

disciplini le modalità di esplicitazione del sistema stesso, ed auspicato l'adozione di un sistema che, attraverso procedure standardizzate e automatizzate di valutazione, come avviene negli enti locali, limiti al massimo l'area valutativa sui diversi livelli di responsabilità. Ha rappresentato, inoltre, l'esigenza di una maggiore tempestività nella adozione del piano della performance e degli atti successivi (come l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti) e nell'eventuale apporto di modifiche agli obiettivi pianificati dal vertice politico amministrativo.

In attuazione delle funzioni di controllo strategico, l'Organismo ha redatto la periodica relazione con la quale viene dato un giudizio complessivo, sintetico ed aggregato, sulla performance dell'intera organizzazione, come stato di avanzamento delle linee di indirizzo e degli obiettivi strategici, di cui alla Relazione programmatica del Civ, con l'obiettivo di supportare le funzioni di indirizzo politico.

Resta valida l'osservazione contenuta nel precedente referto per una più precisa definizione delle attribuzioni conferite all'Organismo e di un effettivo esercizio autonomo e indipendente. Infatti, è stato osservato che, basandosi l'attività sui dati della Direzione centrale pianificazione e controllo di gestione – ancora non accessibili, malgrado reiterate richieste da parte dell'Oiv² - mancano mezzi adeguati e autonomi per assicurare una tempestiva e differenziata valutazione sul complessivo funzionamento del sistema e sulle performance, sia delle strutture che individuali, indispensabili per una corretta attuazione della politica premiale nei confronti di tutti i dipendenti, anche con qualifica dirigenziale generale. Invero, come evidenziato dallo stesso Organismo, nel 2014 non è stato possibile redigere la relazione semestrale di controllo strategico per la mancanza di dati idonei allo scopo; allo stesso modo non sono stati forniti elementi utili per lo svolgimento delle attività relative all'attribuzione dell'indennità di risultato alla dirigenza.

Il nuovo regolamento di organizzazione puntualizza l'ambito di attività dell'Oiv in relazione all'Audit, stabilendo che nell'esercizio delle proprie funzioni detto Organismo non ha alcuna ingerenza nel controllo di gestione e nelle funzioni tipiche dell'Audit.

In ordine ai compiti assegnatigli dal citato d.lgs. 150 del 2009 - e cioè di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e di integrità da parte dell'Istituto - l'Oiv, avvalendosi della collaborazione del Responsabile della trasparenza, ha più volte segnalato all'Anac ed alla Funzione pubblica le individuate mancanze di rispetto della normativa sulla trasparenza relativamente agli atti a rilevanza esterna ed ai rilievi formulati dagli organi di controllo.

L'Anac, pertanto, anche a seguito di segnalazioni da parte del Collegio dei Sindaci – che ha rappresentato la mancata pubblicazione, malgrado ripetute richieste, dei rilievi formulati

²Audizione presso il Collegio sindacale. verbale n. 52/2015.

sull'apposito sito internet dell'Amministrazione - nell'adunanza del 24 giugno 2015, constatata la violazione delle specifiche disposizioni normative, ha ordinato all'Istituto di pubblicare sul sito le informazioni e i dati mancanti, puntualmente elencati, nel rispetto degli obblighi di trasparenza. Con nota del 31 agosto 2015, il Presidente dell'Inps ha informato l'Autorità sull'avvenuta pubblicazione dei dati richiesti.

4.2 Nell'ambito della funzione di audit – che costituisce attività indipendente di garanzia e consulenza, indirizzata a migliorare il governo complessivo dell'intera organizzazione e a curare la gestione dei rischi – l'Istituto, all'atto della riorganizzazione, effettuata nel luglio 2014, ha istituito la Direzione centrale Audit, scorporando da questa le funzioni più propriamente ispettive affidate alla nuova Direzione centrale ispettorato.

Nel 2013 e nel 2014, l'azione di audit è stata indirizzata verso iniziative volte al miglioramento degli standard operativi, al monitoraggio sulla correttezza, legittimità ed efficacia delle attività, delle procedure e dei comportamenti, alla individuazione di coefficienti di rischio ed alle conseguenti attività anche in ottica antifrode. Particolare attenzione è stata rivolta quindi ai settori che hanno presentato o possono presentare criticità.

In tal senso è proseguita nel 2013 l'azione di analisi del contenzioso giudiziario, soprattutto nelle sedi più critiche, che ha comportato significativi risultati nelle sedi interessate e un miglioramento dell'intero contesto. Hanno formato oggetto dell'attività in questione le procedure operative, in base alle quali viene garantito il pagamento delle prestazioni (ricostituzioni pensionistiche, assegni per i nuclei familiari, indennità di malattia, prestazioni sociali assicurate dalla gestione ex Inpdap) e lo sviluppo dei controlli automatizzati sui requisiti richiesti per la concessione delle prestazioni, intraprendendo una funzionalità che realizza una costante interfaccia tra gli esiti del lavoro e i contenuti del manuale dei rischi e dei controlli. Tale attività nel corso del 2014 ha riguardato tematiche sia della gestione privata che della gestione pubblica, quali le prestazioni a carico del fondo di garanzia, l'ASpI, la miniASpI, la previdenza complementare per il pubblico impiego, le pensioni di inabilità.

