Istituto Nazionale Previdenza Sociale

## Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

# RELAZIONE PROGRAMMATICA 2016-2018

Roma, 10 marzo 2015

## SOMMARIO

**Premessa**

**PRIMA PARTE**

**SCENARIO DI RIFERIMENTO**

1.1 I più recenti interventi legislativi
1.2 Le previsioni di finanza pubblica

**SECONDA PARTE**

**OBIETTIVI DI CONSOLIDAMENTO**

2.1 Il completamento dell'integrazione delle funzioni dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS
2.2 Le politiche del personale
2.3 La formazione
2.4 Gli aspetti organizzativi e la telematizzazione dei servizi
2.5 Il patrimonio immobiliare e mobiliare
2.6 L'informatica
2.7 La comunicazione
2.8 La contribuzione e la regolarità contributiva
2.9 La verifica amministrativa e la vigilanza
2.10 Le banche dati
2.11 Il conto assicurativo
2.12 Le pensioni
2.13 Le prestazioni a sostegno del reddito
2.14 Le prestazioni creditizie e le politiche sociali
2.15 L'invalidità civile
2.16 Il contenzioso amministrativo e giudiziario
2.17 La qualità dei servizi
2.18 La performance
2.19 La trasparenza e la prevenzione della corruzione
2.20 Le pari opportunità
2.21 Le politiche di bilancio
2.22 Il bilancio sociale

**TERZA PARTE**

**OBIETTIVI INNOVATIVI**

3.1 Il Jobs Act e l'attuazione delle norme della legge di stabilità 2015

**Conclusioni**

# Premessa

La Relazione Programmatica, prevista dall'art. 6 dell'attuale Regolamento di Amministrazione e Contabilità dell'INPS, è il documento con il quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza determina le linee strategiche e di indirizzo programmatico dell'Istituto.

Le linee indicate con la Relazione si inseriscono nel quadro degli obiettivi stabiliti con il Documento generale di indirizzo approvato dal CIV con deliberazione n. 5 del 5 marzo 2014, su cui si è già basata la precedente Relazione Programmatica 2015-2017.

Pur salvaguardando l'impostazione della predetta Relazione Programmatica il CIV ha definito, per il triennio 2016-2018, un documento più snello, suddiviso in tre parti di cui la prima di carattere generale, la seconda relativa agli "obiettivi di consolidamento" e la terza inerente gli "obiettivi innovativi".

In particolare, nella prima parte di carattere generale, sono contenute le informazioni relative al quadro normativo e macroeconomico di riferimento in essere al momento della redazione del documento.

Nella seconda parte, denominata "obiettivi di consolidamento", sono riportati gli indirizzi già contenuti nella precedente Relazione Programmatica e non completamente realizzati in quanto aventi natura pluriennale.

Nella terza parte, infine, denominata "obiettivi innovativi", sono individuati alcuni indirizzi completamente nuovi rispetto a quelli già riportati nella precedente Relazione.

Con la presente Relazione Programmatica il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza fornisce, pertanto, in un contesto in cui perdura una grave crisi economica, gli indirizzi programmatici attraverso i quali l'Istituto, nell'ambito della propria autonomia, è chiamato a consolidare la propria organizzazione e la propria capacità di risposta alle richieste di servizi provenienti dal territorio.

L'obiettivo principale dell'Istituto, per il prossimo triennio, rimane quello di realizzare - a fronte di una consistente riduzione del personale e degli effetti prodotti dalle norme sulla spending review – un miglioramento del livello dei servizi per tutti gli utenti.

In tale contesto - caratterizzato anche dalla necessità di completare il processo di riorganizzazione a seguito dell'incorporazione dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS – assumono particolare importanza il complesso delle attività che l'Istituto deve porre in essere per garantire la completa soddisfazione di una sempre crescente domanda di welfare.

# PRIMA PARTE
# SCENARIO DI RIFERIMENTO

## 1.1 I più recenti interventi legislativi

In questo paragrafo vengono indicati alcuni fra i più ril evanti provvedimenti normativi emanati nel 2014 e riguardanti le attività dell'Istituto.

DECRETO 5 FEBBRAIO 2014 del Ministero dell'Economia e delle Finanze che prevede la costituzione di fondi comuni di investimento immobiliare cui conferire o trasferire immobili di proprietà dello Stato non utilizzati per finalità istituzionali e diritti reali immobiliari, nonché conferire o trasferire anche l'intero patrimonio immobiliare da reddito dell'INPS.

DECRETO 7 FEBBRAIO 2014, N. 79141 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, ai sensi dell'art. 3, comma 19 della legge 28 giugno 2012, n. 92, istituisce il Fondo di solidarietà residuale allo scopo di assicurare tutela, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ai lavoratori delle imprese appartenenti ai settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale ovvero che siano esclusi dal campo di applicazione del fondo di settore.

LEGGE 23 GIUGNO 2014, N. 89 "*Conversione in legge con modifiche del decreto legge 24 aprile 2014 n.66, recante misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale. Deleghe al Governo per il completamento della revisione della struttura del Bilancio dello Stato, per il riordino della disciplina per la gestione del Bilancio e il potenziamento della funzione del Bilancio di cassa, nonché per l'adozione di un Testo Unico in materia di contabilità di Stato e di Tesoreria*" che, tra l'altro, prevede:

- la riduzione, a carico delle PP.AA., della spesa per acquisti di beni e servizi, in ogni settore, per un ammontare di euro 700 milioni;
- la facoltà di rinegoziazione dei contratti di fornitura di beni e servizi con autorizzazione a ridurne il prezzo del 5%;
- la riduzione dei canoni di locazione passiva degli immobili utilizzati per fini istituzionali dalle PP.AA. nella misura del 15% a decorrere dal 1° luglio 2014;
- l'ulteriore riduzione, a decorrere dall'anno 2014, dei trasferimenti dal Bilancio dello Stato in misura pari al 5% della spesa sostenuta per consumi intermedi nell'anno 2010.

