

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DELIBERAZIONE N. 19

OGGETTO: Relazione programmatica per gli anni 2013-2015.

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

(Seduta del 10.07.2012)

VISTO l'articolo 3, comma 4, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479 modificato dall'articolo 17, comma 23, della legge 15 maggio 1997, n. 127, relativo alle attribuzioni dei Consigli di indirizzo e vigilanza degli enti pubblici di assistenza e previdenza;

VISTO l'articolo 4 del D.P.R. 24 settembre 1997, n. 366, concernente disposizioni per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

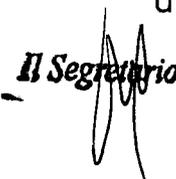
VISTO il D.P.C.M. del 2 gennaio 2009 di ricostituzione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS;

VISTO l'articolo 6 del "Regolamento per l'Amministrazione e la contabilità dell'INPS", approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 172 del 18 maggio 2005;

TENUTO CONTO

- della deliberazione n. 15 del 28 luglio 2011, con la quale il CIV ha approvato la Relazione programmatica per gli anni 2012-2014;
- della deliberazione n. 4 del 14 febbraio 2012, con la quale il CIV ha approvato l'integrazione alla Relazione programmatica per gli anni 2012-2014 a seguito dell'avvenuta soppressione dell'Inpdap e dell'Enpals disposta ai sensi dell'art. 21 della legge 214 del 22 dicembre 2011;

Il Segretario



CON RISERVA di variazione integrativa, qualora essa si rendesse necessaria a seguito di una significativa modificazione del quadro macroeconomico e normativo di riferimento

DELIBERA

di approvare la Relazione programmatica per gli anni 2013-2015, che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

IL SEGRETARIO
(M.P. Santopinto)

Mario Paolo Santopinto

IL PRESIDENTE
(G. Abbadessa)

G. Abbadessa

Allegato alla deliberazione n. 19 del 10 luglio 2012

Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Relazione

**Programmatica per
gli anni 2013 - 2015**

Il Segretario

PRIMA PARTE

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO

- 1) premessa - a cura del Presidente del CIV
- 2) la risposta delle istituzioni - i più recenti interventi legislativi
- 3) le previsioni di finanza pubblica - il quadro generale prospettato dal Documento di Economia e Finanza 2012

SECONDA PARTE

L'INPS NEL TRIENNIO 2013-2015

- 1) premessa
- 2) l'Istituto
 - 2.1 le politiche del personale
 - 2.2 gli aspetti organizzativi e la telematizzazione dei servizi
 - 2.3 il patrimonio immobiliare e mobiliare
 - 2.4 l'informatica
 - 2.5 la comunicazione
- 3) Gli obiettivi per il triennio 2013-2015
 - 3.1 le entrate e la regolarità contributiva
 - 3.2 la verifica amministrativa e la vigilanza
 - 3.3 le banche dati ed il conto assicurativo
 - 3.4 le pensioni e le prestazioni a sostegno del reddito
 - 3.5 le prestazioni creditizie e le politiche sociali

3.6 le altre prestazioni

3.7 l'invalidità civile

3.8 il contenzioso amministrativo e giudiziario

4) Le valutazioni e le rendicontazioni

4.1 la qualità dei servizi

4.2 la performance

4.3 la parità e le pari opportunità

4.4 le politiche di bilancio

4.5 il bilancio sociale

5) conclusioni

Il Segretario

PRIMA PARTE

LO SCENARIO DI RIFERIMENTO

1. premessa - a cura del Presidente del CIV

La presente Relazione Programmatica costituisce la base dell'attività programmatica dell'Istituto per il triennio 2013-2015.

Tale documento si inserisce in uno scenario di riferimento particolarmente complesso, influenzato dal perdurare della crisi economica del Paese e dai profondi mutamenti determinati dalle recenti scelte del legislatore.

Con riferimento a queste ultime si evidenziano le disposizioni introdotte dal decreto c.d. "Salva Italia", in particolare quelle relative alla riforma delle pensioni ed alla definizione dei nuovi assetti del sistema previdenziale pubblico determinati dalla soppressione dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS e dalla loro confluenza nell'INPS.

Con tale operazione l'Istituto è chiamato a rivestire sostanzialmente il ruolo di unico gestore della previdenza pubblica rafforzando, inoltre, la sua funzione nell'ambito del sistema di welfare nazionale, che è caratterizzato da solidi valori di solidarietà e di coesione sociale, valori però che è sempre necessario potenziare e adeguare alle mutate condizioni.

Pertanto le attività poste in essere in questa fase dall'Istituto dovranno sempre più fare riferimento ai diritti di cittadinanza e alle esigenze delle forze sociali ed economiche che, con la loro attività ed operatività, contribuiscono al suo funzionamento.

Infatti, accanto agli obiettivi di economicità che ha posto il legislatore, l'obiettivo principale resta sempre quello di garantire il miglioramento del servizio per i tutti i cittadini, i pensionati, gli assicurati, le aziende, le pubbliche amministrazioni e tutti gli intermediari.

In tale contesto, assume pertanto particolare rilevanza la presente Relazione, che individua le linee strategiche per il prossimo triennio dirette ad orientare il conseguente processo riorganizzativo dell'Istituto.

Le predette linee strategiche si pongono nel segno della continuità con i CIV degli enti soppressi e tengono conto sia dei risparmi da conseguire sulle spese di funzionamento in applicazione delle diverse disposizioni legislative, sia della necessità di conseguire ulteriori risparmi con l'applicazione del metodo della spending review.

Infatti, considerando la scarsità delle risorse a disposizione, si pone un dovere morale ed etico di premettere ad ogni decisione un principio di economicità ed efficienza che, nell'utilizzo delle risorse stesse, consenta di

perseguire l'obiettivo della riduzione dei costi dei servizi nel rispetto dei diritti degli utenti.

Ci tengo a sottolineare come il CIV, in linea con l'evoluzione normativa, sia stato costantemente impegnato nel valutare il processo di integrazione dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS, fornendo indirizzi in merito già con l'Integrazione alla Relazione Programmatica 2012-2014 approvata con deliberazione n. 4 del 14 febbraio 2012 e, da ultimo, con la deliberazione n. 13 del 5 giugno 2012.

Il principio alla base di tali indirizzi è sempre stato quello di considerare il processo di integrazione dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS non come una reale soppressione ma, piuttosto, come una opportunità, un recepimento ed un incremento di valori, di professionalità e di efficienza.

Con riferimento al processo di integrazione sopra citato, è di tutta evidenza infine che il CIV, nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo e di vigilanza, manterrà in futuro l'attenzione non solo sull'evoluzione della normativa di interesse, ma anche sui risultati ottenuti e sulla qualità dei servizi resi dell'Istituto.

Il Segretario

2. la risposta delle istituzioni – i più recenti interventi legislativi

Nell'anno 2011 sono stati emanati diversi provvedimenti legislativi che hanno influito profondamente sul sistema previdenziale e di conseguenza hanno avuto un grande impatto sull'attività dell'Istituto.

Fra questi si segnalano:

- **Legge 14 settembre 2011, n. 148** *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari”*.
Tale legge stabilisce, tra l'altro, che le amministrazioni pubbliche, entro il 31 marzo 2012, devono procedere alla contrazione degli uffici dirigenziali di livello non generale in misura non inferiore al 10%, nonché all'ulteriore riduzione, non inferiore al 10%, della spesa complessiva relativa al numero di posti in organico del personale non dirigenziale.
- **Legge 12 novembre 2011, n. 183** *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (c.d. Legge di stabilità 2012)”*.
Tale legge, tra l'altro, prevede:
 - la riduzione delle spese di funzionamento per l'Inps, l'Inpdap e l'Inail in misura non inferiore all'importo complessivo di 60 mln di euro per l'anno 2012 (art. 4 comma 66);
 - l'istituzione presso l'Inpdap della “Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alla gestione previdenziale” il cui finanziamento è assunto a totale carico dallo Stato (art. 2 comma 4);
 - la proroga dei trattamenti in deroga di cassa integrazione guadagni, di mobilità e di disoccupazione speciale, in attesa della riforma degli ammortizzatori sociali (art. 33, comma 21);
 - la proroga del regime contributivo agevolato previsto dalla legge n. 191/2009 che incentiva il reimpiego di lavoratori disoccupati, destinatari di determinati trattamenti di sostegno al reddito (art. 33, comma 25).
- **Legge 22 dicembre 2011, n. 214** *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici”* (c.d. Salva Italia) che, tra le tante disposizioni, prevede: „

- la soppressione dell'Inpdap e dell'Enpals ed il trasferimento delle loro funzioni, risorse strumentali, umane e finanziarie all'Inps (art. 21 comma 1);
- la riorganizzazione dell'Inps dovrà comportare una riduzione dei costi complessivi di funzionamento non inferiore a 20 mln di euro nel 2012 (art. 21 comma 8);
- il divieto di trasferimento di denaro contante di importo pari o superiore a 1.000 euro e l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare strumenti di pagamento elettronici per la corresponsione di stipendi, pensioni e compensi di importo superiore a tale cifra (art. 12 commi 1 e 2).

Tale legge ha inoltre introdotto significative novità in campo pensionistico (sistema di calcolo, requisiti di accesso, aliquote contributive, ecc.), di cui si farà cenno nel paragrafo dedicato alle pensioni.

Si segnala infine che recentemente è stato emanato **il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95** "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" che, applicando la spending review, ha previsto una serie di norme dirette alla razionalizzazione della spesa pubblica che avranno un notevole impatto sull'attività dell'Istituto.

In attesa della conversione in legge delle norme contenute nel sopra citato decreto, si segnalano quelle relative:

- alla riduzione della spesa per l'acquisto di beni e servizi e alla trasparenza delle procedure (art. 1);
- alla riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni nella misura del 20% per i dirigenti e del 10% per il personale non dirigenziale (art. 2, comma 1);
- alla razionalizzazione del patrimonio pubblico e alla riduzione dei costi per locazioni passive (art. 3);
- alla riduzione della spesa degli enti pubblici non territoriali (art. 8) e delle spese per il personale (art.14).

Il Segretario

3. le previsioni di finanza pubblica – il quadro generale prospettato dal Documento di Economia e Finanza 2012

Il Consiglio dei Ministri ha deliberato in data 18 aprile 2012 il Documento di Economia e Finanza 2012 che, nella prima sezione relativa al Programma di Stabilità dell'Italia, evidenzia i dati macroeconomici del 2011 ed espone le previsioni tendenziali per gli anni 2012-2015.

Dal documento si rilevano le prospettive economiche per l'Italia che restano influenzate dall'evoluzione dello scenario globale e principalmente europeo e che, dagli inizi del 2012, appaiono in miglioramento.

L'indebolimento del ciclo economico interno realizzatosi nello scorso anno determina un peggioramento della stima del PIL reale italiano per il 2012, per il quale è previsto un decremento dell'1,2 per cento, circa 0,8 punti percentuali in meno rispetto al quadro previsivo di dicembre.

La ripresa dell'attività economica è prevista manifestarsi gradualmente a partire dalla seconda metà dell'anno 2012. Il PIL 2013 è previsto in rialzo dello 0,5%, lievemente al di sopra della stima ufficiale di dicembre, per poi accelerare nel 2014 (1,0 per cento, invariato rispetto alla stima precedente) e nel 2015 (1,2 per cento).

I consumi delle famiglie risentirebbero nell'anno in corso dell'indebolimento del mercato del lavoro, per poi riprendere a crescere gradualmente nel periodo 2012-2015.

Nel mercato del lavoro si stima nel 2012 una riduzione dello 0,6% dell'occupazione misurata in unità standard e un tasso di disoccupazione pari almeno al 9,3%, con particolare effetto soprattutto per l'occupazione giovanile. La ripresa occupazionale è prevista a partire dal 2013, anno in cui il tasso di disoccupazione assume un andamento decrescente (9,2 per cento), attestandosi all'8,6 nel 2015.

Pur in presenza di un ulteriore decremento del costo del lavoro, il CLUP accelererebbe all'1,7% nel 2012 per effetto del deterioramento della produttività, per rallentare nel triennio successivo.

L'inflazione misurata dal deflatore dei consumi privati risulta pari al 2,8 per cento nel 2012, in lieve aumento rispetto all'anno precedente, mentre è più contenuta negli anni 2013-2015.

**QUADRO MACROECONOMICO DI RIFERIMENTO
PER LE VALUTAZIONI PREVISIONALI**

(Variazioni % rispetto all'anno precedente)

Fonte: Documento di Economia e Finanza 2012 - aprile 2012

	2011	2012	2013	2014
PIL AI PREZZI DI MERCATO				
NOMINALE	1,7	0,5	2,4	2,8
REALE	0,4	-1,2	0,5	1,0
TASSO DI INFLAZIONE (1)	2,7	2,8	2,1	1,9
		Inflazione programmata		
OCCUPAZIONE (2)				
COMPLESSIVA	0,1	-0,6	0,1	0,4
RETRIBUZIONI LORDE PER DIPENDENTE				
INTERA ECONOMIA	1,4	1,1	1,0	1,4
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	8,4	9,3	9,2	8,9

(1) Variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati da utilizzare per la perequazione automatica delle pensioni il 1° gennaio dell'anno successivo.

