

Governo su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro dell'economia, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, avrebbe dovuto procedere entro il 30 giugno 2007, al riordino, alla semplificazione e alla razionalizzazione degli organismi preposti alla definizione dei ricorsi in materia pensionistica. L'attività dei comitati di vigilanza, la cui durata è di quattro anni, risulta, per l'anno 2007, sinteticamente dalla seguente tabella.

La Corte non può esimersi dal rilevare l'entità dei ricorsi giacenti, specie presso il Comitato di vigilanza per le prestazioni previdenziali ai dipendenti degli enti locali, e pertanto invita gli organi responsabili dell'Ente a disporre, con la massima urgenza, le necessarie misure di rimedio.

Rimarca tuttavia che a circa un anno dalla scadenza dei Comitati in questione solo di recente si è provveduto alla loro ricostituzione il che ha di fatto privato i soggetti interessati di un più rapido e meno dispendioso sistema di tutela oltre che aggravare la situazione dei ricorsi giacenti.

2.7. I RAPPORTI TRA GLI ORGANI

Nella relazione per l'esercizio finanziario 2006 dalla Corte dei conti veniva confermato il permanere di talune criticità in un quadro di rapporti sensibilmente migliorato tra il Consiglio di indirizzo e vigilanza ed il Consiglio di amministrazione.

Tale considerazione resta valida anche per il 2007 e per gli anni successivi, stante il quadro istituzionale ed ordinamentale previsto nel decreto legislativo 479/1994 sostanzialmente immutato pur nell'avvicendamento degli Organi.

In effetti una difficoltà realizzativa del "modello duale" è insita nello stesso disegno normativo sopra ricordato, come ha osservato il Consiglio di indirizzo e vigilanza medesimo nel dettare gli obiettivi con priorità strategica e gli indirizzi per il triennio 2003-2005 (delibera n. 211 del 15 aprile 2003).

Tale modello, che individua in due distinti soggetti la rispettiva titolarità della funzione programmatica degli indirizzi e di quella gestionale, non configura i limiti entro cui ciascun organo deve operare, lasciando spesso all'interpretazione della norma il compito di stabilire i rispettivi confini di attività.

Da ciò consegue che non sempre si rispettano gli spazi di propria competenza, attuandosi a volte una eccessiva determinazione dei moduli di applicazione delle iniziative da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi ed a volte un improprio scostamento dalle finalità dettate.

Il comma 23 dell'art. 17 della legge 127 del 1997, fa notare il Consiglio di indirizzo e vigilanza nelle linee di indirizzo per il triennio 2004-2007 (delib. n.236 del 15 giugno 2005), integrò e modificò sostanzialmente l'art. 4 del decreto legislativo n. 479 del 30 giugno 1994, disciplinando con maggiore chiarezza i compiti e le funzioni del Consiglio di indirizzo e vigilanza, ma non riuscì a rendere coerente la nuova articolazione di governo degli enti, che si traduce nei fatti in un sistema che potrebbe più propriamente definirsi "plurale".

Infatti ad avviso del Consiglio di indirizzo e vigilanza, nell'assetto ordinamentale attuale, a fronte di un solo Organo collegiale cui spetta la funzione politica di indirizzo e vigilanza, vi sarebbero tre Organi ai quali, con sfumature diverse e talora difficilmente percettibili, spetta la funzione gestionale: il Presidente dell'Istituto, il Consiglio di amministrazione e il Direttore Generale.

Vi è poi la dirigenza che svolge per definizione funzioni gestionali, cosicché la circostanza sopra descritta assume contorni ancora più complessi.

Altro limite delle norme che regolano le competenze e gli ambiti di azione dei Consigli di indirizzo e vigilanza è quello connesso alla mancanza di un sistema di misure idonee ad ottenere una concreta osservanza delle proprie direttive e linee di indirizzo il che finisce per rendere non adeguatamente incisiva la funzione di vigilanza ad essi attribuita.

La situazione delineata potrebbe trovare soluzione soltanto attraverso la reale volontà del Governo e del Parlamento di procedere al riassetto ordinamentale degli enti, così come previsto nelle due deleghe previdenziali alle quali peraltro il Governo non ha dato alcun seguito.

2.8 I COMPENSI DEGLI ORGANI

I compensi previsti per il Presidente e i componenti degli Organi dell'Istituto precedentemente fissati in base al D.P.C.M. del 9 maggio 2001, dal 1° gennaio 2006, in applicazione delle disposizioni contenute al comma 58 dell'art. 1 della legge 23 dicembre 2005 n. 266 (legge finanziaria 2006), hanno subito una flessione nella misura del 10%.

