



# il Giornale inpdap

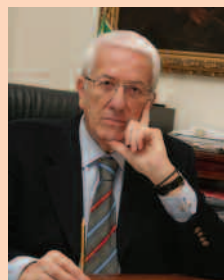
Anno terzo  
n. 25 - FEBBRAIO 2011

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



L'editoriale di Paolo Crescimbeni

## PERFORMANCE INPDAP UN GIOCO A CARTE SCOPERTE



ALL'INTERNO

**La performance dell'Istituto, collegata alla qualità delle strategie e alla capacità di attuazione delle stesse, è strettamente legata anche al "portafoglio" delle attività, delle prestazioni e dei servizi assicurati. Civit e Oiv: garanzia per il corretto sviluppo del processo di crescita dell'Istituto.**

**R**iguardo a ogni attività che poniamo giornalmente in essere dobbiamo chiederci: "E' giusto fare così?", "Non è più utile farlo in altra maniera?", "Si può fare in termini più veloci?". E naturalmente non dobbiamo fermarci alle domande: dobbiamo fornire le appropriate concrete risposte.

Tutto ciò non può essere lasciato alla valutazione e alla "voglia di fare" del singolo funzionario.

E' per questo che la Riforma Brunetta ha voluto creare una cornice-quadro delle attività e delle funzioni delle Amministrazioni, in modo che ogni intervento possa essere indirizzato, definito e, infine, valutato. Ed è per questo che, con determinazione presidenziale n. 277/2010, è stato approvato il "Sistema di mi-

Segue in seconda pagina

### PIANESE: PERFORMANCE

Un trittico di opportunità

### CARIDI: DIPENDENTI CON 40 ANNI DI CONTRIBUTI

Risoluzione del rapporto di lavoro

### CORTE DEI CONTI SU BILANCIO INPDAP 2009

Spese ridotte a livello record



### ASSENZE PER MATERNITA'

Linea diretta casa- ufficio

### INTERESSE LEGALE 2011

Da gennaio 1,5% annuo

### VERSAMENTO CONTRIBUTI

Sanzioni per chi non è in regola

### INPDAP-INPS IN COMUNE

"Premiata ditta" a Savona



### TRATTAMENTI DI FINE SERVIZIO

Pagamenti a rate. Fondo Perseo per Enti locali e Sanità



### MASTER CERTIFICATED

La parola agli studenti. Inpdap investe 6 milioni di euro

### BEST PRACTICES

A confronto le pratiche migliori

### PENSIONI REVERSIBILITA'



L'IIS al 60%: parola della Corte Costituzionale

### MATERNITA' EXTRA LAVORO

Cinque mesi di contributi figurativi

### POLIZZA SANITARIA

Coniuge e figli non a carico

### APPUNTAMENTI



surazione e valutazione della performance”, quale modello risultante da un processo di confronto e condivisione con gli organi istituzionali e il *management* Inpdap, che definisce le regole per misurare l’attività gestionale nel suo complesso e l’attività dei dipendenti, in modo conforme alle disposizioni di legge e alle direttive impartite da Civit (Commissione per la valutazione l’integrità e la trasparenza).

Quest’ultimo organismo è stato creato con funzioni di guida, regia e assistenza agli Organismi indipendenti di valutazione (Oiv), che operano all’interno di ciascuna Amministrazione, ed è certamente una garanzia per il corretto sviluppo del nuovo processo di crescita della produttività e della performance.

**Cinque macroambiti.** Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prende in considerazione cinque “macroambiti”. I seguenti.

A – Il grado di attuazione della strategia (rappresentare *ex ante* le priorità Inpdap e valutare *ex post* se gli obiettivi strategici fondamentali sono stati raggiunti).

B – Il portafoglio delle attività e dei servizi da mettere a disposizione

degli utenti (quantità e qualità di attività, prestazioni e servizi assicurati).

C – Lo stato di salute dell’amministrazione (dimostrare che Inpdap è in grado di svolgere le attività in modo corretto ed efficace) sotto i tre aspetti: finanziari, organizzativi, di relazione con l’esterno.

D – Gli impatti dell’azione amministrativa (*outcome*). Identificare gli impatti che Inpdap si propone di produrre sull’ambiente di riferimento e sulla collettività in termini di risposta ai bisogni.

E – I confronti interni ed esterni (*benchmarking*). Comparazione di performance tra le strutture interne e con i soggetti esterni preidentificati.

Il Sistema è costruito sulla “logica di rappresentazione a canocchiale”, nel senso che deve assicurare una rappresentazione dei risultati aggregati per ognuno dei cinque macroambiti e consentire poi un progressivo accesso a obiettivi e risultati più analitici e di dettaglio.

**Performance organizzativa.** La performance ha due facce: quella

### **IL SISTEMA E' LA MATRICE E IL PIANO IL SUO SVILUPPO**

*Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è la matrice ed il Piano della performance è il suo sviluppo per il triennio. Inoltre il nuovo ciclo di gestione della performance ha uno stretto collegamento con la programmazione economico-finanziaria: infatti, il Piano costituisce un “collegato” al bilancio di previsione, per semplificare e integrare i documenti di bilancio e renderli più comprensibili.*

*A sua volta la “Relazione” è un “collegato” al bilancio consuntivo, di modo che le innovazioni riguardino anche il ciclo della rendicontazione.*



organizzativa e quella individuale. La performance organizzativa concerne l’attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, misurata sulla base degli standard qualitativi e quantitativi predefiniti; la rilevazione della soddisfazione dei destinatari di attività e servizi; la modernizzazione dell’organizzazione e delle competenze professionali; lo sviluppo delle relazioni con tutti gli utenti destinatari dei servizi; il contenimento e la riduzione dei costi; la salvaguardia e la promozione delle pari opportunità.

**Performance individuale.** La performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di un’unità organizzativa in posizione di autonomia è legata al raggiungimento degli specifici obiettivi individuali e di gruppo predefiniti nei piani di produzione; alla qualità del contributo assicurato, alle competenze dimostrate, ai comportamenti professionali e organizzativi e, per i dirigenti, alla capacità di valutare i propri collaboratori.

**Piano e Relazione.** Dopo la presentazione del programma triennale denominato “Piano della



performance” (entro il 31 gennaio), nel quale sono indicati gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi, ogni anno deve essere presentata la “Relazione sulla performance” (entro il 30 giugno), vale a dire il bilancio consuntivo sugli obiettivi posti e sui risultati raggiunti, riferiti all’anno precedente, con l’indicazione degli eventuali scostamenti.

Il Piano e la Relazione sono pubblicati sul sito istituzionale di ogni Amministrazione di modo che ogni cittadino possa prenderne visione in un clima di massima trasparenza, in una sorta di gioco a carte

scoperte.

In sostanza, i principi guida dell’intero impianto dei nuovi meccanismi di valutazione della performance come definiti dalla Riforma Brunetta poggiano, essenzialmente, sui seguenti cardini: comprensione dell’iter di ogni atti-



### **IL PERSONALE INPDAP E LA SALUTE DEL SISTEMA**

*L’Organismo indipendente di valutazione (Oiv) svolge un’indagine annuale per rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema fra dirigenti e dipendenti Inpdap. I risultati delle indagini sono illustrati negli incontri tra Organi e dirigenza e sul sito web.*

*Il sistema di valutazione coinvolge tutto il personale Inpdap che, a questi fini, è suddiviso in quattro categorie: 1) dirigenti; 2) professionisti, 3) personale titolare di posizione organizzativa (Po) individuato con formale determinazione e responsabile di processo o di gruppo di lavoro, 4) personale non titolare di Po.*

vità sia all’interno sia all’esterno; semplificazione delle procedure; responsabilità dei diversi attori; piena trasparenza; consultazione con gli stakeholder esterni e interni.

**La tasca degli operatori.** Da non sottovalutare che una delle chiavi di volta della Riforma è l’introduzione di alcuni vincoli che vanno direttamente a toccare la tasca degli operatori pubblici. Ad esempio, la mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza, comportano il divieto di pagare la retribuzione di risultato ai dirigenti che vi hanno concorso. Anche la scalettatura del personale nelle tre fasce di merito, ai fini del pagamento dei compensi incentivanti, è una

spinta a migliorare ed a produrre meglio.

**Conclusioni.** Qualche interrogativo che ci poniamo da “liberi pensatori”. Se la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono la chiave di volta di questa riforma che prende il nome dal Ministro Brunetta, dobbiamo anche chiederci se prima non sia opportuno e necessario un processo di riorganizzazione interna alla Pubblica amministrazione che non sia solo il risultato di tagli lineari delle spese, ma che piuttosto prenda corpo dalle effettive esigenze e priorità funzionali delle amministrazioni.

### **PREMIATI E NON, SOLO CON SISTEMI IMPARZIALI**

*E’ impensabile che si possano premiare o penalizzare dipendenti senza un’efficace e imparziale meccanismo di valutazione e misurazione della performance. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance Inpdap è stato considerato tra i migliori, quale best practice, da “esportare” presso le altre amministrazioni: il nostro know how è stato apprezzato e noi siamo lieti di metterlo a disposizione di tutti, ma anche per noi ciò costituisce un’occasione di ulteriore crescita e arricchimento professionale.*

## IL TRITTICO DELLA PERFORMANCE

LA RIFORMA  
E' UN'OPPORTUNITA'  
NON  
UN MERO ADEMPIMENTO

**Dobbiamo fare  
un salto in avanti**

“**Collocarsi nell’ottica dell’adempimento rappresenta un grave errore. Sia sotto il profilo psicologico che rispetto alle implicazioni che ne derivano. Fare della riforma un adempimento significa subire e non interpretare il nuovo**”



**C**on il 2011 prende consistenza la riforma Brunetta con l’adozione di quello che, parafrasando un termine proprio di altra disciplina, ho indicato come “trittico”: Piano della Performance, Piano triennale della trasparenza e Sistema di valutazione. Lungo tutto il 2010 l’Istituto ha lavorato nella messa a punto degli strumenti previsti dal D.Lgs 150, la Riforma Brunetta appunto, nell’ottica di trovarsi puntuale all’appuntamento. L’approccio alle novità - Piano della performance, Piano triennale della trasparenza e Sistema di valutazione - può essere vissuto in diverso modo. Semplificando al massimo, parlerei di due atteggiamenti: la riforma come adempimento, la riforma come opportunità.

