanza è stata anche l'occasione per testimoniare il senso di solidarietà attraverso una particolare iniziativa promossa dai dipendenti dell' Istituto. Si tratta di un contributo economico raccolto su base volontaria, destinato ai colleghi e alle loro famiglie che, a causa del sisma, hanno subito danni alle proprie case. Lo ha sottolineato Crescimbeni, durante l'incontro nella sede dell' Istituto a L'Aquila, presenti anche il Direttore regionale Giuseppe **Ferrigno** e il Direttore provinciale Vittoriana **Saltarelli**.

“ Un segno di grande riconoscimento va a tutti coloro che, nonostante le difficoltà, hanno continuato ad assicurare i servizi Inpdap sia da altre Sedi, come i colleghi che hanno lavorato ad Avezzano, sia dai camper che dalle postazioni mobili messi a disposizione dall'Istituto” ha concluso Crescimbeni.



Foto di Massimo Marinacci

L'intervento del Vice presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza **Forte Clò**

GLI ISCRITTI SONO I NOSTRI AZIONISTI

IL CIV E' L'ASSEMBLEA DEI SOCI

La decisione sul destino della previdenza compete alle sedi legislative. Il Civ vuole offrire uno spazio di discussione, analisi, studio, di proposta. Il Civ ha aperto una nuova stagione, recuperando spazi e rapporti, per rafforzare l'idea dell'Inpdap quale riferimento centrale per le pubbliche amministrazioni. Basta con la sindrome della "sorella minore".

Il Civ ha concluso il terzo "giro d'Italia" delle sedi regionali. Com'è andata?

E' andata bene. Direi anzi molto bene, perché l'immagine dell'ente nelle regioni è tutto sommato buona grazie all'impegno di tanti lavoratori che, sia al centro che nel territorio, corrispondono alle esigenze e alle aspettative dei nostri iscritti. Non sempre lo stesso si può dire sul piano nazionale dove talune performance restituiscono l'idea di un ente balbettante o addirittura assente.

Abbiamo incontrato molte persone ed in tutti abbiamo riscontrato pieno apprezzamento per il metodo scelto dal Civ nel redigere le Linee di indirizzo. Questo ha generato adesione e riconoscimento nel documento. Voglio sottolineare come l'apprezzamento per il documento programmatico sia andato ben oltre i confini del nostro istituto. Mi riferisco in particolare agli Enti territoriali, ai sindacati ed ai patronati. A me sembra che ci sia un clima collaborativo e costruttivo.

Critiche e suggerimenti

Ci sta dicendo che non ci sono state critiche né al documento nell'istituto?

C'è molta attenzione per le attività dell'Istituto, le critiche non mancano, soprattutto in relazione alle molte difficoltà ad interagire con il nostro sistema informatico sulle cui "criticità"

il Civ si è più volte espresso. Ma le problematiche e le critiche le abbiamo raccolte soprattutto nel primo giro di ricognizione, prima della stesura delle Linee di indirizzo. In questa occasione abbiamo lavorato per avviare una nuova stagione. Dobbiamo collaborare tutti insieme per rendere maturo l'istituto.

E devo dire che uno sforzo considerevole da parte dei nostri interlocutori è stato fatto per dare corpo a critiche costruttive e a suggerimenti tesi al miglioramento.

Sorella minore

Lei ci sta offrendo un punto di vista positivo. E' proprio così? In genere quando ci paragonano agli altri istituti...

Usciamo definitivamente, una volta per tutte, dalla sindrome della "sorella minore". L'Inpdap non è lo scartino nella famiglia del sistema previdenziale. E' vero, abbiamo ancora molti problemi, ma è bene ricordare che continuiamo a subentrare nella gestione previdenziale di altri comparti della pubblica amministrazione e, come è noto, non sempre tutto è lineare e tranquillo. Non credo si debbano fare degli esempi.

Poi è ragionevole buttare via il bambino con l'acqua sporca? Conosciamo i problemi dell'istituto e li stiamo affrontando avendo presente anche le tante cose positive che l'isti-



Forte Clò, Vice Presidente del Consiglio di Indirizzo e vigilanza Inpdap, in rappresentanza delle Province d'Italia. Vice Presidente vicario Upi (1998-2004). Sindaco di Zola Predosa (Bo) 1981-1986. Maestro scuola elementare di Monteveglio (Bo). Assessore all'Ambiente della Provincia di Bologna (1996-2004). E' stato membro del Consiglio delle Regioni d'Europa e membro del Consiglio nazionale per l'Ambiente.

tuto offre ai propri iscritti a partire da importanti pratiche di welfare. E poi trovo stucchevole questo continuo e strumentale "paragonare" che non sempre ha fondamento. Tra l'altro l'Inpdap ha specificità proprie che lo differenziano dagli altri istituti.

Deficit strutturale

Il deficit però ci rende forse gli ultimi della classe.

Ribadisco quanto è già stato più volte spiegato, in varie sedi, dal presidente del Civ, Carlo Borio: il deficit dell'Inpdap è strutturale. Non è un problema di gestione. Voglio ricordare che, in termini economici, gli amministratori possono intervenire, ottimizzando e realizzando economie, su una parte importante ma comunque decisamente ristretta del bilancio. Mi riferisco alle spese di gestione: personale, strutture, strumenti, utenze, consulenze, etc. Intervento che comunque va fatto, riducendo le spese ovunque sia possibile. Il resto del bilancio, però, riguarda le spese istitu-

zionali, che l'istituto gestisce applicando le leggi dello Stato. Se il rapporto tra attivi e pensionati si assottiglia di anno in anno, per scelte che sono fuori dalla nostra disponibilità, il bilancio dell'Inpdap non potrà che essere a saldo negativo.

Chi ha buona memoria ricorderà ciò che venne fatto dallo Stato nel 1988 proprio verso l'Inps.

Nuovi assetti

Vice Presidente, qual è il frutto di tutti questi numerosi incontri?

Il Civ ha aperto una nuova stagione, sta recuperando spazi e rapporti, affinché maturi l'idea che l'Inpdap è il "riferimento" per le pubbliche amministrazioni: sia per i loro dipendenti, sia per chi ha responsabilità di governo. Questi rapporti devono diventare un patrimonio dell'Istituto.

Conclusa questa prima fase, secondo la mia opinione occorre promuovere un incontro con tutti i portatori di interesse, una sorta di "Stati Generali" per discutere insieme sul futuro del nostro Ente previdenziale. Chiaramente la decisione sul destino della previdenza degli istituti compete alle sedi legislative. Noi vogliamo semplicemente offrire uno spazio di discussione, di analisi, di studio e, perché no, di proposta tenendo anche conto della sempre più delicata questione dell'occupazione e di conseguenza del destino pensionistico di molti cittadini sui quali grava il peso di un precariato dal quale è sempre più difficile uscire. A me piacerebbe anche che fosse la sede nella quale riflettere sull'effettivo andamento delle cosiddette "sinergie", per considerare, senza pregiudizi, possibili nuovi assetti dell'attuale sistema degli enti previdenziali, avendo sempre al centro l'interesse degli assicurati.

Regionalizzazione

Particolare attenzione agli utenti? Questa è l'indicazione del Civ?

I nostri iscritti, a mio modo di pensare, non sono riconducibili nel novero dei semplici utenti di un qualcosa, ma sono gli azionisti dell'ente e, in tal senso, il Civ può essere considerato anche come "l'assemblea dei soci".

Gli iscritti, attivi o pensionati che

“**Occorre legittimare il nostro ruolo incrementando il catalogo dei servizi e migliorando le nostre performance. Il Civ, attraverso le linee di indirizzo e le priorità strategiche, ha indicato le cose su cui impegnarsi nel prossimo triennio. Solo per citarne alcune: posizione assicurativa, banca dati, piena attuazione del protocollo con i Patronati, regionalizzazione dell'Istituto.**”

siano, non sono clienti, come qualcuno ama chiamarli. Infatti non possono scegliere un altro gestore. Questo ci chiama a maggior impegno e responsabilità. Non dovendo produrre lucro e, ahimè, liberi come siamo dalla concorrenza, dobbiamo concentrarci sulle persone e produrre valore attraverso servizi di qualità. In tal senso mi si consenta di dire che il taglio indiscriminato del 10% del personale rappresenta, a mio avviso, un controsenso. Buona quindi la posizione recentemente assunta al riguardo dal Civ. Per soddisfare i nostri "azionisti" e legittimare il nostro ruolo dobbiamo incrementare il nostro catalogo dei servizi e migliorare le nostre performance.

Il Civ, attraverso le Linee di indirizzo e le priorità strategiche, ha indicato le cose verso le quali l'istituto dovrà impegnarsi nel prossimo triennio. Solo per citarne alcune ricorderò: la posizione assicurativa, la banca dati, la piena attuazione del protocollo con i

Patronati e la regionalizzazione e dell'Istituto. Proprio su quest'ultimo punto, per i ragionamenti sui futuri as-

setti istituzionali in tema di autonomie locali e di sussidiarietà, si deve avviare un ragionamento più approfondito proprio per non farci trovare impreparati davanti alle prossime possibili scadenze.

La regionalizzazione dell'Ente trae ragione già oggi dalle necessità diverse che contrassegnano i territori: il caso del credito, dei mutui e dei piccoli prestiti ne è una testimonianza particolarmente forte in questa stagione di dura crisi economica. Gli stessi carichi di lavoro cambiano zona per zona con ovvii e particolari pesi sulla capitale.

Sistema duale e collegialità

A proposito di dialogo e relazioni, il sistema duale funziona?

Il sistema duale è ad oggi un sistema zoppo. Il Civ svolge la sua funzione politica e valoriale mediante un forte impegno democratico. Personalmente sono un sostenitore della collegialità. Il costante confronto tra i diversi punti di vista favorisce, a mio avviso, l'analisi, la ricerca e l'innovazione. La consapevolezza che il dialogo e la collaborazione sono l'unica via per assicurare un buon funzionamento del sistema deve essere un patrimonio comune.

Non può essere che, per il solo fatto che non ci sono possibilità sanzionatorie, qualcuno ritenga di poter smuovere o addirittura svilire la funzione del Civ attraverso atti di varia natura. Ci tengo a sottolinearlo anche adesso, a conclusione di questo lungo viaggio per l'Italia.

In tanti hanno dato prova di contare sulla nostra funzione, ben consapevoli che non siamo un organo autoreferenziale, bensì i depositari della funzione di indirizzo strategico dell'ente per le risposte attese dai nostri "proprietari". In più non siamo commissariabili. Questo è bene ricordarlo in un paese dove ciò, incredibilmente, è già successo e nel quale una condizione come il commissariamento degli organi di gestione, che dovrebbe fronteggiare una emergenza durando il meno possibile, non è dato sapere quando effettivamente finirà.



L'intervento del Direttore generale Massimo Pianese

PER IL DIRIGENTE

RESPONSABILITÀ DEVE FARE RIMA CON CAPACITÀ

Va sanzionata la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto da parte del personale assegnato agli uffici degli standard qualitativi e quantitativi fissati dall'amministrazione.



