

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DELIBERAZIONE N. 4

**OGGETTO: Relazione programmatica per gli anni 2012-2014.
Integrazione**

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

(Seduta del 14 febbraio 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. 12 del 21 luglio 2009, con la quale il CIV ha approvato la Relazione programmatica per gli anni 2010-2012;

TENUTO CONTO della deliberazione n. 12 del 28 luglio 2010, con la quale il CIV ha approvato la Relazione programmatica per gli anni 2011-2013;

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;

Il Segretario



VISTO l'art. 21, comma 1, del d. l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre n. 214, sulla base del quale *"in considerazione del processo di convergenza ed armonizzazione del sistema pensionistico attraverso l'applicazione del sistema contributivo, nonché al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel settore previdenziale ed assistenziale, l'INPDAP e l'ENPALS sono soppressi dal 1° gennaio 2012 e le relative funzioni sono attribuite all'INPS, che succede in tutti i rapporti attivi e passivi degli Enti soppressi"*;

RITENUTO necessario procedere alla integrazione della Relazione programmatica 2012-2014 a seguito sia del modificato quadro macroeconomico di riferimento sia delle disposizioni normative successivamente emanate,

DELIBERA

di approvare l'integrazione alla Relazione programmatica per gli anni 2012-2014, che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

IL SEGRETARIO

(M.P. Santopinto)

unfame Pde Santopinto

IL PRESIDENTE

(G. Abbadessa)

f. g. Abbadessa

N° 59 .

CIV

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Integrazione alla

Relazione

Programmatica per

gli anni 2012-2014

Il Segretario



SOMMARIO

PRIMA PARTE LE RAGIONI DI UNA INTEGRAZIONE	3
1) Premessa - a cura del Presidente del CIV	4
2) La risposta delle istituzioni - i più recenti interventi legislativi	6
3) La situazione economico-sociale del Paese	8
SECONDA PARTE L'INPS NEL TRIENNIO 2012-2014	9
1) Premessa - la missione istituzionale e l'accorpamento di INPDAP ed ENPALS	10
2) Obiettivi relativi alla qualità dei servizi	11
2.1 servizi alle aziende	11
2.2 servizi agli assicurati	13
2.3 servizi ai pensionati	14
2.4 le prestazioni creditizie e politiche sociali	15
2.5 il contenzioso	18
3) Le leve a disposizione	19
3.1 il personale	19
3.2 gli aspetti organizzativi, le strutture logistiche	19
3.3 la telematizzazione dei servizi ed i partners istituzionali	21
3.4 l'informatica	22
3.5 la comunicazione	23
4) Le valutazioni e le rendicontazioni	23
4.1 la qualità dei servizi	23
4.2 la performance	24
4.3 le politiche di bilancio	25
4.4 le società controllate	26
4.5 la parità e le pari opportunità tra uomini e donne	27
4.6 il bilancio sociale	28
5) Conclusioni	29

PRIMA PARTE

LE RAGIONI DI UNA INTEGRAZIONE

1) Premessa - a cura del Presidente del CIV

Con deliberazione n. 15 del 28 luglio 2011 il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato la Relazione Programmatica per il triennio 2012-2014 sui cui contenuti si è costruita l'attività programmatoria dell'Istituto ad iniziare dall'esercizio 2012.

A conclusione dell'attività di programmazione il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato, con deliberazione n. 21 del 23 novembre 2011, il bilancio di previsione dell'Istituto per l'anno 2012.

Le ragioni che inducono il Consiglio a predisporre una integrazione alla Relazione programmatica 2012-2014 risiedono in un duplice ordine di motivi.

Da un lato nel mutato scenario di riferimento in cui opera il Paese e quindi nelle mutate condizioni economiche e sociali.

Dall'altro lato dalle profonde modifiche che da gennaio 2012 sono state introdotte nel sistema di welfare sia da un punto di vista normativo sia da un punto di vista ordinamentale.

Tutte le condizioni richiamate consegnano all'Istituto una sempre maggiore responsabilità nella gestione del sistema di welfare ed avuto riguardo alla esigenza di soddisfare i diritti di cittadinanza, la cui platea si amplierà, alle esigenze delle forze sociali ed economiche che con la loro attività ed operatività contribuiscono al suo finanziamento.

La profonda crisi economica che dal 2008 travaglia tutte le società e tutti i sistemi economici sta creando ulteriori problemi né è ancora dato intravedere significative inversioni di rotta.

Si rende necessario quindi riesaminare l'evoluzione dei principali indicatori macroeconomici che stanno alla base dell'attività di programmazione e valutare i loro eventuali riflessi.

In questo quadro sono state approntate una serie di misure legislative, con il risultato di intervenire sul livello normativo previdenziale e da ultimo sulla struttura stessa degli enti preposti.

Dal 1° gennaio 2012 infatti sono soppressi l'INPDAP e l'ENPALS con l'obiettivo, accanto ad una semplificazione di adempimenti, di realizzare progressivi risparmi di spesa fin dal primo anno di applicazione.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ritiene pertanto necessario integrare la propria Relazione programmatica allo scopo precipuo di valutare e, ove

necessario, di condividere i contenuti delle priorità strategiche già definite ed approvate dai Consigli di Indirizzo e Vigilanza dell'INPDAP e dell'ENPALS e di fornire linee di indirizzo a valere già dall'anno 2012 e propedeutiche a quelle che saranno definite per il triennio 2013-2015.

I bilanci preventivi per l'anno 2012 approvati dagli Organi di INPDAP ed ENPALS fanno riferimento infatti alle seguenti linee di indirizzo:

- le priorità strategiche 2012 approvate dal Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPDAP con deliberazione n. 344 del 21 aprile 2011,
- il piano strategico pluriennale 2009-2012 con le relative linee di indirizzo approvato dal CIV ENPALS con delibera n. 5 del 28 luglio 2009.

Con la conoscenza e la presa d'atto dei principali documenti di indirizzo dei due enti soppressi si intende attribuire un carattere di continuità all'azione che l'Istituto porrà in essere dall'anno 2012 in linea con lo spirito della norma che ha determinato l'incorporazione dei due enti ed in linea con le funzioni di indirizzo strategico sviluppate dai Consigli di indirizzo e vigilanza ed espressione della loro rappresentatività.

Il procedimento che porterà alla predisposizione e all'approvazione della 1° nota di variazione contenente i bilanci di previsione dei due enti soppressi sarà anche l'occasione per il recepimento sostanziale dei due documenti strategici sopra richiamati.