A mio modo di vedere collocarsi nell’ottica dell’adempimento rappresenta un grave errore. Sia sotto il profilo psicologico che rispetto alle implicazioni che ne derivano. Fare della riforma un adempimento significa, innanzi tutto, subire e non interpretare il nuovo. Significa vederne gli aspetti meno positivi, se non solamente quelli ritenuti negativi e, quindi, avere un approccio fortemente difensivo, il che, alla lunga, ottiene l’effetto esatta-

mente contrario agli interessi non solo della collettività ma degli stessi protagonisti (mancati) della riforma.

**Impegni e obiettivi.** Non basta, peraltro, affermare che la riforma rappresenta un’opportunità se non se ne esplorano i contenuti, le finalità. E’ preliminare rammentare che il rapporto di lavoro pubblico ha, rispetto ad ogni altro, alcune caratteristiche specifiche: la prima consiste nel fatto che intercorre con organizzazioni che sul mercato dei servizi, ovviamente con le eccezioni presenti nel sistema (sanità, scuola, ad esempio), intervengono come monopoliste. Nel caso degli Enti previdenziali, per restare a noi, non è dato scegliere se “acquistare il servizio” o rivolgersi ad altri.

Già qui la riforma interviene nel rapporto tra produttori dei servizi e fruitori degli stessi introducendo elementi di chiarezza: negli impegni, nei rapporti, nei risultati. Qui vale richiamare il Piano della performance (gli impegni assunti), il Piano triennale della trasparenza (la verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso cui si realizzano gli impegni) con al centro la Relazione annuale sul Piano della performance.

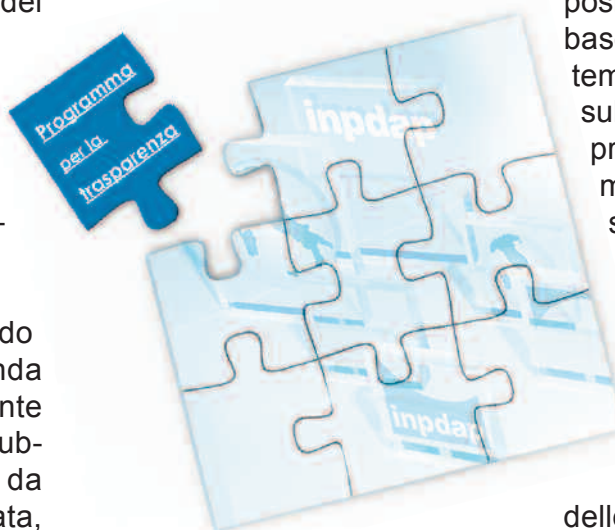
**Valore aggiunto.** Ora, da cittadini a nostra volta, fruitori di servizi che il mondo pubblico mette a disposizione, ritengo che impegni e trasparenza rappresentino per tutti un valore aggiunto. Non ritengo semplificare oltre il consentito se pongo alla riflessione di chi legge tale approccio. Non mi sfugge come il decreto legislativo 150 rappresenti una forte accelerazione del processo di innovazione della Pubblica amministrazione, un percorso che trova come “antenati” la 241 del 1990, la 286 del 1999 e le successive modifiche ed integrazioni. Direi, quindi, che più che di discontinuità rispetto al passato è corretto parlare, appunto, di forte accelerazione.

**Scarso utilizzo.** Semplificando ancora una volta, una seconda caratteristica che ha lungamente segnato il rapporto di lavoro pubblico è, a sua volta, duplice: da un lato e fino ad una certa data, la mancanza di un sistema concretamente suscettibile di valorizzare la professionalità degli attori pubblici – la grande professionalità di tanti – ; dall’altro, e a partire dall’introduzione dei primi sistemi premianti, una scarsa efficacia nell’utilizzo degli strumenti.

**Quattro fattori.** Sul punto il decreto 150 “obbliga” a fare un salto in avanti e come vivere questa situazione dipende in larga misura da diversi

fattori tra cui: equità del sistema di valutazione, strumenti adeguati, capacità dei valutatori, sistema delle garanzie. L’elemento che costituisce “fattore aggregante” tra i fattori principali appena accennati è la conoscenza e sulla conoscenza l’implementazione della condivisione.

**Condivisione.** Tema assai delicato quello della condivisione per le interpretazioni che, volta a volta,



se ne danno, a seconda dell’interlocutore. Qui l’approccio deve, per così dire, essere improntato ad una sorta di “neutralità”: non deve prevalere alcun interesse di parte e va ricercato al meglio un equilibrio di sistema. Non è semplice, come dimostrano recenti ipotesi di organizzazioni

pubbliche che si sono “sfilate” dal sistema, non è semplice perché nella riforma, sul versante della valutazione cui si collega la cosiddetta premialità, vi è un aspetto critico che personalmente ho significato pubblicamente in ogni contesto in cui mi sia stato dato di intervenire: le fasce.

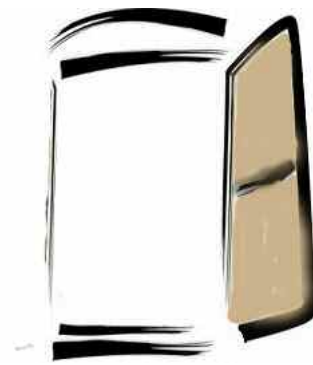
**Il sistema delle fasce.** In breve. Ben prima della riforma di cui ci stiamo occupando, nelle diverse posizioni di responsabilità e sulla base delle previsioni vigenti nel tempo, nell’applicare le regole sulla valutazione ci si è ispirati ai principi ai quali mi sono richiamato più sopra (equità del sistema di valutazione, strumenti adeguati, capacità dei valutatori, sistema delle garanzie) con l’effetto di una non formale differenziazione dei risultati e, di conseguenza, di valorizzazione delle risorse premiali. Il sistema delle fasce, la cui necessità nell’ottica del salto in avanti è stata ampiamente illustrata dal Ministro Brunetta, se non correttamente adottato, è suscettibile di produrre effetti negativi maggiori di quelli positivi al centro dei quali la capacità di valutare impegni e risultati e collegare ad essi il sistema premiante nel suo complesso.

**Soluzioni equilibrate.** Sul punto l’attenzione e la sensibilità dell’Istituto, con la collaborazione forte dell’Organismo indipendente di valutazione (Oiv), deve e sarà massima. Ne sono stati esaminati i profili con tutta la dirigenza, con le rappresentanze sindacali e, ritengo, le soluzioni adottate sono equilibrate. Ora sta a noi, a tutti noi, esprimere l’impegno necessario e, sono confidente, le condizioni ci sono.



Quattro domande al dott. **Vincenzo Caridi**, Direttore centrale Risorse umane Inpdap, sulle recenti modifiche alla legge 133/2008 circa i criteri da applicare per le risoluzioni del contratto di lavoro e per i trattenimenti in servizio,

## PORTE APERTE PER CHI DEVE **ANDARE VIA**



## PORTE (QUASI) CHIUSE PER CHI VUOLE **RESTARE**

**Esiste anche per quest'anno la possibilità per la pubblica amministrazione di risolvere d'ufficio il rapporto di lavoro con i dipendenti che hanno raggiunto i 40 anni di contributi, cioè il massimo dell'anzianità?**

Sì, questa possibilità è stata introdotta dalla legge per il triennio 2009-2011 e quindi vale anche per l'anno in corso. L'Ente datore di lavoro può risolvere il rapporto fino al 31 dicembre 2011 nei confronti dei dipendenti che maturano i 40 anni entro tale data.

**La scelta di allontanare il dipendente deve rispettare alcuni paletti?**

No. La facoltà è applicabile senza alcuna differenziazione tra le varie professionalità e senza alcuna preferenza tra chi sta al centro e chi lavora in uffici periferici. Certo, occorre tenere conto della situazione lavorativa territoriale e perciò si escludono risoluzioni nelle zone in cui il dirigente regionale dimostri di avere esigenze di organico o funzionali che spingono per mantenere in servizio il dipendente. In questo caso comunque chi resta oltre i 40 anni di contributi può lavorare fino ai 65 anni di età. Ovviamente ricordando che esiste la "finestra mobile" per cui scatta il principio del "prolungamento" del servizio fino al giorno precedente la data di decorrenza della pensione.

**Se i 40 anni sono raggiunti, ad esempio, con il riscatto del periodo di laurea è possibile rinunciare al riscatto per "rientrare nei ranghi" delle persone che non possono essere allontanate?**

No, nel senso che la rinuncia non intacca l'anzianità contributiva complessivamente maturata e che perciò, ai fini dell'esonero dal servizio, resta sempre quella massima. La rinuncia avrà invece effetti deleteri sulla pensione, la quale verrà calcolata, ad esempio, su 36 e non più su 40 anni di contributi.

**A fronte degli esoneri ci sono altre disposizioni che prevedono l'esatto contrario, e cioè che il dipendente può essere trattenuto in servizio oltre i limiti di età. Quanto uso si fa di questa possibilità?**

Le ultime leggi hanno tirato il freno. Non escludono a priori il trattenimento in servizio ma mettono le mani avanti, nel senso che il trattamento retributivo da pagare a chi è autorizzato a restare incide sulle risorse destinabili a nuove assunzioni. Proprio per questo Inpdap ha comunicato che non sono accordati ulteriori trattenimenti in servizio al personale dipendente oltre quelli che sono stati disposti entro il 30 maggio 2010 con decorrenza anteriore al 1° gennaio di quest'anno. E se la decorrenza è invece successiva all'inizio di quest'anno la decisione dell'amministrazione non ha più effetto pratico.

In coerenza con questa piattaforma legislativa la determinazione del Presidente Inpdap 278 del 28 dicembre 2010 ha stabilito che la permanenza in servizio è ora ammessa solo per quei dipendenti che a 65 anni di età non hanno ancora raggiunto il requisito contributivo minimo per il diritto a pensione.

(B.B.)

Comunicato stampa

## CORTE DEI CONTI E **BILANCIO INPDAP 2009** **SPESE RIDOTTE** **A LIVELLI RECORD**



**S**ono stati pubblicati alcuni stralci della relazione della Corte dei Conti relativa al risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria di Inpdap per l'esercizio 2009. A fronte del deficit strutturale registrato negli ultimi anni - dovuto, come evidenziato dalla stessa Corte, essenzialmente alla diminuzione del numero degli iscritti per i continui blocchi del turn-over e all'aumento del numero e degli importi delle pensioni, quali cause esogene all'Ente - Inpdap ha conseguito positivi risultati sotto il profilo gestionale, dimostrando virtuosità ed efficienza.