Le risorse umane sono il fondamentale patrimonio aziendale e ad esse non deve mai venire meno la motivazione sul lavoro. E quindi tutti devono poter accedere alla "premieria", a prescindere dall'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione accessoria, graduandone la distribuzione secondo parametri oggettivi.

Il convegno organizzato dall'Istituto lo scorso 8 aprile – Il pubblico impiego tra innovazioni e vincoli – nel corso del quale il Prof. Tenore ha presentato il libro fotografico "Non siamo fannulloni, cento ritratti di pubblici dipendenti che onorano l'amministrazione", ha fornito una serie di spunti interessanti, su alcuni dei quali desidero tornare. Presente ai lavori il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Gianni Letta, che da profondo conoscitore dell'Amministrazione ha reso un'articolata testimonianza sulla realtà del mondo del lavoro pubblico nel quale, ha detto, coesistono, in varia misura, eccellenze, più di quanto la pubblica opinione e i mass media dimostrino di conoscere, fannulloni e nullafacenti.

Responsabilità direttive. Sulla differenza tra queste due ultime categorie, chi siano gli uni, chi gli altri è pacifico nella letteratura specializzata (Ichino, Brunetta, etc). Ma non è sui diversi aspetti che assume il fenomeno del fannullismo che mi sembra interessante qui discutere, quanto ragionare sulle cause del fenomeno, sulle responsabilità e quindi sulla riconducibilità a chi ha il dovere di intervenire. Si tratta sempre e comunque di responsabilità: nel primo caso - fannul-

loni - prevalentemente dovute al carente esercizio del potere direttivo in tutte le sue componenti, disciplinare compresa, nel secondo - nullafacenti - per carenze di capacità organizzative. Differentemente dalle relazioni molto tecniche, sviluppate dai vari relatori sui diversi temi posti dalla cosiddetta riforma Brunetta, nel mio intervento a chiusura dei lavori, più che soffermarmi sulle singole disposizioni, ho ritenuto proporre una riflessione di carattere più generale, partendo dall'esigenza di fondo, ispiratrice della riforma, ossia l'aumento dell'efficienza della Pubblica Amministrazione non in sé, ma finalizzata alla soddisfazione della collettività.

Rendere conto. Ne ripropongo brevemente il merito relativamente agli strumenti fondamentali: la fine dell'autoreferenzialità, la responsabilità della classe dirigente, un più stretto collegamento tra risultati e retribuzione accessoria.

Quanto all'autoreferenzialità lo strumento per porvi fine è rappresentato dall'obbligo di rendere pubblicamente conto dell'impiego delle risorse e dei risultati raggiunti: piano della performance e relazione sulla performance, il confronto con le associazioni dei

consumatori. A questi si deve aggiungere tutto il capitolo che fa sempre parte della trasparenza, quindi l'accessibilità a tutte le informazioni che riguardano la vita dell'Ente. Sul punto entra in gioco il nuovo organismo, l'Organismo indipendente di valutazione della performance i cui componenti sono stati già proposti dagli Organi politici dell'Ente alla Commissione presieduta dal Dr. Martone che ne ha validato la scelta.

Produzione ottimale. Il secondo aspetto sul quale spendere qualche considerazione è che, sostanzialmente riporta all'efficienza ("ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico"), è il deciso impulso al tema della responsabilità dirigenziale che con il decreto legislativo 150 acquista una dimensione centrale. Così la modifica all'art. 5 del d.lgs 165 ove si legge che "rientrano nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane, la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici. Le relative misure sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati".

Desidero sottolineare come della rafforzata formulazione dell'art.5, comma 2, si possano dare almeno due letture e tra queste il forte ridimensionamento del sindacato. Certamente in punto di organizzazione del lavoro la modifica legislativa determina con maggiore chiarezza il confine tra poteri dell'Amministrazione e prerogative sindacali. Personalmente, tuttavia, trovo più corretta e sensata una lettura dell'articolo come norma diretta a far carico al dirigente delle responsabilità proprie del ruolo: sei dirigente, ti devi assumere le responsabilità del tuo ruolo, senz'altro filtro, nel rispetto delle regole, con la capacità che si richiede ad un manager.

Poteri e sanzioni. Tento, quindi, di mettere in continuità logica due altri articoli del d.lgs 165, modificati dalla Riforma Brunetta: l'art. 21 del d.lgs 165 dove è sanzionata "la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard qualitativi e quantitativi fissati dall'Amministrazione", e l'art 33 dove "la mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale". Limitando l'esame del testo ai tre articoli citati risulta chiaro come il d.lgs 150 dia, in altri termini, gli strumenti e detti le regole per l'esercizio della responsabilità dirigenziale, sia quando conferisce poteri, sia quando sanziona il loro mancato esercizio. Vi è poi tutto il nuovo capitolo delle sanzioni disciplinari e responsabilità dei pubblici dipendenti che qui cito per quella che, ancora una volta, leggo come specie del potere direttivo e, dunque, come responsabilità dirigenziale.

Busta paga e risultati. Il terzo strumento previsto dalla riforma è quello di un più stretto rapporto tra risultati e retribuzione accessoria, fortemente collegato a quello della trasparenza, introdotto dal titolo III del d.lgs 150 che contiene le norme di attuazione del principio della differenziazione delle valutazioni, correggendo una residua ma non marginale tendenza alla distribuzione delle risorse talvolta poco capace di coniugarsi ai valori in campo:

E' sbagliato un sistema che con riferimento alla retribuzione accessoria collegata alla performance individuale preconstituisce una fascia di esclusi, tanto più se questa fascia riguarda il personale non dirigente.

risultati della performance operativa – gli obiettivi – e risultati della performance organizzativa - i comportamenti.

Sul merito della questione valutazione, la cui conformità alle regole dettate dal d.lgs 150 sarà compito di accertamento da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, non ho alcuna necessità di esprimere ora una convinta condivisione del principio, atteso già che nella precedente esperienza di Dirigente territoriale prima e poi di Direttore generale del Ministero del Lavoro, ho conosciuto ed applicato il sistema del collegamento tra risultati e retribuzione accessoria, sia per l'area dirigenziale che funzionale.

Accesso alle risorse. Non posso peraltro non esprimere una riserva, così come ho avuto modo di esprimere nel corso del convegno, relativamente alla formulazione dell'art. 19, nella previsione contenuta alla lettera c) ossia che comunque una percentuale di personale debba essere esclusa dall'accesso alle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Se è corretto graduare la performance individuale, proporzionare l'attribuzione delle risorse cosiddette premiali secondo determinati intervalli, se è corretto escludere dall'attribuzione delle risorse chi si colloca al di sotto di un determinato livello, ciò che non è funzionale al risultato di un maggiore impegno, ovviamente a mio avviso, è il predeterminare che, comunque, una quota di personale debba essere esclusa e non perché non ha raggiunto la soglia di rendimento prevista (richiamo qui la responsabilità dirigenziale per la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai pro-

pri uffici, degli standard qualitativi e quantitativi fissati dall'Amministrazione) ma per il fatto che, pur avendo concorso a raggiungere gli obiettivi, pur avendo conseguito una performance comportamentale adeguata, occupa nella graduatoria una posizione che per principio non dà diritto alla retribuzione accessoria.

Bonus e premi. Aggiungo che se non ritengo condivisibile in sé un sistema che, anche solo nel riferimento alla retribuzione accessoria collegata alla performance individuale, preconstituisce una fascia di esclusi, tanto più non condivido il sistema quando l'esclusione preconstituita si riferisce al personale non dirigente. Del resto, per quelle che possiamo definire le punte di eccellenza, il d.lgs 150 prevede un'attenzione specifica: il bonus annuale delle eccellenze (art. 21) e il premio annuale per l'innovazione (art. 22), il premio di efficienza (art. 27), oltre ad altri strumenti per l'incentivazione del personale. In definitiva ho ribadito lo stesso concetto che ho avuto modo di esprimere nel corso di una riunione dei Capi del personale presieduta dal Ministro Brunetta.

Accesso aperto. Le risorse umane sono il fondamentale patrimonio della Pubblica Amministrazione. Alle risorse umane non deve mai venir meno la motivazione intesa nella più ampia e corretta accezione. E, dunque, a prescindere dall'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione accessoria, alla premialità, pur graduandone la distribuzione secondo parametri oggettivi, tutti devono potervi accedere. Su questo punto della riforma è necessario riflettere fuori da ogni caratterizzazione ideologica, avendo come orizzonte cui tendere l'interesse generale del servizio ai cittadini e non ultimo quello del dipendente pubblico che fa la sua parte.

(sui temi del convegno citato da Pianese ad inizio articolo vedi nelle pagine successive l'ampio servizio ad esso dedicato e, in aggiunta, l'intervento del Presidente Crescimbeni e l'intervista al prof. Ichino).

QUATTORDICESIMA MENSILITA' 2010 ENTRO IL 28 MAGGIO COMUNICAZIONE DEI REDDITI 2009

Nella rata di pensione di luglio pagamento extra da 336 a 504 euro.

I pensionati che hanno compiuto i 64 anni di età e hanno pensioni di importo basso possono ottenere un sostegno economico, una volta l'anno, pagato insieme alla pensione.

Si tratta di una somma aggiuntiva, meglio nota come "quattordicesima mensilità", prestazione collegata al reddito personale il cui importo varia in relazione all'anzianità contributiva posseduta.

Per ottenere il contributo il pensionato deve avere un reddito complessivo personale pari o inferiore ad una volta e mezzo il trattamento minimo Inps che, per l'anno 2010 è stato determinato in 8.988,92 euro annui pari a 691,46 euro mensili, con esclusione di:
a) redditi derivanti da assegni per nucleo familiare, assegni familiari e da indennità di accompagnamento,
b) reddito della casa di abitazione c), trattamento di fine rapporto (tfr) o fine servizio (tfs), d) competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Nel caso in cui il reddito personale sia di poco superiore al limite stabilito, la somma aggiuntiva è proporzionalmente ridotta.

In relazione all'anzianità contributiva l'importo della somma aggiuntiva è il seguente:

anzianità contributiva	importo della somma aggiuntiva
Fino a 15 anni	336 euro
Da 15 a 25 anni	420 euro
Oltre i 25 anni	504 euro

I pensionati interessati al pagamento della somma hanno ricevuto, insieme al Cud 2010, una lettera che li ha invitati a presentare all'Inpdap una dichiarazione relativa alla loro situazione reddituale.

In particolare, chi ha già ricevuto nel 2009 la somma aggiuntiva deve comunicare entro il 28 maggio 2010 i redditi personali riferiti all'anno 2009, per poter ottenere il pagamento della "quattordicesima" con la pensione del mese di luglio 2010.

I pensionati che compiono i 64 anni nel corso del 2010 avranno la "quattordicesima" per la prima volta: 1) devono comunicare all'Inpdap i redditi presunti dell'anno 2010 entro il 28 maggio 2010, se compiranno i 64 anni entro il 30/6, al fine di ottenere il pagamento della somma aggiuntiva con la pensione di luglio; 2) successivamente, se compiono gli anni nel secondo semestre, per ottenere il pagamento della somma con la prima rata utile di pensione.