(2) Sulla base di unità standard di lavoro.

SECONDA PARTE

L'INPS NEL TRIENNIO 2013-2015

1. Premessa

Con l'art. 21, comma 1, della legge 22 dicembre 2011, n. 214, il legislatore ha disposto la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS a decorrere dal 1° gennaio 2012 e l'attribuzione all'INPS delle relative funzioni, che succede in tutti i rapporti attivi e passivi.

In considerazione della rilevanza e degli effetti che la predetta disposizione normativa determina nell'intero sistema previdenziale pubblico, il CIV ha ritenuto di integrare - con deliberazione n. 4 del 14 febbraio 2012 - gli indirizzi forniti con la precedente Relazione Programmatica 2012-2014.

Il nuovo assetto organizzativo dell'Istituto, derivante dall'attuazione del predetto art. 21 della legge 214/2011, si colloca nell'ambito del processo di convergenza ed armonizzazione del sistema previdenziale pubblico del Paese ed è finalizzato ad una migliore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa nel settore previdenziale ed assistenziale.

E' di tutta evidenza che, nel conseguire le riduzioni dei costi complessivi di funzionamento previste dal comma 8 del citato art. 21, occorre che l'Istituto mantenga inalterata la qualità dei servizi erogati nei confronti dei cittadini, degli assicurati, dei pensionati, delle aziende e delle pubbliche amministrazioni.

Nel sottolineare che nulla è stato variato dalle nuove disposizioni legislative circa la complessa normativa previdenziale strutturatasi negli anni e facente capo a ciascuno dei due enti soppressi, si pone inoltre l'esigenza per l'Istituto di garantire la correttezza e la qualità delle specifiche prestazioni che facevano capo all'ex INPDAP ed all'ex ENPALS.

La complessità dell'operazione, che dovrà consentire di realizzare il nuovo assetto organizzativo dell'Istituto, ha indotto il CIV a costituire al proprio interno con deliberazione n. 10 del 17 aprile 2012 una Commissione temporanea con lo scopo di monitorare costantemente le attività poste in essere dagli organi di Gestione per realizzare la predetta operazione.

Di recente, inoltre, il CIV ha ritenuto necessario orientare il processo di incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS nell'INPS fornendo, con deliberazione n. 13 del 5 giugno 2012 le prime linee di indirizzo che, da un lato, costituiscono il filo conduttore della presente relazione programmatica e, dall'altro, sono prodromiche a successivi interventi del Consiglio.

Oltre alle predette linee di indirizzo, la presente Relazione Programmatica, tiene conto degli obiettivi di risparmio fissati dal legislatore (art. 21, comma 8, legge 214/2011) nonché individua nell'informatica e nel patrimonio mobiliare ed immobiliare i principali settori dove poter realizzare, nell'ambito del nuovo assetto organizzativo dell'Istituto, ulteriori risparmi di spesa attraverso le misure di spending review

In questo quadro, si evidenzia infine che la presente Relazione Programmatica si pone nel segno della continuità anche con gli indirizzi elaborati in precedenza dai CIV dei due enti soppressi.

2. l'Istituto

2.1 le politiche del personale

L'art. 21 della legge 214/2011, nel disporre la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS e l'attribuzione delle loro funzioni all'INPS che subentra in tutti i rapporti attivi e passivi, dispone che con decreto da emanarsi entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di chiusura siano trasferite all'Istituto le risorse umane e strumentali degli enti soppressi.

Con specifico riferimento all'incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, il CIV ha fornito le prime linee di indirizzo con la deliberazione n. 13 del 5 giugno 2012 in cui ha impegnato gli organi di gestione a predisporre un piano industriale triennale sulla base di approfondite analisi di impatto tra la macro-ipotesi di assetti organizzativi e gli effetti sulla qualità dei servizi e le spese di funzionamento relativamente, tra l'altro, alle politiche del personale (personale, consulenza e formazione).

Nell'indicare gli indirizzi per il triennio 2013-2015 si ritiene pertanto necessario distinguere le politiche del personale tra personale, consulenza e formazione.

A) Personale

Il personale, che è da ritenersi la principale risorsa dell'Istituto, è sicuramente alla base dei significativi risultati in termini di produttività e qualità dei servizi che sono stati conseguiti, resi ancor più notevoli se posti in relazione alla sua progressiva contrazione.

Si evidenzia che il comma 2 del predetto articolo 21 legge 214/2012 dispone che la pianta organica dell'INPS deve essere incrementata di un numero di posti pari alle unità di personale di ruolo in servizio presso gli enti soppressi, non prevedendosi il trasferimento delle posizioni soprannumerarie, ivi incluse quelle di cui all'art. 43, comma 19 della legge 388/2000.

A tale riguardo è opportuno che la rideterminazione della pianta organica sia successiva alla definizione ed approvazione sia del piano a breve/medio termine, contraddistinto dall'obiettivo di mantenere la piena funzionalità dei

Il Segretario

servizi, sia di quello a lungo termine legato alla riorganizzazione dell'Istituto e dei due enti incorporati.

Si ritiene, che in considerazione dei nuovi compiti attribuiti all'INPS in seguito al processo di incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, tutto il personale proveniente dai suddetti enti soppressi dovrà comunque trovare collocazione nell'Istituto al fine di:

- assicurare a tutti gli iscritti e pensionati, pubblici e privati, gli attuali standard qualitativi e quantitativi dei servizi;
- eliminare le anomalie distributive, cioè la non perfetta allocazione delle risorse umane sia sul territorio sia nell'ambito delle qualifiche e dei profili idonei per le esigenze dell'Istituto;
- realizzare l'obiettivo strategico di portare a sistema il conto assicurativo dei lavoratori dipendenti pubblici, al fine di uniformare la relativa gestione a quella dei dipendenti privati e di semplificare al massimo l'attività amministrativa delle singole amministrazioni di appartenenza.

La definizione del progetto per portare a sistema il conto assicurativo dei lavoratori dipendenti pubblici, i suoi tempi di svolgimento e le varie tappe di avvicinamento devono costituire le più significative variabili per definire i diversi fabbisogni di personale sia nella fase progettuale, sia in quella di gestione.

In ogni caso una puntuale definizione dei fabbisogni di personale dovrà essere stabilita nell'ambito del processo riorganizzativo generale al fine di portare ad unità organizzativa e funzionale le diverse realtà originarie.

In particolare, relativamente al personale, la predetta deliberazione n. 13/2012 ha previsto di impegnare gli Organi di Gestione a *"predisporre un piano analitico di distribuzione del personale che tenga conto dell'organico complessivo risultante dal nuovo assetto organizzativo dell'Istituto valorizzandone al massimo professionalità, competenza e esperienza, al fine di garantire, attraverso adeguati percorsi di formazione e sviluppo e nella prospettiva di un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa mediante l'investimento in nuove competenze ed il potenziamento di tutte le risorse professionali interne, l'erogazione di servizi all'utenza sulla base di standard quantitativi e qualitativi, uniformando su livelli omogenei le attività amministrative finora svolte dalle singole amministrazioni di appartenenza, mantenendo le prerogative ed i servizi diversificati derivanti da prestazioni legate a contribuzioni obbligatorie e*

prevedendo ipotesi di razionalizzazione adottate con gradualità al fine di evitare eventuali contenziosi”

B) Consulenza

La definizione dei fabbisogni di personale deve perseguire il pieno ed ottimale utilizzo delle professionalità interne limitando sempre più, in piena sintonia con quanto già indicato dai CIV degli enti soppressi con la legge 214/2011, il ricorso alle consulenze, ai contratti di tipo privatistico e alle esternalizzazioni

Infatti si rende necessario ribadire che il ricorso ai contratti di consulenza e di tipo privatistico rappresenta una scelta gestionale di carattere eccezionale, cui ricorrere esclusivamente in assenza di professionalità interne e garantendo l'osservanza degli adempimenti elencati dal legislatore.

La limitazione del ricorso alle prestazioni consulenziali esterne consente inoltre di ridurre il rischio di esercizio improprio di funzioni istituzionali e di indebolimento delle leve autonome sia di governo che operative.

L'eventuale ricorso alle le suddette prestazioni, che devono avere in ogni caso natura temporanea, rende necessario attuare una congrua programmazione di specifici interventi formativi allo scopo di sopperire alla carenza di professionalità interne, pur indispensabili al raggiungimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi e progetti connessi agli incarichi affidati a soggetti esterni.

In particolare, relativamente alla consulenza, la predetta deliberazione n. 13/2012 ha previsto di impegnare gli Organi di Gestione a "eliminare le spese dirette o indirette derivanti dalla *attribuzione all'esterno di attività istituzionali, ancorché attraverso il ricorso al subappalto*".

C) Formazione

La programmazione di specifici interventi formativi rientra in una più generale politica di valorizzazione del personale, nell'ottica dello "sviluppo delle risorse", che preveda, nell'attuale fase di riorganizzazione dell'Istituto conseguente alle

nuove funzioni attribuite all'INPS a seguito della soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS, la valorizzazione e motivazione del personale attraverso percorsi di sviluppo professionale improntati a effettivi criteri di meritocrazia e selettività, nonché piani di formazione continua in grado di promuovere la crescita professionale e sviluppare il valore dell'identificazione negli obiettivi aziendali e, ciò, pur in presenza di stringenti vincoli di bilancio imposti dalla legge.

In particolare, relativamente alla formazione, la predetta deliberazione n. 13/2012 ha previsto di impegnare gli Organi di Gestione a *"dare avvio con immediatezza ad un articolato piano di formazione che favorisca l'aggiornamento e l'adeguamento delle competenze professionali, al fine di garantire omogenei livelli di conoscenza delle tematiche che l'Istituto sarà chiamato a gestire a seguito dell'incorporazione"*.

Occorre pertanto prevedere:

- un limitato ricorso alle esternalizzazioni, alle consulenze ed ai contratti di tipo privatistico ai soli casi di professionalità non presenti all'interno dell'Istituto, privilegiando negli altri casi l'utilizzo costante e pieno delle elevate professionalità interne in grado di rispondere a tutte le attività organizzative e funzionali dell'Istituto;
- una congrua programmazione di specifici interventi formativi allo scopo di sopperire alla carenza di professionalità interne, indispensabili per il raggiungimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi e progetti connessi agli incarichi affidati a soggetti esterni;
- un adeguato piano di formazione continua e mirata in grado di supportare la crescita professionale del personale dell'Istituto e sviluppare il valore dell'identificazione negli obiettivi aziendali, nonché di accompagnare tale crescita nella attuale fase di profonde modificazioni organizzative;
- la possibilità, per il personale adeguatamente formato, di operare all'interno di un sistema di valori trasparente e condiviso che riconosca le potenzialità e le legittime aspirazioni di ciascuno in termini di crescita professionale, assunzioni di responsabilità e di progressione economica.

2.2 gli aspetti organizzativi e la telematizzazione dei servizi

Per realizzare il riassetto organizzativo e funzionale previsto dal comma 7 dell'art. 21 della legge 214/2011 conseguente alla soppressione dell'ex INPDAP e dell'ex ENPALS si rende necessario predisporre un piano strategico complessivo nel quale prevedere un riassetto organizzativo e territoriale, una unicità di servizi, una coerente integrazione nei propri "servizi on line" ormai a regime e stabilizzati e una adeguata formazione del personale.

Il riassetto organizzativo e territoriale dovrà necessariamente tener conto delle specificità delle prestazioni erogate dagli enti soppressi, delle procedure e dei processi organizzativi utilizzati dagli stessi, nonché della necessità di assicurare elevati standard qualitativi dei servizi.

A tal riguardo risultano indispensabili anche le attività di monitoraggio ed ascolto del territorio con le quali garantire sia la piena realizzazione del riassetto organizzativo, sia l'evidenziazione delle aree su cui intervenire in ottica di miglioramento continuo.

E' di tutta evidenza la necessità che alla leva organizzativa sia affiancata quella della formazione continua del personale, eseguita "sul campo" e basata sull'acquisizione delle conoscenze necessarie per gestire il cambiamento.

Inoltre, in considerazione della notevole complessità e articolazione del processo di riorganizzazione, si rende necessario monitorare la relazione con gli utenti dei servizi attraverso analisi di customer satisfaction.

In questo quadro, anche il processo di telematizzazione dei servizi dovrà essere progressivamente esteso anche a quelli erogati dall'ex INPDAP e dall'ex ENPALS.

Tale processo è destinato a produrre effetti rilevanti in termini di efficienza per il cittadino e per l'Istituto attraverso la riduzione dei tempi di presentazione delle istanze, la tracciatura informatica completa dei flussi procedurali, la trasparenza, la documentabilità e la qualità dei dati,

L'Istituto è attualmente impegnato nella progressiva estensione della telematizzazione in forma esclusiva, attraverso un calendario di sostituzione delle proprie tradizionali modalità di invio delle istanze, che prevede la conclusione del processo nel mese di luglio 2012.

Per consentire l'estensione graduale del processo di telematizzazione anche ai servizi erogati dall'ex-INPDAP e dall'ex ENPALS si renderà pertanto necessario prevedere un ulteriore periodo transitorio prima che, di volta in volta, vengano resi esclusivi.