- Al Presidente dell'Ente con decorrenza 1° gennaio 2006 è stato erogato un emolumento mensile lordo a titolo di indennità di carica nella misura di euro 8.283,71 mensili. Circa il compenso del Commissario straordinario va rilevato che, in aggiunta a quanto a lui spettante come presidente dell'Ente, viene corrisposto un ulteriore emolumento di euro 4.141,855 mensili.

- Per i componenti del C.d.A l'importo mensile dell'indennità di carica è pari ad euro 1.522,41. Ai due Consiglieri appartenenti alla Pubblica Amministrazione vengono inoltre corrisposti gli emolumenti stabiliti nel contratto stipulato dagli stessi con l'INPDAP. Essi comprendono, oltre lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 24 novembre 2004.
- Per i componenti del C.I.V. è prevista l'erogazione di una indennità di carica mensile pari a € 1.925,41 per il Presidente e di € 1.119,42 per i componenti.
- Per i membri supplenti del Collegio sindacale è prevista l'erogazione di una indennità di carica di € 268,66 mensili.

In applicazione delle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 16/1/2003 n.3 ogni membro del suddetto Collegio, come è noto rivestente la qualifica di Dirigente Generale, è collocato fuori ruolo presso l'Ente, ed ha stipulato col Ministero di appartenenza il contratto individuale di lavoro nel quale è stabilito il trattamento economico ad esso spettante.

A tutti i componenti dei predetti Organi viene inoltre erogato per la partecipazione alle sedute degli Organi Collegiali il gettone di presenza nella misura di € 75,30 a seduta, gettone corrisposto anche al magistrato della Corte dei conti delegato al controllo.

Va rilevato in fine che l'Istituto ha stipulato un contratto individuale di lavoro con il Direttore Generale in base al quale viene corrisposto un emolumento mensile di € 21.054 con l'aggiunta di una retribuzione di risultato annua fissata per un importo non inferiore al 25% del totale del Fondo per la retribuzione accessoria dei dirigenti generali di prima fascia (la retribuzione annua complessiva del Direttore Generale ammonta ad € 316.608).

Ai componenti dei Comitati di vigilanza spetta un gettone di presenza di euro 51,13.

3.L'ASSETTO STRUTTURALE

3.1 L'EVOLUZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Nel corso del 2007, a seguito dell'emanazione della delibera del C. d A. 548/2007 avente per oggetto l'Ordinamento dei servizi — seconda fase di attuazione dell'assetto organizzativo a regime, la Funzione Organizzazione ha predisposto una ipotesi di riorganizzazione della Direzione Generale, definendo in maniera unitaria i quattro aspetti ad essa connessi:

- articolazione interna delle Strutture di prima fascia (competenze elaborate sulla base della suddetta delibera e numero di processi attribuibili);
- articolazione degli Uffici di II^a fascia della Direzione Generale e loro competenze;
- numero delle posizioni di responsabilità di processo in Direzione Generale, Strutture Sociali e Centri Informativi;
- distribuzione degli organici.

Inoltre, si è proceduto ad incrementare il numero di responsabilità di processo per alcune Strutture Sociali e ad assegnare posizioni di responsabilità di processo anche ad alcuni centri informativi operativi.

Nel corso del 2007 e 2008, in attesa di raggiungere con i ministeri vigilanti un'intesa che potrebbe essere favorita dall'attuale processo di razionalizzazione delle risorse umane avviato nell'ambito della pubblica amministrazione globalmente intesa e derivante dall'applicazione dell'articolo unico, commi da 404 a 416, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, È stata elaborata una proposta di rimodulazione dell'organico (di cui alla delibera 146/2005) nel rispetto del principio di invarianza di spesa.

Tale proposta È stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 507 del 31 luglio 2007.

Successivamente a tale provvedimento, in applicazione del comma 440 e seguenti della legge n. 296/2006, che impone una riduzione progressiva della percentuale di personale adibito a funzioni di supporto fino al raggiungimento del 15 % delle risorse umane complessivamente utilizzate, è stata prevista una nuova distribuzione e riallocazione degli organici in Direzione Generale.