**Le spese di funzionamento dell'Ente**, calcolate rispetto al totale della spesa corrente, hanno raggiunto livelli di riduzione record (0,86% nel 2009 contro lo 0,93% del 2008); le sole spese di gestione del personale si attestano ai più bassi valori in assoluto nel panorama degli Enti previdenziali ita-

liani ed europei: 0,60% nel 2009 a fronte dello 0,65 del 2008.

Sotto il profilo del miglioramento delle performance dell'Ente, emblematico è il risparmio di 15 milioni di euro per spese legali, spese bancarie e postali e minori interessi legali, registrati nel 2009 rispetto all'anno precedente.

**Automazione.** Nell'anno 2009 è stata avviata la revisione dei contratti esistenti, con l'eliminazione di otto diversi contratti con altrettanti fornitori e l'unificazione in un unico atto contrattuale per la fornitura dei servizi informatici, approvato da DigitPA, ed espletato con gara europea, assicurando drastici risparmi di spesa e regole trasparenti.

**Il processo di reingegnerizzazione del sistema informativo** in corso nel 2009 è stato completato nel 2010, con la ristrutturazione di quasi tutte le procedure applicative utilizzate per le attività istituzionali

e per le funzioni di supporto, con la modernizzazione del parco macchine che ha visto anche il rinnovo di oltre 7 mila posti di lavoro dei dipendenti e degli Urp, nonché con il potenziamento delle piattaforme tecnologiche hardware e software centrali e periferiche; lo sforzo compiuto è stato di grande rilievo anche perché condotto in un arco temporale relativamente breve (circa 18 mesi).

**Nel settore del contenzioso** l'Ente - a dimostrazione di una corretta gestione e puntuale applicazione delle norme - si qualifica per un tasso di litigiosità estremamente contenuto, corrispondente allo 0,59%, relativo al rapporto tra il numero dei giudizi pendenti (circa 37.500 a dicembre 2009) ed il totale dei soggetti gestiti (circa 6.300.000 tra iscritti e pensionati).

**Nel settore delle entrate**, sul versante patrimoniale, Inpdap nel 2009 ha chiuso anticipatamente con Scic l'operazione di cartolarizzazione dei crediti, relativa ai prestiti concessi agli iscritti e pensionati, riacquisendo al bilancio dell'Istituto, già a partire dal 2010, crediti per oltre 300 milioni di euro e liquidità per oltre 100 milioni di euro.

**Sul fronte delle entrate correnti**, pur se permangono criticità nella definizione delle domande di riscatti e ricongiunzioni, sono stati registrati incoraggianti segnali negli incassi che nel 2009 hanno raggiunto un incremento di oltre il 57% rispetto all'esercizio precedente.



Per i dipendenti assenti per maternità o per congedo parentale

## **ESSERE LONTANI, SENTIRSI VICINI** **LINEA DIRETTA CASA-UFFICIO**

Autorizzato l'accesso ai dipendenti Inpdap - assenti dal lavoro per maternità o per congedo parentale - alla rete intranet dell'Istituto e alla propria casella di posta elettronica. L'iniziativa è partita dal Comitato Pari opportunità che ha effettuato una ricerca fra i dipendenti dell'Istituto, sottoponendo un questionario appositamente predisposto, con il fine di individuare quali fossero gli strumenti più idonei per mantenere il contatto con la realtà lavorativa durante periodi di assenza prolungati. Dall'esame dei questionari è stato rilevato che tali strumenti sono l'accesso alla casella di posta elettronica e all'intranet, che consentono di essere aggiornati e di agevolare il rientro in servizio, apportando benefici sia all'Istituto sia al dipendente stesso.

**Email e intranet.** Le Direzioni Centrali Risorse umane e Sistemi informativi hanno condiviso quanto rappresentato dal Comitato e hanno realizzato il nuovo servizio a favore dei dipendenti interessati. Perciò ora è possibile accedere fuori dall'ufficio, alla posta elettronica e all'intranet dell'Istituto. Per attivare il servizio basta collegarsi al sito internet nella sezione "Servizi in linea – Personale Inpdap –"Accesso ai servizi personali"e seguire le indicazioni. Un indubitabile vantaggio per i dipendenti e soprattutto per le donne in maternità che, potendo continuare ad avere rapporti con i colleghi e con l'amministrazione in senso stretto, non si sentono più penalizzati dall'allontanamento dal lavoro per diversi mesi e spesso nel pieno del proprio percorso professionale.



**In maternità.**  
Il parere di una collega che ha appena avuto una bambina ed è a casa in

maternità: " Sono veramente entusiasta di potermi collegare. Durante la mia precedente maternità per non sentirmi "isolata" e per continuare ad essere informata sulle vicende del mio ufficio, l'unica possibilità che avevo era quella di telefonare ai colleghi, che sempre con gentilezza mi tenevano aggiornata. Oggi, e in tempo reale come se fossi presente, posso sapere se ci sono novità sia per il mio lavoro sia a livello organizzativo. E'una piccola grande conquista."

Manuela Massini

## **INTERESSE LEGALE NEL 2011 E' DELL'1,50%**

Mezzo punto in più rispetto allo scorso anno ma un punto e mezzo in meno rispetto ai due anni precedenti. E' questo il "cammino" del tasso dell'interesse legale. Dal 1° gennaio 2011 il saggio sale all'1,50% in ragione d'anno.

In tabella la misura del tasso di questi ultimi 15 anni.

PERIODO	Tasso di interesse legale
da 1.1.1997 a 31.12.1998	5%
da 1.1.1999 a 31.12.2000	2,5%
da 1.1.2001 a 31.12.2001	3,5%
da 1.1.2002 a 31.12.2003	3%
da 1.1.2004 a 31.12.2007	2,5%
da 1.1.2008 a 31.12.2009	3%
da 1.1.2010 a 31.12.2010	1%
da 1.1.2011	1,5%



*Il regolamento Inpdap su omissioni ed evasioni*

## VERSAMENTO CONTRIBUTI SANZIONI PER CHI NON E' IN REGOLA

*Le sanzioni civili hanno due tetti: 40% e 60% dei contributi dovuti. In alcuni casi possono ridursi alla misura degli interessi legali.*

Sanzioni per chi versa i contributi in ritardo, li versa in misura incompleta o non li versa affatto. Con il regolamento emanato in data 28 dicembre 2010 l'Inpdap ha definito i criteri e le modalità da adottare nei casi di riduzione delle sanzioni civili connesse ad inadempienze contributive. I destinatari del regime sanzionatorio sono tutte le amministrazioni pubbliche o private iscritte all'Istituto; dal punto di vista soggettivo, ciò comporta che sul dirigente preposto agli adempimenti contributivi gravino la responsabilità disciplinare e l'obbligo di pagamento delle sanzioni.

L'atto in questione ottempera a quanto previsto dalla legge finanziaria del 2001, la 388/2000, che, nell'ambito delle "misure previste per favorire l'emersione del lavoro nero", disciplina le conseguenze sanzionatorie per "i soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali, ovvero si provvedono in misura ridotta".

Premesso che le sanzioni possono in alcuni casi ridursi addirittura al solo pagamento degli interessi legali relativi al ritardato versamento, in prima istanza vengono individuate due fattispecie di riferimento: l'omissione e l'evasione.

**Omissione.** L'omissione contributiva si verifica allorché il datore di lavoro non ha versato i contributi previdenziali dovuti, sebbene abbia regolarmente presentato tutte le denunce e le registrazioni obbligatorie. In concreto ciò corrisponde a una Denuncia mensile analitica (Dma) puntualmente presentata e correttamente compilata con l'esatto ammontare degli importi del mancato versamento. In tal caso, la sanzione da applicare è pari al tasso ufficiale di riferimento (Tur), così come determinato dalla Banca centrale europea, aumentato di 5,5 punti percentuali. Attualmente andrebbe quindi applicata una maggiorazione pari al 6,5% annuo, essendo il Tur fissato nella misura dell'1%.

Viene comunque previsto un limite massimo della sanzione applicabile, che non deve in alcun caso superare il 40% dell'importo dei contributi non corrisposti. Oltre tale limite, sugli importi non corrisposti continuano ad operare gli effetti dell'applicazione degli interessi di mora, la cui misura viene determinata annualmente dall'Agenzia delle entrate (attualmente, a decorrere dal 1° ottobre 2010, sono

pari al 5,7567%).

**Evasione.** L'evasione contributiva presuppone l'accertamento d'ufficio di un comportamento inadempiente del datore di lavoro, connesso a mancate o parziali denunce e registrazioni, posto in essere al fine evidente di non versare i contributi, occultando di fatto i rapporti di lavoro e le corrispondenti retribuzioni. La sanzione civile in questa fattispecie è pari al 30% dei contributi evasi e non può essere superiore al 60% degli stessi. Misura oltre alla quale, anche in questo caso, vengono applicati i soli interessi di mora.

**Ravvedimento operoso.** Se entro dodici mesi dalla scadenza del termine stabilito per il pagamento dei contributi il datore di lavoro inadempiente si autodenuncia spontaneamente e conseguentemente versa, o fa domanda di rateazione, entro trenta giorni dalla data di presentazione della denuncia, si riconosce un ravvedimento operoso, che viene sanzionato nella stessa misura di una semplice omissione, Tur più 5,5% e con lo stesso tetto massimo del 40%, oltre cui, anche in questo caso, scattano i soli interessi di mora.

**Oggettive incertezze.** Se l'obbligo contributivo viene accertato in sede giudiziale o amministrativa a seguito di oggettive incertezze originate da contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi, la sanzione civile e il relativo tetto sono ancora una volta quelli applicabili in caso di omissione, sempreché il versamento dei contributi avvenga entro il termine fissato dall'Istituto. In questo caso non si applicano gli interessi di mora sul debito contributivo esorbitante il tetto del 40%.

**Inadempienze non sanzionabili.** Se l'inadempienza contributiva non dipende da cause imputabili al contribuente, quali ad esempio la tardiva iscrizione alla banca dati istituzionale, nonostante la puntuale presentazione della Dma, l'inadempienza non è sanzionabile e conseguentemente non possono essere applicati gli interessi corrispettivi sugli importi esigibili.