Assume a tal fine particolare importanza incrementare il coinvolgimento degli intermediari dell'Istituto, sia per quanto riguarda l'ambito dell'invalidità civile, sia per quanto riguarda l'ulteriore sviluppo ed implementazione della telematizzazione soprattutto alla luce della confluenza dell'INPDAP e dall'ENPALS nell'INPS.

Il riassetto organizzativo e territoriale renderà infine necessario modificare i Regolamenti dell'Istituto (organizzazione, servizi e contabilità) e dovrà dare ulteriore impulso alla ricerca di soluzioni organizzative in grado di realizzare significativi risparmi di risorse.

In particolare occorre predisporre immediate iniziative che consentano di:

- unificare il pagamento delle pensioni per i soggetti titolari di più trattamenti, al fine di conseguire risparmi delle relative spese bancarie e postali;
- curare la realizzazione e la completezza del conto assicurativo quale elemento base per una corretta informazione agli assicurati e per una tempestiva erogazione delle prestazioni;
- favorire la gestione comune del contenzioso;
- sviluppare la politica comune degli acquisti.

Il notevole sforzo progettuale richiesto per la realizzazione di tali obiettivi deve essere affiancato ad un adeguato utilizzo della contabilità analitica, attraverso il quale poter determinare il costo unitario dei servizi e rilevare le economie realizzate.

Pertanto occorre prevedere:

- l'integrazione sul territorio delle attività facenti capo agli enti soppressi con comune utilizzo delle strutture logistiche;
- la ricerca di soluzioni gestionali che consentano di unificare il pagamento delle pensioni, di curare la realizzazione e la completezza del conto

assicurativo, di favorire la gestione comune del contenzioso, nonché di sviluppare la politica comune degli acquisti;

- un progetto formativo che, oltre a sostenere il riassetto organizzativo e territoriale necessario a seguito della soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS, fornisca al personale strumenti di analisi, di conoscenza, di riflessione, di confronto e di responsabilizzazione consapevole rispetto ai nuovi ruoli;
- una analisi di customer satisfaction diretta a ridurre le distanze tra la qualità attesa e quella percepita e ad ottimizzare contenuti e modalità di erogazione dei servizi;
- lo sviluppo di una reale integrazione tra le componenti fisiche e telematiche dei servizi offerti dall'Istituto mirata a consolidare la relazione con il cittadino/utente, con le aziende e le pubbliche amministrazioni;
- la progressiva estensione del processo di telematizzazione ai servizi precedentemente erogati dall'ex INPDAP e dell'ex ENPALS;
- una particolare attenzione nei confronti di quei soggetti che si trovino in situazioni di debolezza o che non dispongano delle necessarie capacità o possibilità di interazione con l'INPS per via telematica;
- un rafforzamento dell'attenzione nei confronti dei tradizionali interlocutori istituzionali dell'INPS (Patronati, CAF, Consulenti del lavoro), incrementandone il loro coinvolgimento per lo sviluppo e l'implementazione del processo di telematizzazione dei servizi;

2.3 il patrimonio immobiliare e mobiliare

Con la deliberazione n. 6 del 13 marzo 2012 e con Ordine del Giorno di pari data il CIV ha fornito indirizzi relativi alla gestione del patrimonio immobiliare dell'Istituto.

In particolare, in tale deliberazione il CIV ha impegnato gli Organi di gestione, tra l'altro, a promuovere e sollecitare ogni necessaria iniziativa verso le Istituzioni perché vengano emanate disposizioni legislative che, in linea con gli obiettivi di semplificazione, di razionalizzazione e di risparmio, caratterizzanti l'azione di governo, consentano di armonizzare le norme in materia di gestione e di valorizzazione del patrimonio immobiliare degli enti previdenziali; ciò al fine di realizzare una più efficiente ed efficace gestione degli immobili di proprietà dell'INPS e degli Enti incorporati.

Inoltre, nell'Ordine del Giorno sopra citato il CIV ha rappresentato l'esigenza di chiarire definitivamente tutti i dubbi interpretativi derivanti da una stratificazione normativa che ha impedito un utilizzo razionale ed una gestione ottimale del patrimonio immobiliare dell'Istituto.

In questo quadro, ha conseguentemente invitato le Istituzioni ad assumere ogni necessaria soluzione normativa che, armonizzando le disposizioni in vigore, consenta all'Istituto di adottare in tempi rapidi tutte quelle misure che permettano una ottimale gestione del patrimonio immobiliare e il conseguimento di ogni possibile economia e l'ottenimento della massima redditività, contribuendo in tal modo al raggiungimento degli obiettivi di semplificazione, di razionalizzazione e di risparmio in linea con quelli perseguiti dall'attività di Governo del Paese.

Con specifico riferimento all'incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, il CIV ha inoltre fornito le prime linee di indirizzo con la deliberazione n. 13 del 5 giugno 2012 in cui ha impegnato gli organi di gestione a predisporre un piano industriale triennale sulla base di approfondite analisi di impatto tra la macroipotesi di assetti organizzativi e gli effetti sulla qualità dei servizi e le spese di funzionamento, sia con riferimento al patrimonio strumentale che a quello non strumentale

Nell'indicare gli indirizzi per il triennio 2013-2015 si ritiene pertanto necessario distinguere tra patrimonio immobiliare - strumentale e non strumentale - e patrimonio mobiliare.

art

A) Patrimonio immobiliare non strumentale

Per quanto attiene il patrimonio immobiliare non strumentale il Consiglio ritiene necessario individuare, all'interno di una pianificazione degli interventi manutentivi, le procedure e le azioni dirette a conseguire la massima redditività e valorizzazione degli immobili.

Con riferimento alle politiche patrimoniali dell'ex INPDAP si evidenzia come tale Ente abbia adottato scelte strategiche che hanno determinato un quadro gestionale in cui sono presenti operazioni ad accentuato carattere finanziario, che pongono l'esigenza di una accorta attività di vigilanza in stretta sintonia con i controlli interni ed esterni posti in essere dagli organismi deputati.

Per le suddette operazioni di carattere finanziario si ritiene necessario ribadire gli indirizzi del CIV del soppresso INPDAP che ha indicato una *"rimodulazione della partecipazione dell'Ente a fondi immobiliari, valorizzando la mission sociale dell'Istituto ed assicurando adeguate garanzie di rendimento secondo una linea di azione caratterizzata dalla prudenza gestionale ed informata a criteri di trasparenza efficienza, efficacia ed economicità"*.

Si evidenzia infine che, relativamente al patrimonio non strumentale, nella predetta deliberazione n. 13/2012 il CIV ha previsto di impegnare gli Organi di gestione a *"predisporre un apposito piano relativo a tutte le attività che, attraverso opportune procedure, consentano di conseguire la massima redditività e valorizzazione del patrimonio immobiliare non strumentale, finora di competenza dei vari enti, al fine di realizzare ogni possibile risparmio, anche sollecitando, ove necessario, specifiche proposte di intervento normativo"*

B) Patrimonio immobiliare strumentale

Le spese sostenute per gli stabili strumentali, insieme a quelle per l'informatica, rappresentano le principali spese di funzionamento sulle quali il Consiglio ritiene si debbano realizzare significativi risparmi attraverso la spending review.

In particolare, si dovrà rendere coerente l'attuale processo di razionalizzazione logistica con il nuovo modello organizzativo derivante dall'incorporazione dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS, nonché conseguire una riduzione dei costi di gestione attraverso il recupero di superfici e la restituzione di immobili in locazione passiva.

Il programma di integrazione logistica dovrà armonizzarsi anche con quello della realizzazione dei Poli Logistici Integrati, al fine di poter cogliere in modo ottimale le opportunità presenti sul territorio, anche in termini di integrazione funzionale con altre pubbliche amministrazioni.

In linea con gli indirizzi forniti dal CIV del soppresso INPDAP, dovrà inoltre prevedersi, nell'ambito di una programmazione strategica di più ampio respiro, uno specifico piano organico degli immobili da adibire per le prestazioni sociali.

Per il patrimonio strumentale destinato ad essere utilizzato dai dipendenti e dagli utenti come sede dell'Istituto, si rende inoltre necessario definire progetti concreti tarati su obiettivi di sicurezza e di sostenibilità ambientale.

Si fa riferimento a progetti che prevedano il ricorso a fonti energetiche diverse e all'utilizzo di materiali e modalità di ripristino finalizzate ad aumentare la sicurezza e a ridurre il consumo delle risorse utilizzate e l'impatto ambientale.

Infine, relativamente al patrimonio strumentale, nella predetta deliberazione n. 13/2012 il CIV ha previsto di impegnare gli Organi di gestione a *"realizzare ogni possibile contenimento dei costi sostenuti per gli immobili strumentali attraverso il recupero delle superfici e una consistente riduzione degli oneri derivanti dalle locazioni con particolare riferimento ai contratti in essere con FIP, rendendo coerente l'attuale processo di razionalizzazione logistica con il nuovo assetto organizzativo dell'Istituto"*.

C) Patrimonio mobiliare

Per ciò che concerne il patrimonio mobiliare si evidenzia che l'Istituto detiene una serie di partecipazioni, fra le quali si segnalano quelle relative alla società Equitalia SpA, all'IGEI Spa (da tempo in liquidazione), alla società SISPI SpA (Società Italiana di Servizi per la Previdenza Integrativa per azioni), alle quali si sono aggiunte di recente, a seguito dell'incorporazione dell'ex INPDAP e dell'ex ENPALS, anche quelle relative alla Società IDeA FIMIT SGR.

Come previsto dai decreti e dalle direttive ministeriali che disciplinano la materia, il suddetto patrimonio mobiliare deve essere sottoposto ad una attenta valutazione ed analisi del rischio delle opportunità di investimento e disinvestimento in relazione alle passività e al patrimonio.

Il CIV ritiene che tale valutazione debba essere in particolare rivolta a considerare l'opportunità per l'Istituto di mantenere in portafoglio le partecipazioni diverse da quelle che l'INPS deve detenere per legge.

In ogni caso le predette valutazioni devono essere sottoposte annualmente all'approvazione del CIV attraverso il Piano triennale degli investimenti previsto dal Decreto interministeriale del 10 novembre 2010.

Pertanto, nel confermare integralmente gli indirizzi indicati nella deliberazione n. 6 del 13 marzo 2012 e n. 13 del 5 giugno 2012, occorre prevedere:

A) Patrimonio immobiliare non strumentale

- le procedure e le azioni dirette a conseguire la massima redditività e valorizzazione degli immobili non strumentali;
- la rimodulazione della partecipazione a fondi immobiliari avendo cura di assicurare rendimenti determinati da una gestione caratterizzata dalla prudenza ed informata a criteri di trasparenza efficienza, efficacia ed economicità;

B) Patrimonio immobiliare strumentale

- un adeguamento dell'attuale processo di razionalizzazione logistica con il nuovo modello organizzativo derivante dall'incorporazione dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS, finalizzato:
 - ✓ alla efficiente utilizzazione delle strutture esistenti attraverso l'allocazione delle persone e dei servizi di pertinenza dei due enti cessati;
 - ✓ alla riduzione dei costi di gestione attraverso il recupero di superfici e la restituzione di immobili in locazione passiva;
 - ✓ alla definizione di uno specifico piano organico degli immobili strumentali da adibire per le prestazioni sociali ex INPDAP ed ex IPOST;
 - ✓ alla realizzazione dei Poli Logistici Integrati;
- un'integrazione dell'attuale piano di razionalizzazione logistica con la previsione di un insieme di interventi e attività in linea con i principi generali della sostenibilità ambientale;

- una specifica evidenziazione nei documenti di bilancio delle minori spese di funzionamento e degli effetti economici positivi realizzati con l'attuazione del piano di razionalizzazione logistica;

C) Patrimonio mobiliare

- una attenta valutazione ed analisi del rischio delle opportunità di investimento e disinvestimento del patrimonio mobiliare in relazione alle passività e al patrimonio, con particolare riferimento alle partecipazioni diverse da quelle che l'INPS deve detenere per legge;
- una specifica parte all'interno del previsto Piano triennale per gli investimenti che sia dedicata ad illustrare - in un'ottica di trasparenza e con particolare riferimento alle partecipazioni diverse da quelle che l'INPS deve detenere per legge - le scelte gestionali adottate dall'Istituto a seguito delle valutazioni e analisi del rischio sul patrimonio mobiliare.

2.4 L'informatica

Nel processo di riorganizzazione dell'Istituto un contributo fondamentale alla crescita quali-quantitativa dei servizi offerti e dei rapporti con l'utenza è determinato, oltre che dall'impiego del personale, anche dall'utilizzazione massiccia dell'informatica.

Un esempio assai significativo e di grande impatto verso l'esterno del contributo fornito dall'informatica è determinato dalla telematizzazione dei servizi e dall'utilizzo della piattaforma web, che consentono di facilitare il rapporto con le aziende, gli assicurati, i pensionati e i partners istituzionali.