In merito, l'Istituto ha elaborato un piano di riorganizzazione e riallocazione delle risorse umane articolato in due percorsi contestuali: riallocazione di una quota di personale in attività produttive e razionalizzazione dell'assetto organizzativo. Tale piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera 451 del 22 marzo 2007 e successivamente condiviso dalle OO.SS.

Vale evidenziare che l'intervenuta modifica degli assetti organizzativi centrali non comporta la ridefinizione della dotazione organica complessiva dell'Istituto che resta quella approvata con delibera C.d.A. 146/2005.

La funzione organizzazione svolge attività di supporto per la definizione dei modelli organizzativi di controllo strategico e controllo di gestione.

In merito, partecipa al Progetto di Performance Management, con la partecipazione al Gruppo di conduzione nell'ambito del quale è stata definita la strategia istituzionale, ed al gruppo di lavoro interno al Gruppo di conduzione, creato con l'obiettivo di individuare fattori critici di successo della strategia e i relativi indicatori, che consentano di rilevare lo stato di andamento delle attività ed individuare gli opportuni interventi correttivi.

Il sistema di pianificazione e programmazione e controllo interno ha subito nel corso del periodo considerato una notevole messa a punto con la definizione completa e puntuale delle azioni e degli indicatori di performance.

In questo ambito il contributo della Direzione Centrale si è indirizzato verso la costruzione, di concerto con altri uffici, delle mappe strategiche, e di altri strumenti di controllo come il Balanced Scorecard (metodologia di controllo strategico finalizzata alla misurazione della performance) e i KPI (indicatori chiave delle prestazioni fornite). A tal proposito, nel corso del primo semestre del 2008 è stata svolta, in collaborazione con la D.C. Pianificazione e Budget, un'attività finalizzata a definire un sistema di indicatori che permetta di rappresentare, in un quadro unitario e prospettico, la misurazione delle performance delle attività e dei processi aziendali con riferimento agli obiettivi strategici di medio e lungo termine.

La tematica è in fase di approfondimento nell'ambito delle attività rivolte alla definizione del nuovo modello dei processi in via di sviluppo nell'Istituto.

Il Progetto di Gestione del Cambiamento è stato articolato in quattro cantieri di lavoro, preposti al presidio di aspetti fondamentali per il funzionamento dell'Inpdap.

Il progetto opera nell'ambito delle aree di seguito riportate con una logica che vede come riferimenti sia le esigenze del rinnovato contesto strategico ed operativo, sia la valorizzazione di tutte le iniziative già intraprese dall'Istituto sui diversi temi.:

- o Sistema di cultura e valori : esplicitazione di un modello di riferimento culturale, che, a partire dai fini istituzionali e dagli orizzonti strategici, declini la missione e i valori che l'Istituto pone al centro delle transazioni tra

- organizzazione e utenti, orientando e dando senso ai comportamenti lavorativi del proprio personale, a tutti i livelli (cantiere 2);
- o Sistema Professionale: definizione di un'architettura di professionalità basata sulla razionalizzazione delle competenze (conoscenze e capacità) necessarie per lo svolgimento dei processi lavorativi dell'Istituto, che consentirà di finalizzare la rilevazione delle competenze possedute dalle persone verso opzioni ottimizzate di gestione e sviluppo, di mobilità e riconversione professionale, attivando nel modo più efficace ed efficiente le leve della formazione e dell'addestramento (cantiere 2);
 - o Sistema di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: individuazione del modello dei processi, delle metodologie e delle procedure operative per la gestione e o sviluppo del personale per la valorizzazione del capitale umano dal punto di vista dello sviluppo professionale, della valorizzazione delle differenze, degli iter di carriera, dei percorsi formativi, dei sistemi di valutazione, di retribuzione e di incentivazione e che metta in sinergia sistemi, metodologie e strumenti per la gestione e valorizzazione del capitale umano verso le priorità strategiche e le esigenze di professionalità e competenze dell'Istituto (cantiere 2);
 - o Modello processi: rivisitazione e descrizione dei processi che sottendono all'organizzazione e al suo funzionamento, ottimizzando fasi, attività, input, prodotti, fornitori degli input e utilizzatori degli output, nonché i meccanismi di funzionamento; formalizzazione dei ruoli in termini di responsabilità, aree di risultato funzionale, relazioni all'interno dei contesti tecnico-organizzativi, competenze e capacità, sistemi di valori e codici comportamentali (cantiere 3);
 - o Comunicazione: progettazione e attivazione di un processo di diffusione, comprensione gestione e valorizzazione del cambiamento funzionale all'interiorizzazione della cultura e dei valori dell'Ente, al coinvolgimento e alla sensibilizzazione dei diversi attori interni, nonché alla corretta informazione verso i soggetti esterni all'Ente, mondo degli iscritti INPDAP, sia al mondo dell'informazione che a un pubblico più generale (Cantiere 4).

