

# ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

## DELIBERAZIONE N. 18

**Oggetto: Piano della performance 2013 - 2015**

### IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

(Seduta del 23 luglio 2013)

**Visto** l'art.3 del Decreto Legislativo n. 479 del 30 giugno 1994 riguardante l'ordinamento degli enti pubblici di previdenza e assistenza e le successive modifiche introdotte con l'art 17, comma 23, della legge 15 maggio 1997, n. 127 e con l'art. 21, commi 7, 8 e 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010 n. 122;

**Visti** gli artt. 2 e 4 del D.P.R. n. 366 del 24 settembre 1997 concernenti disposizioni per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il vigente Regolamento per l'Amministrazione e la Contabilità dell'INPS approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 172 del 18 maggio 2005;

**Visto** il DPCM del 2 gennaio 2009, con il quale è stato ricostituito per un quadriennio, decorrente dalla data d'insediamento, il Consiglio d'indirizzo e vigilanza dell'INPS;

**Visto** il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, avente ad oggetto "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";

Il Segretario

**Visto** in particolare l'art. 15 del predetto D. Lgs. n. 150/2009 che identifica con le funzioni del CIV quelle proprie dell'organo di indirizzo politico-amministrativo in quanto stabilisce che:

*"a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;*

*b) definisce in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e b);*

*c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;*

*d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali";*

**Vista** la delibera CIVIT del 14 ottobre 2010 n. 112, che definisce la struttura e le modalità di redazione del Piano della Performance;

**Visto** l'articolo 21, comma 1, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 che prevede, a decorrere dal 1 gennaio 2012, la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS e il trasferimento delle relative funzioni all'INPS;

**Visto** l'articolo 1, comma 402, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 con il quale viene prorogata la durata del mandato del CIV alla data del 30 aprile 2013;

**Visto** il D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135 recante disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini;

**Vista** la deliberazione del CIV del 10 luglio 2012 n. 19 con la quale è stata approvata la "Relazione Programmatica per gli anni 2013-2015" che ha individuato le linee di indirizzo dell'azione gestionale dell'Istituto;

**Vista** la Nota preliminare al Bilancio di previsione per l'anno 2013 approvato dal CIV con Deliberazione n. 2 del 26 febbraio 2013;

**Vista** la determinazione del Presidente dell'Istituto n. 131 del 12 giugno 2013 con la quale ha adottato e trasmesso al CIV il Piano della performance 2013/2015;

**Visto** l'art. 36, comma 1, del D.L. del 21 giugno 2013, n. 69 con il quale si proroga ulteriormente il mandato dei componenti il CIV dell'INPS fino alla costituzione del nuovo Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e, comunque, entro e non oltre il 30 settembre 2013;

**Preso atto** che il Piano della performance 2013/2015 è redatto in coerenza:

- con la Nota preliminare al bilancio di previsione 2013 e contiene informazioni utili a verificare la rispondenza delle linee guida gestionali con gli indirizzi programmatici del CIV, con particolare riferimento alla finalità di garantire livelli omogenei di servizio sul territorio nazionale;
- con le disposizioni in materia contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, in particolare per ciò che concerne l'articolazione pluridimensionale degli obiettivi rivolti a rilevare le performance organizzative in termini di efficacia, efficienza, qualità ed economicità;

**Preso atto** altresì che il predetto Piano si inserisce in un contesto normativo in continua evoluzione, che nell'attribuire all'Istituto sempre maggiori compiti, lo impegna al costante aggiornamento e adeguamento alla domanda sociale degli obiettivi e dei parametri di efficienza ed economicità;

**Rilevato** in particolare che le attuali disposizioni di riduzione delle spese di funzionamento dell'INPS abbiano superato il limite sostenibile dall'Istituto per continuare a svolgere il proprio ruolo imprescindibile nell'ambito del welfare italiano;

**Tenuto conto** che le previste riduzioni delle spese di funzionamento si aggiungono alle preventivate riduzioni delle dotazioni organiche dell'INPS, previste dall'art. 2 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135 determinando oggettive difficoltà operative, soprattutto nell'attuale e delicata fase di accorpamento nell'INPS dell'ex INPDAP e dell'ex-ENPALS, con consistenti riflessi sulla funzionalità dell'Istituto e, conseguentemente, sulla qualità dei servizi resi ai cittadini, agli assicurati, ai pensionati ed alle aziende;