LEGGE N. 114 DELL'11 AGOSTO 2014 *"Conversione in legge con modificazioni del decreto legge n.90 del 24 giugno 2014 recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"* che, tra l'altro, statuisce:

- la facoltà di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro del personale, che consegua l'anzianità massima contributiva, maturando i requisiti per il pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2012;
- la possibilità di procedere per l'anno 2014 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40% per l'anno 2015, del 60% per l'anno 2016, dell'80% per l'anno 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018;
- la ricollocazione del personale in disponibilità in mansioni anche inferiori di un livello rispetto a quello originario.

LEGGE 23 DICEMBRE 2014, N. 190 (legge di stabilità 2015), che:

- prevede, in via sperimentale ed in relazione ai periodi di paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, che i lavoratori dipendenti del settore privato, diversi dai lavoratori domestici o agricoli e che abbiano un rapporto di lavoro da almeno sei mesi con lo stesso datore di lavoro, possano richiedere di percepire mensilmente la quota maturanda del TFR, compresa quella destinata ad una forma pensionistica complementare;
- estende al 2015, nel limite di 60 milioni di euro, il finanziamento previsto per la proroga di 24 mesi della cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per cessazione di attività, al fine di consentire il completamento nel corso del 2015 dei piani di gestione degli esuberi di personale relativi all'anno 2014;
- dispone la non applicazione delle riduzioni percentuali del trattamento pensionistico attualmente previsti per l'accesso alla pensione anticipata dall'art.24, comma 10 della legge 214/2011, nei confronti dei soggetti che maturino il requisito di anzianità contributiva per l'accesso al trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2017;
- esonera dal versamento dei contributi previdenziali posti dalla legge a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di trentasei mesi e nel limite di 8.060 euro annui - con esclusione dei contributi dovuti all'INAIL - i datori di lavoro privati non operanti nel settore agricolo che effettuino nuove assunzioni a partire dal 1° gennaio 2015 mediante la stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (esclusi l'apprendistato e il lavoro domestico);
- riconosce un assegno di importo annuo di 960 euro per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017;
- rende indisponibile l'importo di 50 milioni di euro delle entrate per interessi attivi derivanti dalla concessione di prestazioni creditizie agli iscritti INPDAP, da riversare all'entrata del Bilancio dello Stato;
- prevede, a decorrere dal 2015, il trasferimento all'entrata del Bilancio dello Stato dei risparmi derivanti dalla razionalizzazione del Centralino unico nazionale (25 mln), dalla rinegoziazione sia delle convenzioni stipulate per determinare i limiti reddituali per l'accesso alle prestazioni attraverso le dichiarazioni RED e ICRIC (6 mln), sia della spesa per servizi tecnologici (10 mln);
- riduce a 35 milioni di euro il taglio delle risorse destinate per il 2015 al finanziamento degli Istituti di patronato ed assistenza sociale.

LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183 "*Deleghe in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e del lavoro*" che contiene deleghe finalizzate:

- al riordino della disciplina in materia di ammortizzatori sociali e della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive;
- a semplificare e razionalizzare le procedure e gli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- all'elaborazione di un testo organico delle discipline, delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;
- alla revisione e all'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## 1.2 Le previsioni di finanza pubblica

La Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2014 e la Relazione di variazione alla stessa delineano uno scenario nettamente problematico per l'area dell'Euro ed in particolare per l'Italia, ove l'economia è in significativo rallentamento.

Con riferimento allo scenario macroeconomico nazionale si evidenzia, rispetto alle previsioni formulate nel DEF di aprile 2014, una revisione al ribasso delle stime di crescita per l'anno 2015.

Al riguardo il documento, pur prefigurando condizioni complessive più favorevoli nei primi trimestri del 2015, evidenzia una crescita del PIL pari allo 0,5%, rispetto all'1,3% indicato nel DEF. Il predetto incremento del PIL previsto nell'anno corrente sconta, infatti, un effetto statistico di trascinamento negativo di circa 0,2 punti percentuali del 2014 sul 2015.

Considerando l'incidenza dell'elevata disoccupazione e dell'alto debito sul recupero di competitività, la Nota evidenzia, inoltre, che la crescita del PIL, prescindendo da ulteriori azioni del Governo, raggiungerà livelli superiori all'1% solo a partire dal 2017.

Infatti, a livello tendenziale l'attività economica è prevista in crescita, attestandosi a partire dal 2017 al di sopra dell'1% (0,8% nel 2016, 1,1% nel 2017 e 1,2% nel 2018).

Il documento evidenzia inoltre concreti segnali di attenuazione della contrazione del credito al settore privato dell'economia, che dovrebbe cominciare a mostrare una dinamica positiva nel corso del 2015, anche in virtù degli interventi messi in campo dalla BCE proprio per stimolare il finanziamento del settore produttivo.

Con riferimento al mercato del lavoro si evidenzia, altresì, che lo stesso risente della debolezza dell'economia, presentando un tasso di disoccupazione molto elevato, con valori preoccupanti per la fascia di età inferiore ai 25 anni. L'attuale debolezza dell'economia non consentirà, ancora per diverso tempo, di assorbire la disoccupazione, la sottoccupazione e l'inattività che la crisi dell'ultimo quinquennio ha generato.

