

**COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI CONTROLLO SULL'ATTIVITÀ DEGLI ENTI GESTORI
DI FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA
E ASSISTENZA SOCIALE**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

14.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 4 LUGLIO 2002

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE SABATINO ARACU

**COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI CONTROLLO SULL'ATTIVITÀ DEGLI
ENTI GESTORI DI FORME OBBLIGATORIE
DI PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

14.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 4 LUGLIO 2002

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE **SABATINO ARACU**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Aracu Sabatino, <i>Presidente</i>	2, 7, 12, 16
Aracu Sabatino, <i>Presidente</i>	2	Barbieri Emerenzio (UDC)	7
INDAGINE CONOSCITIVA SULLA GESTIONE DELLE FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA SOCIALE DA PARTE DEGLI ENTI PREPOSTI E SULLE PROSPETTIVE DI RIFORMA NAZIONALE E COMUNITARIA DELLA DISCIPLINA RELATIVA		Bufalini Maurizio, <i>Presidente dell'INPDAI</i>	2, 12 14, 15, 16
		Duilio Lino (MARGH-U)	10
		Pizzinato Antonio (DS-U)	9, 14, 15, 16
		Sapia Giovanni, <i>Direttore generale dell'INPDAI</i>	5
Audizione del presidente dell'INPDAI, Maurizio Bufalini e del direttore generale, Giovanni Spia:		ALLEGATO: Documentazione consegnata dai rappresentanti dell'INPDAI	17

La seduta comincia alle 8.30.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che, se non vi sono obiezioni, la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso impianti audiovisivi a circuito chiuso.

(Così rimane stabilito).

Audizione del presidente dell'INPDAI, Maurizio Bufalini e del direttore generale, Giovanni Sapia.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla gestione delle forme obbligatorie di previdenza e di assistenza sociale da parte degli enti preposti e sulle prospettive di riforma nazionale e comunitaria della disciplina relativa, l'audizione del presidente dell'INPDAI, ingegnere Maurizio Bufalini, e del direttore generale, dottor Giovanni Sapia. Si tratta della quarta audizione dei vertici di un ente pubblico, dopo quelle relative ad INAIL, INPS ed INPDAP. Ringrazio gli auditi per la loro disponibilità e per la documentazione fornita (*vedi allegato*) e do quindi la parola al presidente dell'INPDAI.

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAI*. Ringrazio il presidente ed i membri della Commissione per l'invito. L'INPDAI è un vecchio istituto di previdenza, sorto nel 1929 come forma di previdenza di categoria facoltativa e di-

ventato ente di diritto pubblico nel 1953 con l'obiettivo di fornire prestazioni, inizialmente relative alla vecchiaia, all'invalidità ed ai superstiti, estese dal 1973 anche all'anzianità, per la categoria dei dirigenti del settore industriale. Nel 1929 i dirigenti del settore industriale rappresentavano quasi la totalità della categoria, mentre attualmente il settore industriale non è più quello preminente. Nel 1964 ogni due operatori del settore industriale vi era un operatore del settore dei servizi; oggi, il rapporto è esattamente ribaltato. La categoria interessata dal nostro ente è limitata e riguarda soltanto i dirigenti d'azienda, cioè quei lavoratori la cui gestione di previdenza, nel momento in cui divengono dirigenti, passa dall'INPS all'INPDAI.

Al 31 dicembre 2001, l'ente gestiva 81.958 dirigenti di industrie e relativi servizi e 87.188 pensioni, con un rapporto tra contribuenti attivi e pensionati inferiore all'unità. Il 21 per cento delle pensioni sono di vecchiaia ed il 52 per cento di anzianità; si tratta di un altro elemento di cui tenere conto, perché la categoria dei dirigenti non ha in realtà ammortizzatori sociali ed ha quindi utilizzato la pensione di anzianità in tal senso.

Le entrate previdenziali nell'ultimo anno sono state pari a 5.642 miliardi di lire, mentre le uscite a 6.941, di cui 1,5 soltanto per assistenza, che è estremamente limitata e ridotta. Esiste quindi uno sbilancio previdenziale molto forte, che nel 2001 ha raggiunto la cifra più alta (il deficit dell'ente risale al 1994) di 1.299 miliardi, pari al 23 per cento delle entrate previdenziali. Esso è legato al contenimento delle nuove iscrizioni rispetto alle uscite per prestazioni. Negli ultimi cinque anni vi è stata una sostanziale invarianza

dei contribuenti attivi, con una differenza inferiore a mille, mentre vi sono stati 18.000 nuovi pensionati. Esaminando più da vicino la questione, negli ultimi cinque anni vi sono state 35.000 nuove nomine e 34.000 uscite, di cui 18.000 in pensione, 10.000 contribuenti volontari e 5.000 passate ad altri settori, da quello industriale al settore del commercio e dei servizi terziari.

In virtù del comma 1 dell'articolo 49 della legge n. 88 del 1989, abbiamo come iscrivibili all'ente soltanto i dirigenti del settore industriale in senso stretto e dei servizi ausiliari. Tra l'altro, la definizione di ciò che è considerato industria, servizio ausiliario e servizio terziario è demandata all'INPS. Poiché molte aziende tendono a mettere in *outsourcing* servizi di base, come ad esempio quello informatico, i dirigenti passano in settori in cui non sono più iscrivibili all'INPS, mentre al nostro ente rimangono in pensione.

A seguito di un'interpretazione restrittiva dell'articolo 49 non adeguata ai tempi attuali (ad esempio l'articolo in questione non prende mai in considerazione il termine informatico, tanto che l'informatica potrebbe essere compresa sia nel settore terziario sia nel settore industriale), abbiamo avuto una fuoriuscita continua di dirigenti o comunque un incremento molto ridotto di nuove iscrizioni a fronte di un forte incremento di pensionati. Questa è la causa fondamentale del nostro sbilancio.

A ciò bisogna aggiungere che esistono a carico dell'INPDAI — oltre alla questione occupazionale nel settore industriale — alcuni oneri molto pesanti, malgrado la gestione previdenziale sia integralmente armonizzata con quella generale dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO).

Esiste un contributo di solidarietà che viene versato annualmente dall'INPDAI all'INPS ai sensi della legge n.410 del 1986; inoltre, malgrado l'armonizzazione, permane un tetto contributivo e pensionistico che, per il sistema a ripartizione di tipo retributivo, fa sì che si riducano in qualche modo le entrate contributive. Va precisato che per il sistema a ripartizione di

tipo contributivo esiste un tetto sia per noi sia per l'AGO (assicurazione generale obbligatoria).

Il terzo elemento è rappresentato dal fatto che sulla retribuzione di tutti i dirigenti esistono i cosiddetti oneri impropri (Cassa unica per gli assegni familiari, CUA, mobilità e disoccupazione) che gravano sulla retribuzione per il 4,39 per cento. Questa quota percentuale non è versata all'INPDAI ma all'INPS; pertanto vi è una quota — sia pure dei contributi previdenziali che costituiscono le prestazioni temporanee — che viene versata all'INPS e non al nostro istituto. Anche questo è un elemento che comporta un ulteriore incremento del nostro deficit.

Infine vi sono gli oneri economici derivanti dalla gestione del patrimonio immobiliare (in analogia a quanto avviene per gli altri enti). Il nostro patrimonio immobiliare è stato gestito a fini assistenziali. L'obbligo che il 60 per cento di esso debba essere destinato agli sfrattati e che i canoni debbano essere concordati con le organizzazioni sindacali ai valori più bassi certamente comporta degli oneri. Inoltre, anche nella vendita esistono degli oneri, perché dobbiamo vendere a condizioni estremamente favorevoli per gli inquilini: lo sconto del 30 per cento sugli appartamenti occupati, lo sconto del 10-15 per cento sulla vendita in blocco e gli oneri economici che derivano dai mutui agevolati sono tutti a carico dell'ente ed hanno determinato ulteriori minusvalenze e quindi un ulteriore sbilancio economico.

Affrontando una analisi economica relativa all'ultimo anno, vediamo che il bilancio dell'ente si è chiuso con un disavanzo di 1.479 miliardi di lire, un avanzo di amministrazione di 1.357 miliardi ed un patrimonio netto di 8.488 miliardi. Sino ad oggi l'INPDAI ha sempre fatto fronte ai suoi bisogni istituzionali attraverso le proprie risorse. Ha cioè contribuito alle assicurazioni generali dello Stato senza ottenere da questo alcun contributo. Questo bilancio è notevolmente peggiorato rispetto a quelli degli ultimi anni (pure essi negativi) rispetto ai quali risulta essere circa il doppio; ciò proprio per l'effetto

dell'aggravarsi della situazione previdenziale, che sta comportando un sempre maggiore allargamento della forbice tra entrate contributive e uscite per prestazioni.

Nell'ultimo anno vi è stato un incremento del numero dei pensionati pari a 3.450 unità (pari al 4,1 per cento della consistenza del 2000): un incremento pari ad oltre il doppio di quello dei contribuenti attivi (aumentati di 1.576 unità, pari al 2 per cento della consistenza 2000). Si è avuto inoltre un contenimento dei trasferimenti di contributi dall'INPS all'INPDAl: come saprete, i dirigenti che per un certo periodo sono assicurati prima presso l'INPS, dopo cinque anni di permanenza presso l'INPDAl possono trasferire presso il nostro istituto i contributi precedenti accantonati, i quali vengono poi calcolati con le solite modalità. Questa tipologia di trasferimenti è stata ora contenuta (abbiamo un accredito di circa mille miliardi ma l'INPS ha dei ritardi sui trasferimenti).

Debbo ricordare che al grave squilibrio previdenziale si sono anche aggiunte minusvalenze per 167 miliardi. Il risultato di questo disavanzo economico ha comportato un'ulteriore riduzione del patrimonio immobiliare, che è passato dai 9.967 miliardi di lire della fine del 2000 agli 8.488 miliardi di inizio 2002. Questo patrimonio non è più sufficiente per garantire le famose due annualità delle pensioni (ora siamo attestati su valori corrispondenti a un'annualità e mezzo).

Per tirare le somme posso dire che il disavanzo economico dell'INPDAl ha, ormai, carattere strutturale connesso con la natura dell'ente limitata alla gestione di una categoria (i dirigenti del settore industriale) che è destinata ad avere un rapporto sempre peggiore fra contribuenti attivi e pensionati. Ciò in virtù, da un lato, del contenuto incremento previsto per lo sviluppo industriale in senso stretto e del ricorso delle aziende all'*outsourcing* per le attività non strettamente connesse con il proprio *core business* e, dall'altro, delle numerose fuoriuscite degli iscritti all'INPDAl verso il pensionamento, verso le

attività autonome (in cinque anni abbiamo avuto 10 mila contribuenti volontari dei quali molti — se non tutti — sono lavoratori autonomi i cui contributi sono gestiti dall'INPS) o verso il settore terziario.

Questa situazione, destinata ad aggravarsi nei prossimi anni, può essere sanata solo se si accresce la platea contributiva. Non vi è altra soluzione, a meno di variare la normativa generale della previdenza, ad esempio con l'eliminazione delle pensioni di anzianità. Nell'ultimo anno abbiamo avuto 3.450 pensionati per anzianità e 610 pensionati per vecchiaia, di questi ultimi 100 avevano più di 65 anni; l'85 per cento delle nuove pensioni riguardano pensionati per anzianità. Anche se recuperassimo gli oneri impropri (come contributi che la dirigenza paga all'INPS) non riusciremmo a sanare il bilancio; ciò anche se limitassimo gli oneri che gravano sull'ente (contributi di solidarietà, eccetera).

I bisogni finanziari dell'ente sono stati comunque soddisfatti nel 2001 facendo ricorso alle riserve proprie ed anche ai proventi della dismissione del patrimonio immobiliare. Ciò a maggior ragione avverrà anche nel 2002 quando utilizzeremo in pieno tutti i proventi della dismissione del patrimonio immobiliare per poter far fronte alle esigenze dell'ente.

Per il 2003 ci troveremo di fronte ad una doppia alternativa. Siccome con la cartolarizzazione (al pari di INPS ed INPDAl nel passato) il nostro ente potrà usufruire della Tesoreria centrale, si potrà scegliere tra utilizzare i proventi delle dismissioni del patrimonio mobiliare o, viceversa, ricorrere alle anticipazioni della Tesoreria centrale dello Stato.

Per quanto riguarda la dismissione del patrimonio immobiliare — sulla quale interverrà più specificamente il direttore generale, dottor Giovanni Sapia — ricordo che abbiamo rispettato in pieno gli impegni assunti con il Governo e con la SCIP (abbiamo superato il 100 per cento delle dismissioni previste per contratto) e siamo disponibili a passare immediatamente alla seconda fase della cartolarizzazione riguardante la parte restante del nostro

patrimonio immobiliare che, a prima fase conclusa, ammonterà a circa 2.600 milioni di euro.

Nell'attuale situazione di difficoltà economica e di sbilancio previdenziale in cui versa l'ente, l'INPDAI si è posto come obiettivo per la gestione il miglioramento dell'efficienza operativa e il massimo contenimento delle spese. Tutto ciò grazie anche al diffuso impiego delle tecnologie informatiche; siamo l'unico ente che è ricorso all'*outsourcing* per l'intero sistema informativo (anche in considerazione delle nostre limitazioni in termini di personale). Quindi, grazie all'impiego diffuso dei sistemi informatici e alla ristrutturazione organizzativa, credo che abbiamo raggiunto un miglioramento dell'efficienza. In cinque anni siamo passati da 488 unità di personale a 395 unità (abbiamo solo due sedi a Roma). Abbiamo poi 343 addetti ai servizi di portineria dei cui problemi vi parlerà il direttore generale.

Per l'efficienza del sistema abbiamo ridotto sia i tempi di liquidazione delle domande sia i tempi delle altre incombenze ed abbiamo realizzato, ricorrendo ampiamente all'uso di sistemi informatici, l'interattività telematica con i nostri associati. Quindi i dirigenti ora possono calcolare per via telematica la loro pensione, sia essa di tipo retributivo o contributivo, anche se sino ad oggi non abbiamo erogato (se non per un centinaio di casi a partire dal 2000), alcuna pensione di tipo contributivo. Infine, abbiamo contenuto al massimo le spese, per cui le spese discrezionali nel 2001 si sono ridotte del 6 per cento rispetto al 2000.

Un'ultima osservazione sulla legge delega in materia previdenziale limitatamente ai suoi riflessi sulla gestione INPDAI. Si consideri la natura del rapporto tra dirigente e impresa e la trascurabile incidenza dei neo nominati dirigenti senza precedente rapporto di lavoro (sugli ottomila nuovi assicurati solo 100 non avevano precedenti rapporti di lavoro, più che altro per nomine in imprese a gestione familiare).

Ebbene, considerando ciò, per noi i riflessi sulla gestione previdenziale di ca-

tegoria, sia della liberalizzazione dell'età pensionabile (su 600 pensionati di anzianità 100 hanno già superato i 65 anni) sia dell'incentivazione per la continuazione dell'attività lavorativa sia, infine, della decontribuzione per i neoassunti, sarebbero del tutto trascurabili. Inoltre, ai fini del risultato economico dell'ente, è ininfluente l'eliminazione del divieto di cumulo tra pensione di anzianità e redditi di lavoro dipendente o autonomo; fino ad ora la presenza di tale vincolo non ha portato nelle casse dell'ente che valori trascurabili (0,5 per cento delle nostre entrate contributive), né ha frenato l'esodo verso il pensionamento, che potrebbe invece essere frenato con l'introduzione di ammortizzatori sociali anche per la classe dirigente. In tempi brevi, sicuramente prima di quanto richiesto, sarà in grado di fornire l'estratto contributivo preciso per ciascun lavoratore, cosa che richiederà anche una connessione con l'INPS insieme all'accelerazione della conoscenza dei dati di ogni lavoratore e completando in tal modo la banca dati contributiva. Lascio ora la parola al direttore generale per illustrare la situazione del nostro patrimonio immobiliare.

GIOVANNI SAPIA, *Direttore generale dell'INPDAI*. Prima di cominciare vorrei aggiungere alcune considerazioni sulla struttura istituzionale ed organizzativa. Come già ricordato dal presidente, l'ente, nato nel 1929, nel 1953 è stato classificato ente di diritto pubblico che gestisce in forma sostitutiva la previdenza generale obbligatoria. Ulteriori classificazioni legislative vi sono state nel 1975 con la nota legge n.70, che ci ha inserito tra gli enti gestori di forme di previdenza, e, successivamente, nel 1989 l'ente è stato classificato come ente di alto rilievo. Per chi non lo sa già, il nostro ente ha come organi istituzionali una compagine differenziata rispetto a quella degli enti della legge n.479.

Sono organi dell'ente: il presidente; il consiglio di amministrazione; il comitato esecutivo; il collegio dei sindaci; nel nostro ente manca il CIV. Il presidente ha un

percorso di nomina distinto da quello del consiglio di amministrazione, pur partecipandovi e presiedendolo. La classificazione come ente di alto rilievo ci ha consentito di articolarci in direzioni centrali, per cui oggi la struttura organizzativa si fonda sulla presenza di un direttore generale e di cinque direzioni centrali retti da dirigenti generali, equiparati integralmente ai dirigenti generali della pubblica amministrazione in base alla classificazione della legge n. 70. La tabella degli organici teorici dell'ente riporta il numero di 432 unità, così come approvato recentemente dai ministeri vigilanti a seguito di una revisione dello schema organizzativo dell'ente, tuttavia gli organici effettivi sono molto più contenuti e vanno ulteriormente scemando (tanto che in questo momento sono 401 le unità di dipendenti di diritto pubblico, poiché abbiamo il serio problema della presenza di un forte contingente di dipendenti di diritto privato, i custodi degli immobili, che al 31 dicembre 2001 ammontavano a 346 unità rispetto ad un organico di 401 dipendenti; attualmente siamo scesi ulteriormente: 393 dipendenti e 335 custodi).

Dopo la gestione della previdenza (il vero *core business* del nostro ente) purtroppo da tre anni a questa parte abbiamo dovuto trasformare in un punto nodale della nostra attività istituzionale la gestione immobiliare. Il nostro patrimonio immobiliare è molto consistente; nel periodo compreso tra gli anni quaranta e gli anni novanta, l'ente ha accumulato un patrimonio di grande consistenza, pari a 653 immobili e 7 tenute, con circa 28 mila contratti locativi. Il valore a bilancio, prima che iniziassero le politiche di dismissione, era di circa 7.800 miliardi di lire con valori catastali pari a 6.088 miliardi. I valori di bilancio rappresentano un nostro vanto, poiché abbiamo operato una rivalutazione nel corso del 1994, quando l'ente era stato praticamente privatizzato. Con l'approvazione dei ministeri vigilanti, il patrimonio fu riportato ai valori reali, che si sono mantenuti attendibili fino ad un paio di anni fa, quando il mercato ha ricominciato a crescere. Il

contenimento delle valutazioni non deve tuttavia preoccupare perché, nel momento in cui dismettiamo, noi effettuiamo una nuova stima. Prima dell'inizio della politica di cartolarizzazione, nel settembre 2001, avevamo già venduto 83 edifici, per un totale di 3.300 unità abitative e con un incasso di 254 milioni di euro a fronte di un valore di bilancio di 415. Come avrete notato c'è un *gap* di circa 160 milioni di euro dovuto all'invenduto e alle minusvalenze. Purtroppo il primo invenduto era quasi vicino al 30 per cento, ma non potevamo vendere il commerciale ed i locali liberi.

Le minusvalenze, determinate dal differenziale tra i valori di bilancio e quelli di vendita, sono state, nel 2001, pari a 146 miliardi di lire e, nel 2002, sono previste in circa 260 miliardi di lire, dato che, purtroppo, il calcolo dovrà probabilmente essere corretto al rialzo. Come ho già detto, i nostri valori di vendita sono vicini a quelli di bilancio, quindi la differenza è dovuta agli abbattimenti conseguenti alla normativa, cioè gli sconti previsti per gli occupanti degli immobili (ad esempio il 30 per cento in primo luogo e dal 10 al 15 per cento come ulteriore sconto di blocco, quando — con l'entrata in vigore del decreto-legge 25 settembre 2001, n. 351 — il concetto di blocco è venuto indicando la volontà di acquisto di almeno l'80 per cento degli affittuari). Con il decreto-legge n. 351 è stata introdotta la politica della cartolarizzazione, una materia « caldissima », una tecnica di ingegneria finanziaria, su cui mi astengo dal fare valutazioni, ma che ha consentito all'ente l'incentivazione delle politiche di dismissioni, determinando un calendario con scadenze ravvicinate.

Attraverso la politica di cartolarizzazione l'ente ha realizzato circa 1.041 milioni di euro, giudicato patrimonio facile per le tecniche di vendita, perché già classificato in esecuzione del decreto legislativo n. 104 del 1996, che imponeva la messa in vendita di un iniziale 25 per cento del patrimonio. Nel momento in cui è stato cartolarizzato il patrimonio, è stato chiesto — ed ottenuto — al Ministero

dell'economia la possibilità di continuare la gestione e la vendita del patrimonio dell'ente. Il decreto-legge prevedeva la possibilità che gli enti rinunciassero a questo tipo di prestazione istituzionale. L'INPDAI ha circa venti professionisti, tra ingegneri, architetti e geometri, che si occupano della gestione del patrimonio, una risorsa importante che ha consentito di affrontare con grande professionalità le questioni relative alle stime, alle classificazioni ed agli accatastamenti. L'ente ha quindi proseguito la politica di vendita.

Vorrei sottolineare che negli ultimi anni, il 2001 ed il 2002 — come effetto positivo della politica di dismissione —, le spese gestionali sono diminuite e le morosità contenute. Infatti, vendere significa sanare, perché chi compra sana le situazioni pregresse, consentendo all'ente di rientrare da contenziosi o pendenze preesistenti. Quindi, in virtù dei fattori illustrati, il reddito da patrimonio immobiliare nel 2001 è tornato, finalmente, in attivo ed ha segnato, in quest'anno, un sensibile incremento.

Proprio in questi giorni, inoltre, è stato dato lo *start* all'esternalizzazione del fattore gestionale del residuo 75 per cento del nostro patrimonio immobiliare (poiché il 25 per cento cartolarizzato, di cui ho appena parlato, deve essere gestito direttamente dall'ente fino ad esaurimento delle vendite) permettendo, dopo un periodo di sofferenze determinate anche da vicende di carattere giudiziario con ricorsi al TAR, che l'ente stipulasse contratti diretti in tal senso. Ciò consentirà di alleggerire la pressione sul personale coinvolto.

Come ultima considerazione, vorrei soffermarmi sul personale di custodia degli immobili in vendita. Si tratta di un problema serio, poiché la legge 23 dicembre 2000, n. 388 (finanziaria 2001), all'articolo 43, ha, giustamente, previsto l'imposizione agli enti di mantenere alle proprie dipendenze il personale di custodia degli stabili in vendita. È stato realizzato un progetto di carattere generale, senza considerare il caso particolare del nostro ente che ha un equilibrio difficilissimo.

Nel panorama degli enti previdenziali, siamo un ente con caratteristiche atipiche, detenendo l'INPDAI il secondo patrimonio immobiliare, ma avendo un organico ridotto ed un'unica sede, a Roma. Non siamo, quindi, in grado di assorbire il personale di custodia che si rende disponibile. Cito nuovamente i numeri relativi: si tratta di 393 dipendenti e di 335 portieri. L'ente ha quindi chiesto ausilio al ministro della funzione pubblica ed ai ministeri vigilanti, i quali hanno suggerito e consentito di aprire le procedure di mobilità su base sia obbligatoria sia volontaria, ai sensi degli articoli 30 e 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo la possibile ricollocazione del personale anche presso gli altri enti che rientrano nel comparto considerato dall'articolo 1 del citato decreto.

Ci auguriamo che ciò possa avvenire. Finora stiamo provvedendo con i « mezzi di bordo », ma non è stato possibile ricollocare nessuno dei nostri dipendenti. Temporaneamente, li stiamo impiegando negli immobili ancora utilizzati, ma ormai il nodo è arrivato al pettine ed attendiamo un ausilio per risolvere la situazione.

PRESIDENTE. Do la parola ai colleghi che desiderano intervenire.

EMERENZIO BARBIERI. Ringrazio gli auditi per il materiale fornito e chiedo scusa in anticipo per la possibile disorganicità con cui porrò alcune questioni, sottolineando che non vi è alcuna priorità nella successione delle osservazioni che porterò alla vostra attenzione.

Dalla documentazione che avete fornito, il valore del contenzioso per il recupero dei crediti risulta molto elevato, avvicinandosi ai 93 miliardi di lire. Vorrei innanzitutto capire come mai si arriva ad una cifra così rilevante e come sia possibile ridurla.

Aggiungo — ovviamente da esterno — che 22 dirigenti su 350 dipendenti mi sembrano un numero abbastanza cospicuo; a maggior ragione se considerate che — lo hanno affermato sia il presidente sia il direttore generale — state tentando di

muovervi seguendo una logica che non è quella del tradizionale carrozzone pubblico ma di un organo più snello: allora va rilevato che il numero dei dirigenti è, a mio giudizio, sufficientemente alto.

Trovo singolare, inoltre (anche se nessuna responsabilità di ciò vi va addebitata), avere un consiglio di amministrazione composto da 16 persone ed un comitato esecutivo da 9: forse varrebbe la pena (la responsabilità in questo caso è più del legislatore che vostra) pensare che se si deve avere un organo snello, e considerato anche che non avete un consiglio di indirizzo e vigilanza, allora conviene che tale organo sia contemporaneamente consiglio ed esecutivo. Probabilmente sarebbe più idonea una riduzione del numero dei componenti e magari l'individuazione di una struttura di 11 consiglieri.

Noto con soddisfazione che siete riusciti in cinque anni ad apportare un significativo contributo alla riduzione dei dipendenti (meno 19 per cento) con il passaggio da 488 a 395 unità. Devo dire anche che condivido, nonostante il presidente sia stato molto cauto, l'individuazione delle questioni strutturali che portano al disavanzo. Se volessimo essere rigorosi, resterebbe da chiedersi perché voi nelle vostre condizioni dobbiate continuare a versare il contributo di solidarietà; se si analizzano questi dati di bilancio non vedo ragione perché ciò avvenga. È una logica che si affermava a ragione negli anni ottanta ma nel 2002 che voi dobbiate versare all'INPS il contributo di solidarietà è davvero una cosa un po' misteriosa.

Aggiungo che questa questione del contributo del 4,4 per cento circa che confluisce nelle casse dell'INPS mi sembra un'altra di quelle storture frutto di una stagione nella quale queste cose avevano senso e che invece ora vanno prese per le corna, se si vogliono apportare delle modifiche. Certo, nessuno di noi può dimenticare la parte politica alla quale appartiene, lo schieramento nel quale è collocato e per il quale è stato eletto; ma, se si vogliono cambiare le cose questa è una

delle questioni sulle quali, lo dico anche al presidente della Commissione, si dovrebbe iniziare a mettere le mani.

Vi è poi anche l'assoggettamento agli oneri economici delle finalità assistenziali del vostro patrimonio. Non riesco a capire perché su queste vicende non si possa mettere la parola fine compiendo una scelta che ormai si impone ed è tipica anche di alcuni paesi dell'Unione europea. Una cosa è costruire immobili per l'edilizia residenziale pubblica, un'altra è dover costringere enti come il vostro a non muoversi sul mercato per soddisfare esigenze che non mi pare rientrino nei vostri compiti.

Al riguardo vorrei chiedervi perché, al pari di altri enti, si sceglie di investire maggiormente a Roma (80 per cento): dico ciò senza problemi, non essendo un leghista. Perché si investe solo a Roma e in poche altre città (12)? Probabilmente, trattandosi di una scelta che presumo essere stata compiuta da chi ricopriva tali incarichi prima voi, ciò non è da addebitare né al presidente né al direttore generale. È però una scelta che non ho mai condiviso per gli altri enti ed è ovvio che non la condivida neanche per voi. Vorrei capire solo se c'è una *ratio* che giustifica una cosa di tal genere.

Condivido molto quanto ho rilevato dalla documentazione che avete trasmesso, cioè l'esigenza di individuare cosa sia oggi l'impresa industriale: si tratta, a mio avviso, di un'esigenza da voi giustamente e correttamente posta.

Ora vorrei porre alcune brevi domande. Perché le procedure di dismissione, facenti riferimento al decreto legislativo n.104 del 1996, sono state avviate dall'INPDAl solo nel 1999?

Infine, era obbligatorio dare corso alla circolare del ministro del lavoro e della previdenza sociale del 26 agosto 1999 riguardante l'alienazione prioritaria di una quota di immobili pari ad almeno il 25 per cento del patrimonio mobiliare dell'ente o invece è stato un suggerimento del ministro e siete voi che poi avete compiuto la scelta?

ANTONIO PIZZINATO. Ringrazio anzitutto i nostri ospiti per il loro intervento introduttivo e per l'ampia documentazione fornitaci. Come sottolineato da entrambi i nostri ospiti queste audizioni sono collegate alla proposta di delega in materia previdenziale del ministro del lavoro ed al riguardo mi permetto di sollecitare delle risposte in particolare su alcuni aspetti che ritengo strutturali.

È evidente che siamo in una fase di cambiamento strutturale degli assetti economico-produttivi non solo nel nostro paese ma, a causa della globalizzazione, anche a livello mondiale. Ciò comporta un mutamento del mondo del lavoro e di conseguenza anche dei dirigenti. Ha senso, in un periodo di globalizzazione, un fondo per un segmento dell'attività produttiva? Non è forse superato concettualmente? Se così è, i soggetti che compongono l'ampio consiglio di amministrazione dell'ente, più che riflettere se questo segmento sia da considerarsi industria, servizi o terziario, non dovrebbero pensare a misurarsi con l'altra parte del mondo dei dirigenti d'impresa (che sono in crescita dinamica)? Sarebbe come se qui ragionassimo sulla considerazione che l'agricoltura, in fondo, negli anni cinquanta occupava il 70 per cento dei lavoratori. Questo è uno dei punti che ho in parte colto.

Se così è, allora si faccia come per il fondo lavoratori dipendenti. Se si ritiene di avere un fondo dei dirigenti, allora questo sia il fondo dei dirigenti, a fronte anche dei mutamenti (si consideri anche l'ultimo decreto della Presidenza del consiglio per i dirigenti della pubblica amministrazione): allora che questo fondo sia il fondo previdenziale dell'universo dei dirigenti. Non ho capito se i dirigenti delle associazioni rappresentate nel consiglio d'amministrazione, e nel complesso il fondo, si stiano misurando o meno con gli altri su questa considerazione. Se si ricerca una concertazione fra segmenti, allora può essere facile trovare delle intese, che però forse sono di corto respiro.

Mi sembra di aver colto un altro aspetto che fa a pugni con quanto sostiene il presidente della Confindustria Antonio

D'Amato: da parte delle aziende che dirige il dottor D'Amato — che predica bene ma razzola male — si è usato il sistema previdenziale come ammortizzatore. Se è vero che i prepensionamenti si avvicinano a percentuali vicine all'80 per cento, che senso ha dire che si concorda che quanto proposto a livello di confronto con le parti sociali risponde a questo problema? Mi sembra che i dati da voi esposti in questa sede dicano proprio il contrario, e non mi riferisco all'ultimo operatore addetto alle pulizie; poi magari se si chiama Romiti gli si può anche dare qualche azienda del pacchetto familiare come liquidazione... Come affrontare questo problema? Vent'anni fa per un lavoratore un anno era equivalente a dodici mesi, mentre oggi è equivalente a sedici mesi. Quando ci si avvia a raggiungere i novanta anni di vita media la soluzione non può essere l'espulsione. Predicare l'innalzamento dell'età pensionabile mentre con i dirigenti si porta avanti una prassi che va nel senso opposto non mi sembra coerente; quale è la vostra opinione al riguardo?

Siamo in presenza di 87 mila pensionati, con il 52 per cento di pensioni di anzianità, a fronte di 81 mila versatori di contributi, quindi è chiaro che qualsiasi ipotesi di equilibrio è inapplicabile. Come uscire da questa *impasse*?

Tra la fine degli anni ottanta e l'inizio degli anni novanta mi sono misurato con una situazione simile alla vostra nel settore bancario; a fronte di mutamenti sempre più veloci, poiché vi sarà una maggiore mobilità per tutti, quindi anche per i dirigenti, non si dovrebbe pensare ad una soluzione che preveda un sistema obbligatorio universale con norme valide per tutti (così risolveremo il problema dei bancari), realizzando contemporaneamente un fondo integrativo, di modo che coloro che hanno operato dei versamenti e coloro che verseranno in futuro abbiano dei benefici derivanti dalle norme esistenti che si ritiene di dover mantenere?

Inoltre mi chiedo: chi risanerà il deficit esponenziale, come si può desumere dai dati che ci avete fornito? Quando arriviamo all'intesa per il credito con l'allora

ministro del bilancio, con il sistema creditizio e con gli enti previdenziali, il problema si risolse in questi termini: il sistema universale (nel caso vostro dovrebbe riguardare tutti i dirigenti indipendentemente dal settore in cui operano) per tutti i dipendenti e contemporaneamente l'istituzione di un fondo speciale per il mantenimento delle differenti posizioni. Con questo accordo le banche cominciarono a farsi carico delle situazioni deficitarie presenti nel sistema bancario. Pertanto, in base a queste considerazioni, il sistema delle imprese, che hanno usufruito dell'intelligenza e delle capacità dei dirigenti industriali, intende farsi carico della vostra situazione, oppure pensano che vi debba essere solidarietà con i contributi del bracciante? Ripeto la domanda indirttamente al rappresentante di Confindustria del vostro consiglio di amministrazione: Confindustria e gli industriali intendono farsi carico del riequilibrio, così come ha fatto negli anni novanta il sistema bancario, o no? Oppure pensano che si debbano compiere due operazioni, ridurre i contributi e ridurre le tasse delle imprese, facendo in tal modo ricadere il costo di queste agevolazioni sulla collettività?

I problemi principali che ha di fronte il vostro fondo mi sembra siano questi, ma sicuramente vi sono anche quelli relativi al patrimonio immobiliare e agli addetti alla custodia. Secondo me, nel momento in cui si cedono gli immobili non dovrebbe cessare il portierato; la vera questione è se nella negoziazione per la vendita viene inserita anche l'obbligo di mantenimento del custode. Non si può permettere a chi acquista un immobile di prestigio di allontanare tranquillamente il custode dell'INPDAI per piazzarci magari il suo maggiordomo.

LINO DUILIO. Vorrei porgere un paio di domande su alcuni degli argomenti già affrontati dai miei colleghi, che vorrei solo riprendere e rimarcare. Partendo dalla «periferia» delle questioni, inizio dal contributo di solidarietà o dai cosiddetti oneri impropri a cui avete fatto riferimento.

Non so se sono un romantico, ma, secondo me, il contributo di solidarietà, come indica la parola, è un contributo che si versa per partecipare ad uno scopo generale al di là delle questioni strettamente individuali, contribuendo ai bisogni complessivi della società, un terreno d'azione proprio della previdenza. Sinceramente, mi stupisco nel sentire affermazioni che, prendendo a giustificazione una crisi, criticano la necessità per l'ente di trasferire un contributo di solidarietà ad un altro.

