

La complessiva situazione dell'area patrimoniale immobiliare ha formato oggetto di approfondita indagine nel corso del 1999 – su richiesta del C.I.V.– da parte dell'Organo di controllo interno.

Attenzione particolare il C.I.V. ha dedicato anche all'area informatica nonché a quella della contabilità e bilanci, sia in sede di emanazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei vari progetti interdirezionali (reingegnerizzazione dei processi, nuovo sistema informativo per le prestazioni istituzionali ed i contributi, sistema informatizzato di contabilità generale ed analitica integrate, ecc.) che nelle successive fasi, vigilando costantemente sullo sviluppo dei progetti. I più rilevanti contributi alla politica istituzionale dell'ente, appaiono racchiusi nelle linee di indirizzo ed obiettivi strategici pluriennali per il triennio 1998-2000 (del.n.40 dell'8 giugno 1998) per il triennio 1999-2001 (del.n.57 del 27 maggio 1999) e per il triennio 2001-2003 (del.n.108 del 20 giugno 2000), adottate dal C.I.V. in un'ottica di totale apertura verso tutte le finalità sottese alla multiforme attività gestoria dell'INPDAP.

Lo stesso C.I.V. ha, poi, svolto una costante attività di verifica sull'attuazione delle linee di indirizzo di volta in volta emanate su specifici settori di intervento ed ha assunto le iniziative volte all'esame ed all'approvazione di competenza dei vari atti regolamentari disciplinanti i diversi settori amministrativi dell'ente.

d) Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è stato ricostituito con decreto del 9 marzo 1998 e successivamente integrato con decreto 13 febbraio 1999, mentre, la nomina del Presidente e del Vice Presidente è stata disposta con D.P.C.M. del 29 settembre 1999. A motivo del recente collocamento a riposo del Presidente, è stato provveduto alla nomina del nuovo Presidente con DPCM del 20 febbraio 2001.

Durante gli esercizi presi in considerazione, il Collegio dei Sindaci si è normalmente riunito con cadenza settimanale, operando attraverso la puntuale verifica degli atti gestionali ed assistendo inoltre alle varie riunioni degli Organi Collegiali, Comitati e Commissioni secondo le previsioni normative. Ha anche

effettuato verifiche amministrativo contabili sia nell'ambito della Direzione generale che presso le sedi provinciali di Bergamo, Bologna, Caltagirone, Genova, Grosseto, L'Aquila, Livorno, Matera, Messina, Napoli, Pisa, Ravenna, Teramo, Terni, Torino, Trieste, Viterbo, Catania, Udine e Parma. Le ulteriori attività sono analiticamente indicate in appendice alla relazione del Collegio dei Sindaci sui bilanci consuntivi degli esercizi finanziari 1998-1999 allegata agli stessi.

Il Collegio dei Sindaci, sulle conclusioni di talune inchieste svolte nell'ambito del patrimonio immobiliare, ha relazionato alla Corte dei Conti (immobile in Messina via U. Bonino-v. informativa del C.d.A. del 23 febbraio 2000; su tale specifico problema gli organi di gestione hanno informato la competente Procura Regionale della Corte dei conti).

Devesi segnalare, da ultimo, la discrasia a lungo protrattasi in seno al Collegio dal singolare comportamento delle due distinte amministrazioni (Ministero del Tesoro e Ministero del Lavoro), cui è devoluta la nomina dei Sindaci, in ordine al diverso trattamento economico fruito dai rispettivi rappresentanti, alla quale solo di recente è stata data soluzione, peraltro non del tutto omogenea.

e) Il Direttore Generale

Il Direttore Generale ha la responsabilità dell'attività diretta al conseguimento dei risultati e degli obiettivi; sovrintende al personale ed all'organizzazione dei servizi, assicurandone unità operativa e di indirizzo tecnico-amministrativo; esercita i poteri previsti dagli art.12 e 48 della legge 1988 1989. Al precedente Direttore Generale, cessato nel dicembre 1998, è subentrato in via transitoria il Dirigente Generale Vicario. La nomina del nuovo Direttore Generale è avvenuta con decreto del 19 novembre 1999, dopo un anno circa di reggenza e conseguente precarietà, in tale periodo, dell'organo nell'esercizio di una funzione fondamentale nell'Istituto.