Per completezza di esposizione occorre rappresentare che in attuazione del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 l'Ente con delibera commissariale del 12 dicembre 2008 ha attuato il proprio riassetto organizzativo che si è sostanzialmente concretizzato in una riduzione complessiva di 6 uffici di prima fascia e di 32 uffici di seconda fascia.

Con riserva di riferire più ampiamente sull'argomento in occasione del prossimo referto, occorre anticipare che per effetto del cennato riassetto la Direzione Generale è riorganizzata secondo le seguenti strutture in numero di 15 di prima fascia:

1. Struttura Tecnico Amministrativa del CIV;
2. Direzione Centrale Organi Collegiali;
3. Direzione Centrale AUDIT;
4. Direzione Centrale Risorse Umane;
5. Direzione Centrale Pianificazione, Budget e Controllo di Gestione;
6. Direzione Centrale Ragioneria e Finanza;
7. Direzione Centrale Sviluppo Organizzativo e Formazione (dal 1° luglio 2009 Direzione Centrale Organizzazione e qualità);
8. Direzione Centrale Sistemi Informativi Tecnologici e telecomunicazioni (dal 1° luglio 2009 Direzione Centrale Sistemi Informativi);
9. Direzione Centrale Comunicazione, Studi e Relazioni Internazionali;
10. Direzione Centrale Credito, Investimenti e Patrimonio;
11. Direzione Centrale Entrate;
12. Direzione Centrale Posizione Assicurativa e Rapporto con gli Enti;
13. Direzione Centrale Previdenza;
14. Direzione Centrale Welfare e Strutture Sociali;
15. Direzione Centrale Approvvigionamenti e Provveditorato.

La riorganizzazione delle strutture sul territorio prevede le seguenti direzioni regionali da attribuire a dirigenti di 1° fascia:

1. Piemonte/Valle d'Aosta;
2. Lombardia;
3. Veneto/Trentino Alto Adige;
4. Emilia Romagna;
5. Toscana;
6. Lazio;
7. Campania;
8. Puglia;
9. Calabria;
10. Sicilia;
11. Sardegna.

In aggiunta alle sopra indicate Direzioni Regionali di livello Dirigenziale Generale, si prevede l'istituzione delle seguenti Direzioni Regionali con competenze

analoghe a tali Direzioni Regionali da attribuire a Dirigenti di 2° fascia, con il riconoscimento della retribuzione di posizione apicale A1 con funzioni di coordinamento sul territorio di competenza:

1. Liguria;
2. Friuli Venezia Giulia;
3. Marche;
4. Umbria;
5. Abruzzo;
6. Molise;
7. Basilicata.

L'attribuzione di tali Strutture a dirigenti di 2° fascia si correla con la dimensione ridotta del territorio di competenza, sia in termini di provincie, sia di bacino di utenza.

Le Direzioni Regionali, di cui sopra, avranno una dotazione organica da realizzarsi a seguito di opzioni individuali effettuate a livello territoriale. Inoltre potranno essere indette apposite procedure concorsuali da svolgersi a livello regionale per il reclutamento di altro personale (circa 200 unità lavorative) che l'Istituto può bandire grazie alla nuova dotazione della pianta organica già autorizzata dai Ministeri vigilanti.

In ambito compartimentale si è ritenuto di procedere alla soppressione delle strutture di progetto dismissioni in considerazione dello stato di avanzamento dell'attività di dismissione degli immobili. Tali strutture, pertanto, vengono soppresse nei compartimenti dove erano presenti (Lazio e Campania) che però, per il 2009, manterranno l'Ufficio 2° Patrimonio e Approvvigionamenti.

Si è ritenuto, altresì, di procedere alla graduale soppressione dell'Ufficio 2° dei compartimenti trasferendo le relative competenze in parte presso l'ufficio 1°, in parte ricollocandole all'interno della Direzione Centrale Approvvigionamenti e Provveditorato.