Il processo di integrazione nell'INPS dell'INPDAP e dell'ENPALS, disposto dall'art. 21 della legge 214/2011, richiede di intraprendere con immediatezza tutte le attività indispensabili a realizzare l'omogeneità, la compatibilità e il dialogo dei sistemi e delle procedure informatiche finora utilizzati dai rispettivi enti.

Le suddette attività devono consentire di realizzare una profonda ed urgente rivisitazione dell'architettura informatica che preveda l'utilizzo di un unico sistema informatico e di apposite procedure per gestire le specifiche prestazioni degli enti soppressi come, ad esempio, il particolare tipo di welfare gestito da INPDAP per quanto riguarda i dipendenti pubblici in servizio e in quiescenza.

Il processo di integrazione, che si concluderà con l'implementazione e l'erogazione dei servizi telematizzati ex-INPDAP ed ex-ENPALS secondo il modello realizzato per i servizi INPS, costituisce altresì l'occasione per migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi, indirizzando prioritariamente l'attenzione sulla comunicazione e sui rapporti con gli utenti, nonché sui relativi sistemi di supporto necessari.

Infatti, coniugando razionalizzazione ed innovazione, si dovrà al più presto fornire a tutti gli utenti del "nuovo" INPS un unico punto di accesso ai servizi in rete, nonché un unico sito web in cui trovare facilmente il servizio o l'informazione. Allo stesso tempo devono essere univoche le modalità di accreditamento ai servizi e le credenziali di accesso.

Per quanto attiene alle banche dati è necessario pervenire in tempi rapidi ad una loro unificazione logica, al fine di rendere agevole i relativi procedimenti

amministrativi, nonché di sostanziare le scelte di politica attive e passive del welfare da parte delle istituzioni competenti.

L'integrazione dell'INPDAP e dell'ENPALS costituisce inoltre l'occasione per realizzare, attraverso una adeguata formazione delle risorse umane con profilo informatico, quanto già indicato dal CIV del soppresso Istituto di previdenza dei dipendenti pubblici.

Ci si riferisce in particolare alla necessità di realizzare la progressiva implementazione di una struttura interna che assuma la gestione autonoma della funzione informatica, riducendo sempre più il ricorso a risorse esterne e promuovendo il know-how interno.

L'applicazione di tale linea potrà consentire anche significativi risparmi di spesa, indirizzando l'applicazione della spending review verso una progressiva eliminazione delle esternalizzazioni. Queste ultime dovranno essere sempre più limitate ai soli casi motivati da effettive necessità e giustificati da una preventiva analisi costi e benefici, da rendere note agli Organi dell'Istituto in un'ottica di trasparenza e di circolarità delle informazioni.

Con specifico riferimento all'incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, il CIV ha fornito le prime linee di indirizzo con la deliberazione n. 13 del 5 giugno 2012 in cui ha impegnato gli organi di gestione a predisporre un piano industriale triennale sulla base di approfondite analisi di impatto tra la macro-ipotesi di assetti organizzativi e gli effetti sulla qualità dei servizi e le spese di funzionamento.

In particolare, relativamente all'informatica, la predetta deliberazione n. 13/2012 ha previsto di *"intraprendere con immediatezza tutte le attività indispensabili a realizzare l'omogeneità, la compatibilità e il dialogo dei sistemi e delle procedure informatiche finora utilizzati dai rispettivi enti"*

Occorre pertanto prevedere:

- l'immediato avvio di tutte le attività dirette a realizzare l'omogeneità, la compatibilità e il dialogo dei sistemi e delle procedure informatiche finora utilizzati dai rispettivi enti;
- l'implementazione e l'erogazione dei servizi telematizzati ex-INPDAP ed ex-ENPALS secondo il modello realizzato per i servizi INPS;

- la progressiva implementazione di una struttura interna che assuma la gestione autonoma della funzione informatica, riducendo sempre più il ricorso a risorse esterne e promuovendo il know-how interno;
- il limitato ricorso alle esternalizzazioni ai soli casi supportati da effettiva necessità e giustificati da una preventiva analisi costi e benefici, da rendere note agli Organi dell'Istituto in un'ottica di trasparenza e di circolarità delle informazioni.

2.5 la comunicazione

Gli obiettivi della comunicazione dovranno essere attuati annualmente dall'Istituto con la predisposizione di uno specifico "Piano della Comunicazione" in linea con le più recenti indicazioni del CIV e, da ultimo, con quanto previsto dalla deliberazione n. 1 del 24 gennaio 2012 circa la necessità di dare piena trasparenza alle imputazioni di spesa in materia di comunicazione e consentire compiutamente il controllo sulla stessa.

Nel richiamare integralmente gli indirizzi contenuti nella Relazione Programmatica 2012-2014, occorre tenere conto delle esigenze comunicative sorte a seguito della cessazione dell'attività dell'INPDAP e dell'ENPALS e la conseguente confluenza nell'INPS.

Risulta pertanto necessario attuare un sistema di comunicazione capillare in grado di migliorare la percezione dell'immagine dell'Istituto e di promuovere, nel contempo, i principi di partecipazione ai processi decisionali e la trasparenza; profilo, quest'ultimo, da leggere anche alla luce delle disposizioni in materia di trasparenza e fruibilità delle informazioni individuate dal D.L.vo n. 150/09.

La confluenza dell'INPDAP e dell'ENPALS nell'INPS richiede di porre maggiore attenzione anche alla comunicazione interna che, attraverso la diffusione tempestiva delle informazioni, consenta di realizzare la condivisione della conoscenza, coinvolgendo attivamente il personale nell'attuazione delle azioni dirette al miglioramento del benessere aziendale e al conseguente miglioramento della qualità dei servizi prodotti.

Inoltre, in linea con il CIV del soppresso ENPALS, si ritiene che uno degli obiettivi della comunicazione debba essere quello di consolidare ed ampliare la platea degli assicurati, a cominciare dai giovani che si affacciano al mondo del lavoro, attraverso la diffusione e la crescita sul territorio della cultura della previdenza pubblica.

Pertanto, oltre a ribadire i medesimi indirizzi indicati nella Relazione Programmatica 2012 - 2014 e nella sopra citata deliberazione del CIV n. 1 del 24 gennaio 2012, occorre altresì prevedere:

- una adeguata campagna di informazione, anche a livello locale, sulle caratteristiche reali delle prestazioni creditizie, specificando sia il

dimensionamento degli oneri finanziari che i benefici concreti a favore dell'iscritto;

- una più diffusa pubblicizzazione delle prestazioni sociali in particolare di quelle in favore degli anziani utilizzando tutti i canali di informazione, avvalendosi anche della collaborazione dei partners istituzionali;
- l'utilizzo dei più moderni strumenti di comunicazione e delle più avanzate applicazioni software utilizzate dai giovani con le quali consentire agli stessi di acquisire una cultura sulla previdenziale pubblica , nonché una "guida" sulle modalità ed i documenti necessari per usufruire dei servizi offerti dall'Istituto.

3. Gli obiettivi per il triennio 2013 - 2015

3.1 le entrate e la regolarità contributiva

La politica delle entrate dell'Istituto è orientata, in coerenza con le indicazioni fornite a più riprese dal CIV, ad accrescere la capacità di riscossione diretta dei contributi ed a favorire la correttezza contributiva delle aziende.

Con la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS disposta dall'art. 21 della legge 214/2011, dal 1° gennaio 2012 l'INPS amministra anche le entrate contributive dovute dalle amministrazioni pubbliche centrali e territoriali e dalle aziende che operano nel settore dello spettacolo, precedentemente gestite dagli enti soppressi.

In materia di entrate di regolarità contributiva i CIV dell'INPS e degli enti soppressi hanno a più riprese fornito indicazioni per orientare le politiche dei rispettivi enti verso un aumento della capacità di riscossione delle entrate contributive e in direzione di una completa realizzazione della correttezza contributiva delle aziende e delle amministrazioni pubbliche.

A tal proposito, oltre agli obiettivi indicati dai CIV dell'INPS nelle precedenti Relazioni programmatiche, si evidenzia che il CIV dell'ex-INPDAP, con riferimento allo squilibrio tra flussi contributivi e spese per prestazioni pensionistiche e previdenziali, ha sempre ritenuto come fosse "*ormai imperativa*" la piena attuazione di strumenti finalizzati ad un coerente governo delle entrate ponendo, in quest'ottica, le denunce mensili analitiche (DMA) in una situazione di centralità.

Anche il CIV dell'ex ENPALS ha incentivato e promosso la regolarità contributiva proponendo, tra l'altro, di subordinare al rispetto degli obblighi contributivi i finanziamenti pubblici nazionali e locali al mondo dello spettacolo, la stipula di convenzioni con gli organismi di controllo delle federazioni sportive professioniste per la partecipazione delle società alle manifestazioni agonistiche e, ancora, la definizione delle convenzioni con i grandi centri radiotelevisivi che affidano in appalto produzioni di spettacolo.

Per quanto riguarda l'assicurazione degli sportivi iscritti all'ex ENPALS si segnala inoltre la necessità di intervenire sul confine posto dall'attuale normativa tra dilettanti e professionisti.

I suddetti indirizzi dovranno trovare definizione non solo nell'attività gestionale ma anche una naturale omogeneizzazione con l'attività che l'INPS è chiamato a svolgere avendo riguardo alla nuova realtà organizzativa.

Occorre infatti rilevare che la confluenza dell'INPDAP e dell'ENPALS nell'INPS pone in primo luogo il problema di coniugare il tema della contribuzione e della regolarità contributiva alle particolari tipologie dei datori di lavoro gestiti da INPDAP e da ENPALS, definendo un piano di unificazione delle procedure di accertamento, di riscossione e di verifica contributiva.

La suddetta unificazione potrà essere realizzata con la confluenza delle procedure di denuncia mensile utilizzate dagli enti soppressi nell'UNIEMENS, vale a dire nel processo che ha consentito all'INPS di unificare i flussi retributivi (EMENS) con i flussi contributivi (DM10): tale sistema consente alle aziende di ridurre le procedure di trasmissione, di gestione, di elaborazione e di controllo dei dati, rendendo altresì possibile all'INPS di aumentare la qualità delle informazioni disponibili ai fini istituzionali.

Attraverso l'UNIEMENS si sta progressivamente realizzando l'obiettivo della effettiva semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende, obiettivo che l'Istituto sta raggiungendo anche grazie al coinvolgimento ed alla fattiva collaborazione della quasi totalità delle aziende stesse.

La questione della regolarità contributiva, infine, è strettamente collegata a quella del rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) per il quale si conferma la rilevanza quale forma di contrasto al lavoro sommerso e di strumento che, nell'evitare una distorsione del mercato legata all'evasione od all'elusione contributiva, tende a favorire la leale concorrenza tra le imprese.

A tale riguardo appare necessario che, al fine di non creare difficoltà alle aziende richiedenti, si riducano ulteriormente i tempi di rilascio del DURC e che, inoltre, siano avviate tutte le attività necessarie per consentire al più presto alle aziende con obbligo di versamento alle gestioni dei lavoratori dello spettacolo di presentare la richiesta di DURC attraverso lo sportello unico previdenziale già attivo per INPS, INAIL e Cassa Edile.

Con specifico riferimento all'incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, il CIV ha fornito le prime linee di indirizzo con la deliberazione n. 13 del 5 giugno 2012 in cui ha impegnato gli organi di gestione a predisporre un piano industriale triennale sulla base di approfondite analisi di impatto tra la macro-ipotesi di assetti organizzativi e gli effetti sulla qualità dei servizi e le spese di funzionamento.

Il Segretario

In particolare, relativamente alle entrate, la predetta deliberazione n. 13/2012 ha previsto di *“realizzare immediatamente tutte le iniziative volte a garantire la correntezza dei versamenti contributivi da parte delle Amministrazioni pubbliche, anche attraverso il completamento dello sviluppo degli applicativi informatici, nonché l’aggiornamento delle banche dati relative alle posizioni assicurative degli iscritti alle gestioni ex-INPDAP ed ex-ENPALS, con il coinvolgimento di tutte le Amministrazioni pubbliche e dei soggetti pubblici eventualmente interessati, anche mediante l’individuazione di strumenti che consentano l’effettivo recupero dei crediti contributivi.”*

Pertanto, in relazione ai seguenti specifici aspetti, occorre prevedere:

- la definizione di un piano di unificazione delle procedure di accertamento, di riscossione e di verifica contributiva attraverso la confluenza delle procedure di denuncia mensile utilizzate dagli enti soppressi nell’UNIEMENS;
- una ulteriore semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende e delle pubbliche amministrazioni, nonché efficaci iniziative per favorire la piena adesione al sistema UNIEMENS della totalità dei soggetti tenuti al versamento della contribuzione previdenziale;
- il potenziamento delle funzioni e dei controlli già previsti dall’ex INPDAP per il governo delle entrate al fine di assicurare, per ciascuna gestione o cassa amministrata dal predetto ente soppresso, la verifica della congruenza tra accertato e riscosso e la realizzazione del pieno recupero dei contributi e dei crediti vantati a vario titolo;
- l’adozione di tutte le iniziative necessarie per consentire di subordinare al rispetto degli obblighi contributivi nei confronti della Gestione ex-ENPALS i finanziamenti pubblici nazionali e locali al mondo dello spettacolo e la stipula di convenzioni con gli organismi di controllo delle federazioni sportive professioniste e/o con i grandi centri radiotelevisivi;
- la revisione del confine posto dall’attuale normativa tra dilettanti e professionisti nell’ambito della gestione ex-ENPALS;
- una semplificazione operativa e un’ulteriore riduzione dei tempi di rilascio del DURC, nonché la possibilità per le aziende con obbligo di versamento alle gestioni dei lavoratori dello spettacolo di presentare la richiesta di DURC attraverso lo sportello unico previdenziale già attivo per INPS, INAIL e Cassa Edile

3.2 la verifica amministrativa e la vigilanza

La funzione di accertamento e verifica amministrativa si pone in linea con le indicazioni fornite a più riprese dal CIV dirette ad incrementare il numero degli accertamenti effettuati in ambito amministrativo, attraverso un preventivo e approfondito lavoro di intelligence, anche per consentire una strategia di accessi ispettivi sul territorio sempre più mirati.