f) Rapporti tra gli Organi

Le preoccupazioni della Corte manifestate nella relazione sull'esercizio 1997 permangono in presenza di una situazione sostanzialmente immutata di pletoricità dei diversi organismi collegiali presenti all'interno dell'Istituto con compiti più vari, ai quali si aggiungono le relative strutture di supporto e segreterie, determinando sia problemi di efficienza che di costi.

La delimitazione delle competenze nei rapporti tra il Consiglio di Amministrazione e la Dirigenza, dopo una fase transitoria introdotta con la deliberazione n.994/1999, ha trovato un nuovo assetto con la delibera del 27 luglio 2000 in direzione di una più puntuale rispondenza alla normativa del D.lgs. n.29/1993.

E ciò anche per una più chiara individuazione della responsabilità dirigenziale in coerenza con la richiamata normativa.

I rapporti tra il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione sono tuttora ispirati al così detto sistema duale ed alla normativa di riferimento che, al momento, non è stata rivisitata, essendo scaduta la delega all'uopo conferita al Governo con l'art.57 della legge 17 maggio n.144. Non possono che confermarsi quindi tutte le considerazioni sul punto già svolte dalla Corte in precedenza, anche con riguardo agli altri due enti previdenziali (INPS ed INAIL), in occasione dei referti sulle gestioni esaminate. In estrema sintesi, deve rappresentarsi come permangano incertezze sul discrimine tra i compiti dell'Organo di indirizzo politico e quegli degli Organi di gestione, dacché non sempre sono configurabili, in fatto, le due categorie di attività e talvolta è ravvisabile una tendenza reciproca a comprimere le relative sfere di competenza, con travalicamento degli incerti confini esistenti tra le stesse. E' innegabile, peraltro, che taluni poteri del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (Organo di indirizzo politico) possano incidere sull'attività gestoria attraverso l'eccessivo esondare in specificazioni paradigmatiche od articolati obiettivi, mentre anche il Consiglio di Amministrazione, cui si riconoscono

poteri di indirizzo amministrativo, potrebbe operativamente invadere territori di strategia anche economica, determinandosi in entrambi i casi situazioni di confliggenza e di tensione. Neppure gli interventi dei Ministeri Vigilanti, spesso incerti e discordanti, hanno contribuito a dirimere la descritta materia, per cui la Corte rappresenta ancora la necessità che si pongano precise delimitazioni, in sede legislativa, tra le competenze dei riferiti Organi degli enti previdenziali.

g) Normazione regolamentare

Nel periodo considerato sono giunti a conclusione, dopo un lungo processo di revisione dettato dall'esperienza concreta e dalle nuove competenze attribuite, strumenti fondamentali concernenti l'organizzazione e il funzionamento dell'Istituto, tra loro strettamente correlati.

Trattasi dei Regolamenti di contabilità e amministrazione, di organizzazione, del Regolamento generale del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e dell'Ordinamento dei servizi.

1. Regolamento di contabilità e amministrazione.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.1009 del 1° luglio 1999, è stato successivamente modificato ed integrato sulla base delle osservazioni del C.I.V. (delibera del 30 novembre 1999 n.77) e dei Ministeri vigilanti (note rispettivamente del 30 agosto, 30 settembre e 17 novembre 1999 e successivamente del 15 febbraio, 4 luglio e 14 luglio 2000).

Il testo definitivo, approvato dal C.d.A. con delibera del 27 luglio 2000 n.1279, ha avuto un primo positivo riscontro ministeriale (nota n.71399 del 19 settembre 2000 del Ministero del Tesoro al Ministero del Lavoro).

Tuttavia talune considerazioni sul testo approvato dal Consiglio di amministrazione hanno indotto il C.I.V. (delibera del 3 ottobre 2000 n.118) a riproporre l'adeguamento di alcune norme alle esigenze operative oltre che all'assetto istituzionale previsto dal D.lgs. 479/1994.