Partendo da queste premesse si potrebbe poi arrivare a sostenere l'assoluta contraddittorietà del grido di dolore provocato da questa situazione, la cui soluzione, peraltro, può essere trovata solo facendo riferimento alla solidarietà. Consiglierei, pertanto, di abbandonare la pretesa che chiede l'eliminazione di supposte voci di bilancio negative per avviare un virtuoso riassetto dei conti, quando sappiamo che, se andiamo a vedere le cifre, si tratta in pratica di «quattro soldi». Non vorrei che, recuperando «quattro soldi», abbandonassimo la linea di principio della solidarietà, che viceversa trovo necessario rivalutare nel nostro paese. Siamo arrivati in maniera troppo sbrigativa ad una cultura che anche negli interstizi documenta il principio secondo cui tutto ciò che è pubblico è sbagliato e tutto ciò che è privato è giusto: stiamo esagerando.

Anche relativamente agli «oneri impropri» potrebbero essere svolte considerazioni analoghe, ad esempio per quanto riguarda i versamenti relativi alla CUA, che fanno quindi parte di quel 4,39 per cento di cui avete parlato. Vorrei sapere cosa dovrebbero dire allora i lavoratori dipendenti che non hanno mai preso soldi per gli assegni familiari, pur avendo contribuito ad un fondo, quello dell'INPS, perennemente in attivo. Il cuore della questione è dato — mi compiaccio per la precisione con cui è stato rappresentato in Commissione — da una situazione che deve condurci a formulare domande anche radicali. Mi esprimo in termini aziendali: quando un'azienda non ha più mercato, ci si pone la domanda se essa debba con-

quistare nuovi mercati o cosa debba realizzare per evitare di rimanere in una situazione oggettivamente irrisolvibile. Voi affermate che con l'articolo 49 della legge n. 88 del 1989 è stata data una certa interpretazione che deve essere rivisitata; intendete rimanere istituti di previdenza dei dirigenti delle aziende industriali ed il problema, quindi, è definire chi siano i dirigenti industriali. Quindi, volete ricondurre il vasto ambito della terziarizzazione ad un concetto che consenta di allargare la platea degli iscritti all'ente. Anzi, mi sembra di aver letto nella documentazione consegnata che l'obiettivo sia un incremento degli iscritti tra il 5 ed il 10 per cento annuo (obiettivo ambizioso).

Vorrei, in primo luogo, sottolineare che si tratta di una situazione complicata che, inoltre, rovescia l'impostazione ormai consolidata, mirando a far rientrare nel settore industriale ciò che oggi non vi è compreso. Probabilmente, sarebbe necessario porsi la domanda in termini esattamente rovesciati: come può continuare ad esercitare una funzione positiva un istituto storicamente glorioso — lo dico non retoricamente — come il vostro, in una condizione in cui viene a mancare il presupposto della sua attività? La *mission* aziendale dell'istituto deve rimanere la stessa oppure è preferibile esplorare le possibilità derivate dalla previdenza integrativa, di cui non ho sentito parlare?

Esiste un discorso di carattere generale che inevitabilmente influisce sulla previdenza, dato che, *rebus sic stantibus*, da lì si attinge finanziariamente per sostenere lo squilibrio determinato; comunque, inserendosi in una prospettiva che non riguarda soltanto il vostro istituto ma il futuro della previdenza in generale, è forse possibile ricercare una missione aziendale che risolva alla radice le questioni. Svolgere da parte nostra il ruolo di « medici pietosi » o cercare addirittura di difendere ciò che, dal punto di vista finanziario, risulta difficilmente difendibile, sarebbe un esercizio inutile.

Un altro elemento di cui si è poco parlato è il tipo di prestazioni erogate dall'istituto. È necessario tenere conto di

ciò che in altre sedi (come ad esempio fondi presso l'INPS) documenta la persistenza di alcuni privilegi sul piano previdenziale. Ne parlo anche in termini auto-critici facendo riferimento a realtà esistenti presso l'INPS, perché con alcuni fondi relativi agli elettrici, ai telefonici, alla Banca d'Italia (è bene ricordarlo anche al Governatore, che a volte fa grandi esternazioni dimenticando, però, di guardare in casa propria) si è provato a modificare le cose, non soltanto per uniformare le situazioni. Dobbiamo entrare in una prospettiva in cui si garantisca un livello di prestazione minima generale, assicurata a tutti, individuando una soglia di civiltà che tenga conto anche della diversità delle tipologie dei soggetti, ed un livello aggiuntivo. Non vorrei che arrivassimo ad una situazione in cui da una parte si chiede aiuto in termini di regole e finanziamenti e, dall'altra parte, non si mette in discussione nulla di livelli di prestazioni non identici ad altri.

L'altra questione che vorrei affrontare — già sollevata dal senatore Pizzinato — riguarda la situazione, per alcuni versi drammatica, dei portieri. La drammaticità è data dalla quantità dei portieri quasi pari a quella dei dipendenti dell'istituto. Altri enti hanno potuto risolvere la situazione attraverso la strada dell'assorbimento interno, che affermate sia impossibile seguire nel vostro caso. Ma, se ciò è vero, non è neanche possibile continuare a vendere immobili incassando gli introiti e poi — come al solito — chiedere allo Stato di risolvere la situazione. La logica per cui il privato prende il lato positivo e lo Stato risolve le questioni più spinose deve essere abbandonata, almeno nella ricerca di soluzioni che non si limitino soltanto a sollevare il problema chiedendo una risoluzione dall'esterno. Una possibilità potrebbe risiedere nel fare carico della questione anche a chi voglia diventare proprietario di un immobile, spesso prestigioso. Altrimenti, come sempre, la soluzione sarà raggiunta mettendo a carico dello Stato (il « famoso » e tanto vilipeso Stato, concetto che è necessario abbandonare anche come categoria concettuale) la

situazione, illustrando al contempo le sorti magnifiche e progressive del privato, che però « scarica » i problemi sullo Stato, dopo averne acquisito gli aspetti positivi.

PRESIDENTE. Do ora la parola al presidente Bufalini per le risposte.

MAURIZIO BUFALINI, Presidente dell'INPDAl. Affronto subito la tematica, sollevata da più parti, dei portieri degli stabili. Premetto che il problema dei portieri riguarda esclusivamente l'edilizia di tipo residenziale; negli immobili destinati a diverso uso, infatti, il portiere in genere fa capo a colui che ha affittato l'immobile. Insieme ai portieri e al Ministero del lavoro l'allora sottosegretario Morese aveva realizzato un accordo con i sindacati (e sottoscritto dagli enti) con il quale si proponeva, all'atto della vendita degli immobili agli inquilini, di imporre che gli acquirenti (sia cooperative sia inquilini in accordo fra loro) mantenessero i portieri per almeno cinque anni. Questo accordo è poi decaduto nel momento in cui è intervenuta la legge che impose il mantenimento dei portieri a carico dell'ente. Né tanto meno noi siamo in condizione, ora o nel momento dell'acquisto, di imporre - a livello di rogito - l'obbligo, per chi compra l'immobile, di mantenere il portiere per almeno 5 anni.

A questo punto i 165 portieri dell'INPS di fronte ai 30 mila dipendenti dello stesso ente sono un problema trascurabile; così come i 700 portieri dell'INPDAP di fronte ai settemila dipendenti dallo stesso ente sono altresì un problema limitato; i nostri 345 portieri invece, a fronte dei circa 400 dipendenti e dell'unica sede di Roma sono un problema non risolvibile da noi.

Abbiamo comunque preso delle iniziative e, siccome l'80 per cento dei nostri immobili si trovano a Roma, abbiamo chiesto aiuto al comune di questa città. Ci siamo incontrati con il sindaco Veltroni, il quale ci ha assicurato la possibilità di inserire questi portieri nell'ambito dei custodi e degli addetti alle scuole del comune, quindi di prenderne una quota parte a condizione che il problema della

mobilità fosse risolto: anche il comune, infatti, ha delle limitazioni per quanto riguarda le assunzioni. Contestualmente abbiamo svolto un'azione presso tutti gli altri enti previdenziali per la questione dei due portieri di Napoli. Non mi pare che questo possa costituire un problema, specie se si consideri che a Napoli vi è la presenza, al di là del comune che certamente non ha disponibilità, dell'INPS, dell'INPDAP e dell'INAIL e di tutti gli altri enti previdenziali oltre che territoriali.

Stiamo svolgendo da tempo una azione, in sede di Ministero del lavoro e di dipartimento della funzione pubblica, per trovare una soluzione per questi portieri. Non possiamo, purtroppo, rivolgerci agli inquilini (fra l'altro questi palazzi sono di modeste condizioni) perché, pur essendoci lo sconto del 30 per cento, debbono ricorrere quasi tutti ai mutui, e cercano, una volta acquistato l'immobile, di risparmiare il più possibile nella gestione dell'immobile stesso.

In questo momento - a parte favorire l'uscita di coloro che sono ai limiti del pensionamento - abbiamo cercato di utilizzare questi portieri all'interno del nostro patrimonio immobiliare, collocandoli laddove non vi erano i custodi. Tuttavia il problema permane; abbiamo circa 100 portieri sui quali decidere entro il 2002 e incontriamo difficoltà di ricollocazioni; la maggioranza di questo personale si trova a Roma, mentre al di fuori della capitale il problema riguarda poche unità nei confronti delle quali cerchiamo una soluzione di intesa con gli altri enti.

Questo tema mi dà la possibilità di rispondere all'onorevole Emerenzio Barbieri che chiedeva come mai avessimo comprato l'80 per cento degli immobili a Roma; questo è stato frutto di operazioni svolte a partire dagli anni quaranta fino al 1990; so però che in alcuni casi tale acquisto era previsto dalla legge, dovendo l'ente investire in immobili il 20 per cento dell'avanzo di amministrazione. In alcuni casi gli investimenti in questi immobili sono avvenuti su suggerimento dei ministeri per favorire l'edilizia abitativa ed anche perché - lo ripeto - i nostri im-

mobili, per il 60 per cento (in precedenza era il 50) devono essere a disposizione degli sfrattati e per il 15 per cento a disposizione delle forze dell'ordine in mobilità. L'ente, avendo sede solo a Roma, è stato chiaramente portato ad acquistare immobili solo in questa città (anche ai fini della loro gestione). Questi sono i motivi principali per cui questi investimenti sono avvenuti quasi esclusivamente a Roma e perché il problema dei portieri è concentrato in questa città.

Per quanto riguarda il contenzioso, oggi questo, legato alla morosità sulle abitazioni, ha raggiunto valori fisiologici: abbiamo circa 25 mila unità abitative e l'ammontare dei canoni si aggira su 150 miliardi. Quindi la morosità ha ormai valori fisiologici, cioè inferiori a qualche punto percentuale. Quei 93 miliardi di cui si è parlato poc'anzi sono il retaggio del passato e cioè di un periodo di circa dieci anni, se non di più (e una parte riguarda anche le amministrazioni dello Stato), durante il quale abbiamo acquisito canoni per circa 1.000 o 2.000 miliardi di lire. Al riguardo abbiamo comunque un fondo, continuamente potenziato, per crediti inesigibili. Quindi si tratta di un retaggio del passato che stiamo cercando di risolvere e per alcuni dei contenziosi ciò sta avvenendo in occasione delle famose vendite. Infatti i morosi si stanno mettendo in regola, in quanto non vendiamo alcun immobile all'inquilino se questi non ha prima regolarizzato la questione del contenzioso. Tra l'altro nei vari accordi che abbiamo stipulato con le organizzazioni sindacali, sotto l'egida del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono state poste anche delle condizioni, non proprio di condono ma in qualche modo di sanatoria delle situazioni precedenti purché non vi fossero state infrazioni di tipo penale.

Per quanto riguarda l'altro aspetto, sottolineo che abbiamo un'organizzazione limitata in termini di personale. Le funzioni che svolgiamo per l'erogazione delle varie prestazioni, anche quelle, sia pure ridotte (circa un miliardo e mezzo di lire), di tipo assistenziale, impongono — in virtù delle

norme del sistema pubblico — la presenza di un dirigente addetto a tali funzioni. Per cui, malgrado le limitazioni, abbiamo oggi un organico che prevede quattro dirigenti in più, e non credo che possiamo fare a meno dei 22 dirigenti attualmente in servizio.

Il numero dei dirigenti non va considerato tanto in funzione dei 365 dipendenti, quanto in funzione dei compiti che dobbiamo svolgere, cioè le varie prestazioni nei confronti delle imprese (sono circa ventimila), dei dirigenti (circa ottantamila). Si consideri che vi sono poi i silenti, di cui non abbiamo parlato (circa quarantamila), che abbiamo circa 87 mila pensionati ed infine che dobbiamo svolgere dei compiti nel campo del patrimonio. Abbiamo, infatti, un certo numero di dirigenti che si occupa del patrimonio in termini sia di gestione sia di vendita, per cui credo che il loro numero sia grosso modo adeguato se valutato non tanto nei confronti del numero dei dipendenti, quanto dei compiti da svolgere.

Per quanto riguarda il consiglio di amministrazione sono pienamente d'accordo con le osservazioni svolte poc'anzi ma non spetta a me fare delle considerazioni di questo genere. Ora, come nel passato, il consiglio di amministrazione è costituito da 17 membri più il presidente, che è di nomina dell'organizzazione sindacale più rappresentativa (Federmanager) con ratifica del ministero. Quindi il consiglio di amministrazione è costituito da 11 membri di nomina dell'organizzazione sindacale più rappresentativa, tre membri di nomina del datore di lavoro (due della Confindustria ed uno della Confapi, in passato vi era anche l'Intersind) e poi vi sono i due rappresentanti del Ministero del lavoro e del Ministero dell'economia delle finanze. È certo che per condurre un ente un tale consiglio di amministrazione sia sicuramente pletorico e potrebbe essere ridotto, ma non sta a me dirlo.

Rispondo ora alla questione del canone di solidarietà e degli oneri impropri. Quando il rapporto tra dirigenti attivi e pensionati è inferiore all'unità, il contributo di solidarietà (che è in funzione di

questo rapporto) è ridotto; non diciamo che non dovrebbe essere pagato — questo è anche giusto — ma si tenga conto che sulla prestazione dei dirigenti esiste una forte solidarietà sia in termini fiscali sia di rendimento. Il tasso di sostituzione tra l'ultima retribuzione e la pensione è inferiore al 50 per cento, mentre il livello europeo è di circa il 58 per cento e la media italiana del resto delle pensioni è ancora più alta. Preciso che sto parlando di retribuzione percepita di fatto; oggi abbiamo un tetto contributivo di 260 milioni, che copre circa l'85 per cento dei nostri dirigenti, perché solo il 15 per cento, se non di meno, si colloca oltre questo tetto.

ANTONIO PIZZINATO. L'ultima retribuzione o quella degli ultimi cinque o dieci anni?

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAI*. Mentre il calcolo della pensione è armonizzato al 100 per cento con quella dell'INPS, tutte le altre diverse condizioni (ad esempio, contributi pagati in misura minore) sono cadute con l'armonizzazione. Preciso che le prestazioni hanno un rendimento a scalare, per cui man mano che la retribuzione sale il rendimento è più basso; conseguenza di tutto ciò è una pensione corrispondente alla metà dell'ultima retribuzione. Il nostro sistema di prestazioni per la parte contributiva è perfettamente identico a quello generale, per la parte retributiva ha un tetto contributivo che il sistema generale non ha e che non hanno i dirigenti che ricadono nell'amministrazione dell'INPS. Il calcolo della pensione viene fatto sugli ultimi dieci anni di contribuzione con le stesse regole che usa l'INPS, c'è solo una piccola differenza sugli scaglioni in cui si riducono i rendimenti, ma si tratta di rendimenti a scalare. Sulla pensione vi è poi una tassazione a scalare, mentre sulla perequazione automatica sono stati posti in passato, e tuttora persistono, dei limiti di adeguamento all'inflazione. In sostanza, il dirigente industriale ha un rendimento inferiore in rapporto alla sua più alta

retribuzione e una tassazione più alta in rapporto al rendimento più alto.

Ho portato il contributo di solidarietà come elemento di discussione. Esso è nato nel momento in cui gli enti assicurativi diversi avevano delle condizioni di bilancio positive, per cui si riteneva opportuno che favorissero in qualche modo quelli che invece si trovavano in difficoltà. Oggi l'INPDAI non si trova più con una condizione favorevole di bilancio, per cui è difficoltoso versare un contributo di solidarietà che fino ad oggi ha fruttato allo Stato mille miliardi di lire. Anche qualora noi vedessimo la nostra previdenza inserita in quella globale, per noi non cambierebbe nulla usufruire di quel 4,39 per cento destinato alla solidarietà. Confindustria contesta il contributo di solidarietà in sé e per sé perché ritiene che dovrebbe ricadere sulla fiscalità generale piuttosto che sulla contribuzione dei dirigenti. Ciò che volevamo far osservare è che ci viene negata una risorsa che invece consente all'INPS di presentare un bilancio più positivo.

Non spetta a me dire se sia giusto o meno che la previdenza riguardante i dirigenti debba rimanere autonoma e limitata alla categoria industriali. Debbo ricordare, però, due cose. Le nostre principali parti sociali (Confindustria, Federmanager) hanno presentato un avviso comune che prevede, stante il disavanzo economico dell'ente e la situazione in cui si trova, la sua confluenza nell'INPS in un quadro di armonizzazione generale della previdenza. Certamente, questa può essere una delle soluzioni, perché entrando nell'INPS si potrebbe raggruppare l'intera galassia della dirigenza senza produrre sbilanci fra l'INPS e l'INPDAI; se, infatti, togliessi all'INPS i dirigenti del terziario, il cui rapporto tra contribuenti attivi e pensionati è sicuramente superiore all'unità visto lo sviluppo del terziario, ne deriverebbero un danno economico per l'INPS e un miglioramento per l'INPDAI senza che variasse qualcosa per la previdenza globale. C'è quindi da parte di alcuni il tentativo di operare una confluenza nel momento in cui si è fatto un tentativo di

realizzare la dirigenza unica, trovando resistenze da parte della Confcommercio e della FENDAC.

Come dice giustamente il senatore Pizzinato, si potrebbe immaginare una previdenza di base con l'aggiunta di una previdenza complementare, ma, secondo me, non è ipotizzabile quando i contributi della previdenza di base ammontano al 33 per cento, a cui va aggiunto il 4 per cento. Questi valori vanno confrontati con il 22 per cento medio dell'Europa. Con questi valori non c'è spazio per la previdenza complementare. La previdenza complementare realizzata dalla dirigenza attraverso due accordi confindustriali (che hanno portato alla creazione dei Previdai e Previdapi) ha dei limiti di contribuzione non fiscalizzata trascurabili rispetto alla previdenza di base. In pratica la previdenza complementare non raggiunge neanche il 25 per cento. Purtroppo il grande problema del sistema previdenziale italiano è rappresentato dagli alti valori contributivi rispetto a quelli europei. Non abbiamo avuto molti prepensionamenti, ed in alcuni casi sono stati a carico delle imprese, sia pure con il contributo dello Stato. La previsione, invece, della pensione di anzianità ha fatto sì che la fuoriuscita della dirigenza in sede di ristrutturazione aziendale sia stata attuata mediante l'utilizzo della pensione di anzianità. D'altro canto pensare che colui che non lavora più non abbia né pensione né retribuzione non è immaginabile.

ANTONIO PIZZINATO. Si sono però instaurati dei rapporti di collaborazione per sfruttare al meglio questa normativa.

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAI*. Su questo versante siamo molto attenti e operiamo delle ispezioni per impedire che colui che esce come lavoratore dipendente possa entrare successivamente come consulente. Certamente un comportamento del genere è stimolato dal fatto che, mentre un lavoratore dipendente paga un contributo previdenziale del 32,7 per cento, il collaboratore coordinato e continuativo paga il 15. Questo squilibrio

ha portato molti a lasciare la situazione di dipendente per passare a quello di lavoratore autonomo con rapporto di consulenza coordinata, cosa di cui peraltro l'INPDAI ha risentito in termini di minori entrate.

Purtroppo per noi, un sistema a ripartizione non è più sostenibile; tramite l'*outsourcing* di ciò che non costituisce il *core business* delle imprese (sistema informatico, sistema logistico), le aziende tendono a trasferire settori d'impresa, mentre noi continuiamo a mantenere i pensionati di quei settori.

Se voi considerate che nell'articolo 49 vi è il termine « comunicazione » e non « informatica » o « telematica », si capisce la sua arretratezza, dovuta al fatto che si tratta di una norma varata nel 1989; oggi, l'impresa industriale produce anche servizi. Se l'istituto dovesse essere mantenuto — noi in qualità di amministratori ci occupiamo di questi aspetti e non di questioni politiche —, sarebbe perlomeno necessario tenere conto delle attuali tecnologie, modificando nei limiti del possibile l'interpretazione, peraltro demandata all'INPS, così da evitare il contenzioso che tuttora riguarda l'ente sulla determinazione ed iscrivibilità di un dirigente. Più volte abbiamo cercato di avviare con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un discorso per evitare questo contenzioso non degno, sorto tra noi e l'impresa — e quindi l'INPS — per definire a quale ente debba essere iscritto un dirigente. È una questione attualmente non sostenibile, anche in termini di economicità generale del sistema.

In relazione alle prospettive ed al modo di uscire da questa situazione, debbo aggiungere alcune brevi considerazioni. Le prestazioni sono omogeneizzate; la dirigenza, in relazione alla perequazione automatica — che è stata sempre diminuita — ed al tetto contributivo avuto, non ha prestazioni di privilegio rispetto agli altri lavoratori. I contributi nel passato sono stati minori rispetto all'AGO, ma elevati in termini generali. L'istituto, attraverso i contributi di solidarietà, gli oneri impropri derivanti sulla gestione del patrimonio

immobiliare, i prestiti forzosi allo Stato il cui rendimento era minore rispetto a quello del mercato, è sempre stato creditore nei confronti dello Stato. Oggi, viceversa, si trova in una situazione di difficoltà.

Può darsi che la soluzione migliore sia quella di rientrare nell'alveo generale e costituire un ente per tutta la categoria dei dirigenti; comunque una soluzione deve essere trovata. Da parte nostra stiamo cercando di operare come possiamo, attraverso il miglioramento dell'efficienza ed il contenimento dei costi: questo è quanto ci imponiamo, ogni giorno, nella nostra attività lavorativa. Più di questo non possiamo fare; possiamo suggerire — e siamo disponibili a farlo — alla Commissione le nostre idee, ma sono di carattere politico, non amministrativo.

ANTONIO PIZZINATO. Vorrei chiedere al presidente ed al direttore se possono fornire alla Commissione il quadro dei pensionati ed il rapporto tra le pensioni di vecchiaia e quelle di anzianità.

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAP*. Sono già presenti nella docu-

mentazione consegnata, ma se i dati non fossero sufficienti, siamo disponibili a fornire qualsiasi informazione.

PRESIDENTE. La documentazione sarà pubblicata in allegato al resoconto stenografico della seduta. Ringrazio il presidente Bufalini ed il direttore generale Sapia. L'audizione può rappresentare un valido contributo al Governo ed al Parlamento stesso al fine di apportare miglioramenti in generale sulla materia ed in particolare per quanto riguarda l'INPDAL.

Dichiaro chiusa l'audizione.

La seduta termina alle 10.15.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

DOTT. VINCENZO ARISTA

*Licenziato per la stampa
il 29 luglio 2002.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIRIGENTI
DI AZIENDE INDUSTRIALI**

**Commissione Parlamentare di controllo sull'attività
degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza
e assistenza sociale**

**I.N.P.D.A.I. - Audizione del Presidente ing. Maurizio
Bufalini e del Direttore generale dott. Giovanni Sapia**

Giovedì 4 luglio 2002

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE

- 1.1. LA STRUTTURA ISTITUZIONALE
- 1.2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

2. LA PREVIDENZA DI CATEGORIA

- 2.1. LA PLATEA CONTRIBUTIVA
- 2.2. LE RIFORME PREVIDENZIALI
- 2.3. CRITICITÀ
- 2.4. LE NUOVE TECNOLOGIE
 - 2.4.1. I servizi interattivi per le aziende
 - 2.4.2. Lo sportello interattivo per gli assicurati (dirigenti in servizio ed in quiescenza)
 - 2.4.3. La banca dati contributiva

3. IL PATRIMONIO IMMOBILIARE

- 3.1. L'ATTIVITÀ DI DISMISSIONE
- 3.2. LA GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE
- 3.3. IL PERSONALE DI CUSTODIA IN SERVIZIO PRESSO GLI STABILI IN DISMISSIONE

4. LA GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

- 4.1. L'ANDAMENTO DELLA GESTIONE RELATIVA AL PERIODO 1999 - 2002

5. IL SISTEMA INFORMATIVO E LA COMUNICAZIONE

- 5.1. I PRINCIPALI APPLICATIVI DELL'ISTITUTO
- 5.2. LA STRUTTURA
- 5.3. E-GOVERNMENT: REALIZZAZIONE DEL PIANO DI LEGISLATURA
- 5.4. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE PUBBLICA
- 5.5. LA COMUNICAZIONE TELEFONICA

6. IL PERSONALE E LA FORMAZIONE

TAVOLE ALLEGATE

Tavola 1	Dotazione organica
Tavola 2	Struttura organizzativa
Tavola 3	Dati consuntivi 1996-2001: iscrizioni e cessazioni dirigenti
Tavola 4	Dati consuntivi 1996-2001: pensioni
Tavola 5	Prestazioni al 31.12.2001 distinte per categoria, quantità ed incidenza percentuale.
Tavola 6	Dati consuntivi 1996-2001: Conto previdenziale (in mld. di Lire)
Tavola 7	Minimali e massimali
Tavola 8	Andamento del rapporto attivi/pensionati 1996-2002
Tavola 9	Dati economici della gestione previdenziale 1996-2002 (in mld di Lire)
Tavola 10	Numero prestazioni I.V.S. per classe di età e sesso.
Tavola 11	Domande di pensione presentate nel periodo 1997/2001
Tavola 12	Domande di pensione liquidate nel periodo 1997/2001
Tavola 13	Business plan
Tavola 14	Andamento incassi e carico (in milioni di Lire)
Tavola 15	Andamento morosità (in milioni di Lire)
Tavola 16	Andamento della gestione 1999-2001
Tavola 17	Avanzo/disavanzo economico 1996-2002 (in mld. di Lire)
Tavola 18	Cassa e patrimonio netto 1996-2002 (in mld. di Lire)
Tavola 19	Formazione Anno 2000
Tavola 20	Formazione Anno 2001

1. INTRODUZIONE

L'Istituto Nazionale di Previdenza per i dirigenti di aziende industriali (INPDAI) - sorto originariamente nel 1929 come forma facoltativa di previdenza di categoria, senza il concorso dei datori di lavoro, venne istituito - quale ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico - con legge 27 dicembre 1953, n. 967.

L'Ente veniva istituzionalmente investito della gestione - in sostituzione dell'assicurazione generale - della previdenza obbligatoria categoriale, attraverso l'erogazione di prestazioni inizialmente riferite alla vecchiaia, all'invalidità ed ai superstiti e dal 1973 estese all'anzianità, nonché di prestazioni assistenziali integrative di quelle obbligatorie previste dalla vigente normativa assistenziale.

L'Ente deve provvedere ai propri fini essenzialmente con i contributi obbligatori dei datori di lavoro e dei dirigenti di azienda industriale, calcolati in percentuale sull'ammontare della retribuzione lorda percepita, entro un limite minimo ed un limite massimo della retribuzione stessa.

In quanto regime speciale sostitutivo l'I.N.P.D.A.I. si è, fin dall'inizio, caratterizzato per alcuni elementi di diversificazione sia sotto il profilo del meccanismo contributivo (limite di retribuzione imponibile e determinazione delle aliquote contributive), sia sotto quello delle prestazioni erogate (tipologia ed entità delle medesime, quest'ultima in particolare legata tanto alla determinazione del livello della retribuzione pensionabile, quanto alle scale di accrescimento - 30mi anziché 40mi), secondo l'ottica, recepita dal legislatore, che le esigenze previdenziali della categoria dirigenziale dovessero essere soddisfatte in termini specifici rispetto a quelli delle altre categorie di lavoratori.

Peraltro, pur erogando prestazioni caratterizzate da rendimenti più favorevoli dell'assicurazione generale obbligatoria, in presenza di un prelievo contributivo di fatto inferiore, la gestione tecnico-finanziaria si è mantenuta, per circa quattro decenni, significativamente in attivo.

Ciò ha permesso di effettuare investimenti diversificati sia immobiliari che mobiliari, consentendo, nel contempo, anche forme assistenziali quali le erogazioni straordinarie, l'assistenza infermieristica, le borse di studio ai figli ed orfani dei dirigenti di azienda, mutui ipotecari agevolati concessi agli per l'acquisto della prima casa di abitazione.

Con la L. n. 70 del 29.03.1975 l'INPDAI è stato classificato fra gli Enti che gestiscono forme di previdenza e assistenza di cui alla categoria 1a della tavola allegata alla legge stessa e, con D.P.C.M. del 27.06.1989, è stato classificato Ente di alto rilievo.

1.1. La struttura istituzionale

Ai sensi del D.P.R. 14 dicembre 1956, n. 1667, sono organi dell'Istituto:

- il Presidente, nominato su designazione dell'associazione sindacale di categoria con Decreto del Presidente della Repubblica;
- il Consiglio di amministrazione, nominato con Decreto ministeriale, presieduto dal Presidente ed è composto da due rappresentanti dei Ministeri vigilanti (Economia e Welfare), undici in rappresentanza dei dirigenti e tre in rappresentanza dei datori di lavoro;
- il Comitato esecutivo, presieduto dal Presidente e composto da otto consiglieri di amministrazione;
- il Collegio dei Sindaci, nominato con Decreto ministeriale, composto da due rappresentanti dei Ministeri vigilanti (Economia e Welfare), due membri in rappresentanza dei dirigenti ed un membro in rappresentanza dei datori di lavoro.

Non è previsto il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, istituito per INPS, INPDAP, INAIL ed IPSEMA dal D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, di attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della L. 24 dicembre 1993, n. 537 in materia di riordino e soppressione di enti pubblici di previdenza e assistenza.

1.2. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa - facente capo al Direttore generale, nominato dal Consiglio di amministrazione con delibera sottoposta ad approvazione ministeriale - è articolata in cinque Direzioni Centrali rette da Dirigenti Generali.

Con provvedimento del 21 dicembre 2001 il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha approvato il nuovo Regolamento di organizzazione, l'Ordinamento dei Servizi e la ridefinizione della pianta organica¹ (vds. tavole 1 e 2).

La nuova struttura organizzativa scaturisce da un riesame e un ridisegno dei processi e delle strutture, in relazione alla evoluzione dei sistemi informativi ed allo scopo di realizzare miglioramenti in termini di efficienza ed efficacia nella gestione dell'Ente.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art.27 del D.Lgs.165/01 si è provveduto all'inoltro della sopracitata delibera agli Organi Vigilanti che, con nota del 22 aprile 2002, hanno approvato la ridefinizione della dotazione Organica del personale, ridotta nel complesso da 453 a 432 unità (vds. tavola 1).

In particolare, mentre viene confermata l'attuale struttura organizzativa basata su una Direzione generale, 5 uffici dirigenziali di I fascia e 16 uffici dirigenziali di II fascia, è stata effettuata la seguente rimodulazione:

- l'ufficio dirigenziale "Controllo di gestione e assistenza per le funzioni di coordinamento del Direttore generale" è stato posto in staff alla Direzione generale, in ottemperanza al D.Lgs.286/99;
- nella Direzione centrale Previdenza sono stati previsti 5 uffici di livello dirigenziale di II fascia, in luogo dei 4 attuali al fine di adeguare la struttura in base alla ripartizione dei processi in funzione dei fruitori dei servizi (aziende, dirigenti in attività e in quiescenza);
- sono stati accorpati in un unico ufficio di "Relazioni esterne e Comunicazioni" e "U.R.P. ed esame qualità dei servizi", allo scopo di poter potenziare e migliorare i servizi rivolti all'utenza esterna, in considerazione delle funzioni che entrambi rivestono nel contesto socio-economico, secondo la ratio della L.n. 150/2000 e del D.P.R.422/01;
- sono state, infine affidate le funzioni relative alla comunicazione ed informazione di natura pubblicistica e di collegamento con gli altri Enti od Organismi alla struttura non dirigenziale dell'Ufficio Stampa.

¹ Si riepilogano di seguito alcuni dati salienti circa l'organico effettivo dell'Ente al 31 dicembre degli ultimi cinque anni:

	1997	1998	1999	2000	2001
Dipendenti con contratto di diritto pubblico	447	443	428	419	401
Dipendenti con contratto di diritto privato (custodi degli stabili locati a terzi)	401	387	383	361	346

A partire dal 2000 è stato costituito, alle dipendenze dirette del Consiglio di amministrazione, il Nucleo di valutazione e di controllo strategico di cui alla D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286.

2. LA PREVIDENZA DI CATEGORIA

Alla data del 31 dicembre 2001 la gestione assicurativa interessa:

- 81.958 dirigenti di azienda dell'industria e dei servizi accessori, distinti tra contribuenti attivi (80.236) e volontari (1.722) (vds. tavola 3);
- 87.188 pensioni per dirigenti in quiescenza, di cui il 21,11% di vecchiaia ed il 52,79% di anzianità, mentre il restante 16,10% è ripartito per le altre categorie (vds. tavole 4 e 5).

Le entrate previdenziali sono pari a 5.642,2 miliardi di Lire, mentre le uscite per prestazioni si sono attestate a 6.941,9 miliardi di Lire, di cui 1,5 per assistenza (vds. tavola 6).

Come può evincersi dalla lettura delle citate tavole 3 e 4, lo sbilancio previdenziale è cresciuto nel tempo a fronte di una riduzione delle entrate contributive, ed è stato determinato dal contenimento del numero delle nuove iscrizioni rispetto a quello dei pensionati. In particolare, la forbice tra entrate contributive ed uscite per prestazioni va sempre più allargandosi per l'incremento del 4,1% del numero dei pensionati, crescita doppia rispetto all'incremento dei nuovi iscritti, che si attesta al 2%, rispetto all'esercizio precedente.

Le prestazioni sono erogate con il sistema retributivo; solo dal 2002 sono state liquidate pensioni con il sistema contributivo.

2.1. La platea contributiva

La crisi del sistema previdenziale nazionale manifestatasi nel corso degli anni 80 trova, peraltro le sue motivazioni nel generale, progressivo deterioramento del rapporto attivi/versanti, dovuto ad una serie di fattori tra cui, in particolare, i pensionamenti anticipati, l'incremento dell'età media, nonché la diffusa crisi occupazionale.

Gli effetti di tali circostanze sfavorevoli sono risultati ancor più accentuati per la gestione Inpdai, a seguito di una serie di interventi normativi che hanno previsto, in primo luogo, il trasferimento gratuito delle anzianità contributive maturate in precedenza presso altre Gestioni e valutabili, ai fini pensionistici, sulla retribuzione media da dirigente, di norma, più elevata.

Inoltre, a seguito dell'eliminazione del massimale contributivo e pensionistico presso l'A.G.O., con legge n. 160/88 e D.M. n. 422/88 veniva stabilito che, per il sistema previdenziale Inpdai, nell'individuazione della media retributiva pensionabile dovessero essere prese in considerazione le retribuzioni effettivamente percepite, nel quinquennio anteriore all'1.01.1988, nel limite del doppio del massimale vigente nell'anno di riferimento, e ciò indipendentemente dal correlativo versamento delle contribuzioni all'Istituto.