Sono state svolte anche attività relative alla corretta gestione ed al recupero dei crediti sia contributivi che pensionistici, nonché alla verifica della legittimità, correttezza ed efficacia delle procedure per l'accertamento tecnico preventivo in materia di invalidità civile.

Tra le attività svolte nel corso del 2014, di rilievo sul piano dei risultati di carattere economico sono stati gli audit sulle domande di disoccupazione con requisiti ridotti dei lavoratori non agricoli, con accertamento di prestazioni indebite, sui ratei maturati e non riscossi (prendendo lo spunto da

un'analisi antifrode che ha portato all'esame di operazioni irregolari con conseguenti azioni di recupero).

E' proseguita inoltre l'attività volta a verificare la correttezza nel sistema di rilevazione della produzione collegato all'incentivazione e sono state segnalate alla competente struttura modalità di indicazione della produzione non corrette.

Infine, per il monitoraggio e il miglioramento dei processi sono stati effettuati interventi di *follow up* al fine di verificare l'effettività delle azioni svolte e delle raccomandazioni impartite; tale attività è stata delegata anche alle Direzioni regionali, al fine di eliminare la necessità degli accessi da parte delle strutture centrali, in una prospettiva anche di realizzazione diretta della metodologia in parola.

Il sistema del *risk management* continua ad essere implementato attraverso l'aggiornamento del manuale dei rischi e controlli sui processi operativi e con l'introduzione e la pubblicazione sull'intranet dell'Istituto del Manuale dei processi direzionali abilitanti. L'attività antifrode ha prodotto analisi di rischio a cui hanno fatto seguito iniziative operative in materia di domande di disoccupazione con requisiti ridotti e ratei maturati e non riscossi. Ulteriore azione ha riguardato l'indennità di mobilità e ASpI anticipate, con l'individuazione di domande a rischio, estendendo l'esame su tutto il territorio nazionale.

E' stato anche approntato un modello antifrode con previsione di una struttura operativa con funzioni di coordinamento dell'attività di prevenzione, mitigazione e contrasto del rischio frodi, progettazione di strumenti e metodologie in grado di supportare e gestire le attività antifrode, progettazione di un archivio informatico per il monitoraggio delle tipologie di azioni fraudolente da quelle più comuni a quelle specifiche per settore o per area geografica (database antifrode).

Al fine di avviare una collaborazione operativa, finalizzata a potenziare le azioni di prevenzione, ricerca e denuncia delle evasioni e delle violazioni economico-finanziarie nel comparto della previdenza ed assistenza, è stato stipulato un protocollo di intesa con la Guardia di finanza che ha prodotto i primi risultati in materia di assegni sociali e di false compensazioni tramite mod. F24.

4.3 In attuazione delle previsioni normative della legge 190 del 2012, nel marzo 2013 l'Inps ha nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione; successivamente, nelle more della definizione del Piano Nazionale Anticorruzione, è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il periodo 2013-2015, allo scopo di sensibilizzare il personale sulla tematica e di attivare le iniziative necessarie a garantire l'attuazione della legge.

E' stata così avviata la mappatura dei processi/attività ritenuti esposti al rischio corruzione, considerata quale fase iniziale del sistema di "gestione del rischio" per controllare le attività; sono state definite le procedure di formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità, previa individuazione delle figure professionali interessate alla formazione specifica; è stata data attuazione alle misure anticorruzione introdotte dalla normativa in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali secondo il d.lgs. 39 del 2013.

Sono state altresì individuate misure anticorruzione ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, rappresentate dal monitoraggio dei procedimenti disciplinari, penali e di responsabilità amministrativa del personale.

Una volta adottato il Piano Nazionale Anticorruzione (delibera Civit dell'11.9.2013) è stato predisposto il nuovo Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, elaborato in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale, nel quale è stata sviluppata la strategia dell'Istituto con la previsione di attività attraverso le quali procedere nella realizzazione delle misure anticorruzione. Tale Piano contiene i primi esiti della mappatura eseguita a seguito della quale sono state emanate specifiche circolari per le disposizioni attuative.

Sono stati, infine, realizzati gli opportuni coordinamenti con l'attività svolta dal Responsabile della trasparenza, al fine di inserire nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, secondo le previsioni dell'art. 10 del d.lgs. 33 del 2013.

In attuazione di detto Piano è stato adottato il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto, ai sensi dell'art. 54 comma 5 del d.lgs. 165 del 2001, che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici emanato con d.p.r. 62 del 2013.

Da ultimo, il Responsabile della prevenzione e corruzione ha predisposto il nuovo Piano, adottato con determinazione presidenziale n. 3 del 2015 e approvato dal Civ in data 13 ottobre 2015.

4.4 L'istituzione della Direzione Centrale Ispettorato ha risolto anche la questione relativa all'accorpamento nella Direzione Centrale Risorse umane (e in ciascuna delle Direzioni regionali svolgente l'azione delegata) delle funzioni antinomiche di controllante e controllato, che aveva determinato l'indebolimento dei controlli di regolarità amministrativa sui singoli comportamenti, in particolare negli uffici della Direzione generale, oggetto di ripetute osservazioni da parte degli organi di controllo.

Compiti dell'Ispettorato sono quelli di verificare e garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa, i requisiti di conformità dell'azione alle norme vigenti, evidenziando la sussistenza

di fatti lesivi per l'Istituto e provvedere ad attivare gli interventi per la normalizzazione delle situazioni e per la sanzione dei comportamenti.