In particolare, in materia di esecutività del bilancio di previsione, il C.I.V. ha sollecitato il ripristino del testo inizialmente approvato dal Consiglio di Amministrazione (art.16 delibera 1009 del luglio 1999) già positivamente riscontrato dai Ministeri vigilanti (nota 49701 del 4 luglio 2000 del Ministero del Tesoro al Ministero del Lavoro), ma poi sostituito dal C.d.A., secondo cui "il bilancio di previsione è approvato, in via definitiva, dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza entro sessanta giorni dalla data della sua deliberazione da parte del Consiglio di Amministrazione. L'approvazione, in via definitiva, del bilancio preventivo e delle variazioni ne determina la gestione in via esecutiva, fermo restando che ad eventuali rilievi sui singoli stanziamenti da parte dei Ministeri vigilanti consegue l'applicazione dell'art.20, comma 7, della legge 9 marzo 1989, n.88". Tale formulazione correggerebbe il testo approvato che al riguardo recita: "l'esecutività del bilancio e delle relative note di variazione è soggettaall'approvazione dei Ministeri vigilanti, rispettivamente nei termini di sessanta e trenta giorni"

Ad avviso della Corte dei conti, la suesposta proposta del CIV merita di essere assecondata per evidenti ragioni di funzionalità connesse al governo dell'Istituto, dacché è diretta ad evitare il ricorso costante all'esercizio provvisorio, cui conduce l'attuale previsione dell'art.19, comma 1 del Regolamento in esame, secondo cui l'esecutività del bilancio non decorre dal giorno dell'approvazione definitiva da parte del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, generalmente adottata entro dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, ma allo scadere del secondo mese successivo (termine ultimativo per i rilievi dei Ministeri vigilanti).

2. Regolamento di organizzazione.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione del 13 ottobre 1999 n.1084, tale regolamento attende ancora il definitivo responso del Ministero del Lavoro dopo le osservazioni allo stesso indirizzate dal Ministero

del Tesoro - Ragioneria Generale dello Stato- con la nota n.193565 del 13 dicembre 1999.

Sul testo nel frattempo licenziato dal Consiglio di Amministrazione, si è pronunciato il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, formulando a sua volta osservazioni con la delibera n.70 del 9 novembre 1999.

Le osservazioni del C.I.V. sono sostanzialmente concentrate su aspetti di rilievo spiccatamente istituzionale in ordine alla competenza degli Organi sotto vari profili (in particolare art.5: titolarità dei poteri di cui all'art.44 della legge 449/1997; art.6 in materia di esecutività dei bilanci) e ribadiscono gli indirizzi già dati in precedenza (delibere 40/1998 e 57/1999), ispirati a taluni principi fondamentali riassunti nei seguenti punti:

- a) criterio di separazione tra indirizzo politico-strategico e attività di amministrazione-gestione;
- b) criteri che consentono una corretta gestione delle risorse umane;
- c) adozione dei documenti previsionali di programmazione sia annuale che pluriennale con la conseguente individuazione delle risorse occorrenti;
- d) approvazione dei bilanci di previsione e consuntivi, verifica dell'attività di gestione, adeguamento dell'Istituto alle normative della Dirigenza.

L'Amministrazione ha avviato una revisione del testo già deliberato, sulla base delle prime esperienze applicative e tenendo conto delle complessive istanze istituzionali, tendenti alla completa armonizzazione delle normative regolamentari interne con le fonti legislative di riferimento:

Un primo intervento (v. relazione al C.d.A. del 27 luglio 2000) in fase di approfondimento sembra in linea con le esigenze finora emerse.

Il processo in atto si va concretizzando in una prospettiva di complessivo coordinamento dei regolamenti in questione per dare coerenza e linearità alle varie funzioni e competenze.