Infine l'art. 49 della legge n. 88/89, di ristrutturazione dell'Inps e dell'Inail, ha determinato incontrovertibilmente uno dei fattori di maggiore criticità per l'equilibrio economico-finanziario dell'Istituto.

Infatti le modifiche introdotte nell'ordinamento previdenziale attraverso la nuova classificazione dei datori di lavoro di cui al primo comma dell'art. 49 cit. hanno ridefinito, in senso più restrittivo rispetto alla previgente normativa, il concetto di attività rientranti nel settore industria e specularmente dilatato quello delle attività commerciali e di intermediazione, per il tramite della configurazione del nuovo *settore terziario*.

Il conseguente travaso di personale dirigenziale in quest'ultimo settore da quello industriale (immediato per chi si è trovato ad operare in imprese costituite dopo il 27 marzo 1989 e graduale, ma altrettanto predeterminato, per coloro che risultavano attivi presso aziende inquadrare in industria precedentemente a tale ultima data) ha ridotto e/o contenuto la platea contributiva dell'Ente.

Tale situazione risulta suscettibile di riconsiderazione critica sotto un duplice profilo:

- Per un verso, la legge n. 88/1989 — alterando il fondamentale nesso di solidarietà tra diverse generazioni della medesima categoria professionale — ha attribuito all'INPS la percezione dei contributi attualmente versati in favore dei dirigenti del terziario, mentre manteneva a carico dell'INPDAL i relativi trattamenti pensionistici in corso di erogazione;
- Dall'altro, sotto un differente profilo, di maggiore immediatezza ed attualità, si può viceversa osservare che l'art. 49 cit. ha introdotto in maniera indistinta, nel settore terziario, tutte le attività di produzione di servizi, senza tuttavia tener conto che è in atto da tempo una significativa evoluzione dei servizi alle imprese per cui, accanto a comparti tradizionali, vanno enucleandosi settori fortemente innovativi: questi ultimi rispondono ad una nuova e sofisticata domanda di servizi nata sotto la spinta dei processi di innovazione tecnologica ed organizzativa operanti all'interno delle imprese.

Lo scenario si caratterizza per la sempre più accentuata mutazione da un terziario di quantità verso un terziario di qualità, per assecondare la tendenza del mercato verso i c.d. *servizi avanzati integrati*, le cui caratteristiche sono offerta basata su tecniche e tecnologie avanzate, personale altamente qualificato e specializzato, integrazione ed interdisciplinarietà tra diverse competenze, organizzazioni imprenditoriali di sempre maggiore complessità.

Il *terziario avanzato* viene quindi a connotarsi per maggiori contenuti di sofisticazione e più elevato valore aggiunto rispetto alle altre attività solo concettualmente limitrofe, rendendo attuale la necessità di riconsiderarne la classificazione vigente ai fini previdenziali nell'ambito del terziario tout court.

Del resto il fenomeno della terziarizzazione non deve essere inteso come *deindustrializzazione* (cioè superamento dell'economia industriale), ma quale espressione di un mutamento strategico ed organizzativo dell'industria stessa che, di fatto, "pilota" l'espansione e l'affinamento delle funzioni esterne di servizio.

Entro tale ambito, d'altronde, non può che trovare la sua collocazione il fenomeno del progressivo ed inarrestabile affermarsi della c.d. *new economy*, caratterizzato dalla compenetrazione, nel tessuto industriale tradizionale, di nuovi processi economici basati sulla *tecnologia delle comunicazioni e dell'informatica*.

Le imprese che operano in tale settore, caratterizzato da un elevatissimo coefficiente di innovazione, possono sostanzialmente individuarsi in quelle che forniscono *tecnologie ed infrastrutture di informatica e telecomunicazioni*, ovvero forniscono *contenuti e servizi di comunicazione* e rappresentano sicuramente la frangia avanzata di un'area più ampia, in relazione alla quale la complessità organizzativa, l'innovazione tecnologica, e la pluriprofessionalità integrano tutti fattori denotanti, di per sé, la sostanziale industrialità dell'impresa

Tali fattori e la loro oggettiva ricorrenza ben possono approdare quindi alla enucleazione, dal tessuto del terziario tradizionale, delle attività riconducibili ai servizi avanzati integrati che, strutturando i propri processi produttivi sulla connessione ed interazione tra informatica, telematica e comunicazioni, paiono intrinsecamente connaturati, piuttosto che alle attività terziarie in senso stretto, a quelle tipicamente industriali, con la conseguenza di dover trovare in quest'ultimo settore la loro collocazione più attendibile e coerente.

In conclusione, l'attuale classificazione dei datori di lavoro andrebbe aggiornata per tener conto della evoluzione del mercato e delle tecnologie, determinando un significativo ampliamento della platea contributiva dell'Ente.

2.2. Le riforme previdenziali

Le riforme previdenziali del sistema, operate nell'ultimo decennio (Legge Amato n. 503 del 1992 e Legge Dini n. 335 del 1995), non sono valse ad invertire la tendenza negativa degli equilibri gestionali dell'Ente, ma soltanto ad attenuare l'espansione del disavanzo che - come sopra detto - è imputabile ad altri e più specifici fattori.

Va, da ultimo, segnalato il processo di riavvicinamento normativo, incrementato ed accentuato dalla richiamata legge n. 355/95, e completato, per l'Inpdai, con la definitiva unificazione delle proprie regole al modello assicurativo e pensionistico INPS con il decreto legislativo 24 aprile 1997 n. 181 che tra l'altro, sia pur con ritardo, ha disposto dal 1999 l'allineamento generale delle aliquote contributive.

2.3. Criticità

Dalle rappresentate premesse consegue che, pur in presenza di un positivo effetto derivante dalla concreta realizzazione del quadro normativo anzidetto, non può essere sottaciuta la permanenza e la rilevanza di taluni elementi di criticità:

1. la generalizzata riduzione degli occupati, specie a livello manageriale, nel settore industriale, conseguente alle pur giustificate politiche di esternalizzazione e di spin-off dei servizi non facenti parte del core-business delle grandi e medie imprese, con mancato incremento o perdita di posizioni assicurative;
2. una significativa e non arginabile uscita, all'interno della categoria dei dirigenti verso il pensionamento ed attività autonome soggette a gestione previdenziale separata, di esclusiva pertinenza INPS (Co.Co.Co.);
3. il perdurare, a carico della gestione INPDAI e malgrado l'avvenuta armonizzazione, dei gravami derivanti da:

- (a) dal contributo di solidarietà versato annualmente all'INPS ai sensi dell'art. 25 Legge n. 410 del 21.02.1986²,
- (b) limitazione delle entrate contributive fino a concorrenza del tetto contributivo e pensionistico, come da prospetto in tavola 7;
- (c) mancata riscossione delle entrate riconducibili ai cosiddetti "oneri impropri" (contributi riferiti alla disoccupazione, alla mobilità e alla CUAF), che gravano sulla retribuzione dei dirigenti per un complessivo 4,39%, ma che confluiscono alle casse dell'INPS, prevalentemente in assenza delle rispettive prestazioni;
- (d) l'assoggettamento ad oneri economici derivanti dalla vendita del patrimonio immobiliare secondo le regole della legislazione vigente, che provoca forti minusvalenze sui valori di bilancio con la variazione negativa riportata in nota³.

Va comunque ribadito che, pur ottenendo la rimozione degli anzidetti meccanismi di criticità, l'INPDAI non potrà garantire la propria auto-sostenibilità finanziaria fin tanto che non verranno modificati gli attuali criteri di inquadramento dei datori di lavoro (il citato art. 49), attribuendo corretta valenza industriale a molte attività dell'economia emergente ricomprese, indebitamente ed impropriamente, nel settore terziario il quale, peraltro, a differenza del settore industriale strettamente manifatturiero, è in costante espansione.

Quanto sinora esposto è comprovato dalle tavole da 3 a 12 che illustrano - relativamente all'esercizio finanziario in corso ed a quelli precedenti - i dati consuntivi per il periodo 1995-2001, l'andamento del rapporto attivi/pensionati, i dati economici generali e specifici della gestione previdenziale, la rilevazione delle prestazioni per categoria, classe di età e sesso ed, infine, le domande di pensione presentate e liquidate nel periodo 1997/2001.

2.4. Le nuove tecnologie

Vengono delineati i connotati che caratterizzano talune attività amministrative poste in essere utilizzando le nuove tecnologie offerte dai sistemi informativi.

² Si riepilogano di seguito gli importi dovuti:

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Importo dovuto (in mln di lire)	29.000	28.498	30.580	33.844	32.911	34.930	37.351(*)

(*) Bilancio di previsione 2002

2.4.1. I servizi interattivi per le aziende

Per gli utenti esterni (aziende, dirigenti in attività e pensionati) sono disponibili vari servizi di interazione telematica –fruibili sulla pagina web “e-service previdenza”- che permettono di minimizzare i tempi di interazione con l’Istituto.

Fra i servizi già attivati al fine di migliorare i canali di comunicazione attraverso il sito internet www.inpdai.it è possibile per le aziende iscritte effettuare on-line una serie di operazioni fino ad oggi di competenza esclusiva degli Uffici amministrativi dell’Ente.

Il servizio preposto consente agli “utenti aziende” coinvolti in processi amministrativi ed operativi, di interagire con le funzioni organizzative dell’Ente mediante il sistema informatico. Più in particolare, i servizi permettono, non solo, l’interrogazione di elementi statici ma un vero e proprio “inserimento controllato” di notizie nella banca dati dell’Istituto, con effetti immediatamente operativi e verificabili contestualmente allo svolgimento dell’operazione.

Ne consegue la velocizzazione della comunicazione e l’aggiornamento, in tempo reale, delle informazioni presenti nel sistema. Sono, infatti attive funzioni di consultazione della posizione dell’azienda mediante interrogazioni on-line dei dati presenti sul sistema informativo, quali ad esempio:

- Visura e modifica dati assicurativi e classificativi dell’Azienda
- Consultazione dati contributivi
- Attivazione on-line domande di iscrizione e cessazione dei dirigenti
- Denuncia delle retribuzioni (GV/euro)

2.4.2. Lo sportello interattivo per gli assicurati (dirigenti in servizio ed in quiescenza)

Collegandosi con il sito INPDAI, l’assicurato può ottenere informazioni di vario tipo sulla vita dell’Ente, riguardanti sia la struttura organizzativa attualmente operante, sia la specifica legislazione previdenziale di categoria, nonché le circolari interpretative che di volta in volta vengono diffuse dalla Direzione Centrale.

E’ anche possibile ricevere la modulistica per la presentazione di domande relative alle varie tipologie di riscatti contributivi ovvero di prestazioni.

³ Pari a 5.945 milioni di Lire per l’esercizio 2000, 146.773 milioni di Lire per l’esercizio 2001 e ad una previsione di 252.385 milioni di Lire per l’esercizio 2002.

Ma la novità più importante, tra le varie opzioni offerte da internet, consiste nella possibilità di effettuare un calcolo previsionale pensionistico che può essere eseguito dopo la verifica della propria posizione contributiva complessiva, vale a dire inclusi i trasferimenti provenienti da altre Gestioni previdenziali.

Il calcolo previsionale, attivo anche per i riscatti e la contribuzione volontaria, consente all'assicurato di formulare molteplici ipotesi di pensionamenti futuri, con il metodo di calcolo retributivo, misto ovvero contributivo, cosicché il richiedente possa ricevere risposte mirate in relazione a fattispecie differenti.

Il dirigente in quiescenza può verificare mensilmente, attraverso un collegamento "sicuro" l'importo e le componenti della propria pensione, nonché acquisire, alle scadenze di legge, copia del proprio modello CUD da utilizzare per la dichiarazione dei redditi.

2.4.3. La banca dati contributiva

La ricognizione delle situazioni previdenziali risulta affidabile e completa, a seguito della recente realizzazione del progetto di inserimento nella Banca dati centrale di quelle notizie attinenti l'azienda, in precedenza gestite in archivi locali, e che contribuiscono anche alla corretta gestione amministrativa e contabile delle posizioni interessate.

Con l'entrata in vigore - a decorrere dall'anno 1999 - delle disposizioni in materia di unificazione degli adempimenti a carico dei datori di lavoro in materia fiscale e previdenziale ed, in particolare, con l'adozione - quale modello di denuncia delle retribuzioni imponibili - del modello 770 che ha cadenza annuale e posticipata, rispetto al periodo di riferimento, di circa un anno, l'Istituto, come tutti gli Enti previdenziali, non ha potuto assicurare l'aggiornamento tempestivo delle posizioni assicurative dei dirigenti.

Inoltre, il ben noto problema dei rapporti tra Agenzia delle Entrate - Sogei ed Enti previdenziali ha determinato, certamente nella fase iniziale, un grave ritardo nella trasmissione dei flussi informativi, una elevata percentuale di errori nei modelli trasmessi oltre che il mancato invio delle informazioni per numerose posizioni assicurative. Ciò ha determinato un aggravio nello svolgimento di attività amministrative necessarie ad assicurare l'assolvimento degli obblighi istituzionali. La situazione, peraltro, nell'ultimo periodo appare sensibilmente migliorata anche se è necessario prevedere una velocizzazione ulteriore dei tempi degli adempimenti dei datori di lavoro e della trasmissione dei flussi verso l'INPDAI.

3. IL PATRIMONIO IMMOBILIARE

Dagli anni '40 agli anni '90 l'I.N.P.D.A.I., in base a disposizioni legislative, ha investito parte della liquidità nell'acquisto di immobili, costituendo così un patrimonio di 653 stabili e 7 tenute.

La dislocazione degli stessi interessa principalmente la città di Roma, nella quale è concentrato circa l'80% del patrimonio immobiliare, mentre il resto è suddiviso tra 12 città, tra cui Milano, Genova, Torino, Firenze e Napoli. Il valore di bilancio di tutto il patrimonio, ante dismissione, era di oltre 4.000 ml. di Euro.

In esecuzione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 104 del 1996, l'Ente nel 1999 aveva già iniziato la dismissione diretta di parte del patrimonio quando è stato avviato il processo di cartolarizzazione con D.L. 25.9.2001 n. 351, recante disposizioni urgenti in materia di privatizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare pubblico.

Nella fase attuale, l'Ente è impegnato sia nel processo di dismissione che nella gestione di tutto il residuo patrimonio.

3.1. L'attività di dismissione

L'attività dell'INPDAl in materia di dismissione è stata improntata, sino ad ottobre 2001, all'attuazione della Circolare del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 6/4PS/31573 del 26.8.99 riguardante l'alienazione prioritaria di una quota di immobili pari ad almeno il 25% del patrimonio immobiliare dell'Ente.

Come già anticipato, nel periodo dicembre 2000 - ottobre 2001, l'Istituto ha proceduto all'alienazione di n. 83 edifici (9 dei quali alienati cielo-terra nell'ambito del Programma Straordinario di dismissione immobiliare ex art. 140/97) per un totale di 3.346 unità residenziali e con un incasso complessivo di Euro 254.935.000 a fronte di un corrispondente valore di bilancio di Euro 415.459.000.

Il minore importo rispetto ai valori di bilancio tiene conto del valore delle unità invendute del Piano ordinario, che è pari a Euro 87.410.000, e pertanto la dismissione operata aveva prodotto una minusvalenza che, calcolata al netto della quota per ammortamento, è pari a Euro 73.114.000.

Nel computo delle somme incassate si è tenuto conto degli introiti derivanti dalla vendita ad asta pubblica delle unità residenziali libere situate in stabili già dismessi in forma collettiva.

Nel complesso, nel corso del 2001 sono stati posti in asta n. 47 appartamenti per un ricavo complessivo di Euro 6.778.496, con un rialzo medio, rispetto al prezzo posto a base d'asta, del 30%.

Con il decreto legge 25.09.2001, n. 351, come si diceva, è iniziato il processo di cartolarizzazione. L'operazione di privatizzazione si è articolata in due fasi:

1. nella prima l'Agenzia del Demanio ha provveduto ad accertare la titolarità dei beni immobili da trasferire;
2. nella seconda, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha, con proprio decreto del 30.11.2001 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14.12.2001, trasferito la proprietà dei beni individuati come sopra ad una Società appositamente costituita denominata S.C.I.P. Società Cartolarizzazione Immobili Pubblici S.r.l.

In forza di successivo contratto stipulato tra la stessa SCIP e gli Enti Previdenziali, a questi ultimi è stata conferita la gestione degli immobili trasferiti, nonché l'incarico di procedere alla loro vendita secondo un business plan mensile allegato al contratto.

Per l'attività di vendita è riconosciuto agli Enti un corrispettivo variabile dallo 0 al 2,5% in relazione ai incassi registrati trimestralmente.

Per quanto concerne l'INPDAl, gli stabili interessati dall'operazione di cartolarizzazione sono in totale 136 di cui:

- 88 facenti parte del Programma Ordinario di cessione (POC) per un totale di 3.455 unità residenziali;
- 48 facenti parte dell'ex Programma Straordinario cessione (PSC).

Come detto, il valore di bilancio dei beni trasferiti è stato pari a Euro 1.041.000.000; a fronte di tale trasferimento, la SCIP S.r.l. ha corrisposto all'Ente un prezzo iniziale pari al 19,10% del valore trasferito, con la previsione di corrispondere la residua quota di prezzo al termine dell'operazione di dismissione. E' stato pertanto accreditato nel conto corrente di Tesoreria centrale, intestato all'Ente, l'importo di Euro 380.939.679,16.

Il *business plan* mensile messo a punto dalla SCIP S.r.l. prevede la cessione dell'intero patrimonio cartolarizzato entro febbraio 2003, con la tempistica di cui alla tavola 14.

Nel primo quadrimestre 2002, gli incassi derivanti dalle vendite degli immobili POC sono stati pari a Euro 98.839.264,76 pari al 113,66% dei ricavi cumulati stabiliti dal Business plan e, ove si tenga conto del dato di giugno 2002, il valore delle unità vendute sale a Euro

152.751.000, pari al 103, 19% dei ricavi da Business plan, mentre il valore dell'invenduto è stato pari a Euro 97.620.000, con una minusvalenza pari a Euro 84.207.000.

In relazione al positivo risultato del primo quadrimestre, l'Ente ha già riscosso il corrispettivo previsto del 2,5%, quale commissione di *performance*, pari a Euro 2.470.981.

Sommando a tali risultati quelli ottenuti dal Consorzio G6 nella vendita degli immobili di cui alla L. n. 140/97 (ex PSC) cartolarizzati, si ha un valore di vendita, a giugno 2002, pari a Euro 357.159.000⁴. Resta da definire la questione legata alla tutela del posto di lavoro dei portieri degli stabili dismessi, problema che è stato rappresentato in tutte le sedi istituzionali e non e su cui si forniscono più avanti maggiori dettagli.

3.2. La gestione del patrimonio immobiliare

Nel corso dell'ultimo triennio la redditività del patrimonio dell'Istituto è andata crescendo in modo evidente; le cause di tale andamento positivo vanno attribuite sostanzialmente a tre fenomeni:

1. Notevole contenimento delle spese di gestione;
2. Andamento sostanzialmente crescente dell'importo accertato per canoni nonostante l'avvenuta dismissione di un certo numero di stabili;
3. Netta flessione della morosità dell'inquilinato.

Le spese per la gestione del patrimonio dell'Istituto sono andate diminuendo sia in valore assoluto, passando da Lire 170.997.000.000 del 1999 a Lire 167.431.000.000, sia, in modo ancor più evidente, in valore percentuale calcolate sull'entità del reddito lordo del patrimonio⁵.

⁴ Si riepilogano i dati complessivi dell'attività di dismissione:

	Numero	Valore in milioni di Euro
Immobili dismessi ante cartolarizzazione	83	415
Immobili cartolarizzati	136	1.041
Immobili residui	441	2.624

⁵ Come si evidenzia nella tavola che segue.

	1999	2000	%	2001	%
Reddito lordo	163.550	171.301	+ 4,7	179.056	+4,5
Spese gestione	170.997	170.581	-0,24	167.431	-1,85
Reddito netto	-7.447	720	+109,67	11.625	+1.514,58

Sebbene nel corso degli ultimi due anni siano state avviate le procedure per la progressiva dismissione del patrimonio dell'Istituto, l'andamento della curva dell'importo accertato per canoni di locazione ed accessori si è mantenuto crescente.

Tale fenomeno è fondamentalmente dovuto al rinnovo dei contratti che si è provveduto ad effettuare a seguito di accordo sottoscritto con le OO.SS. di categoria relativamente ad un sostanzioso numero di locazioni; ciò ha comportato un sensibile aumento dei valori dei canoni di locazione mensili, che ha compensato, ed anzi ha sopravanzato, la perdita di reddito dovuta alle vendite.

Il rinnovo dei contratti è anche uno dei motivi per cui la morosità è andata progressivamente riducendosi fino a sfiorare, alla fine del 2001, lo 0,75% su base annua. In occasione dei rinnovi, infatti, l'inquilinato è maggiormente portato a regolarizzare la propria situazione contabile; a ciò va aggiunto il fatto che l'obiettivo del contrasto alla morosità è stato strategicamente perseguito su tutti i fronti, giudiziale e stragiudiziale.

Per effetto di tali fenomeni la redditività è così passata da un valore negativo ad un valore positivo sempre crescente, fino ad arrivare, alla fine del 2001, ad un reddito netto di 11.625 milioni di Lire, con un aumento percentuale rispetto all'anno precedente dell'11,625%. Le tavole 14 e 15 rappresentano graficamente le caratteristiche della gestione:

Avuto riguardo al dato complessivo, e con riferimento all'analisi sviluppata in sede di consuntivo del bilancio, i dati possono essere così sintetizzati:

- Sono note le difficoltà procedurali per il recupero dei crediti in sede civile. Le azioni legali avviate si riferiscono a 2950 posizioni per complessive Lire 92.928.232.725, che corrispondono a circa l'88% del totale dei crediti da recuperare.
- L'abbassamento della soglia della morosità nel 2001 trova un riscontro nella conclusione di alcune grandi transazioni con conseguente incasso dei debiti pregressi e conseguente sistemazione contabile della morosità fittizia.
- Per la manutenzione degli immobili è stato stanziato nel 2001 un importo pari a 22.800 milioni di Lire, contro uno stanziamento dell'anno precedente pari a 29.146 milioni di Lire.
- Nello stesso anno 2001 sono stati autorizzati lavori per complessivi 20.900 milioni di Lire. La riduzione della spesa di circa 8 miliardi di Lire, di poco superiore al 25%, è dovuta sia all'avvio della dismissione degli immobili, sia al contenimento delle opere di restauro e miglioria, indotto dalla previsione di ulteriori vendite.

Va infine rilevata l'attività svolta relativamente alla definizione del capitolato, ed all'indizione della gara per l'esternalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare non cartolarizzato, e la cui decorrenza è fissata dal 1° luglio 2002.

3.3. Il personale di custodia in servizio presso gli stabili in dismissione.

L'art. 43, comma 19, della legge n. 388 del 23 dicembre 2000 (Finanziaria 2001) stabilisce che i lavoratori dipendenti addetti al servizio di portierato o di custodia e vigilanza degli immobili che vengono dismessi di proprietà degli Enti previdenziali, restino alle dipendenze degli Enti medesimi.

Va sottolineato in proposito che l'INPDAI – a differenza dell'INPS (organico oltre 30.000 dipendenti, custodi circa 100, sedi in tutti i capoluoghi di provincia) - ha un organico di 393 dipendenti con rapporto di pubblico impiego, una sola sede operativa in Roma ed alle sue dipendenze 335 portieri dei propri stabili ubicati in 14 città italiane.

L'Istituto pertanto non è in grado di utilizzare i suddetti dipendenti al di fuori delle attuali mansioni, salvo per qualche unità e limitatamente a Roma.

E' anche da precisare che, mentre gli oneri economici del personale addetto delle portinerie degli stabili non ancora dismessi gravano per il 90% sugli inquilini e per il restante 10% sulle spese di gestione degli immobili interessati, per i lavoratori utilizzati nelle strutture amministrative l'onere è posto ad esclusivo carico dell'Ente, con la conseguenza che, sulla regolamentazione del relativo rapporto di lavoro, non possono non incidere valutazioni di compatibilità con gli equilibri della finanza pubblica generale.

Per tali motivi l'Ente ha provveduto ad elaborare una proposta, congiunta con gli Enti pubblici non economici, di emendamento alla legge finanziaria 2001 (punto 19 art. 43 legge 388/2000) intesa a rendere "temporaneo" l'assorbimento negli organici degli Istituti previdenziali del personale addetto ai servizi di portierato degli immobili dismessi.

Nel contempo, l'Ente si è trovato nella condizione di dover procedere, anche su indicazione del Ministro della Funzione pubblica, alla messa a disposizione dei portieri, secondo la procedura prevista dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Con lettera notificata alle OO.SS. di categoria il 24 aprile 2002, ha comunicato la rilevazione di una prima eccedenza pari a 53 unità (di cui 36 addetti a stabili di Roma) che si determinerà a partire dal mese di maggio e fino al 28 febbraio 2003 (termine del piano di dismissione stabilito con la SCIP).

Per risolvere la situazione di eccedenza, l'Ente ha attivato anche la mobilità su base volontaria prevista dall'art. 30 del D.Lgv. n. 165/2001 e ha proposto un confronto con le OO.SS. al fine di individuare ipotesi di transitoria assegnazione o ricollocazione di talune unità all'interno dell'Ente, dopo l'espletamento di concordate procedure selettive.

4. LA GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

4.1. L'andamento della gestione relativa al periodo 1999 - 2002

L'andamento della gestione presenta un progressivo disallineamento del risultato economico e della situazione patrimoniale netta, come illustrato nelle apposite tavole 16, 17 e 18.

Tale scostamento è dovuto essenzialmente allo squilibrio della gestione previdenziale per effetto del rapporto, oggi inferiore all'unità, tra contribuenti e pensionati (vds. tavola 9), e alla dismissione del patrimonio immobiliare in attuazione del piano di cartolarizzazione previsto dalla Legge n. 410/2001 di conversione del D.L. N. 351/2001 recante "Disposizioni urgenti in materia di privatizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare pubblico e di sviluppo dei fondi comuni di investimento immobiliare".

Va sottolineato, peraltro, che nel richiamato provvedimento legislativo è stata inserita una specifica disposizione (art. 3, comma 12 del D.L.) in base alla quale viene estesa all'INPDAI la facoltà di accesso alla Tesoreria centrale dello Stato per anticipazioni relative al fabbisogno finanziario della gestione previdenziale ai sensi di quanto disposto dall'art. 16 L. n.370/1974, nonché dell'art. 35 della L. n.488/1998.

La situazione economico finanziaria dell'Istituto, malgrado il contenimento dei costi e dell'organico effettivo del personale, inferiore a quello previsto, non è più sanabile con azioni di tipo amministrativo, ma soltanto con interventi legislativi attuabili nell'ambito dell'auspicato adeguamento del sistema previdenziale generale e specifico per l'Istituto.

La situazione appare nel futuro suscettibile di ulteriori flessioni, secondo le previsioni dello sviluppo del settore industriale e dell'andamento della spesa pensionistica.

Non si può non richiamare l'attenzione, anche in questa circostanza, sulla esigenza di attuare nei tempi e nelle modalità più idonee quanto necessario sul piano legislativo per creare le condizioni atte a recuperare l'equilibrio previdenziale, ad annullare il disavanzo e ricostituire la riserva legale, come più volte segnalato ai Dicasteri vigilanti.

Facendo rinvio ai dati già illustrati nel paragrafo 1.2 sulle consistenze organiche reali, si inseriscono di seguito alcuni elementi circa il contenimento delle spese di funzionamento dell'Istituto nell'esercizio 2001, che rappresentano valori di eccellenza nell'ambito degli Enti del comparto.

SPESE DI		
FUNZIONAMENTO	75.215	1,03%
<hr/>	<hr/>	
SPESE CORRENTI	7.283.825	
SPESE DI		
FUNZIONAMENTO	75.215	0,78%
<hr/>	<hr/>	
SPESE COMPLESSIVE	9.696.598	
SPESE DI		
FUNZIONAMENTO	75.215	1,08%
<hr/>	<hr/>	
USCITE PREVIDENZIALI	6.941.915	

(Valori in mln. di Lire)

5. IL SISTEMA INFORMATIVO E LA COMUNICAZIONE

5.1. I principali applicativi dell'Istituto

Le applicazioni istituzionali principali sono relative all'area contributi (13.000 punti funzione), prestazioni (20.000 p.f.), patrimonio (10.865 p.f.), e personale (26.000 p.f.).

Le suddette applicazioni sono state oggetto di una migrazione che prevede linguaggi e soluzioni architetture innovative e che sfruttano tutte le opportunità dell'ultima tecnologia disponibile (serventi applicativi, serventi web e linguaggio Java con interfaccia web) con la sostituzione del sistema *mainframe* (sistema informativo centrale) proprietario con sistemi utente-servente in rete in architettura aperta.

Sulla rete intranet sono attualmente disponibili i seguenti applicativi: sistema del personale e della ragioneria (con cui vengono effettuati tutti gli accertamenti, incassi, impegni e pagamenti), il sistema di controllo di gestione, il sistema di *workflow* con i suoi applicativi, il sistema di posta elettronica interna ed esterna (tutti i dipendenti hanno un loro indirizzo di

posta elettronica con cui scambiano le informazioni), i *firewall* della rete, i sistemi di connettività verso internet e verso il *mainframe*.

Il sito internet dell'Istituto è in *hosting* (gestione del sito) presso un primario *provider* (gestore di sistemi internet) che garantisce una larga banda in tutta Italia. Il numero degli *user* (sessioni di accesso) medi giornalieri, nei primi cinque mesi del 2002, è stato di oltre 1.000.

Sul sito INPDAI sono attive oltre 1.500 pagine informative (statiche), ed ogni giorno è pubblicata la rassegna stampa quotidiana; il sito *www.inpdai.it* rappresenta il punto di fruibilità dei servizi interattivi, che in parte accedono direttamente ai dati su *mainframe*.

5.2. La struttura

Il sistema informativo è gestito in outsourcing da un Raggruppamento di imprese composto da società leader del settore (IBM, Finsiel, 3I Informatica). L'outsourcing ha portato a compimento l'unificazione delle basi dati di contributi (in DB2) e di prestazioni (in DATACOMM) in una unica base dati relazionale facilmente accessibile e manutenibile che permette una più facile gestione dell'iter delle pratiche di pensionamento e una più facile interoperabilità.

Tale unificazione, al fine di ottimizzare la gestione, prevede una completa normalizzazione delle strutture dati sulle quali, viene svolta anche una attività di verifica, inserimento ed aggiornamento dei dati contenuti al fine di permettere nuove modalità di calcolo delle prestazioni (pensione contributiva) e di minimizzare la numerosità di dati richiesti agli utenti esterni in ogni interazione (richieste di prestazioni previdenziali, simulazioni di calcolo di pensione, ecc...). E' previsto, infine, un sistema di *datawarehouse* (aggregazione semantica dei dati), al fine di permettere agevoli interrogazioni da parte dell'alta direzione volte a conoscere i più rilevanti fenomeni gestionali.

E' previsto un processo di cooperazione applicativa con INPS per il trasferimento delle posizioni assicurative tra i due enti. La nuova architettura aperta prevede server applicativi, server dati e postazioni utente.

L'interfaccia utente è inserita all'interno di un sistema di "*workflow*" (flusso automatizzato) che automatizza i flussi informativi e di lavorazione dei procedimenti istituzionali (sono attive già le prime applicazioni).

L'architettura di base e di esercizio attuale, prevede un elaboratore *mainframe* (previsto in dismissione per la fine dell'anno) in *outsourcing* (gestione esterna) presso la sede Netsiel del

Raggruppamento Temporaneo di Imprese (composto da Finsiel, 3I e IBM) e una rete locale intranet con server applicativi specializzati.

Gli applicativi sul *mainframe* richiedono una potenza elaborativa media di circa 65 mips che viene erogata dall'infrastruttura generale Netsiel che ha una potenza largamente superiore.

Gli ambienti applicativi e i dati INPDAI sono interamente ospitati su sottosistemi dischi in architettura RAID che garantiscono elevati livelli di affidabilità e performance.

Sulla rete sono attestati i server per la gestione dei servizi di protocollo informatizzato, di posta elettronica, per le comunicazioni verso l'elaboratore centrale, per le comunicazioni verso internet e RUPA, per il *firewall* (sistemi di protezione e sicurezza), per la gestione della intranet, per la gestione degli applicativi (il controllo di gestione, il *workflow* dei servizi di previdenza, l'interazione telematica con gli utenti, il personale, il sistema di ragioneria).

Le basi dati dell'Istituto gestiscono circa: 30.000 aziende industriali, 170.000 dirigenti e pensionati, 40.000 unità immobiliari, e 30.000 inquilini (le unità immobiliari sono oggetto di dismissione ex Legge n. 104/1996 e n. 410/2001).

La dimensione degli archivi utente gestiti è quantificabile in circa 100 Gbyte con basi dati in DB2, DATACOM e VSAM.

5.3. E-Government: realizzazione del piano di legislatura

La Direttiva "Linee guida in materia di digitalizzazione dell'amministrazione", emanata dal Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie il 21 dicembre 2001 (G.U. n.30 del 5 febbraio 2002), si rivolge alle amministrazioni centrali dello Stato fornendo ad esse uno strumento operativo della strategia del Governo per rendere l'Italia un paese leader dell'era digitale e individua obiettivi e priorità per innovare la PA, favorendo tra l'altro, l'accesso on line ai servizi da parte dei cittadini e delle imprese.

E' stato predisposto, pertanto, dal Ministro un piano di legislatura nel quale sono stati individuati i dieci obiettivi prioritari relativi all'utilizzo delle ITC; a sostegno di questi obiettivi sono stati individuati cinque progetti speciali, tra cui il Portale Nazionale.

Al riguardo, dopo l'installazione su server dedicato di un componente software che gestisce la sicurezza delle interazioni ed in collaborazione con il Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie, i servizi forniti via web dall'Ente (v. sopra, paragrafo 2.4), sono fruibili dal 2 giugno scorso anche direttamente dal Portale Nazionale per il cittadino www.italia.gov.it, ponendo l'INPDAI in prima linea nella realizzazione di sistemi di autenticazione tramite la carta di identità elettronica.

L'Ente, nell'ambito della evoluzione del proprio sistema informativo e della comunicazione, ha già da tempo scelto la via della informatizzazione della propria organizzazione per semplificare i rapporti con i propri utenti e per migliorare la qualità dei servizi. Gli obiettivi specifici, coerenti con la Direttiva del 21 dicembre 2001 del Governo e con i dieci obiettivi prioritari identificati dal Ministro per l'innovazione e le Tecnologie riguardano:

- Attivazione on-line domande di contribuzione e ricongiunzione facoltativa
- Attivazione on-line domande di iscrizione aziende
- Attivazione on-line domanda di pensione
- Richiesta sgravi previdenziali
- Estratto conto ed informazioni situazione previdenziale
- Monitoraggio dello stato delle pratiche on line
- Sistema di gestione documentale

Per tutti i suddetti servizi, integrati con il sistema di protocollo informatico e di *workflow*, è prevista l'autenticazione attraverso la carta nazionale dei servizi (CNS) e la carta di identità elettronica (CIE) e la sottoscrizione mediante firma digitale conforme alla normativa vigente e compatibile all'infrastruttura operativa dei certificatori registrati da AIPA; in particolare la scelta del certificatore si è indirizzata nei confronti di Infocamere Spa. L'arco temporale di realizzazione del progetto di *e-government* implica necessariamente la continuità delle prestazioni fornite dal gestore in outsourcing dei sistemi informativi (RTI Finsiel-3I-Ibm) oltre il limite fissato nell'attuale rapporto contrattuale.