3.2 L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

Nel quadro della revisione dell'ordinamento dei servizi, con delibera commissariale n. 251 del 7 maggio 2004, anche il Servizio ispettivo è stato ulteriormente orientato, in armonia con le vigenti disposizioni (D.lgs 30 luglio 1999 n. 286, direttiva della Presidenza del consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica), verso un'attività di verifica della regolarità, legalità, legittimità formale dell'azione amministrativa e nel contempo di riscontro dell'economicità,

efficacia ed efficienza della struttura sottoposta a verifica, con successive informazioni al settore vigilanza e coordinamento.

Al Servizio ispettivo sono state attribuite competenze in materia di verifiche amministrative interne agli uffici, di collaborazione con gli organi dell'Istituto, di supporto alle direzioni compartimentali, di collaborazione tecnico-professionale e di indagine su richiesta della Magistratura ordinaria o della Corte dei conti nonché di collaborazione con l'Ispettorato Generale di Finanza e con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

- In particolare, come già riferito dalla Corte nel referto 2006, con determinazione del Direttore Generale n. 184 del 2004, è stata predisposta la pianificazione ed organizzazione delle visite ispettive e l'avvio di un sistema di monitoraggio delle criticità riscontrate e delle iniziative adottate per il loro superamento.
- Nel corso del 2007, - proseguendo un percorso già avviato nel 2005 - l'attività è stata indirizzata a realizzare in modo più compiuto le funzioni istituzionali del servizio, affinando gli aspetti gestionali delineati nella determinazione del Direttore Generale n. 96 del 27 aprile 2007 e, nel contempo, trasformando oggetto, struttura ed obiettivi delle visite ispettive medesime nella prospettiva di realizzare un passaggio evolutivo rispetto al modello tradizionale delle ispezioni generali, pur nel rigoroso rispetto delle norme che attribuiscono alla struttura il controllo di regolarità amministrativo-contabile.
- Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 548 del 23 novembre 2007 in sostituzione del Servizio ispettivo è stata istituita, con decorrenza 1° gennaio 2008 la Direzione centrale Audit consistente in un sistema di controllo fondato strategicamente su azioni preventive e non solo correttive delle irregolarità/inefficienze e con l'obiettivo di minimizzare i rischi, mantenendo al suo interno anche il controllo di regolarità amministrativo/contabile.
- La struttura ha svolto, in via preliminare, uno studio propedeutico per l'ipotesi di introduzione nell'Istituto di un sistema di Internal Auditing per le finalità su precisate ed ha espletato l'attività preparatoria per la realizzazione di un'esperienza di "audit integrato" con gli enti del comparto, presso unità organizzative operanti nella Regione Sardegna.
- È stata avviata, inoltre, nel mese di dicembre 2007 una prima attività a livello sperimentale attinente alla nuova funzione di audit, mediante l'espletamento di n. 8 visite da parte di altrettanti Audit Manager presso alcune sedi provinciali quali: Milano, Pisa, Torino1, Roma 4, Latina, Foggia, Catania, Cagliari, allo scopo

di effettuare un'analisi dei rischi del processo di liquidazione dei trattamenti di fine servizio (TFS).

- Le predette analisi sono state condotte con l'ausilio di strumenti preventivamente elaborati.
- La competente struttura ha previsto anche la redazione di report finali di sintesi, con le relative osservazioni e proposte allo scopo non solo di fornire le osservazioni sul processo esaminato e sui possibili miglioramenti ma anche di effettuare proposte migliorative per lo svolgimento dell'attività di audit stessa.

Il processo evolutivo della funzione ispettiva si è sostanziato di fatto in un ammodernamento delle metodologie di conduzione dei controlli in loco e dei principi di comportamento degli ispettori, sulla base delle seguenti principali tipologie di audit:

- audit di processo (cd. Risk assessment), che permette di acquisire le informazioni necessarie per una "mappatura dei rischi e dei controlli esistenti, di evidenziare le eventuali carenze per ogni singolo segmento del processo;
- audit di conformità, che segue risk assessment e che, partendo dal presupposto dell'esistenza e dell'adeguatezza dei controlli, verifica l'efficacia e l'efficienza degli stessi secondo un'ottica migliorativa.

L'attività ispettiva, razionalizzata e semplificata nelle tipologie delle verifiche ispettive precedentemente previste si è concretizzata nel corso dell'anno 2007 in:

- n. 11 verifiche ispettive "generali";
- n. 13 verifiche ispettive "mirate".

Le verifiche mirate, vengono disposte sulla base delle esigenze emergenti nel corso dell'anno, ovvero su richiesta degli Organi dell'Istituto.