3. Regolamento generale del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza.

Approvato definitivamente con del. n.113 del 18 luglio 2000 del C.I.V. che recepisce, fra l'altro, talune osservazioni ministeriali (note del Ministero del Lavoro in data 15 febbraio 2000 n.20424 e 10 luglio 2000 n.77026), tale regolamento disciplina l'organizzazione interna, le modalità e le strutture con le quali il C.I.V. esercita le proprie funzioni.

A livello dirigenziale il C.I.V. dispone allo stato di un Dirigente di prima fascia e di quattro Dirigenti di seconda fascia oltre ad un nutrito apparato di risorse di supporto.

Già nelle precedenti relazioni della Corte si rilevava con preoccupazione la pletoricità delle varie strutture di supporto agli Organi.

La considerazione non può che ribadirsi, in quanto negli anni il fenomeno non è regredito ma, anzi, si è via via accentuato.

E' auspicabile quindi una generale riflessione da parte degli Organi dell'Istituto per una generalizzata revisione in direzione di una efficiente ristrutturazione degli apparati in questione.

4. Ordinamento dei servizi

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n.1328 del 15 novembre 2000, l'ordinamento dei servizi ha ricevuto l'assenso in sede ministeriale (nota 496/CD del 23 novembre 2000 Presidenza Consiglio – Dipartimento Funzione Pubblica; nota 97406 del 23 novembre 2000 Ministero Tesoro; nota 40814 del 29 novembre 2000 Ministero Lavoro) per la riscontrata rispondenza alle attuali esigenze dell'Istituto in relazione alla nuova realtà produttiva conseguente al trasferimento di competenze e personale dalle Direzioni provinciali del Tesoro, ed alla prospettiva dell'assolvimento di compiti, del tutto nuovi, connessi all'introduzione della previdenza complementare.

Tali considerazioni ministeriali riassumono le necessità dell'Istituto e offrono motivo di condivisione in linea generale al deliberato ordinamento.

Esso, nelle concrete articolazioni, conferma la bontà delle soluzioni, in particolare per quanto riguarda la realizzazione di significative strutture intermedie (Direzioni compartimentali in funzione di coordinamento gestionale decentrato delle attività e dei servizi istituzionali) in una prospettiva di progressivo decentramento dei servizi a sostegno di programmi di flessibilità organizzativa rivolta ad assicurare iniziative tempestive ed efficaci sul territorio.

La conseguente rideterminazione degli organici a livello dirigenziale non sembra registrare incrementi di costo. E' stato previsto un apposito Comitato per l'attuazione dell'Ordinamento dei Servizi. In tale sede potranno maturare, fra l'altro, meditate riflessioni su aspetti critici dell'assetto ordinamentale, riscontrabili in particolare per la Direzione Generale, che si caratterizza ancora per duplicazione di strutture e di funzioni e perduranti competenze di tipo operativo destinate, in un conclusivo processo di decentramento, alle strutture territoriali.

IV IL PERSONALE

L'ordinamento dei servizi deliberato nel dicembre 1996 (C.d.A. delibera n.451 del 14 dicembre 1996) ha fissato in 6400 unità, complessivamente distribuite nelle varie posizioni, il personale dell'Istituto, di cui 4305 unità assegnate alle sedi periferiche.

Ai sensi dell'art.6 del D.lgs. 30 giugno 1994 n.479, istitutivo dell'INPDAP, è stato disposto l'inquadramento del personale con delibera del C.d.A. n.534 del 10 aprile 1997, superando i precedenti assetti giuridici ed economici delle varie gestioni di provenienza.

La carenza di oltre 2000 dipendenti in quegli anni con incidenza particolarmente rilevante nelle sedi periferiche ha determinato non poche difficoltà gestionali ripetutamente segnalate dagli Organi dell'Istituto alle Autorità governative che tuttavia non hanno ritenuto di derogare al blocco delle assunzioni allora esistente, favorendo in alternativa l'acquisizione, attraverso la mobilità compartimentale ed intercompartimentale, di contingenti di personale – in particolare dall'amministrazione delle Poste– destinato esclusivamente alla sedi periferiche.