Nello specifico, dalla Nota di aggiornamento, si rileva che la stima del tasso di disoccupazione è pari al 12,6%, rimanendo nel 2015 stabile rispetto al 2014. Tale tasso, previsto in riduzione per il prossimo triennio, dovrebbe assestarsi

all'11,8% nel 20 18, mentre il dato relativo all'occupazione, misurato in unità standard di lavoro, è previsto in lieve crescita.

L'inflazione programmata, attualmente prossima allo zero, è stimata nel 2015 pari allo 0,6%.

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

**Fonti: Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza 2014 e Relazione di variazione alla Nota di Aggiornamento**

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|
| **PIL** | | | | |
| REALE | 0,5 | 0,8 | 1,1 | 1,2 |
| NOMINALE | 1,0 | 2,1 | 2,7 | 2,8 |
| **TASSO DI INFLAZIONE**[1] | 0,6 | 1,2 | 1,5 | 1,5 |
| **OCCUPAZIONE**[2] | 0,0 | 0,4 | 0,5 | 0,6 |
| **RETRIBUZIONI LORDE PER DIPENDENTE** | 0,8 | 1,2 | 1,3 | 1,4 |
| **RETRIBUZIONI LORDE GLOBALI** | 1,0 | 1,9 | 2,1 | 2,2 |
| **TASSO DI DISOCCUPAZIONE** | 12,6 | 12,4 | 12,1 | 11,8 |

[1] Sulla base del deflatore dei consumi
[2] Sulla base di unità standard di lavoro

# SECONDA PARTE

# OBIETTIVI DI CONSOLIDAMENTO

Nella presente sezione della Relazione si riportano gli obiettivi strategici individuati dal CIV con la precedente Relazione Programmatica 2015-2017, che non sono stati completamente realizzati nel decorso esercizio e che hanno un ambito di realizzazione nel triennio di riferimento.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, nell'evidenziare la necessità che i predetti obiettivi siano completamente realizzati, ritiene necessario che, nella fase di predisposizione dei documenti di programmazione e budget e del Piano della Performance 2016, l'Amministrazione individui e riporti nei documenti la percentuale di realizzazione prevista ogni anno per ciascun obiettivo (di consolidamento o innovativo previsto dalla presente Relazione) che abbia, a causa della sua complessità, uno sviluppo pluriennale.

Con riferimento ai documenti predisposti dall'Amministrazione che devono essere portati all'attenzione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza per la successiva approvazione, si evidenzia che il Consiglio, con deliberazione n. 16 del 7 ottobre 2014, ha impegnato gli Organi di gestione a predisporli e trasmetterli al CIV nel rispetto delle tempistiche previste dalle normative vigenti e, ove non prevista una specifica scadenza, in tempi il più possibile ravvicinati rispetto al periodo di riferimento.

## 2.1 Il completamento dell'integrazione delle funzioni dell'ex-INPDAP e dell'ex-ENPALS

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- il monitoraggio attento delle azioni di sviluppo e integrazione previste dal Piano Industriale;
- la verifica costante della qualità dei servizi resi all'utenza;
- l'aggiornamento degli atti organizzativi e regolamentari interni;
- la predisposizione di adeguati interventi di formazione, informazione e addestramento nei confronti del personale dell'Istituto.

## 2.2 Le politiche del personale

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- l'adozione da parte degli Organi di gestione di ogni utile iniziativa che consenta di realizzare in via prioritaria i risparmi previsti dall'art. 1, comma 108, della legge 228/2012, evitando l'eventuale applicazione del successivo comma 110;

- la predisposizione di un piano analitico di distribuzione del personale che, valorizzando al massimo la professionalità, la competenza e l'esperienza, consenta di realizzare una coerente allocazione delle risorse umane sia sul territorio, sia nell'ambito delle qualifiche e dei profili necessari per lo svolgimento dei compiti istituzionali;

- il progressivo superamento delle consulenze, dei contratti di tipo privatistico e delle esternalizzazioni, anche al fine di rimuovere il rischio di esercizio improprio di funzioni istituzionali e di indebolimento delle leve autonome sia di governo che operative.

## 2.3 La formazione

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- l'adozione da parte degli Organi di gestione di ogni utile iniziativa per realizzare, nel medio periodo, un necessario ricambio generazionale del proprio personale;

- un affiancamento al processo di riallocazione delle risorse umane di specifiche attività formative dirette a far acquisire al personale le professionalità richieste per svolgere con efficacia le funzioni che risulteranno scoperte;

- un adeguato piano di formazione distinto per tipologia di lavoro e capace di promuovere la motivazione, le competenze e la crescita professionale, nonché di omogeneizzare i processi di lavoro alla luce del cambiamento organizzativo derivante dall'incorporazione degli Enti soppressi.