L'Audit, che nel sistema ha funzioni di analisi dei processi, ha l'obbligo di segnalare all'Ispettorato problemi ed eventuali irregolarità riscontrate che comportino visite ispettive.

La Direzione centrale è operativa da settembre 2014 con dirigenti ispettori che operano accertamenti su impulso del Direttore generale, dei Direttori regionali e provinciali e della Direzione Audit, ferme restando le iniziative proprie. Per lo svolgimento delle funzioni attribuite a detta Direzione centrale, è stato creato un archivio unico con i dati di Inps e Inpdap ed è stata predisposta una rete interna di dialogo tra gli ispettori, nel rispetto delle norme sulla riservatezza.

5. Le risorse umane

5.1 Nel corso degli ultimi anni, per esigenze di riequilibrio finanziario, gli assetti organizzativi e le dotazioni organiche degli enti pubblici non economici, e quindi dell'Inps, sono stati sottoposti a reiterati tagli, di tipo lineare.

La consistenza del personale ha subito una significativa e crescente contrazione ad opera delle disposizioni che si sono susseguite nel tempo, tra le quali, meno recenti, quelle del d.l. 112 del 2008, convertito nella legge 133, art 74 e, più recenti, quelle del d.l. 138 del 2011 convertito nella legge 148, che hanno disposto la riduzione, entro il 31 marzo 2012, degli uffici dirigenziali di livello non generale e delle relative dotazioni organiche. Tali ultime disposizioni hanno previsto anche la rideterminazione delle dotazioni del personale non dirigenziale.

Intervenuta la soppressione dell'Inpdap e dell'Enpals e la conseguente attribuzione ad Inps di tutte le funzioni dei suddetti enti, l'applicazione dei tagli è stata prorogata al definitivo riassetto organizzativo e funzionale dell'Istituto.

Nelle more della riorganizzazione, il d.l. 95 del 2012, convertito nella legge 135, ha imposto un'ulteriore riduzione (da applicare agli uffici e alle dotazioni organiche risultanti a seguito dell'applicazione del citato D.L. 138/2011) degli uffici dirigenziali, di livello generale e non generale, e di quelli non dirigenziali. Con successivo d.p.c.m. del 23 gennaio 2013, è stata stabilita la dotazione del solo Inps.

La tabella che segue espone la dotazione organica e la consistenza del personale e dimostra, sino al 2012, la costante riduzione intervenuta a seguito delle citate disposizioni normative.

Tabella 2 - Dotazione organica e consistenza personale INPS

Anno	Dotazione organica	Consistenza	% copertura
2008	32.074	29.497	-8,0%
2009	32.074	28.250	-11,9%
2010	29.262	27.639	-5,5%
2011	29.262	26.707	-8,7%
2012	29.262	25.842	-11,7%

Nel corso del 2013, per effetto dei decreti interministeriali di trasferimento all'Inps delle risorse dei soppressi Enti (d.m. 28 marzo 2013 relativo all'Enpals, d.m. 5 luglio 2013 relativo all'Inpdap, d.m. 2 ottobre 2013 relativo all'Enam), la dotazione organica di Inps è stata incrementata di un numero di unità pari alla consistenza dei suddetti Enti (6.870 unità dell'Inpdap e 342 dell'Enpals).

Con il Piano industriale l'organico trasferito ai sensi di legge (in data 6 dicembre 2011) è stato rapportato all'organico complessivo in forza a gennaio 2014, senza una precisa individuazione per Inpdap dei soprannumerari.

In effetti è stata effettuata una mera somma algebrica delle posizioni presenti alla data di confluenza degli Enti, che ha comportato, tra l'altro, la previsione di 14 funzioni di prima fascia relative a competenze trasversali interfunzionali a termine e il riassorbimento di 568 soprannumerari di area A dell'Inpdap.

Successivamente, con determinazione commissariale n. 58 del 12 maggio 2014 è stata approvata la dotazione organica dell'Istituto, (comprensiva del personale degli enti soppressi), che prevede n. 29.999 unità di personale a fronte di una consistenza di 30.837 unità, senza prima aver effettuato sugli Enti incorporati il taglio previsto dai decreti legge 135 del 2011 e 95 del 2012.

La nuova pianta organica e la consistenza del personale al 31 dicembre 2014 sono di seguito esposte:

Tabella 3 - Dotazione organica e consistenza personale al 31.12.2014

	QUALIFICA	Organico det. 58/2014	Consistenza al 31.12.2014
Personale dirigenziale	Dirigenti 1^ fascia	48(*)	47
	Dirigenti 2^ fascia	464 (**)	481
	Totale personale dirigenziale	512	528
Personale non dirigenziale e altre professionalità	Medici e professionisti	996 (***)	987
	Area C	21.764	22.974
	Area B	5.693	5.320
	Area A	1.022	1.008
	Insegnanti	12	20
	Totale personale non dirigenziale	29.487	29.322
TOTALE GENERALE		29.999	30.837

(*) n. 1 posto indisponibile per dirigente fuori ruolo.

(**) n. 2 posti indisponibili per dirigenti con altri incarichi e 13 per contratti ex art. 19 co. 6) d.lgs. n. 165 del 2001.

(***) n. 1 posto indisponibile per professionista con incarico ex art. 19, co. 6, d.lgs. n. 165/2001.

