

INPS

GESTIONE COMMISSARIALE

INPS - UFF. OO.CC. - Pervenuto il 07 AGO. 2014

178

DEL - 7 AGO. 2014

**Oggetto:** individuazione delle linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2015

#### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

**Visto** il Decreto Legislativo n. 479 del 30 giugno 1994 e successive modificazioni;

**Visto** il D.P.R. 24 settembre 1997, n. 366;

**Visto** l'art. 7, comma 8, del Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122, secondo il quale "le competenze attribuite al consiglio di amministrazione dalle disposizioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 629, nella legge 9 marzo 1989, n. 88, nel Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, nel Decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 1997, n. 366 e da qualunque altra norma riguardante gli Enti pubblici di previdenza ed assistenza di cui all'art. 1, comma 1, del Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, sono devolute al Presidente dell'Ente che le esercita con proprie determinazioni";

**Vista** la direttiva del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28 aprile 2011, avente ad oggetto "Criteri per il funzionamento degli Enti pubblici non economici vigilati in attuazione dell'art. 7 del D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche dalla Legge. n. 122/2010";

**Visto** l'art. 21, comma 1 del Decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha previsto la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS, con decorrenza 1° gennaio 2012, e l'attribuzione delle relative funzioni all'INPS, che succede in tutti i rapporti attivi e passivi degli Enti soppressi;

**Vista** la Direttiva del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 28 dicembre 2011, avente ad oggetto le prime istruzioni operative in materia di soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS ai sensi dell'art. 21, comma 9, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazione dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214;

**Visto** il decreto di natura non regolamentare adottato in data 28 marzo 2013 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e

delle Finanze e con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 135 del giorno 11 giugno 2013, che ha trasferito all'INPS le risorse strumentali, umane e finanziarie del soppresso Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo e dello Sport Professionistico (ENPALS), in attuazione dell'art. 21 comma 2 del Decreto Legge 6 dicembre n. 201;

**Visto** il decreto di natura non regolamentare adottato in data 5 luglio 2013 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 233 del giorno 23 settembre 2013, che ha trasferito all'INPS le risorse strumentali, umane e finanziarie del soppresso Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti della Amministrazione Pubblica (INPDAP), in attuazione dell'art. 21 comma 2 del Decreto Legge 6 dicembre n. 201;

**Visto** il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il 12 febbraio 2014, con il quale il Prof. Vittorio Conti è nominato, con i poteri attribuiti al Presidente dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS), Commissario Straordinario dell'Istituto, fino alla nomina del nuovo Presidente dell'Istituto medesimo e, comunque, non oltre il 30 settembre 2014;

**Vista** la Determinazione commissariale n. 38 del 1° aprile 2014 con la quale, a seguito del processo di incorporazione di INPDAP ed ENPALS - conclusosi con l'adozione dei citati decreti interministeriali del 28 marzo 2013 e del 5 luglio 2013 di trasferimento all'INPS delle risorse umane, strumentali e finanziarie degli Enti soppressi - ed in ottemperanza a quanto richiesto dai Ministeri vigilanti, è stato adottato il Piano Industriale triennale dell'Ente che fornisce un quadro organico delle azioni volte al pieno conseguimento degli obiettivi di sviluppo strategico di ottimizzazione e razionalizzazione;

**Vista** la Determinazione commissariale n. 99 del 16 giugno 2014, con la quale è stato approvato il Piano operativo 2014-2016, che ha fornito una pianificazione operativa di dettaglio degli interventi previsti nel suddetto Piano Industriale definendo altresì un apposito modello di monitoraggio per il controllo costante dei risultati ottenuti nella realizzazione degli interventi;

**Vista** la Relazione Programmatica per gli anni 2014-2016 approvata dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con propria deliberazione n. 7 del 16 aprile 2013;

**Viste** le linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2014, di cui alla determinazione presidenziale n. 5810 del 31 luglio 2013;

**Visto** il documento generale di indirizzo della V consiliatura del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, che contiene le linee di indirizzo per la formazione del piano pluriennale delle attività con cui vengono fissati gli obiettivi da raggiungere nel quadriennio, in relazione ai vincoli della politica economica nazionale;