## 2.4 Gli aspetti organizzativi e la telematizzazione dei servizi

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- il rafforzamento della presenza dell'Istituto sul territorio, anche in funzione delle nuove caratteristiche dell'utenza e delle modalità di fruizione dei servizi, al fine di migliorare costantemente il rapporto con i cittadini e garantire una sempre maggiore qualità delle prestazioni;

- la valutazione attenta dei risultati raggiunti con la telematizzazione, verificando vantaggi ed eventuali disservizi al fine di rivedere, se necessario, la stessa sotto una diversa ottica, considerandola non come un vincolo, ma come una opportunità aggiuntiva rispetto alle modalità tradizionali di interlocuzione e di erogazione dei servizi;

- il recupero della funzione consulenziale da parte dell'Istituto che la telematizzazione ha in parte ribaltato sui partners istituzionali, nonché, sotto un altro aspetto, riconfermare e rafforzare la presenza dell'Istituto stesso sul territorio, a servizio del cittadino;

- il maggiore coinvolgimento, anche preventivo, dei tradizionali interlocutori istituzionali dell'Istituto per lo sviluppo, l'affinamento e la semplificazione delle procedure utilizzate nell'ambito della telematizzazione;

- l'avvio di modalità aggiuntive per la presentazione delle domande di servizio, che prevedano punti di dematerializzazione non solo presso le sedi dell'Istituto ma anche presso i Comuni, specialmente nelle aree in cui vi sia una carenza da parte degli intermediari riconosciuti.

## 2.5 I l patrimonio immobiliare e mobiliare

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

**Patrimonio non strumentale**

in attesa di trasferire in tutto o in parte il patrimonio da reddito al Fondo gestito dalla INVIMIT SGR SpA, la massima valorizzazione degli immobili da reddito, nonché l'individuazione di strategie di rapido smobilizzo e vendita per i cespiti non trasferibili;

una eventuale rimodulazione della partecipazione ai Fondi comuni di investimento immobiliare con la quale realizzare, nel contempo, un' adeguata garanzia di rispondenza al costante rispetto delle primarie finalità istituzionali e di rendimento in un quadro di trasparenza, efficienza, efficacia ed economicità.

**Patrimonio strumentale**

ulteriori interventi di ottimizzazione degli spazi delle strutture centrali e territoriali, fornendo una informativa con cadenza almeno semestrale;

la possibilità di sviluppare l'integrazione logistica con altri soggetti pubblici, attraverso la costituzione di Poli Logistici Integrati;

la predisposizione di progetti concreti, tarati su obiettivi di sicurezza e di sostenibilità ambientale che prevedano l'utilizzo di fonti energetiche diverse e di materiali che consentano di aumentare la sicurezza e di ridurre il consumo delle risorse utilizzate e, conseguentemente, l'impatto ambientale.

## Patrimonio mobiliare

- una attenta valutazione e un'analisi del rischio delle opportunità di investimento e disinvestimento in relazione alle passività e al patrimonio;
- la verifica della sussistenza dei presupposti presenti al momento dell'acquisizione delle partecipazioni nelle società e nei fondi immobiliari e la loro coerenza con la missione sociale dell'Istituto;
- il mantenimento in portafoglio delle partecipazioni che forniscono adeguate garanzie di rispetto delle finalità istituzionali, di rendimento nel tempo, nonché di rispondenza a criteri di prudente gestione in un quadro di trasparenza, efficienza, efficacia ed economicità.

## Patrimonio artistico-culturale

- la valorizzazione del patrimonio artistico-culturale attraverso l'individuazione di occasioni di collaborazione con soggetti esterni all'Istituto, che favoriscano una efficiente modalità gestionale da parte dell'INPS e nuove forme di promozione dello stesso. Al riguardo si ritiene necessaria una specifica formazione del personale al fine di consentire in futuro all'INPS una gestione efficace ed autonoma del patrimonio artistico-culturale;
- l'adozione di politiche di conservazione e pubblicizzazione del patrimonio artistico-culturale, anche attraverso lo sfruttamento delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie.

Con riferimento al patrimonio mobiliare e immobiliare dell'Istituto, ed in particolare ai criteri di valorizzazione e disinvestimento dello stesso, si evidenzia che il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza è più volte intervenuto sulla materia anche con le deliberazioni n.1/2014, n. 13/2014 e n.3 del 2015.

Con quest'ultima deliberazione il CIV ha, tra l'altro, chiesto un piano di tutta la gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare dell'Istituto, senza il quale il Consiglio stesso non è in condizione di svolgere una valutazione complessiva necessaria per l'espletamento della propria funzione istituzionale.

## 2.6 L'informatica

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- l'adeguamento delle attività e dei servizi dell'area informatica che, orientandosi al nuovo assetto organizzativo previsto dal predetto Piano Industriale dell'INPS, consentano di raggiungere gli obiettivi della piena fruibilità del patrimonio informativo, dell'utilizzo esclusivo delle modalità telematiche tra Amministrazioni e della maggiore sicurezza dei dati e della privacy dei cittadini;

- una continua evoluzione della struttura informativa ed un costante adeguamento della piattaforma tecnologica che, attraverso lo scambio dei dati e l'integrazione delle banche dati, per metta di adottare efficaci politiche in ambito assistenziale e di incentivare la realizzazione del principio di sussidiarietà tra Pubbliche Amministrazioni;

- la realizzazione del progressivo potenziamento di una struttura interna che consenta di rendere sempre più autonoma la funzione informatica e di eliminare, nel tempo, il ricorso a risorse esterne.

## 2.7 La comunicazione

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- l'adozione, nella comunicazione verso i cittadini, di tutti i necessari accorgimenti per evidenziare i servizi resi, con semplicità ed immediatezza, tenendo conto del grado di soddisfazione dell'utenza in termini di tempestività, correttezza e chiarezza dell'informazione;
- l'adozione, nella comunicazione verso l'interno, di tutti i necessari accorgimenti per favorire la circolarità e la tempestività delle informazioni, con una adeguata attenzione al territorio ed ai vari livelli di responsabilità organizzativi;
- il coinvolgimento delle sedi territoriali dell'INPS e dei partners di servizio che, per la loro distribuzione ramificata sul territorio, sono a diretto contatto con i cittadini e che quindi possono più agevolmente recepirne le istanze.