La distribuzione della consistenza è riportata, a partire dal 2008, nella seguente tabella

Tabella 4 - Distribuzione consistenza personale

Consistenza	2008	2010	2013	2014	2008/2013	2013/2014
Dirigenti I fascia	36	27	49	47	+36,1%	-4,1%
Dirigenti II fascia	346	377	512	481	+48,0%	-6,1%
Totale dirigenza	382	404	561	528	+46,9%	-5,9%
Medici	648	609	551	529	-15,0%	-4,0%
Legali	312	281	325	321	+4,2%	-1,2%
Altri professionisti*	138	125	141	137	+2,2%	-2,8%
Totale professionisti	1.098	1.015	1.017	987	- 7,4%	-2,9%
Ex art.15, l. n. 88/1989	123	37	2	-	-	-
Area C	23.372	22.226	23.926	22.974	+2,4%	-4,0%
Area B	3.961	3.410	5.387	5.320	+36,0%	-1,2%
Area A	561	547	1.049	1.008	+87,0%	-3,9%
Totale aree professionali	28.017	26.220	30.364	29.302	+8,4%	-3,5%
Insegnanti			24	20	-	-16,7%
Totale	29.497	27.639	31.966	30.837	+8,4%	-3,5%

* Tecnico edili, Statistico attuariali, Consulente informatico, cumulati nel conto annuale.

Il rapporto aree professionali/dirigenti è passato dal 73,3 del 2008 al 54,1 del 2013, al 55,5 del 2014; aumentano le posizioni dirigenziali generali, mentre l'accrescimento delle aree A e B non compensa l'arretramento dell'area C, più di altre penalizzata dai tagli lineari disposti dalle leggi.

Quanto ai posti di funzione dirigenziale, il mantenimento di una dotazione di 48 posti (di cui 1 indisponibile per il Direttore generale) ha voluto salvaguardare la situazione esistente non soltanto dei posti degli incaricati di prima fascia di ruolo (n. 35), ma anche di quelli di seconda con incarico di prima (n. 9) e degli esterni titolari ex art. 19, c. 6, d.lgs. 165/2001 (n. 3), con l'istituzione delle citate Strutture di progetto. La dotazione organica di livello dirigenziale di 464 dirigenti, ottenuti per sommatoria nell'invarianza del disegno organizzativo ante e post riordino, espone comunque diversi esuberi, in principio collocati in posizione di staff e successivamente collocati nelle Direzioni centrali o nei progetti specifici.

Per quanto riguarda gli incarichi conferiti ai sensi dell'art.19 comma 6 del d.l. 165/2001 valgono le osservazioni formulate nei precedenti referti che evidenziano come siffatta tipologia di incarichi sia collegata alla prassi di operare ripetuti rinnovi del primo contratto, contraddicendo le precipue finalità del rapporto a tempo determinato (volto a superare oggettive necessità transitorie non assolvibili con professionalità interne). La stessa Corte dei conti più volte ha ritenuto inammissibile la riassegnazione – alla scadenza – di un nuovo termine di durata, pari a quello già attribuito.

La differenza tra la consistenza delle unità presenti al 31 dicembre 2014 e l'organico previsto nella determinazione commissariale 58/2014 è stata riassorbita dalle cessazioni ordinarie e dalle risoluzioni del rapporto di lavoro, derivanti dall'applicazione delle norme in materia di spending review, avutesi nei mesi di gennaio e febbraio 2015. Tali cessazioni sono state pari complessivamente a 1.155 collocamenti a riposo, distribuiti tra le diverse qualifiche, come di seguito riportato.

Tabella 5 - Unità personale cessato dal servizio

QUALIFICA	CESSATI GENNAIO/FEBBRAIO 2015
DIRIG. 1 F.	0
DIRIG. 2 F.	8
MEDICI E PROFESSIONISTI	3
AREA C	1.139
AREA B	2
AREA A	3
TOTALE GENERALE	1.155

La consistenza del personale dell'Istituto, a inizio 2015 ammonta a 29.682 unità.

5.2. Nel complessivo decremento del 7,4 per cento dei professionisti, una risoluta scelta in ambito di riordino avrebbe potuto migliorare la diversificazione organica della fattispecie in ottica di razionalizzazione e maggiore funzionalità e in considerazione della parallela riduzione degli uffici di coordinamento (determinazioni commissariali nn. 194, 195 e 196 del 24 settembre 2014).

L'avvenuta diminuzione del 15 per cento dei medici si confronta con la riduzione della dotazione del 18,7 per cento e con l'accrescimento delle molte competenze istituzionali, che hanno determinato il reclutamento di medici esterni convenzionati (cfr. par. 7.3.3).

A sua volta, la consistenza degli avvocati nella dotazione ridotta (324) e nelle presenze incrementate da Inpdap (325), si coniuga con la misura dei domiciliatari e sostituti di udienza per ridurre la criticità del contenzioso (cfr. par. 9.3) e con il riassetto organizzativo e funzionale del ruolo professionale legale (ridotto del 30%). L'aumento della dotazione dei professionisti tecnico-edilizi del 4,5 per cento appare poco coerente a fronte della riduzione delle locazioni e della razionalizzazione logistica degli immobili strumentali, ma trova giustificazione nel mantenimento di 14 coordinamenti centrali su 18 (9 Inps e 9 Inpdap) del modello organizzativo intrapreso con il Piano industriale (che elimina le duplicazioni del coordinatore generale e dei 13 coordinatori regionali Inpdap).