5.4. Informazione e comunicazione pubblica

Quale obiettivo strategico l'Istituto aveva già assunto alla sua attenzione fin dallo scorso anno quanto previsto dalla Direttiva 7 febbraio 2002, in materia di comunicazione delle pubbliche amministrazioni, e dalla Direttiva 8 maggio 2002, sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi, entrambe emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica,

ridisegnando una diversa struttura organizzativa più rispondente alle esigenze di miglioramento della comunicazione (l'ufficio stampa, le relazioni esterne e l'ufficio relazioni con il pubblico). L'ufficio stampa, oltre a curare la rassegna della stampa quotidiana, provvede alla pubblicazione periodica del periodico "L'Informatore INPDAI", mensile di informazioni previdenziali per i dirigenti di aziende industriali con una tiratura media di 170.000 copie. Gli sportelli URP sono stati già da tempo attivati e costituiscono un valido supporto di front office per tutti gli assicurati.

Uno specifico processo di miglioramento della comunicazione è stato già avviato sia mediante corsi di addestramento/formazione degli operatori addetti all'ufficio relazioni con il pubblico da parte di personale qualificato dell'area previdenza, sia con una azione di semplificazione del linguaggio che favorisca la comunicazione tra utente e Istituto assicurando una maggiore comprensibilità dei documenti amministrativi.

Nel corso del corrente anno si perverrà alla riscrittura dei principali atti e documenti attualmente utilizzati, utilizzando, ove necessario, anche il servizio di assistenza on line (<http://www.funzionepubblica.it/chiaro>) attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

5.5. La comunicazione telefonica

Poichè l'Istituto ha sede unica, il flusso delle comunicazioni telefoniche con i propri utenti è così elevato da stressare la capacità di risposta alle chiamate provenienti dall'esterno. Per cercare di contenere questo fenomeno l'Istituto si sta avvalendo di un servizio di call center per recuperare le chiamate non soddisfatte. L'esperienza maturata suggerisce di evolvere l'attuale servizio verso una soluzione che soddisfi richieste di informazioni generali o particolari su situazioni specifiche di massimo interesse sia con intervento di operatori che in automatico, sia con informazioni e servizi on line puntando su una forte integrazione tra sistemi informativi e call center, in modo da configurare un vero e proprio servizio di "web contact center".

Sono state definiti interventi in tre aree tra di loro strettamente integrate: tecnologica, organizzativa e gestionale.

I servizi del call center da erogare agli utenti riguardano le informazioni previdenziali ed alcuni servizi on line predefiniti da rendere immediatamente disponibili. I servizi in questione dovranno adeguarsi al divenire e alle evoluzioni normative oltrechè alle esigenze dell'utenza, avvalendosi degli strumenti tecnologicamente più avanzati.

Il sistema di comunicazione dell'Istituto deve strutturarsi, conseguentemente, secondo una logica multicanale basata su: internet, fonia, sistemi informativi.

La scelta di un servizio di call center, fortemente integrato con i sistemi informativi, deve tendere anche a distogliere il personale operativo dell'area previdenziale dal front-end telefonico, con ciò garantendo il presidio ed il rafforzamento delle strutture di back office e a qualificare sempre di più il nuovo strumento di supporto nella fase di impatto con l'utenza.

Si sta realizzando una gestione del servizio in outsourcing che fornisce agli utenti informazioni sulla normativa previdenziale ed informazioni di II livello, nonché quelle relative allo stato di avanzamento delle pratiche mediante l'integrazione ai sistemi informativi, svolgendo altresì attività di smistamento delle telefonate, pervenute direttamente al centralino o reistradate al centralino, che preveda:

- indirizzamento delle chiamate ai destinatari;
- recupero delle chiamate in caso di occupato o indisponibilità del destinatario con annotamento della chiamata recuperata;
- idoneo messaggio vocale in caso di linee occupate.

Il ridisegno del front office, quale strumento di comunicazione in ottica evolutiva, in definitiva garantisce qualità e immagine all'Istituto.

6. IL PERSONALE E LA FORMAZIONE

Il "Progetto generale per la formazione, l'aggiornamento professionale e l'addestramento del personale" è redatto su base triennale secondo il metodo "a scalare" e seguendo le indicazioni della Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.14/95, dei CCNL delle diverse categorie interessate, in considerazione dei mutamenti organizzativi in atto e in coerenza con gli obiettivi fissati dall'Organo di indirizzo politico.

Il Progetto generale, come le pianificazioni annuali della attività, ha lo scopo di mettere l'amministrazione in grado di poter contare su un personale preparato, motivato attento e disposto alla mobilità orizzontale, in grado di responsabilizzarsi verso i risultati e verso i processi di controllo interni.

Nell'ultimo triennio, oltre a portare a termine il progetto diretto a diffondere la cultura informatica presso tutto il personale e a far acquisire e/o sviluppare le capacità di utilizzare

efficacemente gli applicativi informatici, sono stati realizzati corsi previsti da disposizioni normative quali: la legge 675/96, il D. lgs. 626/94, oltre all'introduzione alla moneta unica europea ed alla costante azione di formazione e aggiornamento normativo e professionale degli addetti all'URP.

In coerenza con il piano di ridisegno della struttura organizzativa nell'ottica processiva e quindi in funzione della necessità di facilitare e gestire il cambiamento da una cultura del lavoro articolato per funzioni e retta dal principio dell'adempimento alla norma ad una cultura del lavoro articolato per processi ed ispirato alla strategia del servizio sono stati progettati ed attivati percorsi formativi che, nell'ottica del massimo coinvolgimento e condivisione del cambiamento, hanno interessato tutti i dipendenti

Sulla base della valutazione dei risultati di detti corsi sono stati attivati interventi formativi sul campo con la finalità di far apprendere le novità legate al nuovo modo di lavorare e quindi di far acquisire e/o sviluppare le capacità e le abilità relazionali necessarie per una proficua organizzazione e gestione delle attività per processi.

Sempre nell'ottica di facilitare il cambiamento, per il personale addetto agli uffici di contabilità, bilancio e controllo di gestione nonché per i loro principali interlocutori sono stati realizzati dei corsi riguardanti la contabilità analitica ed il controllo di gestione.

Per i dirigenti sono stati progettati e prodotti corsi diretti a formare una dirigenza sempre più orientata al *general management*, in grado di gestire i meccanismi di potenziamento (*empowerment*) e l'attività di progettazione/controllo/miglioramento oltre quella relazionale.

E' stato, pertanto, realizzato un piano di formazione manageriale con l'obiettivo di mettere in grado ciascun dirigente di costruire e monitorare un "pannello di controllo" della propria unità organizzativa al fine di monitorarne in modo organico e sistematico la performance.

A tal fine il percorso formativo tratta, in termini integrati, le seguenti materie: l'organizzazione (*process management*), la metodologia di diffusione degli obiettivi per processi (*policy deployment*), la qualità del servizio (*quality management*), l'economia/finanza (*cost management*), l'apprendimento e sviluppo (*knowledge management*).

Inoltre, per il personale addetto alla formazione, dal 2001 è stato progettato un apposito percorso formativo, articolato in più fasi, diretto a far acquisire e/o accrescere le capacità di valutazione dei risultati delle attività di formazione con particolare riferimento alla

valutazione “a distanza” nel tempo al fine di verificare le conseguenti modifiche del comportamento organizzativo sul posto di lavoro.

Al fine di omogeneizzare l'organizzazione interna con i criteri di redazione della relazione annuale della Formazione da parte della S.S.P.A., i corsi di formazione sono raggruppati in precise aree di intervento specificate nelle tavole allegate sub 19 e 20.

In tali allegati sono rappresentati, relativamente agli anni 2000 e 2001, i dati relativi alle ore di formazione erogate ed al numero dei partecipanti riguardanti tutto l'ente e le singole Direzioni centrali.

TAVOLE ALLEGATE**Tavola 1 Dotazione organica**

AREA	Posizione economica	PROFILO PROFESSIONALE	Pianta Organica precedente	Pianta Organica approvata
A	A1	Inserviente		
	A1	Ausiliario di amministrazione		
	A2 } A3 }	Archivista Archivista	7	
	SUB TOTALE		7	
B	B1	Operatore di amministrazione	76	36
	B1	Autista/Add.protocollo	6	2
	B2 } B3 }	Assistente di amministrazione Assistente di amministrazione	82	128
	SUB TOTALE		164	166
C	C1 } C2 }	Collaboratore di amministrazione Collaboratore di amministrazione	96	88
	C1	Collaboratore di informatica	5	4
	C1 } C2 }	Ispettore di vigilanza Ispettore di vigilanza	4	
	C2	Collaboratore professionale		
	C3	Funzionario di amministrazione	72	70
	C3	Funzionario tecnico	23	21
	C3	Funzionario di informatica	1	3
	C3	Funzionario di vigilanza	9	9
	C4 } C5 }	Funzionario capo amministrativo Funzionario capo amministrativo	33	33
	C5 } C4 }	Esperto di amministrazione Funzionario capo di vigilanza	1	1
	C4	Funzionario capo tecnico	2	2
	C4	Esperto di informatica	1	
	SUB TOTALE		247	231
	TOTALE		418	397
AREA DEI PROFESSIONISTI				
Ramo Legale	Consulente professionale - Livello Base		1	3
	Consulente professionale - I Differenziato		1	
	Consulente professionale - II Differenziato		1	
Ramo Tec. Edil.	Consulente professionale - Livello Base		1	
	Consulente professionale - I Differenziato		5	4
	Consulente professionale - II Differenziato		4	5
Ramo Statist.Att.	Consulente professionale - Livello Base			1
	Consulente professionale - I Differenziato			
	Consulente professionale - II Differenziato		1	
Ramo Informatico	Consulente Informatico - Livello Base			1
TOTALE		14	14	
		DIRIGENTE FASCIA I	5	5
		DIRIGENTE FASCIA II	16	16
TOTALE		21	21	
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		453	432	

Tavola 2 Struttura organizzativa

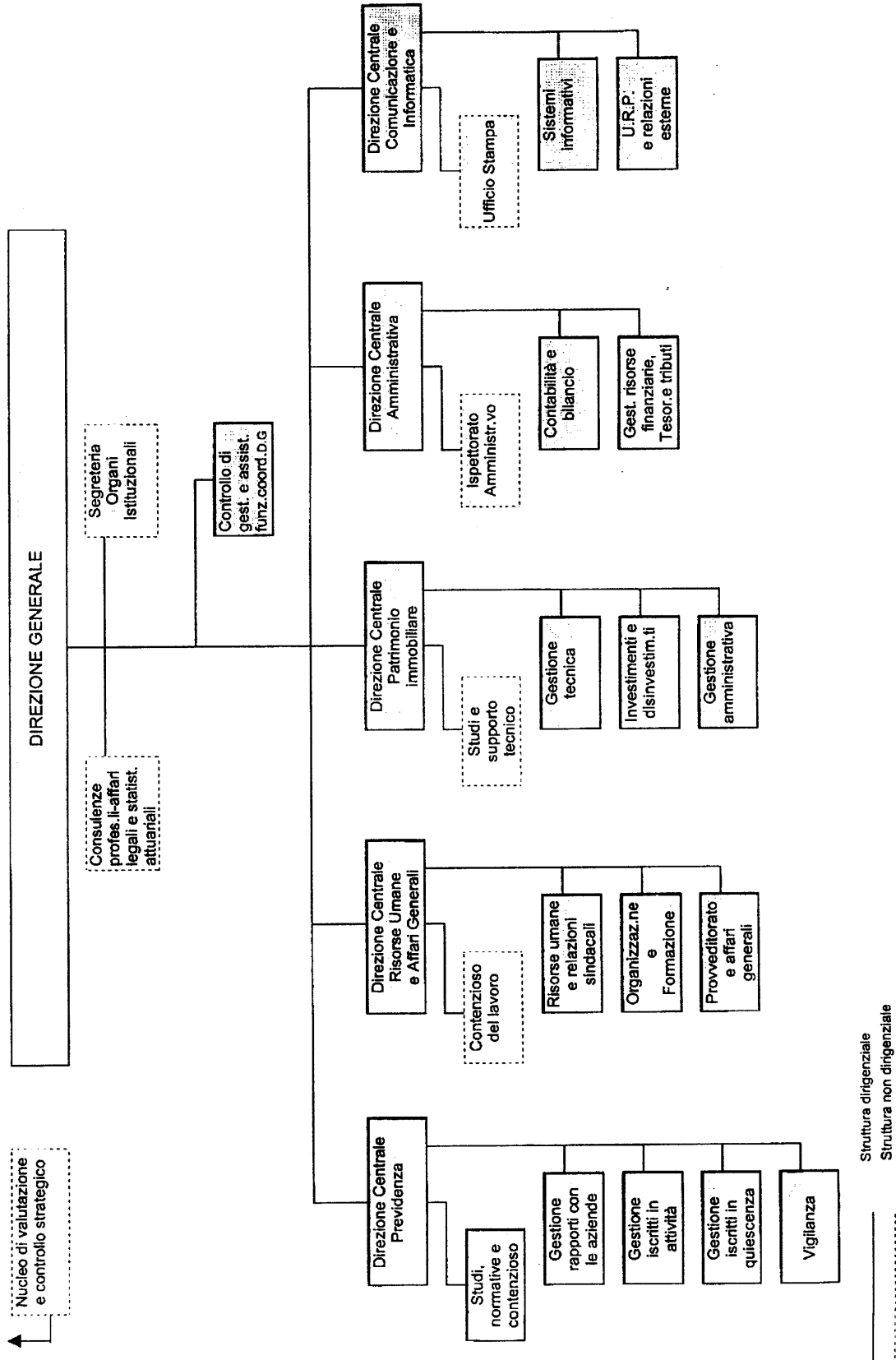


Tavola 3 Dati consuntivi 1996-2001: iscrizioni e cessazioni dirigenti

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
nuove nomine	5.356	5.479	6.096	6.613	8.249	8.848
differenza		123	617	517	1.636	599
incremento %		2,3%	11,3%	8,5%	24,7%	7,3%
cessazioni	7.266	7.694	6.621	5.597	7.135	7.272
differenza		428	-1.073	-1.024	1.538	137
incremento %		5,9%	-13,9%	-15,5%	27,5%	1,9%
attivi versanti	81.098	78.777	78.252	79.268	80.382	81.958
differenza		-2.321	-525	1.016	1.114	1.576
incremento %		-2,9%	-0,7%	1,3%	1,4%	2,0%

Tavola 4 Dati consuntivi 1996-2001: pensioni

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
domande giacenti	2.718	2.009	1.497	1.545	1.259	1.081
differenza		-709	-512	48	-286	-178
incremento %		-26,1%	-25,5%	3,2%	-18,5%	-14,1%
nuove domande	4.809	5.169	3.846	3.910	4.046	4.836
differenza		360	-1.323	64	136	790
incremento %		7,5%	-25,6%	1,7%	3,5%	19,5%
cessazioni	673	753	653	620	775	805
differenza		80	-100	-33	155	30
incremento %		11,9%	-13,3%	-5,1%	25,0%	3,9%
pensioni erogate	68.280	73.317	77.079	80.321	83.738	87.188
differenza		5.037	3.762	3.242	3.417	3.450
incremento %		7,4%	5,1%	4,2%	4,3%	4,1%

Tavola 5 Prestazioni al 31.12.2001 distinte per categoria, quantità ed incidenza percentuale.

Categoria di pensione	Movimento delle pensioni nel 2001							
	pensioni in vigore al 31.12.2000		pensioni eliminate o sospese nel 2001		pensioni accese nel 2000		pensioni in vigore al 31.12.2001	
	numero	%	numero	%	numero	%	numero	%
Vecchiaia	18.471	22,06%	498	26,89%	435	8,20%	18.408	21,11%
Invalidità	2.733	3,26%	115	6,21%	1	0,02%	2.619	3,00%
Anzianità	43.054	51,42%	599	32,34%	3.574	67,41%	46.029	52,79%
Superstiti	5.358	6,40%	90	4,86%	120	2,26%	5.388	6,18%
Reversibile vecchiaia	6.713	8,02%	190	10,26%	341	6,43%	6.864	7,87%
Reversibile Invalidità	1.688	2,02%	57	3,08%	90	1,70%	1.721	1,97%
Reversibile Superstiti	4.131	4,93%	175	9,45%	578	10,90%	4.534	5,20%
Prepensionamento	156	0,19%	81	4,37%	-	0,00%	75	0,09%
Pensionamento anticipato	1.157	1,38%	2	0,11%	-	0,00%	1.155	1,32%
Rev. Pensionamento anticipato	34	0,04%	1	0,05%	8	0,15%	41	0,05%
Assegno di invalidità	133	0,16%	29	1,57%	106	2,00%	210	0,24%
Pensione di inabilità	62	0,07%	15	0,81%	19	0,36%	66	0,08%
Rev. Inabilità	48	0,06%	-	0,00%	30	0,57%	78	0,09%
TOTALE	83.738	100,00	1.852	100,00	5.302	100,00	87.188	100,00

Tavola 6 Dati consuntivi 1996-2001: Conto previdenziale (in mld. di Lire)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Entrate previdenziali	3.738,8	4.646,8	5.305,3	5.834,8	5.780,7	5.642,2
Incremento %		24,29	14,17	9,98	-0,9	-2,4
Uscite previdenziali	4.636,0	5.281,2	5.652,9	6.057,5	6.459,5	6.941,9
Incremento %		13,92	7,04	7,16	6,6	7,5
Saldo previdenziale	-897,2	-634,4	-347,6	-222,7	-678,8	-1.229,7

Tavola 7 Minimali e massimali

DAL	AL	MINIMALE	MASSIMALE	1° FASCIA retribuzioni fino a	ALIQUOTA 1° FASCIA	ALIQUOTA 2° FASCIA	VARIAZIONI DI ALIQUOTA IN CORSO D'ANNO
01/01/91	31/12/91	50.348.480	180.000.000	60.000.000	23,50%	20,50%	01/01/1991 30/04/1991
					23,75%	20,75%	01/01/1991 31/12/1991
01/01/92	31/12/92	65.494.000	195.000.000	65.000.000	23,75%	20,75%	01/01/1992 30/06/1992
					24,35%	21,35%	01/01/1992 31/12/1992
01/01/93	31/12/93	68.774.000	195.000.000	65.000.000	24,55%	22,55%	
01/01/94	31/12/94	68.774.000	195.000.000	65.000.000	24,55%	22,55%	
01/01/95	31/12/95	71.994.000	195.000.000	65.000.000	24,55%	24,55%	
01/01/96	31/12/96	74.594.000	195.000.000	65.000.000	25,25%	25,25%	
DIRIGENTE CATEGORIA RETRIBUTIVO PURO (1)							
01/01/97	31/12/97	74.594.000	250.000.000	63.054.000	28,25%	29,25%	
01/01/98	31/12/98	74.594.000	254.250.000	64.126.000	31,25%	32,25%	
01/01/99	31/12/99	74.594.000	258.827.000	65.280.000	32,70%	33,70%	
01/01/00	31/12/00	74.594.000	262.968.000	66.324.000	32,70%	33,70%	
01/01/01	31/12/01	74.594.000	269.805.000	68.048.000	32,70%	33,70%	
01/01/02	31/12/02	€ 38.525,00	€ 143.105,00	€ 36.093,00	32,70%	33,70%	
DIRIGENTE CATEGORIA CONTRIBUTIVO MISTO (2)							
01/01/97	31/12/97	74.594.000	250.000.000	63.054.000	32,70%	33,70%	
01/01/98	31/12/98	74.594.000	254.250.000	64.126.000	32,70%	33,70%	
01/01/99	31/12/99	74.594.000	258.827.000	65.280.000	32,70%	33,70%	
01/01/00	31/12/00	74.594.000	262.968.000	66.324.000	32,70%	33,70%	
01/01/01	31/12/01	74.594.000	269.805.000	68.048.000	32,70%	33,70%	
01/01/02	31/12/02	€ 38.525,00	€ 143.105,00	€ 36.093,00	32,70%	33,70%	
DIRIGENTE CATEGORIA CONTRIBUTIVO PURO (3)							
01/01/97	31/12/97	74.594.000	137.148.000	63.054.000	32,70%	33,70%	
01/01/98	31/12/98	74.594.000	139.480.000	64.126.000	32,70%	33,70%	
01/01/99	31/12/99	74.594.000	141.991.000	65.280.000	32,70%	33,70%	
01/01/00	31/12/00	74.594.000	144.263.000	66.324.000	32,70%	33,70%	
01/01/01	31/12/01	74.594.000	148.014.000	68.048.000	32,70%	33,70%	
01/01/02	31/12/02	€ 38.525,00	€ 78.507,00	€ 36.093,00	32,70%	33,70%	

(1) Iscritti all'INPDAl antecedentemente al 1° gennaio 1996

(2) Iscritti all'INPDAl successivamente al 31/12/1995 con anzianità contributiva maturata in un precedente regime obbligatorio

(3) Iscritti all'INPDAl successivamente al 31/12/1995 senza anzianità contributiva maturata in un precedente regime obbligatorio

Tavola 8 Andamento del rapporto attivi/pensionati 1996-2002

ANNO	ATTIVI	VAR. %	PENSIONATI	VAR. %	RAPPORTO A/P
1996	81.098		68.280		1,19
1997	78.777	-2,86	73.317	7,38	1,07
1998	78.252	-0,67	77.079	5,13	1,02
1999	79.268	1,30	80.321	4,21	0,99
2000	80.382	1,41	83.738	4,25	0,96
* 2001	81.958	1,96	87.188	4,12	0,94
** 2002	83.500	1,88	89.500	2,65	0,93

*dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

**dati di previsione 2002

Tavola 9 Dati economici della gestione previdenziale 1996-2002 (in mld di Lire)

ANNO	ENTRATE	VAR. %	USCITE	VAR. %	DIFFERENZE
1996	3.738.786		4.635.962		-897.177
1997	4.646.804	24,29	5.281.220	13,92	-634.416
1998	5.305.346	14,17	5.652.865	7,04	-347.520
1999	5.834.828	9,98	6.057.531	7,16	-222.703
2000	5.780.653	-0,93	6.459.515	6,64	-678.862
* 2001	5.642.191	-2,40	6.941.675	7,46	-1.299.484
** 2002	5.790.020	2,62	7.287.200	4,98	-1.497.180

*dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

**dati di previsione 2002

Tavola 10 Numero prestazioni I.V.S. per classe di età e sesso.

Classi di età	Assegni di prepensionamento		Pensioni di vecchiaia (di cui di Anzianità)		Assegni di invalidità (di cui di Inabilità)		Pensioni a superstiti		Totale	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
da 0 a 19										
da 20 a 24							1	1	1	1
da 25 a 29							1	1	1	1
da 30 a 34						1	1	6	2	6
da 35 a 39			1				5	34	6	34
da 40 a 44						8	2	5	79	81
da 45 a 49						46	4	12	266	270
da 50 a 54	5	247	17	247	17	167	13	26	677	712
da 55 a 59	421	7.035	279	7.033	277	449	35	26	1.420	1.745
da 60 a 64	627	15.953	604	15.702	263	816	28	29	2.323	2.963
da 65 a 69	133	14.148	394			559	19	24	2.721	3.134
da 70 a 74	20	12.386	298			368	8	18	3.188	3.494
da 75 a 79		8.137	181			222	5	17	3.295	3.481
da 80 a 84		3.030	59			89	2	8	2.046	2.107
da 85 a 89		1.187	25			31	3	4	1.473	1.501
da 90 a 94		364	13			16	1	1	706	720
95 e più		78	1			3			212	213
TOTALE	1.206	62.566	1.871	22.983	557	2.775	120	178	18.448	20.463

Tavola 11 Domande di pensione presentate nel periodo 1997/2001

Categoria	Anno				
	1997	1998	1999	2000	2001
Vecchiaia	356	408	398	286	640
Invalidità(*)	249	191	106	187	234
Anzianità	4.254	3081	3454	3425	3844
Superstiti	180	160	146	148	118
Reversibilità	940	1050	1045	1010	1060
TOTALE PENSIONI	5.979	4.890	5.149	5.056	5.896
Pensionamento anticipato(**)	130	6	0	0	0
TOTALE PRESTAZIONI	6.109	4.896	5.149	5.056	5.896

(*) nelle domande presentate negli anni 1998, 1999, 2000 e 2001 sono comprese anche quelle per assegno di invalidità e di pensione di inabilità.

(**) Legge 23 luglio 1991, n. 223; Legge 27 marzo 1992, n. 257; Legge 15 luglio 1993, n. 236; Legge 19 luglio 1994, n. 451; Legge 27 ottobre 1994, n. 598.

Tavola 12 Domande di pensione liquidate nel periodo 1997/2001

Categoria	Anno				
	1997	1998	1999	2000	2001
Vecchiaia	498	493	305	457	435
Invalidità	248	70	10	4	1
Anzianità	4.737	3.636	3.279	3.523	3.574
Superstiti	170	155	150	125	120
Reversibilità	930	1.083	1.032	981	1.047
Assegno di invalidità	0	20	70	69	106
Pensione di inabilità	0	13	33	42	19
TOTALE PENSIONI	6.583	5.470	4.879	5.201	5.302
Prepensionamento(*)	7	5	3	1	0
Pensionamento anticipato(**)	130	12	0	0	0
TOTALE PRESTAZIONI	6.720	5.487	4.882	5.202	5.302

(*) art. 17 Legge 23 aprile 1981, n. 155 e Legge 26 febbraio 1962, n. 54.

(**) Legge 23 luglio 1991, n. 223; Legge 27 marzo 1992, n. 257; Legge 15 luglio 1993, n. 236; Legge 19 luglio 1994, n. 451; Legge 27 ottobre 1994, n. 598.

Tavola 13 Business plan

<i>Periodo</i>	<i>Importo Business</i>	<i>Importo Incasso</i>	<i>%</i>
GENNAIO 2002	17.903.245,00	13.946.613,43	77,90
FEBBRAIO	43.479.309,00	37.760.936,42	86,85
MARZO	69.055.373,00	73.932.342,17	107,06
APRILE	86.958.618,00	98.839.264,76	113,66
MAGGIO	122.457.498,00	120.087.124,51	98,06
GIUGNO	148.033.562,00	152.751.404,46	103,19
LUGLIO	186.013.146,00		
AGOSTO	186.013.146,00		
SETTEMBRE	228.954.138,00		
OTTOBRE	264.453.018,00		
NOVEMBRE	316.233.803,00		
DICEMBRE 2002	359.103.897,00		
GENNAIO 2003	377.447.202,00		
FEBBRAIO 2003	403.651.923,00		

Tavola 14 Andamento incassi e carico (in milioni di Lire)

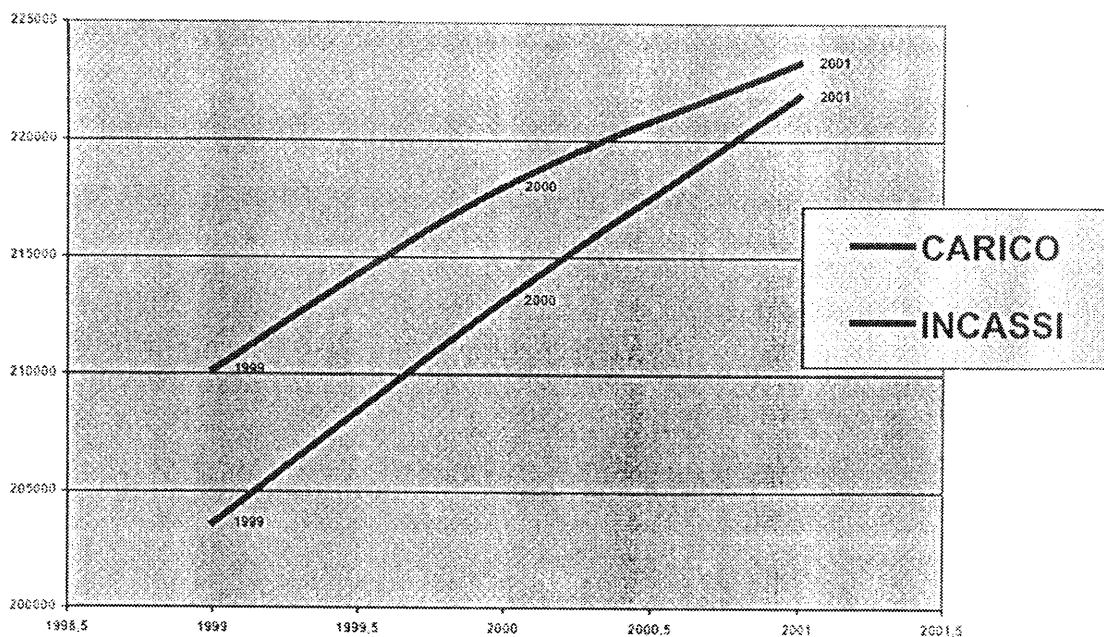


Tavola 15 Andamento morosità (in milioni di Lire)

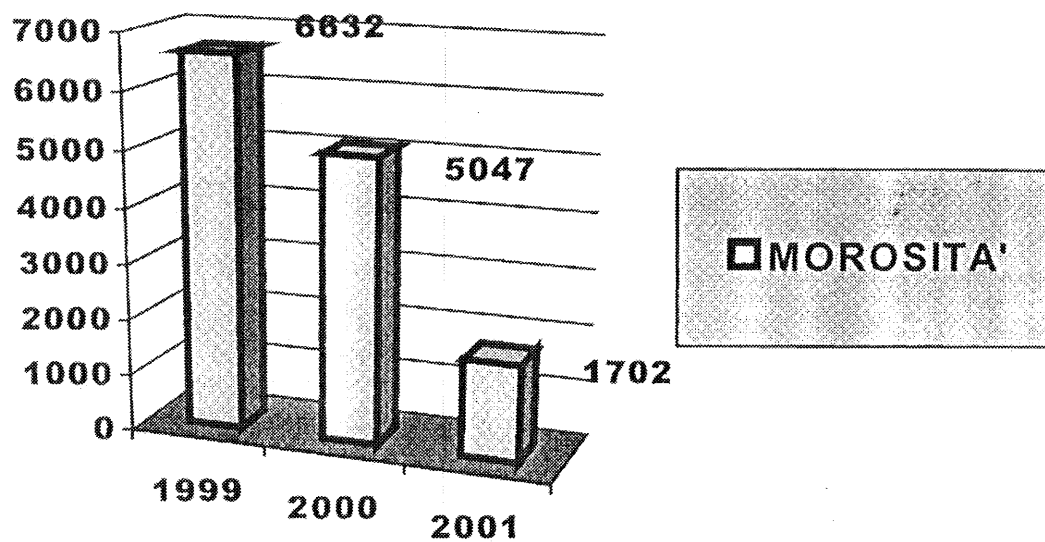


Tavola 16 Andamento della gestione 1999-2001

ANDAMENTO DELLA GESTIONE GENERALE in milioni di lire		VALORI ASSOLUTI				VARIAZIONI ASSOLUTE		
	Bilancio consuntivo 1999	Bilancio consuntivo 2000	Bilancio consuntivo 2001 (1)	Bilancio previsione 2002 (2)	Previsione 2002 determinati sulla base del consuntivo 2001	2000/1999	2001/2000	2002/2001
AGGREGATI								
GESTIONE ECONOMICO PATRIMONIALE								
1. Risultato economico di esercizio	-234.267	-740.154	-1.479.205	-1.862.779		-505.887	-739.051	-383.575
2. Situazione patrimoniale netta	10.708.035	9.967.881	8.488.676	6.840.512	6.625.897	-740.154	-1.479.205	1.862.779
GESTIONE FINANZIARIA DI COMPETENZA								
1. Risultato di parte corrente	-210.422	-675.850	-1.240.402	-1.573.606		-465.428	-564.552	-333.204
2. Risultato complessivo	822.649	151.168	-1.198.398	-197.976		-671.481	-1.349.566	1.000.422
GESTIONE FINANZIARIA DI CASSA								
1. Risultato complessivo	2.517.911	2.061.501	850.594	579.860(3)		-456.410	-1.210.907	-270.735
SITUAZIONE AMMINISTRATIVA								
1. Avanzo di amministrazione	2.382.056	2.541.987	1.357.683	1.276.162	1.159.707	159.931	-1.184.304	-197.976

(1) deliberato da C.d.A. il 28/06/2002

(2) deliberato da C.d.A. il 07/12/2001

(3) La previsione di cassa 2002 è stata formulata considerando il rientro delle disponibilità a fronte delle dismissioni nonché della cartolarizzazione per un totale di mil. 1.430.000. Nel corso del 2002 sono già stati incassati mil. 353.577 relativi alle operazioni di vendita del 2001. Risultano accreditati sul conto di Tesoreria intestato all'Ente (ex-cartolarizzazione) mil. 737.602.

Tavola 17 Avanzo/disavanzo economico 1996-2002 (in mln. di Lire)

ANNO	ENTRATE	VAR. %	USCITE	VAR. %	DIFFERENZE
1996	4.473.866		5.193.655		-719.790
1997	5.321.015	18,94	5.828.058	12,21	-507.044
1998	6.207.922	16,67	6.212.400	6,59	-4.478
1999	6.361.656	2,48	6.595.924	6,17	-234.267
2000	6.239.469	-1,92	6.979.623	5,82	-740.154
* 2001	6.110.782	-2,06	7.578.311	8,58	-1.467.529
** 2002	6.220.541	1,80	8.083.320	6,66	-1.862.779

* dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

** dati di previsione 2002

Tavola 18 Cassa e patrimonio netto 1996-2002 (in mln. di Lire)

ANNO	AVANZI DI CASSA	VAR. %	PATRIMONIO NETTO	VAR. %	RISERVA SPECIALE MINIMA	DIFF.ZE	PERC. %
1996	651.168		11.453.823				
1997	969.876	48,94	10.946.780	-4,43			
1998	1.801.712	85,77	10.942.302	-0,04			
1999	2.517.911	39,75	10.708.035	-2,14			
2000	2.061.501	-18,13	9.967.881	-6,91	11.808.130	-1.840.249	-15,58%
* 2001	850.594	-58,74	8.500.351	-14,72	12.563.420	-4.063.069	-32,34%
** 2002	*** 579.860	-27,86	6.840.512	-21,40	13.250.000	-6.409.488	-48,37%

* dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

** dati di previsione 2002

*** al quale si perviene grazie al previsto rientro dei depositi presso la Tesoreria Centrale a fronte dei proventi per le dismissioni immobiliari

Tavola 19 Formazione Anno 2000

Generale		Previdenza		Risorse Um.		Patrimonio		Amministrativa		Comunicazione	
544	33	6129	353	2121	139	3102	227	2158	122	1968	115
Generale		Previdenza		Risorse Um.		Patrimonio		Amministrativa		Comunicazione	
ore	part.	ore	part.	ore	part.	ore	part.	ore	part.	ore	part.
71	5	289	21	360	30	332	23	187	12	150	8
133	13	1500	151	671	60	1036	109	244	29	546	55
0	0	108	4	0	0	0	0	0	0	98	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	60	2	60	2	30	1	874	31	0	0
248	12	2336	147	762	43	1016	67	765	49	876	46
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	2	420	10	0	0	152	19	0	0	90	1
60	1	1416	18	268	4	536	8	88	1	208	3
544	33	6129	353	2121	139	3102	227	2158	122	1968	115

Tavola 20 Formazione Anno 2001

Generale		Previdenza		Risorse Um.		Patrimonio		Amministrativa		Comunicazione	
118	4	2332	112	1243	61	2485	54	679	33	1516	46
Generale		Previdenza		Risorse Um.		Patrimonio		Amministrativa		Comunicazione	
ore	part.	ore	part.	ore	part.	ore	part.	ore	part.	ore	part.
53	3	55	5	222	15	256	4	0	0	17	2
0	0	594	20	240	11	218	11	176	7	84	4
0	0	733	48	168	12	20	2	100	10	814	24
0	0	0	0	0	0	0	0	84	5	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65	1	338	16	325	15	150	6	211	8	421	11
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1409	15	0	0	0	0
0	0	612	23	288	8	432	16	108	3	180	5
118	4	2332	112	1243	61	2485	54	679	33	1516	46



**COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI CONTROLLO SULL'ATTIVITÀ DEGLI
ENTI GESTORI DI FORME OBBLIGATORIE
DI PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

14.