Simona Gabrielli

MODELLO 730 PER REDDITI 2009 AI CAF SI PRESENTA ENTRO IL 31 MAGGIO

Il 31 maggio è il termine entro il quale i lavoratori e i pensionati possono presentare il modello 730 ai Centri di assistenza fiscale (Caf) o ai professionisti abilitati, se non hanno presentato, entro il 30 aprile, la domanda di assistenza fiscale all'Inpdap.

Il modello 730 consente a lavoratori dipendenti e pensionati di presentare la dichiarazione annuale dei redditi, avvalendosi di una modulistica semplificata rispetto alla dichiarazione presentata con il modello Unico, senza quindi dover eseguire calcoli dell'imposta, e con il vantaggio ulteriore di poter ottenere i rimborsi o effettuare i pagamenti direttamente nella busta paga di luglio o in occasione del pagamento della pensione del mese di agosto. Non occorre inviare il mo-

dello all'amministrazione finanziaria, in quanto questo adempimento è effettuato in via telematica diretta-

mente dai soggetti che prestano assistenza fiscale.

I lavoratori e pensionati possono compilare direttamente il modello 730, indicando i redditi percepiti a vario titolo nell'anno 2009, i familiari fiscalmente a carico, le spese deducibili e quelle detraibili, oltre agli acconti d'imposta eventualmente già versati. In tale caso il Caf deve verificare la rispondenza di quanto dichiarato nel modello 730 con la documentazione necessaria alla compilazione e rilasciare il visto di conformità.

In alternativa è possibile avvalersi dell'aiuto del Caf per la compilazione del modello 730: per tale prestazione i singoli Caf possono richiedere il pagamento di specifiche tariffe.

S.G.



FORUM PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 2010
FIERA DI ROMA, LUNEDI 17 – GIOVEDI 20 MAGGIO

INPDAP PER TE

TI ASPETTIAMO ALLA
CASA DEL WELFARE

PADIGLIONE 7, STAND 4/D

NELLA QUALE OLTRE A NOI TROVERAI
Ministero del Lavoro e delle politiche sociali
Italia Lavoro – Ias - Isfol – Inps – Inail – Ipsema – Enpals



INSIEME PER MIGLIORARE

A tua disposizione
SPORTELLI, CONSULENZE, EVENTI, INCONTRI, SERVIZI

Spazi dedicati a
Consulenza pensioni - Estratto conto - Prestiti veloci
Consulenza per operatori - Edicola digitale

Gli incontri sono trasmessi su web tv

Una misura che riduce il costo del caro-colf

COLF & BADANTI & BABY SITTER DEDUZIONI E DETRAZIONI FISCALI

Deduzioni per tutti, detrazioni solo per chi ha un reddito non superiore a 40 mila euro.

In occasione della prossima presentazione delle dichiarazioni dei redditi relativi al 2009, è opportuno ricordare ai datori di lavoro che, come per gli anni passati, è possibile avere alcune agevolazioni fiscali per la colf, per la badante e per la baby sitter.

E' necessario presentare in sede di dichiarazione dei redditi un apposito riepilogo dei contributi pagati per il lavoratore e delle somme a lui corrisposte per fruire della deduzione fiscale fino all'importo massimo di 1.549,37 euro.

Nel determinare la misura dei contributi versati nel 2009 (si applica il prin-

cipio di cassa e non di competenza: si guarda perciò alla data del pagamento dei contributi Inps e non al periodo di riferimento) si deve tenere conto solo della quota a carico del datore di lavoro e non anche di quella a carico della colf/badante, anche nel caso in cui questa quota è stata pagata dal datore di lavoro senza averla trattenuta sui salari.

Nel caso di assistente a persona non autosufficiente si può fruire della detrazione pari al 19% calcolata su un importo massimo di 2.100 euro (deduzione massima di 399 euro) di spese sostenute, a condizione che il

reddito lordo complessivo annuo non sia superiore a 40.000 euro.

Per fruire della detrazione – così precisa l'Assindatcolf, associazione nazionale fra i datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia – è necessario disporre di un contratto di lavoro e di una busta paga nei quali siano indicati i dati anagrafici ed il codice fiscale della lavoratrice e del datore di lavoro e, nel caso in cui il datore risulti essere persona diversa dall'assistito, dovranno essere specificati anche gli estremi di quest'ultimo. Tale detrazione è cumulabile con la deduzione.

SOGGETTO FISCALE	CATEGORIA LAVORATORI	AGEVOLAZIONE FISCALE	BASE	MISURA	REDDITO
datore di lavoro	colf, badanti e baby sitter	deduzione	contributi	fino a euro 1.549,37	per tutti i redditi
contribuente anche diverso dal datore di lavoro*	badanti	detrazione**	retribuzione	19% di max euro 2.100,00 (ovvero euro 399,00)	per redditi fino a 40 mila euro annui

* Per le spese sostenute nell'interesse delle persone indicate nell'art. 433 codice civile (coniuge, figli legittimi, legittimati, naturali o adottivi, genitori o in mancanza, loro ascendenti, adottanti, generi e nuore, suoceri/e, fratelli e sorelle germani o unilaterali).

** cumulabile con la deduzione fiscale precedente

Pensioni di anzianità e vecchiaia delle donne del pubblico impiego: carta d'identità, statistiche e valutazioni

ANCHE ALLE DONNE VA CHIESTA L'ETA'

Nel 2009 in pensione 44.553 donne, cioè il 55% del totale, con un incremento del 37% rispetto all'anno precedente. Ma il 50% di esse va in pensione con 60-64 anni e il 16% con 65 e più anni. Resta solo il 34% ad andare in pensione entro i 59 anni di età.



Da gennaio 2010 è entrata in vigore la legge 102 del 3 agosto 2009 che prevede (art. 22-ter) per le lavoratrici del pubblico impiego il graduale innalzamento dei requisiti anagrafici per l'accesso al pensionamento di vecchiaia.

Il 1° gennaio 2010 è la prima tappa di un percorso che le porterà nel 2018 alla completa equiparazione del requisito dei 65 anni, già valido per gli uomini.

LE TAPPE	
Anno	Età
2010	61
2012	62
2014	63
2016	64
2018	65

L'obbligo del compimento dell'età sussiste solo per coloro che non sono in possesso del requisito contributivo minimo che consente, congiuntamente al requisito dell'età, il pensionamento di anzianità. Nella fattispecie dal 1° luglio 2009 è entrato in vigore il sistema delle quote secondo cui la somma di età ed anzianità non deve essere inferiore fino al 31 dicembre 2010 a quota 95.

Quota 95		
Periodo	Età	Anzianità
dal 1/7/2009 al 31/12/2010	59	40
	60	35

L'analisi degli andamenti dei pensionamenti di vecchiaia e di anzianità delle donne, negli anni 2008 e 2009, consente di capire quali e quante donne saranno interessate dalla norma.

Tra le nuove pensioni dirette, al netto delle pensioni di inabilità, con decorrenza negli anni 2008 e 2009, quelle erogate alle donne rappresentano nel 2008 circa il 48%, mentre nel 2009 (dato ancora provvisorio) il 55%.

Pensioni di anzianità e vecchiaia

	2008	2009	Variazione %
<i>Numero</i>	68.140	80.967	19%
<i>di cui donne</i>	32.480	44.553	37%
<i>Variazione %</i>	48 %	55 %	
<i>Pensione mensile media</i>	1.764 euro	1.879 euro	6,5 %
<i>Età media</i>	61,8 anni	60,9 anni	
<i>Anzianità media</i>	35,3 anni	35,6 anni	

Il complesso delle nuove pensioni di anzianità e vecchiaia del 2009 erogate alle donne hanno avuto, rispetto al 2008, un incremento del 37%; per contro si è assistito alla riduzione, di circa un anno, dell'età media al pensionamento e a un lieve aumento dell'anzianità contributiva media.

La classificazione delle pensionate nell'anno 2009 per età e anzianità di servizio (dati provvisori) permette di verificare le modalità con cui le donne scelgono di lasciare il lavoro.

Età	Anni di servizio								Totale
	<= 34	35	36	37	38	39	40	oltre 40	
fino a 56	339	28	24	12	8	1	326	1	739
57	24	15	26	14	14	15	530	2	640
58	56	1.176	1.689	1.958	1.854	989	1.240	5	8.967
59	38	899	1.598	518	372	316	800	8	4.549
60	3.735	1.281	1.530	554	357	326	1.144	8	8.935
61	2.656	827	757	383	308	281	1.201	16	6.429
62	829	293	354	241	235	205	1.064	14	3.235
63	601	198	203	160	166	115	846	13	2.302
64	311	106	130	94	91	82	578	12	1.404
65	1.279	229	152	160	147	127	866	18	2.978
oltre 65	1.777	249	216	179	180	159	1.428	17	4.205
Totale	11.645	5.301	6.679	4.273	3.732	2.616	10.023	114	44.383

Nota: Sono state escluse n° 170 pensionate per mancanza dell'informazione di età e/o anzianità

Dalla tabella si può dedurre che:

1 - Le donne che scelgono il pensionamento prima del compimento dei 60 anni di età, pensione di anzianità, rappresentano il 34% del totale così ripartito:

- a - il 26 % delle pensionate sceglie la pensione di anzianità con anzianità di servizio compresa tra 35 e 39 anni,
- b - il 7% ha maturato 40 anni e più di anzianità contributiva,
- c - l'1% ha maturato meno di 35 anni di servizio.

2 - Le donne che scelgono il pensionamento in età compresa tra i 60 e i 64 anni, pensione di vecchiaia, rappresentano il 50% del totale così ripartito:

- a - il 21% con anzianità compresa tra 35 e 39 anni,
- b - l'11% ha maturato 40 anni e più di anzianità contributiva,
- c - il 18% con anzianità contributiva inferiore a 35 anni.

3 - Le donne che scelgono il pensionamento al compimento dei 65 anni e oltre rappresentano il 16% del totale così ripartito:

- a - il 4% con anzianità compresa tra 35 e 39 anni
- b - il 5% ha maturato 40 anni e più di anzianità contributiva, requisito massimo,
- c - il 7% con anzianità contributiva inferiore a 35 anni.

Ipotizzando l'applicabilità della nuova regola alle pensionate del 2009 si può dedurre la platea delle vere destinatarie della norma.

– Per le pensioni al punto 1. non si avrebbe nessun cambiamento in quanto sono vere e proprie pensioni di anzianità con i vigenti requisiti di età e anzianità contributiva;

– Le pensioni al punto 2. a) si trasformerebbero in pensioni di anzianità, in quanto coesistono entrambi i requisiti; mentre per le pensioni al punto 2. c), essendo pensioni di vecchiaia senza il requisito dell'anzianità contributiva, sarebbe stato necessario maturare l'età indicata dalla nuova norma;

– Per le pensioni al punto 3. non si avrebbe nessun cambiamento in quanto sono vere e proprie pensioni di vecchiaia con il requisito massimo dell'età valevole per tutti.

In conclusione le donne che nell'anno 2009 hanno scelto il pensionamento per il solo requisito dell'età (minimo 60 anni), senza aver raggiunto il requisito minimo dell'anzianità di ser-

vizio, che pertanto sarebbero state interessate dalla riforma, sono 8.132, pari al 18% del totale delle pensionate.