*Enrico Orsingher*

### LA PAGELLA DEGLI ONERI ACCESSORI

Tasso unico di riferimento	1% annuo
Interesse legale	1,50% annuo
Interessi di mora	5,7567% annuo
Sanzioni civili:	
- omissioni	6,5% annuo
- evasioni	30% annuo
Tetto massimo:	
- omissioni	40%
- evasioni	60%

## SAVONA: i risultati dello sportello informativo in comune

**PREMIATA DITTA**

**INPDAP&INPS**

**Convenzione prorogata al 26 luglio di quest'anno visti i buoni risultati e il gradimento del pubblico.**

**P**rorogato al 26 luglio 2011 il protocollo sperimentale tra le sedi di Savona Inpdap e Inps, firmato dai direttori delle strutture, rispettivamente Stefania Scola dell'Inps e Marcello Lupoli dell'Inpdap. L'iniziativa è nata in un'ottica di sinergia organizzativa per:

- lanciare attività d'informazione rivolta ad un target comune di utenti/clienti, tramite la condivisione di sportelli secondo il modello *one stop shop*, cioè sono i dati che viaggiano e non i cittadini che li portano da un'amministrazione all'altra;
- permettere la consultazione reciproca nel rispetto della legge sulla privacy, degli archivi informatici di pratiche di ricongiunzione e trasferimento contributi per accelerare i tempi di definizione;
- promuovere incontri formativi mensili ed operativi tra i dipendenti Inps/Inpdap a livello locale per migliorare il servizio.

lizzo è autorizzato il personale Inpdap accreditato (Anna Maria Traverso e Sabrina Marabotto esperte di riscatti e ricongiunzioni). L'Inpdap di Savona a rotazione dispone l'invio di personale che presidia lo sportello nella giornata e orario stabiliti, prestando attività d'informazione e consulenza principalmente agli insegnanti, che rappresentano una tipologia di utenti/clienti comune ai due enti sia per i contributi pregressi sia per le decisioni da assumere riguardo la posizione assicurativa/previdenziale. Dall'iniziale

del rinnovo della convenzione è stato distribuito agli utenti un questionario di *customer satisfaction* preparato dalla Direzione centrale Organizzazione Inps che ha consentito di valutarne il gradimento. La rilevazione effettuata nel 2010 si è svolta nell'arco di un mese per quattro volte nella giornata del martedì in cui lo sportello è stato aperto al pubblico. Sono stati raccolti 107 questionari su 150 distribuiti con una partecipazione del 71%. Delle persone che si sono recate allo sportello Inpdap più dell'80% sono

maschi (tra gli utenti Inps sono il 43%), mentre per la condizione lavorativa per metà sono lavoratori dipendenti e il resto autonomi (solo uno è dipendente scolastico). La sede Inps di Savona ha ottenuto un punteggio globale di *customer satisfaction* più che soddisfacente (3,4



**Tutti i martedì.** I termini del protocollo prevedono da parte dell'Inps di Savona di rendere disponibile per tutto il periodo, senza oneri per l'Inpdap, uno sportello al piano terra dello stabile di Piazza Marconi 6 ogni martedì dalle ore 8,45 alle 12.15, dotato di una postazione informatica con accesso internet per la consultazione del sito istituzionale e le banche dati utili, al cui uti-

attivazione dello sportello risalente a luglio 2009 ad oggi l'Inpdap ha gestito per competenza 322 contatti diretti allo sportello e ha risolto insieme all'Inps 50 situazioni previdenziali di particolare complessità, anche con la verifica e risoluzione immediata di eventuali incongruenze presenti in banca dati.

**Clienti soddisfatti.** In occasione

su una scala da 1 a 4), salendo a 3,9 per gli utenti che hanno utilizzato lo sportello Inpdap, ritenendosi quindi quasi totalmente soddisfatti. La soddisfazione tende a crescere con l'età. La sede di Savona, quindi, sembra in grado di fornire ottime risposte ai bisogni dell'utenza, che si conferma con il fatto che il 77% degli utenti (82% per quelli Inpdap) ha risolto ogni que-

sito posto allo sportello. I fattori di servizio hanno ottenuto valutazioni superiori al valore medio di 2,5, più problematico il servizio telefonico con 2,7 e 2,4 per l'Inpdap, il tempo di attesa agli sportelli 2,8 e l'orario di apertura 2,9 e 3,2 per l'Inpdap.

**10 in pagella.** E' apprezzata la cortesia del personale 3,8 e la competenza e assistenza fornita per la soluzione di problemi 3,6. La presenza dello sportello Inpdap è stata apprezzata dagli utenti: il 45% pensa che faccia risparmiare tempo, il 17% che dovrebbe essere esteso ad altre amministrazioni (27% per Inpdap), l'8% che debba essere aperto lo sportello anche in altri giorni, il 10% che sia utile, mentre il 19% non ha espresso pareri. L'esperienza di sinergia Inps e Inpdap sembra dunque gradita dagli utenti, soprattutto per il risparmio di tempo e per il livello di servizio ottenuto allo sportello. Analoga indagine è stata svolta dalla sede Inpdap di Savona per l'anno 2009, attraverso la diffusione nel mese di luglio di un questionario sul gradimento del servizio ad un campione di persone, che – su una scala da 1 a 10 – ha assegnato quasi all'unanimità il "voto" 10.



da sinistra: Stefania Scola - Inps Savona, Paolo Sardi - Inpdap Liguria, Marcello Lupoli - Inpdap Savona

## LUPOLI: " CON UN OCCHIO ATTENTO ALLE ENTRATE"

Parliamo di questa esperienza con **Marcello Lupoli**, dirigente della sede Inpdap di Savona e delle altre iniziative avviate e in cantiere.

### Soddisfatto della convenzione?

Certamente sì. Questo percorso di sinergia con l'Inps, promosso con intesa della Direzione Regionale Liguria, ha dato buoni risultati garantendo un servizio di



*consulenza al target degli insegnanti, specifico per il periodo preruolo, una volta alla settimana con la presenza di un funzionario Inpdap e Inps e ha permesso di riallacciare rapporti operativi con l'Inps, con l'effetto di sveltire la definizione di pratiche anche attraverso una formazione congiunta e un'analisi delle pratiche complesse.*

### Qualche dato?

*Posso fornire i dati consuntivi relativi a riscatti, ricongiunzioni e trasferimenti di valori capitali non pensionabili corrispondenti a 13.248.175,30 euro per il 2009 e di circa 8.000.000 euro per il 2010 (fonte: Ufficio Ragioneria Inpdap Savona), dati d'incremento significativi per la realtà locale, che indicano quanto abbia inciso positivamente l'attivazione del protocollo anche nel recupero di entrate oltre che nel servizio all'utenza.*

### E per il futuro prossimo?

*Per il territorio ci sono in essere ulteriori proposte da realizzare insieme all'Inps, come l'organizzazione della giornata della previdenza di sensibilizzazione alle tematiche previdenziali con la collaborazione dell'Ufficio scolastico provinciale, rivolta ai giovani delle scuole tecniche, che frequentano gli ultimi anni della scuola media superiore. L'intento è di far capire con l'Inps le differenze tra il lavoro privato e il pubblico impiego, la definizione di previdenza e l'importanza del secondo pilastro, la previdenza complementare. Forse è un modo per accendere una lampadina, quella di promuovere una "cultura della previdenza obbligatoria e complementare fin dai banchi di scuola". Sono già stati presi accordi per estendere e replicare la convenzione, relativa allo sportello d'informazione unificato, dedicato agli insegnanti anche ad Imperia, presso le sedi Inpdap e Inps interprovinciali.*

Patrizia D'Attanasio

**TRATTAMENTI DI FINE SERVIZIO.** Con questa seconda puntata (la precedente è stata pubblicata sul numero 24 di gennaio 2011) completiamo il servizio sui trattamenti di fine lavoro dei dipendenti pubblici. La prima è stata dedicata alle nuove modalità di calcolo e all'opzione.

# TFR, TFS, IPS, IBU... SOPRA 90MILA EURO PAGAMENTO A RATE

**Fiocco  
azzurro  
in casa Sanità  
& Enti locali  
E' nato PERSEO**

*Dal 1° gennaio 2011 sono cambiate le regole di calcolo e di erogazione dei trattamenti e delle prestazioni di fine servizio per i dipendenti pubblici. Le novità non sono solo queste. Sul finire del 2010, infatti, ci sono stati due atti che, a partire da quest'anno, avranno effetto sullo sviluppo della previdenza complementare dei dipendenti del pubblico impiego: l'accordo per la proroga del termine per l'esercizio dell'opzione della trasformazione del Tfs in Tfr, connessa all'adesione, e la nascita del fondo pensione complementare Perseo, rivolto ai dipendenti dei Comuni, delle province, delle regioni e del Servizio sanitario nazionale.*

**L**e prestazioni di fine lavoro dei dipendenti pubblici non sono le stesse per tutti ma variano a seconda dell'anno di assunzione e del settore di appartenenza. La prima distinzione è tra i trattamenti di fine servizio (Tfs) ed il trattamento di fine rapporto (Tfr).

**Trattamento di fine rapporto.** Sono in regime di trattamento di fine rapporto (calcolato ed erogato con regole quasi uguali a quelle dei lavoratori privati) i dipendenti pubblici assunti a tempo indeterminato a partire dal 1° gennaio 2001 (ad esclusione del personale il cui rapporto di lavoro non è regolato dai contratti collettivi come i docenti ed i ricercatori universitari, le forze di polizia ed il personale militare, i magistrati, i diplomatici, i prefetti, gli avvocati dello Stato ed altre particolari categorie) e quelli assunti a tempo determinato dal 30 maggio 2000 o con un rapporto di lavoro in corso a quella data.

**Trattamento di fine servizio.** Sono in regime di trattamento di fine servizio, invece, i lavoratori pubblici assunti a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2000 e, indipendentemente dalla data di assunzione, i dipendenti il cui rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi.

**Tre tipi.** I trattamenti di fine servizio sono, poi, di tre tipi:  
1 - l'indennità premio di servizio (Ips), gestita ed erogata dall'Inpdap per i lavoratori dipendenti delle autonomie locali (Comuni, Province, Regioni) e del servizio sanitario nazionale,  
2 - l'indennità di buonuscita (Ibu) gestita ed erogata dall'Inpdap per i dipendenti civili e militari delle amministrazioni statali,  
3 - l'indennità di anzianità, gestita ed erogata diretta-

mente dai datori di lavoro ai lavoratori pubblici dipendenti da quegli enti pubblici non iscritti all'Inpdap a questo fine (enti previdenziali, enti di ricerca ed altri enti pubblici non economici).

**Indennità di anzianità.** Anche i Tfr sono gestiti ed erogati dall'Inpdap per i lavoratori dipendenti di quegli enti iscritti all'Istituto ai fini dei trattamenti di fine servizio (Ips e Ibu). Le amministrazioni pubbliche non iscritte all'Istituto ai fini delle prestazioni di fine lavoro, invece, erogano l'indennità di anzianità ai propri dipendenti assunti a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2000 ovvero il Tfr a quei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001.