Nel merito, accanto al tradizionale controllo formale che l'Istituto svolge sulle singole denunce aziendali, il lavoro di intelligence consiste in un controllo sostanziale, finalizzato alla ricerca di situazioni anomale da sottoporre a verifica, che si realizza attraverso l'elaborazione e l'utilizzo delle così dette liste di non congruità.

Per ciò che concerne invece l'attività di vigilanza vera e propria si evidenzia in primo luogo il ruolo di controllo del territorio svolto dall'Istituto attraverso tale attività.

In materia di accessi ispettivi e vigilanza si sono più volte espressi anche i CIV dell'ex INPDAP e dell'ex ENPALS.

Infatti il CIV dell'ex INPDAP ha ritenuto non più procrastinabile l'effettiva operatività di un'attività ispettiva diretta all'accertamento dei rapporti debito/credito ed al recupero contributivo conseguente alle inadempienze riscontrate, da affidare a personale adeguatamente professionalizzato e in grado di sviluppare le necessarie interlocuzioni tecniche nei confronti delle Amministrazioni pubbliche considerate più a rischio.

Anche il CIV dell'ex ENPALS, consapevole delle difficoltà che si incontrano nel contrastare l'elusione e l'evasione contributiva in un settore per due terzi composto da microimprese che impiegano lavoratrici e lavoratori saltuari, ritiene necessaria rafforzare l'attività di vigilanza al fine di allargare la platea contributiva e, in tal modo, raggiungere l'obiettivo di sostenere le imprese responsabili contro la concorrenza sleale di altre imprese, di salvaguardare il futuro previdenziale dei lavoratori, nonché di contribuire alla diffusione della cultura della legalità.

Per quanto attiene al personale ed alla relativa formazione professionale occorre rilevare che nei primi mesi del 2012 sono state avviate alcune attività dirette a facilitare l'integrazione degli ispettori di vigilanza dell'ENPALS con quelli dell'INPS. In particolare sono stati previsti moduli formativi sulla previdenza dello spettacolo e dello sport rivolti agli ispettori INPS e moduli sulle materie istituzionali dell'INPS indirizzati agli ispettori ex-ENPALS.

Sul tema della vigilanza il CIV ritiene di ribadire gli indirizzi già indicati nella Relazione Programmatica 2012-2014. Pertanto, si rinvia alla predetta Relazione per la completa individuazione degli indirizzi limitandosi, in questa sede, a segnalare solo i nuovi obiettivi e quelli che, seppur già indicati, sono ritenuti di particolare importanza.

Pertanto, in relazione ai seguenti specifici aspetti, occorre prevedere:

Accertamento e verifica amministrativa

- l'impiego di personale esperto ed adeguatamente formato attraverso il quale instaurare un positivo rapporto con le imprese e le Amministrazioni pubbliche, nonché garantire l'uniformità dell'azione amministrativa dell'Istituto su tutto il territorio;
- un percorso trasparente e condiviso per determinare i criteri di elaborazione delle liste di non congruità;

Vigilanza

- il monitoraggio delle fasi successive alla chiusura degli accertamenti, per verificare la coerenza tra somme accertate e somme riscosse;
- l'effettiva operatività di un'attività ispettiva diretta all'accertamento dei rapporti debito/credito ed al recupero contributivo conseguente alle inadempienze riscontrate nella Gestione ex-INPDAP;
- lo sviluppo di maggiori sinergie con le altre Amministrazioni per indirizzare al meglio l'attività di vigilanza ed evitare, come peraltro previsto dalla legge n. 106/2011, una duplicazione di accessi ispettivi nei confronti di una medesima impresa;
- la verifica costante dei motivi che determinano la soccombenza giudiziale dell'Istituto, al fine di adottare adeguate misure correttive.

3.3 le banche dati ed il conto assicurativo

L'Istituto sta completando una complessa operazione relativa alla conoscenza del "conto previdenziale" da parte di ciascun lavoratore. E' un'operazione che si pone soprattutto nell'ottica di migliorare la comunicazione sia per le metodologie utilizzate sia per il suo contenuto qualitativo.

Gli obiettivi che si è posto l'Istituto sono quindi quelli di consentire agli assicurati di visualizzare "on line" la situazione assicurativa e contributiva individuale.

Il costante aggiornamento degli archivi informatici costituisce altresì un riferimento completo ed essenziale per garantire l'erogazione dei servizi in tempo reale agli assicurati, compreso l'aggiornamento della posizione assicurativa individuale per tutte le variazioni, nonché per la liquidazione delle prestazioni previdenziali

Nel sistema previdenziale che si è configurato con le recenti disposizioni legislative, e in particolare con legge 214/2011, risulta sempre più determinante la conoscenza delle molteplici regole che sovrintendono le prestazioni previdenziali.

Le innovazioni normative non hanno peraltro cancellato le specificità del sistema previdenziale che era incarnato dai due enti cessati. L'uno, l'INPDAP, relativo ai dipendenti pubblici, l'altro, l'ENPALS, relativo ai dipendenti del settore dello spettacolo.

La necessità di ribadire e rafforzare gli obiettivi già evidenziati in precedenza, rende urgente la realizzazione dell'aggiornamento della banca dati delle posizioni assicurative dei predetti enti soppressi.

Con riferimento alle posizioni contributive dell'ex-Enpals si rileva la necessità della piena fruibilità ed intellegibilità degli estratti conto certificativi, soprattutto in considerazione della peculiare normativa previdenziale prevista per i lavoratori dello spettacolo.

Con riferimento alla posizione contributiva dell'ex INPDAP, invece, si rileva che tale Istituto non si è avvalso compiutamente dei dati provenienti dalle denunce contributive mensili, e che lo stesso ha provveduto ad integrare i predetti dati solo all'atto della liquidazione della pensione, avvalendosi delle Amministrazioni di appartenenza del pensionando.

Emerge infatti un vuoto informativo relativo ai contributi del periodo 1996-1998, rilevante ai fini della liquidazione delle pensioni calcolate con il sistema misto e del montante per quelle interamente contributive

Tale vuoto informativo, che non ha consentito all'ex INPDAP la gestione dell'intero conto assicurativo non permette all'iscritto di disporre di tutte le informazioni concernenti le contribuzioni accreditate e i periodi di servizio utili, nonché delle ulteriori indicazioni necessarie per poter effettuare consapevoli valutazioni ed eventuali decisioni di carattere pensionistico-previdenziali.

L'aggiornamento della banca dati consentirà di costituire un valido strumento che tutti gli iscritti alle gestioni ex INPDAP potranno utilizzare per accedere ad un aggiornato sistema di consultazione on line delle posizioni assicurative, nonché per intervenire direttamente e personalmente nel processo di aggiornamento dei dati nell'eventualità di una necessaria correzione degli stessi.

Si ritiene pertanto necessario imprimere un'ulteriore accelerazione all'attività di aggiornamento e correzione della banca dati, attraverso un maggiore coinvolgimento di tutte le Amministrazioni pubbliche ed una incentivazione della partecipazione e collaborazione dei Patronati al progetto di acquisizione dei dati relativi agli iscritti e di trasmissione delle eventuali richieste di variazione delle posizioni assicurative.

L'aggiornamento della banca dati delle posizioni contributive degli iscritti alla Gestione ex-INPDAP deve essere in ogni caso finalizzato a:

- realizzare un unico archivio degli assicurati INPS in grado di fornire informazioni complete, avvalendosi della progressiva implementazione del sistema UNIEMENS e di tutte le altre procedure informatiche connesse;
- rendere note le modalità del formarsi e dell'incrementarsi del montante contributivo;
- facilitare le operazioni di gestione della posizione assicurativa (riscatti, ricongiunzioni) o di liquidazione delle prestazioni.

Pertanto occorre prevedere:

- la disponibilità e la possibilità di consultazione dei rispettivi rendiconti annuali per i lavoratori (dipendenti, autonomi, parasubordinati), per le aziende e le pubbliche amministrazioni, con indicazione sia dei dati retributivi/contributivi acquisiti fino al mese che precede quello della richiesta, sia della retribuzione figurativa per gli eventi che la prevedono;

- la piena fruibilità ed intellegibilità degli estratti conto certificativi degli iscritti all'ex ENPALS, soprattutto in considerazione della peculiare normativa previdenziale prevista per i lavoratori dello spettacolo;
- l'aggiornamento della banca dati delle posizioni assicurative degli iscritti alla gestione ex-INPDAP con il coinvolgimento di tutte le Amministrazioni pubbliche;
- la partecipazione dei Patronati al progetto di acquisizione delle notizie utili ai fini dell'aggiornamento e del completamento della posizione assicurativa degli iscritti alla gestione ex-INPDAP;
- l'elaborazione statistica dei dati acquisiti e la costituzione di specifiche banche dati, quale strumento approfondito ed aggiornato per la conoscenza del mondo del lavoro, anche in sinergia con i dati in possesso di altri Enti o Amministrazioni.

3.5 le pensioni e le prestazioni a sostegno del reddito

La legge 214/2011 ha previsto dal 1° gennaio 2012 una serie di disposizioni in materia previdenziale tra cui:

- l'estensione del sistema di calcolo contributivo (calcolo pro-rata) anche a coloro che godono del sistema retributivo (art. 24, comma 2);
- l'abolizione della pensione di anzianità ottenuta, indipendentemente dall'età, con il solo requisito contributivo dei 40 anni (art. 24, comma 3) e l'istituzione della pensione anticipata prevedendo comunque la possibilità di lasciare il lavoro con il solo requisito contributivo, ma con un periodo di contributi maggiore, aggiornato negli anni in base all'evoluzione della speranza di vita (art. 24, comma 10);
- l'eliminazione delle finestre mobili per coloro che maturano il diritto alla pensione di vecchiaia o alla pensione anticipata (art. 24, comma 5);
- un sistema di incentivazione al proseguimento dell'attività lavorativa su richiesta dei lavoratori (art. 24, comma 4);
- una ridefinizione ed un graduale innalzamento dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia sia per i lavoratori che per le lavoratrici (art. 24, comma 6 e 7);
- l'eliminazione del vincolo di 3 anni di contribuzione per l'esercizio della totalizzazione (art. 24 comma 19);
- il riconoscimento, per gli anni 2012 e 2013, della perequazione automatica nella misura del 100 per cento esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo (art. 24, comma 25)
- l'introduzione dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2017 di uno specifico contributo di solidarietà per alcune gestioni pensionistiche (art.24, comma 21);
- la rivisitazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per i lavoratori addetti ad attività particolarmente faticose e usuranti (art.24, comma 17);

- l'incremento delle aliquote contributive dal 1° gennaio 2012 dei lavoratori autonomi artigiani, commercianti e coltivatori diretti e degli iscritti alla gestione separata (art. 22, comma 1 legge 183/2011 e art.24, comma 22 e 23 legge 214/2011).

Un ulteriore intervento sulle prestazioni pensionistiche, ancorché indiretto, è stato realizzato operando su varie norme che consentivano, in varie forme, la costituzione o il trasferimento di una posizione assicurativa rendendole tutte onerose.

Sempre in tema di prestazioni pensionistiche si ricordano le modifiche in materia di verifica dei dati reddituali per i titolari di prestazioni collegate al reddito, con le quali è stato strutturato un sistema di rilevazione costante, in parte basato sul Casellario centrale delle pensioni e in parte attivato dalle dichiarazioni dei pensionati, in grado di dare certezza all'importo delle prestazioni e allo stesso tempo evitare il formarsi di indebite percezioni.

L'attività del Casellario centrale delle pensioni gestito dall'INPS ha fin qui consentito di realizzare numerosi ed importanti obiettivi quali la tassazione unificata, la perequazione congiunta ed ha contribuito a definire l'ISEE necessario nella erogazioni di plurimi benefici legati alla situazione reddituale.

La confluenza dell'INPDAP e dell'ENPALS disposta con la predetta legge 214/2011 e quella dell'IPOST prevista con la legge 122/2010 rende necessario prevedere specifici interventi che consentano agli assicurati e ai pensionati degli enti assorbiti di beneficiare degli stessi standard di servizio che l'Istituto offre ai propri assicurati e pensionati, soprattutto avuto riguardo alla conoscenza delle informazioni assicurative e contributive.