Età	2008	2009	Variazione %
60	3.671	3.735	2%
61	1.230	2.656	116%
62	739	829	12%
63	432	601	39%
64	346	311	-10%
Totale	6.072	8.132	34%

N.B. Sono state escluse le pensionate senza l'informazione dell'età e/o anzianità

Rispetto all'anno 2008 il numero delle pensionate, ipotetiche destinatarie della riforma, è aumentato del 34%; la concentrazione del 46% all'età di 60 anni dimostra il così detto "effetto panico" dovuto al timore di incorrere alle restrizioni introdotte con il 1° gennaio 2010; ma chi si è affrettato a "cogliere l'ultima occasione" a 60 anni nel 2009 ha, in realtà, "perso l'ultima occasione" per poter decidere, in piena libertà, la data di pensionamento nell'arco di vita compreso tra 60 e 65 anni.

Pensionamenti rispetto all'anzianità

- 26% con anzianità inferiore a 35 anni
- 51% con anzianità compresa tra 35 e 39 anni
- 23% con 40 anni e più

Pensionamenti rispetto all'età

- 34% pensioni di anzianità, prima di raggiungere l'età di vecchiaia
- 50% in età compresa tra 60 e 64 anni

Maria Gabriella Cinardi
Coordinatore centrale settore pensioni e modelli previsionali
Consulenza statistico-attuariale Inpdap

I monitoraggio si svolge attraverso la compilazione on line da parte delle amministrazioni pubbliche di "un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate". La portata di un'indagine di questo tipo è resa molto complessa da due ordini di fattori.

Il primo è dato dall'ampiezza dei destinatari della rilevazione che sono le amministrazioni pubbliche interessate e cioè:

- le amministrazioni dello Stato,
- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo,
- le Regioni, le Province, i Comuni e le Unioni di Comuni, le Comunità montane ed i loro consorzi,
- le istituzioni universitarie,
- gli Istituti autonomi case popolari,
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni,
- tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali,
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale,
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran),
- le Agenzie, comprese quelle di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300/1999.

Esclusioni. Sono escluse alcune categorie di personale in ragione della specifica disciplina che caratterizza il loro settore. In particolare l'indagine non riguarda il personale del comparto scuola, ed il personale in regime di diritto pubblico.

L'ulteriore complessità nasce dal numero elevato di dati che servono a qualificare il fenomeno, sia sotto l'aspetto quantitativo che sotto quello qualitativo.

I contratti. Le tipologie di lavoro flessibile che sono oggetto della rilevazione sono:

- i contratti di lavoro a tempo determinato,

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI SOLO PER ESIGENZE ECCEZIONALI

Monitoraggio per tenere sotto controllo il fenomeno dell'uso patologico del precariato. Le amministrazioni devono ricorrere alla flessibilità solo per i casi in cui l'assunzione a tempo indeterminato risulta incoerente rispetto al fabbisogno ordinario.

E' stato istituzionalizzato il monitoraggio del lavoro flessibile con la legge 102/2009, disciplinando forme di reclutamento speciale per favorire la valorizzazione delle esperienze professionali maturate nelle amministrazioni pubbliche da parte di soggetti con specifici requisiti.

- gli incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato,
- i contratti di formazione e lavoro,
- i rapporti formativi: tirocini formativi e di orientamento,
- i contratti di somministrazione di lavoro, le prestazioni di lavoro accessorio e i contratti di inserimento,
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa,
- gli accordi di utilizzazione di lavoratori socialmente utili.

Sono esclusi dall'indagine:

- a) le collaborazioni occasionali;
- b) il patrocinio e la rappresentanza in giudizio dell'amministrazione;
- c) gli appalti, i contratti e gli incarichi conferiti nell'ambito delle materie regolate dal codice degli appalti pubblici per lavori, servizi e forniture;
- d) gli incarichi di docenza.

Rapporto completo. Per ciascuna tipologia rilevata dovranno essere fornite le informazioni necessarie a cogliere il fenomeno nella sua portata: numero di rapporti di lavoro, procedura di conferimento, durata, causale, etc.

Data l'ampia portata il monitoraggio viene gestito da

un'apposita applicazione informatica. L'applicazione produrrà un rapporto informativo completo che dovrà essere sottoposto agli Organismi indipendenti di valutazione della performance. Tali Organismi esprimeranno il loro giudizio rispondendo ad un questionario a cui dovrà essere allegata una loro relazione. I dati del questionario e la stessa relazione saranno acquisiti dall'applicazione informativa secondo le istruzioni fornite a ciascuna amministrazione.

Sulla base dei dati ricevuti, dell'analisi e dell'elaborazione svolta la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica redigerà una relazione al Parlamento.



Giornata di studio “ Il pubblico impiego tra innovazioni e vincoli”

FANNULLONE SARA' LEI IO SONO NULLAFACENTE, TUTT'AL PIU' ALTROFACENTE

Alcune note sulla manifestazione organizzata da Inpdap con la presentazione del volume “Non siamo fannulloni” e con interessanti relazioni sulla pubblica amministrazione e sulle prospettive del settore. Pubblichiamo qualche flash sulle riflessioni di alcuni presenti (il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Letta, Borio, Pianese, Tenore, Valotti), la parte centrale dell'intervento del presidente Crescimbeni e l'intervista rilasciata al nostro giornale dal prof. Ichino.

“**A**bbiamo concordato con l'editore che la prossima edizione di questo volume avrà una corposa appendice con appositi spazi per incollarci le figurine adesive dei dipendenti virtuosi, visto che nella prima siamo riusciti a inserirne soltanto cento e sono sempre di

più coloro che ritengono di essere stati dimenticati”. È una delle boutades con cui il consigliere della Corte dei Conti **Vito Tenore** ha vivacizzato la presentazione del volume fotografico, di cui è autore, “Non siamo fannulloni – 100 ritratti di pubblici dipendenti che onorano l'amministrazione”. Una battuta

che evidenzia un pensiero comune a tutti i relatori protagonisti dell'incontro: quella del dipendente pubblico non è una categoria da criminalizzare, ma un patrimonio di risorse umane da valorizzare, motivare e nei casi di eccellenza premiare.

Se l'1% dei dipendenti pubblici (35 mila unità) fosse fannullone il costo per la società sarebbe di 1,5 milioni di euro. Se fosse il 10% arriveremmo a 15 miliardi!

La tela di Penelope.



Tesi sostenuta con forza dal presidente dell'Istituto P a o I o Crescimbeni (vedi articolo successivo) e ribadita dal presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza **Carlo Borio**: "è giunto il momento di cambiare linguaggio, di abbandonare definizioni da gogna mediatica, quale quella di 'fannulloni'. Occorre procedere a una riforma che restituisca dignità al lavoro pubblico ed è necessario farlo in tempi ragionevoli. Non vorrei che prendesse il sopravvento una nota deriva, quella per cui indugiando nell'interpretazione delle virgole non si riforma proprio un bel nulla, eternando una sorta di tela di Penelope".

Energia costante.



Lo stesso direttore generale **Massimo Pianese** ha sottolineato come sia importante evitare di cadere nelle fatiche proprie del mito di Sisifo: "Riempire tomi, volumi ed enciclopedie di sottili disquisizioni giuridiche può essere un elegante esercizio di stile, ma il nostro cliente-azionista desidera avere più sostanza e meno sottigliezze. Obiettivi chiari, impegno costante nel perseguirli e tempi certi sono i cardini di una spinta innovativa finalizzata ai risultati attesi. Ho adottato perfino un acronimo per sintetizzare tali concetti: Ect, energia costante nel tempo".

Entrando nel merito della riforma Brunetta, Pianese è d'accordo con il ministro sulla improcrastinabilità di un processo di efficientamento della pubblica amministrazione basato su una rinnovata responsabilità della dirigenza, chiamata a rendere conto, all'interno e all'esterno, dell'adeguato impiego delle risorse assegnate, secondo un ampio principio di traspa-

renza che ponga fine a una sterile e dannosa autoreferenzialità.

No a quote predefinite. D'altra parte è fondamentale il collegamento tra performance e retribuzioni accessorie: "Il riconoscimento – è sempre Pianese



che parla -va differenziato. Condivido la riforma Brunetta, ma non concordo con le quote fissate aprioristicamente dall'articolo 19. Decidere preventivamente che un ammontare prefissato di personale non avrà diritto agli incentivi equivale ad alimentare l'assenza di motivazioni, che invece vanno incentivate. Bisogna stimolare l'orgoglio di appartenere alla pubblica amministrazione. Si può decidere una soglia delle performance al di sotto della quale non si ha diritto di accesso al sistema premiale, ma sono contrario a penalizzare una parte del personale in base a quote predefinite".

Antiche debolezze. La preoccupazione di spinte innovative che rischiano di arenarsi in un orizzonte temporale indefinito è stata espressa anche dal moderatore della giornata **Giovanni Valotti**, docente presso l'università Bocconi: "L'Italia è molto stimata all'estero per la qualità dei suoi progetti di riforma; ma è anche nota per la sua scarsa attitudine ad attuarli". Un'affermazione ripresa dal sottosegretario alla Presidenza del Consiglio **Gianni Letta**, che ha manifestato la volontà di non ricadere

in antiche debolezze: "Mi sembra opportuno ricordare che sessant'anni fa, all'atto della sua istituzione, il Ministero della funzione pubblica era stato denominato 'Ministero per la riforma della pubblica amministrazione'... solo molto più tardi, gli scarsi risultati ottenuti indussero il senso di pudore della classe politica a dargli il nome che ha oggi". Secondo Letta, intitolare la giornata di studio 'Il pubblico impiego tra innovazione e vincoli' è un po' come dire 'tra desideri e realtà'. "Con la riforma in corso – ha continuato il sottosegretario – si intende rimuovere tutta una serie di regole farraginose che rallentano chi ha voglia di fare. E sono in tanti, se è vero, come è vero, che tutto quello che so l'ho imparato da funzionari della pubblica amministrazione. È il motivo per cui in tanti anni non ho mai saltato un pre-consiglio, il tavolo a cui ogni martedì si incontrano capi-gabinetto ed esperti con alti funzionari della pubblica amministrazione, persone preparate e appassionate. E, se mi è consentita una battuta, ci voleva proprio un Tenore per cantare le qualità del pubblico dipendente...".



Enrico Orsingher



I FEDELI E APPASSIONATI SERVITORI DELLA CATTIVA AMMINISTRAZIONE

di **Paolo Crescimbeni**

L'idea di organizzare un convegno in Inpdap dedicato al mondo dei pubblici dipendenti era stata già maturata da qualche tempo, perché avvertivo l'esigenza che l'Istituto desse un segnale di forte attenzione all'intera problematica che, in questi ultimi anni, ha riguardato tutto il pubblico impiego. Perché Inpdap? Perché è l'Ente che gestisce la previdenza dei pubblici dipendenti e li segue dalla nascita del loro rapporto con la pubblica amministrazione fino alla pensione ed oltre.