Infine, la riduzione del 31 per cento operata nell'area statistico attuariale si concilia con l'accrescimento delle risorse e della razionalizzazione dell'assetto organizzativo a fronte dell'incorporazione, che ha sacrificato soltanto l'omologo coordinatore generale dell'Inpdap e un coordinamento centrale.

5.3 La spesa sostenuta per il personale nel 2013 in termini finanziari di competenza ammonta a 1.813 mln di euro (1.908 mln nel 2012), evidenziando un decremento del 5 per cento (95 mln) rispetto al consuntivo 2012.

Gli oneri relativi al 2014 ammontano a 1.745 mln di euro, con ulteriore diminuzione del 4 per cento (68 mln).

Complessivamente, la spesa retributiva per stipendi fissi e trattamenti accessori è diminuita del 3 per cento nel 2013 e del 4 per cento nel 2014 (da 1.417 a 1.371, a 1.323 mln di euro) e quella per oneri previdenziali rispettivamente del 4 per cento e del 2 per cento (da 347 a 332 a 325 mln di euro).

Nel dettaglio, l'importo per stipendi, assegni fissi e indennità speciali presenta un incremento del 2 per cento (19 mln di euro) nel 2013 e un decremento del 4 per cento (37 mln di euro) nel 2014,

mentre il corrispondente importo complessivo per trattamenti accessori diminuisce rispettivamente del 12 per cento (65 mln di euro) e del 2 per cento (11 mln di euro).

5.3.1 La seguente tabella riporta gli oneri accessori per il personale in attività di servizio (dai relativi capitoli di bilancio) e gli incrementi/decrementi di spesa 2008/2013 - pari complessivamente al -5,2 per cento - e le ulteriori riduzioni 2013/2014, pari al 2,3 per cento.

Tabella 6 - Oneri accessori personale

Oneri	2008	2010	2013	2014	2008/2013	2013/2014
Dirigenti I fascia	6.747.996	8.393.176	10.984.708	10.605.021	+62,8%	-3,5%
Dirigenti II fascia	42.780.830	49.231.352	55.758.684	55.492.303	+30,3%	-0,5%
Totale dirigenza	49.528.826	57.624.528	66.743.392	66.097.324	+34,8%	-1,0%
Medici	34.346.874	38.283.277	30.981.477	30.232.535	-9,8%	-2,4%
Legali	22.881.659	22.796.894	31.429.215	26.786.763	+37,4%	-14,8%
Altri professionisti	15.344.507	20.447.586	19.421.382	19.133.860	+26,6%	-1,5%
Progettazione Tecnico edilizi	760.024	198.799	1.921.701	1.267.743	+152,8%	-34,0%
Totale professionisti	73.333.064	81.726.556	83.753.775	77.420.901	+14,2%	-7,6%
Ex art.15, l. n. 88/1989	6.298.562	1.866.658	-	-	-	-
Aree A, B, C*	364.940.415	320.608.095	317.843.215	314.041.881	-12,9%	-1,2%
Totale aree professionali	371.238.977	322.474.753	317.843.215	314.041.881	-14,4%	-1,2%
Totale	494.100.867	461.825.837	468.340.382	457.560.106	-5,2%	-2,3%

* Dal 2013 il capitolo comprende il Fondo unificato delle aree A-B-C e delle qualifiche a esaurimento ex art.15, l. n. 88/1989.

Rileva l'incremento del 62,8 per cento delle spese per il trattamento accessorio del personale di livello dirigenziale generale a fronte dell'aumento del 36,1 per cento delle unità, indicativo del trattamento corrisposto; trattamento che, nel 2013, contrariamente a quanto sottolineato nel referto sulla precedente gestione, è stato pubblicato, insieme al trattamento economico dei dirigenti di 2^a fascia, sul sito internet in adempimento dell'obbligo normativo sulla trasparenza.

La determinazione presidenziale n. 42/2013 ha omogeneizzato i trattamenti economici dei dirigenti con incarico di prima fascia, nelle more del definitivo riassetto o della riorganizzazione dell'Istituto. E' aumentata del 30,3 per cento anche la spesa per i dirigenti di seconda fascia, peraltro in coerenza con l'ampliamento di unità (+48%) per il quale si rimanda alle osservazioni dei precedenti referti e alle conseguenze del sovrannumero e della cessazione degli incarichi esterni.

Dalla analisi della tabella n. 6 si rileva altresì la contrapposizione del segno negativo -9,8 per cento riferito agli oneri per il personale medico, peraltro coerente con il calo del 15 per cento dei medici in servizio, con l'aumento del 37,4 per cento delle spese per onorari e competenze dei legali, accresciuti soltanto del 4,2 per cento nel numero delle unità per effetto dell'incorporazione.

La diminuzione delle spese per le aree professionali (-14,4%), ancora più eloquente se rapportata all'incremento del personale (+8,4%) e corrispondente, in termini assoluti a 53 mln di euro, si collega in

parte ai contenimenti stabiliti dalla l. n. 133/2008 - riguardanti l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa (che non può eccedere quello previsto per l'anno 2004, ulteriormente ridotto del 10%) e il tetto per le risorse destinate al trattamento accessorio (corrispondente all'importo del 2010) - e in parte alla legge di stabilità per il 2013, che ha imposto all'Istituto altri risparmi non inferiori a 240 mln di euro annui, prevedendo tra le misure opzionali la riduzione delle risorse destinate ai progetti speciali (62 mln nel 2013).