Questa sostituzione, a partire dal 2000, delle vecchie prestazioni - i Tfs - con il Tfr è stata introdotta dal legislatore per operare una omogeneizzazione, graduale e progressiva, delle indennità di fine lavoro tra dipendenti pubblici e dipendenti privati voluta, tra le altre ragioni, per consentire anche ai lavoratori pubblici di usare il Tfr come fonte di finanziamento della previdenza complementare, così come avveniva ed avviene per i lavoratori del settore privato.

**Fino a tre rate.** Il pagamento a rate riguarda tutte le indennità di fine servizio (Tfs e Tfr) dei dipendenti pubblici ed è in vigore già dal 31 maggio 2010, anche se alcune regole di deroga l'hanno resa operativa per la totalità dei casi solo per le cessazioni dal servizio intervenute dopo il 30 novembre 2010. La novità consiste in una rateizzazione del pagamento della prestazione quando il suo importo lordo è superiore ai 90.000 euro. Nel dettaglio, la prestazione è pagata:

a) in unica soluzione se il suo ammontare lordo è pari

o inferiore a 90.000 euro;

b) in due rate se il suo ammontare lordo è superiore a 90.000 e inferiore a 150.000 euro; in tal caso la prima rata è di 90.000 euro e la seconda è pari alla parte residua;

c) in tre rate se il suo ammontare lordo è superiore a 150.000 euro; in tal caso la prima rata è di 90.000 euro, la seconda di 60.000 e la terza è pari alla parte residua.

Le scadenze delle rate successive alla prima sono fissate ad un anno per la seconda, e a due anni per la terza, dai termini di legge fissati per il pagamento della prima rata. I termini di pagamento della prima rata, poi, sono gli stessi previsti per la generalità delle prestazioni inferiori a 90.000 euro e sono rimasti inalterati rispetto al passato.

**È nato Perseo.** Il 21 dicembre scorso è nato Perseo, il fondo pensione complementare che si rivolge al personale della Sanità e degli Enti locali. È stato ufficialmente costituito per atto pubblico in forma di associazione e contestualmente c'è stata la designazione dei primi organi sociali. Si prevede che nei prossimi mesi il fondo, dopo aver chiesto l'autorizzazione di esercizio alla Covip, l'autorità di vigilanza di settore, possa essere operativo e cominciare a raccogliere le prime adesioni.

Il bacino dei potenziali aderenti è composto da oltre 1.200.000 lavoratori, suddivisi in circa 670.000 per il settore Sanità e circa 540.000 per il settore delle Regioni e Autonomie locali.

Anche Perseo, al pari degli altri fondi pensione, è a capitalizzazione individuale ed a contribuzione definita, e le sue regole presentano punti in comune con quelle dell'altro fondo nazionale di categoria istituito per i dipendenti pubblici (Espero, per i dipendenti del comparto scuola), ivi compresa l'aliquota dell'1% quale misura della contribuzione a carico di lavoratore e datore di lavoro.

**Le quote per la pensione bis.** Queste le quote di Tfr destinate a previdenza complementare a partire dall'adesione:

- 2% della retribuzione utile per il Tfr, a cui va aggiunta una quota aggiuntiva dell'1,5% calcolata sulla base del trattamento di fine servizio (Tfs), per i lavoratori assunti a tempo indeterminato prima del 1° gennaio 2001 e che, aderendo al fondo, trasformano il proprio Tfs in Tfr (i cosiddetti optanti);

- 6,91% della retribuzione utile per il Tfr, per i lavoratori in regime Tfr; sono in Tfr i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2000, se a tempo indeterminato, o anche prima di tale data, se a tempo determinato.

**Interviene Inpdap.** Anche per Perseo l'Inpdap sarà coinvolto per una serie di attività che, di seguito, si ricordano:

- accantonare, rivalutare e trasferire al Fondo le quote di Tfr e la quota aggiuntiva dell'1,5% della base Tfs,

per gli optanti, destinate alla previdenza complementare. La rivalutazione viene effettuata in una prima fase in base alla media dei rendimenti di un "paniere" di fondi pensione individuati da un decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 dicembre 2005;

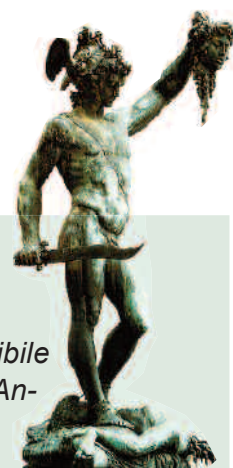
- acquisire dal bilancio dello Stato e mettere a disposizione del fondo le risorse destinate al finanziamento delle spese della fase di avvio.

**Ulteriori servizi Inpdap.** Accanto a queste attività l'Inpdap mette a disposizione del Fondo, se vorrà avvalersene, altri servizi, attraverso la stipula di apposita convenzione gratuita.

I servizi aggiuntivi che si propongono hanno anche il fine di favorire lo sviluppo della previdenza complementare, limitare i costi di avvio e gestione e ottimizzare lo scambio di flussi informativi con le amministrazioni pubbliche interessate e consistono nel:

- gestire le anagrafiche degli iscritti e verificare la correttezza delle informazioni destinate ai fondi pensione;
- trasmettere periodicamente al fondo gli aggiornamenti sugli accantonamenti figurativi;
- fornire informazioni ai potenziali aderenti sui fondi pensione (sulla base di documenti ufficiali forniti dai fondi stessi) riguardanti: modalità di adesione, prestazioni offerte e requisiti di accesso;
- fornire assistenza agli Enti datori di lavoro per gli adempimenti in tema di previdenza complementare;
- mettere a disposizione modelli di simulazione di convenienza per l'adesione alla previdenza complementare.

Piero Lauriola  
Direzione centrale Previdenza Inpdap



**PERSEO:  
ERA UN EROE GRECO,  
ORA E' COSTELLAZIONE**

Costellazione settentrionale, visibile sullo sfondo della via Lattea, tra Andromeda e Auriga, rappresenta l'eroe greco, figlio di Giove e Danae, che, indossando i calzari alati e la cappa che rende invisibili, decapitò Medusa, l'unica delle tre Gorgoni ad essere mortale. Si trova a Firenze, nella Loggia dei Lanzi (o dell'Orcagna), di fronte a Palazzo Vecchio, la splendida statua in bronzo con la quale Benvenuto Cellini ha "fotografato" l'eroe nel momento in cui solleva con il braccio sinistro la testa mozzata del mostro.

**MASTER INPDAP CERTIFICATED. La parola agli studenti**

**ESPERIENZA  
IMPEGNATIVA  
E  
FORMATIVA**

**NUOVI SBocchi  
PER LA  
PROFESSIONE**



Le azioni dell'Inpdap per la formazione universitaria, post universitaria e professionale, cioè i Master Inpdap Certificated - strumenti d'inserimento occupazionale per i figli e gli orfani di iscritti e pensionati pubblici e laboratori di opportunità formativa - hanno avuto ottimi riscontri, soprattutto dai partecipanti alle edizioni già terminate. Alcuni corsisti del master Inpdap Certificated, che si è concluso a settembre 2010 presso l'Università degli studi dell'Insubria contattati per un'intervista hanno rilasciato alcune dichiarazioni ed impressioni dell'esperienza vissuta.

**Grossa opportunità.** *“Ho acquisito grazie a Inpdap nuove competenze in campo informatico, organizzativo e giuridico, utili nel mio lavoro presso il Comune di Arese. E' stata un'esperienza positiva, sia perché gli insegnanti, grazie alla loro professionalità, sono riusciti a formare persone con preparazione e esperienze lavorative differenti, sia perché noi studenti abbiamo potuto confrontarci e condividere un percorso di conoscenza e di approfondimento di materie più o meno note. Ho vissuto il Master come un impegno piacevole, perché si è creato tra i partecipanti e con i docenti un rapporto di reciproca stima, che nel corso dei mesi si è trasformato in amicizia. Alla base di tutto c'è stata la condivisione di un'opportunità di crescita professionale, e anche personale. Peccato che l'Inpdap dia la possibilità solo a chi non ha compiuto i 40*

**“Quando è stato pubblicato il bando di concorso non credevo ai miei occhi: era ciò che cercavo e l'Inpdap mi offriva questa occasione, addirittura con l'ausilio di una borsa di studio”**

*anni di età di beneficiare di borse di studio, questo significa che non potrò più farne richiesta...” (Vanessa D'Elia).*

**Più della mera conoscenza.** *“Il Master si è rivelato ricco di contenuti e approfondimenti interessanti. Essendo laureato in ingegneria, ho apprezzato i moduli tecnici del corso, relativi alla sicurezza informatica, argomento che è diventato anche il fulcro del project work nel periodo di stage aziendale. Il Master ci ha dato la possibilità di conoscere ed apprezzare docenti professionisti del campo informatico che sono riusciti a trasferirci la passione per gli argomenti oggetto delle loro lezioni, stimolando l'approfondimento e la comprensione oltre la mera conoscenza didattica. L'eterogeneità della formazione degli studenti che hanno composto l'aula ha permesso di spaziare su tematiche di carattere informatico, giuridico e amministrativo integrandole e confrontandole con le visioni di professionalità del reale mondo lavorativo. L'esperienza del Master in “Innovazione tecnologica e sicurezza informatica nella P.A.” è stata positiva sia da un punto di vista professionale che personale, e sono sicuro che potrà aprire nuovi sbocchi per la nostra attività professionale.” (Davide Tirrito).*

**Oltre la scrivania.** *“Sono laureata in informatica e lavoro per una pubblica amministrazione. Guardo con attenzione alle iniziative Inpdap e quando è stato pubblicato il bando di concorso “Master Inpdap Certificated” non credevo ai miei occhi: era ciò che cercavo e l'Inpdap mi offriva questa occasione, addirittura con l'ausilio di una borsa di studio. Il programma del corso toccava tutti gli ar-*

gomenti indispensabili per la gestione dei sistemi informativi ed informatici all'interno di una P.A. da un punto di vista strategico: la sicurezza. Certo la sede del master, Como, era un "tantino" distante da dove abito e lavoro, qualcosa come 1.200 km, e poiché il mio impiego è a tempo indeterminato non avevo diritto a nessun rimborso spese. Avevo i requisiti, ho presentato domanda, sono stata ammessa, ho prenotato l'aereo ed ecco iniziata una nuova avventura.