Il cast. La pubblicazione del volume fotografico di Vito Tenore è stata l'occasione che ha portato alla concreta realizzazione di questa iniziativa e oggi siamo qui per presentare questo pregevole volume e per affrontare alcune tematiche di grande interesse per il settore pubblico, a seguito delle riforme introdotte dal Ministro Brunetta.

Ringrazio in particolare il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Gianni Letta che ci ha voluto onorare con la sua presenza, il Ministro Brunetta, il qualificatissimo cast di relatori e tutti i presenti.

Dovere come missione. Il volume del prof. Tenore – il cui ricavato viene devoluto ad una Onlus che ha come scopo la ricerca sul cancro - la Human Health Foundation – è dedicato a quei dipendenti che quotidianamente svolgono con dedizione, professionalità e passione il proprio lavoro, vissuto più come missione, che come mero adempimento di un dovere.

Ma prima di giungere alla valorizzazione di queste figure "talentuose" - come l'autore ama definirle - viene sviluppata un'analisi ironica e impietosa, e quindi obiettiva, delle diverse forme di fannullonismo che si rinvergono nella pubblica amministrazione e la loro descrizione è accompagnata da un linguaggio colorito e ricco di vena umoristica che rende piace-



vole anche la lettura di fatti che, diversamente, sono suscettibili di scatenare in noi reazioni negative.

Un miliardo e mezzo. L'autore individua i fannulloni come una categoria reale, che non ha colorazione politica, ma che è visibile e socialmente nota a tutti i livelli. Sulla quantificazione dei fannulloni - allo stato impossibile, ritiene l'autore, per mancanza di studi e di referti della Corte dei Conti - il prof. Valotti ha tentato provocatoriamente una stima, che mi piace riportare integralmente nel ragionamento.

Se su circa 3.500.000 dipendenti pubblici, l'1% è fannullone - pari a 35.000 unità - il costo per la società, a 40.000 euro l'anno di retribuzione media, è di circa 1.500.000.000 di euro l'anno.

Ma se fosse il 10% sarebbero 15 miliardi!

Stiamo parlando di somme ingenti, anche se il prof. Tenore sostiene che il fenomeno sia una "eccezione del sistema."

Il valore del servizio. Un accento sociologico viene posto da Tenore nei riguardi della causa scatenante che determina la reazione dei cittadini verso i dipendenti pubblici fannulloni.

Il vero fastidio non nasce dal nobile convincimento che il dipendente pubblico debba impegnarsi quanto e più di un lavoratore privato, avendo un dovere costituzionale e contrattuale di produrre per la collettività, bensì - più prosaicamente - dal fatto che egli goda di stabilità del posto di lavoro e sia gestore di una nicchia di potere più o meno grande.

Anche questa è un'analisi cruda verso una collettività che, evidentemente, come ho accennato prima, sente meno di ieri il senso dello Stato e del valore del servizio pubblico.

Cause e rimedi. L'autore analizza, poi, le cause e i rimedi del fenomeno del fannullonismo che, trovano

nelle recenti riforme, la maggior parte delle soluzioni o perlomeno ci auspichiamo che sia così. Non entro nello specifico delle considerazioni sulla genesi di tali cause e sulla "cura Brunetta", perché lascio gli approfondimenti agli interventi successivi.

In conclusione, il convincimento dell'autore che traspare da tutto il volume è che la grande maggioranza della pubblica amministrazione è fatta di persone che quotidianamente, e per anni, espletano le proprie mansioni con rigore e con rispetto delle regole senza le luci dei riflettori.

Ruolo responsabile. I servitori dello Stato non sono solo grandi e talentuosi dipendenti, ma anche tante per-

sone appartenenti alle diverse categorie anche non apicali, che per professionalità, competenza e impegno onorano l'amministrazione e costituiscono punti fermi di riferimento.

E' per questo che le immagini e le storie raccontate nel libro si riferiscono a dirigenti, alti funzionari, magistrati e militari graduati, ma anche a tanti semplici impiegati e operatori che con dedizione vivono o hanno vissuto il proprio ruolo con grande responsabilità.

Devo riconoscere con piacere che anche Inpdap è compreso tra quelle amministrazioni che possono vantare dipendenti talentuosi, in quanto siamo ben rappresentati in più di un'occasione.



ANCHE L'INPDAP FA LA SUA PARTE

Nei 100 ritratti di pubblici dipendenti che onorano l'amministrazione ci sono quelli legati all' Inpdap. Per l'esattezza:

Vincenzo Caridi = dirigente generale, vice direttore generale, direttore centrale risorse umane,

Letizia Affatato = dirigente sede provinciale di Como,

David Piervincenzi = architetto presso la sede regionale del Lazio,

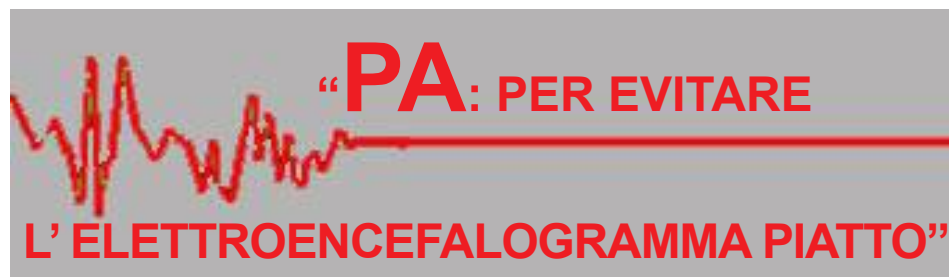
Laura Gianzi = ingegnere nell'area "professionisti" della sede centrale.

All'elenco si può aggiungere anche Concetta Zezza, dirigente generale del ministero dell'Economia e Finanze, avendo anni addietro fatto parte del Consiglio di indirizzo e vigilanza Inpdap.

Grazia Maddalena Ciminiello = funzionario presso l'Ufficio prestazioni



Intervista al senatore **Pietro Ichino**



Può illustrarci la distinzione tra fannulloni e nullafacenti, evidenziata anche nella prefazione al volume di Tenore?

Il fannullone è colui che non ha voglia di far nulla e cerca in tutti i modi di sottrarsi al proprio dovere. Il nullafacente è inoperoso, ma non necessariamente per sua volontà, bensì perché non è messo nelle condizioni di fare. Non è una semplice questione di definizioni: tali termini alludono implicitamente a due distinti modi di focalizzare il problema dell'inefficienza nelle pubbliche amministrazioni. Da una parte, la lettura "da destra", che imputa i cattivi funzionamenti pressoché per intero alla negligenza individuale dei dipendenti; dall'altra, la lettura "da sinistra" secondo cui l'inefficienza di una struttura deriva essenzialmente dalla scarsa qualità della sua organizzazione e del suo management. È di tutta evidenza che per ottimizzare il funzionamento della pubblica amministrazione è necessario intervenire su entrambi i fronti. Gli strumenti per farlo sono tre: trasparenza totale, valutazione indipendente e benchmarking (comparazione delle performance di amministrazioni affini).

I cinque commissari

Ritiene che la riforma Brunetta contenga gli strumenti idonei a realizzare gli obiettivi di modernizzazione della pubblica amministrazione da tutti auspicati?

Gli strumenti possono essere adeguati, ma per un loro efficace funzio-

namento è importante essere con il fiato sul collo dei vertici politici e amministrativi. Fondamentale è l'attuazione del principio della valutazione indipendente che dovrebbe consentire all'opinione pubblica di giudicare circa il raggiungimento degli obiettivi da parte del management pubblico, che in tal modo sarebbe costantemente pungolato a riprendere il pieno possesso delle proprie prerogative. Ma se non c'è un impegno forte e continuativo da parte dei vertici politici, è difficile che l'intero corpo della pubblica amministrazione si adegui in tempi ragionevoli alle direttrici di una riforma così complessa. Mi riferisco innanzitutto all'autorità indipendente istituita dalla legge Brunetta, non ancora in grado di funzionare in quanto a tutt'oggi non sono stati emanati i relativi decreti governativi, ad esempio sulle retribuzioni dei cinque commissari. Insediati a novembre non vorremmo che loro malgrado debbano essere messi nel novero dei nullafacenti... Occorre inoltre una forte mobilitazione dal basso: il principio di trasparenza totale deve essere fatto vivere da tutti gli osservatori qualificati, che devono farsi parte attiva nella realizzazione e nella divulgazione della cultura della valutazione e dei relativi dati, in sinergia con il lavoro del valutatore pubblico. Da questo punto di vista siamo ancora all'anno zero. Si tratta di leve che possono essere azionate senza alcun onere di spesa che assolverebbero tra l'altro all'importante funzione di snidare i conservatorismi che resistono all'interno delle pubbliche amministrazioni. Infine, è imprescin-



Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università statale di Milano, Senatore della Repubblica, protagonista del dibattito politico sulle materie del lavoro e delle relazioni sindacali con numerosi libri e una intensa attività giornalistica.

dibile portare avanti nel tempo un'azione bi-partisan, non limitata alla vita di singole legislature, ma che garantisca continuità e coerenza con orizzonti temporali adeguati.

Bene le amministrazioni locali

Facendo una foto dell'attuale, si possono individuare amministrazioni che sono più avanti, punte di eccellenza anche rispetto al percorso di riforme programmato?

Certamente, soprattutto a livello di amministrazioni locali e anche con riferimento ad alcuni dirigenti molto capaci ed efficienti. Proprio per questo è importante attuare un efficiente sistema di valutazione, che consenta di evitare indebite generalizzazioni e di intervenire dove necessario tagliando i rami secchi e premiando e incentivando le situazioni virtuose. Senza i dovuti distinguo l'elettroencefalogramma della pubblica amministrazione non dico che sia destinato a rimanere piatto, ma certamente resta privo degli auspiciati picchi...

Enrico Orsingher

IL *Civ* INCONTRA LA DIREZIONE INPDAP DEL *Lazio*

Il vice presidente Clo: "gli obiettivi strategici devono essere funzionali ai bisogni"

Prestazioni di natura sociale erogate da Inpdap lo scorso anno: 173 milioni di euro per il credito a favore di 13.000 iscritti; 80 milioni di euro per 800 mutui ipotecari relativi all'acquisto prima casa; 30 milioni di euro per Tfr; 1.200 borse di studio a favore di studenti, oltre ad una serie di iniziative in materia di politiche sociali.

Questi i dati generali sull'attività di welfare Inpdap comunicati da Maurizio Manente, dirigente generale, capo della sede regionale Inpdap del Lazio, nel corso di un incontro che una delegazione del Consiglio di indirizzo e vigilanza Inpdap (Clo, Assogna, Ponti, De Caro e Comegna) ha avuto con la pre-

detta direzione laziale, alla presenza di 130 invitati, nella sede della Provincia di Roma.

Sportello itinerante. Tra le numerose personalità delle istituzioni locali il Direttore generale Autorità di vigilanza contratti pubblici Enza Chelini Lami, e il Direttore generale dell'Istituto affari Sociali del Ministero del lavoro Isabella Menichini.