Ancora in tema di trattamenti del personale, la variazione di spesa 2012/2013 degli interventi di natura assistenziale e sociale risulta pari a -6 per cento e al +0,2 per cento; quella dei prestiti al personale passa da -17 per cento a +57 per cento e rimane negativa quella dei mutui edilizi (da -4% a -17%).

La variazione sugli oneri dei buoni pasto è del -49 per cento per il 2012/2013 - conseguenza delle norme contenute nella l. n. 135/2012 - con ripresa del 36 per cento nel periodo seguente; la riduzione di straordinari e turni è del 13 per cento e del 22 per cento rispettivamente per il 2012/2013 e per il 2013/2014.

Sugli impegni per comandi³ è rilevante la variazione dell'11 per cento per il periodo 2012/2013 e ancor più quella del 48 per cento relativa al periodo 2013/2014.

5.4 Nel 2013 è stata ricostituita la Direzione centrale formazione, confermata nel riassetto del 2014, per fornire supporto sia alla riorganizzazione delle strutture centrali e periferiche sia alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con specifico riferimento alle competenze derivanti dal processo di integrazione dell'Istituto.

Gli interventi formativi per il biennio in esame, coinvolgendo la quasi totalità dei dipendenti dell'Istituto, sono stati rivolti in via prioritaria agli operatori delle strutture territoriali, con l'obiettivo di convogliare più risorse sulla erogazione delle prestazioni e sui servizi all'utenza. Sono state programmate, a tal fine, attività formative di portata nazionale e programmi a livello regionale.

Le tematiche dei corsi hanno riguardato in larga parte materie istituzionali erogate secondo modalità c.d. *on the job*. Ulteriori iniziative formative sono state indirizzate verso competenze c.d. trasversali, oltre che con riferimento all'attività formativa specialistica, in particolare per i dipendenti inquadrati in aree professionali.

³ Incrementati dell'87 per cento nel 2012 per effetto delle somme relative al personale ex Inpdap imputabili ad esercizi precedenti, ma non iscritti quali residui nel bilancio di chiusura, in rispondenza a prassi contabili differenziate, come riferito nella Relazione sulla gestione 2012.

I corsi di formazione erogati nelle sedi territoriali su materie istituzionali sono stati programmati in buona parte nell'ambito del progetto nazionale denominato "Strategia dei vasi comunicanti" avviato nel 2013 per supportare la sperimentazione del nuovo modello organizzativo integrato e per promuovere l'omogeneità delle metodologie di lavoro.

Rilevante è risultata anche l'erogazione di programmi formativi c.d. in e-learning, con riguardo in particolare a iniziative di formazione obbligatoria attinenti alla promozione della sicurezza sul lavoro e alla prevenzione della corruzione.

Il Piano triennale della formazione 2015-2017, in linea con il processo di riorganizzazione e integrazione, ha riguardo alla progettazione e realizzazione di programmi di formazione rivolti a supportare il contributo del management ai processi di innovazione organizzativa, a promuovere le professionalità informatiche specialistiche all'interno dell'Istituto, nonché alla identificazione e allo sviluppo di professionalità strategiche, all'attivazione di misure di c.d. "active ageing" e ricambio generazionale, anche in ordine alla gestione complessiva del *turn over*.

Negli intenti dell'Istituto, il nuovo modello di offerta dei servizi Inps deve basarsi su un servizio di qualità, personalizzato alla cura del soggetto sia esso cittadino, impresa o amministrazione; la formazione conseguentemente è tenuta a fornire un supporto fondamentale attraverso l'organizzazione funzionale delle conoscenze, in un'ottica integrata a favorire la valorizzazione, la motivazione e la responsabilità delle persone oltre che lo sviluppo delle conoscenze tecnico-operative.

Il Piano operativo per l'anno 2015 stabilisce le priorità di intervento e le basi per la realizzazione degli obiettivi da perseguire nel medio termine al fine di contemperare le esigenze di aggiornamento con le risorse finanziarie disponibili, in base alle norme di contenimento della spesa (legge 212 del 2010). Tale Piano comprende iniziative da realizzare con il ricorso sia alla docenza interna che esterna, finalizzata a porre le basi per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo, in relazione al Piano industriale e al Piano della performance 2015-2017, e iniziative a carattere ordinario, il cui sviluppo è collegato alle materie istituzionali, nonché a specifiche disposizioni normative o ministeriali, quali quelle sull'anticorruzione e sulla sicurezza.

Per lo svolgimento delle attività formative è prevista, nel 2015, una spesa complessiva pari a 3.838.376 euro, di cui 527.444 euro per docenze interne e 3.310.932 euro per docenze esterne (a fronte di 875.101 euro del 2014).

6. Le contribuzioni

6.1 Nell'ambito delle entrate correnti - che registrano nell'anno 2013 un importo complessivo pari a 313.653 mln di euro (+2,4% a confronto con il 2012) e nell'anno 2014 un importo pari a 314.529 mln (+0,31% rispetto al 2013) – le entrate contributive afferenti alle gestioni costituite presso l'Inps sono state accertate in 210.141 mln di euro nel 2013 (+2.065 mln, pari a +1% rispetto all'anno precedente) e in 211.462 mln nel 2014 (+1.321 mln, pari al +0,6% rispetto al 2013). Dette entrate contributive rappresentano il 67 per cento delle entrate correnti e il 49,9 per cento di quelle complessive.