Il master mi ha così entusiasmata che ho consigliato ad una amica da poco laureata in informatica di frequentarlo ed ho pubblicizzato il nuovo bando Inpdap in ufficio tanto da far presentare la domanda ad un'altra collega. Ho potuto conoscere impiegati pubblici, che come me, non si trincerano dietro una scrivania e la certezza di un posto "fisso", ma impiegano tempo e risorse per migliorare le proprie conoscenze nel campo dell'innovazione e della tecnologia mettendole a disposizione dell'amministrazione presso cui lavorano. E' stato approvato il nuovo Codice dell'amministrazione digitale: ebbene, noi siamo pronti, siamo i nuovi statali e non vogliamo che questo termine sia ancora sinonimo di fannulloni e incapaci". (Monica Sabatini).

#### Una bella avventura.

Ha espresso alcune considerazioni anche l'ing. **Angelo Iacubino**, coordinatore del Master.

"Il Master in "Innovazione tecnologica e sicurezza informatica nella Pubblica Amministrazione" nasce dalla necessità di formare professionisti in grado di comprendere e vincere le nuove sfide tecnologiche nella Pa. E' stata una bella "avventura" grazie soprattutto ai professionisti del mondo del lavoro e ai docenti dell'Università degli studi dell'Insubria. In questo Master l'Università si è avvalsa non solo della collaborazione di alcune imprese che già operano nel settore Ict per la Pa, ma anche dell'Associazione informatici professionisti Aip-Itcs che, grazie al Consorzio Aipnet, ha dato quel contributo formativo professionale solitamente meno presente in ambito accademico. Gli studenti del Master hanno potuto fruire di laboratori pratici su metodologie e sistemi di attacchi informatici, imparando a contrastare le minacce con vari strumenti, sia presenti sul mercato (esempio: Ibm) che open source; hanno anche appreso come analizzare un sistema informativo, dal punto di vista della gestione, dei costi e del mantenimento. La diversa provenienza professionale/lavorativa e di formazione scolastica degli stu-

genti ha permesso uno scambio di esperienze. Spesso alla parte teorica ne è stata affiancata una pratica di esercitazioni su casi di studio reali, che ha agevolato l'apprendimento di nuovi concetti".

## SUGLI UNIVERSITARI INPDAP INVESTE 6 MILIONI DI EURO

Il documento programmatico generale per il quadriennio 2009-2012 del Consiglio di indirizzo e vigilanza (Civ) ha confermato la necessità di "rafforzare l'impegno istituzionale nell'offrire ai giovani la possibilità di sviluppare capacità personali e professionali per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro". Nel Piano Industriale 2009- 2011 sono

state previste due aree d'intervento: i Master universitari quali Laboratori d'opportunità formativi e occupazionali e gli scambi culturali all'estero a sostegno della crescita personale e professionale. Le linee di indirizzo Civ 2010-2012 prevedono, inoltre, "il rafforzamento dei rapporti istituzionali con gli Atenei" e "il miglioramento e la differenziazione dell'offerta formativa". Il primo piano d'intervento ha riformulato l'impianto di supporto for-



mativo e occupazionale, istituendo un sistema aperto di accreditamento e convenzionamento dei Master universitari a più elevato tasso di *out placement*. Rispetto al piano precedente d'intervento (2001-2009) sono aumentati: a) il potenziale tasso di opportunità occupazionale, b) il numero di Atenei coinvolti da 8 a 14, c) i Master universitari finanziati da 10 a 23, d) le borse erogate da 120 a 410. Le novità previste per la stagione 2010-2011: 1) coinvolgono nel programma anche le Direzioni regionali competenti per territorio nel sensibilizzare, valutare, accreditare e convenzionare gli Atenei, in base al proprio bacino economico e distretto industriale, 2) estendono tale opportunità ad Atenei stranieri per iniziative nel territorio dell'Unione Europea, 3) fissano il limite massimo di 2 Master accreditati per Atenei con meno di 50 mila iscritti. Per l'anno accademico 2010-2011 l'Inpdap ha impegnato 6 milioni di euro, stanziati per la formazione professionale dei giovani. Informazioni dettagliate sono sul sito [www.inpdap.gov.it](http://www.inpdap.gov.it)

Patrizia D'Attanasio

Convegno organizzato da Ice (Istituto nazionale per il commercio estero) e Inpdap

# BEST PRACTICES

## A CONFRONTO LE PRATICHE MIGLIORI

In un convegno organizzato a Roma sulla misurazione e la valutazione della *performance* Ice e Inpdap hanno illustrato i documenti elaborati sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance" previsto dalla legge, il quale costituisce la base di riferimento per l'impianto di regole e parametri con cui procedere alla valutazione dell'operato delle Amministrazioni e dei dipendenti pubblici.

La portata innovativa dei due sistemi elaborati dai due Istituti è stata particolarmente apprezzata dalle istituzioni presenti e dal mondo accademico interessato, tanto da essere stati considerati vere e proprie *best practices* da "esportare" presso altre amministrazioni.

**Piano- Relazione-Programma.** Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, attraverso la previsione della verifica annuale della performance organizzativa e di quella individuale (dei singoli dirigenti e dei dipendenti), getta le basi per innescare il processo virtuoso di miglioramento della produttività del lavoro

pubblico, cui si collegano gli altri strumenti di pianificazione e controllo, rivisitati e innovati in un'ottica di efficienza e di servizio: il Piano della performance, la Relazione annuale e il Programma triennale della Trasparenza. Per rendere effettiva l'applicazione delle nuove regole in materia di performance, il Decreto Brunetta ha anche previsto che presso ogni Amministrazione operi un organismo indipendente di valutazione (Oiv), chiamato a monitorarne il funzionamento.

**Inpdap.** Con il nuovo Sistema, ha evidenziato il Presidente Inpdap Paolo Crescimbeni, sono a disposizione strumenti operativi connotati da forte scientificità e obiettività con cui affrontare l'attuazione del processo meritocratico. È impensabile infatti che si possano premiare o penalizzare dipendenti senza un efficace e imparziale meccanismo di valutazione e misurazione della *performance*.

**Ice.** L'Ice, ha dichiarato il presidente Umberto Vattani, ha svi-



luppato al suo interno una lunga tradizione di esperienza in tema di metodi di valutazione che gli ha consentito di mettere a punto sistemi da considerare anticipatori rispetto al dettato della legge: tali sistemi costituiscono per l'Istituto un ulteriore impulso a rafforzare e qualificare le procedure adottate. Per la misurazione e valutazione della performance è stato introdotto il "cruscotto direzionale", un sistema avanzato e innovativo di *business intelligence*, che trasforma i dati gestionali in informazioni, orienta gli organi decisionali dell'Ice nelle scelte strategiche e consente la misurazione della conseguente *performance*.

Angelo Tagliaferri  
Direzione centrale Comunicazione

### Partecipanti e presenti

Al convegno hanno partecipato **Paolo Crescimbeni**, presidente Inpdap, **Umberto Vattani**, presidente dell'Istituto nazionale per il commercio estero, **Giovanni Valotti**, presidente Oiv Inpdap, **Marco Ricceri**, presidente Oiv Ice, **Claudio Celata**, amministratore delegato Promoplast Srl, **Giovanni Faverin**, segretario generale Cisl Fp, **Clo Forte**, vicepresidente Civ Inpdap, **Luciano Hinna**, componente Civit, **Giovanni Tria**, presidente Scuola superiore pubblica amministrazione. Si è svolta anche una tavola rotonda alla quale hanno preso parte personalità del mondo istituzionale, accademico e dell'economia.



*La CORTE COSTITUZIONALE conferma la validità dei calcoli Inpdap per determinare la misura delle pensioni dei coniugi superstiti. Le leggi applicate sono pienamente legittime.*

## REVERSIBILITA'

### L'INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE SI FERMA AL 60%

*Nei "rapporti di durata" non può parlarsi di legittimo affidamento nella loro immutabilità nel tempo.*

**L**a Corte costituzionale con sentenza 1/2001 bocchia la richiesta di una vedova, titolare di pensione di reversibilità dal 1° febbraio 2003 sulla quale l'indennità integrativa speciale è stata calcolata nella misura del 60%, e dichiara non fondata la questione sollevata dalla Corte dei conti, sezione giurisdizionale centrale d'appello, sul sistema di calcolo dell'indennità, interpretato dalla legge 296 del 2006. E convalida – ma non è la prima volta – la normativa vigente secondo cui l'indennità integrativa non è più un corpo a sé, è conglobata con le altre voci e quindi è soggetta alla generale riduzione del 40%, prevista per le pensioni ai superstiti dei coniugi rispetto alla pensione della persona defunta. In materia la Corte costituzionale ha già emanato le sentenze 74/2008 e 228/2010 dichiarando non fondate le eccezioni sollevate.

Per opportuna e doverosa conoscenza riportiamo alcuni passi della sentenza 1/2011, decisione con la quale i giudici della Consulta (presidente De Siervo, giudice relatore Maddalena, avvocato Inpdap Mangiapane) hanno in pratica inaugurato l'anno in corso.

Gli intertitoli in grassetto sono stati inseriti per facilitare la lettura della sentenza e non appartengono all'elaborato dei giudici. Chi vuole approfondire la tematica e le relative implicazioni è opportuno che legga la completa sentenza.

(...) La Corte, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento, pose allora in luce come nel settore privato operasse, «da epoca risalente, il principio di onnicomprensività della retribuzione pensionabile, essendo essa individuata in base ad un coacervo di elementi che, salvo specifiche eccezioni, entrano, tutti, a comporla, secondo le disposizioni che recano la disciplina di riferimento». Diversamente nel settore pubblico, in base al sistema originariamente delineato dal decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092 (approvazione del testo unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato), si prevedeva che la pensione del pubblico dipendente fosse calcolata su una determinata base pensionabile «e, una volta determinata la prestazione, a questa si aggiungeva l'indennità integrativa speciale, la quale (...) era elemento accessorio del trattamento pensionistico».

**Due sistemi diversi.** Di qui, la diversità di detti sistemi, che si ripercuoteva, pertanto, sul calcolo della pensione di reversibilità, spettante al superstite in misura percentuale rispetto alla pensione diretta del dante causa: nel «settore privato il 60 per cento in favore del coniuge (...) era calcolato sulla pensione del dante causa determinata in base al principio di onnicomprensività (includente quindi tutti gli elementi retributivi sui quali operava la quota del 60 per cento); nel settore pubblico, una volta determinata la pensione diretta e calcolata su questa la misura spettante al pensionato di reversibilità (al coniuge il 50 per cento, di regola, della pen-





sione del dante causa), si aggiungeva, in misura piena, l'indennità integrativa speciale».