Le linee di indirizzo integrative fanno riferimento soprattutto ai seguenti riferimenti prioritari:

- la politica del personale in grado di rendere partecipi di questa grande trasformazione tutti coloro, nessuno escluso, che oggi operano all'interno di ciascun ente,
- la piena attuazione delle aspettative dei diritti degli utenti garantiti fin qui da ogni singolo ente e che da gennaio 2012 troveranno nell'INPS un unico interlocutore,
- la definizione di utili e necessarie semplificazioni operative in grado di porre in essere significativi risparmi di risorse a beneficio dell'intera collettività fin dal corrente anno,
- la trasparenza contabile che consenta la corretta valutazione dell'andamento economico patrimoniale attraverso l'istituzione di evidenze contabili separate.

2) La risposta delle istituzioni – i più recenti interventi legislativi

Nella Relazione programmatica 2012-2014, approvata con deliberazione n. 15 del 28 luglio 2011, sono stati analizzati i provvedimenti legislativi aventi rilievo sul sistema previdenziale ed approvati fino a tale data.

Successivamente ad essa sono stati approvati ulteriori provvedimenti che è necessario richiamare sia per la loro importanza sia per i riflessi che producono a decorrere dal 1° gennaio 2012.

Ci si riferisce in particolare:

- alla legge 14 settembre 2011, n. 148, di conversione del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138,
- alla legge 22 dicembre 2011, n. 214, di conversione, con modificazioni del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201.

La legge n. 148/2011, in sintesi, e per quanto riguarda l'ambito dell'Istituto, prevede:

- ulteriori riduzioni delle piante organiche del personale da definire entro il 31 marzo 2012,
- il progressivo elevamento del requisito anagrafico delle lavoratrici del settore privato per la pensione di vecchiaia ad iniziare dal 2014,
- la ridefinizione dei termini temporali per la corresponsione dei trattamenti di fine servizio per i dipendenti pubblici,
- la conferma dell'applicabilità del c.d. contributo di solidarietà sugli emolumenti dei dipendenti pubblici e sui trattamenti pensionistici;

La legge 214/2011 prevede:

- l'introduzione a decorrere dal 1° gennaio 2012 del sistema contributivo per tutti i trattamenti pensionistici,
- il blocco della perequazione annuale per i trattamenti superiori a euro 1.405,05 mensili,
- l'abolizione delle cosiddette finestre di uscita per i nuovi trattamenti pensionistici,

Il Segretario

- la sostanziale abolizione delle pensioni di anzianità mentre è prevista dal 1° gennaio 2012 la presenza di pensioni di vecchiaia e di pensioni anticipate, ferme restando le modalità di pensionamento con le vecchie norme per coloro che al 31 dicembre 2011 ne avevano raggiunto i requisiti,
- la ridefinizione dei requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia,
- la revisione di alcuni parametri per il diritto a pensione nel sistema di calcolo contributivo (età e soglia di importo),
- la ridefinizione dei requisiti per l'accesso alla pensione anticipata,
- l'introduzione dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2017 di uno specifico contributo di solidarietà per alcune gestioni pensionistiche,
- la rivisitazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per i lavoratori addetti ad attività particolarmente faticose e pesanti,
- l'incremento delle aliquote contributive dal 1° gennaio 2012 dei lavoratori autonomi artigiani, commercianti e coltivatori diretti e degli iscritti alla gestione separata,
- la soppressione dal 1° gennaio 2012 dell'INPDAP e dell'ENPALS e il passaggio delle relative funzioni all'INPS.

3) La situazione economico-sociale del Paese

Nella Relazione programmatica 2012-2014 approvata dal CIV con deliberazione n. 15 del 28 luglio 2011 veniva fatto riferimento, per quanto riguarda la situazione economico-sociale del Paese al Documento di Economia e Finanza 2011, deliberato dal Consiglio dei Ministri in data 13 aprile 2011.

Tale documento evidenziava i dati macroeconomici del 2010 ed esponeva le previsioni tendenziali per gli anni 2011-2014.

Il 22 Settembre 2011 lo stesso Consiglio dei Ministri ha presentato una nota di aggiornamento del documento stesso che rivedeva le stime degli indicatori macro economici alla luce delle tensioni verificatesi sui mercati finanziari. Le predette stime hanno indotto successivamente il Governo ad intervenire con più manovre di riequilibrio dei conti pubblici dirette a realizzare il pareggio di bilancio nel 2013.

Dal predetto documento si rileva che nel 2010 l'economia delle principali aree sviluppate mostra un significativo indebolimento congiunturale. L'OCSE ha stimato per il quarto trimestre dell'anno 2011 una crescita del PIL dei paesi G7 sostanzialmente nulla.

Nei mesi appena trascorsi la situazione economica dell'area Euro ed in particolare di quella italiana ha visto continue modifiche al ribasso degli indici macroeconomici rispetto a quelli evidenziati nella nota di aggiornamento del 22 settembre 2011.

Per tali motivi e in ossequio al principio di fare riferimento a documenti ufficiali si ritiene utile rimandare alla emanazione della Relazione programmatica 2013-2015 qualsiasi valutazione sugli andamenti macroeconomici di breve- medio periodo.

SECONDA PARTE

L'INPS NEL TRIENNIO 2012-2014

1) Premessa – la missione istituzionale e l'accorpamento di INPDAP ed ENPALS

Il comma 1 dell'articolo 21 della legge 22 dicembre 2011, n. 214, dispone la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS a decorrere dal 1° gennaio 2012 e l'attribuzione all'INPS delle relative funzioni.

Peraltro occorre sottolineare che nulla è stato variato dalle nuove disposizioni circa la complessa normativa previdenziale strutturatasi negli anni e facente capo a ciascuno dei due enti soppressi.

Le motivazioni che hanno sostenuto tale provvedimento sono riconducibili al processo di convergenza ed armonizzazione del sistema pensionistico attraverso l'applicazione del metodo contributivo nonché al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel settore previdenziale.

A tale ultimo proposito la legge 214/2011 prevede e quantifica la riduzione dei costi complessivi di funzionamento relativi all'INPS e agli Enti soppressi non inferiore a:

- 20 milioni di euro nel 2012,
- 50 milioni di euro nel 2013,
- 100 milioni di euro a decorrere dal 2014.

Si definisce pertanto un quadro normativo che prevede:

- l'attribuzione all'INPS di funzioni riguardanti la previdenza dei dipendenti pubblici (prima di competenza INPDAP) e dei lavoratori dello spettacolo (prima di competenza ENPALS),
- la realizzazione di significativi e strutturali risparmi di risorse.

e l'Istituto, in tale contesto, deve:

- procedere ad una conseguente ristrutturazione organizzativa,
- garantire l'attuale livello dei servizi anche a cittadini, aziende, pensionati che fin qui hanno avuto a riferimento gli enti soppressi.