**Vista** la Relazione Programmatica per gli anni 2015-2017 approvata dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con propria deliberazione n. 8 del 17 giugno 2014;

**Visto** il vigente Regolamento di Organizzazione approvato con Determinazione Commissariale n. 117 del 17 luglio 2014;

**Visto** il vigente Ordinamento delle funzioni centrali e periferiche dell'Istituto approvato con Determinazione Commissariale n. 118 del 17 luglio 2014;

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

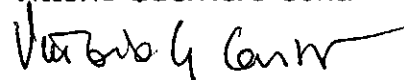
**Considerate** le citate linee guida degli Organi di indirizzo strategico e politico dell'Istituto;

#### DETERMINA

l'individuazione delle linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2015, come da prospetto allegato, che costituisce parte integrante della presente determinazione.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Vittorio Guerriero Conti



## **1. Area di intervento ORGANIZZAZIONE, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

### **1.1 Struttura organizzativa e processi**

- Completamento del percorso di integrazione degli Enti soppressi attraverso l'ultimazione dell'adeguamento degli attuali assetti organizzativi delle strutture centrali e territoriali secondo criteri di efficienza e snellezza degli assetti dirigenziali, in linea con le nuove attribuzioni dell'INPS, e aggiornamento degli atti di organizzazione.
- Razionalizzazione dell'organizzazione e delle strutture, con la puntuale definizione dei rapporti centro/territorio, dei processi trasversali, delle strutture interessate e dei tempi di risposta, nell'ottica dell'adeguamento al nuovo assetto dell'Istituto, della chiarezza di competenze e responsabilità, dell'eliminazione di duplicazioni e sovrapposizioni, di razionalizzazione dei livelli decisionali.
- Mappatura delle prestazioni/prodotti, definizione delle metodologie e dei piani operativi per la reingegnerizzazione dei microprocessi e per lo sviluppo dei sistemi di knowledge e workflow management.
- Adozione di programmi e regole procedurali di rigoroso coordinamento di competenze, funzioni e documenti inerenti le pari opportunità ed il benessere del personale, anche al fine di produrre monitoraggi periodici e rendicontazioni annuali unitari e di fornire report specifici per il Bilancio sociale.

### **1.2 Modello di offerta**

- Evoluzione del modello di offerta dei servizi attraverso: il progressivo adeguamento degli assetti territoriali in funzione dell'evoluzione delle caratteristiche dell'utenza e delle modalità di fruizione dei servizi (multicanalità); il mantenimento di livelli di presidio del territorio adeguati e appropriati rispetto alla domanda di servizio, in una logica di prossimità qualificata agli utenti, anche nella forma del Punto Inps o dei Poli Logistici Integrati territoriali; l'evoluzione verso i servizi di orientamento e consulenza.
- Adozione di un sistema a regime, dotato di adeguata flessibilità, di customer satisfaction che attinga dai molteplici canali di contatto con l'utenza, sia per la valutazione dell'efficacia delle prassi e procedure di offerta di servizio, sia come ausilio al presidio del rischio reputazionale dell'Istituto, ai fini di eventuali azioni correttive e migliorative e che indaghi con particolare focalizzazione: 1- l'efficacia del processo di telematizzazione dei servizi verificando vantaggi ed eventuali disservizi; 2- la qualità del servizio

erogato dai partner istituzionali, sia dal punto di vista dell'Istituto che dal punto di vista dell'utente.