Una particolare menzione meritano le ispezioni condotte presso i centri vacanza dell'Istituto (n.8 in Italia e n.15 all'estero) anche per la verifica del puntuale rispetto delle clausole contrattuali da parte delle società di gestione dei centri medesimi.

Gli esiti delle verifiche ispettive hanno evidenziato che non sempre le clausole contrattuali sono state rispettate.

Tra i più frequenti rilievi figurano:

- la mancata osservanza del prescritto rapporto tra numero dei ragazzi ospitati nelle strutture e numero di medici e infermieri;
- la mancanza di attrezzature sportive per i primi turni.

Ai responsabili delle società affidatarie, sono state contestate le criticità.

Nel corso del 2007 sono state attivate altresì visite ispettive nelle seguenti sedi:

Ufficio di Siracusa

L'ispezione iniziata nel settembre 2006 e proseguita nel 2007, ha accertato le gravi irregolarità presenti in alcune pratiche di prestazioni pensionistiche (riliquidazioni dei provvedimenti di pensione di reversibilità).

Nel corso della visita è stato effettuato un riscontro approfondito su un ampio campione di operazioni svolte nell'anno 2006/2007, dal quale sono emerse indebite corresponsioni fraudolente di somme ai pensionati (per un indebito attualmente ammontante a circa 3 milioni di euro) disposte in violazione delle vigenti disposizioni in materia e in assenza di documentazione comprovante l'esistenza del titolo per le disposte erogazioni.

Il referto è stato trasmesso alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Siracusa e alla Corte dei conti.

Direzione Centrale Credito

L'ispezione, iniziata nel 2006 è proseguita nel 2007 ed è riferita all'attività del responsabile pro-tempore della Direzione centrale credito e benefici sociali, a seguito di denuncia.

Le risultanze sono state comunicate all'Autorità giudiziaria e alla competente Procura regionale della Corte dei conti.

Ai sensi dell'art. 74 R.D. 1214/1934, la Procura regionale ha chiesto i nominativi dei responsabili della vigilanza sulle società e sul loro operato.

Ufficio di Caserta

La visita ispettiva ha riguardato essenzialmente il settore TFR per l'accertamento delle irregolarità commesse da un dipendente ivi applicato.

È emerso infatti che lo stesso ha alterato numerose pratiche in modo da consentire numerose prestazioni illegittime, per un indebito totale pari a circa euro 1.960.000.

Il quadro operativo e gestionale della sede ha evidenziato altre gravi irregolarità commesse dal su citato dipendente quali: la sparizione della maggior parte dei fascicoli e di alcuni mandati di pagamento e la sottrazione di alcuni fogli di calcolo, di distinte o di documentazione dell'Amministrazione.

Sulla situazione allo stato accertata, già oggetto di accertamenti penali, il procedimento a carico del dipendente, attualmente trasferito in altra sede, è ancora in corso.

Per ogni conseguente iniziativa di competenza sono state interessate la GdF e la D.I.A. di Salerno.

Alcune responsabilità sono state ravvisate anche nei confronti del capo-contabile, attualmente trasferito ad altro settore.

Attività ispettiva dell'Ispettorato Generale di Finanza presso le Strutture dell'INPDAP

Le irregolarità e le situazioni di criticità più significative, rilevate nel corso del 2007 hanno riguardato:

- problematiche inerenti al mancato utilizzo del protocollo (sedi di Taranto, Brindisi, Livorno);
- inosservanza di norme, mancata iscrizione o carenza di chiarezza per alcune operazioni contabili (sedi di Ferrara, Palermo, Brindisi, Chieti, Frosinone, Vibo Valentia, Livorno);
- mancata effettuazione di controlli periodici per verificare l'esistenza in vita dei pensionati (sedi di Taranto, Brindisi, Ancona Chieti Livorno, Palermo, Frosinone, Vibo Valentia);
- carenze o irregolarità nella tenuta dei registri obbligatori prescritti dal regolamento di amministrazione e contabilità;
- necessità di procedere, riducendo i tempi di avvio delle relative procedure, ai recuperi delle valute di accreditamento dei ratei pagati dopo il decesso del pensionato e degli interessi maturati per la giacenza delle somme presso gli uffici pagatori (banche e poste) (uffici di Taranto, Brindisi, Ancona, Chieti, Palermo, Vibo Valentia, Ferrara, Livorno, Frosinone);
- assenza di controlli sulle autocertificazioni acquisite e in particolare su quelle relative alla corresponsione degli assegni familiari (sedi di Brindisi, Ancona, Frosinone, Vibo Valentia, Chieti, Livorno, Messina, Taranto).