Incrementi sono stati realizzati anche mediante trasferimenti in base all'art.7 della legge n. 70/1975.

Dopo il superamento del blocco delle assunzioni sono stati indetti vari concorsi (129 posti 6^a qualifica, 40 posti 7^a qualifica, 24 posti Dirigenti) che hanno portato, a partire dal 1998, all'immissione in servizio dei vincitori e via via degli idonei

Contestualmente sono state acquisite altre risorse umane attraverso i contratti di formazione e lavoro, nonché con le procedure previste per i lavoratori socialmente utili, con stabilizzazione, nel corso del 1999 e del 2000, dei relativi rapporti di lavoro.

Al 31 dicembre 1998 la carenza di personale rispetto alla dotazione organica prevista risultava di n. 2066 unità, pari al 32,28%.

In connessione poi con il trasferimento di competenze (riscossione e vigilanza entrate contributive pagamento e gestione delle pensioni ai dipendenti statali in quiescenza in applicazione della legge n.335/1995 art.2 commi 1 e 2) all'INPDAP è stato trasferito, a partire dal novembre 1998 e nel corso del 1999, un contingente consistente - pari a 2319 elementi distribuiti nelle varie qualifiche - di personale del Ministero del Tesoro, in servizio prevalentemente nelle D.P.T, già impegnato nelle competenze trasferite.

All'individuazione di tale personale, si è pervenuti sulla base di apposita convenzione con il predetto Ministero e con l'intervento delle Organizzazioni sindacali (D.lgs. n 29/1993 art. 33 c 2)

Poiché era previsto che il contingente di personale trasferito dal Ministero del Tesoro dovesse incrementare di pari numero la dotazione organica vigente, con delibera del C.d.A. n.910 del 13 gennaio 1999, era stato in via provvisoria, in attesa di un assetto definitivo, rideterminato l'organico in 8583 unità.

Sempre nell'ambito della mobilità intercompartimentale, a partire dal 1999 sono state acquisite risorse umane provenienti da amministrazioni pubbliche centrali e territoriali.

Al 31 dicembre 1999 la consistenza effettiva del personale ammontava complessivamente a 6765, di cui 4489 nelle sedi periferiche, con una perdurante carenza di 1045 unità pari al 13,38%.

La situazione è andata progressivamente migliorando riducendosi sempre più il divario delle disponibilità effettive di risorse umane rispetto al fabbisogno, rideterminato, al dicembre 1999 in 7810 unità (del. C.d.A. n.1140 del 29 dicembre 1999).

Il personale dell'Istituto è stato interessato altresì all'applicazione del nuovo contratto collettivo nazionale di categoria stipulato il 16 febbraio 1999.

Dopo il primo inquadramento ricognitivo sono state definite, nell'ambito della contrattazione annuale di Ente, le procedure per l'attuazione del nuovo sistema classificatorio del personale e per i passaggi tra le aree professionali e

all'interno delle singole aree, previa determinazione dei fabbisogni e dei profili professionali.

A conclusione delle varie fasi, del complesso ed articolato procedimento che ha impegnato a lungo l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali con delibera del C.d.A. n.1140 del 29 dicembre 1999 sono stati individuati i fabbisogni ed i profili professionali del personale dell'Istituto e indette le procedure per le selezioni del personale in possesso dei requisiti.

Nel corso del 2000 sono state definite tali procedure ed assegnate le nuove posizioni secondo la previsione dei rispettivi bandi.

L'Ordinamento dei servizi, approvato dal C.d.A. con delibera del 15 novembre 2000 n.1328, tiene conto degli sviluppi professionali al momento in corso di attuazione, con esclusione di possibili incrementi della dotazione organica complessiva, limitata soltanto a quella dirigenziale. Per quest'ultima, senza aggravio di spesa, viene prevista, in prima determinazione, una dotazione organica complessiva pari a 207 unità (rispetto a quella vigente di 214) di cui 25 Dirigenti generali e 182 Dirigenti di seconda fascia