L'obiettivo fondamentale risulta quindi quello di garantire livelli elevati ed omogenei di servizio a tutti gli utenti, compresi quelli precedentemente gestiti dagli enti soppressi e conseguire strutturali risparmi di gestione.

Trattasi di principi che devono guidare da un lato la predisposizione di linee strategiche sulle quali poggiare le ristrutturazioni organizzative e dall'altro lato prevedere strumenti attraverso i quali procedere ad una puntuale verifica (in termini di livello dei servizi e di risparmi di gestione) dei risultati raggiunti.

Il Segretario

2) Obiettivi relativi alla qualità dei servizi

2.1 Servizi alle aziende

Dal 1° gennaio 2012 la platea delle aziende che versano la contribuzione previdenziale dovuta all'Istituto si arricchisce da un lato delle aziende pubbliche centrali e territoriali che avevano quale punto di riferimento l'INPDAP e dall'altro lato delle aziende che operano nel settore dello spettacolo e che avevano quale interfaccia l'ENPALS.

In molti casi tali aziende utilizzavano plurimi canali di comunicazione avendo nel proprio ambito lavoratori iscritti anche ad assicurazioni gestite dall'Istituto (è il caso ad esempio della assicurazione contro la disoccupazione).

Si realizza in tal modo l'opportunità di unificare le modalità di versamento della contribuzione e della sua comunicazione all'ente previdenziale omogeneizzando e semplificando i flussi di informazione.

Occorre rilevare come la confluenza dell'INPDAP e dell'ENPALS nell'INPS dal 1° gennaio 2012 ponga come problema prioritario coniugare il tema della contribuzione e della regolarità contributiva alle particolari tipologie dei datori di lavoro gestiti da INPDAP e da ENPALS.

Per quanto riguarda l'INPDAP è necessario fare quindi riferimento a ciò che, nelle priorità strategiche per l'anno 2012 approvate dal CIV dell'INPDAP, veniva definito il "governo delle entrate".

In tale deliberazione viene previsto che:

"... assumono un ruolo centrale le Denunce Mensili Analitiche (DMA) che rappresentano un parametro fondamentale per avere contezza dei flussi di alimentazione delle risorse finanziarie e la successiva attività di accertamento mirata alla verifica di congruità tra importi denunciati su DMA e quelli effettivamente dovuti."

Conseguentemente venivano così definite le priorità strategiche 2012:

- " incrementare l'azione complessiva della tecnostruttura per realizzare il pieno recupero dei contributi e dei crediti vantati a vario titolo dall'Istituto,
- proseguire nelle attività di potenziamento delle funzioni e dei controlli previsti in relazione alle DMA anche al fine di garantire corretti processi di imputazione a bilancio,

Il Segretario

- portare a regime, a livello territoriale, l'accertamento dei contributi al fine di verificare la congruenza tra accertato e riscosso,
- prevedere l'addestramento di personale con funzioni ispettive sulle entrate, anche sviluppando sinergie con il personale ispettivo delle altre amministrazioni, allo scopo di perseguire le situazioni più critiche evidenziatesi sia sotto il profilo della morosità o di mancati versamenti, che sotto quello dell'inadempienza dell'obbligo dichiarativo,
- attivare le opportune iniziative mirate alla previsione di una specifica normativa di carattere sanzionatorio nelle ipotesi di mancato e/o inesatto adempimento degli obblighi di comunicazione a carico delle amministrazioni pubbliche."

Le priorità strategiche contenute nelle linee di indirizzo INPDAP per l'anno 2012 devono trovare non solo definizione 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 pertanto definire un piano di tendenziale unificazione delle procedure di accertamento, di riscossione e di verifica contributiva e per quanto riguarda le funzioni ispettive un allargamento delle funzioni atteso che nell'organico dell'INPDAP, non figurava una specifica presenza professionale.

Sul tema della regolarità contributiva, un elemento assai significativo di confronto e di omogeneizzazione può essere rappresentato dall'UNIAMENS, vale a dire dal processo che nell'INPS ha permesso la unificazione dei flussi retributivi (AMENS) con i flussi contributivi (DM10): tale sistema, infatti, 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.

Si rileva infatti come attraverso l'UNIAMENS si stia 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.

Ulteriori elementi tendenti alla semplificazione - in coerenza con precedenti indicazioni del CIV - sono rappresentati dallo sviluppo dell'utilizzo della modalità telematica per lo scambio delle informazioni fra le imprese e le Amministrazioni.

Per quanto riguarda l'ENPALS si rileva che "è opportuno guardare dentro e dietro la riduzione del flusso contributivo, che ha alle spalle gli effetti diretti della crisi - la riduzione dei consumi non primari delle famiglie - e quelli indiretti - il taglio delle risorse pubbliche di sostegno, in primo luogo il FUS (Fondo Unico per lo Spettacolo). Né va dimenticata la tipologia della struttura

produttiva dell'intero settore, della sua frammentazione, dell'esistenza di una maggioranza di imprese di piccole e piccolissime dimensioni che utilizzano lavoro fisiologicamente saltuario, una struttura che rende molto difficile la certificazione delle irregolarità contributive.

Nella citata deliberazione del CIV dell'ENPALS venivano anche indicati alcuni capitoli da aprire:

- la revisione del confine attuale tra dilettanti e professionisti sulla base di delle disposizioni di legge vigenti che sottrae alla platea contributiva interi sport a squadra,
- la definizione di una campagna nelle scuole di formazione artistica e tecnica per contribuire alla formazione di una cultura della legalità e della previdenza pubblica.

2.2 Servizi agli assicurati

Nel sistema previdenziale che si è configurato dal 1° gennaio 2012 sia con importanti innovazioni normative sia con la confluenza di INPDAP ed ENPALS nell'INPS appare 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 civili e militari dello Stato e degli enti territoriali, l'altro, l'ENPALS, relativo ai dipendenti del settore dello spettacolo.

Si rafforza quindi la necessità, per l'Istituto, di attuare programmi e realizzare obiettivi finalizzati ad una costante educazione previdenziale dei lavoratori accompagnata da una efficace comunicazione delle specificità e delle variabili del sistema di welfare.

Nel richiamare ancora una volta gli obiettivi contenuti sullo specifico argomento nella Relazione programmatica INPS 2012-2014 si riportano le priorità strategiche approvate dal CIV INPDAP per il 2012 nell'ambito di una situazione specifica presente nel perimetro operativo dell'INPDAP nel quale una parte operativa significativa è svolta dalle amministrazioni datrici di lavoro.