In ordine alle questioni sollevate, sono stati forniti chiarimenti o notizie sulle iniziative intraprese, nonché sull'esito dei correttivi adottati.

Provvedimenti sanzionatori adottati dall'Istituto a seguito di verifiche ispettive

Sulla base di accertamenti eseguiti dal Servizio ispettivo nel corso del 2007 la Direzione del personale, ha avviato procedimenti disciplinari attualmente sospesi in quanto connessi a procedimenti penali.

In particolare, sono state effettuate contestazioni di addebiti nei riguardi di due dipendenti in servizio presso la sede di Siracusa, per le rilevate irregolarità nella liquidazione di pensioni di reversibilità, nonché nei riguardi di due dipendenti della sede di Caserta in relazione alle irregolarità in materia di Trattamento di fine servizio e indebite erogazioni di indennità premio di servizio a favore di soggetti non aventi diritto.

3.3. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

IL CONTROLLO STRATEGICO

Quadro generale di riferimento

Il delicato ruolo che il Controllo strategico è chiamato a svolgere nella pubblica amministrazione e, segnatamente, negli Enti previdenziali, è stato avvalorato dalle conclusioni dell'indagine conoscitiva sulla situazione organizzativa e gestionale degli enti pubblici e le eventuali prospettive di riordino, elaborate dalla Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale nella seduta del 17 ottobre 2007.

Tale funzione, infatti, deve assolvere a compiti fondamentali nell'ambito del rinnovato sistema dei controlli interni nella pubblica amministrazione, essendo deputata alla valutazione circa l'adeguatezza dell'attuazione delle scelte contenute nelle direttive e negli altri atti di indirizzo politico.

La particolare valenza del Controllo Strategico è del resto confermata dal peculiare "posizionamento" delle relative attività, che si collocano sia nella fase discendente del circuito funzionale dei flussi (dalle linee di indirizzo ai risultati), sia nella fase ascendente (dai referti alle impostazioni modificative).

In entrambi i casi si tratta, come è evidente, di stadi essenziali per l'individuazione delle problematicità di sistema e per la promozione dei processi di "autocorrezione".

Il metodo di lavoro

La Struttura di Valutazione e Controllo Strategico dell'Inpdap svolge la propria attività sulla base di quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 286/1999 e le relative modalità di funzionamento sono disciplinate, in seno all'istituto, dal vigente Regolamento di amministrazione e contabilità.

Sulla base della normativa suindicata la Struttura ha promosso il necessario coinvolgimento organizzativo e funzionale ai fini di una organica partecipazione degli Uffici, centrali e periferici, al processo di rinnovamento che sta interessando l'intera struttura. Ciò è stato realizzato attraverso la costruzione di un "cruscotto direzionale" volto a delineare e verificare, secondo un modello logico funzionale, le attività connesse al conseguimento degli obiettivi.

Detto modello direzionale è stato diffuso fin dal 2005 su tutto il territorio nazionale mediante l'elaborazione e trasmissione di un documento ad hoc, che costituisce la piattaforma sulla quale sono state poste le attività svolte anche nel 2007 in base alle linee guida definite dal CIV con delibera n.300/2007.

Il piano strategico generale definito dal predetto organo contempla cinque macro aree di intervento, concernenti:

- le politiche istituzionali;
- le politiche organizzative e del personale;
- le politiche di bilancio;
- le politiche creditizie e sociali;
- le politiche patrimoniali.

L'esame di tali politiche pubbliche è stato alla base delle analisi svolte dal Controllo Strategico nel corso dei precedenti esercizi finanziari, nonché a fondamento delle verifiche relative all'esercizio 2007.

In particolare, la possibilità di sviluppare l'esame sul complessivo dimensionamento temporale che ha visto protagonista la Governance, ha consentito di tradurre gli impegni programmatici in strategie di fondo sintetizzabili in tre fondamentali dimensioni:

- strategie di risanamento;
- strategie di consolidamento;
- strategie di innovazione.

Tali strategie sono state analizzate attraverso metodologie innovative che di seguito vengono sinteticamente richiamate.