SEDUTA DI GIOVEDÌ 4 LUGLIO 2002

PRESIDENZA DEL VICEPRESIDENTE **SABATINO ARACU**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		Aracu Sabatino, <i>Presidente</i>	2, 7, 12, 16
Aracu Sabatino, <i>Presidente</i>	2	Barbieri Emerenzio (UDC)	7
INDAGINE CONOSCITIVA SULLA GESTIONE DELLE FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA E DI ASSISTENZA SOCIALE DA PARTE DEGLI ENTI PREPOSTI E SULLE PROSPETTIVE DI RIFORMA NAZIONALE E COMUNITARIA DELLA DISCIPLINA RELATIVA		Bufalini Maurizio, <i>Presidente dell'INPDAI</i>	2, 12 14, 15, 16
Audizione del presidente dell'INPDAI, Maurizio Bufalini e del direttore generale, Giovanni Sapia:		Duilio Lino (MARGH-U)	10
		Pizzinato Antonio (DS-U)	9, 14, 15, 16
		Sapia Giovanni, <i>Direttore generale dell'INPDAI</i>	5
		ALLEGATO: Documentazione consegnata dai rappresentanti dell'INPDAI	17

La seduta comincia alle 8.30.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che, se non vi sono obiezioni, la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso impianti audiovisivi a circuito chiuso.

(Così rimane stabilito).

Audizione del presidente dell'INPDAL, Maurizio Bufalini e del direttore generale, Giovanni Sapia.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla gestione delle forme obbligatorie di previdenza e di assistenza sociale da parte degli enti preposti e sulle prospettive di riforma nazionale e comunitaria della disciplina relativa, l'audizione del presidente dell'INPDAL, ingegnere Maurizio Bufalini, e del direttore generale, dottor Giovanni Sapia. Si tratta della quarta audizione dei vertici di un ente pubblico, dopo quelle relative ad INAIL, INPS ed INPDAP. Ringrazio gli auditi per la loro disponibilità e per la documentazione fornita *(vedi allegato)* e do quindi la parola al presidente dell'INPDAL.

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAL*. Ringrazio il presidente ed i membri della Commissione per l'invito. L'INPDAL è un vecchio istituto di previdenza, sorto nel 1929 come forma di previdenza di categoria facoltativa e di-

ventato ente di diritto pubblico nel 1953 con l'obiettivo di fornire prestazioni, inizialmente relative alla vecchiaia, all'invalidità ed ai superstiti, estese dal 1973 anche all'anzianità, per la categoria dei dirigenti del settore industriale. Nel 1929 i dirigenti del settore industriale rappresentavano quasi la totalità della categoria, mentre attualmente il settore industriale non è più quello preminente. Nel 1964 ogni due operatori del settore industriale vi era un operatore del settore dei servizi; oggi, il rapporto è esattamente ribaltato. La categoria interessata dal nostro ente è limitata e riguarda soltanto i dirigenti d'azienda, cioè quei lavoratori la cui gestione di previdenza, nel momento in cui divengono dirigenti, passa dall'INPS all'INPDAL.

Al 31 dicembre 2001, l'ente gestiva 81.958 dirigenti di industrie e relativi servizi e 87.188 pensioni, con un rapporto tra contribuenti attivi e pensionati inferiore all'unità. Il 21 per cento delle pensioni sono di vecchiaia ed il 52 per cento di anzianità; si tratta di un altro elemento di cui tenere conto, perché la categoria dei dirigenti non ha in realtà ammortizzatori sociali ed ha quindi utilizzato la pensione di anzianità in tal senso.

Le entrate previdenziali nell'ultimo anno sono state pari a 5.642 miliardi di lire, mentre le uscite a 6.941, di cui 1,5 soltanto per assistenza, che è estremamente limitata e ridotta. Esiste quindi uno sbilancio previdenziale molto forte, che nel 2001 ha raggiunto la cifra più alta (il deficit dell'ente risale al 1994) di 1.299 miliardi, pari al 23 per cento delle entrate previdenziali. Esso è legato al contenimento delle nuove iscrizioni rispetto alle uscite per prestazioni. Negli ultimi cinque anni vi è stata una sostanziale invarianza

dei contribuenti attivi, con una differenza inferiore a mille, mentre vi sono stati 18.000 nuovi pensionati. Esaminando più da vicino la questione, negli ultimi cinque anni vi sono state 35.000 nuove nomine e 34.000 uscite, di cui 18.000 in pensione, 10.000 contribuenti volontari e 5.000 passate ad altri settori, da quello industriale al settore del commercio e dei servizi terziari.

In virtù del comma 1 dell'articolo 49 della legge n. 88 del 1989, abbiamo come iscrivibili all'ente soltanto i dirigenti del settore industriale in senso stretto e dei servizi ausiliari. Tra l'altro, la definizione di ciò che è considerato industria, servizio ausiliario e servizio terziario è demandata all'INPS. Poiché molte aziende tendono a mettere in *outsourcing* servizi di base, come ad esempio quello informatico, i dirigenti passano in settori in cui non sono più iscrivibili all'INPS, mentre al nostro ente rimangono i pensionati.

A seguito di un'interpretazione restrittiva dell'articolo 49 non adeguata ai tempi attuali (ad esempio l'articolo in questione non prende mai in considerazione il termine informatico, tanto che l'informatica potrebbe essere compresa sia nel settore terziario sia nel settore industriale), abbiamo avuto una fuoriuscita continua di dirigenti o comunque un incremento molto ridotto di nuove iscrizioni a fronte di un forte incremento di pensionati. Questa è la causa fondamentale del nostro sbilancio.

A ciò bisogna aggiungere che esistono a carico dell'INPDAI - oltre alla questione occupazionale nel settore industriale - alcuni oneri molto pesanti, malgrado la gestione previdenziale sia integralmente armonizzata con quella generale dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO).

Esiste un contributo di solidarietà che viene versato annualmente dall'INPDAI all'INPS ai sensi della legge n.410 del 1986; inoltre, malgrado l'armonizzazione, permane un tetto contributivo e pensionistico che, per il sistema a ripartizione di tipo retributivo, fa sì che si riducano in qualche modo le entrate contributive. Va precisato che per il sistema a ripartizione di

tipo contributivo esiste un tetto sia per noi sia per l'AGO (assicurazione generale obbligatoria).

Il terzo elemento è rappresentato dal fatto che sulla retribuzione di tutti i dirigenti esistono i cosiddetti oneri impropri (Cassa unica per gli assegni familiari, CUA, mobilità e disoccupazione) che gravano sulla retribuzione per il 4,39 per cento. Questa quota percentuale non è versata all'INPDAI ma all'INPS; pertanto vi è una quota - sia pure dei contributi previdenziali che costituiscono le prestazioni temporanee - che viene versata all'INPS e non al nostro istituto. Anche questo è un elemento che comporta un ulteriore incremento del nostro deficit.

Infine vi sono gli oneri economici derivanti dalla gestione del patrimonio immobiliare (in analogia a quanto avviene per gli altri enti). Il nostro patrimonio immobiliare è stato gestito a fini assistenziali. L'obbligo che il 60 per cento di esso debba essere destinato agli sfrattati e che i canoni debbano essere concordati con le organizzazioni sindacali ai valori più bassi certamente comporta degli oneri. Inoltre, anche nella vendita esistono degli oneri, perché dobbiamo vendere a condizioni estremamente favorevoli per gli inquilini: lo sconto del 30 per cento sugli appartamenti occupati, lo sconto del 10-15 per cento sulla vendita in blocco e gli oneri economici che derivano dai mutui agevolati sono tutti a carico dell'ente ed hanno determinato ulteriori minusvalenze e quindi un ulteriore sbilancio economico.

Affrontando una analisi economica relativa all'ultimo anno, vediamo che il bilancio dell'ente si è chiuso con un disavanzo di 1.479 miliardi di lire, un avanzo di amministrazione di 1.357 miliardi ed un patrimonio netto di 8.488 miliardi. Sino ad oggi l'INPDAI ha sempre fatto fronte ai suoi bisogni istituzionali attraverso le proprie risorse. Ha cioè contribuito alle assicurazioni generali dello Stato senza ottenere da questo alcun contributo. Questo bilancio è notevolmente peggiorato rispetto a quelli degli ultimi anni (pure essi negativi) rispetto ai quali risulta essere circa il doppio; ciò proprio per l'effetto

dell'aggravarsi della situazione previdenziale, che sta comportando un sempre maggiore allargamento della forbice tra entrate contributive e uscite per prestazioni.

Nell'ultimo anno vi è stato un incremento del numero dei pensionati pari a 3.450 unità (pari al 4,1 per cento della consistenza del 2000): un incremento pari ad oltre il doppio di quello dei contribuenti attivi (aumentati di 1.576 unità, pari al 2 per cento della consistenza 2000). Si è avuto inoltre un contenimento dei trasferimenti di contributi dall'INPS all'INPDAI: come saprete, i dirigenti che per un certo periodo sono assicurati prima presso l'INPS, dopo cinque anni di permanenza presso l'INPDAI possono trasferire presso il nostro istituto i contributi precedenti accantonati, i quali vengono poi calcolati con le solite modalità. Questa tipologia di trasferimenti è stata ora contenuta (abbiamo un accredito di circa mille miliardi ma l'INPS ha dei ritardi sui trasferimenti).

Debbo ricordare che al grave squilibrio previdenziale si sono anche aggiunte minusvalenze per 167 miliardi. Il risultato di questo disavanzo economico ha comportato un'ulteriore riduzione del patrimonio immobiliare, che è passato dai 9.967 miliardi di lire della fine del 2000 agli 8.488 miliardi di inizio 2002. Questo patrimonio non è più sufficiente per garantire le famose due annualità delle pensioni (ora siamo attestati su valori corrispondenti a un'annualità e mezzo).

Per tirare le somme posso dire che il disavanzo economico dell'INPDAI ha, ormai, carattere strutturale connesso con la natura dell'ente limitata alla gestione di una categoria (i dirigenti del settore industriale) che è destinata ad avere un rapporto sempre peggiore fra contribuenti attivi e pensionati. Ciò in virtù, da un lato, del contenuto incremento previsto per lo sviluppo industriale in senso stretto e del ricorso delle aziende all'*outsourcing* per le attività non strettamente connesse con il proprio *core business* e, dall'altro, delle numerose fuoriuscite degli iscritti all'INPDAI verso il pensionamento, verso le

attività autonome (in cinque anni abbiamo avuto 10 mila contribuenti volontari dei quali molti — se non tutti — sono lavoratori autonomi i cui contributi sono gestiti dall'INPS) o verso il settore terziario.

Questa situazione, destinata ad aggravarsi nei prossimi anni, può essere sanata solo se si accresce la platea contributiva. Non vi è altra soluzione, a meno di variare la normativa generale della previdenza, ad esempio con l'eliminazione delle pensioni di anzianità. Nell'ultimo anno abbiamo avuto 3.450 pensionati per anzianità e 610 pensionati per vecchiaia, di questi ultimi 100 avevano più di 65 anni; l'85 per cento delle nuove pensioni riguardano pensionati per anzianità. Anche se recuperassimo gli oneri impropri (come contributi che la dirigenza paga all'INPS) non riusciremmo a sanare il bilancio; ciò anche se limitassimo gli oneri che gravano sull'ente (contributi di solidarietà, eccetera).

I bisogni finanziari dell'ente sono stati comunque soddisfatti nel 2001 facendo ricorso alle riserve proprie ed anche ai proventi della dismissione del patrimonio immobiliare. Ciò a maggior ragione avverrà anche nel 2002 quando utilizzeremo in pieno tutti i proventi della dismissione del patrimonio immobiliare per poter far fronte alle esigenze dell'ente.

Per il 2003 ci troveremo di fronte ad una doppia alternativa. Siccome con la cartolarizzazione (al pari di INPS ed INPDAP nel passato) il nostro ente potrà usufruire della Tesoreria centrale, si potrà scegliere tra utilizzare i proventi delle dismissioni del patrimonio mobiliare o, viceversa, ricorrere alle anticipazioni della Tesoreria centrale dello Stato.

Per quanto riguarda la dismissione del patrimonio immobiliare — sulla quale interverrà più specificamente il direttore generale, dottor Giovanni Sapia — ricordo che abbiamo rispettato in pieno gli impegni assunti con il Governo e con la SCIP (abbiamo superato il 100 per cento delle dismissioni previste per contratto) e siamo disponibili a passare immediatamente alla seconda fase della cartolarizzazione riguardante la parte restante del nostro

patrimonio immobiliare che, a prima fase conclusa, ammonterà a circa 2.600 milioni di euro.

Nell'attuale situazione di difficoltà economica e di sbilancio previdenziale in cui versa l'ente, l'INPDAI si è posto come obiettivo per la gestione il miglioramento dell'efficienza operativa e il massimo contenimento delle spese. Tutto ciò grazie anche al diffuso impiego delle tecnologie informatiche; siamo l'unico ente che è ricorso all'*outsourcing* per l'intero sistema informativo (anche in considerazione delle nostre limitazioni in termini di personale). Quindi, grazie all'impiego diffuso dei sistemi informatici e alla ristrutturazione organizzativa, credo che abbiamo raggiunto un miglioramento dell'efficienza. In cinque anni siamo passati da 488 unità di personale a 395 unità (abbiamo solo due sedi a Roma). Abbiamo poi 343 addetti ai servizi di portineria dei cui problemi vi parlerà il direttore generale.

Per l'efficienza del sistema abbiamo ridotto sia i tempi di liquidazione delle domande sia i tempi delle altre incombenze ed abbiamo realizzato, ricorrendo ampiamente all'uso di sistemi informatici, l'interattività telematica con i nostri associati. Quindi i dirigenti ora possono calcolare per via telematica la loro pensione, sia essa di tipo retributivo o contributivo, anche se sino ad oggi non abbiamo erogato (se non per un centinaio di casi a partire dal 2000), alcuna pensione di tipo contributivo. Infine, abbiamo contenuto al massimo le spese, per cui le spese discrezionali nel 2001 si sono ridotte del 6 per cento rispetto al 2000.

Un'ultima osservazione sulla legge delega in materia previdenziale limitata ai suoi riflessi sulla gestione INPDAI. Si consideri la natura del rapporto tra dirigente e impresa e la trascurabile incidenza dei neo nominati dirigenti senza precedente rapporto di lavoro (sugli ottomila nuovi assicurati solo 100 non avevano precedenti rapporti di lavoro, più che altro per nomine in imprese a gestione familiare).

Ebbene, considerando ciò, per noi i riflessi sulla gestione previdenziale di ca-

tegoria, sia della liberalizzazione dell'età pensionabile (su 600 pensionati di anzianità 100 hanno già superato i 65 anni) sia dell'incentivazione per la continuazione dell'attività lavorativa sia, infine, della decontribuzione per i neoassunti, sarebbero del tutto trascurabili. Inoltre, ai fini del risultato economico dell'ente, è ininfluente l'eliminazione del divieto di cumulo tra pensione di anzianità e redditi di lavoro dipendente o autonomo; fino ad ora la presenza di tale vincolo non ha portato nelle casse dell'ente che valori trascurabili (0,5 per cento delle nostre entrate contributive), né ha frenato l'esodo verso il pensionamento, che potrebbe invece essere frenato con l'introduzione di ammortizzatori sociali anche per la classe dirigente. In tempi brevi, sicuramente prima di quanto richiesto, sarà in grado di fornire l'estratto contributivo preciso per ciascun lavoratore, cosa che richiederà anche una connessione con l'INPS insieme all'accelerazione della conoscenza dei dati di ogni lavoratore e completando in tal modo la banca dati contributiva. Lascio ora la parola al direttore generale per illustrare la situazione del nostro patrimonio immobiliare.

GIOVANNI SAPIA, *Direttore generale dell'INPDAI*. Prima di cominciare vorrei aggiungere alcune considerazioni sulla struttura istituzionale ed organizzativa. Come già ricordato dal presidente, l'ente, nato nel 1929, nel 1953 è stato classificato ente di diritto pubblico che gestisce in forma sostitutiva la previdenza generale obbligatoria. Ulteriori classificazioni legislative vi sono state nel 1975 con la nota legge n.70, che ci ha inserito tra gli enti gestori di forme di previdenza, e, successivamente, nel 1989 l'ente è stato classificato come ente di alto rilievo. Per chi non lo sa già, il nostro ente ha come organi istituzionali una compagine differenziata rispetto a quella degli enti della legge n.479.

Sono organi dell'ente: il presidente; il consiglio di amministrazione; il comitato esecutivo; il collegio dei sindaci; nel nostro ente manca il CIV. Il presidente ha un

percorso di nomina distinto da quello del consiglio di amministrazione, pur partecipandovi e presiedendolo. La classificazione come ente di alto rilievo ci ha consentito di artolarci in direzioni centrali, per cui oggi la struttura organizzativa si fonda sulla presenza di un direttore generale e di cinque direzioni centrali retti da dirigenti generali, equiparati integralmente ai dirigenti generali della pubblica amministrazione in base alla classificazione della legge n. 70. La tabella degli organici teorici dell'ente riporta il numero di 432 unità, così come approvato recentemente dai ministeri vigilanti a seguito di una revisione dello schema organizzativo dell'ente, tuttavia gli organici effettivi sono molto più contenuti e vanno ulteriormente scemando (tanto che in questo momento sono 401 le unità di dipendenti di diritto pubblico, poiché abbiamo il serio problema della presenza di un forte contingente di dipendenti di diritto privato, i custodi degli immobili, che al 31 dicembre 2001 ammontavano a 346 unità rispetto ad un organico di 401 dipendenti; attualmente siamo scesi ulteriormente: 393 dipendenti e 335 custodi).

Dopo la gestione della previdenza (il vero *core business* del nostro ente) purtroppo da tre anni a questa parte abbiamo dovuto trasformare in un punto nodale della nostra attività istituzionale la gestione immobiliare. Il nostro patrimonio immobiliare è molto consistente; nel periodo compreso tra gli anni quaranta e gli anni novanta, l'ente ha accumulato un patrimonio di grande consistenza, pari a 653 immobili e 7 tenute, con circa 28 mila contratti locativi. Il valore a bilancio, prima che iniziassero le politiche di dismissione, era di circa 7.800 miliardi di lire con valori catastali pari a 6.088 miliardi. I valori di bilancio rappresentano un nostro vanto, poiché abbiamo operato una rivalutazione nel corso del 1994, quando l'ente era stato praticamente privatizzato. Con l'approvazione dei ministeri vigilanti, il patrimonio fu riportato ai valori reali, che si sono mantenuti attendibili fino ad un paio di anni fa, quando il mercato ha ricominciato a crescere. Il

contenimento delle valutazioni non deve tuttavia preoccupare perché, nel momento in cui dismettiamo, noi effettuiamo una nuova stima. Prima dell'inizio della politica di cartolarizzazione, nel settembre 2001, avevamo già venduto 83 edifici, per un totale di 3.300 unità abitative e con un incasso di 254 milioni di euro a fronte di un valore di bilancio di 415. Come avrete notato c'è un *gap* di circa 160 milioni di euro dovuto all'invenduto e alle minusvalenze. Purtroppo il primo invenduto era quasi vicino al 30 per cento, ma non potevamo vendere il commerciale ed i locali liberi.

Le minusvalenze, determinate dal differenziale tra i valori di bilancio e quelli di vendita, sono state, nel 2001, pari a 146 miliardi di lire e, nel 2002, sono previste in circa 260 miliardi di lire, dato che, purtroppo, il calcolo dovrà probabilmente essere corretto al rialzo. Come ho già detto, i nostri valori di vendita sono vicini a quelli di bilancio, quindi la differenza è dovuta agli abbattimenti conseguenti alla normativa, cioè gli sconti previsti per gli occupanti degli immobili (ad esempio il 30 per cento in primo luogo e dal 10 al 15 per cento come ulteriore sconto di blocco, quando — con l'entrata in vigore del decreto-legge 25 settembre 2001, n. 351 — il concetto di blocco è venuto indicando la volontà di acquisto di almeno l'80 per cento degli affittuari). Con il decreto-legge n. 351 è stata introdotta la politica della cartolarizzazione, una materia « caldissima », una tecnica di ingegneria finanziaria, su cui mi astengo dal fare valutazioni, ma che ha consentito all'ente l'incentivazione delle politiche di dismissioni, determinando un calendario con scadenze ravvicinate.

Attraverso la politica di cartolarizzazione l'ente ha realizzato circa 1.041 milioni di euro, giudicato patrimonio facile per le tecniche di vendita, perché già classificato in esecuzione del decreto legislativo n. 104 del 1996, che imponeva la messa in vendita di un iniziale 25 per cento del patrimonio. Nel momento in cui è stato cartolarizzato il patrimonio, è stato chiesto — ed ottenuto — al Ministero

dell'economia la possibilità di continuare la gestione e la vendita del patrimonio dell'ente. Il decreto-legge prevedeva la possibilità che gli enti rinunciassero a questo tipo di prestazione istituzionale. L'INPDAI ha circa venti professionisti, tra ingegneri, architetti e geometri, che si occupano della gestione del patrimonio, una risorsa importante che ha consentito di affrontare con grande professionalità le questioni relative alle stime, alle classificazioni ed agli accatastamenti. L'ente ha quindi proseguito la politica di vendita.

Vorrei sottolineare che negli ultimi anni, il 2001 ed il 2002 — come effetto positivo della politica di dismissione —, le spese gestionali sono diminuite e le morosità contenute. Infatti, vendere significa sanare, perché chi compra sana le situazioni pregresse, consentendo all'ente di rientrare da contenziosi o pendenze preesistenti. Quindi, in virtù dei fattori illustrati, il reddito da patrimonio immobiliare nel 2001 è tornato, finalmente, in attivo ed ha segnato, in quest'anno, un sensibile incremento.

Proprio in questi giorni, inoltre, è stato dato lo *start* all'esternalizzazione del fattore gestionale del residuo 75 per cento del nostro patrimonio immobiliare (poiché il 25 per cento cartolarizzato, di cui ho appena parlato, deve essere gestito direttamente dall'ente fino ad esaurimento delle vendite) permettendo, dopo un periodo di sofferenze determinate anche da vicende di carattere giudiziario con ricorsi al TAR, che l'ente stipulasse contratti diretti in tal senso. Ciò consentirà di alleggerire la pressione sul personale coinvolto.

Come ultima considerazione, vorrei soffermarmi sul personale di custodia degli immobili in vendita. Si tratta di un problema serio, poiché la legge 23 dicembre 2000, n. 388 (finanziaria 2001), all'articolo 43, ha, giustamente, previsto l'imposizione agli enti di mantenere alle proprie dipendenze il personale di custodia degli stabili in vendita. È stato realizzato un progetto di carattere generale, senza considerare il caso particolare del nostro ente che ha un equilibrio difficilissimo.

Nel panorama degli enti previdenziali, siamo un ente con caratteristiche atipiche, detenendo l'INPDAI il secondo patrimonio immobiliare, ma avendo un organico ridotto ed un'unica sede, a Roma. Non siamo, quindi, in grado di assorbire il personale di custodia che si rende disponibile. Cito nuovamente i numeri relativi: si tratta di 393 dipendenti e di 335 portieri. L'ente ha quindi chiesto ausilio al ministro della funzione pubblica ed ai ministeri vigilanti, i quali hanno suggerito e consentito di aprire le procedure di mobilità su base sia obbligatoria sia volontaria, ai sensi degli articoli 30 e 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo la possibile ricollocazione del personale anche presso gli altri enti che rientrano nel comparto considerato dall'articolo 1 del citato decreto.

Ci auguriamo che ciò possa avvenire. Finora stiamo provvedendo con i « mezzi di bordo », ma non è stato possibile ricollocare nessuno dei nostri dipendenti. Temporaneamente, li stiamo impiegando negli immobili ancora utilizzati, ma ormai il nodo è arrivato al pettine ed attendiamo un ausilio per risolvere la situazione.

PRESIDENTE. Do la parola ai colleghi che desiderano intervenire.

EMERENZIO BARBIERI. Ringrazio gli auditi per il materiale fornito e chiedo scusa in anticipo per la possibile disorganicità con cui porrò alcune questioni, sottolineando che non vi è alcuna priorità nella successione delle osservazioni che porterò alla vostra attenzione.

Dalla documentazione che avete fornito, il valore del contenzioso per il recupero dei crediti risulta molto elevato, avvicinandosi ai 93 miliardi di lire. Vorrei innanzitutto capire come mai si arriva ad una cifra così rilevante e come sia possibile ridurla.

Aggiungo — ovviamente da esterno — che 22 dirigenti su 350 dipendenti mi sembrano un numero abbastanza cospicuo; a maggior ragione se considerate che — lo hanno affermato sia il presidente sia il direttore generale — state tentando di

muovervi seguendo una logica che non è quella del tradizionale carrozzone pubblico ma di un organo più snello: allora va rilevato che il numero dei dirigenti è, a mio giudizio, sufficientemente alto.

Trovo singolare, inoltre (anche se nessuna responsabilità di ciò vi va addebitata), avere un consiglio di amministrazione composto da 16 persone ed un comitato esecutivo da 9: forse varrebbe la pena (la responsabilità in questo caso è più del legislatore che vostra) pensare che se si deve avere un organo snello, e considerato anche che non avete un consiglio di indirizzo e vigilanza, allora conviene che tale organo sia contemporaneamente consiglio ed esecutivo. Probabilmente sarebbe più idonea una riduzione del numero dei componenti e magari l'individuazione di una struttura di 11 consiglieri.

Nota con soddisfazione che siete riusciti in cinque anni ad apportare un significativo contributo alla riduzione dei dipendenti (meno 19 per cento) con il passaggio da 488 a 395 unità. Devo dire anche che condivido, nonostante il presidente sia stato molto cauto, l'individuazione delle questioni strutturali che portano al disavanzo. Se volessimo essere rigorosi, resterebbe da chiedersi perché voi nelle vostre condizioni dobbiate continuare a versare il contributo di solidarietà; se si analizzano questi dati di bilancio non vedo ragione perché ciò avvenga. È una logica che si affermava a ragione negli anni ottanta ma nel 2002 che voi dobbiate versare all'INPS il contributo di solidarietà è davvero una cosa un po' misteriosa.

Aggiungo che questa questione del contributo del 4,4 per cento circa che confluisce nelle casse dell'INPS mi sembra un'altra di quelle storture frutto di una stagione nella quale queste cose avevano senso e che invece ora vanno prese per le corna, se si vogliono apportare delle modifiche. Certo, nessuno di noi può dimenticare la parte politica alla quale appartiene, lo schieramento nel quale è collocato e per il quale è stato eletto; ma, se si vogliono cambiare le cose questa è una

delle questioni sulle quali, lo dico anche al presidente della Commissione, si dovrebbe iniziare a mettere le mani.

Vi è poi anche l'assoggettamento agli oneri economici delle finalità assistenziali del vostro patrimonio. Non riesco a capire perché su queste vicende non si possa mettere la parola fine compiendo una scelta che ormai si impone ed è tipica anche di alcuni paesi dell'Unione europea. Una cosa è costruire immobili per l'edilizia residenziale pubblica, un'altra è dover costringere enti come il vostro a non muoversi sul mercato per soddisfare esigenze che non mi pare rientrino nei vostri compiti.

Al riguardo vorrei chiedervi perché, al pari di altri enti, si sceglie di investire maggiormente a Roma (80 per cento): dico ciò senza problemi, non essendo un leghista. Perché si investe solo a Roma e in poche altre città (12)? Probabilmente, trattandosi di una scelta che presumo essere stata compiuta da chi ricopriva tali incarichi prima voi, ciò non è da addebitare né al presidente né al direttore generale. È però una scelta che non ho mai condiviso per gli altri enti ed è ovvio che non la condivida neanche per voi. Vorrei capire solo se c'è una *ratio* che giustifica una cosa di tal genere.

Condivido molto quanto ho rilevato dalla documentazione che avete trasmesso, cioè l'esigenza di individuare cosa sia oggi l'impresa industriale: si tratta, a mio avviso, di un'esigenza da voi giustamente e correttamente posta.

Ora vorrei porre alcune brevi domande. Perché le procedure di dismissione, facenti riferimento al decreto legislativo n.104 del 1996, sono state avviate dall'INPDAl solo nel 1999?

Infine, era obbligatorio dare corso alla circolare del ministro del lavoro e della previdenza sociale del 26 agosto 1999 riguardante l'alienazione prioritaria di una quota di immobili pari ad almeno il 25 per cento del patrimonio mobiliare dell'ente o invece è stato un suggerimento del ministro e siete voi che poi avete compiuto la scelta?

ANTONIO PIZZINATO. Ringrazio anzitutto i nostri ospiti per il loro intervento introduttivo e per l'ampia documentazione fornitaci. Come sottolineato da entrambi i nostri ospiti queste audizioni sono collegate alla proposta di delega in materia previdenziale del ministro del lavoro ed al riguardo mi permetto di sollecitare delle risposte in particolare su alcuni aspetti che ritengo strutturali.

È evidente che siamo in una fase di cambiamento strutturale degli assetti economico-produttivi non solo nel nostro paese ma, a causa della globalizzazione, anche a livello mondiale. Ciò comporta un mutamento del mondo del lavoro e di conseguenza anche dei dirigenti. Ha senso, in un periodo di globalizzazione, un fondo per un segmento dell'attività produttiva? Non è forse superato concettualmente? Se così è, i soggetti che compongono l'ampio consiglio di amministrazione dell'ente, più che riflettere se questo segmento sia da considerarsi industria, servizi o terziario, non dovrebbero pensare a misurarsi con l'altra parte del mondo dei dirigenti d'impresa (che sono in crescita dinamica)? Sarebbe come se qui ragionassimo sulla considerazione che l'agricoltura, in fondo, negli anni cinquanta occupava il 70 per cento dei lavoratori. Questo è uno dei punti che ho in parte colto.

Se così è, allora si faccia come per il fondo lavoratori dipendenti. Se si ritiene di avere un fondo dei dirigenti, allora questo sia il fondo dei dirigenti, a fronte anche dei mutamenti (si consideri anche l'ultimo decreto della Presidenza del consiglio per i dirigenti della pubblica amministrazione): allora che questo fondo sia il fondo previdenziale dell'universo dei dirigenti. Non ho capito se i dirigenti delle associazioni rappresentate nel consiglio d'amministrazione, e nel complesso il fondo, si stiano misurando o meno con gli altri su questa considerazione. Se si ricerca una concertazione fra segmenti, allora può essere facile trovare delle intese, che però forse sono di corto respiro.

Mi sembra di aver colto un altro aspetto che fa a pugni con quanto sostiene il presidente della Confindustria Antonio

D'Amato: da parte delle aziende che dirige il dottor D'Amato — che predica bene ma razzola male — si è usato il sistema previdenziale come ammortizzatore. Se è vero che i prepensionamenti si avvicinano a percentuali vicine all'80 per cento, che senso ha dire che si concorda che quanto proposto a livello di confronto con le parti sociali risponde a questo problema? Mi sembra che i dati da voi esposti in questa sede dicano proprio il contrario, e non mi riferisco all'ultimo operatore addetto alle pulizie; poi magari se si chiama Romiti gli si può anche dare qualche azienda del pacchetto familiare come liquidazione... Come affrontare questo problema? Vent'anni fa per un lavoratore un anno era equivalente a dodici mesi, mentre oggi è equivalente a sedici mesi. Quando ci si avvia a raggiungere i novanta anni di vita media la soluzione non può essere l'espulsione. Predicare l'innalzamento dell'età pensionabile mentre con i dirigenti si porta avanti una prassi che va nel senso opposto non mi sembra coerente; quale è la vostra opinione al riguardo?

Siamo in presenza di 87 mila pensionati, con il 52 per cento di pensioni di anzianità, a fronte di 81 mila versatori di contributi, quindi è chiaro che qualsiasi ipotesi di equilibrio è inapplicabile. Come uscire da questa *impasse*?

Tra la fine degli anni ottanta e l'inizio degli anni novanta mi sono misurato con una situazione simile alla vostra nel settore bancario; a fronte di mutamenti sempre più veloci, poiché vi sarà una maggiore mobilità per tutti, quindi anche per i dirigenti, non si dovrebbe pensare ad una soluzione che preveda un sistema obbligatorio universale con norme valide per tutti (così risolveremo il problema dei bancari), realizzando contemporaneamente un fondo integrativo, di modo che coloro che hanno operato dei versamenti e coloro che verseranno in futuro abbiano dei benefici derivanti dalle norme esistenti che si ritiene di dover mantenere?

Inoltre mi chiedo: chi risanerà il deficit esponenziale, come si può desumere dai dati che ci avete fornito? Quando arriviamo all'intesa per il credito con l'allora

ministro del bilancio, con il sistema creditizio e con gli enti previdenziali, il problema si risolse in questi termini: il sistema universale (nel caso vostro dovrebbe riguardare tutti i dirigenti indipendentemente dal settore in cui operano) per tutti i dipendenti e contemporaneamente l'istituzione di un fondo speciale per il mantenimento delle differenti posizioni. Con questo accordo le banche cominciarono a farsi carico delle situazioni deficitarie presenti nel sistema bancario. Pertanto, in base a queste considerazioni, il sistema delle imprese, che hanno usufruito dell'intelligenza e delle capacità dei dirigenti industriali, intende farsi carico della vostra situazione, oppure pensano che vi debba essere solidarietà con i contributi del bracciante? Ripeto la domanda indirttamente al rappresentante di Confindustria del vostro consiglio di amministrazione: Confindustria e gli industriali intendono farsi carico del riequilibrio, così come ha fatto negli anni novanta il sistema bancario, o no? Oppure pensano che si debbano compiere due operazioni, ridurre i contributi e ridurre le tasse delle imprese, facendo in tal modo ricadere il costo di queste agevolazioni sulla collettività?

I problemi principali che ha di fronte il vostro fondo mi sembra siano questi, ma sicuramente vi sono anche quelli relativi al patrimonio immobiliare e agli addetti alla custodia. Secondo me, nel momento in cui si cedono gli immobili non dovrebbe cessare il portierato; la vera questione è se nella negoziazione per la vendita viene inserita anche l'obbligo di mantenimento del custode. Non si può permettere a chi acquista un immobile di prestigio di allontanare tranquillamente il custode dell'INPDAI per piazzarci magari il suo maggiordomo.

LINO DUILIO. Vorrei porgere un paio di domande su alcuni degli argomenti già affrontati dai miei colleghi, che vorrei solo riprendere e rimarcare. Partendo dalla « periferia » delle questioni, inizio dal contributo di solidarietà o dai cosiddetti oneri impropri a cui avete fatto riferimento.