Manente ha fatto cenno alle attività in atto ed in programma nel Lazio quali ad esempio: nell'ambito del welfare le convenzioni con le Rsa; le convenzioni con le università per la formazione dei giovani verso il mondo del lavoro utilizzando spazi dentro strutture Inpdap; servizio "Urp virtuale" per migliorare la comunicazione; il tour nella regione con uno "sportello itinerante" (già sperimentato a L'Aquila) per individuare le necessità del territorio.

Le cause esogene del deficit. Il Vice presidente del Civ, Forte Clo ha ricordato che, nell'elaborare le linee di indirizzo 2010-2012 il Civ ha tenuto conto del particolare momento di difficoltà economico sociale e ha cercato, quindi, di rendere gli obiettivi strategici funzionali ai bisogni degli iscritti, in coerenza con le direttive governative. Ha evidenziato, altresì, le cause esogene che determinano il deficit strutturale di bilancio dell'Istituto. Ha terminato l'intervento sostenendo che è comunque necessario

continuare a porre la massima attenzione alle necessità che promanano dal territorio e cercare, quindi, di offrire risposte sempre più adeguate ai bisogni dell'utenza.

Apprezzamenti e preoccupazioni. La massima disponibilità al dialogo con l'Inpdap per una proficua collaborazione nel processo di rilancio delle politiche sociali nell'ottica del federalismo e del rafforzamento del ruolo del territorio è stata confermata dalla dott.ssa Menichini.

Sono intervenuti i Patronati di categoria che, nel garantire la loro collaborazione con l'Istituto, hanno espresso vivo apprezzamento per la sensibilità dimostrata dal Civ nel visitare i territori e nell'aprire un confronto con i vari interlocutori.

Anche la dott.ssa Chelini Lami ha espresso un giudizio positivo sull'Istituto e sulle iniziative intraprese.

Il Consigliere Civ Enrico Ponti ha espresso forte preoccupazione per i provvedimenti di contenimento della spesa intervenuti di recente che impongono nuovi tagli agli organici delle pubbliche amministrazioni e il vice presidente Clo ha sottolineato l'importanza di un corretto utilizzo delle risorse finanziarie al fine di corrispondere anche al principio di trasparenza dell'azione amministrativa nei confronti degli iscritti.

La donazione del midollo osseo è un atto volontario e gratuito (legge 52/2001). I lavoratori dipendenti hanno diritto a permessi retribuiti per tutto il tempo occorrente: a) all'accertamento della idoneità alla donazione, b) al prelievo finalizzato a individuare i dati genetici, c) ai prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto.

Il donatore lavoratore dipendente ha diritto alla normale retribuzione:

- per tutte le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, a prescindere dalla relativa quantità in regime di ospedalizzazione,
- per quelle successive alla donazione necessarie per il completo ripristino dello stato fisico, in base a quanto certificato dallo staff medico che ha effettuato il prelievo del midollo osseo,

- per le ore necessarie agli accertamenti e ai prelievi preliminari, anche quando non venga successivamente fatta la donazione. Durante i permessi orari o giornalieri il lavoratore ha diritto all'accredito figurativo dei contributi, senza alcuna perdita perciò ai fini pensionistici.

L'Admo, Associazione donatori di midollo osseo, è una struttura che diffonde alla popolazione italiana notizie circa la possibilità di sconfiggere la guerra contro malattie, un tempo definite incurabili, mediante il trapianto di midollo osseo.

Le domande di donazioni aumentano, ma fortunatamente anche il numero dei donatori è in costante crescita. Basti pensare che dai 2.550 del 1990, anno della nascita dell'Associazione, si è passati agli attuali 370.000 circa.

Antonio Vernuccio

Donazione di midollo osseo

IL PIACERE DI UN DONO PER NON ESSERE "SMIDOLLATO"

Sono 370 mila gli iscritti all'associazione donatori di midollo osseo



A viso (e nome) aperto

“LEI NON SA CHI SONO IO!”



I dipendenti pubblici a contatto con il pubblico devono essere identificati. **“Cartellino rosso”** per chi è senza cartellino.

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti dal 13 febbraio scorso a rendere conoscibile il proprio nominativo con un cartellino o una targa identificativa da apporre presso la postazione di lavoro. E' quanto prevede la circolare n.3/2010 del Ministro per la Pubblica amministrazione Brunetta, sulla base dell'obbligo di identificazione introdotto dal decreto legislativo 150/2009. La norma operativa ha l'obiettivo di rendere trasparenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, per agevolare gli utenti nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi e nello stesso tempo di responsabilizzare i pubblici dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico, facendosi individuare quali soggetti interlocutori.

20 anni di norme. La circolare si inserisce in un contesto di misure amministrative e normative, già introdotte nell'ordinamento per agevolare i rapporti con l'utenza. Si ricordano l'art.8 della legge 241/1990, che prevede

l'indicazione del responsabile di procedimento nella comunicazione di avvio; l'art.13 del decreto legislativo 196/2003, che nell'informativa sul trattamento dei dati personali inserisce anche la comunicazione degli estremi identificativi del titolare e responsabile del trattamento; l'art. 54 del decreto legislativo 82/2005, che richiede la pubblicazione sui siti internet istituzionali dell'organigramma, articolazione, attribuzioni e organizzazione di ogni ufficio con i nomi dei dirigenti responsabili; l'art.21 della legge 69/2009, che obbliga le amministrazioni a pubblicare sul sito internet e-mail e numeri telefonici professionali dei dirigenti.

Gli esclusi. I dipendenti interessati sono tutti quelli soggetti a contrattazione collettiva ad esclusione dei magistrati e avvocati dello Stato, professori universitari, personale delle Forze armate e di polizia, Corpo nazionale dei vigili del fuoco, personale della carriera diplomatica e prefettizia e altre categorie disciplinate da propri ordinamenti. Sono previste sanzioni, secondo criteri ordinari di responsabilità disciplinare, per coloro che non os-

serveranno tale prescrizione.

Luogo “aperto”. Ma cosa si intende per attività a contatto con il pubblico? E' quella svolta in luogo pubblico e aperto ad un'utenza indistinta. Ogni amministrazione individua le funzioni rilevanti, come quelle di sportello o svolte dall'ufficio relazioni con il pubblico o dagli addetti ai servizi di portierato, etc. Come si comportano negli altri paesi europei? In Francia e Germania non c'è l'obbligo di rendere visibile il nominativo, mentre in Gran Bretagna ogni ministero assume le proprie decisioni sull'adozione del nome e della fotografia sul cartellino di riconoscimento dei dipendenti.

Tre Urp in presa diretta

Ma cosa ne pensano gli addetti ai lavori? Ad alcuni responsabili degli Uffici relazione con il pubblico (Urp) Inpdap abbiamo chiesto di esprimere un parere, le impressioni, eventuali criticità.

“L'Inpdap già con la circolare n. 29/2007 ha disposto riguardo alle norme comportamentali di sicurezza sul lavoro l'adozione per i dipendenti, oltre che per i visitatori, di avere il cartellino d'identificazione, per cui la circolare di Brunetta non coglie impreparato l'Istituto. - afferma *Margherita Napolitano*, responsabile Urp della sede di *Latina* - Da quando è stato inaugurato l'Urp di questa sede, nel giugno del 2000, sulle porte degli uffici, dove lavora il personale, sono scritti i nominativi e sulle postazioni di front line in sala. Gli utenti vogliono sapere con chi rapportarsi ed essendo aumentato il livello di aspettativa li rasserena conoscere il nome della persona a cui far riferimento”.

Nicola Amorosi, responsabile Urp: “A *Potenza*, abbiamo iniziato ad utilizzare i



cartellini identificativi dall'anno scorso. Li ho realizzati personalmente e con l'autorizzazione del dirigente, distribuiti a tutto il personale. L'uso è

stato reso obbligatorio solo per il personale presente nei box di ricezione del pubblico all'Urp. La novità non ha suscitato particolare curiosità nel-

l'utenza, probabilmente molti non se ne sono neanche accorti".

Patrizia D'Attanasio

PER GLI UTENTI E' UN FATTO SCONTATO

Alcune domande a *Monica Ferri*, incaricata della comunicazione della Direzione regionale del Friuli Venezia Giulia e responsabile Urp della sede di *Trieste*.

D. Tale disposizione è stata adottata per il personale a contatto con il pubblico nelle vostre sedi e da quando?

R. Sì, prima dell'avvio previsto dalla circolare è stata inviata per e-mail una nota interna di sensibilizzazione sull'argomento e d'informazione sulle sanzioni in caso di violazione. Poiché la circolare lascia ad ogni singola amministrazione la possibilità di comunicare la propria identità, abbiamo utilizzato le targhette con indicato il nominativo, presenti sulle scrivanie.

D. Che riscontro avete dagli utenti?

R. Nessuno, neanche commenti, sembra che gli utenti diano per scontata tale trasparenza.

D. Avete avuto indicazioni dalla Direzione o autonomamente avete applicato la normativa in sede?

R. Le indicazioni per i colleghi del front office sono pervenute sia dalla Direzione che da me. L'individuazione dell'operatore è sicuramente necessaria, ma forse sarebbe meglio utilizzare un numero identificativo o qualche altro elemento utile, tranne il nome e cognome, per evitare, anche se sporadici, i casi d'invadenza di alcuni utenti.

Estate 2010: le proposte Inpdap



CAMPUS ESTIVO

PER FARE SPORT E NON SOLO

Per figli e orfani di iscritti e di dipendenti Inpdap, nati negli anni 1997-1998

Quest'anno l'Inpdap propone un nuovo soggiorno estivo per l'estate 2010: il campus sportivo multidisciplinare in favore dei figli e orfani di iscritti all'Istituto, in attività di servizio o in quiescenza, e dei figli e orfani di dipendenti Inpdap, riservato ai nati negli anni 1997/1998. L'obiettivo essenziale e prioritario è quello di offrire un qualificato soggiorno a carattere sportivo - educativo in una località marina, montana o collinare. Lo sport, mezzo e non fine, sarà il veicolo per avvicinare i giovani ai principi educativi

in ordine al rispetto delle regole ed alla socializzazione. Le attività sportive comprenderanno diverse discipline sportive: tennis, nuoto, calcio, pallavolo, ginnastica, basket.

Offerte formative. Non sarà solo lo sport il motivo dominante. Il campus prevede una offerta formativo-educativa che attraverso attività, incontri, stages, orienti il giovane alla cultura della legalità, ad una sensibilizzazione verso il rispetto di leggi e norme che regolano il vivere civile (lotta al bullismo, al razzismo e all'uso delle droghe, sviluppo dei concetti di solidarietà) e all'informazione per una educazione nutrizionale che ponga all'attenzione dei giovani i principi di una corretta alimentazione per una strategia di prevenzione dell'obesità giovanile. A seguire i ragazzi oltre i tecnici sportivi, ci sarà uno staff medico che comprende uno specialista in medicina dello sport, assistenti educatori, staff di animazione e di segreteria.

Personalità di spicco. Al campus parteciperanno inoltre personalità di spicco dello sport professionistico italiano che hanno riportato massimi risultati a livello internazionale (campionati europei, mondiali, olimpiadi) e, per la parte educativa, personalità del mondo della cultura, delle istituzioni, e della società civile che si sono distinte per il loro contributo ai temi della legalità, della solidarietà e dell'educazione ad una corretta alimentazione.