Le priorità strategiche 2012 INPDAP venivano così riportate:

- "potenziare – nel quadro dei processi di riallocazione delle risorse umane le dotazioni destinate a fornire servizi previdenziali agli utenti,
- Aggiornare costantemente i processi di formazione del personale già destinato (o da destinarsi) allo svolgimento delle prestazioni

Il Segretario

strategicamente più significative (pensioni, riscatti, ricongiunzioni e riliquidazioni dei trattamenti e/o degli assegni accessori),

- Assicurare massima attenzione allo smaltimento dell'arretrato con particolare riguardo alle riliquidazioni dei trattamenti e/o degli assegni accessori già in corso di pagamento,
- Conseguire la correttezza in materia di riscatti e ricongiunzioni quale obiettivo funzionale, fra l'altro, alla riduzione dell'attuale situazione di disavanzo finanziario, anche attraverso il pieno coinvolgimento delle Amministrazioni iscritte."

Oltre al raggiungimento degli obiettivi definiti preventivamente da ogni singolo Ente occorre pianificare e realizzare anche obiettivi comuni ad elevato valore aggiunto.

In particolare si fa riferimento:

- alla realizzazione di un unico archivio degli assicurati in grado di fornire la sicurezza della posizione assicurativa, anche avvalendosi della progressiva implementazione del sistema Uniemens e di tutte le altre procedure informatiche connesse,
- alla conoscenza delle modalità del formarsi e dell'incrementarsi del montante contributivo,
- alla facilitazione nello sviluppo di tutte le operazioni di gestione della posizione assicurativa (riscatti, ricongiunzioni) o di liquidazione delle prestazioni.

Per quanto riguarda la omogeneizzazione dei servizi agli assicurati occorre prevedere:

- la progressiva telematizzazione delle procedure di accesso alla propria posizione contributiva ed alle relative procedure di gestione.

2.3 Servizi ai pensionati

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.

Il Segretario

La confluenza dell'INPDAP e dell'ENPALS deve consentire il raggiungimento di ulteriori obiettivi alcuni dei quali concorrono a determinare significativi risparmi gestionali.

In particolare:

- il pagamento unificato delle pensioni per i soggetti titolari di più trattamenti erogati da INPS, e in precedenza da INPDAP ed ENPALS con conseguente risparmio delle relative spese bancarie o postali,
- l'emissione di una unica certificazione fiscale,
- la comunicazione mensile o annuale unica per i plurititolari,
- una gestione più semplice per tutte le necessità di variazione delle componenti della prestazione pensionistica,
- 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

2.4 le prestazioni creditizie e le politiche sociali

Le prestazioni creditizie e le politiche sociali erogate prima dall'IPOST e poi dal soppresso INPDAP costituiscono un aspetto specifico che ha caratterizzato tali Enti.

Assume quindi un aspetto prioritario conservare tale specificità sia attraverso la previsione di particolari strutture organizzative sia attraverso una precisa rilevazione contabile all'interno dell'Istituto nel quale sono confluite.

Dalle priorità strategiche approvate dal CIV dell'INPDAP si rileva che "trattasi di attività sociali che si caratterizzano come politiche di integrazione e non costituiscono prestazioni obbligatorie.

Sono progettate ed attuate sulla base della disponibilità di bilancio e prevedono, in alcuni casi, una partecipazione alle spese da parte degli utenti – modulata sulla base dei redditi del nucleo familiare – che vanno ad aggiungersi alla contribuzione dei lavoratori (0,35%) e dei pensionati che aderiscono alla gestione credito (0,15%).

Il recente intervento legislativo che ha fatto confluire nell'INPDAP, è quindi nell'INPS dal 1° gennaio 2012, le competenze del soppresso Enam, impone particolare attenzione alle modalità di armonizzazione delle prestazioni richiamate con le nuove competenze acquisite (assistenza sanitaria integrativa, climatico termale, scolastica e culturale)".

Il Segretario

Proprio per la particolarità delle prestazioni si ritiene opportuno recepire integralmente le priorità strategiche contenute nella delibera del CIV INPDAP n. 344 del 21 aprile 2011.

Ed è opportuno anche prevedere, una volta superata l'immediatezza dell'incorporazione, una adeguata sistematicità con la quale affrontare, anche in una dimensione territoriale, sia le prestazioni già erogate da INPDAP, sia quelle erogate dall'ENAM, sia quelle erogate da IPOST verificando per queste ultime anche il livello dell'avvenuta integrazione.

Attività creditizie

- razionalizzare la disciplina regolamentare interna concernente le istruttorie delle istanze, sulla base del principio generale del non aggravamento del procedimento e della certezza dei tempi di erogazione,
- standardizzare i tassi di interesse in coerenza con i pregressi indirizzi del CIV (allineamento automatico al saggio di riferimento della BCE),
- promuovere uno studio di fattibilità sull'estensione dei mutui ipotecari alle domande per l'acquisto di prima casa in favore dei figli degli iscritti, secondo un ordine gradato di ammissione in funzione delle disponibilità residue allocate in bilancio,
- elevare la soglia massima di erogazione delle diverse tipologie di prestiti secondo criteri che, compatibilmente con le risorse allocate in bilancio, rispondano in maniera più adeguata ai bisogni degli iscritti,
- progettare specifici protocolli di verifica finalizzati a) alla sistematizzazione dei controlli operativi sull'osservanza della disciplina regolamentare nell'erogazione delle prestazioni; b) alla vigilanza sul rispetto delle convenzioni da parte delle società finanziarie accreditate dall'Istituto.

Attività di welfare

Politiche sociali generali

- qualificare e concretizzare le finalità sociali dell'Istituto utilizzando completamente gli stanziamenti di spesa previsti in bilancio;
- distribuire organicamente sul territorio nazionale le risorse finanziarie: a) assicurando percentuali di fruizione commisurate ai bisogni regionali preventivamente stimati; b) sviluppando sinergie finanziarie con gli Enti e le Amministrazioni locali (Regioni, Province e Comuni) in modo da accrescere il numero dei beneficiari.