Non so se sono un romantico, ma, secondo me, il contributo di solidarietà, come indica la parola, è un contributo che si versa per partecipare ad uno scopo generale al di là delle questioni strettamente individuali, contribuendo ai bisogni complessivi della società, un terreno d'azione proprio della previdenza. Sinceramente, mi stupisco nel sentire affermazioni che, prendendo a giustificazione una crisi, criticano la necessità per l'ente di trasferire un contributo di solidarietà ad un altro.

Partendo da queste premesse si potrebbe poi arrivare a sostenere l'assoluta contraddittorietà del grido di dolore provocato da questa situazione, la cui soluzione, peraltro, può essere trovata solo facendo riferimento alla solidarietà. Consiglierei, pertanto, di abbandonare la pretesa che chiede l'eliminazione di supposte voci di bilancio negative per avviare un virtuoso riassetto dei conti, quando sappiamo che, se andiamo a vedere le cifre, si tratta in pratica di « quattro soldi ». Non vorrei che, recuperando « quattro soldi », abbandonassimo la linea di principio della solidarietà, che viceversa trovo necessario rivalutare nel nostro paese. Siamo arrivati in maniera troppo sbrigativa ad una cultura che anche negli interstizi documenta il principio secondo cui tutto ciò che è pubblico è sbagliato e tutto ciò che è privato è giusto: stiamo esagerando.

Anche relativamente agli « oneri impropri » potrebbero essere svolte considerazioni analoghe, ad esempio per quanto riguarda i versamenti relativi alla CUA, che fanno quindi parte di quel 4,39 per cento di cui avete parlato. Vorrei sapere cosa dovrebbero dire allora i lavoratori dipendenti che non hanno mai preso soldi per gli assegni familiari, pur avendo contribuito ad un fondo, quello dell'INPS, perennemente in attivo. Il cuore della questione è dato — mi compiaccio per la precisione con cui è stato rappresentato in Commissione — da una situazione che deve condurci a formulare domande anche radicali. Mi esprimo in termini aziendali: quando un'azienda non ha più mercato, ci si pone la domanda se essa debba con-

quistare nuovi mercati o cosa debba realizzare per evitare di rimanere in una situazione oggettivamente irrisolvibile. Voi affermate che con l'articolo 49 della legge n. 88 del 1989 è stata data una certa interpretazione che deve essere rivisitata; intendete rimanere istituti di previdenza dei dirigenti delle aziende industriali ed il problema, quindi, è definire chi siano i dirigenti industriali. Quindi, volete ricondurre il vasto ambito della terziarizzazione ad un concetto che consenta di allargare la platea degli iscritti all'ente. Anzi, mi sembra di aver letto nella documentazione consegnata che l'obiettivo sia un incremento degli iscritti tra il 5 ed il 10 per cento annuo (obiettivo ambizioso).

Vorrei, in primo luogo, sottolineare che si tratta di una situazione complicata che, inoltre, rovescia l'impostazione ormai consolidata, mirando a far rientrare nel settore industriale ciò che oggi non vi è compreso. Probabilmente, sarebbe necessario porsi la domanda in termini esattamente rovesciati: come può continuare ad esercitare una funzione positiva un istituto storicamente glorioso — lo dico non retoricamente — come il vostro, in una condizione in cui viene a mancare il presupposto della sua attività? La *mission* aziendale dell'istituto deve rimanere la stessa oppure è preferibile esplorare le possibilità derivate dalla previdenza integrativa, di cui non ho sentito parlare?

Esiste un discorso di carattere generale che inevitabilmente influisce sulla previdenza, dato che, *rebus sic stantibus*, da lì si attinge finanziariamente per sostenere lo squilibrio determinato; comunque, inserendosi in una prospettiva che non riguarda soltanto il vostro istituto ma il futuro della previdenza in generale, è forse possibile ricercare una missione aziendale che risolva alla radice le questioni. Svolgere da parte nostra il ruolo di « medici pietosi » o cercare addirittura di difendere ciò che, dal punto di vista finanziario, risulta difficilmente difendibile, sarebbe un esercizio inutile.

Un altro elemento di cui si è poco parlato è il tipo di prestazioni erogate dall'istituto. È necessario tenere conto di

ciò che in altre sedi (come ad esempio fondi presso l'INPS) documenta la persistenza di alcuni privilegi sul piano previdenziale. Ne parlo anche in termini auto-critici facendo riferimento a realtà esistenti presso l'INPS, perché con alcuni fondi relativi agli elettrici, ai telefonici, alla Banca d'Italia (è bene ricordarlo anche al Governatore, che a volte fa grandi esternazioni dimenticando, però, di guardare in casa propria) si è provato a modificare le cose, non soltanto per uniformare le situazioni. Dobbiamo entrare in una prospettiva in cui si garantisca un livello di prestazione minima generale, assicurata a tutti, individuando una soglia di civiltà che tenga conto anche della diversità delle tipologie dei soggetti, ed un livello aggiuntivo. Non vorrei che arrivassimo ad una situazione in cui da una parte si chiede aiuto in termini di regole e finanziamenti e, dall'altra parte, non si mette in discussione nulla di livelli di prestazioni non identici ad altri.

L'altra questione che vorrei affrontare — già sollevata dal senatore Pizzinato — riguarda la situazione, per alcuni versi drammatica, dei portieri. La drammaticità è data dalla quantità dei portieri quasi pari a quella dei dipendenti dell'istituto. Altri enti hanno potuto risolvere la situazione attraverso la strada dell'assorbimento interno, che affermate sia impossibile seguire nel vostro caso. Ma, se ciò è vero, non è neanche possibile continuare a vendere immobili incassando gli introiti e poi — come al solito — chiedere allo Stato di risolvere la situazione. La logica per cui il privato prende il lato positivo e lo Stato risolve le questioni più spinose deve essere abbandonata, almeno nella ricerca di soluzioni che non si limitino soltanto a sollevare il problema chiedendo una risoluzione dall'esterno. Una possibilità potrebbe risiedere nel fare carico della questione anche a chi voglia diventare proprietario di un immobile, spesso prestigioso. Altrimenti, come sempre, la soluzione sarà raggiunta mettendo a carico dello Stato (il « famoso » e tanto vilipeso Stato, concetto che è necessario abbandonare anche come categoria concettuale) la

situazione, illustrando al contempo le sorti magnifiche e progressive del privato, che però « scarica » i problemi sullo Stato, dopo averne acquisito gli aspetti positivi.

PRESIDENTE. Do ora la parola al presidente Bufalini per le risposte.

MAURIZIO BUFALINI, Presidente dell'INPDAl. Affronto subito la tematica, sollevata da più parti, dei portieri degli stabili. Premetto che il problema dei portieri riguarda esclusivamente l'edilizia di tipo residenziale; negli immobili destinati a diverso uso, infatti, il portiere in genere fa capo a colui che ha affittato l'immobile. Insieme ai portieri e al Ministero del lavoro l'allora sottosegretario Morese aveva realizzato un accordo con i sindacati (e sottoscritto dagli enti) con il quale si proponeva, all'atto della vendita degli immobili agli inquilini, di imporre che gli acquirenti (sia cooperative sia inquilini in accordo fra loro) mantenessero i portieri per almeno cinque anni. Questo accordo è poi decaduto nel momento in cui è intervenuta la legge che impose il mantenimento dei portieri a carico dell'ente. Né tanto meno noi siamo in condizione, ora o nel momento dell'acquisto, di imporre — a livello di rogito — l'obbligo, per chi compra l'immobile, di mantenere il portiere per almeno 5 anni.

A questo punto i 165 portieri dell'INPS di fronte ai 30 mila dipendenti dello stesso ente sono un problema trascurabile; così come i 700 portieri dell'INPDAP di fronte ai settemila dipendenti dallo stesso ente sono altresì un problema limitato; i nostri 345 portieri invece, a fronte dei circa 400 dipendenti e dell'unica sede di Roma sono un problema non risolvibile da noi.

Abbiamo comunque preso delle iniziative e, siccome l'80 per cento dei nostri immobili si trovano a Roma, abbiamo chiesto aiuto al comune di questa città. Ci siamo incontrati con il sindaco Veltroni, il quale ci ha assicurato la possibilità di inserire questi portieri nell'ambito dei custodi e degli addetti alle scuole del comune, quindi di prenderne una quota parte a condizione che il problema della

mobilità fosse risolto: anche il comune, infatti, ha delle limitazioni per quanto riguarda le assunzioni. Contestualmente abbiamo svolto un'azione presso tutti gli altri enti previdenziali per la questione dei due portieri di Napoli. Non mi pare che questo possa costituire un problema, specie se si consideri che a Napoli vi è la presenza, al di là del comune che certamente non ha disponibilità, dell'INPS, dell'INPDAP e dell'INAIL e di tutti gli altri enti previdenziali oltre che territoriali.

Stiamo svolgendo da tempo una azione, in sede di Ministero del lavoro e di dipartimento della funzione pubblica, per trovare una soluzione per questi portieri. Non possiamo, purtroppo, rivolgerci agli inquilini (fra l'altro questi palazzi sono di modeste condizioni) perché, pur essendoci lo sconto del 30 per cento, debbono ricorrere quasi tutti ai mutui, e cercano, una volta acquistato l'immobile, di risparmiare il più possibile nella gestione dell'immobile stesso.

In questo momento — a parte favorire l'uscita di coloro che sono ai limiti del pensionamento — abbiamo cercato di utilizzare questi portieri all'interno del nostro patrimonio immobiliare, collocandoli laddove non vi erano i custodi. Tuttavia il problema permane; abbiamo circa 100 portieri sui quali decidere entro il 2002 e incontriamo difficoltà di ricollocazioni; la maggioranza di questo personale si trova a Roma, mentre al di fuori della capitale il problema riguarda poche unità nei confronti delle quali cerchiamo una soluzione di intesa con gli altri enti.

Questo tema mi dà la possibilità di rispondere all'onorevole Emerenzio Barbieri che chiedeva come mai avessimo comprato l'80 per cento degli immobili a Roma; questo è stato frutto di operazioni svolte a partire dagli anni quaranta fino al 1990; so però che in alcuni casi tale acquisto era previsto dalla legge, dovendo l'ente investire in immobili il 20 per cento dell'avanzo di amministrazione. In alcuni casi gli investimenti in questi immobili sono avvenuti su suggerimento dei ministeri per favorire l'edilizia abitativa ed anche perché — lo ripeto — i nostri im-

mobili, per il 60 per cento (in precedenza era il 50) devono essere a disposizione degli sfrattati e per il 15 per cento a disposizione delle forze dell'ordine in mobilità. L'ente, avendo sede solo a Roma, è stato chiaramente portato ad acquistare immobili solo in questa città (anche ai fini della loro gestione). Questi sono i motivi principali per cui questi investimenti sono avvenuti quasi esclusivamente a Roma e perché il problema dei portieri è concentrato in questa città.

Per quanto riguarda il contenzioso, oggi questo, legato alla morosità sulle abitazioni, ha raggiunto valori fisiologici: abbiamo circa 25 mila unità abitative e l'ammontare dei canoni si aggira su 150 miliardi. Quindi la morosità ha ormai valori fisiologici, cioè inferiori a qualche punto percentuale. Quei 93 miliardi di cui si è parlato poc'anzi sono il retaggio del passato e cioè di un periodo di circa dieci anni, se non di più (e una parte riguarda anche le amministrazioni dello Stato), durante il quale abbiamo acquisito canoni per circa 1.000 o 2.000 miliardi di lire. Al riguardo abbiamo comunque un fondo, continuamente potenziato, per crediti inesigibili. Quindi si tratta di un retaggio del passato che stiamo cercando di risolvere e per alcuni dei contenziosi ciò sta avvenendo in occasione delle famose vendite. Infatti i morosi si stanno mettendo in regola, in quanto non vendiamo alcun immobile all'inquilino se questi non ha prima regolarizzato la questione del contenzioso. Tra l'altro nei vari accordi che abbiamo stipulato con le organizzazioni sindacali, sotto l'egida del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono state poste anche delle condizioni, non proprio di condono ma in qualche modo di sanatoria delle situazioni precedenti purché non vi fossero state infrazioni di tipo penale.

Per quanto riguarda l'altro aspetto, sottolineo che abbiamo un'organizzazione limitata in termini di personale. Le funzioni che svolgiamo per l'erogazione delle varie prestazioni, anche quelle, sia pure ridotte (circa un miliardo e mezzo di lire), di tipo assistenziale, impongono — in virtù delle

norme del sistema pubblico — la presenza di un dirigente addetto a tali funzioni. Per cui, malgrado le limitazioni, abbiamo oggi un organico che prevede quattro dirigenti in più, e non credo che possiamo fare a meno dei 22 dirigenti attualmente in servizio.

Il numero dei dirigenti non va considerato tanto in funzione dei 365 dipendenti, quanto in funzione dei compiti che dobbiamo svolgere, cioè le varie prestazioni nei confronti delle imprese (sono circa ventimila), dei dirigenti (circa ottantamila). Si consideri che vi sono poi i silenti, di cui non abbiamo parlato (circa quarantamila), che abbiamo circa 87 mila pensionati ed infine che dobbiamo svolgere dei compiti nel campo del patrimonio. Abbiamo, infatti, un certo numero di dirigenti che si occupa del patrimonio in termini sia di gestione sia di vendita, per cui credo che il loro numero sia grosso modo adeguato se valutato non tanto nei confronti del numero dei dipendenti, quanto dei compiti da svolgere.

Per quanto riguarda il consiglio di amministrazione sono pienamente d'accordo con le osservazioni svolte poc'anzi ma non spetta a me fare delle considerazioni di questo genere. Ora, come nel passato, il consiglio di amministrazione è costituito da 17 membri più il presidente, che è di nomina dell'organizzazione sindacale più rappresentativa (Federmanager) con ratifica del ministero. Quindi il consiglio di amministrazione è costituito da 11 membri di nomina dell'organizzazione sindacale più rappresentativa, tre membri di nomina del datore di lavoro (due della Confindustria ed uno della Confapi, in passato vi era anche l'Intersind) e poi vi sono i due rappresentanti del Ministero del lavoro e del Ministero dell'economia delle finanze. È certo che per condurre un ente un tale consiglio di amministrazione sia sicuramente pletorico e potrebbe essere ridotto, ma non sta a me dirlo.

Rispondo ora alla questione del canone di solidarietà e degli oneri impropri. Quando il rapporto tra dirigenti attivi e pensionati è inferiore all'unità, il contributo di solidarietà (che è in funzione di

questo rapporto) è ridotto; non diciamo che non dovrebbe essere pagato — questo è anche giusto — ma si tenga conto che sulla prestazione dei dirigenti esiste una forte solidarietà sia in termini fiscali sia di rendimento. Il tasso di sostituzione tra l'ultima retribuzione e la pensione è inferiore al 50 per cento, mentre il livello europeo è di circa il 58 per cento e la media italiana del resto delle pensioni è ancora più alta. Preciso che sto parlando di retribuzione percepita di fatto; oggi abbiamo un tetto contributivo di 260 milioni, che copre circa l'85 per cento dei nostri dirigenti, perché solo il 15 per cento, se non di meno, si colloca oltre questo tetto.

ANTONIO PIZZINATO. L'ultima retribuzione o quella degli ultimi cinque o dieci anni?

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAl*. Mentre il calcolo della pensione è armonizzato al 100 per cento con quella dell'INPS, tutte le altre diverse condizioni (ad esempio, contributi pagati in misura minore) sono cadute con l'armonizzazione. Preciso che le prestazioni hanno un rendimento a scalare, per cui man mano che la retribuzione sale il rendimento è più basso; conseguenza di tutto ciò è una pensione corrispondente alla metà dell'ultima retribuzione. Il nostro sistema di prestazioni per la parte contributiva è perfettamente identico a quello generale, per la parte retributiva ha un tetto contributivo che il sistema generale non ha e che non hanno i dirigenti che ricadono nell'amministrazione dell'INPS. Il calcolo della pensione viene fatto sugli ultimi dieci anni di contribuzione con le stesse regole che usa l'INPS, c'è solo una piccola differenza sugli scaglioni in cui si riducono i rendimenti, ma si tratta di rendimenti a scalare. Sulla pensione vi è poi una tassazione a scalare, mentre sulla perequazione automatica sono stati posti in passato, e tuttora persistono, dei limiti di adeguamento all'inflazione. In sostanza, il dirigente industriale ha un rendimento inferiore in rapporto alla sua più alta

retribuzione e una tassazione più alta in rapporto al rendimento più alto.

Ho portato il contributo di solidarietà come elemento di discussione. Esso è nato nel momento in cui gli enti assicurativi diversi avevano delle condizioni di bilancio positive, per cui si riteneva opportuno che favorissero in qualche modo quelli che invece si trovavano in difficoltà. Oggi l'INPDAl non si trova più con una condizione favorevole di bilancio, per cui è difficoltoso versare un contributo di solidarietà che fino ad oggi ha fruttato allo Stato mille miliardi di lire. Anche qualora noi vedessimo la nostra previdenza inserita in quella globale, per noi non cambierebbe nulla usufruire di quel 4,39 per cento destinato alla solidarietà. Confindustria contesta il contributo di solidarietà in sé e per sé perché ritiene che dovrebbe ricadere sulla fiscalità generale piuttosto che sulla contribuzione dei dirigenti. Ciò che volevamo far osservare è che ci viene negata una risorsa che invece consente all'INPS di presentare un bilancio più positivo.

Non spetta a me dire se sia giusto o meno che la previdenza riguardante i dirigenti debba rimanere autonoma e limitata alla categoria industriali. Debbo ricordare, però, due cose. Le nostre principali parti sociali (Confindustria, Federmanager) hanno presentato un avviso comune che prevede, stante il disavanzo economico dell'ente e la situazione in cui si trova, la sua confluenza nell'INPS in un quadro di armonizzazione generale della previdenza. Certamente, questa può essere una delle soluzioni, perché entrando nell'INPS si potrebbe raggruppare l'intera galassia della dirigenza senza produrre sbilanci fra l'INPS e l'INPDAl; se, infatti, togliessi all'INPS i dirigenti del terziario, il cui rapporto tra contribuenti attivi e pensionati è sicuramente superiore all'unità visto lo sviluppo del terziario, ne deriverebbero un danno economico per l'INPS e un miglioramento per l'INPDAl senza che variasse qualcosa per la previdenza globale. C'è quindi da parte di alcuni il tentativo di operare una confluenza nel momento in cui si è fatto un tentativo di

realizzare la dirigenza unica, trovando resistenze da parte della Confcommercio e della FENDAC.

Come dice giustamente il senatore Pizzinato, si potrebbe immaginare una previdenza di base con l'aggiunta di una previdenza complementare, ma, secondo me, non è ipotizzabile quando i contributi della previdenza di base ammontano al 33 per cento, a cui va aggiunto il 4 per cento. Questi valori vanno confrontati con il 22 per cento medio dell'Europa. Con questi valori non c'è spazio per la previdenza complementare. La previdenza complementare realizzata dalla dirigenza attraverso due accordi confindustriali (che hanno portato alla creazione dei Previdai e Previdapi) ha dei limiti di contribuzione non fiscalizzata trascurabili rispetto alla previdenza di base. In pratica la previdenza complementare non raggiunge neanche il 25 per cento. Purtroppo il grande problema del sistema previdenziale italiano è rappresentato dagli alti valori contributivi rispetto a quelli europei. Non abbiamo avuto molti prepensionamenti, ed in alcuni casi sono stati a carico delle imprese, sia pure con il contributo dello Stato. La previsione, invece, della pensione di anzianità ha fatto sì che la fuoriuscita della dirigenza in sede di ristrutturazione aziendale sia stata attuata mediante l'utilizzo della pensione di anzianità. D'altro canto pensare che colui che non lavora più non abbia né pensione né retribuzione non è immaginabile.

ANTONIO PIZZINATO. Si sono però instaurati dei rapporti di collaborazione per sfruttare al meglio questa normativa.

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAI*. Su questo versante siamo molto attenti e operiamo delle ispezioni per impedire che colui che esce come lavoratore dipendente possa entrare successivamente come consulente. Certamente un comportamento del genere è stimolato dal fatto che, mentre un lavoratore dipendente paga un contributo previdenziale del 32,7 per cento, il collaboratore coordinato e continuativo paga il 15. Questo squilibrio

ha portato molti a lasciare la situazione di dipendente per passare a quello di lavoratore autonomo con rapporto di consulenza coordinata, cosa di cui peraltro l'INPDAI ha risentito in termini di minori entrate.

Purtroppo per noi, un sistema a ripartizione non è più sostenibile; tramite l'*outsourcing* di ciò che non costituisce il *core business* delle imprese (sistema informatico, sistema logistico), le aziende tendono a trasferire settori d'impresa, mentre noi continuiamo a mantenere i pensionati di quei settori.

Se voi considerate che nell'articolo 49 vi è il termine « comunicazione » e non « informatica » o « telematica », si capisce la sua arretratezza, dovuta al fatto che si tratta di una norma varata nel 1989; oggi, l'impresa industriale produce anche servizi. Se l'istituto dovesse essere mantenuto — noi in qualità di amministratori ci occupiamo di questi aspetti e non di questioni politiche —, sarebbe perlomeno necessario tenere conto delle attuali tecnologie, modificando nei limiti del possibile l'interpretazione, peraltro demandata all'INPS, così da evitare il contenzioso che tuttora riguarda l'ente sulla determinazione ed iscrivibilità di un dirigente. Più volte abbiamo cercato di avviare con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un discorso per evitare questo contenzioso non degno, sorto tra noi e l'impresa — e quindi l'INPS — per definire a quale ente debba essere iscritto un dirigente. È una questione attualmente non sostenibile, anche in termini di economicità generale del sistema.

In relazione alle prospettive ed al modo di uscire da questa situazione, debbo aggiungere alcune brevi considerazioni. Le prestazioni sono omogeneizzate; la dirigenza, in relazione alla perequazione automatica — che è stata sempre diminuita — ed al tetto contributivo avuto, non ha prestazioni di privilegio rispetto agli altri lavoratori. I contributi nel passato sono stati minori rispetto all'AGO, ma elevati in termini generali. L'istituto, attraverso i contributi di solidarietà, gli oneri impropri derivanti sulla gestione del patrimonio

immobiliare, i prestiti forzosi allo Stato il cui rendimento era minore rispetto a quello del mercato, è sempre stato creditore nei confronti dello Stato. Oggi, viceversa, si trova in una situazione di difficoltà.

Può darsi che la soluzione migliore sia quella di rientrare nell'alveo generale e costituire un ente per tutta la categoria dei dirigenti; comunque una soluzione deve essere trovata. Da parte nostra stiamo cercando di operare come possiamo, attraverso il miglioramento dell'efficienza ed il contenimento dei costi: questo è quanto ci imponiamo, ogni giorno, nella nostra attività lavorativa. Più di questo non possiamo fare; possiamo suggerire — e siamo disponibili a farlo — alla Commissione le nostre idee, ma sono di carattere politico, non amministrativo.

ANTONIO PIZZINATO. Vorrei chiedere al presidente ed al direttore se possono fornire alla Commissione il quadro dei pensionati ed il rapporto tra le pensioni di vecchiaia e quelle di anzianità.

MAURIZIO BUFALINI, *Presidente dell'INPDAP*. Sono già presenti nella docu-

mentazione consegnata, ma se i dati non fossero sufficienti, siamo disponibili a fornire qualsiasi informazione.

PRESIDENTE. La documentazione sarà pubblicata in allegato al resoconto stenografico della seduta. Ringrazio il presidente Bufalini ed il direttore generale Sapia. L'audizione può rappresentare un valido contributo al Governo ed al Parlamento stesso al fine di apportare miglioramenti in generale sulla materia ed in particolare per quanto riguarda l'INPDAP.

Dichiaro chiusa l'audizione.

La seduta termina alle 10.15.

IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

DOTT. VINCENZO ARISTA

*Licenziato per la stampa
il 29 luglio 2002.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

ALLEGATO

**ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I DIRIGENTI
DI AZIENDE INDUSTRIALI**

**Commissione Parlamentare di controllo sull'attività
degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza
e assistenza sociale**

**I.N.P.D.A.I. - Audizione del Presidente ing. Maurizio
Bufalini e del Direttore generale dott. Giovanni Sapia**

Giovedì 4 luglio 2002

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE

- 1.1. LA STRUTTURA ISTITUZIONALE
- 1.2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

2. LA PREVIDENZA DI CATEGORIA

- 2.1. LA PLATEA CONTRIBUTIVA
- 2.2. LE RIFORME PREVIDENZIALI
- 2.3. CRITICITÀ
- 2.4. LE NUOVE TECNOLOGIE
 - 2.4.1. I servizi interattivi per le aziende
 - 2.4.2. Lo sportello interattivo per gli assicurati (dirigenti in servizio ed in quiescenza)
 - 2.4.3. La banca dati contributiva

3. IL PATRIMONIO IMMOBILIARE

- 3.1. L'ATTIVITÀ DI DISMISSIONE
- 3.2. LA GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE
- 3.3. IL PERSONALE DI CUSTODIA IN SERVIZIO PRESSO GLI STABILI IN DISMISSIONE

4. LA GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

- 4.1. L'ANDAMENTO DELLA GESTIONE RELATIVA AL PERIODO 1999 - 2002

5. IL SISTEMA INFORMATIVO E LA COMUNICAZIONE

- 5.1. I PRINCIPALI APPLICATIVI DELL'ISTITUTO
- 5.2. LA STRUTTURA
- 5.3. E-GOVERNMENT: REALIZZAZIONE DEL PIANO DI LEGISLATURA
- 5.4. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE PUBBLICA
- 5.5. LA COMUNICAZIONE TELEFONICA

6. IL PERSONALE E LA FORMAZIONE

TAVOLE ALLEGATE

- Tavola 1 Dotazione organica
- Tavola 2 Struttura organizzativa
- Tavola 3 Dati consuntivi 1996-2001: iscrizioni e cessazioni dirigenti
- Tavola 4 Dati consuntivi 1996-2001: pensioni
- Tavola 5 Prestazioni al 31.12.2001 distinte per categoria, quantità ed incidenza percentuale.
- Tavola 6 Dati consuntivi 1996-2001: Conto previdenziale (in mld. di Lire)
- Tavola 7 Minimali e massimali
- Tavola 8 Andamento del rapporto attivi/pensionati 1996-2002
- Tavola 9 Dati economici della gestione previdenziale 1996-2002 (in mld di Lire)
- Tavola 10 Numero prestazioni I.V.S. per classe di età e sesso.
- Tavola 11 Domande di pensione presentate nel periodo 1997/2001
- Tavola 12 Domande di pensione liquidate nel periodo 1997/2001
- Tavola 13 Business plan
- Tavola 14 Andamento incassi e carico (in milioni di Lire)
- Tavola 15 Andamento morosità (in milioni di Lire)
- Tavola 16 Andamento della gestione 1999-2001
- Tavola 17 Avanzo/disavanzo economico 1996-2002 (in mld. di Lire)
- Tavola 18 Cassa e patrimonio netto 1996-2002 (in mld. di Lire)
- Tavola 19 Formazione Anno 2000
- Tavola 20 Formazione Anno 2001

1. INTRODUZIONE

L'Istituto Nazionale di Previdenza per i dirigenti di aziende industriali (INPDAI) - sorto originariamente nel 1929 come forma facoltativa di previdenza di categoria, senza il concorso dei datori di lavoro, venne istituito - quale ente dotato di personalità giuridica di diritto pubblico - con legge 27 dicembre 1953, n. 967.

L'Ente veniva istituzionalmente investito della gestione - in sostituzione dell'assicurazione generale - della previdenza obbligatoria categoriale, attraverso l'erogazione di prestazioni inizialmente riferite alla vecchiaia, all'invalidità ed ai superstiti e dal 1973 estese all'anzianità, nonché di prestazioni assistenziali integrative di quelle obbligatorie previste dalla vigente normativa assistenziale.

L'Ente deve provvedere ai propri fini essenzialmente con i contributi obbligatori dei datori di lavoro e dei dirigenti di azienda industriale, calcolati in percentuale sull'ammontare della retribuzione lorda percepita, entro un limite minimo ed un limite massimo della retribuzione stessa.

In quanto regime speciale sostitutivo l'I.N.P.D.A.I. si è, fin dall'inizio, caratterizzato per alcuni elementi di diversificazione sia sotto il profilo del meccanismo contributivo (limite di retribuzione imponibile e determinazione delle aliquote contributive), sia sotto quello delle prestazioni erogate (tipologia ed entità delle medesime, quest'ultima in particolare legata tanto alla determinazione del livello della retribuzione pensionabile, quanto alle scale di accrescimento - 30mi anziché 40mi), secondo l'ottica, recepita dal legislatore, che le esigenze previdenziali della categoria dirigenziale dovessero essere soddisfatte in termini specifici rispetto a quelli delle altre categorie di lavoratori.

Peraltro, pur erogando prestazioni caratterizzate da rendimenti più favorevoli dell'assicurazione generale obbligatoria, in presenza di un prelievo contributivo di fatto inferiore, la gestione tecnico-finanziaria si è mantenuta, per circa quattro decenni, significativamente in attivo.

Ciò ha permesso di effettuare investimenti diversificati sia immobiliari che mobiliari, consentendo, nel contempo, anche forme assistenziali quali le erogazioni straordinarie, l'assistenza infermieristica, le borse di studio ai figli ed orfani dei dirigenti di azienda, mutui ipotecari agevolati concessi agli per l'acquisto della prima casa di abitazione.

Con la L. n. 70 del 29.03.1975 l'INPDAI è stato classificato fra gli Enti che gestiscono forme di previdenza e assistenza di cui alla categoria 1a della tavola allegata alla legge stessa e, con D.P.C.M. del 27.06.1989, è stato classificato Ente di alto rilievo.

1.1. La struttura istituzionale

Ai sensi del D.P.R. 14 dicembre 1956, n. 1667, sono organi dell'Istituto:

- il Presidente, nominato su designazione dell'associazione sindacale di categoria con Decreto del Presidente della Repubblica;
- il Consiglio di amministrazione, nominato con Decreto ministeriale, presieduto dal Presidente ed è composto da due rappresentanti dei Ministeri vigilanti (Economia e Welfare), undici in rappresentanza dei dirigenti e tre in rappresentanza dei datori di lavoro;
- il Comitato esecutivo, presieduto dal Presidente e composto da otto consiglieri di amministrazione;
- il Collegio dei Sindaci, nominato con Decreto ministeriale, composto da due rappresentanti dei Ministeri vigilanti (Economia e Welfare), due membri in rappresentanza dei dirigenti ed un membro in rappresentanza dei datori di lavoro.

Non è previsto il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, istituito per INPS, INPDAP, INAIL ed IPSEMA dal D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479, di attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della L. 24 dicembre 1993, n. 537 in materia di riordino e soppressione di enti pubblici di previdenza e assistenza.

1.2. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa - facente capo al Direttore generale, nominato dal Consiglio di amministrazione con delibera sottoposta ad approvazione ministeriale - è articolata in cinque Direzioni Centrali rette da Dirigenti Generali.

Con provvedimento del 21 dicembre 2001 il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha approvato il nuovo Regolamento di organizzazione, l'Ordinamento dei Servizi e la ridefinizione della pianta organica¹ (vds. tavole 1 e 2).

La nuova struttura organizzativa scaturisce da un riesame e un ridisegno dei processi e delle strutture, in relazione alla evoluzione dei sistemi informativi ed allo scopo di realizzare miglioramenti in termini di efficienza ed efficacia nella gestione dell'Ente.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art.27 del D.Lgs.165/01 si è provveduto all'inoltro della sopracitata delibera agli Organi Vigilanti che, con nota del 22 aprile 2002, hanno approvato la ridefinizione della dotazione Organica del personale, ridotta nel complesso da 453 a 432 unità (vds. tavola 1).

In particolare, mentre viene confermata l'attuale struttura organizzativa basata su una Direzione generale, 5 uffici dirigenziali di I fascia e 16 uffici dirigenziali di II fascia, è stata effettuata la seguente rimodulazione:

- l'ufficio dirigenziale "Controllo di gestione e assistenza per le funzioni di coordinamento del Direttore generale" è stato posto in staff alla Direzione generale, in ottemperanza al D.Lgs.286/99;
- nella Direzione centrale Previdenza sono stati previsti 5 uffici di livello dirigenziale di II fascia, in luogo dei 4 attuali al fine di adeguare la struttura in base alla ripartizione dei processi in funzione dei fruitori dei servizi (aziende, dirigenti in attività e in quiescenza);
- sono stati accorpati in un unico ufficio di "Relazioni esterne e Comunicazioni" e "U.R.P. ed esame qualità dei servizi", allo scopo di poter potenziare e migliorare i servizi rivolti all'utenza esterna, in considerazione delle funzioni che entrambi rivestono nel contesto socio-economico, secondo la ratio della L.n. 150/2000 e del D.P.R.422/01;
- sono state, infine affidate le funzioni relative alla comunicazione ed informazione di natura pubblicistica e di collegamento con gli altri Enti od Organismi alla struttura non dirigenziale dell'Ufficio Stampa.

¹ Si riepilogano di seguito alcuni dati salienti circa l'organico effettivo dell'Ente al 31 dicembre degli ultimi cinque anni:

	1997	1998	1999	2000	2001
Dipendenti con contratto di diritto pubblico	447	443	428	419	401
Dipendenti con contratto di diritto privato (custodi degli stabili locati a terzi)	401	387	383	361	346

A partire dal 2000 è stato costituito, alle dipendenze dirette del Consiglio di amministrazione, il Nucleo di valutazione e di controllo strategico di cui alla D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286.

2. LA PREVIDENZA DI CATEGORIA

Alla data del 31 dicembre 2001 la gestione assicurativa interessa:

- 81.958 dirigenti di azienda dell'industria e dei servizi accessori, distinti tra contribuenti attivi (80.236) e volontari (1.722) (vds. tavola 3);
- 87.188 pensioni per dirigenti in quiescenza, di cui il 21,11% di vecchiaia ed il 52,79% di anzianità, mentre il restante 16,10% è ripartito per le altre categorie (vds. tavole 4 e 5).

Le entrate previdenziali sono pari a 5.642,2 miliardi di Lire, mentre le uscite per prestazioni si sono attestate a 6.941,9 miliardi di Lire, di cui 1,5 per assistenza (vds. tavola 6).

Come può evincersi dalla lettura delle citate tavole 3 e 4, lo sbilancio previdenziale è cresciuto nel tempo a fronte di una riduzione delle entrate contributive, ed è stato determinato dal contenimento del numero delle nuove iscrizioni rispetto a quello dei pensionati. In particolare, la forbice tra entrate contributive ed uscite per prestazioni va sempre più allargandosi per l'incremento del 4,1% del numero dei pensionati, crescita doppia rispetto all'incremento dei nuovi iscritti, che si attesta al 2%, rispetto all'esercizio precedente.

Le prestazioni sono erogate con il sistema retributivo; solo dal 2002 sono state liquidate pensioni con il sistema contributivo.

2.1. La platea contributiva

La crisi del sistema previdenziale nazionale manifestatasi nel corso degli anni 80 trova, peraltro le sue motivazioni nel generale, progressivo deterioramento del rapporto attivi/versanti, dovuto ad una serie di fattori tra cui, in particolare, i pensionamenti anticipati, l'incremento dell'età media, nonché la diffusa crisi occupazionale.