La componente più rilevante dell'aggregato contributivo – che rappresenta la principale fonte di entrata per l'Istituto – deriva dalla Gestione lavoratori del settore privato, comprensiva anche degli autonomi, parasubordinati, lavoratori iscritti alla gestione ex Enpals, ed ammonta nel 2013 a 153.127 mln di euro (-92 mln rispetto al 2012) ed a 155.885 mln nel 2014 (+2.758 mln a confronto del 2013).

Le predette entrate comprendono inoltre i contributi delle aziende che operano con il sistema delle denunce mediante modello DM e degli operai agricoli dipendenti, nonché quelli per il Tfr-Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c., pari a 5.523 mln di euro nel 2013 ed a 5.628 mln nel 2014.

Le entrate contributive della Gestione lavoratori del settore pubblico (ex Inpdap) ammontano nel 2013 a 55.952 mln di euro (+ 2.782 rispetto al 2012) ed a 55.577 mln nel 2014 (- 376 mln rispetto al 2013).

Al fine di una valutazione della principale fonte di alimentazione e di garanzia per la tenuta dell'equilibrio del sistema previdenziale, si espone l'andamento delle predette entrate, al netto di quelle relative al settore pubblico, nell'ultimo quinquennio.

Tabella 7 - Andamento entrate contributive anni 2010-2014 della gestione lavoratori settore privato

2010	2011	2012	2013	2014
1,8%	2,2%	1,5%	-0,06%	1,10%

Il processo di crescita di tale flusso iniziato nel 2010, dopo una flessione avutasi nel 2013, prosegue nel 2014, pur se in maniera più contenuta rispetto agli anni precedenti.

Sull'andamento delle entrate contributive occorrerà peraltro valutare gli effetti nel 2015 della recente adozione di interventi di esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato previsti dalla legge di stabilità 2015 (legge 190 del 2014, articolo

unico, commi da 118 a 124) e dalle disposizioni del d.lgs. n. 81 del 2015⁴; infatti, qualora da tali misure non derivi un effettivo incremento occupazionale - e le nuove assunzioni siano ascrivibili a mere trasformazioni della durata e della natura contrattuale di rapporti in essere - il mancato introito di risorse proprie per effetto della decontribuzione richiederebbe un ulteriore incremento di trasferimenti dal settore pubblico la cui provvista ricadrebbe sulla fiscalità generale. Inoltre, tenuto conto del periodo massimo di trentasei mesi di durata dell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, la scadenza delle agevolazioni potrebbe determinare un incremento delle cessazioni dei rapporti di lavoro - instaurati o trasformati in funzione della decontribuzione - con conseguente ricorso alle prestazioni a sostegno al reddito⁵ e all'adozione di misure per la ricollocazione dei lavoratori.

Ulteriore preoccupazione potrebbe destare la possibile incidenza sulle entrate contributive del ricorso ad accordi elusivi della normativa in materia di assoggettabilità dei compensi corrisposti a titolo di incentivo all'esodo tramite la simulazione di definizioni transattive in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (cfr. par. 10.3).

Le entrate contributive provenienti dal comparto del lavoro dipendente mostrano nel 2013 - come esposto nella tabella che segue - una diminuzione del gettito nel settore privato, cui si contrappone una ripresa significativa dell'apporto nel settore pubblico, in aumento di 2,3 mld di euro.

I dati relativi al 2014 evidenziano, invece, un incremento nel settore privato superiore al miliardo di euro (+1.084 mln) ed un ridimensionamento nel settore pubblico (-392 mln di euro).

Tabella 8 - Entrate contributive comparto lavoro dipendente

(dati in milioni)

Lavoro dipendente*	Contributi**						
	Anno			Variazioni assolute		Variazioni %	
	2012	2013	2014	2013/2012	2014/2013	13/12	14/13
	180.723	182.714	183.366	1.991	652	1,10%	0,35%
FPLD - altre gestioni obbligatorie ed ex IPOST	126.496	126.053	127.137	-443	1.084	-0,35%	0,9%
Ex ENPALS	1.056	1.160	1.121	104	-39	9,85%	-3,3%
Ex INPDAP	53.171	55.952	55.577	2.781	-375	4,38%	-0,65%

*Al netto delle quote di partecipazione degli iscritti all'onere di specifiche gestioni (cat. 2°).

**Fonte: Relazione del Direttore generale ai Bilanci consuntivi 2013 e 2014..

⁴ L'esonero non può comunque essere superiore alla misura massima di 8.060,00 euro su base annua, per un periodo massimo di trentasei mesi.

⁵ Con il decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, sono state introdotte nuove norme in materia di ammortizzatori sociali; in particolare, l'art. 1 del suddetto decreto istituisce, a decorrere dal 1° maggio 2015 - presso la Gestione prestazioni temporanee per i lavoratori dipendenti di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88 e nell'ambito dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012 n. 92 - una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito per i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. L'indennità è rapportata ad una nuova base di calcolo determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive. L'indennità mensile non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo massimo mensile di 1.300 euro.