Sarà possibile partecipare al campus, optando per una delle tre strutture previste e collocate geograficamente al Nord, al Centro e al Sud dell'Italia, scelte per l'alto grado di accoglienza e confort, dotate di impianti sportivi e spazi ricreativi di notevole livello.

Sul sito internet www.inpdap.gov.it ci sono tutte le informazioni per aderire al bando.

Calcolo con il sistema contributivo dall'anno 2010

COME TI TRASFORMO LO STIPENDIO IN PENSIONE



Trasformazione, capitalizzazione, rivalutazione, montante: vediamo cosa si nasconde dietro questi paroloni che governano il calcolo della pensione.

La pensione calcolata con il metodo contributivo è stata introdotta in Italia dalla riforma del 1995 (cosiddetta legge Dini) per tutti i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1996 e per i lavoratori che hanno meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995.

La riforma Dini ha previsto che per i lavoratori assunti dal 1996 senza precedente anzianità contributiva la pensione sia calcolata sulla base della contribuzione versata durante l'intera vita lavorativa, mentre per coloro che hanno meno di 18 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, la pensione è calcolata con il metodo del pro-rata: le anzianità maturate fino all'anno 1995 sono valutate con il metodo retributivo, quelle maturate successivamente con il metodo contributivo.

Il metodo di calcolo contributivo prevede che il lavoratore paghi annualmente una contribuzione ai fini previdenziali pari al 33% dello stipendio annuo lordo.

L'importo di questa contribuzione, detto montante contributivo, viene rivalutato il 31 dicembre di ogni anno ad un tasso che è pari alla variazione media del prodotto interno lordo (Pil) nel quinquennio precedente. E' un tasso annuo di "capitalizzazione" in quanto ogni rivalutazione annua si somma ai contributi oggetto di rivalutazione nell'anno successivo.

Quando il lavoratore smette di lavorare, avendo maturato i requisiti per andare in pensione, il montante contributivo così determinato viene convertito in una pensione mensile in base ai coefficienti di trasformazione: si tratta di valori percentuali che variano in relazione all'età anagrafica posseduta al pensionamento, perché tengono conto dell'aumento della speranza di vita, ovvero del numero di anni che si aspetta di vivere in media una generazione nata in un certo anno.

Con la conseguenza che, più è lunga la durata della vita media, minore è la percentuale dei coefficienti, in quanto la pensione sarà riscossa dal titolare per un periodo di tempo maggiore.

Con il 1° gennaio di quest'anno sono stati introdotti nuovi coefficienti di trasformazione rispetto a quelli stabiliti dalla

legge Dini (legge 335/95). E dato l'allungamento della vita media verificatosi nell'ultimo quindicennio (1995-2009),

COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE in vigore da gennaio 2010

ETA'	VALORI
57	4,419%
58	4,538%
59	4,664%
60	4,798%
61	4,940%
62	5,093%
63	5,257%
64	5,432%
65	5,620%

è diminuita l'incidenza delle relativi percentuali. L'equivalenza dal punto di vista attuariale tra i contributi versati e le prestazioni pensionistiche erogate comporta quindi che maggiore è l'età anagrafica al pensionamento, maggiore è il coefficiente di trasformazione applicato e tanto maggiore è l'importo della pensione, dovendosi ripartire il montante contributivo in un numero minore di anni, rispetto a chi è andato in pensione con un'età più bassa.

Facciamo un esempio. Supponiamo di avere due lavoratori assunti nell'anno 1996, che andranno in pensione con 20 anni di contributi, ad esempio nel 2016, ma con età anagrafiche diverse, e che hanno versato entrambi la stessa somma (rivalutata) di 200 mila euro. Ovviamente i calcoli vengono sviluppati sugli odierni coefficienti, come se essi siano in vigore ancora nel 2016.

Lavoratore A: in pensione all'età di 64 anni

Montante contributivo	Età al pensionamento	Coefficiente di trasformazione	Pensione annua	Pensione mensile
200.000	64	5,432	200.000 x 5,432% = 10.864	10.864/13 = 835,69

Lavoratore B: in pensione all'età di 65 anni

Montante contributivo	Età al pensionamento	Coefficiente di trasformazione	Pensione annua	Pensione mensile
200.000	65	5,620	200.000 x 5,620% = 11.240	11.240/13 = 864,61

In base alle tavole statistiche relative alla speranza di vita supponiamo che i due lavoratori uomini vivranno, in base alla stima, fino a 80 anni. Ne deriva che il primo pensionato avrà la pensione per 17 anni e il secondo per 16.

Il primo – senza tenere conto delle rivalutazioni annue delle pensioni e dei possibili aumenti – riscuoterà nei 17 anni la somma complessiva di 184.688 euro (pensione annua di 10.864 euro per 17 anni); il secondo riscuoterà nei 16 anni 179.840 euro (pensione annua di 11.240 euro per 16 anni). Come si vede, chi riscuote la misura annua di pensione più alta alla fine prenderà una somma un po' inferiore.

Simona Gabrielli

Pensioni privilegiate ordinarie ed equo indennizzo

Dal 2003 al 2005 Inpdap ha fornito ai propri uffici le istruzioni operative per il riconoscimento della dipendenza da infermità o lesioni da causa di servizio e per l'equo indennizzo. In materia ci sono alcune richieste di chiarimento sulle quali vogliamo soffermare la nostra attenzione sulla scia di quanto comunicato dalla Direzione centrale risorse umane con nota operativa 3/2010.

Ne parliamo con **Vincenzo Caridi**, dirigente generale, capo della Direzione centrale risorse umane e vice direttore generale Inpdap. Nonché uno dei 100 pubblici dipendenti che "onorano l'amministrazione", come riportato dal volume "Non siamo fannulloni" scritto dal magistrato Vito Tenore, libro prefato da Renato Brunetta e Pietro Ichino - Dike giuridica editrice di Roma - presentato presso il nostro Auditorium di Santa Croce in Gerusalemme.

Cosa deve fare il dipendente Inpdap per farsi riconoscere la causa di servizio?

Il dipendente, anche se cessato dal servizio, che ritenga di aver subito per cause di servizio lesioni o contratto infermità, ovvero subito aggravamenti di infermità o lesioni preesistenti, per farne accertare l'eventuale dipendenza deve presentare domanda scritta all'ufficio di appartenenza, utilizzando esclusivamente i moduli messi a disposizione dall'Inpdap.

Ci sono termini per la presentazione della domanda?

Certamente. Il dipendente ha 6 mesi di tempo a partire dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, della lesione o dell'aggravamento.

Quali documenti devono essere presentati con la domanda?

Devono essere allegati:

1. i certificati medici idonei a rivelare lo

stato di salute;

2. la scheda sanitaria riepilogativa di tutte le assenze per malattia avute dal dipendente nel corso della sua attività lavorativa ed allegata agli atti del fascicolo personale;

3. l'indicazione dell'Azienda sanitaria locale (Asl) territorialmente competente a svolgere gli accertamenti medico-legali.

Che "giro" fa la domanda?

La domanda, protocollata all'arrivo, viene trasmessa dal dirigente della sede Inpdap all'Ufficio IV della Direzione centrale risorse umane. Prima di inviare la pratica alla Direzione generale il dirigente della struttura deve valutare se esistano eventuali motivi di inammissibilità (ad es. decorrenza dei termini) o di irricevibilità della domanda stessa (ad es. carenza di documentazione sanitaria a sostegno dell'istanza).

Che succede se la domanda non rispetta tutti i requisiti chiesti dalla legge?

Se viene rilevata l'inammissibilità della domanda occorre darne immediata comunicazione all'Ufficio IV della Direzione centrale risorse umane. Se invece ci sono motivi di irricevibilità il dirigente deve invitare il dipendente a integrare la domanda degli elementi mancanti.

Il dirigente, in ogni caso e ove ritenga che non ci siano motivi ostativi deve inviare immediatamente all'ufficio sopra indicato la domanda dell'interessato corredata dalla documentazione alla stessa allegata. Il tutto accompagnato da una dettagliata relazione contenente: 1) una puntuale descrizione dell'attività lavorativa concretamente svolta dal dipendente comprensiva anche di tutti i pregressi periodi, senza limitarsi ad un mero riepilogo delle mansioni desumibili dagli ordini di servizio; 2) generalità del dipendente; 3) data di nascita; 4) numero di matricola; 5) data di assunzione; 6) eventuale data del decesso o della cessazione dal rapporto di impiego; 7) le condizioni ergonomiche del posto di lavoro; 8) l'in-

MALATTIE O LESIONI QUANDO IL SERVIZIO NE E' CAUSA

“ Nelle cause di servizio è bene attenersi alla scrupolosa osservanza degli adempimenti prescritti, senza perdere tempo. Occorre velocizzare i tempi istruttori per la delicata posizione in cui si trova il dipendente”.

dicazione di eventuali condizioni di criticità affrontate dal dipendente nello svolgimento dell'attività lavorativa idonee a determinare situazioni di stress psico-fisico e del relativo arco di tempo nel quale tali situazioni si sono verificate.

In caso di infortunio?

In caso di infortunio la relazione deve contenere in aggiunta la descrizione delle circostanze e delle modalità dell'infortunio determinanti la morte, la lesione, l'infermità e le eventuali susseguenti menomazioni dell'integrità fisica, psichica o sensoriale. Il dirigente locale deve fornire ogni notizia necessaria alla valutazione della dipendenza dell'infortunio da causa di servizio.

In particolare la comunicazione dovrà essere completata in allegato da: a) dichiarazioni testimoniali; b) corrispondenza con l'Inail; c) l'indicazione, nel caso di infortunio in itinere, se lo stesso rientri, per tempo e per luogo, nel percorso che obbligatoriamente deve essere effettuato per recarsi dalla propria abitazione all'ufficio e viceversa.

Uno stralcio dal Rapporto anno 2009 pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

IL POPOLO DELL'ISEE

L'indicatore è un mezzo per individuare e quindi proteggere le categorie economicamente più deboli. Quali sono le prestazioni sociali e assistenziali per le quali si fa ricorso alla dichiarazione Isee?

L'Indicatore della situazione economica equivalente (Isee) è stato introdotto nel nostro ordinamento da circa un decennio allo scopo di individuare "criteri unificati di valutazione della situazione economica di coloro che richiedono prestazioni o servizi sociali o assistenziali non destinati alla generalità dei soggetti o comunque collegati nella misura o nel costo a determinate situazioni economiche". L'ambito di

applicazione è quindi estremamente ampio ed eterogeneo, riguardando l'erogazione di prestazioni sociali e assistenziali – definite a livello nazionale e locale – per le quali comunque vige un principio di razionamento o di tariffazione differenziata sulla base delle condizioni economiche dei richiedenti. L'indicatore non è di facile comprensione. Diciamo anzi che è "oscuro" per il comune cittadino, essendo un mix di situazione reddituale (reddito familiare,

reddito nazionale derivante dal patrimonio mobiliare, formato da titoli, conti

Ma il cittadino deve solo denunciare i redditi, e la situazione familiare e patrimoniale. Ci pensano gli uffici a fare i conti e stabilire la misura dell'indicatore individuale. La varia platea di beneficiari identificata dalle prestazioni erogate attraverso l'Isee non va comunque identificata con le famiglie in condizione di bisogno economico, essendo l'Isee usato anche per stabilire la

SUL PODIO SICILIA, CAMPANIA E PUGLIA

Nel 2008 (ultimo anno statisticato) sono state sottoscritte quasi 6 milioni di dichiarazioni, quasi il triplo in più rispetto al numero delle dichiarazioni del 2002, anno di avvio nella sua piena funzionalità del sistema informativo dell'Isee.