In particolare la confluenza dei predetti enti deve consentire il raggiungimento di ulteriori obiettivi, alcuni dei quali concorrono a determinare significativi risparmi gestionali. Ci si riferisce alle minori spese bancarie e postali conseguenti al pagamento unificato da parte dell'INPS delle pensioni per i soggetti titolari di più trattamenti erogati in precedenza dagli enti soppressi, all'emissione di un'unica certificazione fiscale e alla comunicazione mensile o annuale unica per i plurititolari.

Si rileva che in materia di prestazioni pensionistiche il CIV dell'ex INPDAP ha più volte evidenziato l'importanza di conseguire la correttezza nell'erogazione di tutti i trattamenti previdenziali forniti dall'ente soppresso, superando in tal modo ritardi dei flussi istruttori documentali provenienti delle amministrazioni datrici.

Per raggiungere la correttezza di tali prestazioni appare fondamentale completare ed integrare tutte le banche dati che alimentano i sottosistemi collegati alle prestazioni istituzionali, al fine di rendere più celere l'erogazione dei servizi ed eliminare gli aggravamenti istruttori imputabili alle amministrazioni datrici attraverso una gestione completa e diretta del conto assicurativo.

Si ritiene infatti che la completa e diretta gestione del conto assicurativo consentirà di abbattere l'arretrato nelle prestazioni ex INPDAP relative a pensioni, riscatti e ricongiunzioni.

Con specifico riferimento all'incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, il CIV ha fornito le prime linee di indirizzo con la deliberazione n. 13 del 5 giugno 2012 in cui ha impegnato gli organi di gestione a predisporre un piano industriale triennale sulla base di approfondite analisi di impatto tra la macro-ipotesi di assetti organizzativi e gli effetti sulla qualità dei servizi e le spese di funzionamento.

In particolare, relativamente alle prestazioni, la predetta deliberazione n. 13/2012 ha previsto di *"realizzare una uniformità negli standard qualitativi relativi alla erogazione e gestione delle prestazioni spettanti agli assicurati dell'ex INPDAP e dell'ex ENPALS in linea con quelli esistenti presso l'INPS, su tutto il territorio, tenendo conto anche del ruolo svolto dagli intermediari istituzionali"*.

Infine, si sottolinea il forte impegno dell'Istituto nell'ambito delle prestazioni a sostegno del reddito, che hanno contribuito nel recente passato ad attutire gli effetti della crisi economica. Tale impegno dovrà essere garantito anche nel caso della prevista riforma degli ammortizzatori sociali attualmente in discussione a livello legislativo.

E' necessario quindi prevedere:

Prestazioni previdenziali

- una costante ed uniforme erogazione in tempo reale su tutto il territorio;
- un miglioramento delle informazioni relative al calcolo dei trattamenti pensionistici in caso di una nuova liquidazione o di variazione dell'importo in pagamento o delle sue componenti;

- una effettiva garanzia di adeguati standard qualitativi nella erogazione e gestione delle prestazioni spettanti agli assicurati degli enti incorporati, in linea con quelle erogate dall'Istituto.
- il pagamento unificato delle pensioni per i soggetti titolari di più trattamenti erogati in precedenza dagli enti soppressi;
- l'emissione di una unica certificazione fiscale;
- la comunicazione mensile o annuale unica per i plurititolari;
- una più semplice gestione di tutte le necessità di variazione delle componenti della prestazione pensionistica;
- la realizzazione della correttezza delle prestazioni pensionistiche ex-INPDAP e l'eliminazione dell'arretrato di pensioni, riscatti e ricongiunzioni, anche attraverso il completamento e l'integrazione di tutte le banche dati e la conseguente gestione diretta del conto assicurativo;
- una più efficace gestione di tutte le prestazioni accessorie legate ai redditi e conseguentemente un più efficace rapporto con gli intermediari chiamati a prestare la propria collaborazione;

Prestazioni a sostegno del reddito

- il mantenimento della massima efficacia della funzionalità dell'attività dell'Istituto rafforzando il ruolo di cerniera con le Istituzioni locali e intensificando le iniziative di collaborazione e sinergia con i soggetti istituzionali operanti sul territorio.

Il Segretario

3.5 le prestazioni creditizie e le politiche sociali

L'attività creditizia e le politiche sociali sono costituite da particolari prestazioni che hanno sempre caratterizzato l'ex IPOST e dell'ex INPDAP, entrambi confluiti nell'INPS, trattandosi di attività sociali che si caratterizzano come politiche di integrazione e non costituiscono prestazioni obbligatorie.

Le ex gestioni INPDAP ed IPOST hanno sempre offerto una variegata tipologia di prestazioni, incluse forme di intervento socio-assistenziale a favore di giovani e anziani, affermandosi quale uniche realtà previdenziali erogatrici di prestazioni di Welfare a sostegno dei bisogni e delle esigenze che si manifestano in varie fasi del ciclo di vita della persona, interpretando, così, un vero e proprio ruolo di ammortizzatore sociale.

Tali prestazioni sono progettate ed attuate sulla base della disponibilità di bilancio e prevedendo, in alcuni casi, una partecipazione alle spese da parte degli utenti che va ad aggiungersi alla contribuzione dovuta all'ex-gestione credito dai lavoratori (0,35%) e dai pensionati che aderiscono alla gestione credito (0,15%).

Si evidenzia in particolare l'importanza assunta dalle prestazioni creditizie in questo periodo di congiuntura economica negativa, che hanno consentito ai dipendenti pubblici, fra l'altro non ancora ammessi alle anticipazioni del TFR previste dal Codice Civile, di far fronte agli eventi più importanti della vita (nascita, formazione universitaria specialistica, matrimonio, acquisto prima casa etc.).

Assume quindi un aspetto prioritario conservare tali specificità, sia attraverso la previsione di una particolare struttura organizzativa che, per l'identità dei presupposti giuridici e delle prestazioni erogate comprenda al suo interno anche l'attuale struttura ex IPOST, sia mediante una apposita evidenza contabile all'interno della gestione ex INPDAP.

Per le predette prestazioni dell'ex INPDAP e dell'ex IPOST si pone inoltre un'esigenza di armonizzazione con quelle relative all'assistenza sanitaria integrativa, climatico termale, scolastica e culturale acquisite dall'ENAM (Ente confluito nell'INPDAP con la legge 78/2010, e quindi nell'INPS dal 1° gennaio 2012).

In considerazione della particolarità delle prestazioni si ritiene opportuno recepire integralmente le priorità strategiche contenute nella delibera del CIV INPDAP n. 344 del 21 aprile 2011, peraltro già recepite nell'Integrazione alla Relazione Programmatica 2012 -2014 approvata dal CIV con deliberazione n. 4 del 14 febbraio 2012.

Pertanto, oltre alle suddette priorità strategiche, per le quali si rinvia ai documenti sopra citati, occorre prevedere:

- un adeguamento dei servizi offerti alla realtà geografica di riferimento, tenendo conto delle marcate differenze socio-economiche che caratterizzano le relative aree;
- un'evoluzione qualitativa dei benefici concessi pianificando lo sviluppo di nuove iniziative sociali;
- l'intensificazione dei controlli operativi diretti ad assicurare la massima trasparenza sulle modalità di erogazione delle prestazioni;
- l'utilizzo pieno degli stanziamenti di spesa previsti in bilancio, anche attraverso una programmazione orientata ad un maggiore equilibrio nella distribuzione delle risorse complessivamente destinate alle prestazioni sociali;
- un'adeguata campagna di informazione sulle caratteristiche delle prestazioni erogate e sul dimensionamento degli oneri finanziari.

Il Segretario

3.6 le altre prestazioni

Con la citata incorporazione disposta dall'art. 21 della legge 214/2011 si pone l'esigenza di garantire la correttezza e la qualità delle specifiche prestazioni che facevano capo all'ex INPDAP relative ai trattamenti TFR/TFS a favore dei dipendenti pubblici ed all'Assicurazione Sociale Vita, nonché assicurare il supporto alla previdenza complementare nel pubblico impiego.

Per quanto attiene agli obiettivi da indicare per le suddette prestazioni, si ritiene opportuno confermare quanto più volte indicato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza del soppresso INPDAP.

Infatti, con riferimento al TFS/TFR si rileva la necessità di perseguire la correttezza delle prestazioni attraverso una gestione improntata alla progressiva eliminazione dell'arretrato; ciò consentirebbe di prevenire il fenomeno della morosità e, conseguentemente, il pagamento degli interessi.

In questo contesto, in attesa di definire nuove procedure che consentano all'INPS di gestire autonomamente le suddette prestazioni, si rende necessario attivare idonei strumenti di rivalsa nei confronti di quelle Amministrazioni che, nel trasmettere con ritardo le informazioni rilevanti alla definizione delle prestazioni in esame, determinano il pagamento degli interessi.

Anche per quanto riguarda la previdenza complementare nel pubblico impiego si ravvisa la necessità di svolgere senza soluzione di continuità tutte le attività di supporto che venivano eseguite dall'ex INPDAP.

Infatti, a seguito della costituzione del Fondo Perseo, destinato ai dipendenti degli enti locali e del Servizio sanitario nazionale, e della definizione del Fondo Sirio per i dipendenti delle Amministrazioni centrali e del parastato, l'Istituto è chiamato a svolgere una serie di attività di supporto, quali l'informazione, la collaborazione e l'assistenza agli iscritti ex INPDAP, alle Amministrazioni pubbliche datrici di lavoro ed ai Fondi costituiti e costituendi.

Infine, per quanto attiene le prestazioni concernenti l'Assicurazione Sociale Vita si ritiene necessario promuovere, in sintonia con quanto espresso dal CIV del soppresso INPDAP, sia forme di semplificazione spostando l'onere della quantificazione del corrispondente contributo dal pensionato all'INPS, sia modalità di diffusione capillare della prestazione.

Pertanto, in relazione ai seguenti specifici aspetti, occorre prevedere:

Assicurazione sociale vita

- la semplificazione delle procedure di adempimento contributivo connesse all'assicurazione sociale vita in favore dei titolari di trattamento pensionistico;

TFR/TFS

- la realizzazione della correntezza delle prestazioni, anche attraverso la definizione di nuove procedure che consentano all'INPS di gestire autonomamente le suddette prestazioni, riducendo consequenzialmente la spesa per interessi per ritardato pagamento;
- in attesa della realizzazione delle procedure di cui al precedente punto, il pieno coinvolgimento e la responsabilizzazione delle Amministrazioni datrici di lavoro, anche attraverso l'esercizio di azioni di rivalsa in caso di inadempienza;

Previdenza complementare del pubblico impiego

- il ruolo di supporto alla previdenza complementare del pubblico impiego garantendo assistenza e collaborazione agli iscritti ex INPDAP, alle Amministrazioni pubbliche datrici di lavoro, ai fondi costituiti ed a quelli costituenti;

Il Segretario

3.7 l'invalidità civile

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza si è più volte interessato nella propria attività istruttoria e deliberativa del tema dell'invalidità civile, seguendone passo dopo passo l'evoluzione legislativa ed amministrativa.

La suddetta attività istruttoria e deliberativa ha sempre consentito di riscontrare come, in questo sistema così complesso ed articolato finalizzato all'assistenza alle persone in difficoltà per motivi di salute, sia sempre stata evidente la necessità per l'INPS di confrontarsi fattivamente con tutti i soggetti che intervengono per garantire a queste persone le soluzioni più adeguate ed efficaci per la soddisfazione delle loro peculiari esigenze.

Il CIV ha sempre effettuato un monitoraggio sulle problematiche relative all'invalidità civile che è divenuto periodico dopo le modifiche normative ed organizzative che hanno interessato l'attività dell'Istituto, soprattutto dopo l'emanazione della legge 3 agosto 2009, n° 102.

L'art. 20 di tale legge ha infatti introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2010, importanti innovazioni nel processo di riconoscimento dei benefici in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, con l'obiettivo di realizzare la gestione coordinata delle fasi amministrative e sanitarie finalizzata ad una generale contrazione dei tempi di erogazione delle prestazioni, nel rispetto delle esigenze degli utenti più deboli, ed anche con l'obiettivo di rendere omogenei sul territorio nazionale i criteri di riconoscimento dei benefici.

Il monitoraggio viene effettuato dal CIV su base nazionale e regionale e riguarda tutte le fasi del processo di riconoscimento dell'invalidità civile (presentazione delle domande, rapporti con i medici, rapporti con le Commissioni mediche delle ASL, ecc.) e i risultati raggiunti.

Le problematiche emerse dai monitoraggi sono state segnalate alle strutture dell'Istituto al fine di consentire alle stesse di trovare soluzioni attraverso iniziative tendenti a favorire una partecipazione condivisa delle scelte informatiche ed amministrative da parte di tutti coloro (medici, ASL, Regioni, Patronati, Associazioni) che concorrono alla definizione del procedimento previsto dalle leggi che si sono succedute in materia negli ultimi anni.