## 2. 8 La contribuzione e la regolarità contributiva

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- una ulteriore semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende e delle Pubbliche Amministrazioni, nonché efficaci iniziative per favorire la correntezza contributiva delle stesse;
- una semplificazione operativa e un' ulteriore riduzione dei tempi di rilascio del DURC;
- un monitoraggio costante di tutta l'attività di recupero crediti che, in relazione ai costi sostenuti, consenta di valutarne l'efficacia e l'economicità.

## 2.9 La verifica amministrativa e la vigilanza

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere, anche in considerazione dei compiti che saranno assegnati alla futura Agenzia unica ispettiva prevista dall'art. 1, comma 7, della legge 183/2014 (Jobs act):

- un ampliamento dell'attività di verifica anche nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, con particolare riferimento agli Enti locali che risultano particolarmente esposti nei confronti dell'Istituto;

- una adeguata formazione del personale ispettivo - la cui efficacia dovrà essere attentamente misurata - da realizzarsi attraverso interventi finalizzati alla crescita professionale degli ispettori e a conseguire una maggiore qualità dell'attività di vigilanza;

- opportune iniziative nei confronti delle Istituzioni dirette a ricercare soluzioni normative che consentano agli ispettori dell'Istituto di consultare, durante l'esercizio della loro attività, le banche dati di tutte le altre Amministrazioni coinvolte direttamente ed indirettamente nell'attività ispettiva;

- la rilevazione, per anno di competenza, dell'ammontare delle somme riscosse a fronte di quelle accertate nel corso dell'attività di vigilanza.

## 2.10 Le banche dati

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- la tempestiva attuazione delle disposizioni normative che impongono l'istituzione e l'alimentazione di alcune banche dati, nonché obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni;

- l'elaborazione statistica dei dati acquisiti da specifiche banche dati, da utilizzare 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;

- la cooperazione dell'Istituto con le altre Amministrazioni per l'individuazione delle modalità di interscambio delle informazioni, nonché per lo sviluppo delle architetture informatiche necessarie.

## 2.11 Il conto assicurativo

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- la possibilità per gli assicurati di visualizzare "on line" la propria situazione assicurativa e contributiva, per mettendo loro di disporre di tutte le informazioni necessarie per poter effettuare consapevoli valutazioni ed assumere eventuali decisioni di carattere pensionistico-previdenziali;

- 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. Tale partecipazione è ritenuta necessaria sia per la continua riduzione del personale dipendente che per l'affidabilità dimostrata dai Patronati;

- la sostituzione del modello attualmente seguito per la verifica della posizione assicurativa dei lavoratori pubblici, oggi attivata solo al momento della liquidazione della pensione con l'ausilio dell'Amministrazione Pubblica di appartenenza;

- l'aggiornamento e la correzione della banca dati delle posizioni assicurative degli iscritti alla Gestione ex-INPDAP, da realizzare attraverso il massimo coinvolgimento dei lavoratori interessati e delle Amministrazioni Pubbliche, nonché con la partecipazione e collaborazione dei Patronati.

## 2.12 Le pensioni

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- la corrente nell'erogazione di tutti i trattamenti previdenziali forniti dall'ex-INPDAP attraverso una gestione completa e diretta del conto assicurativo.

## 2.13 Le prestazioni a sostegno del reddito

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- la progettazione di appositi flussi amministrativi e procedurali che, nel tener conto delle specificità dei Fondi bilaterali, assicurino una efficiente e rapida definizione dell'iter istruttorio e di liquidazione delle prestazioni di competenza dei Fondi stessi, nonché consentano il costante monitoraggio dell'andamento della spesa e della relativa sostenibilità di bilancio;

- il governo delle prestazioni economiche di malattia, maternità, disabilità ed altre prestazioni minori da erogarsi in favore dei lavoratori del settore navigazione già assicurati presso il disciolto IPSEMA, nonché la telematizzazione dei certificati di malattia rilasciati ai lavoratori del settore navigazione da parte del Servizio di Assistenza Sanitaria dei Naviganti;

- la telematizzazione delle certificazioni di gravidanza come previsto dalla riforma dell'art. 21 del Testo Unico sulla maternità/paternità, da inserire nel più ampio progetto di reingegnerizzazione della procedura di gestione dei congedi parentali;

- la creazione di una base dati nella quale far affluire le informazioni della mobilità dei lavoratori e dei cittadini rilevate dalla trasmissione telematica delle certificazioni di malattia da utilizzare, insieme ad altre Amministrazioni Pubbliche, per avviare un più avanzato sistema di prevenzione e di cura.

## 2.14 Le prestazioni creditizie e le politiche sociali

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- un più agevole accesso ai prestiti elevandone, al contempo, gli importi concedibili;

- l'integrazione nella Direzione Centrale Credito e Welfare della gestione delle prestazioni creditizie e sociali erogate dall'ex IPOST;

- il consolidamento e lo sviluppo con le altre Amministrazioni Pubbliche del progetto " Home Care Premium", nonché il sostegno dell'orientamento, della formazione dei giovani e dell'aggiornamento professionale dei dipendenti pubblici;

- la valorizzazione delle peculiarità delle prestazioni ex-ENAM, l'aggiornamento del relativo Statuto, una maggiore formazione degli insegnanti iscritti al fondo ex-ENAM, nonché il completamento del processo di integrazione con le prestazioni della gestione pubblica;

- la omogeneizzazione, la razionalizzazione e la valorizzazione del patrimonio inerente le strutture di connotazione sociale (convitti, alberghi, case di riposo, ecc.) acquisite con l'integrazione degli Enti soppressi.