Nel Nord Ovest sono state presentate 830 mila dichiarazioni (14,1%), nel NordEst 639 mila (10,9%), nel Centro 842 mila (14,4%) e nel Mezzogiorno 3 milioni 556 mila (60,6%), per un totale di 5 milioni 867 mila (100,0%). Le regioni con il più alto numero di dichiarazioni sono Sicilia (1 milione 128 mila) e Campania (1 milione 79 mila) e Puglia (565 mila). Seguono Lazio e Lombardia.

correnti, buoni postali, etc.), componente patrimoniale, numerosità familiare in base a una "scala di equivalenza". Basti solo pensare che l'Isee è ottenuto secondo la seguente formula:

$$Isee = I_{sr} + 0,2 * I_{sp}$$

Se

compartecipazione al costo di servizi destinati alla totalità della popolazione o per prestazioni non strettamente assistenziali e a cui accede un'ampia fascia di popolazione. E' in altri termini una popolazione rappresentativa – per quanto non in maniera completa – del complesso mondo in qualche modo raggiunto dalle prestazioni del nostro welfare.

ISEE: QUANDO SI', QUANDO NO

Prestazioni nazionali erogate sulla base dell'Isee

- Carta acquisti (cosiddetta social card)
- Assegno per nuclei familiari con almeno tre figli minori
- Assegno di maternità per le madri prive di altra garanzia assicurativa
- Fornitura gratuita o semigratuita dei libri di testo
- Borse di studio
- Prestazioni del diritto allo studio universitario
- Tariffa sociale per il servizio di distribuzione e vendita dell'energia elettrica
- Agevolazione per il canone telefonico

Principali prestazioni locali erogate sulla base dell'Isee

- Asili nido e altri servizi socio-educativi per l'infanzia
- Mense scolastiche
- Servizi socio-sanitari domiciliari
- Servizi socio-sanitari diurni, residenziali, ecc.
- Altre prestazioni economiche assistenziali (ad es. reddito di cittadinanza, minimo vitale, assistenza straordinaria)

Principali prestazioni che utilizzano discrezionalmente l'Isee pur in assenza di un obbligo specifico

- Esenzione ticket sanitari (ad es. Regione Sicilia)
- Agevolazione per tasse universitarie
- Contributo per il pagamento dei canoni di locazione
- Agevolazioni per il canone di locazioni in edilizia residenziale pubblica
- Agevolazione per trasporto locale
- Servizio di scuola-bus
- Agevolazioni per tributi locali (rifiuti solidi urbani)
- Formulazione graduatorie per il pubblico impiego

Prestazioni nazionali per cui l'uso dell'Isee è escluso dalla legge

- Integrazione al minimo pensionistico
- Assegno e pensione sociale
- Maggiorazione sociale
- Pensione di invalidità civile



Potenza - Sedi regionale e provinciale
Via del Gallitello, s.n. - Palazzo Giuzio
Direttore regionale: Michele SALOMONE
Tel. 0971.602.306
Direttore provinciale: Giovanna BALDI
Tel. 0971.602111

L'Inpdap raccoglie le risposte a un questionario diffuso tra gli Enti pubblici della Basilicata

NELLA REGIONE DEI DUE MARI L'INPDAP E'OK

Poco usata la posta elettronica, resta il telefono lo strumento principe di comunicazione. Il sito internet Inpdap usato solo per l'11% dei contatti. Molto interesse per approfondire le tematiche relative alle pensioni e al credito.



Matera - Sede provinciale
Piazza Mulino, 16
Direttore: Tiziana MIGLIO
Tel. 0835.370200

Nel 2009 la Direzione regionale propose agli enti delle province di Potenza e Matera un questionario attraverso il quale approfondire lo stato delle relazioni tra Inpdap lucano e amministrazioni iscritte.

La ricognizione effettuata ha dato risultati molto interessanti. In linea generale, appare di tutto conforto il giudizio complessivo sulla qualità dei rapporti con l'Istituto, valutato "più che soddisfacente" da oltre il 66,25% degli enti, addirittura "molto soddisfacente" dal 13,75%, "appena soddisfacente" dal 15% e "insoddisfacente" soltanto dal 5,00%.

Soprattutto, emerge la domanda di approfondimento sui pacchetti applicativi relativi ad alcune specifiche procedure (in particolare, passweb, per la quale è già stato approntato un servizio di supporto regionale; ma anche Dma, gestione conguaglio), nonché sulle attività in generale dell'Istituto, che viene – all'evidenza – percepito come ente di riferimento delle amministrazioni di appartenenza.

Tra le modalità per contattare l'Istituto o attingere notizie dallo stesso risulta ancora non adeguatamente diffuso il ricorso a strumenti flessibili, quali la posta elettronica o lo stesso sito (poco più del 23%), in favore dei più tradizionali e "diseconomici" contatti "diretti" (personale o telefonico: quasi il 54%). "

Con che frequenza contatta la sede Inpdap?

Quotidianamente	3,75%
Ogni mese	18,75%
Una volta la settimana	11,25%
Raramente	40,00%
Altro	26,25%

URP LUCANI ORARIO NON STOP

Continua con un alto indice di gradimento da parte dell'utenza l'iniziativa, promossa dalla Direzione regionale della Basilicata, che prevede l'apertura continuata degli Uffici relazione con il pubblico (Urp) di Potenza e di Matera, ogni primo martedì del mese dalle ore 10.00 alle 17.00.

Prevalentemente per quale motivo?

Variazioni anagrafiche	1,38%
Rimborsi contributi	0,92%
Informazioni Dma	9,22%
Regolarizzazione contributiva	11,06%
Prestazioni previdenziali	24,88%
Prestazioni creditizie	23,04%
Conti estintivi	0,00%
Informazioni sui versamenti	3,23%
Situazione debitoria Ente	0,92%
Prestazioni pensionistiche	20,28%
Altro	5,07%

Quale canale di relazione con l'Istituto utilizza prevalentemente?

Telefono	42,61%
Posta elettronica	12,50%
Mi reco personalmente presso gli uffici	16,48%
Posta ordinaria	11,36%
Fax	5,68%
Sito internet	11,36%
Altro	0,00%

Come giudica nel complesso il rapporto con l'Inpdap?

Insoddisfacente	5,00%
Appena soddisfacente	15,00%
Più che soddisfacente	66,25%
Molto soddisfacente	13,75%



Assistenza fiscale consegna mod. 730/2010

I pensionati che si avvalgono di assistenza di Caf e professionisti abilitati possono presentare il modello fiscale e la documentazione entro il 31 maggio 2010.

Detrazioni fiscali

Scade il 30 giugno 2010 il termine di presentazione della dichiarazione per il diritto alle detrazioni fiscali per il 2010 da presentare alla sede provinciale Inpdap che eroga la pensione. La mancata dichiarazione comporta la revoca del beneficio sulla rata di agosto con effetto dal primo gennaio dell'anno in corso e il conteggio del debito Irpef da recuperare sulla pensione.

Pensioni provvisorie personale militare

Dal 1° maggio 2010 le sedi provinciali e territoriali Inpdap provvedono a mettere in pagamento le pensioni provvisorie del personale militare, che ha concluso il periodo di permanenza in ausiliaria. Il Caei (Centro amministrativo esercito italiano) emetterà il mod. Cud 2011/redditi 2010 certificando i redditi da pensione fino al 30 aprile 2010, per i periodi successivi al 1° maggio 2010 saranno certificati dall'Inpdap.

Proroga prestazioni creditizie terremotati Abruzzo

E' stata prorogata al 31 dicembre 2010 la sospensione dell'ammortamento di mutui e prestiti erogati dall'Inpdap a dipendenti, iscritti e pensionati residenti nei comuni dell'Abruzzo colpiti dal terremoto.

Recupero indebiti operazione Red 2009

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 dalla rata di gennaio 2009.

Quattordicesima

I pensionati che hanno avuto l'erogazione nel 2009 della somma aggiuntiva denominata "quattordicesima" devono comunicare entro il 28 maggio 2010 i redditi individuali del 2009 per percepire con il rateo di pensione di luglio 2010 l'importo corrispondente. I pensionati che maturano il requisito anagrafico nel corso del 2010 possono presentare l'autodichiarazione con i redditi presunti: fino al 28 maggio 2010 chi compie 64 anni d'età entro il 30 giugno; successivamente alla maturazione del requisito, chi compie 64 anni nel secondo semestre.

Credito: nuovi tassi di interesse

Con decreto del Ministero Economia e Finanze del 26 marzo 2010 sono stati pubblicati i nuovi tassi effettivi globali medi (tegm), utili per il calcolo della soglia di usura per il secondo trimestre 2010 (aprile-giugno). Per i prestiti mediante cessione del quinto concessi a pensionati Inpdap e Inps, considerata l'obbligatorietà della copertura assicurativa, i relativi costi sono parametrati in base alle aliquote previste per il ricorso al Fondo Rischi Inpdap.

Master universitari

Inpdap seleziona master universitari di I e II livello per la specializzazione professionale con borse di studio. I soggetti interessati con i requisiti possono candidarsi con proposta di accredito e convenzionamento con il modulo 6-schede tecniche entro il 28 maggio 2010 alla Direzione regionale Inpdap di competenza territoriale.

Informazioni dalla periferia

Abruzzo – Chieti. Dal 6 aprile 2010 sono aperti al pubblico i nuovi locali dell'Urp, situati al 1° piano della sede in via Principessa di Piemonte, 83. Il nuovo numero telefonico del responsabile Urp è 0871 3596317.

L'Aquila - E' ancora in vigore la sospensione degli adempimenti tributari per i comuni coinvolti nel sisma. In ogni caso l'attività di assistenza fiscale è svolta presso la sede di via Saragat snc., località Campo di Pile o presso il Centro informativo di Avezzano in via Massimiliano Kolbe, 38.

Campania – Napoli. Dal 3 maggio presso l'Urp della sede territoriale di Napoli 1 è attivo uno sportello veloce per apportare in tempo reale variazioni anagrafiche o su conti correnti postali e bancari e accreditamento di pensione. La sede di Napoli 2 effettua le stesse prestazioni sulla prima rata utile di pensione dopo la richiesta.

Friuli Venezia Giulia – Trieste. Il 7 maggio 2010 alle 15.30 al Palazzo di Giustizia in Foro Ulpiano, 1 ci sarà un incontro rivolto ai magistrati del Friuli Venezia Giulia, promosso dalla Direzione regionale Inpdap con l'Associazione nazionale magistrati, per illustrare le prestazioni pensionistiche, creditizie e sociali.



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
fax 06 5101 4341

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