**Riduzione al 60%.** Su un tale assetto era intervenuto l'art. 15 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, stabilendo «che la corresponsione dell'indennità integrativa speciale nella misura piena si sarebbe dovuta fermare (per dar luogo, poi, al suo conglobamento nel trattamento pensionistico, con liquidazione complessiva di esso nella misura percentuale del 60 per cento secondo quanto previsto dall'assicurazione speciale obbligatoria), per quanto riguarda le pensioni dirette, al 31 dicembre 1994, ed avrebbe potuto continuare ad essere corrisposta alle pensioni di reversibilità, purché "riferite" alle pensioni dirette liquidate entro detta data». Ma il successivo art. 1, comma 41, della legge n. 335 del 1995 stabilì «che la disciplina del trattamento di reversibilità in essere nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria fosse esteso anche al settore pubblico – determinando così la liquidazione della pensione con il conglobamento della indennità integrativa speciale – dalla data di entrata in vigore della legge stessa (e cioè dal 17 agosto 1995)». Tuttavia, il problema della implicita abrogazione, per effetto della successione delle leggi nel tempo, della legge n. 724 del 1994 venne risolto in termini negativi dalla giurisprudenza maggioritaria della Corte dei conti.

**Sentenza 74/2008.** (...) E la Corte costituzionale, con sentenza 74 del 2008, precisò (...) che l'abrogazione – ad opera del comma 776 dell'art. 1 della legge n. 296 del 2006 – del comma 5 dell'art. 15 della legge n. 724 del 1994, non poteva reputarsi irragionevole per contraddittorietà, «giacché essa risulta rispondente ad una esigenza di ordine sistematico imposta proprio dalle vicende che hanno segnato la sua applicazione». Inoltre, potendo il legislatore, in sede di interpretazione

autentica, «modificare in modo sfavorevole, in vista del raggiungimento di finalità perequative, la disciplina di determinati trattamenti economici con esiti privilegiati senza per questo violare l'affidamento nella sicurezza giuridica.... laddove, ovviamente, l'intervento possa dirsi non irragionevole»; nella specie era da escludersi una siffatta irragionevolezza anche perché «l'assetto recato dalla norma denunciata riguarda anche il complessivo riequilibrio delle risorse e non può, pertanto, non essere attenta alle esigenze di bilancio».

**Sentenza 228/2010.** Con la successiva sentenza n. 228 del 2010, questa Corte, ripercorrendo l'impianto argomentativo della sentenza precedente, ha ribadito, tra l'altro, l'insussistenza dei denunciati profili di irragionevolezza dell'intervento legislativo che ha portato a regime il conglobamento della indennità integrativa speciale nella pensione di reversibilità dalla data di entrata in vigore della stessa legge n. 335 del 1995, posto che esso, operando su rapporti di durata, è volto a soddisfare «esigenze, non solo di contenimento della spesa pubblica, ma anche di armonizzazione dei trattamenti pensionistici tra settore pubblico e privato».

(.....) Inoltre, se si tiene presente che nella fattispecie vengono in evidenza rapporti di durata, non può parlarsi di un legittimo affidamento nella loro immutabilità, mentre d'altro canto si deve tenere conto del fatto che le innovazioni che sono state apportate, e che non hanno trascurato del tutto i diritti acquisiti, hanno non irragionevolmente mirato alla armonizzazione e perequazione di tutti i trattamenti pensionistici, pubblici e privati.

**Equilibri di bilancio.** La legge n. 335 del 1995, infatti, ha costituito il primo approdo di un progressivo riavvicinamento della pluralità dei sistemi pensionistici, con effetti strutturali sulla spesa pubblica e sugli equilibri di bilancio, anche ai fini del rispetto degli obblighi comunitari in tema di patto di stabilità economica finanziaria nelle more del passaggio alla moneta unica europea. L'intervento legislativo ha, poi, salvaguardato i trattamenti di miglior favore già definiti in sede di contenzioso, «con ciò garantendo non solo la sfera del giudicato, ma anche il legittimo affidamento che su tali trattamenti poteva dirsi ingenerato» .



La normativa Inpdap in linea con il testo unico della maternità e della paternità (decreto legislativo 151/2001) nei casi in cui i genitori non lavorano ancora o hanno perduto il lavoro.

## CRESCERE FIGLI FA CRESCERE LA PENSIONE

**Cinque mesi – a titolo di congedo obbligatorio - sono riconosciuti gratuitamente con i contributi figurativi. Gli eventuali ulteriori mesi possono essere riscattati a pagamento, nei limiti in cui sono riconosciuti dapprima l'assenza facoltativa e poi il congedo parentale .**

**C**hi ha avuto figli prima di trovare un posto di lavoro, oppure durante periodi di non lavoro, può inserire nel proprio conto assicurativo per la pensione non solo i periodi corrispondenti a quelli del congedo obbligatorio per maternità (riconosciuti gratuitamente attraverso l'accredito della contribuzione figurativa), ma anche quelli corrispondenti ai successivi periodi di congedo parentale. Questi secondi periodi però possono essere riconosciuti solo dietro pagamento del relativo riscatto, indipendentemente dalla data in cui si è verificato l'evento. Ovviamente i periodi di cui si richiede l'accredito della contribuzione figurativa e il riscatto non debbono essere coperti da altra assicurazione previdenziale.

**Cinque più sei.** Perciò, in assenza di un rapporto di lavoro, possono essere riconosciuti i periodi corrispondenti all'astensione obbligatoria per maternità (cinque mesi) e facoltativa (sei mesi).

A - Per l'accredito dei contributi figurativi per i periodi di astensione obbligatoria di maternità è necessario il possesso, alla data della domanda, di cinque anni di contribuzione (nell'arco dell'attività lavorativa) versata in "costanza di rapporto di lavoro".

B - Per il riscatto dei periodi di astensione facoltativa, invece, è necessario il possesso, alla data della domanda, di cinque anni di contribuzione versata in "costanza di effettiva attività lavorativa". La normativa prevede che il periodo

massimo riscattabile è di cinque anni.

**La normativa nel tempo.** In relazione alla normativa vigente al momento in cui si è verificato l'evento della maternità, variano sia i periodi da accreditare gratuitamente e quelli da poter riscattare, sia i soggetti che possono vantare tale

### LAVORIAMO O METTIAMO SU FAMIGLIA?

*L'Italia è uno dei paesi dove si fanno meno figli al mondo, che vivono più a lungo con i genitori e dove maggiori sono la longevità e l'invecchiamento della popolazione. Un peso così elevato degli anziani (attualmente una persona su cinque), del tutto nuovo nella storia dell'umanità, che costituisce una sfida per le società moderne, con conseguenze economiche e sociali che tutti noi ci troveremo ad affrontare.*

*La scelta se lavorare o meno influenza l'organizzazione familiare e la vita di tutti i giorni, ma in tempi di "vacche magre" dovuti alla crisi economica a livello mondiale spesso si antepone la scelta lavorativa rispetto a quella di mettere "su famiglia".*

diritto, come sotto specificato.

**PER GLI EVENTI MATERNITÀ VERIFICATI DAL 4 GENNAIO 1951 AL 17 DICEMBRE 1977**

1) avente diritto: solo la madre; 2) periodo valutabile per l'accredito di

contributi figurativi: 5 mesi; 3) periodo valutabile per il riscatto: 6 mesi collocabili entro il primo anno di vita del bambino, nel limite massimo di cinque anni.

**PER GLI EVENTI MATERNITÀ VERIFICATI DAL 18 DICEMBRE 1977 AL 27 MARZO 2000**

1) avente diritto: la madre e alternativamente il padre; 2) periodo valutabile per l'accredito di contributi figurativi: 5 mesi; 3) periodo valutabile per il riscatto: 6 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

**Il papà uguale alla mamma.** Il decreto legislativo 151/2001 ha riordinato le norme esistenti ed ha previsto per entrambi i genitori il diritto autonomo a fruire dell'astensione facoltativa, che può essere esercitato entro i primi otto anni di vita del bambino e per un periodo non superiore ai dieci mesi in presenza di uno solo dei genitori.

Con il riconoscimento dei congedi parentali in favore del padre, in maniera autonoma e non più alternativa, questa norma ha completamente innovato la vecchia concezione della donna lavoratrice e madre, considerata come la sola idonea ad occuparsi della cura e della crescita dei figli.

Dal punto di vista operativo, l'iscritto, purché in servizio alla data di entrata in vigore del succitato decreto 151/01 - ai fini dell'accredito dei contributi figurativi e comunque prima del suo collocamento a riposo - dovrà presentare,

presso la sede provinciale dell'Inpdap di appartenenza, una domanda su carta semplice, corredata dalla documentazione che attesta l'evento della nascita del figlio.

Per i periodi fruiti dal dipendente in caso di astensione facoltativa dovrà presentare invece la do-

manda di riscatto.

**I termini per le domande.** Per i dipendenti statali le domande di riscatto debbono essere presentate in attività di servizio, almeno due anni prima del raggiungimento del limite di età (65 anni), pena la decadenza; se la cessazione dal ser-

vizio avviene prima del compimento del 63° anno di età, la domanda di riscatto deve essere presentata, a pena di decadenza, entro 90 giorni dalla comunicazione del provvedimento di cessazione.

*Manuela Massini*

Nuove regole per i dipendenti Inpdap, Inps, Inail, Aci

## **POLIZZA SANITARIA ANCHE PER CONIUGE E FIGLI NON FISCALMENTE A CARICO**

### **LA *DOMANDA* CARTACEA E TELEMATICA ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2011**

Anche i familiari fiscalmente non a carico possono essere coperti dalla polizza sanitaria prevista per i dipendenti Inpdap. E' stato sottoscritto un nuovo piano sanitario (che riguarda anche i dipendenti Inps, Inail e Aci) che prevede la possibilità di estendere la copertura assicurativa anche ai familiari non fiscalmente a carico, risultanti dallo stato di famiglia dei dipendenti aventi diritto, e cioè:

- coniuge e/o convivente more uxorio;
- figli fino a 30 anni.

Il costo per ogni familiare assicurato è di 200 euro. I dipendenti che vogliono aderire e quindi autorizzare l'amministrazione a trattenere la somma sulla busta paga devono presentare la richiesta con due distinte modalità, entrambe concorrenti e obbligatorie.

**1 – Domanda cartacea.** Il modulo di domanda in formato cartaceo è disponibile su intranet Inpdap (sezione "Inpdap per noi", voce "Polizza sanitaria") e va presentato entro il 28 febbraio 2011. L'invio va fatto per raccomandata con avviso di ricevimento, personalmente o tramite segreteria del personale delle Sedi alla Direzione centrale Risorse umane.