La Formazione

Il programma di formazione, nell'ambito delle linee di indirizzo e degli obiettivi strategici deliberati dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza in data 8 giugno 1998, ha individuato specifici obiettivi da perseguire: coinvolgimento del personale a tutti i livelli nei processi di formazione straordinaria e permanente; sviluppo di professionalità informatiche e organizzative; qualificazione di profili polivalenti nell'ambito dei servizi di produzione; integrazione della gestione del personale con obiettivi di valorizzazione delle risorse umane centrati sulla professionalità e sul merito; realizzazione delle strategie formative individuate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. (delibera del C.d.A. n.850 del 30 settembre 1998)

Per il conseguimento delle predette finalità, sono state delineate, per il triennio 1998-2000 (differite al triennio 1999/2001 con delibera del C.d.A. n.953 24 marzo 1999), le linee di azione della formazione del personale (delibera del C.d.A. n.850 del 30 settembre 1998), sviluppando e adeguando gli indirizzi 1996/1998 approvati dal C.d.A. con delibera n.349 del 18 giugno 1996 e dal Comitato didattico della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione in data 21.novembre 1996.

Gli interventi preventivati stabiliscono le modalità del decentramento in ambito regionale dei processi di formazione operativa con una serie di azioni volte ad assicurare una permanente e diffusa crescita professionale del personale, nonché la verifica e la valutazione dell'attività formativa sia per la parte didattico - culturale, che per quella economico-finanziaria ed organizzativo-qualitativa. Tale verifica avviene mediante un monitoraggio dell'attività stessa da effettuarsi sulla base di indicatori quantitativi, qualitativi ed economici messi a punto nell'ambito del progetto di contabilità integrata e controllo di gestione.

L'avvenuto decentramento alle sedi regionali dell'attività formativa, dell'addestramento e dell'aggiornamento, che è stato attivato a partire dagli inizi del 1998, e l'elevata partecipazione ai corsi e seminari costituiscono due primi risultati rilevanti. Al 31 dicembre 1998, circa 5000 sono state le partecipazioni a corsi e seminari centrali e periferici nell'anno. Rilevante è stato, inoltre, il coinvolgimento del personale delle sedi periferiche, che ha raggiunto il 68% del totale nel periodo considerato.

Per quanto concerne i contenuti oggetto dei corsi, è da evidenziare che una importanza prioritaria è stata accordata alle materie pensionistiche e previdenziali (n.1084 partecipazioni), alla diffusione dell'uso dell'informatica di base (n.1095 partecipazioni) e all'avanzamento del progetto "contabilità integrata, budget e controllo di gestione" (n.1122 partecipazioni); per la formazione manageriale e, più in generale, per i corsi destinati alla Dirigenza,

una particolare attenzione è stata dedicata all'avanzamento del progetto di introduzione della gestione per budget, all'attività del patrimonio immobiliare, all'adozione della moneta unica europea, alle leggi e decreti di semplificazione amministrativa. Il 68% dei programmi formativi 1998 è stato effettuato avvalendosi di risorse esclusivamente interne. Pertanto, fermo restando il ruolo centrale della formazione operativa a sostegno della qualificazione dei servizi, si è andata progressivamente ampliando l'attività promossa con una coprogettazione interna/esterna di percorsi formativi a più elevato valore aggiunto. Anche nell'anno 1999 si è registrato un elevato numero di adesioni alle attività di aggiornamento, con ben 8017 presenze effettive di personale prevalentemente in servizio presso le sedi periferiche. I corsi hanno riguardato le materie dell'informatica, della pianificazione, del personale, delle pensioni, dell'aggiornamento delle normative, della "salute e sicurezza" nei luoghi di lavoro. Inoltre, nell'ambito del progetto "adeguamento della funzione formativa centrale e periferica" sono stati realizzati ed avviati a partire dal gennaio 1999 la costituzione dei centri regionali di costo per la formazione ed il decentramento in rete della banca dati della formazione. Sono stati organizzati, gestiti localmente corsi per aggiornamenti normativi (40%), corsi in materia pensionistica (26%), corsi sui trattamenti di fine rapporto (18%). Mentre, nell'ambito del progetto di reingegnerizzazione dei processi, si è provveduto alla diffusione, tramite i Referenti centrali e regionali della formazione, di un apposito strumento di autoformazione.