## 2.15 L'invalidità civile

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- un miglioramento del sistema informativo al fine di valutare l'impatto completo dell'invalidità civile nel sistema economico del Paese e consentire più tempestivi e mirati interventi di miglioramento e correzione della procedura di riconoscimento;

- la promozione, nel breve periodo, di modalità di cooperazione con le ASL e gli Enti locali per rendere più efficienti ed efficaci le procedure attualmente in vigore, nonché assumere ogni opportuna iniziativa per estendere l'esperienza positiva già avviata con alcune Regioni ai sensi della legge 111/2011 che prevede la possibilità di trasferire all'INPS, tramite convenzioni, le funzioni relative all'accertamento dei requisiti sanitari;

- una condivisione delle informazioni con le altre Amministrazioni, in modo da rendere costantemente aggiornati della sussistenza del diritto in capo al richiedente, tutti i soggetti pubblici tenuti all'erogazione dei benefici di natura non economica e favorire un sempre più diffuso accesso dell'utenza alle prestazioni relative all'invalidità.

## 2.16 Il contenzioso amministrativo e giudiziario

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- la riduzione strutturale del contenzioso e l'eliminazione delle criticità presenti a livello territoriale anche con il coinvolgimento dell'Amministrazione centrale e periferica della giustizia e la ricerca della collaborazione con gli operatori a tutti i livelli coinvolti;
- la predisposizione di un piano complessivo e coordinato di interventi diretti a conseguire la riduzione del contenzioso amministrativo e giudiziario;
- una adeguata formazione del personale finalizzata ad adeguare i tempi di definizione dei ricorsi alle disposizioni di legge ed alle esigenze di tutela dei diritti dell'utenza;
- una approfondita valutazione da parte del l'Istituto sull'opportunità di mantenere o meno l'istruttoria dei ricorsi amministrativi a livello regionale.

## 2.17 La qualità dei servizi

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- adeguate indagini di verifica della qualità e del grado di soddisfazione degli utenti nei confronti degli attuali servizi - facendo particolare riferimento al la esclusività de l ca nale della telematizzazione - e di quelli che dovranno essere erogati in attuazione della riforma del mercato del lavoro;
- la definizione di un piano di customer satisfaction che consenta di conoscere i punti di forza e le criticità dei processi di erogazione dei servizi e di attivare le conseguenti azioni correttive, anche con il coinvolgimento dei partners sociali.

## 2. 18 La performance

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- la coerenza tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo della programmazione e del bilancio;
- l'implementazione degli indicatori di misurazione della performance organizzativa e di quella individuale e la sistematizzazione delle procedure di misurazione della performance individuale del personale e, in particolare, dei dirigenti;
- il monitoraggio trimestrale dei targets assegnati nel Piano della Performance, con le relative attestazioni dell'OIV.

## 2. 19 La trasparenza e la prevenzione della corruzione

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- l'adozione da parte dell'Istituto di ulteriori iniziative con le quali realizzare, al fine di migliorare il sistema della trasparenza, l'ascolto dei cittadini e delle imprese, e la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente";
- la mappatura dei fattori di rischio corruzione con il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Istituto con l'indicazione delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi e dei piani di formazione collegati;
- l'adozione di efficaci politiche di contrasto della corruzione da realizzare con il superamento del deficit informativo e con una misurazione adeguata dei fenomeni corruttivi per una comprensione delle loro dinamiche e della distribuzione degli stessi sul territorio.

## 2. 20 Le pari opportunità

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- un monitoraggio sull'applicazione del "Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS";
- azioni volte a migliorare il benessere organizzativo, anche sulla base dei risultati dell'indagine sullo stesso con percorsi di valorizzazione professionale e motivazionale dei dipendenti;
- il potenziamento nell'Istituto del telelavoro;
- la predisposizione del Bilancio di Genere;
- l'inserimento nel piano formativo di appositi corsi di formazione in materia di parità e pari opportunità, a costo zero, avvalendosi delle professionalità interne all'Istituto.

## 2. 21 Le politiche di bilancio

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- una più puntuale e sistematica separazione della previdenza dall'assistenza anche attraverso il ricorso alla contabilità analitica.

## 2. 22 Il Bilancio Sociale

Con riferimento all'argomento sopra indicato, occorre prevedere:

- l'avvio della distinzione tra assistenza e previdenza così come previsto dall'art. 16, comma 3, del decreto legge n. 5/2012 convertito, con modificazioni, nella legge 35/2012;
- uno specifico capitolo all'interno del Bilancio Sociale dedicato al bilancio di genere, che dovrà essere realizzato per consentirne l'utilizzo anche in relazione alle previsioni del decreto legislativo n.150/2009.

# TERZA PARTE

# OBIETTIVI INNOVATIVI

## 3.1 Il Jobs Act e l'attuazione delle norme della legge di stabilità 2015

Il settore delle prestazioni a sostegno del reddito continua a essere interessato dal profondo processo di riforma del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali inaugurato con la legge 28 giugno 2012, n. 92 e portato avanti nel corso del 2013 e del 2014 con vari provvedimenti normativi, tra i quali, più di recente, la legge 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. Jobs Act, e la legge 23 dicembre 2014, n. 190, c.d. legge di stabilità per il 2015.