*Con 200 euro a testa si assicurano i figli fino a 30 anni di età e anche i conviventi more uxorio*

Le domande che arriveranno dopo tale data saranno respinte.

**2 – Domanda on-line.** Per la presentazione online si deve utilizzare l'applicativo su intranet (sezione "Inpdap per noi", voce "Polizza sanitaria") fruibile attraverso accesso nell'area riservata mediante autenticazione con codice fiscale e password del dipendente. Il modulo on-line è a disposizione dal 1° febbraio 2011.

Le due modalità di adesione del personale in oggetto ora descritte hanno esclusivamente validità per l'anno in corso.

Le prestazioni previste dalla garanzia saranno gestite, a diritto accertato, in forma indiretta, in attesa di completare il controllo sui dati ricevuti e di ultimare l'inoltro degli stessi alla società di assicurazione, la quale dovrà acquisirli a sistema.

**Numero verde.** Per chi ne ha bisogno è a disposizione il "servizio consulenza clienti", reso disponibile da Unisalute, al numero verde 800.822460, da lunedì a venerdì h. 8:30 – 19:30.



## APPUNTAMENTI INPDAP

a cura di *Patrizia D'Attanasio*

### Fondo Pensione Perseo

Il 21 dicembre 2010 è stato costituito il Fondo pensione complementare Perseo per il personale della Sanità e degli Enti locali. L'Inpdap è coinvolto nelle attività di accantonamento, rivalutazione e trasferimento al Fondo delle quote di Tfr e della quota aggiuntiva dell'1,5% della base Tfs per gli optanti da destinare alla previdenza complementare, di acquisizione dal bilancio dello Stato e disponibilità delle risorse per il finanziamento delle spese di avvio e tramite convenzione gratuita di altri servizi.

### Previdenza complementare

A seguito dell'accordo quadro è stato prorogato al 31 dicembre 2015 il termine per i dipendenti pubblici di esercitare l'opzione per la trasformazione del Tfs in Tfr.

### Abruzzo: recupero Irpef ai pensionati

Per i pensionati residenti nel "cratere" la restituzione del debito fiscale fino a giugno 2010 è iniziata da gennaio 2011 e sarà saldata in 120 rate senza interessi. Per i residenti "fuori cratere" il debito residuo, se non trattenuto sufficientemente entro dicembre 2010, è recuperato sulle rate di pensione 2011 fino a totale estinzione.

### Saggio d'Interesse

Dal 1° gennaio 2011 la misura del saggio degli interessi legali è fissata all'1,5% in ragione d'anno. Con la rata di aprile 2011 la Direzione centrale sistemi informativi adeguerà il programma di calcolo degli interessi nel caso di ritardato pagamento delle prestazioni previdenziali.

### Convenzioni Creditizie

Il 31 marzo 2011 scade il termine della convenzione con banche e società finanziarie per la concessione di prestiti e mutui ipotecari a tassi agevolati per iscritti e pensionati pubblici e loro familiari.

### Mutui ipotecari

Anche per il primo quadrimestre 2011, in caso di surroga, la relazione notarile preliminare deve essere presentata successivamente alla presentazione della domanda di mutuo, cioè entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione di utile collocazione in graduatoria.

### Soggiorni Enam: domanda entro il 21 febbraio

Scade il 21 febbraio 2011 il termine di presentazione della domanda di concorso per i soggiorni primaverili presso le case di Silvi Marina (Te), Farra di Soligo (Tv), San Cristoforo al Lago (Tn), Fiuggi (Fr), Loricca (Cs) e Ostia Lido (Rm), a cui possono partecipare gli insegnanti statali di scuola elementare e materna, i dirigenti scolastici in servizio o in pensione e loro familiari.

### Alta Formazione Universitaria

Il termine di presentazione della domanda al corso di Alta Formazione "Istituzioni e gestione delle forme di assistenza sanitaria pubblica e integrativa" è stato differito all'8 marzo 2011.

### Master Inpdap Certificated Università di Palermo

Il 18 febbraio 2011 scade il termine di presentazione della domanda di ammissione al Master Inpdap Certificated in Diritto dell'ambiente, organizzato dall'Università degli studi di Palermo, per il quale l'Inpdap mette a concorso 12 borse di studio per figli e orfani di iscritti e pensionati pubblici.

### Università di Napoli

Prorogato al 9 febbraio 2011 il termine di presentazione della domanda di partecipazione al concorso a 30 posti per la frequenza al Master di II livello in "Pianificazione e controllo della Supply network" presso la facoltà di Ingegneria dell'Università degli studi di Napoli Federico II per l'anno accademico 2010/2011.

### Informazioni dalla periferia

**Calabria - Catanzaro.** Lo sportello informativo ex Enam è aperto il lunedì dalle 15.30 alle 17.30 negli uffici di Via Gioacchino da Fiore. **Vibo Valentia.** Il martedì e il giovedì dalle 15 alle 17 è attivo lo sportello dedicato alle prestazioni ex Enam.

**Campania - Avellino.** La sede è aperta al pubblico lunedì, mercoledì, giovedì e venerdì dalle 9 alle 12 e martedì dalle 14.30 alle 16.30 (martedì e giovedì dalle 9 alle 12 si ricevono i Patronati).

segue ➔

## APPUNTAMENTI INPDAP

### Informazioni dalla periferia

**Lazio - Formia.** Il Centro informativo di Formia (Lt) è aperto con personale Inpdap il giovedì dalle 10 alle 13.

**Lombardia - Milano.** E' stato firmato l'accordo di un "percorso in alternanza scuola lavoro" tra la Fondazione Enac Lombardia Cfp Canossa e l'Inpdap per lo svolgimento di un tirocinio con tutor aziendale di alcuni allievi negli uffici Inpdap di via Circo, che si concluderà entro il 10 giugno 2011. **Varese.** Lo sportello unico Inps/Inpdap/Inail/Csa nel mese di febbraio è aperto dalle 9 alle 12 con il seguente calendario: giorno 2 Inail-Gallarate, giorno 8 Inail-Busto Arsizio, giorno 11 Nodo scolastico Gavirate, giorno 18 Inps - Tradate, giorno 21 Inail - Saronno, giorno 23 Inps - Luino.

**Marche - Ascoli Piceno.** La sede è aperta al pubblico lunedì, mercoledì, venerdì dalle 10.30 alle 12.30, martedì e giovedì dalle 14 alle 16.

**Molise - Home care premium.** Entro il 28 febbraio 2011 i pensionati Inpdap non autosufficienti e residenti nella regione possono presentare la domanda per fruire del servizio di assistenza domiciliare fornito dai Comuni molisani.

**Piemonte. Asti.** Lo sportello informativo ex Enam è in funzione il giovedì dalle 15 alle 16.30 presso l'Urp in vicolo Goito 20. **Novara.** Informazioni sulle prestazioni ex Enam sono fornite dall'Urp negli orari di apertura al pubblico in via Monteverdi 4/6. Le richieste di prestazioni sanitarie superiori a 3 mila euro si devono presentare alla sede centrale ex Enam in viale Trastevere 231 - 00153 Roma. **Torino.** Informazioni sulle prestazioni ex Enam sono fornite dall'Urp negli orari di apertura al pubblico in via Millio 41. Le richieste di prestazioni sanitarie superiori a 3 mila euro si devono presentare alla sede centrale ex Enam in viale Trastevere 231 - 00153 Roma.

**Puglia - Brindisi.** Il martedì dalle 9 alle 12 si ricevono Patronati, Enti, Amministrazioni e Sindacati dei pensionati. Per informazioni pensionistiche occorre rivolgersi agli uffici di via Marco Pacuvio 23. Lo sportello per le attività ex Enam non è attivo il martedì pomeriggio.

**Taranto.** Presso gli uffici di piazza Dante 5 sono rese al pubblico informazioni previdenziali, creditizie e sociali. Lo sportello telefonico è attivo martedì e giovedì dalle 9 alle 12.

**Sardegna - Nuoro.** Il primo e terzo martedì del mese dalle 10 alle 13 in via Lamarmora 177 è attivo lo sportello TuttoinUno per gli anziani non autosufficienti e loro famiglie con operatori Inpdap/Inps/Inail e del Comune e Provincia di Nuoro per fornire informazioni previdenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie.

**Sicilia - Palermo.** Dal 3 febbraio è attivo presso l'Urp di via Resuttana Colli 360 uno sportello per gli iscritti ex Enam ogni giovedì dalle 9 alle 12. **Siracusa.** Presso l'Urp di via Archia il mercoledì dalle 9 alle 12 è aperto uno sportello di consulenza per gli iscritti ex Enam.

**Toscana - Arezzo.** Per informazioni sul progetto di assistenza domiciliare "Arzilla-Mente" per i pensionati Inpdap non autosufficienti bisogna rivolgersi ai servizi sociali dell'amministrazione provinciale. **Firenze.** E' stato approvato e finanziato il progetto di assistenza domiciliare "Pensionati in famiglia", presentato dalla Società della Salute del Mugello, le cui informazioni sono reperibili presso gli uffici di Borgo San Lorenzo, Via Togliatti. **Lucca.** Presso l'Usl 12 di Lido di Camaiore è possibile avere informazioni sull'assistenza domiciliare "Mi prendo cura di te", finanziata dall'Inpdap - Direzione Regionale Toscana, rivolta a pensionati non autosufficienti residenti nell'area. **Pisa.** Il martedì dalle 15 alle 16 presso l'Urp è aperto uno sportello per gli iscritti e pensionati ex Enam. **Siena.** Iscritti e pensionati Enam possono rivolgersi allo sportello Urp per informazioni martedì e giovedì dalle 15 alle 16 e mercoledì dalle 10 alle 11. Negli stessi orari possono chiamare anche il numero telefonico 057727701 o il numero verde 800203389 martedì e giovedì dalle 11 alle 13.

**Valle d'Aosta.** Informazioni sulle prestazioni ex Enam sono fornite dall'Urp negli orari stabiliti di apertura al pubblico in via Festaz 55. Le richieste di prestazioni sanitarie superiori a 3 mila euro si devono presentare alla sede centrale ex Enam in viale Trastevere 231 - 00153 Roma.





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

*Grafica foto impaginazione*  
Stefano Carfora - Alberto Leonardi

---

Sito internet  
[www.inpdap.gov.it](http://www.inpdap.gov.it)

mail - [ilgiornale@inpdap.gov.it](mailto: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