Sempre nell'anno 1999 sono stati tenuti seminari per il personale neo-assunto, per fornire un quadro generale dell'attività dell'Istituto; percorsi formativi limitati ai soli Dirigenti; corsi di "Teleforum" per la gestione del contenzioso legale; seminari informativi/formativi destinati ai responsabili degli Uffici per le relazioni con il pubblico (URP) delle sedi provinciali. Nel corso dell'anno 2000 è proseguita la formazione del personale nelle aree dell'attività pensionistica, del controllo di gestione, delle relazioni con il pubblico. Sono

stati, inoltre, realizzati i percorsi di qualificazione ex art.15 del CCNL per il personale transitato nei ruoli dell'Istituto dalle Direzioni Provinciali del Tesoro, dall'Ente Poste e da altre amministrazioni.

Organico INPDAP al 31/12/1998

Qualifica	dotazione organica	consistenza effettiva	Differenza	Scostamento	cessati	assunti
Dirigente Generale	11	11	0	0,00%		
Dirigente	197	128	-69	-35,03%	19	4
Ispettore generale r.e.	0	52	52	100%	6	
Direttore divisione r.e.	0	22	22	100%		
Decima qualifica II diff.	XXX	5				
Decima qualifica I diff.	XXX	12				
Decima qualifica	140	38	-85	-60,71%		1
C4 - ex Nona qualifica	247	48	-199	-80,57%		11
C3 - ex Ottava qualifica	1104	482	-622	-56,34%	28	1
C1 - ex Settima qualifica	2125	1276	-849	-39,95%	29	56
B2 - ex Sesta qualifica	1247	1223	-25	-2,00%	18	136
B1 - ex Quinta qualifica	892	407	-485	-54,37%	10	6
A2 - ex Quarta qualifica	362	307	-55	-15,19%	9	2
A1 - ex terza qualifica	75	245	170	226,67%	5	
Personale temporaneo*		79	79	100%		
Totale.	6400	4335	-2066	-32,28%	124	217

- Contratto formazione lavoro: VII n.12 Vn.24
- Personale addetto ai lavori socialmente utili :n.82
- Capo redattore a tempo indeterminato:n.1

Organico INPDAP al 31/12/1999

Qualifica	dotazione organica	consistenza effettiva	Differenza	Scostamento	cessati	assunti
Dirigente Generale	11	10	-1	-9,09%	1	
Dirigente 2 fascia	202	147	-55	-27,23%	18	23
Ispettore generale r.e.		49	49		3	
Direttore divisione r.e.		20	20		1	
Decima qualifica II diff.	56	13	-43	-76,79%		
Decima qualifica I diff.	56	7	-49	-87,50%		
Decima qualifica	28	36	8	28,57%		1
C4 - ex Nona qualifica	784	301	-483	-61,61%	5	259
C3 - ex Ottava qualifica	1779	489	-1290	-72,51%	22	12
C1 - ex Settima qualifica	2582	2392	-190	-7,36	43	970
B2 - ex Sesta qualifica	1436	1392	-44	-3,06%	39	376
B1 - ex Quinta qualifica	771	1253	482	62,52%	13	770
A2 - ex Quarta qualifica	105	362	257	244,76	14	187
A1 - ex terza qualifica		294	294		7	77
Totale.	7810	6765	-1045	-13,38%	166	2675

- Contratto formazione lavoro:C1n.12 B2 n.24
- Personale addetto ai lavori socialmente utili :livello 5°n.55 livello 4°n.25
- Capo redattore a tempo indeterminato: n.1

* personale assunto con contratto di formazione e lavoro (di cui n.17 VII q.f e n.62 VI q.f.)