Gli ultimi provvedimenti normativi sopra menzionati introducono importanti innovazioni nel complesso sistema degli ammortizzatori sociali, ridefinendo i perimetri delle singole misure a sostegno del reddito, anche in vista del superamento degli ammortizzatori in deroga.

Nello specifico, il Jobs Act ha attribuito al Governo le deleghe per la riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, del mercato del lavoro attraverso il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva ed in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Per gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, la delega prevede la razionalizzazione della normativa in materia di integrazioni salariali, indicando tra i principi ed i criteri direttivi l'abolizione della Cassa integrazione guadagni straordinaria in caso di cessazione di attività dell'impresa o di un ramo di essa, la semplificazione delle procedure burocratiche attraverso il potenziamento degli strumenti telematici di concessione del trattamento a garanzia anche della certezza ed esigibilità dello stesso, la revisione dei criteri di accesso alla cassa integrazione e dei limiti di durata e la ridefinizione degli ambiti di applicazione della cassa integrazione anche in vista del consolidarsi dei Fondi di solidarietà *ex* lege 92/2012.

La delega prevede inoltre la revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà.

L'attuazione della riforma in esame, attraverso apposito decreto di attuazione, comporterà, per l'Istituto, lo sviluppo dei relativi flussi amministrativi e procedurali.

Sul fronte delle misure previste in caso di disoccupazione involontaria, il Jobs Act mira ad introdurre tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori. A tale fine è prevista una riforma dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), introdotta di recente dalla legge 92/2012, attraverso l'omogeneizzazione della disciplina dei trattamenti ordinari e dei trattamenti

brevi (MiniASpI), la ridefinizione della durata del trattamento di disoccupazione, l'incremento del trattamento in base alla storia contributiva del lavoratore, l'universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno al reddito, nonché l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni.

La delega prevede, inoltre, l'istituzione di una nuova prestazione, eventualmente priva di copertura contributiva, limitata ai lavoratori in stato di disoccupazione al termine dell'ASpI. Tale prestazione, denominata "assegno di disoccupazione" o ASDI, è correlata all'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e prevede precisi obblighi di partecipazione del beneficiario alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti. La gestione di tale prestazione comporterà un coinvolgimento dell'Istituto nei termini che saranno definiti con il relativo decreto attuativo.

In attuazione della delega in materia di ammortizzatori sociali, il Consiglio dei Ministri ha adottato in data 24 dicembre 2014 lo schema di decreto legislativo relativo agli strumenti a sostegno del reddito in caso di disoccupazione involontaria. In base a tale schema di decreto, la nuova indennità di disoccupazione, denominata NASpI, sostituirà l'indennità di disoccupazione ASpI e MiniASpI con riferimento alle cessazioni di lavoro che si verificheranno dal 1° maggio 2015. Lo schema di decreto istituisce, inoltre, in via sperimentale per il 2015, una indennità di disoccupazione specifica per i collaboratori coordinati e continuativi, denominata Dis.Coll. in sostituzione dell'attuale.

L'attuazione della delega in esame comporterà lo sviluppo e l'adeguamento dei flussi amministrativi e procedurali.

Al contempo dovrà essere assicurato il monitoraggio permanente delle misure previste dalla riforma, al fine di consentire ai Ministeri vigilanti di adottare tempestivamente eventuali correttivi, che andranno poi altrettanto tempestivamente resi operativi dall'Istituto.

Al fine di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, il Governo è inoltre delegato ad adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge delega, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, indicando tra i principi ed i criteri una maggiore flessibilità dei congedi di maternità, paternità e parentali e l'introduzione del principio di automaticità delle prestazioni previdenziali a favore delle lavoratrici parasubordinate in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

Anche tale materia impatterà principalmente sul settore delle prestazioni a sostegno del reddito per le attività di analisi normativa ed amministrativa e per il conseguente aggiornamento dei flussi amministrativi e procedurali.

Si rileva che l'attuazione delle deleghe previste nel Jobs Act non debbono comportare maggiori oneri a carico della finanza pubblica e che, per gli adempimenti dei relativi decreti attuativi, "*le Amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime Amministrazioni*".

Con riferimento, invece, alle nuove misure introdotte dalla legge di stabilità 2015 si evidenzia, innanzitutto, che la stessa introduce la possibilità per i lavoratori dipendenti di chiedere al proprio datore di lavoro, per il periodo dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, l'erogazione mensile del trattamento di fine rapporto (TFR) maturato ai sensi dell'art. 2120 del codice civile. Per i datori di lavoro che non intendano corrispondere con risorse proprie le quote maturande del TFR, è prevista inoltre la possibilità di accedere ad un finanziamento bancario, previo rilascio da parte dell'INPS di specifica certificazione attestante il TFR maturato da ciascun lavoratore interessato. Detto finanziamento è assistito da garanzia rilasciata da un apposito Fondo, istituito presso l'INPS dalla stessa legge di stabilità, ed in ultima istanza dalla garanzia dello Stato.

L'Istituto è impegnato quindi nella costituzione, nella gestione e nel monitoraggio del Fondo di garanzia secondo le modalità che saranno disciplinate nell'emanando decreto interministeriale.