**Considerato** che nel valutare da parte dell'utenza la qualità dei servizi resi dall'INPS possono influire fattori normativi e procedurali che non sono nella disponibilità dell'Istituto ma che, tuttavia, lo pongono e lo fanno percepire, in ogni caso, quale unico soggetto responsabile dei servizi erogati;

**Rilevato** che il processo di individuazione degli obiettivi contenuti nel Piano della performance potrebbe risultare condizionato da elementi non direttamente riconducibili all'Istituto e che risentono di scelte operate dai Ministeri Vigilanti;

**Esaminato** il documento n. 86 predisposto dalla Commissione Istituzionale allegato alla presente deliberazione

*Il Segretario*

## **DELIBERA**

di adottare il "Piano della Performance" 2013/2015 in quanto in linea con gli indirizzi definiti dal Consiglio in sede di approvazione del Bilancio.

La presente deliberazione sarà trasmessa ai Ministeri vigilanti ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

IL SEGRETARIO  
(M. P. Santopinto)

*M. P. Santopinto*

IL PRESIDENTE  
(Guido Abbadessa)

*Guido Abbadessa*

**DOC. n. 86**

**CONSIGLIO DI INDIRIZZO**

**E VIGILANZA**

**Commissione Istituzionale**

**Informativa**

**Oggetto: Piano della Performance 2013-2015.**

<b>SOMMARIO</b>	
1. PREMESSA	P. 1
2. IL PIANO DELLA PERFORMANCE DELL'INPS 2013/2015	P. 1
3. CONSIDERAZIONI	P. 4
4. CONCLUSIONI	p. 4

**1. Premessa**

La Commissione Istituzionale ha invitato nella riunione del 2 luglio 2013 il Direttore Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione al fine di svolgere un approfondimento sul Piano della Performance 2013/2015 dell'Inps, trasmesso con Determinazione Presidenziale n. 131 del 12 giugno 2013.

Con la presente informativa si intende fornire una sintesi dei contenuti del predetto documento e le considerazioni emerse durante i lavori della Commissione.

**Il Piano della Performance dell'INPS 2013-2015.**

Il Piano della Performance 2013-2015 dell'INPS è stato emanato in ottemperanza alle disposizioni introdotte in materia di programmazione dall'art. 10 del Decreto Legislativo n.150/2009 tenendo conto delle indicazioni fornite dalla Civit e del modello organizzativo, gestionale e di governance dell'Istituto impostato coerentemente con il DPR 27 febbraio 2003 n. 97

*Il Segretario*

riguardante il "Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli Enti Pubblici di cui alla Legge 20 marzo 1975 n. 70".

Tale documento è stato definito sulla base delle priorità strategiche delineate dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con la Relazione Programmatica per il triennio 2013-2015 del 10 luglio 2012, emanate tenendo conto delle disposizioni relative alla riforma delle pensioni e alla definizione dei nuovi assetti del sistema previdenziale pubblico determinati dalla soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS e dalla loro confluenza nell'INPS che assume, pertanto, il ruolo di unico gestore della previdenza pubblica rafforzando inoltre la sua funzione nel sistema del welfare nazionale.

Nel Piano della performance si evidenzia che gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti nella Nota preliminare al Bilancio di previsione 2013, approvato dal CIV con Deliberazione n. 2 del 26 febbraio 2013, indicano l'esigenza ineludibile di perseguire l'obiettivo della riduzione dei costi dei servizi nel rispetto dei diritti degli utenti.

La Presidenza dell'Istituto, sulla base degli indirizzi strategici indicati dal CIV nella precitata Relazione programmatica, ha individuato con determinazione n. 5805 del 29 agosto 2012 le linee guida gestionali per l'anno 2013 che rappresentano i "contenitori" dei programmi obiettivo assegnati alla responsabilità delle strutture centrali con la nota preliminare allegata al Bilancio di previsione 2013.

In tale contesto le decisioni e le politiche che l'Istituto dovrà intraprendere nel corso del 2013, si svilupperanno essenzialmente secondo due direttrici di intervento:

- la prosecuzione del processo di integrazione;
- la progressiva unificazione delle modalità telematiche di erogazione dei servizi.

Sul versante degli interventi organizzativi, il completamento del processo di ridefinizione delle strutture di produzione combinato ad interventi di razionalizzazione logistica, consentirà di presidiare il territorio in maniera più diffusa e qualificata e di conseguire significativi contenimenti nei costi di gestione.