In particolare l'ultimo monitoraggio effettuato ha consentito al CIV di adottare la deliberazione n. 9 del 17 aprile 2012 nella quale è stato rilevato il persistere delle seguenti problematiche:

- termine di liquidazione delle prestazioni economiche ancora molto superiore ai 120 giorni previsti dalla legge;
- necessità di definire insieme a patronati ed associazioni i criteri per la costituzione del campione di 250mila verifiche straordinarie per il 2012, avendo cura di adottare modalità di richiamo a visita che non siano vessatorie e defatiganti per l'utenza;
- necessità di incrementare la partecipazione dei medici INPS alle commissioni mediche integrate, per velocizzare la procedura complessiva;
- necessità di ricercare soluzioni di cooperazione con le ASL e le Regioni per rendere più efficienti ed efficaci le procedure;
- incompleta telematizzazione della prima fase della procedura che impedisce la totale ed immediata calendarizzazione delle visite;
- necessità del monitoraggio di quelle sedi INPS in cui permangono difficoltà nella gestione della procedura telematica;
- carenza di informazioni per ciò che attiene alle domande di invalidità revocate e delle relative motivazioni.

Con riferimento alle problematiche riscontrate si rileva l'intervento del legislatore attuato con l'art. 18, comma 22, della 111/2011 che, allo scopo di migliorare l'efficienza del procedimento, ha previsto per le Regioni la possibilità di affidare all'INPS con specifiche convenzioni, anche in deroga alle disposizioni vigenti, le funzioni relative all'accertamento dei requisiti sanitari per il riconoscimento dell'invalidità civile, della cecità civile, della sordità, dell'handicap e della disabilità.

Tuttavia, al momento tale facoltà non risulta essere stata esercitata da nessuna Regione, nonostante l'INPS abbia emanato la determina presidenziale n. 429/2011 con la quale ha approvato lo schema di convenzione di cui alla predetta legge.

Il Segretario

Un significativo ruolo in materia di invalidità civile è stato assegnato all'Istituto anche per la gestione del consistente contenzioso giudiziario, concentrato in modo particolare in alcune zone del Paese.

Inoltre, al fine di contenere il contenzioso in materia di invalidità civile, l'art. 38 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, ha previsto l'obbligatorietà dell'accertamento tecnico preventivo delle condizioni sanitarie quale condizione di procedibilità della domanda nelle controversie in materia di invalidità civile.

Nel rilevare a tutt'oggi un'eccessiva soccombenza dell'Istituto nei giudizi instaurati in materia di invalidità civile, si ritiene necessario adottare ogni utile iniziativa diretta a conseguire una riduzione della stessa, quale ad esempio la possibile reintroduzione del ricorso amministrativo quale strumento deflattivo del contenzioso giudiziario.

Occorre pertanto prevedere:

- la riduzione degli attuali tempi di conclusione del procedimento previsto per il riconoscimento dell'invalidità fino a portarli rapidamente entro i termini di 120 giorni previsti dalla legge;
- la piena partecipazione dei medici alle commissioni mediche integrate ed ai procedimenti giurisdizionali a cui sono chiamati ad assistere come consulenti tecnici di parte;
- ulteriori soluzioni di cooperazione con le ASL e le Regioni finalizzate a rendere più efficienti ed efficaci le procedure;
- la riduzione dell'ancora eccessiva soccombenza dell'Istituto nei giudizi instaurati in materia di invalidità civile, impegnando gli Organi di gestione a valutare anche l'opportunità di adottare ogni utile iniziativa diretta a sollecitare le Istituzioni a prendere in considerazione la reintroduzione del ricorso amministrativo quale strumento deflattivo del contenzioso giudiziario;
- l'immediata consegna ai cittadini degli esiti degli accertamenti per consentire la fruizione dei servizi collegati nonché introdurre nuove metodologie di comunicazione degli esiti degli accertamenti dell'invalidità civile nei confronti di tutte quelle amministrazioni deputate alla

erogazione di specifiche prestazioni evitando, con mirate sinergie, defatiganti adempimenti ai cittadini stessi.

Il Segretario

3.8 il contenzioso amministrativo e giudiziario

L'enorme mole di contenzioso previdenziale che vede coinvolto l'INPS è pari a circa il 20% dell'intero contenzioso civile italiano ed è gran parte del contenzioso in materia di lavoro. Esso peraltro incide fortemente sulla tutela dei diritti di assicurati, aziende e pensionati, nonché sull'efficienza dello stesso Istituto.

Lo scorso anno il legislatore ha emanato la legge 111/2011 con la quale ha introdotto nell'ordinamento numerosi interventi diretti a deflazionare il contenzioso giudiziario.

Tra questi si richiamano in particolare quelli relativi all'estinzione di diritto delle controversie il cui valore non superi le 500 euro, all'istituzione del contributo unificato anche per vertenze di natura previdenziale ed assistenziale, nonché all'introduzione nelle controversie in materia di invalidità civile, di pensione di inabilità e di assegno di invalidità, di una verifica preventiva delle condizioni sanitarie che legittimano la pretesa.

Dai dati sull'andamento della produzione INPS al 31 dicembre scorso si rilevano dei dati in lieve controtendenza rispetto a quelli dell'anno precedente: ad esempio per ciò che concerne i giudizi pendenti le giacenze complessive mostrano una flessione pari all'11,6%.

Più nel dettaglio, in tale data risultano giacenti n. 420.045 procedimenti nelle materie previdenziali e n. 325.926 in materia di invalidità civile.

Così come più volte rilevato dal CIV nella precedente Relazione programmatica, anche al 31 dicembre 2011 si conferma la disomogeneità a livello territoriale della quantità dei ricorsi pendenti e di quelli presentati: solo nelle regioni del nord Italia e del centro nord la media è contenuta in limiti che possono essere ritenuti fisiologici.

Con riferimento agli esiti del contenzioso si rileva, per l'anno 2011, un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente, in quanto i giudizi con sentenza favorevole all'Istituto sono stati il 60,9% del totale, contro il 58,0% dell'anno 2010.

A tale ultimo riguardo si segnala che nel corso dell'anno 2011 sono state adottate dall'Istituto diverse misure gestionali correttive dirette a realizzare un sistema integrato per la gestione dei ricorsi amministrativi e giudiziari; utilizzare gli avvocati domiciliatari e i sostituti d'udienza; creare un fascicolo elettronico unico attraverso l'obbligo della presentazione dei ricorsi

amministrativi in via telematica; consolidare per il primo grado di giudizio la gestione da parte dei funzionari amministrativi del contenzioso legale connesso all'invalidità civile.

A tale proposito occorre rilevare che l'Istituto è impegnato a predisporre e realizzare un piano organico di interventi sia sul contenzioso amministrativo, sia sul contenzioso giudiziario.

Il suddetto piano organico, già previsto negli indirizzi contenuti nella deliberazione del CIV n. 9 del 23 giugno 2009 e nelle ultime tre Relazioni Programmatiche, si rende ancora più urgente a seguito della confluenza dell'INPDAP e dell'ENPALS nell'INPS.

Si tratta quindi di acquisire prioritariamente le conoscenze quali-quantitative del fenomeno presente sia all'INPDAP che all'ENPALS e, su tali basi, definire un piano organico di interventi complessivo alla luce del nuovo quadro che si è delineato.

Con riferimento all'ex INPDAP si sottolinea che la gran parte del contenzioso giudiziario è incardinato presso la Corte dei Conti, mentre quello amministrativo fa capo a specifici organismi centrali.

Per quanto attiene in particolare al contenzioso amministrativo si ribadisce la necessità di una rapida e approfondita valutazione da parte dell'Istituto sull'opportunità di mantenere o meno l'istruttoria dei ricorsi amministrativi a livello regionale.

Si confermano infine gli obiettivi rivolti sia alla ricerca di soluzioni per una riduzione strutturale del contenzioso, sia all'eliminazione con misure mirate e specifiche delle criticità presenti a livello territoriale.

Tutto ciò premesso, nel confermare i precedenti indirizzi del CIV sul contenzioso amministrativo e su quello giudiziario, occorre prevedere:

- l'acquisizione della dimensione quali-quantitativa del contenzioso presente nelle ex Gestioni ex-INPDAP ed ex-ENPALS al fine di predisporre e realizzare, entro il corrente anno, un piano organico di interventi - con l'evidenziazione degli strumenti, delle innovazioni gestionali, dei costi, dei risultati attesi e dei tempi - attraverso il quale perseguire gli obiettivi:
 - della riduzione strutturale del contenzioso amministrativo e giudiziario;
 - della eliminazione delle criticità presenti a livello territoriale;

Il Segretario

- il coinvolgimento dell'Amministrazione centrale e periferica della giustizia e la collaborazione con gli operatori a tutti i livelli coinvolti.

4. Le valutazioni e le rendicontazioni

4.1 la qualità dei servizi

Le innovazioni organizzative già adottate dall'Istituto, la telematizzazione di servizi, il rinnovato impegno nell'ambito degli ammortizzatori sociali e dell'invalidità civile, il consolidamento nell'area delle prestazioni e del contribuente, nonché la necessità di garantire la correttezza delle prestazioni erogate dall'ex INPDAP e dall'ex ENPALS, rendono prioritaria l'attenzione alla qualità dei servizi resi ai cittadini, ai pensionati, alle aziende e alle pubbliche amministrazioni

Risulta infatti necessario migliorare il livello di ciascun servizio, nonché progettare le integrazioni possibili e le semplificazioni necessarie soprattutto laddove i servizi ai cittadini e alle aziende richiedevano l'interessamento di più enti (è il caso ad esempio delle ricongiunzioni contributive e delle totalizzazioni nell'ambito delle prestazioni).

Il linea con gli indirizzi del CIV dell'ex-ENPALS nel prossimo triennio dovrà essere ampliato un sistema di monitoraggio della soddisfazione degli utenti, mettendo a punto un set di strumenti che consenta di conoscere i punti di forza e le criticità dei processi di erogazione dei servizi e di attivare le conseguenti azioni correttive.

Tra tali strumenti dovranno essere attivati quelli di customer satisfaction in grado di intercettare i diversi gradi di soddisfazione o di insoddisfazione presenti nell'utenza delle varie strutture dell'Istituto, nella sua nuova articolazione derivante dalla soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS.

Inoltre i suddetti strumenti di indagine dovranno essere anche condivisi con i partners di servizio per consentire un'analisi della qualità che tenga anche conto della filiera complessiva di soggetti che sempre di più partecipano alla erogazione dei servizi.

Il Segretario

Occorre pertanto prevedere:

- la definizione di un piano di customer satisfaction interno ed esterno, in grado di intercettare i diversi gradi di soddisfazione o di insoddisfazione presenti nell'utenza delle varie strutture dell'Istituto, nella sua nuova articolazione derivante dalla soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS;
- il coinvolgimento, nella predisposizione del predetto piano, dei partners sociali che sono sempre più parte della filiera complessiva che partecipa alla erogazione dei servizi;
- un monitoraggio a cadenza semestrale delle attività intraprese dall'Istituto, dei risultati ottenuti attraverso le azioni di customer satisfaction e le azioni correttive intraprese con riguardo soprattutto alle nuove competenze acquisite.

4.2 la performance

Lo sviluppo dell'attuale ciclo della performance e della trasparenza e integrità, previsti dal D. Lgs. N. 150/2009, si inserisce in un quadro in cui, nel triennio 2013-2015, assumono particolare rilievo le esigenze di risanamento del bilancio dello stato attraverso azioni di revisione e razionalizzazione della spesa, nonché il conseguimento degli obiettivi posti dall'art. 21 della citata legge 214/2011.

Tale sviluppo, in un processo di sistematica integrazione del ciclo di gestione della performance con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, potrà contribuire al consolidamento di standard sempre più omogenei di qualità dei servizi erogati, correlati al conseguimento dei risparmi previsti in relazione ai costi.

Occorre sottolineare, inoltre, come i sistemi di misurazione e valutazione della performance assumano ulteriore qualificazione essendo orientati verso obiettivi rivolti sia alla valorizzazione delle risorse umane, con particolare attenzione alla realizzazione del benessere organizzativo e delle pari opportunità, sia alla trasparenza e integrità dell'azione amministrativa, intesi soprattutto come condizioni perché il cittadino utente acquisisca informazioni e strumenti utili alla piena soddisfazione dei diritti sanciti dalle leggi.

Nell'ambito del complessivo ciclo della performance il Piano della performance e il Programma triennale per la trasparenza dovranno esprimere nell'impianto generale e nei contenuti specifici le prime indicazioni dell'avviata integrazione con i soppressi enti previdenziali Inpdap ed Enpals, per ciò che concerne soprattutto la definizione degli obiettivi di servizio e delle modalità di misurazione e valutazione.

A tale riguardo si rileva l'opportunità che l'amministrazione riesamini, con l'affiancamento dell'OIV, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo le indicazioni di cui alla delibera CIVIT n. 1/2012, anche per renderlo progressivamente aderente al nuovo e più complesso contesto organizzativo che scaturisce dall'integrazione degli enti soppressi.