Politiche sociali ex Enam

- surrogare le attività degli ex Comitati provinciali Enam, perfezionando ed ottimizzando i sistemi ed i canali esistenti, attraverso il radicamento

Il Segretario


nell'ambito della funzioni della D.C. Comunicazione degli strumenti di informazione e partecipazione concernenti gli interventi di assistenza sanitaria integrativa, climatico termale, scolastica e culturale;

- studio di fattibilità tecnico-finanziario volto a verificare la possibilità di un programma di interventi diretto ad estendere a tutti gli iscritti ex Enam a fruibilità delle strutture sociali;

Prestazioni in favore dei giovani

- rimodulare i criteri di selezione per l'attribuzione delle borse di studio prevedendo, accanto al reddito, il riconoscimento di una maggiore rilevanza al rendimento scolastico;
- studio di fattibilità tecnico finanziario sull'estensione degli stanziamenti per l'erogazione delle borse di studio che, in considerazione della riduzione del potere di acquisto degli stipendi pubblici, non limitino, di fatto, l'accesso ai benefici alle sole famiglie monoreddito;
- riqualificare le prestazioni concernenti le "vacanze studio" conformandole a puntuali parametri idonei a garantirne la qualità formativa anche attraverso un significativo aumento dei periodi di soggiorno e criteri più rigorosi di selezione dei beneficiari principalmente fondati sul merito;
- rimodulare, come già indicato nelle priorità strategiche 2011, il contributo a carico delle famiglie dei partecipanti ai soggiorni estivi, fermo il riferimento all'Isee in un'ottica di redistribuzione degli oneri complessivi delle prestazioni erogate dall'INPDAP;
- progettazione di un piano di intervento, da elaborare ed attuare in tempi rapidi, volto da un lato a garantire il pieno recupero della funzionalità dei Convitti attraverso un programma di valorizzazione delle Strutture principalmente mirato alla corretta allocazione delle risorse umane adeguatamente professionalizzate nonché proporzionate ai reali fabbisogni e, dall'altro, a promuovere l'ampliamento delle convenzioni con altre Strutture in modo da garantire pari opportunità nella fruizione dei servizi sul territorio nazionale;
- riprogettare l'offerta dei master privilegiando la qualità valutata sulla base dell'impatto occupazionale e delle offerte che provengono non solo dalle Università ma anche da PP.AA. selezionate sulla base del progetto formativo, riducendo altresì il numero dei corsi rivelatisi ad oggi meno efficaci;
- promuovere la meritocrazia prevedendo criteri per il finanziamento diretto da parte dell'Inpdap di master in favore sia di giovani diplomati (scuola media superiore) sia di giovani laureati il cui curriculum testimoni un percorso di studio di eccellenza. Dette iniziative potranno essere intraprese anche in sinergia con le imprese e dovranno privilegiare interventi che favoriscano opportunità occupazionali di settore finalizzate all'ingresso definitivo del giovane nel mondo del lavoro;
- progressiva estensione dei progetti di campus universitari su tutto il territorio nazionale.

Prestazioni in favore degli anziani

- studio di fattibilità tecnico finanziario finalizzato ad incrementare i posti da mettere a concorso per soggiorni senior presso strutture alberghiere marine, montane e termali assicurando pari opportunità agli iscritti;
- prevenire i negativi effetti, sul piano sociale, del "digital divide" attraverso corsi di alfabetizzazione informatica per i pensionati;
- potenziare la gamma delle prestazioni sociali in favore della terza età anche prevedendo, previo esperimento di gare mirate, l'utilizzazione di appositi "voucher" ed ampliando le prestazioni sociali atipiche corrispondendo alle emergenti esigenze della terza età (lavoro domestico, collaborazione familiare, assistenza personale, cooperative autogestite della terza età, etc.). La promozione di nuove tipologie di prestazioni in favore della terza età sulla base di valutazioni sia di natura (tecnica sia di natura economico-sociale dovrà essere preventivamente condivisa con i portatori di interesse;
- realizzare, come già indicato nelle priorità strategiche 2011, una linea di interventi, anche in cooperazione con altri Istituti pubblici ed Enti locali, volti a ridurre il disagio materiale e fisico della condizione degli anziani utilizzando strutture di proprietà dell'Inpdap (inutilizzate o sottoutilizzate), e/o attuando apposite convenzioni con strutture private destinate all'ospitalità degli anziani;
- razionalizzare le attività in favore dei non autosufficienti (RSA) estendendo il beneficio sull'intero territorio nazionale;
- svolgere una capillare attività di pubblicizzazione dei risultati dell'iniziativa sociale "nonno house" sperimentata ad oggi per la sola città di Roma al fine di una progressiva estensione del progetto sull'intero territorio nazionale;
- assicurare ai pensionati, accanto ai servizi on line, modalità alternative di inoltro delle istanze per il conseguimento delle prestazioni istituzionali (posta, fax, URP, etc.).

2.5 Il contenzioso

Si richiamano integralmente gli indirizzi contenuti nello specifico capitolo della Relazione programmatica 2012-2014.

Con riferimento al contenzioso gestito da INPDAP si sottolinea che esso è per la gran parte incardinato presso la Corte dei Conti.

E' presente anche il contenzioso amministrativo che fa capo a specifici organismi centrali.

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

Il Segretario

progetto di intervento complessivo in grado di programmare interventi procedurali e organizzativi alla luce del nuovo quadro che si è delineato.

3 Le leve a disposizione

3.1 il personale

Il personale è da ritenersi la principale risorsa di ogni Ente pubblico e deve costituire la base su cui costruire la piena operatività ed efficacia dell'Istituto.

A tale riguardo è opportuno che qualsiasi decisione sulla pianta organica sia successiva alla definizione ed approvazione sia del piano a breve/medio termine, contraddistinto dall'obiettivo di mantenere la piena funzionalità dei servizi, sia di quello a lungo termine legato alla riorganizzazione dell'Istituto e dei due enti incorporati.

In particolare appare strategico l'obiettivo 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 di tale progetto, i suoi tempi di svolgimento e le varie tappe di avvicinamento devono costituire una delle più significative variabili per definire i diversi fabbisogni di personale sia nella fase progettuale, sia in quella di gestione.

Una puntuale definizione dei fabbisogni di personale dovrà conseguentemente essere stabilita nell'ambito e al termine del processo riorganizzativo generale previsto per portare ad unità organizzativa e funzionale le diverse realtà originarie.

Sul tema del personale si richiamano integralmente le linee contenute sullo specifico argomento nella Relazione programmatica 2012-2014.

3.2 gli aspetti organizzativi, le strutture logistiche

In attesa di pervenire ad una complessiva riorganizzazione funzionale occorre individuare gli obiettivi di risparmio di risorse immediatamente perseguibili in relazione soprattutto al migliore utilizzo delle strutture logistiche che raggiunga obiettivi di integrazione di tutto il personale, la riduzione delle locazioni passive nonché le sinergie realizzabili.

Una organica integrazione dei due enti soppressi deve essere demandata ad un piano strategico complessivo nel quale prevedere una unicità di servizi, una

coerente integrazione nei propri "servizi on line" ormai a regime e stabilizzati, una adeguata formazione del personale, un attento monitoraggio ed ascolto del territorio.