Lo sviluppo dei fogli di lavoro condiviso

In attesa della proceduralizzazione dei flussi informativi, il foglio di lavoro condiviso costituisce il principale strumento di raccolta e analisi delle informazioni.

Rispetto agli anni scorsi esso è stato utilizzato anche come piattaforma per le procedure di allineamento che, in via sperimentale, hanno trovato un primo sviluppo nel corpo della Relazione di fine consiliatura.

Ciò ha consentito, tra l'altro, di separare i fogli di lavoro condiviso all'interno di un documento allegato alla Relazione, di modo che quest'ultima potesse offrire già un primo sviluppo analitico dei "fogli".

I programmi di lavoro che sono stati svolti nel 2007 hanno riguardato i temi di seguito indicati:

- Le entrate

Per le entrate le indicazioni del Consiglio di indirizzo e vigilanza riguardavano principalmente la possibilità da parte della struttura di adeguare i processi di gestione delle entrate in funzione delle possibilità offerte dalle nuove procedure informatiche.

Risulta realizzata la messa a regime della Denuncia Mensile Analitica (DMA), ed implementata la funzione di vigilanza sulle entrate contributive in base ad una definitiva ripartizione delle responsabilità, sia periferiche che centrali, sulla raccolta dei dati.

- Pensionistica obbligatoria

Per questa materia le indicazioni del Consiglio di indirizzo e vigilanza riguardavano prettamente l'eliminazione dell'arretrato per le prestazioni strategicamente più rilevanti.

Per il 2007 a fronte dell'ingente numero di pensionamenti nel settore scuola sono state liquidate circa n. 19.000 pensioni definitive e messe in acconto di pagamento di circa n. 10.000.

- Previdenza complementare e TFS/TFR

L'indicazione del Consiglio di indirizzo e vigilanza riguardava la necessità da parte dell'istituto di potenziare il livello dell'informazione ai dipendenti pubblici e agli enti datori di lavoro e contribuire a diffondere la conoscenza sulla materia della previdenza complementare.

Le iniziative realizzate consistono nella realizzazione dei servizi di help desk, di risposta ai quesiti delle amministrazioni e enti iscritti, di Back office, e di aggiornamento dei siti intranet e internet.

- Attività creditizia

Le linee di indirizzo per questa materia hanno riguardato soprattutto il mantenimento e lo sviluppo degli interventi a sostegno delle necessità degli iscritti e dei pensionati.

Il notevole incremento delle domande, ha creato una certa criticità della fase erogativa dovuta alla esigenza di completare la definizione delle richieste rimaste inevase nel 2006 per mancanza di fondi. Quindi l'obiettivo pianificato non è stato ancora del tutto raggiunto.

Dal mese di ottobre 2007 risulta operativa la convenzione tra l'INPDAP e 15 istituti finanziari per la concessione dei mutui e prestiti a tassi agevolati a iscritti e pensionati allo scopo di conseguire una stabilizzazione dei tassi d'interesse e contrastare il mercato privato.

- Attività sociali

Giovani

Le indicazioni fornite dal Consiglio di indirizzo e vigilanza per i giovani miravano a promuovere innovativi percorsi formativi individuali di specializzazione, finalizzati al conseguimento di risultati in termini di professionalizzazione e opportunità di lavoro.

Tale direttiva recepita dalla struttura si è concretizzata dal mese di dicembre 2007 presso il Laboratorio di Anagni con il percorso formativo per conseguire la patente europea di computer. Questi corsi hanno interessato gli alunni dall'elementare alla scuola media superiore.

Anziani

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza per l'anziano si è preoccupato di ricercare ogni forma di sostegno alle famiglie che abbiano nel loro ambito un pensionato iscritto e non autosufficiente prevedendo bonus o voucher sotto forma di assegno di cura. Questo obiettivo non è stato compiutamente realizzato dall'Ente. Mentre è stato potenziato il sistema delle convenzioni con strutture di accoglimento a livello regionale (Regione Molise, Regione Abruzzo).

Strutture Sociali

Lo scopo dell'Ente è quello di valorizzare le strutture sociali in stretta connessione ed integrazione con il territorio accreditando presso le rispettive Regioni, i Convitti quali agenzie per la formazione.

I risultato più importante conseguito nell'esercizio 2007 è stato l'apertura presso la Casa Albergo di Monteporzio Catone di un ambulatorio infermieristico a favore degli iscritti INPDAP residenti all'interno del distretto Roma H1.

- Politiche patrimoniali-investimenti immobiliari