

ducono sulla prima quota effetti identici a quelli prodotti sui Tfs in base alla previgente normativa, mentre i periodi che si collocano successivamente al 31 dicembre 2010 producono effetti adattati alle caratteristiche del computo del Tfr (i mesi riscattati si trasformano in altrettante quote di Tfs che, dalla data della domanda, si rivalutano unitamente agli accantonamenti del 6,91 per cento).

**Fondo complementare.** Anche per i lavoratori in regime di Tfs con anzianità utili successive al 31 dicembre 2010 continua a trovare applicazione la normativa che disciplina il passaggio dal Tfs al Tfr (la cosiddetta opzione) in caso di iscrizione ad un fondo di previdenza complementare. Questi lavoratori, pertanto, aderendo ad un fondo di previdenza complementare dei dipendenti pubblici, esercitano contestualmente l'opzione della trasformazione del Tfs in Tfr. Solo con l'adesione ad un fondo di previdenza complementare, pertanto, il Tfs si trasforma in Tfr ed il Tfs maturato alla data di adesione costituisce il primo accantonamento di Tfr.

**Opzione entro il 2015.** Il 1° dicembre 2010 è stata stipulata un'ipotesi di accordo tra l'Aran, l'agenzia di rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, ed i sindacati dei lavoratori del pubblico impiego (in vigore non appena approvato dai comitati di settore dei datori di lavoro pubblici e dalla Corte dei conti) che dispone la proroga al 31 dicembre 2015 del termine entro il quale è possibile esercitare l'opzione della trasformazione del Tfs in Tfr in concomitanza all'adesione ad un fondo di previdenza complementare di dipendenti pubblici. Il differimento si è reso necessario perché il termine, fissato da un precedente accordo del 2006, è scaduto il 31 dicembre 2010 e, tenuto conto del fatto che le nuove regole vigenti dal 2011 hanno prodotto una modifica del calcolo e non della natura dei Tfs, senza questo nuovo differimento molti lavoratori in Tfs sarebbero rimasti nell'impossibilità di destinare Tfr alla previdenza complementare in caso di adesione.

*Piero Lauriola*

*Direzione centrale Previdenza Inpdap*

*Utente e funzionario Inpdap in posizione di parità*

## TESSERINO DI RICONOSCIMENTO

**E' UN OBBLIGO PER TUTTI I DIPENDENTI A CONTATTO CON IL PUBBLICO**

*E non solo per chi lavora nel front office. Si possono utilizzare anche targhe identificative sulla postazione di lavoro.*



Cartellino di riconoscimento: deve essere indossato da tutti i dipendenti a contatto con il pubblico. Inpdap torna sull'argomento per chiarire l'esatta applicazione dell'obbligo di identificazione introdotto per i dipendenti pubblici dalla riforma del ministro Renato Brunetta (decreto legislativo 150/2009). Obiettivi: trasparenza nell'organizzazione e nelle attività, miglioramento del rapporto con l'utenza.

Il personale Inpdap, che svolge atti-

vità lavorativa a contatto con il pubblico, deve essere dotato di tesserino identificativo, nella fattispecie munito di foto, con il nome, cognome e numero di matricola del dipendente, utilizzato per la rilevazione dell'orario di entrata e di uscita ed essere visibile per l'intero orario di servizio. Oltre al tesserino si può utilizzare, se previsto dai dirigenti responsabili degli Uffici, l'uso di targhe da apporre alla postazione di lavoro, con l'indicazione dell'ufficio di appartenenza e

del ruolo in base all'incarico assegnato (responsabile Urp, responsabile di processo pensioni, ecc.).

Poiché la tipologia delle funzioni e dei servizi svolti è diversificata, l'individuazione delle attività rilevanti è valutata da ogni singola amministrazione. Resta fermo il principio secondo cui l'obbligo d'identificazione non riguarda solo il personale che svolge attività lavorativa in una postazione di front office, ma è esteso a tutti i dipendenti che operano a contatto con il pubblico.

L'assunzione di responsabilità dell'Istituto in merito a tale esigenza rientra in un più ampio processo di coinvolgimento nel rispetto della normativa, con il duplice scopo da una parte di agevolare l'esercizio dei diritti e l'osservanza dei doveri da parte dell'utenza e dall'altra di rendere consapevoli tutti i dipendenti destinatari della prescrizione, che, se disattesa, sarà valutata secondo i criteri di responsabilità disciplinare con sanzioni relative alle violazioni accertate.

*Patrizia D'Attanasio*