L'avvenuta incorporazione deve 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,
- di 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,
- di favorire la gestione comune del contenzioso,
- di sviluppare la politica comune degli acquisti,

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

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

Aspetti organizzativi

- l'avvio dell'integrazione sul territorio delle attività facenti capo agli enti cessati con comune utilizzo delle strutture dell'Istituto;
- un progetto formativo che sostenga non solo il cambiamento organizzativo in atto all'Istituto fornendo al personale strumenti di analisi, di conoscenza, di riflessione, di confronto, e di responsabilizzazione consapevole rispetto ai nuovi ruoli, ma che sia il veicolo di una utile integrazione;

Le strutture logistiche

- un piano analitico non solo per la realizzazione dei Poli Logistici Integrati e delle Case del Welfare ma anche per utilizzare al meglio le strutture esistenti attraverso l'allocazione delle persone e dei servizi di pertinenza dei due enti cessati e favorendo la cessazione di locazioni passive quanto più è possibile;

Il Segretario


- 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;

3.3 la telematizzazione dei servizi ed i partners istituzionali

Il processo di telematizzazione in atto deve poter essere progressivamente allargato ai servizi precedentemente di pertinenza di INPDAP ed ENPALS.

Esso potrà consentire la riduzione dei tempi di presentazione delle istanze, la tracciatura informatica completa dei flussi procedurali, la trasparenza, la documentabilità e la qualità dei dati; tutto ciò con effetti rilevanti in termini di efficienza del processo produttivo, sia per il cittadino, sia per l'Istituto.

Poiché l'Istituto è attualmente impegnato ad attuare una estensione graduale dei servizi telematici e il periodo transitorio sta volgendo al termine è necessario che ne sia previsto un allargamento unitamente ad un coinvolgimento degli intermediari.

Pertanto, oltre a richiamare gli specifici indirizzi già contenuti nella Relazione programmatica 2012-2014, è necessario prevedere:

- la predisposizione di uno specifico piano che coinvolga i servizi di pertinenza degli enti cessati;
- l'adozione di specifiche cautele per favorire l'integrazione dei nuovi fruitori dei servizi telematici;
- un attento monitoraggio dell'allargamento della telematizzazione, per conoscere l'effettivo utilizzo da parte della nuova utenza dei tre canali offerti (di cui due telematici ed uno telefonico) che, per ognuna delle prestazioni/servizi individuati, andrà progressivamente ad affiancare ed a sostituire quello cartaceo;
- una quantificazione analitica dei risparmi nella gestione che saranno ottenuti dall'Istituto, a seguito della progressiva estensione dei servizi telematici;
- una costante attenzione alla qualità delle prestazioni erogate, in quanto la ricerca della massima efficienza operativa interna non può andare a discapito della efficacia dei servizi e della qualità delle prestazioni;
- un rafforzamento dell'attenzione nei confronti dei tradizionali interlocutori istituzionali dell'Istituto, valorizzandone il più possibile l'apporto nonché un coinvolgimento costante degli stessi, anche per favorire l'integrazione nell'Istituto.

Il Segretario

3.4 l'informatica

Il fattore fondamentale di crescita e di sviluppo è costituito dall'utilizzazione massiccia dell'informatica nel processo di riorganizzazione dell'Istituto.

Un esempio di tale sviluppo è costituito dalla telematizzazione, di cui si è fatto cenno, e dall'utilizzo della piattaforma web per facilitare il rapporto con aziende, assicurati e pensionati e i partners che ne facilitano la comunicazione.

Il processo di integrazione nell'INPS dei due enti soppressi richiede una profonda ed urgente rivisitazione dell'architettura informatica in grado di accompagnare il processo di integrazione.

Processo di integrazione che richiede da un lato il ricorso ad un unico sistema informatico e dall'altro lato la necessaria utilizzazione di procedure che fin qui hanno consentito la gestione di specifiche particolarità gestionali (si veda ad esempio il particolare tipo di welfare gestito da INPDAP per quanto riguarda i dipendenti pubblici in servizio e in quiescenza).

Tale processo costituisce altresì l'occasione per coniugare razionalizzazione ed innovazione integrando in modo sinergico le esperienze e le risorse dei tre enti per dare maggiore efficienza e qualità ai servizi per l'utenza.

Gli ambiti su cui concentrare prioritariamente l'impegno sono quelli della comunicazione e dei rapporti con gli utenti e del sistema di supporto al funzionamento.

In questo quadro è infatti fondamentale che gli utenti abbiano al più presto un unico punto di accesso ai servizi in rete, un sito web unitario in cui trovare facilmente il servizio o l'informazione a prescindere dall'Ente da cui sono stati generati. Come univoci devono essere le modalità di accreditamento ai servizi e le credenziali di accesso.

Dal punto di vista delle 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.

Si rende necessario quindi prevedere l'adozione di uno specifico progetto in grado di delineare, partendo dalla situazione data, i passaggi temporali e il risvolto finanziario di tale operazione, nonché le relative economie di scala realizzabili attraverso la messa a fattore comune delle competenze delle persone e di tutte le migliori sinergie possibili.

In tale contesto devono essere evitate esternalizzazioni che non siano motivate da effettive necessità e da un motivato rapporto costi/benefici e per le quali si chiede un costante monitoraggio.

Il Segretario

3.5 la comunicazione

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

Gli obiettivi della comunicazione dovranno essere attuati annualmente dall'Istituto con la predisposizione di uno specifico "Piano della Comunicazione", in linea con le indicazioni del CIV e da ultimo con quanto disposto dalla deliberazione n. 1 del 24 gennaio 2012.

Occorre dare piena trasparenza alle imputazioni di spesa in materia di comunicazione e consentire compiutamente il controllo sulla stessa. A tal fine oltre a quanto viene indicato nella Relazione programmatica si richiama il contenuto della citata deliberazione del CIV.

4) Le valutazioni e le rendicontazioni

4.1 la qualità dei servizi

L'incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS nell'INPS costituisce per l'anno 2012 l'elemento più rilevante anche e soprattutto per quanto riguarda il livello dei servizi.

E' evidente che occorra cercare, con la gradualità del caso, sia di migliorare il livello di ciascuno sia di progettare le integrazioni possibili e le semplificazioni necessarie soprattutto laddove i servizi ai cittadini e alle aziende richiedevano l'interessamento di più enti (nell'ambito delle prestazioni è il caso ad esempio delle ricongiunzioni contributive, delle totalizzazioni).

In tale ottica devono essere riattivati e reconsiderati tutti gli strumenti di customer satisfaction in grado di intercettare non solo i diversi gradi di soddisfazione o di insoddisfazione presenti nelle varie fasce di utenza anche degli enti cessati e le criticità a livello territoriale, ma anche la declinazione di tali innovazioni nell'ambito del personale e dei responsabili delle varie strutture dell'Istituto nella sua nuova articolazione.