Gli effetti di tali circostanze sfavorevoli sono risultati ancor più accentuati per la gestione Inpdai, a seguito di una serie di interventi normativi che hanno previsto, in primo luogo, il trasferimento gratuito delle anzianità contributive maturate in precedenza presso altre Gestioni e valutabili, ai fini pensionistici, sulla retribuzione media da dirigente, di norma, più elevata.

Inoltre, a seguito dell'eliminazione del massimale contributivo e pensionistico presso l'A.G.O., con legge n. 160/88 e D.M. n. 422/88 veniva stabilito che, per il sistema previdenziale Inpdai, nell'individuazione della media retributiva pensionabile dovessero essere prese in considerazione le retribuzioni effettivamente percepite, nel quinquennio anteriore all'1.01.1988, nel limite del doppio del massimale vigente nell'anno di riferimento, e ciò indipendentemente dal correlativo versamento delle contribuzioni all'Istituto.

Infine l'art. 49 della legge n. 88/89, di ristrutturazione dell'Inps e dell'Inail, ha determinato incontrovertibilmente uno dei fattori di maggiore criticità per l'equilibrio economico-finanziario dell'Istituto.

Infatti le modifiche introdotte nell'ordinamento previdenziale attraverso la nuova classificazione dei datori di lavoro di cui al primo comma dell'art. 49 cit. hanno ridefinito, in senso più restrittivo rispetto alla previgente normativa, il concetto di attività rientranti nel settore industria e specularmente dilatato quello delle attività commerciali e di intermediazione, per il tramite della configurazione del nuovo *settore terziario*.

Il conseguente travaso di personale dirigenziale in quest'ultimo settore da quello industriale (immediato per chi si è trovato ad operare in imprese costituite dopo il 27 marzo 1989 e graduale, ma altrettanto predeterminato, per coloro che risultavano attivi presso aziende inquadrato in industria precedentemente a tale ultima data) ha ridotto e/o contenuto la platea contributiva dell'Ente.

Tale situazione risulta suscettibile di riconsiderazione critica sotto un duplice profilo:

- Per un verso, la legge n. 88/1989 — alterando il fondamentale nesso di solidarietà tra diverse generazioni della medesima categoria professionale — ha attribuito all'INPS la percezione dei contributi attualmente versati in favore dei dirigenti del terziario, mentre manteneva a carico dell'INPDAL i relativi trattamenti pensionistici in corso di erogazione;
- Dall'altro, sotto un differente profilo, di maggiore immediatezza ed attualità, si può viceversa osservare che l'art. 49 cit. ha introdotto in maniera indistinta, nel settore terziario, tutte le attività di produzione di servizi, senza tuttavia tener conto che è in atto da tempo una significativa evoluzione dei servizi alle imprese per cui, accanto a comparti tradizionali, vanno enucleandosi settori fortemente innovativi: questi ultimi rispondono ad una nuova e sofisticata domanda di servizi nata sotto la spinta dei processi di innovazione tecnologica ed organizzativa operanti all'interno delle imprese.

Lo scenario si caratterizza per la sempre più accentuata mutazione da un terziario di quantità verso un terziario di qualità, per assecondare la tendenza del mercato verso i c.d. *servizi avanzati integrati*, le cui caratteristiche sono offerta basata su tecniche e tecnologie avanzate, personale altamente qualificato e specializzato, integrazione ed interdisciplinarietà tra diverse competenze, organizzazioni imprenditoriali di sempre maggiore complessità.

Il *terziario avanzato* viene quindi a connotarsi per maggiori contenuti di sofisticazione e più elevato valore aggiunto rispetto alle altre attività solo concettualmente limitrofe, rendendo attuale la necessità di riconsiderarne la classificazione vigente ai fini previdenziali nell'ambito del terziario tout court.

Del resto il fenomeno della terziarizzazione non deve essere inteso come *deindustrializzazione* (cioè superamento dell'economia industriale), ma quale espressione di un mutamento strategico ed organizzativo dell'industria stessa che, di fatto, "pilota" l'espansione e l'affinamento delle funzioni esterne di servizio.

Entro tale ambito, d'altronde, non può che trovare la sua collocazione il fenomeno del progressivo ed inarrestabile affermarsi della c.d. *new economy*, caratterizzato dalla compenetrazione, nel tessuto industriale tradizionale, di nuovi processi economici basati sulla *tecnologia delle comunicazioni e dell'informatica*.

Le imprese che operano in tale settore, caratterizzato da un elevatissimo coefficiente di innovazione, possono sostanzialmente individuarsi in quelle che forniscono *tecnologie ed infrastrutture di informatica e telecomunicazioni*, ovvero forniscono *contenuti e servizi di comunicazione* e rappresentano sicuramente la frangia avanzata di un'area più ampia, in relazione alla quale la complessità organizzativa, l'innovazione tecnologica, e la pluriprofessionalità integrano tutti fattori denotanti, di per sé, la sostanziale industrialità dell'impresa

Tali fattori e la loro oggettiva ricorrenza ben possono approdare quindi alla enucleazione, dal tessuto del terziario tradizionale, delle attività riconducibili ai servizi avanzati integrati che, strutturando i propri processi produttivi sulla connessione ed interazione tra informatica, telematica e comunicazioni, paiono intrinsecamente connaturati, piuttosto che alle attività terziarie in senso stretto, a quelle tipicamente industriali, con la conseguenza di dover trovare in quest'ultimo settore la loro collocazione più attendibile e coerente.

In conclusione, l'attuale classificazione dei datori di lavoro andrebbe aggiornata per tener conto della evoluzione del mercato e delle tecnologie, determinando un significativo ampliamento della platea contributiva dell'Ente.

2.2. Le riforme previdenziali

Le riforme previdenziali del sistema, operate nell'ultimo decennio (Legge Amato n. 503 del 1992 e Legge Dini n. 335 del 1995), non sono valse ad invertire la tendenza negativa degli equilibri gestionali dell'Ente, ma soltanto ad attenuare l'espansione del disavanzo che - come sopra detto - è imputabile ad altri e più specifici fattori.

Va, da ultimo, segnalato il processo di riavvicinamento normativo, incrementato ed accentuato dalla richiamata legge n. 355/95, e completato, per l'Inpdai, con la definitiva unificazione delle proprie regole al modello assicurativo e pensionistico INPS con il decreto legislativo 24 aprile 1997 n. 181 che tra l'altro, sia pur con ritardo, ha disposto dal 1999 l'allineamento generale delle aliquote contributive.

2.3. Criticità

Dalle rappresentate premesse consegue che, pur in presenza di un positivo effetto derivante dalla concreta realizzazione del quadro normativo anzidetto, non può essere sottaciuta la permanenza e la rilevanza di taluni elementi di criticità:

1. la generalizzata riduzione degli occupati, specie a livello manageriale, nel settore industriale, conseguente alle pur giustificate politiche di esternalizzazione e di spin-off dei servizi non facenti parte del core-business delle grandi e medie imprese, con mancato incremento o perdita di posizioni assicurative;
2. una significativa e non arginabile uscita, all'interno della categoria dei dirigenti verso il pensionamento ed attività autonome soggette a gestione previdenziale separata, di esclusiva pertinenza INPS (Co.Co.Co.);
3. il perdurare, a carico della gestione INPDAI e malgrado l'avvenuta armonizzazione, dei gravami derivanti da:

- (a) dal contributo di solidarietà versato annualmente all'INPS ai sensi dell'art. 25 Legge n. 410 del 21.02.1986²,
- (b) limitazione delle entrate contributive fino a concorrenza del tetto contributivo e pensionistico, come da prospetto in tavola 7;
- (c) mancata riscossione delle entrate riconducibili ai cosiddetti "oneri impropri" (contributi riferiti alla disoccupazione, alla mobilità e alla CUAF), che gravano sulla retribuzione dei dirigenti per un complessivo 4,39%, ma che confluiscono alle casse dell'INPS, prevalentemente in assenza delle rispettive prestazioni;
- (d) l'assoggettamento ad oneri economici derivanti dalla vendita del patrimonio immobiliare secondo le regole della legislazione vigente, che provoca forti minusvalenze sui valori di bilancio con la variazione negativa riportata in nota³.

Va comunque ribadito che, pur ottenendo la rimozione degli anzidetti meccanismi di criticità, l'INPDAI non potrà garantire la propria auto-sostenibilità finanziaria fin tanto che non verranno modificati gli attuali criteri di inquadramento dei datori di lavoro (il citato art. 49), attribuendo corretta valenza industriale a molte attività dell'economia emergente ricomprese, indebitamente ed impropriamente, nel settore terziario il quale, peraltro, a differenza del settore industriale strettamente manifatturiero, è in costante espansione.

Quanto sinora esposto è comprovato dalle tavole da 3 a 12 che illustrano - relativamente all'esercizio finanziario in corso ed a quelli precedenti - i dati consuntivi per il periodo 1995-2001, l'andamento del rapporto attivi/pensionati, i dati economici generali e specifici della gestione previdenziale, la rilevazione delle prestazioni per categoria, classe di età e sesso ed, infine, le domande di pensione presentate e liquidate nel periodo 1997/2001.

2.4. Le nuove tecnologie

Vengono delineati i connotati che caratterizzano talune attività amministrative poste in essere utilizzando le nuove tecnologie offerte dai sistemi informativi.

² Si riepilogano di seguito gli importi dovuti:

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Importo dovuto (in mln di lire)	29.000	28.498	30.580	33.844	32.911	34.930	37.351(*)

(*) Bilancio di previsione 2002

2.4.1. I servizi interattivi per le aziende

Per gli utenti esterni (aziende, dirigenti in attività e pensionati) sono disponibili vari servizi di interazione telematica –fruibili sulla pagina web “e-service previdenza”- che permettono di minimizzare i tempi di interazione con l’Istituto.

Fra i servizi già attivati al fine di migliorare i canali di comunicazione attraverso il sito internet www.inpdai.it è possibile per le aziende iscritte effettuare on-line una serie di operazioni fino ad oggi di competenza esclusiva degli Uffici amministrativi dell’Ente.

Il servizio preposto consente agli “utenti aziende” coinvolti in processi amministrativi ed operativi, di interagire con le funzioni organizzative dell’Ente mediante il sistema informatico. Più in particolare, i servizi permettono, non solo, l’interrogazione di elementi statici ma un vero e proprio “inserimento controllato” di notizie nella banca dati dell’Istituto, con effetti immediatamente operativi e verificabili contestualmente allo svolgimento dell’operazione.

Ne consegue la velocizzazione della comunicazione e l’aggiornamento, in tempo reale, delle informazioni presenti nel sistema. Sono, infatti attive funzioni di consultazione della posizione dell’azienda mediante interrogazioni on-line dei dati presenti sul sistema informativo, quali ad esempio:

- Visura e modifica dati assicurativi e classificativi dell’Azienda
- Consultazione dati contributivi
- Attivazione on-line domande di iscrizione e cessazione dei dirigenti
- Denuncia delle retribuzioni (GV/euro)

2.4.2. Lo sportello interattivo per gli assicurati (dirigenti in servizio ed in quiescenza)

Collegandosi con il sito INPDAI, l’assicurato può ottenere informazioni di vario tipo sulla vita dell’Ente, riguardanti sia la struttura organizzativa attualmente operante, sia la specifica legislazione previdenziale di categoria, nonché le circolari interpretative che di volta in volta vengono diffuse dalla Direzione Centrale.

E’ anche possibile ricevere la modulistica per la presentazione di domande relative alle varie tipologie di riscatti contributivi ovvero di prestazioni.

³ Pari a 5.945 milioni di Lire per l’esercizio 2000, 146.773 milioni di Lire per l’esercizio 2001 e ad una previsione di 252.385 milioni di Lire per l’esercizio 2002.

Ma la novità più importante, tra le varie opzioni offerte da internet, consiste nella possibilità di effettuare un calcolo previsionale pensionistico che può essere eseguito dopo la verifica della propria posizione contributiva complessiva, vale a dire inclusi i trasferimenti provenienti da altre Gestioni previdenziali.

Il calcolo previsionale, attivo anche per i riscatti e la contribuzione volontaria, consente all'assicurato di formulare molteplici ipotesi di pensionamenti futuri, con il metodo di calcolo retributivo, misto ovvero contributivo, cosicché il richiedente possa ricevere risposte mirate in relazione a fattispecie differenti.

Il dirigente in quiescenza può verificare mensilmente, attraverso un collegamento "sicuro" l'importo e le componenti della propria pensione, nonché acquisire, alle scadenze di legge, copia del proprio modello CUD da utilizzare per la dichiarazione dei redditi.

2.4.3. La banca dati contributiva

La ricognizione delle situazioni previdenziali risulta affidabile e completa, a seguito della recente realizzazione del progetto di inserimento nella Banca dati centrale di quelle notizie attinenti l'azienda, in precedenza gestite in archivi locali, e che contribuiscono anche alla corretta gestione amministrativa e contabile delle posizioni interessate.

Con l'entrata in vigore - a decorrere dall'anno 1999 - delle disposizioni in materia di unificazione degli adempimenti a carico dei datori di lavoro in materia fiscale e previdenziale ed, in particolare, con l'adozione - quale modello di denuncia delle retribuzioni imponibili - del modello 770 che ha cadenza annuale e posticipata, rispetto al periodo di riferimento, di circa un anno, l'Istituto, come tutti gli Enti previdenziali, non ha potuto assicurare l'aggiornamento tempestivo delle posizioni assicurative dei dirigenti.

Inoltre, il ben noto problema dei rapporti tra Agenzia delle Entrate - Sogei ed Enti previdenziali ha determinato, certamente nella fase iniziale, un grave ritardo nella trasmissione dei flussi informativi, una elevata percentuale di errori nei modelli trasmessi oltre che il mancato invio delle informazioni per numerose posizioni assicurative. Ciò ha determinato un aggravio nello svolgimento di attività amministrative necessarie ad assicurare l'assolvimento degli obblighi istituzionali. La situazione, peraltro, nell'ultimo periodo appare sensibilmente migliorata anche se è necessario prevedere una velocizzazione ulteriore dei tempi degli adempimenti dei datori di lavoro e della trasmissione dei flussi verso l'INPDAI.

3. IL PATRIMONIO IMMOBILIARE

Dagli anni '40 agli anni '90 l'I.N.P.D.A.I., in base a disposizioni legislative, ha investito parte della liquidità nell'acquisto di immobili, costituendo così un patrimonio di 653 stabili e 7 tenute.

La dislocazione degli stessi interessa principalmente la città di Roma, nella quale è concentrato circa l'80% del patrimonio immobiliare, mentre il resto è suddiviso tra 12 città, tra cui Milano, Genova, Torino, Firenze e Napoli. Il valore di bilancio di tutto il patrimonio, ante dismissione, era di oltre 4.000 ml. di Euro.

In esecuzione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 104 del 1996, l'Ente nel 1999 aveva già iniziato la dismissione diretta di parte del patrimonio quando è stato avviato il processo di cartolarizzazione con D.L. 25.9.2001 n. 351, recante disposizioni urgenti in materia di privatizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare pubblico.

Nella fase attuale, l'Ente è impegnato sia nel processo di dismissione che nella gestione di tutto il residuo patrimonio.

3.1. L'attività di dismissione

L'attività dell'INPDAI in materia di dismissione è stata improntata, sino ad ottobre 2001, all'attuazione della Circolare del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 6/4PS/31573 del 26.8.99 riguardante l'alienazione prioritaria di una quota di immobili pari ad almeno il 25% del patrimonio immobiliare dell'Ente.

Come già anticipato, nel periodo dicembre 2000 - ottobre 2001, l'Istituto ha proceduto all'alienazione di n. 83 edifici (9 dei quali alienati cielo-terra nell'ambito del Programma Straordinario di dismissione immobiliare ex art. 140/97) per un totale di 3.346 unità residenziali e con un incasso complessivo di Euro 254.935.000 a fronte di un corrispondente valore di bilancio di Euro 415.459.000.

Il minore importo rispetto ai valori di bilancio tiene conto del valore delle unità invendute del Piano ordinario, che è pari a Euro 87.410.000, e pertanto la dismissione operata aveva prodotto una minusvalenza che, calcolata al netto della quota per ammortamento, è pari a Euro 73.114.000.

Nel computo delle somme incassate si è tenuto conto degli introiti derivanti dalla vendita ad asta pubblica delle unità residenziali libere situate in stabili già dismessi in forma collettiva.

Nel complesso, nel corso del 2001 sono stati posti in asta n. 47 appartamenti per un ricavo complessivo di Euro 6.778.496, con un rialzo medio, rispetto al prezzo posto a base d'asta, del 30%.

Con il decreto legge 25.09.2001, n. 351, come si diceva, è iniziato il processo di cartolarizzazione. L'operazione di privatizzazione si è articolata in due fasi:

1. nella prima l'Agenzia del Demanio ha provveduto ad accertare la titolarità dei beni immobili da trasferire;
2. nella seconda, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha, con proprio decreto del 30.11.2001 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14.12.2001, trasferito la proprietà dei beni individuati come sopra ad una Società appositamente costituita denominata S.C.I.P Società Cartolarizzazione Immobili Pubblici S.r.l.

In forza di successivo contratto stipulato tra la stessa SCIP e gli Enti Previdenziali, a questi ultimi è stata conferita la gestione degli immobili trasferiti, nonché l'incarico di procedere alla loro vendita secondo un business plan mensile allegato al contratto.

Per l'attività di vendita è riconosciuto agli Enti un corrispettivo variabile dallo 0 al 2,5% in relazione ai incassi registrati trimestralmente.

Per quanto concerne l'INPDAl, gli stabili interessati dall'operazione di cartolarizzazione sono in totale 136 di cui:

- 88 facenti parte del Programma Ordinario di cessione (POC) per un totale di 3.455 unità residenziali;
- 48 facenti parte dell'ex Programma Straordinario cessione (PSC).

Come detto, il valore di bilancio dei beni trasferiti è stato pari a Euro 1.041.000.000; a fronte di tale trasferimento, la SCIP S.r.l. ha corrisposto all'Ente un prezzo iniziale pari al 19,10% del valore trasferito, con la previsione di corrispondere la residua quota di prezzo al termine dell'operazione di dismissione. E' stato pertanto accreditato nel conto corrente di Tesoreria centrale, intestato all'Ente, l'importo di Euro 380.939.679,16.

Il *business plan* mensile messo a punto dalla SCIP S.r.l. prevede la cessione dell'intero patrimonio cartolarizzato entro febbraio 2003, con la tempistica di cui alla tavola 14.

Nel primo quadrimestre 2002, gli incassi derivanti dalle vendite degli immobili POC sono stati pari a Euro 98.839.264,76 pari al 113,66% dei ricavi cumulati stabiliti dal Business plan e, ove si tenga conto del dato di giugno 2002, il valore delle unità vendute sale a Euro

152.751.000, pari al 103, 19% dei ricavi da Business plan, mentre il valore dell'invenduto è stato pari a Euro 97.620.000, con una minusvalenza pari a Euro 84.207.000.

In relazione al positivo risultato del primo quadrimestre, l'Ente ha già riscosso il corrispettivo previsto del 2,5%, quale commissione di *performance*, pari a Euro 2.470.981.

Sommando a tali risultati quelli ottenuti dal Consorzio G6 nella vendita degli immobili di cui alla L. n. 140/97 (ex PSC) cartolarizzati, si ha un valore di vendita, a giugno 2002, pari a Euro 357.159.000⁴. Resta da definire la questione legata alla tutela del posto di lavoro dei portieri degli stabili dismessi, problema che è stato rappresentato in tutte le sedi istituzionali e non e su cui si forniscono più avanti maggiori dettagli.

3.2. La gestione del patrimonio immobiliare

Nel corso dell'ultimo triennio la redditività del patrimonio dell'Istituto è andata crescendo in modo evidente; le cause di tale andamento positivo vanno attribuite sostanzialmente a tre fenomeni:

1. Notevole contenimento delle spese di gestione;
2. Andamento sostanzialmente crescente dell'importo accertato per canoni nonostante l'avvenuta dismissione di un certo numero di stabili;
3. Netta flessione della morosità dell'inquilinato.

Le spese per la gestione del patrimonio dell'Istituto sono andate diminuendo sia in valore assoluto, passando da Lire 170.997.000.000 del 1999 a Lire 167.431.000.000, sia, in modo ancor più evidente, in valore percentuale calcolate sull'entità del reddito lordo del patrimonio⁵.

⁴ Si riepilogano i dati complessivi dell'attività di dismissione:

	Numero	Valore in milioni di Euro
Immobili dismessi ante cartolarizzazione	83	415
Immobili cartolarizzati	136	1.041
Immobili residui	441	2.624

⁵ Come si evidenzia nella tavola che segue.

	1999	2000	%	2001	%
Reddito lordo	163.550	171.301	+ 4,7	179.056	+4,5
Spese gestione	170.997	170.581	-0,24	167.431	-1,85
Reddito netto	-7.447	720	+109,67	11.625	+1.514,58

Sebbene nel corso degli ultimi due anni siano state avviate le procedure per la progressiva dismissione del patrimonio dell'Istituto, l'andamento della curva dell'importo accertato per canoni di locazione ed accessori si è mantenuto crescente.

Tale fenomeno è fondamentalmente dovuto al rinnovo dei contratti che si è provveduto ad effettuare a seguito di accordo sottoscritto con le OO.SS. di categoria relativamente ad un sostanzioso numero di locazioni; ciò ha comportato un sensibile aumento dei valori dei canoni di locazione mensili, che ha compensato, ed anzi ha sopravanzato, la perdita di reddito dovuta alle vendite.

Il rinnovo dei contratti è anche uno dei motivi per cui la morosità è andata progressivamente riducendosi fino a sfiorare, alla fine del 2001, lo 0,75% su base annua. In occasione dei rinnovi, infatti, l'inquilinato è maggiormente portato a regolarizzare la propria situazione contabile; a ciò va aggiunto il fatto che l'obiettivo del contrasto alla morosità è stato strategicamente perseguito su tutti i fronti, giudiziale e stragiudiziale.

Per effetto di tali fenomeni la redditività è così passata da un valore negativo ad un valore positivo sempre crescente, fino ad arrivare, alla fine del 2001, ad un reddito netto di 11.625 milioni di Lire, con un aumento percentuale rispetto all'anno precedente dell'11,625%. Le tavole 14 e 15 rappresentano graficamente le caratteristiche della gestione:

Avuto riguardo al dato complessivo, e con riferimento all'analisi sviluppata in sede di consuntivo del bilancio, i dati possono essere così sintetizzati:

- Sono note le difficoltà procedurali per il recupero dei crediti in sede civile. Le azioni legali avviate si riferiscono a 2950 posizioni per complessive Lire 92.928.232.725, che corrispondono a circa l'88% del totale dei crediti da recuperare.
- L'abbassamento della soglia della morosità nel 2001 trova un riscontro nella conclusione di alcune grandi transazioni con conseguente incasso dei debiti pregressi e conseguente sistemazione contabile della morosità fittizia.
- Per la manutenzione degli immobili è stato stanziato nel 2001 un importo pari a 22.800 milioni di Lire, contro uno stanziamento dell'anno precedente pari a 29.146 milioni di Lire.
- Nello stesso anno 2001 sono stati autorizzati lavori per complessivi 20.900 milioni di Lire. La riduzione della spesa di circa 8 miliardi di Lire, di poco superiore al 25%, è dovuta sia all'avvio della dismissione degli immobili, sia al contenimento delle opere di restauro e miglioria, indotto dalla previsione di ulteriori vendite.

Va infine rilevata l'attività svolta relativamente alla definizione del capitolato, ed all'indizione della gara per l'esternalizzazione della gestione del patrimonio immobiliare non cartolarizzato, e la cui decorrenza è fissata dal 1° luglio 2002.

3.3. Il personale di custodia in servizio presso gli stabili in dismissione.

L'art. 43, comma 19, della legge n. 388 del 23 dicembre 2000 (Finanziaria 2001) stabilisce che i lavoratori dipendenti addetti al servizio di portierato o di custodia e vigilanza degli immobili che vengono dismessi di proprietà degli Enti previdenziali, restino alle dipendenze degli Enti medesimi.

Va sottolineato in proposito che l'INPDAI – a differenza dell'INPS (organico oltre 30.000 dipendenti, custodi circa 100, sedi in tutti i capoluoghi di provincia) - ha un organico di 393 dipendenti con rapporto di pubblico impiego, una sola sede operativa in Roma ed alle sue dipendenze 335 portieri dei propri stabili ubicati in 14 città italiane.

L'Istituto pertanto non è in grado di utilizzare i suddetti dipendenti al di fuori delle attuali mansioni, salvo per qualche unità e limitatamente a Roma.

E' anche da precisare che, mentre gli oneri economici del personale addetto delle portinerie degli stabili non ancora dismessi gravano per il 90% sugli inquilini e per il restante 10% sulle spese di gestione degli immobili interessati, per i lavoratori utilizzati nelle strutture amministrative l'onere è posto ad esclusivo carico dell'Ente, con la conseguenza che, sulla regolamentazione del relativo rapporto di lavoro, non possono non incidere valutazioni di compatibilità con gli equilibri della finanza pubblica generale.

Per tali motivi l'Ente ha provveduto ad elaborare una proposta, congiunta con gli Enti pubblici non economici, di emendamento alla legge finanziaria 2001 (punto 19 art. 43 legge 388/2000) intesa a rendere "temporaneo" l'assorbimento negli organici degli Istituti previdenziali del personale addetto ai servizi di portierato degli immobili dismessi.

Nel contempo, l'Ente si è trovato nella condizione di dover procedere, anche su indicazione del Ministro della Funzione pubblica, alla messa a disposizione dei portieri, secondo la procedura prevista dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Con lettera notificata alle OO.SS. di categoria il 24 aprile 2002, ha comunicato la rilevazione di una prima eccedenza pari a 53 unità (di cui 36 addetti a stabili di Roma) che si determinerà a partire dal mese di maggio e fino al 28 febbraio 2003 (termine del piano di dismissione stabilito con la SCIP).

Per risolvere la situazione di eccedenza, l'Ente ha attivato anche la mobilità su base volontaria prevista dall'art. 30 del D.Lgv. n. 165/2001 e ha proposto un confronto con le OO.SS. al fine di individuare ipotesi di transitoria assegnazione o ricollocazione di talune unità all'interno dell'Ente, dopo l'espletamento di concordate procedure selettive.

4. LA GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

4.1. L'andamento della gestione relativa al periodo 1999 - 2002

L'andamento della gestione presenta un progressivo disallineamento del risultato economico e della situazione patrimoniale netta, come illustrato nelle apposite tavole 16, 17 e 18.

Tale scostamento è dovuto essenzialmente allo squilibrio della gestione previdenziale per effetto del rapporto, oggi inferiore all'unità, tra contribuenti e pensionati (vds. tavola 9), e alla dismissione del patrimonio immobiliare in attuazione del piano di cartolarizzazione previsto dalla Legge n. 410/2001 di conversione del D.L. N. 351/2001 recante "Disposizioni urgenti in materia di privatizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare pubblico e di sviluppo dei fondi comuni di investimento immobiliare".

Va sottolineato, peraltro, che nel richiamato provvedimento legislativo è stata inserita una specifica disposizione (art. 3, comma 12 del D.L.) in base alla quale viene estesa all'INPDAI la facoltà di accesso alla Tesoreria centrale dello Stato per anticipazioni relative al fabbisogno finanziario della gestione previdenziale ai sensi di quanto disposto dall'art. 16 L. n.370/1974, nonché dell'art. 35 della L. n.488/1998.

La situazione economico finanziaria dell'Istituto, malgrado il contenimento dei costi e dell'organico effettivo del personale, inferiore a quello previsto, non è più sanabile con azioni di tipo amministrativo, ma soltanto con interventi legislativi attuabili nell'ambito dell'auspicato adeguamento del sistema previdenziale generale e specifico per l'Istituto.

La situazione appare nel futuro suscettibile di ulteriori flessioni, secondo le previsioni dello sviluppo del settore industriale e dell'andamento della spesa pensionistica.

Non si può non richiamare l'attenzione, anche in questa circostanza, sulla esigenza di attuare nei tempi e nelle modalità più idonee quanto necessario sul piano legislativo per creare le condizioni atte a recuperare l'equilibrio previdenziale, ad annullare il disavanzo e ricostituire la riserva legale, come più volte segnalato ai Dicasteri vigilanti.

Facendo rinvio ai dati già illustrati nel paragrafo 1.2 sulle consistenze organiche reali, si inseriscono di seguito alcuni elementi circa il contenimento delle spese di funzionamento dell'Istituto nell'esercizio 2001, che rappresentano valori di eccellenza nell'ambito degli Enti del comparto.

SPESE DI		
FUNZIONAMENTO	75.215	1,03%
<hr/>	<hr/>	
SPESE CORRENTI	7.283.825	
SPESE DI		
FUNZIONAMENTO	75.215	0,78%
<hr/>	<hr/>	
SPESE COMPLESSIVE	9.696.598	
SPESE DI		
FUNZIONAMENTO	75.215	1,08%
<hr/>	<hr/>	
USCITE PREVIDENZIALI	6.941.915	

(Valori in mln. di Lire)

5. IL SISTEMA INFORMATIVO E LA COMUNICAZIONE

5.1. I principali applicativi dell'Istituto

Le applicazioni istituzionali principali sono relative all'area contributi (13.000 punti funzione), prestazioni (20.000 p.f.), patrimonio (10.865 p.f.), e personale (26.000 p.f.).

Le suddette applicazioni sono state oggetto di una migrazione che prevede linguaggi e soluzioni architetturali innovative e che sfruttano tutte le opportunità dell'ultima tecnologia disponibile (serventi applicativi, serventi web e linguaggio Java con interfaccia web) con la sostituzione del sistema *mainframe* (sistema informativo centrale) proprietario con sistemi utente-servente in rete in architettura aperta.

Sulla rete intranet sono attualmente disponibili i seguenti applicativi: sistema del personale e della ragioneria (con cui vengono effettuati tutti gli accertamenti, incassi, impegni e pagamenti), il sistema di controllo di gestione, il sistema di *workflow* con i suoi applicativi, il sistema di posta elettronica interna ed esterna (tutti i dipendenti hanno un loro indirizzo di

posta elettronica con cui scambiano le informazioni), i *firewall* della rete, i sistemi di connettività verso internet e verso il *mainframe*.

Il sito internet dell'Istituto è in *hosting* (gestione del sito) presso un primario *provider* (gestore di sistemi internet) che garantisce una larga banda in tutta Italia. Il numero degli *user* (sessioni di accesso) medi giornalieri, nei primi cinque mesi del 2002, è stato di oltre 1.000.

Sul sito INPDAI sono attive oltre 1.500 pagine informative (statiche), ed ogni giorno è pubblicata la rassegna stampa quotidiana; il sito *www.inpdai.it* rappresenta il punto di fruibilità dei servizi interattivi, che in parte accedono direttamente ai dati su *mainframe*.

5.2. La struttura

Il sistema informativo è gestito in outsourcing da un Raggruppamento di imprese composto da società leader del settore (IBM, Finsiel, 3I Informatica). L'outsourcing ha portato a compimento l'unificazione delle basi dati di contributi (in DB2) e di prestazioni (in DATACOMM) in una unica base dati relazionale facilmente accessibile e manutenibile che permette una più facile gestione dell'iter delle pratiche di pensionamento e una più facile interoperabilità.

Tale unificazione, al fine di ottimizzare la gestione, prevede una completa normalizzazione delle strutture dati sulle quali, viene svolta anche una attività di verifica, inserimento ed aggiornamento dei dati contenuti al fine di permettere nuove modalità di calcolo delle prestazioni (pensione contributiva) e di minimizzare la numerosità di dati richiesti agli utenti esterni in ogni interazione (richieste di prestazioni previdenziali, simulazioni di calcolo di pensione, ecc...). E' previsto, infine, un sistema di *datawarehouse* (aggregazione semantica dei dati), al fine di permettere agevoli interrogazioni da parte dell'alta direzione volte a conoscere i più rilevanti fenomeni gestionali.

E' previsto un processo di cooperazione applicativa con INPS per il trasferimento delle posizioni assicurative tra i due enti. La nuova architettura aperta prevede server applicativi, server dati e postazioni utente.

L'interfaccia utente è inserita all'interno di un sistema di "*workflow*" (flusso automatizzato) che automatizza i flussi informativi e di lavorazione dei procedimenti istituzionali (sono attive già le prime applicazioni).

L'architettura di base e di esercizio attuale, prevede un elaboratore *mainframe* (previsto in dismissione per la fine dell'anno) in *outsourcing* (gestione esterna) presso la sede Netsiel del

Raggruppamento Temporaneo di Imprese (composto da Finsiel, 3I e IBM) e una rete locale intranet con server applicativi specializzati.

Gli applicativi sul *mainframe* richiedono una potenza elaborativa media di circa 65 mips che viene erogata dall'infrastruttura generale Netsiel che ha una potenza largamente superiore.

Gli ambienti applicativi e i dati INPDAI sono interamente ospitati su sottosistemi dischi in architettura RAID che garantiscono elevati livelli di affidabilità e performance.

Sulla rete sono attestati i server per la gestione dei servizi di protocollo informatizzato, di posta elettronica, per le comunicazioni verso l'elaboratore centrale, per le comunicazioni verso internet e RUPA, per il *firewall* (sistemi di protezione e sicurezza), per la gestione della intranet, per la gestione degli applicativi (il controllo di gestione, il *workflow* dei servizi di previdenza, l'interazione telematica con gli utenti, il personale, il sistema di ragioneria).

Le basi dati dell'Istituto gestiscono circa: 30.000 aziende industriali, 170.000 dirigenti e pensionati, 40.000 unità immobiliari, e 30.000 inquilini (le unità immobiliari sono oggetto di dismissione ex Legge n. 104/1996 e n. 410/2001).

La dimensione degli archivi utente gestiti è quantificabile in circa 100 Gbyte con basi dati in DB2, DATACOM e VSAM.

5.3. E-Government: realizzazione del piano di legislatura

La Direttiva "Linee guida in materia di digitalizzazione dell'amministrazione", emanata dal Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie il 21 dicembre 2001 (G.U. n.30 del 5 febbraio 2002), si rivolge alle amministrazioni centrali dello Stato fornendo ad esse uno strumento operativo della strategia del Governo per rendere l'Italia un paese leader dell'era digitale e individua obiettivi e priorità per innovare la PA, favorendo tra l'altro, l'accesso on line ai servizi da parte dei cittadini e delle imprese.

E' stato predisposto, pertanto, dal Ministro un piano di legislatura nel quale sono stati individuati i dieci obiettivi prioritari relativi all'utilizzo delle ITC; a sostegno di questi obiettivi sono stati individuati cinque progetti speciali, tra cui il Portale Nazionale.

Al riguardo, dopo l'installazione su server dedicato di un componente software che gestisce la sicurezza delle interazioni ed in collaborazione con il Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie, i servizi forniti via web dall'Ente (v. sopra, paragrafo 2.4), sono fruibili dal 2 giugno scorso anche direttamente dal Portale Nazionale per il cittadino www.italia.gov.it, ponendo l'INPDAI in prima linea nella realizzazione di sistemi di autenticazione tramite la carta di identità elettronica.