L'Istituto sarà costantemente impegnato nell'adozione di soluzioni tecnologiche al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei propri processi, siano essi interni che esterni, perseguendo al tempo stesso obiettivi di economicità della gestione. Lo sviluppo progressivo del livello di telematizzazione delle domande e dei servizi assicurerà la tracciatura informatica completa dell'andamento delle singole istanze e la riduzione dei loro tempi di definizione, con rilevanti effetti in termini di trasparenza e di efficienza del processo produttivo, sia per il cittadino che per l'Istituto.

*Il Segretario*

Nel Piano sono inoltre definiti gli elementi fondamentali su cui deve basarsi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dal punto di vista del necessario raccordo ed integrazione tra programmazione strategica e programmazione economico-finanziaria rispettando il principio di garantire la congruità tra le risorse disponibili e le azioni da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre nel Piano della Performance si definisce un adeguato sistema di indicatori, costruito in una prospettiva multidimensionale di economicità efficienza efficacia e qualità, per la misurazione e la valutazione della performance secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Direttore Generale è il responsabile della realizzazione delle linee guida e del raggiungimento degli obiettivi operativi che declina, con la nota preliminare al Bilancio di Previsione, alle Direzioni Centrali competenti. Ogni Direzione centrale, a sua volta, è responsabile della realizzazione dei singoli obiettivi per i quali definisce il Piano delle attività ed assegna le risorse umane ed economiche ai Centri di Responsabilità di secondo livello.

Ad ogni struttura compete inoltre la programmazione e la rendicontazione delle attività e delle risorse umane e strumentali necessarie per l'autofunzionamento, cioè quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo.

Con la circolare 9/2013 sono stati definiti inoltre gli obiettivi dei Centri di responsabilità di primo livello delle strutture territoriali. Sulla base di tali obiettivi le Direzioni regionali hanno programmato il piano di produzione, l'impiego delle risorse umane e il fabbisogno di risorse economiche per l'anno 2013.

Le proposte delle Direzioni regionali sono state oggetto di una fase di negoziazione con la Direzione generale e sono state consolidate nel Piano di produzione dell'Istituto che è parte integrante del Piano della performance 2013.

In tale Piano si evidenzia, inoltre, la possibilità di inserire eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale che consentirà di riprogrammare gli obiettivi al fine di recepire i cambiamenti intervenuti in corso dell'esercizio ed emersi in sede di verifica periodica dell'andamento della performance.

*Il Segretario*

### **3. CONSIDERAZIONI**

La Commissione Istituzionale prende atto dei contenuti del Piano della performance INPS 2013/2015, trasmesso con Determina Presidenziale n. 131 del 12 giugno 2013, considerando gli stessi coerenti con la traduzione delle linee strategiche del Civ.

La Commissione nel prendere atto che il predetto Piano si inserisce in un contesto normativo in continua evoluzione, che nell'attribuire all'Istituto sempre maggiori compiti, lo impegna al costante aggiornamento e adeguamento alla domanda sociale degli obiettivi e dei parametri di efficienza ed economicità esprime nel contempo preoccupazione per le difficoltà che l'Istituto sta incontrando per l'applicazione delle attuali disposizioni di riduzione delle spese di funzionamento dell'INPS.

Le predette riduzioni delle spese di funzionamento, che hanno superato il limite sostenibile dall'Istituto per continuare a svolgere al meglio il proprio ruolo di pilastro della previdenza pubblica, si aggiungono alle preventivate riduzioni delle dotazioni organiche dell'INPS le quali determinano nella Tecnostruttura dell'Istituto oggettive difficoltà operative, soprattutto nell'attuale e delicata fase di accorpamento nell'INPS dell'ex INPDAP e dell'ex-ENPALS, con riflessi negativi sulla funzionalità dell'Istituto e, conseguentemente, sulla qualità dei servizi resi ai cittadini, agli assicurati, ai pensionati ed alle aziende.

Inoltre la Commissione ritiene che sulla valutazione da parte dell'utenza della qualità dei servizi resi dall'INPS possono influire fattori normativi e procedurali che non sono nella disponibilità dell'Istituto ma che, tuttavia, lo pongono e lo fanno percepire, in ogni caso, quale unico soggetto responsabile dei servizi erogati.

Infine, rileva come il processo di individuazione degli obiettivi contenuti nel Piano della performance potrebbe risultare condizionato da elementi non direttamente riconducibili all'Istituto e che risentono di scelte operate dai Ministeri Vigilanti.

### **4. CONCLUSIONI**

Valutati i contenuti del Piano della Performance 2013-2015 e sulla base delle considerazioni sopra esposte, la Commissione propone al Consiglio una bozza di deliberazione per l'eventuale adozione del predetto Piano.

5 luglio 2013

*Il Segretario*