Tali strumenti devono 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

La richiamata condivisione deve consentire di intercettare immediatamente i diversi fattori di rischio riguardanti la qualità percepita nei vari settori della società e deve poter consentire all'Istituto l'adozione di azioni correttive per il miglioramento nella loro erogazione ed integrative per quanto riguarda il nuovo target di riferimento.

Occorre pertanto prevedere:

- la definizione di un piano di customer satisfaction, interno ed esterno, che valuti il grado di soddisfazione dei servizi resi in relazione alla progressiva telematizzazione, alle innovazioni organizzative ed all'assunzione dei nuovi compiti da parte dell'Istituto con particolare riguardo all'incorporazione degli Enti, evidenziando anche le criticità a livello territoriale,
- il coinvolgimento, nella predisposizione del predetto piano, dei partners sociali che sono sempre più parte della filiera complessiva che partecipa alla erogazione dei servizi soprattutto in relazione alla progressiva telematizzazione 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 avuto riguardo soprattutto alle nuove sfere di competenza.

4.2 la performance

Il Piano della performance e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativi al triennio 2011/2013 predisposti dall'INPS, sono stati oggetto di valutazione da parte della CIVIT che, sull'argomento, ha redatto due specifici documenti denominati *"La valutazione del Piano della performance - INPS"* e *"Monitoraggio Programmi triennali per la trasparenza e l'Integrità - Valutazione del programma triennale INPS"*.

L'analisi, oltre ad evidenziare punti di forza, ha rilevato elementi di criticità che costituiscono aree di miglioramento da realizzare con la redazione dei futuri documenti.

Tutte le predette aree di miglioramento, condivise dal CIV, dovranno essere perseguite per la predisposizione del prossimo Piano della performance e del Programma per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2012-2014.

Pertanto, si rinvia ai predetti documenti della CIVIT per la completa individuazione di tutte le aree di miglioramento limitandosi, in questa sede, a segnalarne solo alcune ritenute di particolare rilevanza.

Ciò premesso nella predisposizione del Piano della Performance per il triennio 2012 – 2014 occorre in particolare:

- completare la fase di compliance;
- sviluppare l'accessibilità e la leggibilità del Piano, nonché definire e descrivere in maniera dettagliata l'albero della performance, considerata la complessità dell'Istituto e dei suoi servizi;
- rivedere sia gli indicatori che i target, nell'ottica di un naturale proseguimento del percorso di miglioramento dell'INPS.

Per quanto riguarda la stesura del Piano della Trasparenza e l'integrità per il successivo triennio occorre in particolare:

- esplicitare le risorse dedicate alla elaborazione del documento, con particolare riferimento alle risorse umane e strumentali utilizzate per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza;
- porre in relazione il Programma della trasparenza con il Piano della performance, al fine di monitorarne l'andamento e di verificare il raggiungimento degli obiettivi espressi nel più generale ciclo di gestione della performance;
- inserire maggiori dettagli sulle modalità di organizzazione e sui contenuti delle giornate della trasparenza, iniziative volte a sostenere la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità, rappresentando una mappatura dei maggiori rischi in ordine alla tutela dell'integrità nei vari settori ed aree di attività;

4.3 politiche di bilancio

La recente legge n. 214/2011 recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" ha disposto, con decorrenza 1° gennaio 2012, la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS e l'attribuzione all'INPS delle rispettive funzioni che comprendono anche le funzioni di competenza degli enti (ENAPPSMAD ed ENAM) già confluiti nelle stesse per effetto di precedenti disposizioni normative.

Tutto ciò renderà necessaria la revisione del bilancio di previsione 2012 dell'INPS attraverso una specifica nota di variazione al fine di recepire i bilanci

Il Segretario

preventivi 2012 già approvati, entro il 31 dicembre 2011, dagli Organi degli enti soppressi.

I suddetti bilanci saranno recepiti dall'INPS con apposita nota di variazione al proprio bilancio di previsione 2012, che dovrà tenere conto anche dell'istituzione della GIAS nell'INPDAP ai sensi dell'art. 2, comma 4 della legge n. 183/2011 (legge di stabilità per l'anno 2012) e del ripristino dell'apporto del finanziamento dello Stato che fu abrogato con la legge n. 244/2007.

La predetta variazione di bilancio dovrà evidenziare le caratteristiche e le specificità dei singoli sistemi previdenziali che derivano dalla eterogeneità delle realtà di riferimento e, in particolare, dei rispettivi mercati del lavoro.

Pertanto si dovrà prevedere:

- la tempestiva redazione della prima nota di variazione che recepisca gli aggiornamenti del quadro macroeconomico e normativo;
- l'istituzione di evidenze contabili separate che favorendo la trasparenza dell'andamento delle singole gestioni consentano la corretta valutazione sul loro andamento economico patrimoniale. Ciò in particolare deve avvenire per le prestazioni creditizie e le politiche sociali riferite sia ad INPDAP ma anche a IPOST;
- la predisposizione di tutte le operazioni contabili che garantiscano la continuità del servizio ai cittadini utenti cercando di assicurare gli attuali standard di qualità delle attività istituzionali;
- la predisposizione di un apposito progetto di contabilità analitica e di evidenziazione contabile al fine di garantire la trasparenza nella esposizione degli andamenti di bilancio di ogni singola realtà previdenziale interessata al processo di incorporazione e per evitare che si realizzino improprie commistioni ed indebite solidarietà tra sistemi previdenziali oggettivamente diversi tra di loro.

4.4 le società partecipate e controllate

L'incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS, così come a suo tempo l'incorporazione di IPOST, apre nuovi scenari in merito alle società partecipate e controllate.

Infatti accanto alla società IGEI, da tempo in liquidazione, ed a Equitalia, partecipata da INPS per il 49 per cento) l'Istituto controlla per la sua totalità la società SISPI (Società Italiana di Servizi per la Previdenza Integrativa per azioni) e da ultimo, a seguito della recente incorporazione, acquisisce una partecipazione nella società Idea FIMIT SGR dovuta al fatto che INPDAP

deteneva una partecipazione del 18,33% ed ENPALS una partecipazione dell'11,34%.

E' di tutta evidenza che la complessità di tale scenario necessita di una attenta analisi e monitoraggio da parte di tutti gli organi dell'Istituto, per le rispettive competenze.

In questo quadro si ritiene indispensabile una puntuale attenzione per la circolarità delle informazioni all'interno dell'Istituto, al fine di rendere possibile ed utile l'apporto di tutti gli Organi dell'Istituto stesso e, in particolare, l'esercizio delle funzioni di indirizzo del CIV.