Il Segretario

Pertanto, nel rinviare agli indirizzi forniti con la delibera del CIV n. 4/2012 avente ad oggetto l'integrazione alla Relazione Programmatica 2012-2014, occorre prevedere:

- tempestività e trasparenza per quanto concerne i flussi procedurali inerenti al ciclo di gestione della performance;
- progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socio-economico delle azioni intraprese dall'Istituto, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi alla collettività (indicatori di *outcome*);
- correlazione del Programma della trasparenza con il Piano della performance, anche al fine di monitorarne l'andamento e di verificare il raggiungimento degli obiettivi espressi nel più generale ciclo di gestione della performance;
- attivazione di politiche di sviluppo delle risorse umane coerenti con la realizzazione del benessere organizzativo;
- impulso alle politiche di promozione delle pari opportunità, sia nell'ambito della valutazione della performance organizzativa, secondo quanto disposto dall'art. 8 del citato decreto legislativo; anche attraverso la predisposizione del Piano delle azioni positive di cui alla nell'art. ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

4.3 la parità e le pari opportunità

Nella Integrazione alla Relazione Programmatica 2012-2014, sono stati individuati, alcuni indirizzi in materia di pari opportunità che hanno previsto, il completo coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nell'individuazione di azioni positive e nella realizzazione di iniziative finalizzate al benessere organizzativo, nonché l'avvio di tutte le necessarie attività per realizzare la confluenza del Piano Triennale Azioni Positive (l'art. 48 del D.lgs. n.198/2006) nel previsto Piano della Performance di cui decreto legislativo 150/2009.

Nella individuazione delle azioni positive si rende necessario che il CUG effettui delle analisi in tema di benessere organizzativo, di genere e di anagrafica dei dipendenti che risulteranno in servizio a seguito della incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, anche finalizzate ad una eventuale nuova definizione delle politiche sociali dell'Istituto con riguardo alla platea dei destinatari ed ai differenti bisogni correlati ai segmenti individuati.

Le attività del CUG dovranno essere mirate, inoltre, all'adozione ed alla promozione di iniziative dirette al pieno coinvolgimento del personale nell'attuazione di proposte e di progetti finalizzati al miglioramento del clima aziendale.

La collaborazione tra Amministrazione e CUG, è auspicabile sia nell'ambito dell'individuazione e monitoraggio delle Azioni positive, sia per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' opportuno in tale ottica che si concretizzino maggiori sinergie possibili, anche con l'Organismo indipendente di valutazione.

Un valido contributo alla realizzazione dei compiti del CUG può essere costituito dall'inserimento nei programmi formativi dell'Istituto di appositi corsi sulle pari opportunità, da tenere a costo zero avvalendosi delle professionalità interne all'Istituto

Pertanto, oltre a ribadire i medesimi indirizzi indicati nella Relazione Programmatica 2012 - 2014, occorre altresì prevedere:

- il completo coinvolgimento del Comitato unico di garanzia di cui all'art. 21 della legge 183/2010:
 - ✓ nella predisposizione di specifiche analisi finalizzate ad una eventuale nuova definizione delle politiche sociali dell'Istituto con riguardo alla platea dei destinatari ed ai differenti bisogni correlati ai segmenti individuati (Bilancio di genere);

- ✓ nell'adozione di tutte le iniziative dirette a coinvolgere il personale in quelle proposte e progetti che mirano a promuovere un sistema diverso di vita aziendale e familiare;
- ✓ nella previsione di appositi corsi sulle pari opportunità da inserire nei programmi formativi dell'Istituto e da tenere a costo zero, avvalendosi delle professionalità interne all'Istituto.

4.4 le politiche di bilancio

Il miglioramento della qualità e l'efficienza della spesa pubblica sono condizioni necessarie per una maggiore trasparenza dei conti pubblici ed una più ampia consapevolezza su come vengono impiegate le risorse dello Stato.

Risponde a tale esigenza il Bilancio per missioni e programmi che consente di evidenziare la relazione tra risorse stanziare e finalità perseguite e, quindi, di spostare l'attenzione dal soggetto che gestisce le risorse alle finalità per cui tali risorse vengono destinate.

Il bilancio per missioni e programmi, che riveste attualmente per gli enti pubblici carattere sperimentale, parallela e non sostitutiva degli attuali prospetti contabili, consentirà a regime di dare concreta attuazione al processo di armonizzazione dei bilanci pubblici introdotto con la legge di riforma del Bilancio dello Stato (L. n. 196/2009), nonché di avere una chiara visione di insieme della finanza pubblica e della rappresentazione unitaria del complesso degli obiettivi conseguiti con le risorse della collettività.

L'Inps ha quindi provveduto ad allegare alla prima nota di variazione al bilancio di previsione 2012, che recepisce anche i dati di preventivo dell'ex INPDAP e dell'ex ENPALS, un prospetto con il quale ha individuato le "missioni" che costituiscono la rappresentazione politico-istituzionale delle funzioni principali ed i "programmi" quali aggregati diretti al perseguimento degli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni, determinati con riferimento ad aree omogenee di attività.

Giova peraltro ricordare che la natura primaria dell'Istituto è quella di operare nell'ambito della previdenza pubblica nella quale vige il principio della solidarietà sociale, e che oltre alla visione complessiva della finanza pubblica occorre rendere conto della sostenibilità del sistema ai lavoratori dipendenti ed autonomi ed alle imprese a qualsiasi ramo di attività appartengano.

Un notevole contributo alla rendicontazione potrà essere fornito dalla contabilità analitica che consente una più completa rappresentazione dei costi a livello di struttura organizzativa, di processo/attività e di prodotto/servizio, nonché di effettuare valutazioni sull'efficienza economica delle singole strutture e della capacità di impiego e di ottimizzazione delle risorse disponibili.

In questo modo sarà possibile determinare sia il consumo delle risorse a livello analitico e valutare in tal modo i costi imputabili alle diverse gestioni amministrative dall'Istituto, sia la variazione dei costi per singolo prodotto e

quindi la valutazione dell'equilibrio ottenuto nell'esecuzione dei compiti istituzionali.

La predisposizione di un apposito progetto di contabilità analitica consentirà inoltre di garantire la trasparenza nella esposizione degli andamenti di bilancio di ogni singola realtà previdenziale interessata al processo di incorporazione, nonché di evitare che si realizzino improprie commistioni ed indebite solidarietà tra sistemi previdenziali oggettivamente diversi tra di loro.

Il complesso sistema imperniato sulla contabilità economico-analitica potrà infine essere di valido ausilio nel processo diretto a realizzare una più puntuale e sistematica separazione della previdenza dall'assistenza.

Pertanto, nel ribadire gli indirizzi già forniti con la Relazione Programmatica 2012-2014, si ritiene necessario prevedere un maggiore utilizzo della contabilità analitica per:

- una più completa rappresentazione dei costi a livello di struttura organizzativa, di processo/attività e di prodotto/servizio, nonché per effettuare valutazioni sull'efficienza economica delle singole strutture e della capacità di impiego e di ottimizzazione delle risorse disponibili;
- una trasparente esposizione degli andamenti di bilancio di ogni singola realtà previdenziale interessata al processo di incorporazione, nonché per evitare che si realizzino improprie commistioni ed indebite solidarietà tra sistemi previdenziali oggettivamente diversi tra di loro.

4.5 il bilancio sociale

Con il bilancio sociale l'INPS persegue la finalità di evidenziare la propria missione sociale e di valorizzare la funzione stabilizzatrice delle molteplici prestazioni che eroga.

In particolare, attraverso la rendicontazione sociale l'Istituto si propone l'obiettivo di rendere possibile la verifica della propria azione amministrativa, rapportando le risorse acquisite ed i costi dei servizi resi e dimostrando la capacità di interpretazione delle aspettative di tutti gli utenti.

A tale fine si evidenzia la necessità di consolidare una rete di ascolto e di interazione con le rappresentanze delle diverse parti sociali e dei portatori di interesse, anche in considerazione della dimensione territoriale del Bilancio sociale quale strumento di analisi dei fenomeni peculiari nell'ambito delle diverse realtà socio-economiche.

Con la propria deliberazione n. 2 del 7 febbraio 2012 il CIV ha indicato le linee guida per la costruzione del Bilancio sociale 2011, come previsto dall'art. 2, comma 1, del Regolamento per l'Amministrazione e contabilità dell'Inps.

In tale deliberazione si conferma che l'Istituto debba finalizzare il proprio impegno al miglioramento della qualità dei propri servizi, alla valutazione del grado di soddisfazione sociale realizzato e all'interpretazione delle aspettative di tutti gli utenti, in modo da evidenziare il "valore sociale aggiunto" della propria attività.

Il bilancio sociale dovrà anche prevedere, oltre i possibili riflessi che deriveranno dalla confluenza nell'INPS degli enti soppressi in attuazione della legge 214/2011, anche l'utilizzo di indicatori analitici che permettano di verificare il raggiungimento degli obiettivi sociali e che siano comparabili con gli altri sistemi di welfare europei.

Si ritiene inoltre necessario rafforzare ed estendere anche all'esterno il ruolo di comunicazione del Bilancio sociale al fine di fornire una corretta informazione dei risultati conseguiti in attuazione della missione istituzionale, rendendo visibili le scelte intraprese e più trasparente il rapporto tra l'Amministrazione pubblica e i propri interlocutori.

Si ribadisce, altresì, che per la realizzazione del Bilancio sociale l'Inps si deve avvalere unicamente del lavoro e della collaborazione delle proprie strutture interne, con il contributo fondamentale delle Direzioni regionali e dei Comitati territoriali.

Il Segretario

Nella sopra citata deliberazione viene indicata la data del 30 settembre 2012 per l'approvazione della stesura definitiva del bilancio sociale 2011, da ritenersi complementare all'approvazione del bilancio consuntivo in corso di predisposizione.

Oltre alle linee di indirizzo fornite con la predetta deliberazione n. 2 del 7 febbraio 2012, si dovrà dare attuazione anche all'art.16 , comma 3, del decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con modificazioni nella legge 4 aprile 2012 n. 35, che ha disposto l'obbligo per l'INPS di redigere annualmente il bilancio sociale nel quale devono essere distinte le entrate e le uscite attinenti rispettivamente alla previdenza e all'assistenza.

Occorre pertanto prevedere:

- l'attribuzione alle strutture territoriali dell'ascolto dei portatori di interesse e delle parti sociali secondo indicazioni standard fornite, in modo da raccogliere le istanze, individuare le aspettative delle diverse realtà territoriali e verificare la percezione dei servizi resi dall'Istituto;
- il carattere sistematico del bilancio sociale che dovrà essere elaborato con cadenza annuale ed in modo complementare all'approvazione del Bilancio consuntivo di ciascun anno, valutando la corrispondenza con gli indirizzi integrativi che verranno emanati dal CIV;
- l'utilizzo di indicatori che consentano la comparazione con altri sistemi di welfare europeo, la valutazione del grado di soddisfazione sociale realizzato, nonché l'interpretazione delle aspettative di tutti gli utenti, in modo da evidenziare il "valore sociale aggiunto" dell'attività svolta dall'Istituto;
- la separazione tra previdenza ed assistenza con l'indicazione delle rispettive entrate ed uscite in attuazione dell'art. 16, comma 3, della legge 35/2012;
- una maggiore crescita anche all'esterno del ruolo della comunicazione del Bilancio sociale che fornisca una corretta informazione dei risultati conseguiti in attuazione della missione istituzionale, rendendo visibili le scelte intraprese e più trasparente il rapporto tra l'Amministrazione pubblica e i propri interlocutori.

5. Conclusioni

Il processo di incorporazione nell'INPS dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS pone una serie di obiettivi ambiziosi di cui, a giudizio del CIV, il più importante è sicuramente quello di migliorare, integrandoli, i servizi offerti alle aziende, alle pubbliche amministrazioni, ai cittadini, ai lavoratori e ai pensionati.

Il predetto obiettivo deve essere conseguito in un'ottica di trasparenza, utilizzando tutte le risorse disponibili e garantendo un sempre più elevato grado di economicità.

L'integrazione dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS deve essere vista non come una reale soppressione ma, piuttosto, come una opportunità, un recepimento ed un incremento di valori, di professionalità e di efficienza.

Tale integrazione dovrà essere infatti realizzata con l'indispensabile partecipazione di tutti i dipendenti, che rappresentano la principale risorsa dell'Istituto.

A tale riguardo, proprio in considerazione dell'importanza del personale, il CIV ha ritenuto, come peraltro già indicato nelle pagine precedenti, di escludere tale risorsa dal campo di applicazione dei criteri della spending review.

Al contrario il CIV ritiene che sul proprio personale l'Istituto debba investire risorse per valorizzarne al massimo la professionalità, la competenza e l'esperienza, e garantire così elevati standard qualitativi nell'erogazione di servizi all'utenza.

Di conseguenza, considerando l'ampio ventaglio di professionalità presenti nell'Istituto, il ricorso a consulenze e a società esterne dovrà essere limitato ai soli casi di effettiva assenza di professionalità interne e dovrà essere suffragato da una preventiva analisi costi/benefici.

Infine si sottolinea che il processo di integrazione in atto rappresenta una sfida ambiziosa che, anche in considerazione della congiuntura economica e delle dinamiche demografiche del Paese, potrebbe portare in prospettiva a ridefinire gli attuali scenari legati al welfare, di cui l'Istituto è e sarà il principale protagonista.

Il Segretario