La legge di stabilità, inoltre, al fine incentivare la natalità e contribuire alle spese per il suo sostegno, individua alcune misure a favore delle famiglie prevedendo un assegno per ogni bambino nato o adottato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017. Il beneficio, riservato ai genitori, cittadini italiani o comunitari oppure in possesso di permesso di soggiorno UE, residenti in Italia, è erogabile per un periodo di tre anni a condizione che l'ISEE del nucleo familiare del genitore richiedente non superi i 25 mila euro annui. La legge delega prevede che l'assegno venga erogato mensilmente dall'INPS nei limiti delle risorse previste, secondo le modalità che saranno definite con l'emanando decreto di attuazione.

Per la gestione di tale beneficio, l'Istituto dovrà quindi progettare un apposito flusso amministrativo e procedurale che assicuri la rapida ed efficiente definizione dell'iter istruttorio e dovrà assicurare il costante monitoraggio degli oneri, onde consentire ai Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Economia e delle Finanze di adottare eventuali provvedimenti di ridefinizione della misura e dei valori ISEE per l'accesso al beneficio.

Occorre pertanto prevedere e monitorare periodicamente, dandone tempestiva evidenza al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza:

- lo sviluppo dei flussi amministrativi e procedurali derivanti:
  - ✓ dalla razionalizzazione della normativa in materia di integrazioni salariali;
  - ✓ dall'istituzione dell'assegno di disoccupazione (ASDI);
  - ✓ dalla nuova indennità di disoccupazione (NASpI);
  - ✓ dalla nuova indennità di disoccupazione specifica per i collaboratori coordinati e continuativi (Dis.Coll.);

- la elaborazione di dati statistici mensili aggiornati sull'andamento degli ammortizzatori sociali, anche con riferimento alla effettiva utilizzazione degli stessi;

- il monitoraggio permanente delle misure previste dal Jobs Act;

- il monitoraggio della concessione della NASPI (con riferimento al numero di lavoratori interessati, al sesso, all'età, al gap rispetto alla maturazione dei requisiti pensionistici);

- l'analisi normativa ed amministrativa inerente la delega per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché lo sviluppo dei relativi flussi amministrativi e procedurali;

- la predisposizione di tutte le attività che coinvolgono l'Istituto nell'erogazione mensile del trattamento di fine rapporto, nonchè la costituzione, la gestione e il monitoraggio del Fondo di garanzia con le modalità che saranno disciplinate nell'emanando decreto interministeriale;

- la progettazione di un apposito flusso amministrativo e procedurale che assicuri la rapida ed efficiente definizione dell'iter istruttorio per l'erogazione dell'assegno per ogni bambino nato o adottato nel periodo 2015-2017 e che garantisca il costante monitoraggio dei relativi oneri;

- il monitoraggio dello sgravio contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato o per la stabilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato previsto dalla legge di stabilità per il 2015.

# Conclusioni

La presente Relazione Programmatica si inserisce in un contesto normativo in continua evoluzione che, nel prevedere una consistente riduzione delle spese di funzionamento dell'Istituto e della dotazione organica del personale, rischia di compromettere, come più volte già evidenziato dal CIV, la piena funzionalità dell'INPS.

Nonostante i rischi di cui sopra, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ribadisce la necessità che l'Istituto eroghi i servizi con la massima tempestività, qualità ed economicità operativa.

In questo quadro un ruolo fondamentale è costituito dal personale, su cui è indispensabile costruire il futuro sviluppo dell'Istituto, soprattutto in questa fase di completamento dell'integrazione degli Enti soppressi, prefigurando anche l'innesto di nuove risorse umane.

Con riferimento al personale, il Consiglio di indirizzo e Vigilanza ribadisce la necessità che l'Istituto adotti delle politiche dirette alla completa valorizzazione dello stesso che consenta, contemporaneamente, di limitare l'eventuale ricorso a consulenze ed a esternalizzazioni ai soli casi di effettiva assenza di specifiche competenze interne.

Tali politiche dovrebbero consentire, inoltre, di ripensare l'attuale modalità di interazione dell'INPS con i cittadini caratterizzata dalla telematizzazione in via esclusiva dei servizi.

Il CIV ritiene infatti necessario che le professionalità esistenti nell'Istituto siano destinate anche al rapporto diretto con gli utenti, in modo tale che la telematizzazione dei servizi non rappresenti un vincolo o addirittura un ostacolo per gli stessi, bensì una opportunità aggiuntiva rispetto alle modalità tradizionali di interlocuzione e di erogazione dei servizi.

Non si deve dimenticare, infatti, che l'INPS apprezzato negli anni è l'Istituzione che ha operato in maniera diretta con gli utenti e i cui dipendenti erano in contatto e colloquiavano quotidianamente con gli assicurati, i pensionati e le aziende.

**ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

**DELIBERAZIONE N. 5**

**OGGETTO: Relazione Programmatica per gli anni 2016-2018.**

**IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA**

**(Seduta del 10 marzo 2015)**

**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 DPR 24 settembre 1997, n. 366, concernente disposizioni per l'organizzazione ed il funzionamento dell'istituto nazionale della previdenza sociale;

**Visto il** DPCM dell'8 agosto 2013 di ricostituzione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS e le successive modifiche e integrazioni;

**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. 8 del 17 giugno 2014, con la quale il CIV ha approvato la Relazione Programmatica per gli anni 2015-2017;

Il Segretario

**Con riserva** di variazione integrativa, qualora essa si rendesse necessaria a seguito di una significativa variazione del quadro macroeconomico e normativo di rifermento

**DELIBERA**

di approvare la Relazione programmatica per gli anni 2016-2018, che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

IL SEGRETARIO

(Francesca Romana Cagnoli)

[redacted]

IL PRESIDENTE

[redacted]

(Pietro Iocca)

[redacted]