4.5 la parità e le pari opportunità tra uomini e donne

La direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra gli uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata il 23 maggio 2007 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari Opportunità - sottolinea l'importanza dei Piani Triennali di Azioni Positive (previsti dall'art. 48 del D.lgs. n.198/2006), individuandoli come valido strumento per la *"promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra i generi non inferiore a due terzi"*.

Il Rapporto di sintesi per l'anno 2009 sullo stato di attuazione della predetta direttiva, che ha formato anche oggetto di specifico approfondimento da parte della CIVIT con la delibera n. 22/2011, evidenzia una serie di differenziali sfavorevoli per il genere femminile per ciò che attiene, in particolare, la consistenza numerica, le retribuzioni e le tipologie contrattuali.

Il Rapporto, nel rilevare che non tutte le PP.AA. hanno redatto i Piani Triennali di Azioni Positive, indica tra le Azioni positive il Bilancio di genere dell'INPS, e sottolinea l'importanza dei dati statistici disaggregati come un utile strumento di analisi della situazione occupazionale italiana.

Pertanto si dovrà prevedere:

- il completo coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 21 della legge 183/2010:
 - a) nella individuazione di Azioni Positive in materia di parità e di pari opportunità tra uomini e donne da inserire nel Piano triennale Azioni Positive;
 - b) nell'attuazione del benessere organizzativo promuovendo interventi mirati e politiche family friendly, previste nell'Avviso

Il Segretario

comune, sottoscritto il 7 marzo 2011 dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali con tutte le Parti sociali riguardanti: "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro";

- l'avvio di tutte le necessarie attività per realizzare la confluenza del Piano Triennale Azioni Positive nel Piano della Performance.

4.6 il bilancio sociale

Il CIV con la propria deliberazione n. 2 del 7 febbraio 2012 ha indicato le linee guida per la costruzione del Bilancio sociale 2011 con le quali impegna l'Istituto a finalizzare le proprie attività al miglioramento della qualità dei propri servizi, alla valutazione del grado di soddisfazione sociale realizzato e alla capacità di interpretazione delle aspettative di tutti gli utenti, in modo da evidenziare un "valore sociale aggiunto" della propria attività.

Il CIV propone, tra l'altro, la costituzione di una rete organizzata di ascolto e di interazione con le rappresentanze delle diverse parti sociali e dei portatori di interesse, fornendo una comune griglia di riferimento che, in considerazione della dimensione territoriale del Bilancio sociale, consenta anche la comparazione dei lavori prodotti dalle diverse Regioni.

Nelle predette linee guida si evidenzia inoltre la necessità di utilizzare nel Bilancio Sociale 2011 indicatori che consentano di confrontare il nostro sistema di welfare con quello degli altri paesi europei e che, oltre ad essere conformi agli standard europei, consentano di evidenziare il "valore aggiunto" del Bilancio sociale in termini di immagine per l'Istituto nel suo impegno ad individuare i bisogni degli utenti, il grado di soddisfazione sociale realizzato ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il CIV ritiene infine che il Bilancio Sociale 2011, pur mantenendo l'impostazione del precedente, dovrà recepire sia gli effetti dell'incorporazione dell'IPOST, sia i possibili riflessi che deriveranno dall'attuazione dell'art. 21 della legge n. 214/2011 che ha disposto la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS e la loro confluenza nell'INPS.

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

- la comunicazione di indicazioni standard attraverso le quali impegnare le Regioni all'ascolto dei diversi portatori di interesse e delle parti sociali, in modo da raccogliere le istanze, individuare le aspettative delle diverse realtà territoriali e verificare la percezione dei servizi resi dall'Istituto;
- l'utilizzo di indicatori che siano conformi agli standard europei e che permettano la comparazione con gli altri sistemi di welfare, evidenziando in tal modo una più generale e ampia interpretazione

delle aspettative di tutti gli utenti e il "valore sociale aggiunto" dell'attività svolta dall'Istituto;

- i possibili riflessi, già nel Bilancio sociale relativo all'anno 2011, che deriveranno dall'incorporazione nell'INPS dell'INPDAP e dell'ENPALS disposta dall'art. 21 della legge 214/2011.

5 Conclusioni

Il processo di incorporazione nell'INPS dell'INPDAP e dell'ENPALS pone davanti a tutti sfide ambiziose.

La più importante sfida è quella di migliorare, integrandoli, i servizi offerti alle aziende, ai cittadini, ai lavoratori e ai pensionati.

Migliorare i servizi in un'ottica di trasparenza.

Migliorare i servizi utilizzando tutte le risorse disponibili e garantendo un grado di economicità complessiva.

Integrare i due enti in un processo che valorizzi l'indispensabile partecipazione di tutti i lavoratori e dirigenti interessati nonché delle loro organizzazioni rappresentative.

Appare incongruo a questo proposito il ricorso a società esterne ove il loro apporto non risulti motivato per le specifiche professionalità richieste e sempre suffragato da una costante analisi costi/benefici.

Il percorso di integrazione dovrà, con il concorso di tutti, portare alla definizione di un Piano industriale in grado di fornire partecipazione, definizione degli obiettivi, controllo dei risultati conseguiti.

Tale partecipazione si rende necessaria proprio perché l'INPS, ancor più con l'incorporazione dei due enti soppressi, è non solo dei lavoratori e delle imprese che alimentano la contribuzione previdenziale, ma anche dei cittadini che fruiscono delle prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Ulteriore apporto alla definizione del percorso di integrazione potrà scaturire anche dal contributo di idee e di esperienze dei lavoratori dell'Istituto ivi compresi i lavoratori dei due enti incorporati.

I contenuti del Piano industriale devono necessariamente riguardare:

- la natura e la qualità dei servizi complessivamente offerti che definiscono la missione istituzionale dell'Istituto,

- la costituzione della banca dati degli assicurati,
- le modalità di offerta dei servizi (telematizzazione, uffici sul territorio e quindi piano logistico),
- la razionalizzazione dell'informatica,
- il migliore utilizzo dei beni strumentali e dei beni da reddito,
- la politica del personale (sviluppo e formazione),
- il controllo di gestione,
- l'utilizzo della contabilità analitica quale strumento per la rilevazione dei risparmi di gestione conseguiti e dell'andamento, nel tempo, dei singoli Enti,
- la politica delle società partecipate e controllate,
- la politica di bilancio.

Con il presente documento viene predisposta una prima serie di indirizzi per la definizione del Piano industriale che dovranno essere continuamente monitorati sia all'interno dell'Istituto, sia con tutti i portatori di interesse.

INPS - UFE. OO.CC. - Pervenuto il 14 FEB. 2012

Il Segretario