Organico INPDAP al 31/12/2000

<i>qualifica</i>	<i>dotazione organica</i>	<i>consistenza effettiva</i>	<i>Differenza</i>	<i>Scostamento</i>
Dirigente 1 fascia	11	10	-1	-9,09%
Dirigente 2 fascia	202	160	-42	-20,79%
Ispettore generale r.e.		42	42	
Direttore divisione r.e.		18	18	
Decima qualifica II diff.	56	13	-43	-76,79%
Decima qualifica I diff.	56	7	-49	-87,50%
Decima qualifica	28	36	8	28,57%
C4 - ex Nona qualifica	784	302	-482	-61,48%
C3 - ex Ottava qualifica	1779	481	-1298	-72,96
C1 - ex Settima qualifica	2582	2437	-145	-5,62%
B2 - ex Sesta qualifica	1436	1497	61	4,25%
B1 - ex Quinta qualifica	771	1432	661	85,73%
A2 - ex Quarta qualifica	105	540	435	414,29%
A1 - ex terza qualifica		302	302	
Totale.	7810	7277	-533	-6,82%

Personale addetto ai lavori socialmente utili 55

Capo redattore a tempo indeterminato 1

N.B. i dati relativi al personale alla data del 31/12/2000 non sono aggiornati con i passaggi interni approvati con delibera n.1358 del 28/12/2000 e la delibera del 8/3/2000

Area professionale Profili	TRASFERIMENTI PERSONALE ANNO 1998		TRASFERIMENTI PERSONALE ANNO 1999	
	da D.G. a sedi periferiche	da sedi periferiche D.G.	da D.G. a sedi periferiche	da sedi periferiche D.G.
Dirigente 1 fascia				
Dirigente 2 fascia				
Ispettore Generale r.e.				
Direttore di Divisione r.e.				
Decima qualifica II diff.				
Decima qualifica I diff.				
Decima qualifica				
C4 - Nona qualifica				1
C3 - Ottava qualifica	1	1		4
C1 - Settima qualifica	6	2	2	8
B2 - Sesta qualifica	2	3	3	3
B1 - Quinta qualifica	3			
A2 - Quarta qualifica				
A1 - Terza qualifica	6			
TOTALE	18	6	5	16

situazione del personale
con particolare riferimento alla produzione e alla gestione

	nell'anno 1998		nell'anno 1999	
	Direzione Generale	Sedi periferiche	Direzione Generale	Sedi periferiche
<i>Organico previsto</i>	1790	4610	1713	6097 ^c
<i>Organico effettivo</i>	1958 ^a	2377 ^b	2170 ^a	5292 ^d
<i>Personale addetto ad attività di produzione</i>	490	1468	651	4022
<i>Personale addetto ad attività di gestione</i>	1850 ^c	527	1519 ^b	1270 ^e

^c Il dato è comprensivo dell'organico delle strutture sociali.

^a Il dato è comprensivo di n.17 collaboratori di informatica con contratto di formazione e lavoro.

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

^b Il dato è comprensivo del personale delle strutture sociali:

n.62 assistenti di amministrazione con contratto di formazione e lavoro.

^a Il dato è comprensivo del personale delle strutture sociali:

n.12 collaboratori di informatica con contratto di formazione e lavoro;

n.18 unità in posizione di comando provenienti dall'ente poste

n.1 redattore con contratto a tempo indeterminato

n.70 lavoratori socialmente utili

^d Il dato è comprensivo del personale delle strutture sociali:

n.24 assistenti di amministrazione con contratto di formazione e lavoro.

n.562 unità in posizione di comando provenienti dall'Ente Poste.

n.10 lavoratori socialmente utili.

^c Il dato è comprensivo del personale dirigente del personale dirigente che si considera impegnato in attività di gestione.

^b Il dato è comprensivo del personale dirigente che si considera impegnato in attività di gestione.

^e Il personale addetto all'attività di gestione è frutto di una ripartizione stimata in una percentuale del 24% sul totale dell'organico effettivo (5292) basata su quanto emerge dalla ripartizione tra attività di gestione e produzione di n.2202 dipendenti monitorati al 31/12/1999 così come risulta dalla tabella?