6.2 Più in particolare, le entrate contributive del comparto del lavoro dipendente privato mostrano, nel 2013, un significativo incremento - in termini di valore assoluto per 1.312 mln di euro - derivante dall'aumento (1.582 mln) registrato nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti-Fpld, che realizza tale risultato, nonostante la notevole diminuzione di iscritti (129.405), in conseguenza dell'incorporazione delle entrate degli enti creditizi che nel 2012 avevano una propria evidenza contabile.

Nell'anno 2014 le entrate registrano un leggero aumento (130 mln di euro) per effetto dei risultati della Gestione prestazioni temporanee-Gpt e del fondo Trasporti che compensano la flessione di 326 mln propria del FPLD.

In parallelo, aumenta il gettito della Gpt, più consistentemente nel 2013 (+831 mln, + 4,4% rispetto al 2012) e in misura inferiore nel 2014 (+269 mln rispetto al 2013, + 1,4%).

Nella tabella che segue sono esposti gli apporti più significativi dei fondi del comparto nel biennio in esame, in raffronto con i corrispondenti dati dell'anno 2012.

Tabella 9 - Apporti dei fondi al FPLD

(dati in milioni)

Comparto Lavoro dipendente	Contributi						
	Anno			Variazioni assolute		Variazioni %	
	2012	2013	2014	2013/2012	2014/2013	13/12	14/13
FPLD	90.777	92.359	92.033	1.582	- 326	+ 1,7%	- 0,4%
FPLD Trasporti	1.153	964	1.116	-189	152	-16,4%	14,7%
FPLD Telefonici	583	574	557	-9	-17	-1,5%	- 3,0%
FPLD Elettrici	693	577	618	-116	42	-16,7%	7,1%
FPLD INPDAI	1.973	1.860	1.881	-113	21	- 5,7%	1,1%
Enti creditizi ⁶	674	0	0	-	-	-	-
Gestione Prestazioni temporanee (GPT)	18.932	19.763	20.032	831	269	4,4%	1,4%
Totale	114.785	116.097	116.227	1.312	130	1,1%	0,1%

Fonte: Relazione del Direttore Generale ai Bilanci consuntivi 2013 e 2014.

Di seguito si riporta l'analisi della evoluzione, nel biennio, del numero degli iscritti che riveste particolare importanza per valutare la sostenibilità delle singole gestioni.

I dati confermano il trend in diminuzione registrato nel 2012; proseguono, infatti, le variazioni negative per il Fpld - in notevole misura nel 2013 (-129.405 iscritti rispetto al 2012) e in minore entità nel 2014 (-10.350 iscritti) - nonché per gli iscritti Inpdai che registrano una variazione maggiore nel 2014 (-2.300).

⁶ Dal 2013 la Gestione è inclusa nel Fpld

Tabella 10 - Numero iscritti comparto lavoro dipendente privato

Lavoratori dipendenti	Anno			Variazioni assolute		Variazioni %	
	2012	2013	2014	2013/2012	2014/2013	13/12	14/13
FPLD	12.874.055	12.744.650	12.734.300	- 129.405	- 10.350	- 1,0%	- 0,1%
FPLD Trasporti	105.100	104.600	104.160	- 500	- 440	- 0,5%	- 0,4%
FPLD Telefonici	49.400	46.700	46.350	- 2.700	- 350	- 5,5%	- 0,7%
FPLD Elettrici	33.900	33.200	33.700	- 700	500	- 2,1%	1,5%
FPLD INPDAI	36.200	34.100	31.800	- 2.100	- 2.300	- 5,8%	- 6,7%
Totale	13.098.655	12.963.250	12.950.310	- 135.405	- 12.940	- 1,0%	- 0,1%

Fonte: Relazione del Direttore Generale ai Bilanci consuntivi 2013 e 2014.

L'andamento delle iscrizioni, come evidenziato nella tabella che segue, ha inciso sul rapporto prestazioni/iscritti e prestazioni/contributi, determinando un miglioramento del Fpld nel primo caso e un peggioramento nel secondo. Permangono gli squilibri ormai strutturali dei fondi speciali (cfr. par. 10).

Tabella 11 - Rapporto pensioni/iscritti/contributi

	Rapporto N. Pensioni/iscritti *			Rapporto Pensioni/contributi**		
	Anno			Anno		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
FPLD	0,70	0,69	0,68	1,06	1,08	1,08
FPLD Trasporti	1,05	1,04	1,02	2,00	2,37	2,04
FPLD Telefonici	1,45	1,57	1,59	3,15	3,25	3,08
FPLD Elettrici	2,96	3,01	2,93	3,60	4,33	4,49
FPLD INPDAI	3,46	3,70	3,98	2,89	3,04	3,00

*Indica il numero di prestazioni liquidate per ciascun iscritto

** Indica la spesa per pensioni per ciascun euro di contributi accertati

6.3 La tenuta del gettito contributivo dei lavoratori autonomi, determinato dalla dinamica delle aliquote e delle iscrizioni, è da ricondurre esclusivamente all'aumento degli iscritti alla gestione commercianti, che però nel 2014 non conferma il trend di crescita del 2013 (+ 14.799 rispetto al 2012), presentando una riduzione di 20.293 unità.

L'esame dei dati di seguito esposti conferma comunque le difficoltà dell'intero comparto, in modo particolare del settore CDMC-coltivatori diretti, coloni e mezzadri, che evidenzia però un miglioramento, nel biennio in esame, di circa il 16 per cento del rapporto prestazioni/contributi, passando da 4,54 a 3,8.