L'Ente, nell'ambito della evoluzione del proprio sistema informativo e della comunicazione, ha già da tempo scelto la via della informatizzazione della propria organizzazione per semplificare i rapporti con i propri utenti e per migliorare la qualità dei servizi. Gli obiettivi specifici, coerenti con la Direttiva del 21 dicembre 2001 del Governo e con i dieci obiettivi prioritari identificati dal Ministro per l'innovazione e le Tecnologie riguardano:

- Attivazione on-line domande di contribuzione e ricongiunzione facoltativa
- Attivazione on-line domande di iscrizione aziende
- Attivazione on-line domanda di pensione
- Richiesta sgravi previdenziali
- Estratto conto ed informazioni situazione previdenziale
- Monitoraggio dello stato delle pratiche on line
- Sistema di gestione documentale

Per tutti i suddetti servizi, integrati con il sistema di protocollo informatico e di *workflow*, è prevista l'autenticazione attraverso la carta nazionale dei servizi (CNS) e la carta di identità elettronica (CIE) e la sottoscrizione mediante firma digitale conforme alla normativa vigente e compatibile all'infrastruttura operativa dei certificatori registrati da AIPA; in particolare la scelta del certificatore si è indirizzata nei confronti di Infocamere Spa. L'arco temporale di realizzazione del progetto di *e-government* implica necessariamente la continuità delle prestazioni fornite dal gestore in outsourcing dei sistemi informativi (RTI Finsiel-3I-Ibm) oltre il limite fissato nell'attuale rapporto contrattuale.

5.4. Informazione e comunicazione pubblica

Quale obiettivo strategico l'Istituto aveva già assunto alla sua attenzione fin dallo scorso anno quanto previsto dalla Direttiva 7 febbraio 2002, in materia di comunicazione delle pubbliche amministrazioni, e dalla Direttiva 8 maggio 2002, sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi, entrambe emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica,

ridisegnando una diversa struttura organizzativa più rispondente alle esigenze di miglioramento della comunicazione (l'ufficio stampa, le relazioni esterne e l'ufficio relazioni con il pubblico). L'ufficio stampa, oltre a curare la rassegna della stampa quotidiana, provvede alla pubblicazione periodica del periodico "L'Informatore INPDAI", mensile di informazioni previdenziali per i dirigenti di aziende industriali con una tiratura media di 170.000 copie. Gli sportelli URP sono stati già da tempo attivati e costituiscono un valido supporto di front office per tutti gli assicurati.

Uno specifico processo di miglioramento della comunicazione è stato già avviato sia mediante corsi di addestramento/formazione degli operatori addetti all'ufficio relazioni con il pubblico da parte di personale qualificato dell'area previdenza, sia con una azione di semplificazione del linguaggio che favorisca la comunicazione tra utente e Istituto assicurando una maggiore comprensibilità dei documenti amministrativi.

Nel corso del corrente anno si perverrà alla riscrittura dei principali atti e documenti attualmente utilizzati, utilizzando, ove necessario, anche il servizio di assistenza on line (<http://www.funzionepubblica.it/chiaro>) attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

5.5. La comunicazione telefonica

Poiché l'Istituto ha sede unica, il flusso delle comunicazioni telefoniche con i propri utenti è così elevato da stressare la capacità di risposta alle chiamate provenienti dall'esterno. Per cercare di contenere questo fenomeno l'Istituto si sta avvalendo di un servizio di call center per recuperare le chiamate non soddisfatte. L'esperienza maturata suggerisce di evolvere l'attuale servizio verso una soluzione che soddisfi richieste di informazioni generali o particolari su situazioni specifiche di massimo interesse sia con intervento di operatori che in automatico, sia con informazioni e servizi on line puntando su una forte integrazione tra sistemi informativi e call center, in modo da configurare un vero e proprio servizio di "web contact center".

Sono state definiti interventi in tre aree tra di loro strettamente integrate: tecnologica, organizzativa e gestionale.

I servizi del call center da erogare agli utenti riguardano le informazioni previdenziali ed alcuni servizi on line predefiniti da rendere immediatamente disponibili. I servizi in questione dovranno adeguarsi al divenire e alle evoluzioni normative oltreché alle esigenze dell'utenza, avvalendosi degli strumenti tecnologicamente più avanzati.

Il sistema di comunicazione dell'Istituto deve strutturarsi, conseguentemente, secondo una logica multicanale basata su: internet, fonia, sistemi informativi.

La scelta di un servizio di call center, fortemente integrato con i sistemi informativi, deve tendere anche a distogliere il personale operativo dell'area previdenziale dal front-end telefonico, con ciò garantendo il presidio ed il rafforzamento delle strutture di back office e a qualificare sempre di più il nuovo strumento di supporto nella fase di impatto con l'utenza.

Si sta realizzando una gestione del servizio in outsourcing che fornisce agli utenti informazioni sulla normativa previdenziale ed informazioni di II livello, nonché quelle relative allo stato di avanzamento delle pratiche mediante l'integrazione ai sistemi informativi, svolgendo altresì attività di smistamento delle telefonate, pervenute direttamente al centralino o reistradate al centralino, che preveda:

- indirizzamento delle chiamate ai destinatari;
- recupero delle chiamate in caso di occupato o indisponibilità del destinatario con annotamento della chiamata recuperata;
- idoneo messaggio vocale in caso di linee occupate.

Il ridisegno del front office, quale strumento di comunicazione in ottica evolutiva, in definitiva garantisce qualità e immagine all'Istituto.

6. IL PERSONALE E LA FORMAZIONE

Il "Progetto generale per la formazione, l'aggiornamento professionale e l'addestramento del personale" è redatto su base triennale secondo il metodo "a scalare" e seguendo le indicazioni della Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.14/95, dei CCNL delle diverse categorie interessate, in considerazione dei mutamenti organizzativi in atto e in coerenza con gli obiettivi fissati dall'Organo di indirizzo politico.

Il Progetto generale, come le pianificazioni annuali della attività, ha lo scopo di mettere l'amministrazione in grado di poter contare su un personale preparato, motivato attento e disposto alla mobilità orizzontale, in grado di responsabilizzarsi verso i risultati e verso i processi di controllo interni.

Nell'ultimo triennio, oltre a portare a termine il progetto diretto a diffondere la cultura informatica presso tutto il personale e a far acquisire e/o sviluppare le capacità di utilizzare

efficacemente gli applicativi informatici, sono stati realizzati corsi previsti da disposizioni normative quali: la legge 675/96, il D. lgs. 626/94, oltre all'introduzione alla moneta unica europea ed alla costante azione di formazione e aggiornamento normativo e professionale degli addetti all'URP.

In coerenza con il piano di ridisegno della struttura organizzativa nell'ottica processiva e quindi in funzione della necessità di facilitare e gestire il cambiamento da una cultura del lavoro articolato per funzioni e retta dal principio dell'adempimento alla norma ad una cultura del lavoro articolato per processi ed ispirato alla strategia del servizio sono stati progettati ed attivati percorsi formativi che, nell'ottica del massimo coinvolgimento e condivisione del cambiamento, hanno interessato tutti i dipendenti

Sulla base della valutazione dei risultati di detti corsi sono stati attivati interventi formativi sul campo con la finalità di far apprendere le novità legate al nuovo modo di lavorare e quindi di far acquisire e/o sviluppare le capacità e le abilità relazionali necessarie per una proficua organizzazione e gestione delle attività per processi.

Sempre nell'ottica di facilitare il cambiamento, per il personale addetto agli uffici di contabilità, bilancio e controllo di gestione nonché per i loro principali interlocutori sono stati realizzati dei corsi riguardanti la contabilità analitica ed il controllo di gestione.

Per i dirigenti sono stati progettati e prodotti corsi diretti a formare una dirigenza sempre più orientata al *general management*, in grado di gestire i meccanismi di potenziamento (*empowerment*) e l'attività di progettazione/controllo/miglioramento oltre quella relazionale.

E' stato, pertanto, realizzato un piano di formazione manageriale con l'obiettivo di mettere in grado ciascun dirigente di costruire e monitorare un "pannello di controllo" della propria unità organizzativa al fine di monitorarne in modo organico e sistematico la performance.

A tal fine il percorso formativo tratta, in termini integrati, le seguenti materie: l'organizzazione (*process management*), la metodologia di diffusione degli obiettivi per processi (*policy deployment*), la qualità del servizio (*quality management*), l'economia/finanza (*cost management*), l'apprendimento e sviluppo (*knowledge management*).

Inoltre, per il personale addetto alla formazione, dal 2001 è stato progettato un apposito percorso formativo, articolato in più fasi, diretto a far acquisire e/o accrescere le capacità di valutazione dei risultati delle attività di formazione con particolare riferimento alla

valutazione “a distanza” nel tempo al fine di verificare le conseguenti modifiche del comportamento organizzativo sul posto di lavoro.

Al fine di omogeneizzare l'organizzazione interna con i criteri di redazione della relazione annuale della Formazione da parte della S.S.P.A., i corsi di formazione sono raggruppati in precise aree di intervento specificate nelle tavole allegate sub 19 e 20.

In tali allegati sono rappresentati, relativamente agli anni 2000 e 2001, i dati relativi alle ore di formazione erogate ed al numero dei partecipanti riguardanti tutto l'ente e le singole Direzioni centrali.

TAVOLE ALLEGATE**Tavola 1 Dotazione organica**

AREA	Posizione economica	PROFILO PROFESSIONALE	Pianta Organica precedente	Pianta Organica approvata
A	A1	Inserviente		
	A1	Ausiliario di amministrazione		
	A2 } A3 }	Archivista Archivista	7	
	SUB TOTALE			7
B	B1	Operatore di amministrazione	76	36
	B1	Autista/Add. protocollo	6	2
	B2 } B3 }	Assistente di amministrazione Assistente di amministrazione	82	128
	SUB TOTALE		164	166
C	C1 } C2 }	Collaboratore di amministrazione Collaboratore di amministrazione	96	88
	C1	Collaboratore di informatica	5	4
	C1 } C2 }	Ispettore di vigilanza Ispettore di vigilanza	4	
	C2	Collaboratore professionale		
	C3	Funzionario di amministrazione	72	70
	C3	Funzionario tecnico	23	21
	C3	Funzionario di informatica	1	3
	C3	Funzionario di vigilanza	9	9
	C4 } C5 }	Funzionario capo amministrativo Funzionario capo amministrativo	33	33
	C5	Esperto di amministrazione		
	C4 } C4	Funzionario capo di vigilanza Funzionario capo tecnico	1 2	1 2
	C4	Esperto di informatica	1	
	SUB TOTALE		247	231
	TOTALE		418	397
AREA DEI PROFESSIONISTI				
Ramo Legale	Consulente professionale - Livello Base		1	3
	Consulente professionale - I Differenziato		1	
	Consulente professionale - II Differenziato		1	
Ramo Tec. Edil.	Consulente professionale - Livello Base		1	
	Consulente professionale - I Differenziato		5	4
	Consulente professionale - II Differenziato		4	5
Ramo Statist.Att.	Consulente professionale - Livello Base			1
	Consulente professionale - I Differenziato			
	Consulente professionale - II Differenziato		1	
Ramo Informatico	Consulente Informatico - Livello Base			1
TOTALE		14	14	
		DIRIGENTE FASCIA I	5	5
		DIRIGENTE FASCIA II	16	16
TOTALE		21	21	
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		453	432	

Tavola 2 Struttura organizzativa

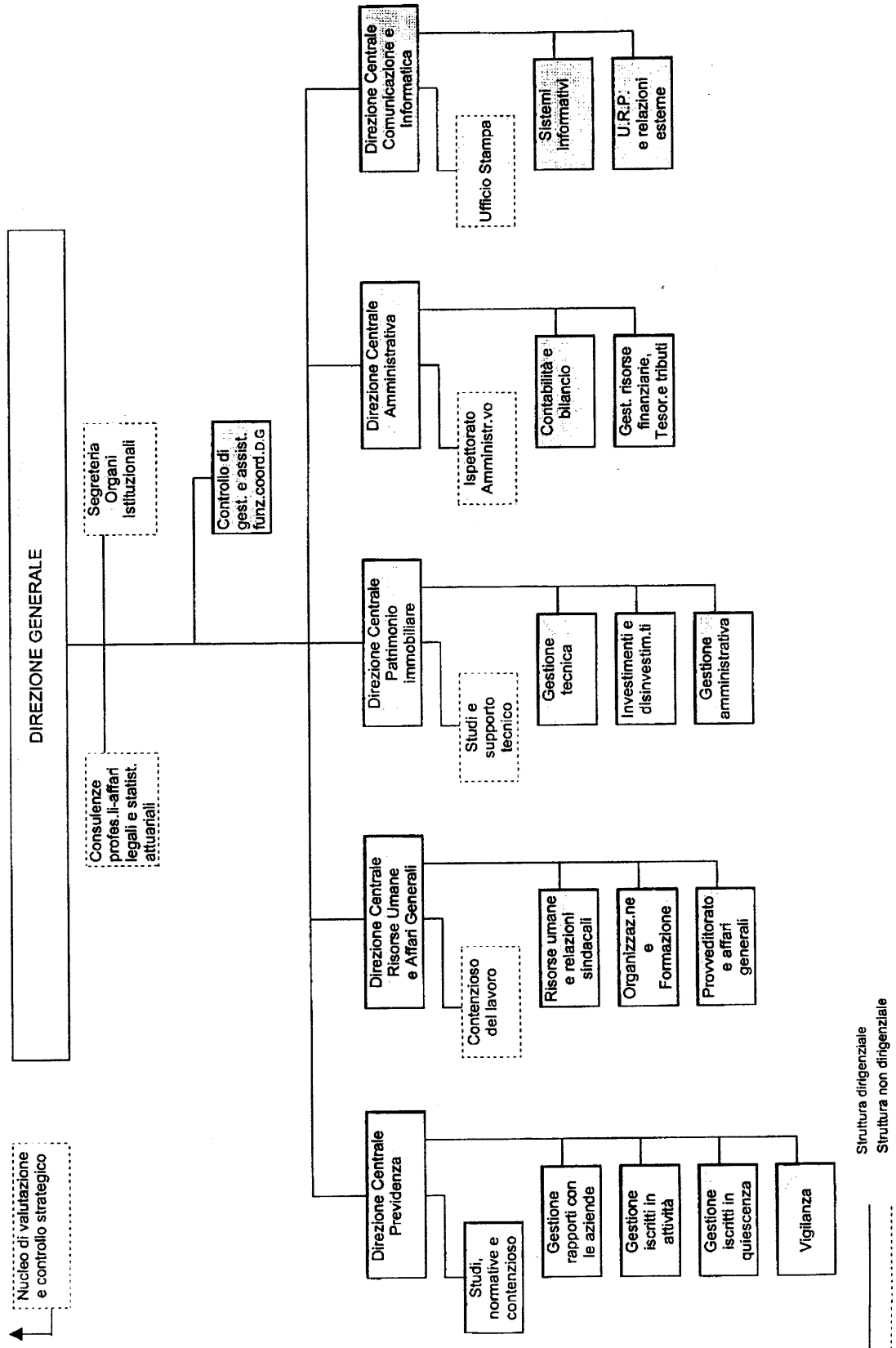


Tavola 3 Dati consuntivi 1996-2001: iscrizioni e cessazioni dirigenti

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
nuove nomine	5.356	5.479	6.096	6.613	8.249	8.848
differenza		123	617	517	1.636	599
incremento %		2,3%	11,3%	8,5%	24,7%	7,3%
cessazioni	7.266	7.694	6.621	5.597	7.135	7.272
differenza		428	-1.073	-1.024	1.538	137
incremento %		5,9%	-13,9%	-15,5%	27,5%	1,9%
attivi versanti	81.098	78.777	78.252	79.268	80.382	81.958
differenza		-2.321	-525	1.016	1.114	1.576
incremento %		-2,9%	-0,7%	1,3%	1,4%	2,0%

Tavola 4 Dati consuntivi 1996-2001: pensioni

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
domande giacenti	2.718	2.009	1.497	1.545	1.259	1.081
differenza		-709	-512	48	-286	-178
incremento %		-26,1%	-25,5%	3,2%	-18,5%	-14,1%
nuove domande	4.809	5.169	3.846	3.910	4.046	4.836
differenza		360	-1.323	64	136	790
incremento %		7,5%	-25,6%	1,7%	3,5%	19,5%
cessazioni	673	753	653	620	775	805
differenza		80	-100	-33	155	30
incremento %		11,9%	-13,3%	-5,1%	25,0%	3,9%
pensioni erogate	68.280	73.317	77.079	80.321	83.738	87.188
differenza		5.037	3.762	3.242	3.417	3.450
incremento %		7,4%	5,1%	4,2%	4,3%	4,1%

Tavola 5 Prestazioni al 31.12.2001 distinte per categoria, quantità ed incidenza percentuale.

Categoria di pensione	Movimento delle pensioni nel 2001							
	pensioni in vigore al 31.12.2000		pensioni eliminate o sospese nel 2001		pensioni accese nel 2000		pensioni in vigore al 31.12.2001	
	numero	%	numero	%	numero	%	numero	%
Vecchiaia	18.471	22,06%	498	26,89%	435	8,20%	18.408	21,11%
Invalidità	2.733	3,26%	115	6,21%	1	0,02%	2.619	3,00%
Anzianità	43.054	51,42%	599	32,34%	3.574	67,41%	46.029	52,79%
Superstiti	5.358	6,40%	90	4,86%	120	2,26%	5.388	6,18%
Reversibile vecchiaia	6.713	8,02%	190	10,26%	341	6,43%	6.864	7,87%
Reversibile Invalidità	1.688	2,02%	57	3,08%	90	1,70%	1.721	1,97%
Reversibile Superstiti	4.131	4,93%	175	9,45%	578	10,90%	4.534	5,20%
Prepensionamento	156	0,19%	81	4,37%	-	0,00%	75	0,09%
Pensionamento anticipato	1.157	1,38%	2	0,11%	-	0,00%	1.155	1,32%
Rev. Pensionamento anticipato	34	0,04%	1	0,05%	8	0,15%	41	0,05%
Assegno di invalidità	133	0,16%	29	1,57%	106	2,00%	210	0,24%
Pensione di inabilità	62	0,07%	15	0,81%	19	0,36%	66	0,08%
Rev. Inabilità	48	0,06%	-	0,00%	30	0,57%	78	0,09%
TOTALE	83.738	100,00	1.852	100,00	5.302	100,00	87.188	100,00

Tavola 6 Dati consuntivi 1996-2001: Conto previdenziale (in mld. di Lire)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Entrate previdenziali	3.738,8	4.646,8	5.305,3	5.834,8	5.780,7	5.642,2
Incremento %		24,29	14,17	9,98	-0,9	-2,4
Uscite previdenziali	4.636,0	5.281,2	5.652,9	6.057,5	6.459,5	6.941,9
Incremento %		13,92	7,04	7,16	6,6	7,5
Saldo previdenziale	-897,2	-634,4	-347,6	-222,7	-678,8	-1.229,7

Tavola 7 Minimali e massimali

DAL	AL	MINIMALE	MASSIMALE	1° FASCIA retribuzioni fino a	ALIQUOTA 1° FASCIA	ALIQUOTA 2° FASCIA	VARIAZIONI DI ALIQUOTA IN CORSO D'ANNO
01/01/91	31/12/91	50.348.480	180.000.000	60.000.000	23,50%	20,50%	01/01/1991 30/04/1991
01/01/92	31/12/92	65.494.000	195.000.000	65.000.000	23,75%	20,75%	01/01/1991 31/12/1991
01/01/93	31/12/93	68.774.000	195.000.000	65.000.000	24,35%	21,35%	01/01/1992 30/06/1992
01/01/94	31/12/94	68.774.000	195.000.000	65.000.000	24,55%	22,55%	
01/01/95	31/12/95	71.994.000	195.000.000	65.000.000	24,55%	24,55%	
01/01/96	31/12/96	74.594.000	195.000.000	65.000.000	25,25%	25,25%	
DIRIGENTE CATEGORIA RETRIBUTIVO PURO (1)							
01/01/97	31/12/97	74.594.000	250.000.000	63.054.000	28,25%	29,25%	
01/01/98	31/12/98	74.594.000	254.250.000	64.126.000	31,25%	32,25%	
01/01/99	31/12/99	74.594.000	258.827.000	65.280.000	32,70%	33,70%	
01/01/00	31/12/00	74.594.000	262.968.000	66.324.000	32,70%	33,70%	
01/01/01	31/12/01	74.594.000	269.805.000	68.048.000	32,70%	33,70%	
01/01/02	31/12/02	€ 38.525,00	€ 143.105,00	€ 36.093,00	32,70%	33,70%	
DIRIGENTE CATEGORIA CONTRIBUTIVO MISTO (2)							
01/01/97	31/12/97	74.594.000	250.000.000	63.054.000	32,70%	33,70%	
01/01/98	31/12/98	74.594.000	254.250.000	64.126.000	32,70%	33,70%	
01/01/99	31/12/99	74.594.000	258.827.000	65.280.000	32,70%	33,70%	
01/01/00	31/12/00	74.594.000	262.968.000	66.324.000	32,70%	33,70%	
01/01/01	31/12/01	74.594.000	269.805.000	68.048.000	32,70%	33,70%	
01/01/02	31/12/02	€ 38.525,00	€ 143.105,00	€ 36.093,00	32,70%	33,70%	
DIRIGENTE CATEGORIA CONTRIBUTIVO PURO (3)							
01/01/97	31/12/97	74.594.000	137.148.000	63.054.000	32,70%	33,70%	
01/01/98	31/12/98	74.594.000	139.480.000	64.126.000	32,70%	33,70%	
01/01/99	31/12/99	74.594.000	141.991.000	65.280.000	32,70%	33,70%	
01/01/00	31/12/00	74.594.000	144.263.000	66.324.000	32,70%	33,70%	
01/01/01	31/12/01	74.594.000	148.014.000	68.048.000	32,70%	33,70%	
01/01/02	31/12/02	€ 38.525,00	€ 78.507,00	€ 36.093,00	32,70%	33,70%	

(1) Iscritti all'INPDAl antecedentemente al 1° gennaio 1996

(2) Iscritti all'INPDAl successivamente al 31/12/1995 con anzianità contributiva maturata in un precedente regime obbligatorio

(3) Iscritti all'INPDAl successivamente al 31/12/1995 senza anzianità contributiva maturata in un precedente regime obbligatorio

Tavola 8 Andamento del rapporto attivi/pensionati 1996-2002

ANNO	ATTIVI	VAR. %	PENSIONATI	VAR. %	RAPPORTO A/P
1996	81.098		68.280		1,19
1997	78.777	-2,86	73.317	7,38	1,07
1998	78.252	-0,67	77.079	5,13	1,02
1999	79.268	1,30	80.321	4,21	0,99
2000	80.382	1,41	83.738	4,25	0,96
* 2001	81.958	1,96	87.188	4,12	0,94
** 2002	83.500	1,88	89.500	2,65	0,93

*dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

**dati di previsione 2002

Tavola 9 Dati economici della gestione previdenziale 1996-2002 (in mld di Lire)

ANNO	ENTRATE	VAR. %	USCITE	VAR. %	DIFFERENZE
1996	3.738.786		4.635.962		-897.177
1997	4.646.804	24,29	5.281.220	13,92	-634.416
1998	5.305.346	14,17	5.652.865	7,04	-347.520
1999	5.834.828	9,98	6.057.531	7,16	-222.703
2000	5.780.653	-0,93	6.459.515	6,64	-678.862
* 2001	5.642.191	-2,40	6.941.675	7,46	-1.299.484
** 2002	5.790.020	2,62	7.287.200	4,98	-1.497.180

*dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

**dati di previsione 2002

Tavola 11 Domande di pensione presentate nel periodo 1997/2001

Categoria	Anno				
	1997	1998	1999	2000	2001
Vecchiaia	356	408	398	286	640
Invalità(*)	249	191	106	187	234
Anzianità	4.254	3081	3454	3425	3844
Superstiti	180	160	146	148	118
Reversibilità	940	1050	1045	1010	1060
TOTALE PENSIONI	5.979	4.890	5.149	5.056	5.896
Pensionamento anticipato(**)	130	6	0	0	0
TOTALE PRESTAZIONI	6.109	4.896	5.149	5.056	5.896

(*) nelle domande presentate negli anni 1998, 1999, 2000 e 2001 sono comprese anche quelle per assegno di invalidità e di pensione di inabilità.

(**) Legge 23 luglio 1991, n. 223; Legge 27 marzo 1992, n. 257; Legge 15 luglio 1993, n. 236; Legge 19 luglio 1994, n. 451; Legge 27 ottobre 1994, n. 598.

Tavola 12 Domande di pensione liquidate nel periodo 1997/2001

Categoria	Anno				
	1997	1998	1999	2000	2001
Vecchiaia	498	493	305	457	435
Invalità	248	70	10	4	1
Anzianità	4.737	3.636	3.279	3.523	3.574
Superstiti	170	155	150	125	120
Reversibilità	930	1.083	1.032	981	1.047
Assegno di invalidità	0	20	70	69	106
Pensione di inabilità	0	13	33	42	19
TOTALE PENSIONI	6.583	5.470	4.879	5.201	5.302
Prepensionamento(*)	7	5	3	1	0
Pensionamento anticipato(**)	130	12	0	0	0
TOTALE PRESTAZIONI	6.720	5.487	4.882	5.202	5.302

(*) art. 17 Legge 23 aprile 1981, n. 155 e Legge 26 febbraio 1962, n. 54.

(**) Legge 23 luglio 1991, n. 223; Legge 27 marzo 1992, n. 257; Legge 15 luglio 1993, n. 236; Legge 19 luglio 1994, n. 451; Legge 27 ottobre 1994, n. 598.

Tavola 13 Business plan

<i>Periodo</i>	<i>Importo Business</i>	<i>Importo Incasso</i>	<i>%</i>
GENNAIO 2002	17.903.245,00	13.946.613,43	77,90
FEBBRAIO	43.479.309,00	37.760.936,42	86,85
MARZO	69.055.373,00	73.932.342,17	107,06
APRILE	86.958.618,00	98.839.264,76	113,66
MAGGIO	122.457.498,00	120.087.124,51	98,06
GIUGNO	148.033.562,00	152.751.404,46	103,19
LUGLIO	186.013.146,00		
AGOSTO	186.013.146,00		
SETTEMBRE	228.954.138,00		
OTTOBRE	264.453.018,00		
NOVEMBRE	316.233.803,00		
DICEMBRE 2002	359.103.897,00		
GENNAIO 2003	377.447.202,00		
FEBBRAIO 2003	403.651.923,00		

Tavola 14 Andamento incassi e carico (in milioni di Lire)

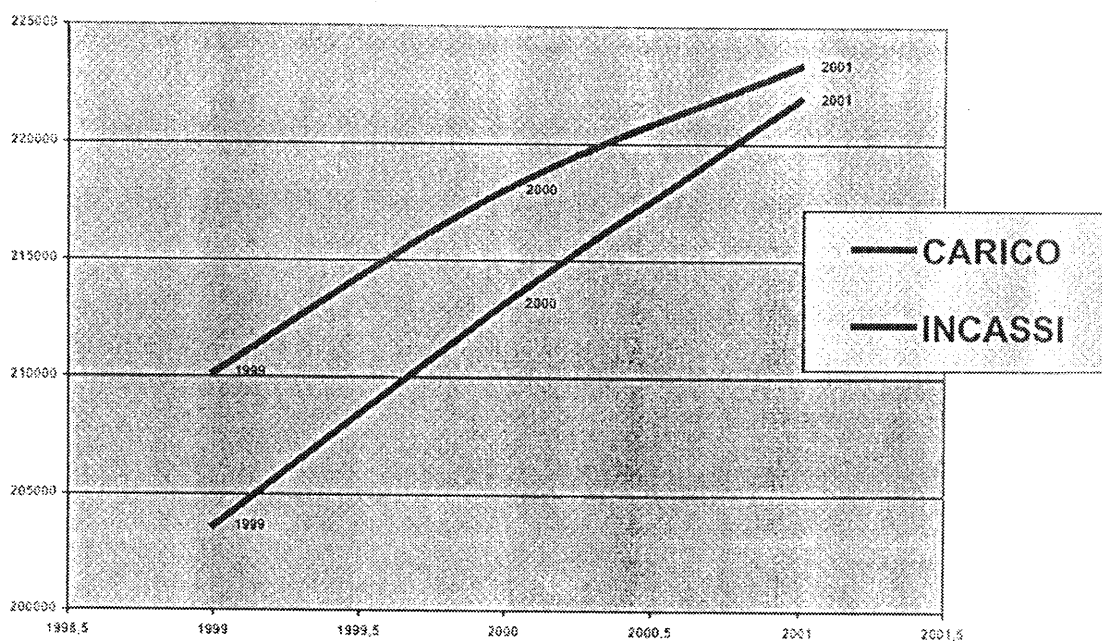


Tavola 15 Andamento morosità (in milioni di Lire)

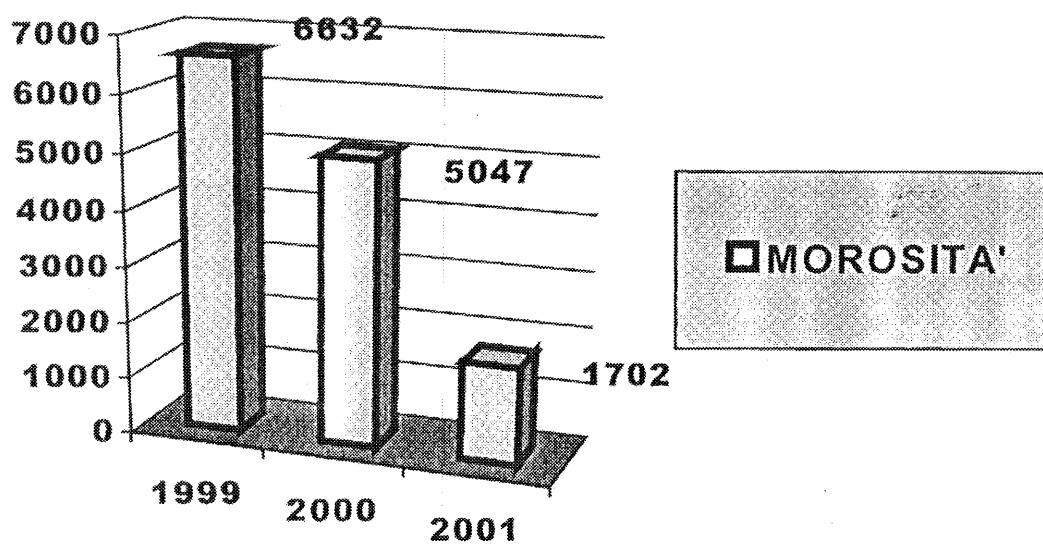


Tavola 16 Andamento della gestione 1999-2001

ANDAMENTO DELLA GESTIONE GENERALE in milioni di lire		VALORI ASSOLUTI				VARIAZIONI ASSOLUTE		
	Bilancio consuntivo 1999	Bilancio consuntivo 2000	Bilancio consuntivo 2001 (1)	Bilancio previsione 2002 (2)	Previsione 2002 determinati sulla base del consuntivo 2001	2000/1999	2001/2000	2002/2001
AGGREGATI								
GESTIONE ECONOMICO PATRIMONIALE								
1. Risultato economico di esercizio	-234.267	-740.154	-1.479.205	-1.862.779		-505.887	-739.051	-383.575
2. Situazione patrimoniale netta	10.708.035	9.967.881	8.488.676	6.840.512	6.625.897	-740.154	-1.479.205	1.862.779
GESTIONE FINANZIARIA DI COMPETENZA								
1. Risultato di parte corrente	-2.10.422	-675.850	-1.240.402	-1.573.606		-465.428	-564.552	-333.204
2. Risultato complessivo	822.649	151.168	-1.198.398	-197.976		-671.481	-1.349.566	1.000.422
GESTIONE FINANZIARIA DI CASSA								
1. Risultato complessivo	2.517.911	2.061.501	850.594	579.860(3)		-456.410	-1.210.907	-270.735
SITUAZIONE AMMINISTRATIVA								
1. Avanzo di amministrazione	2.382.056	2.541.987	1.357.683	1.276.162	1.159.707	159.931	-1.184.304	-197.976

(1) deliberato da C.d.A. il 28/06/2002

(2) deliberato da C.d.A. il 07/12/2001

(3) La previsione di cassa 2002 è stata formulata considerando il rientro delle disponibilità a fronte delle dismissioni nonché della cartolarizzazione per un totale di mil. 1.430.000. Nel corso del 2002 sono già stati incassati mil. 353.577 relativi alle operazioni di vendita del 2001. Risultano accreditati sul conto di Tesoreria intestato all'Ente (ex-cartolarizzazione) mil. 737.602.

Tavola 17 Avanzo/disavanzo economico 1996-2002 (in mln. di Lire)

ANNO	ENTRATE	VAR. %	USCITE	VAR. %	DIFFERENZE
1996	4.473.866		5.193.655		-719.790
1997	5.321.015	18,94	5.828.058	12,21	-507.044
1998	6.207.922	16,67	6.212.400	6,59	-4.478
1999	6.361.656	2,48	6.595.924	6,17	-234.267
2000	6.239.469	-1,92	6.979.623	5,82	-740.154
* 2001	6.110.782	-2,06	7.578.311	8,58	-1.467.529
** 2002	6.220.541	1,80	8.083.320	6,66	-1.862.779

* dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

** dati di previsione 2002

Tavola 18 Cassa e patrimonio netto 1996-2002 (in mln. di Lire)

ANNO	AVANZI DI CASSA	VAR. %	PATRIMONIO NETTO	VAR. %	RISERVA SPECIALE MINIMA	DIFF.ZE	PERC. %
1996	651.168		11.453.823				
1997	969.876	48,94	10.946.780	-4,43			
1998	1.801.712	85,77	10.942.302	-0,04			
1999	2.517.911	39,75	10.708.035	-2,14			
2000	2.061.501	-18,13	9.967.881	-6,91	11.808.130	-1.840.249	-15,58%
* 2001	850.594	-58,74	8.500.351	-14,72	12.563.420	-4.063.069	-32,34%
** 2002	*** 579.860	-27,86	6.840.512	-21,40	13.250.000	-6.409.488	-48,37%

* dati di consuntivo 2001 (al 30/05/2002)

** dati di previsione 2002

*** al quale si perviene grazie al previsto rientro dei depositi presso la Tesoreria Centrale a fronte dei proventi per le dismissioni immobiliari

Tavola 19 Formazione Anno 2000

Generale		Previdenza		Risorse Um.		Patrimonio		Amministrativa		Comunicazione	
544	33	6129	353	2121	139	3102	227	2158	122	1968	115
ore		part.		ore		part.		ore		part.	
71	5	289	21	360	30	332	23	187	12	150	8
133	13	1500	151	671	60	1036	109	244	29	546	55
0	0	108	4	0	0	0	0	0	0	98	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	60	2	60	2	30	1	874	31	0	0
248	12	2336	147	762	43	1016	67	765	49	876	46
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	2	420	10	0	0	152	19	0	0	90	1
60	1	1416	18	268	4	536	8	88	1	208	3
544	33	6129	353	2121	139	3102	227	2158	122	1968	115

Tavola 20 Formazione Anno 2001

Generale		Previdenza		Risorse Um.		Patrimonio		Amministrativa		Comunicazione	
118	4	2332	112	1243	61	2485	54	679	33	1516	46
ore		part.		ore		part.		ore		part.	
53	3	55	5	222	15	256	4	0	0	17	2
0	0	594	20	240	11	218	11	176	7	84	4
0	0	733	48	168	12	20	2	100	10	814	24
0	0	0	0	0	0	0	0	84	5	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65	1	338	16	325	15	150	6	211	8	421	11
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	1409	15	0	0	0	0
0	0	612	23	288	8	432	16	108	3	180	5
118	4	2332	112	1243	61	2485	54	679	33	1516	46