### **1.3 Pianificazione e controllo**

- Monitoraggio puntuale e attento delle azioni di sviluppo ed integrazione contenute nel Piano Industriale, con pieno utilizzo del modello previsto dal Piano stesso così come dettagliato nel successivo Piano Operativo, per la verifica del rispetto delle milestones e dei valori dei key performance indicators definiti per ciascuna direttrice di azione, anche attraverso l'attivazione di sistemi di valutazione della congruità economica dei fabbisogni di risorse rappresentati dai Centri di Responsabilità.
- Definizione di nuove modalità valutative che, nel medio periodo, consentano l'analisi della sostenibilità finanziaria e dell'adeguatezza del sistema pensionistico e favoriscano il supporto ai policy maker nel percorso di evoluzione del settore della previdenza e della assistenza.
- Elaborazione ed attuazione di un piano per il presidio e monitoraggio reputazionale dell'Istituto - anche nei confronti e con la collaborazione dei partner di servizio, nonché coinvolgendo le strutture territoriali - che preveda lo sviluppo di appositi modelli valutativi che consentano di attivare un processo di gestione del rischio reputazionale in grado di minimizzare ex ante le cause di rischio, contenere ex post eventuali danni reputazionali e monitorare costantemente il livello di esposizione.
- Adozione di uno schema di flusso di programmazione annuale di integrazione e coordinamento nella predisposizione del Piano della performance, dei documenti di Bilancio, del Programma triennale della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, nonché introduzione di un sistema di obiettivi di medio termine, da aggiornare annualmente, ai Cdr di primo livello.
- Adeguamento del sistema di misurazione della performance organizzativa all'evoluzione del mix di servizi e attività svolte dall'Istituto, anche con riferimento ai report trimestrali sul grado di raggiungimento dei target del Piano della performance e sviluppo delle procedure di misurazione della performance individuale, con particolare riferimento ai dirigenti.
- Sistematizzazione ed implementazione di strumenti tecnico-contabili per la puntuale e costante separazione ed evidenziazione della spesa previdenziale ed assistenziale, nonché per il costante monitoraggio delle tendenze strutturali di Fondi e Gestioni e dell'intero sistema previdenziale.
- Affinamento dei sistemi di quantificazione del valore generato dall'Istituto per la collettività, in termini qualitativi, quantitativi ed economico-finanziari

e loro rendicontazione anche all'interno Bilancio Sociale, nonché nel Rapporto annuale, utilizzando linguaggi e modalità espositive tecnicamente rigorosi ma di facile fruibilità.

#### **1.4 Audit**

- Predisposizione ed adozione di un piano di coordinamento strutturale delle funzioni e dei documenti inerenti la prevenzione della corruzione (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, Codice etico; Regolamenti di disciplina, Manuale dei rischi, etc.) e adozione di iniziative con le quali realizzare l'ascolto dei cittadini e delle imprese ("Amministrazione trasparente").
- Adozione di efficaci politiche di contrasto della corruzione da realizzare con il superamento del deficit informativo, con una mappatura dei rischi e con una misurazione adeguata dei fenomeni corruttivi per una comprensione delle loro dinamiche e della distribuzione degli stessi sul territorio.

#### **1.5 Contenzioso**

- Adozione di opportuni interventi per la riduzione strutturale del contenzioso attraverso: 1 - l'implementazione e/o riprogettazione delle procedure di gestione del contenzioso in termini di tracciabilità totale (acquisizione notifiche/istruttoria amministrativa necessaria per la costituzione in giudizio e per la tempestività della fase esecutiva) e analisi delle tipologie e delle aree di criticità in logica di contenimento dei costi; 2 - il corretto dimensionamento delle risorse coinvolte ai fini del riequilibrio nella distribuzione delle risorse stesse anche attraverso lo sviluppo di modalità di lavoro in sussidiarietà territoriale;

#### **1.6 Comunicazione**

- Miglioramento della comunicazione esterna verso l'utenza, attraverso la predisposizione e l'avvio di un piano di riorganizzazione della struttura del sito istituzionale, con riferimento sia ai servizi on line che alle informazioni, nonché della comunicazione interna, attraverso la predisposizione e l'avvio di un piano di riorganizzazione del sito intranet, con riferimento a manuali e strumenti/informazioni di lavoro, nell'ottica della semplificazione e della strutturazione di percorsi di navigazione intuitivi, logici e completi.
- Individuazione di modalità di coinvolgimento delle sedi territoriali e dei partner di servizio quali veicoli per raggiungere più agevolmente l'utente nell'ambito di iniziative di comunicazione esterna.

## **2. Area di intervento RISORSE UMANE**

### **2.1 Gestione del *turn over***

- Predisposizione di un Piano di gestione del turnover che, partendo da un'iniziale definizione dei fabbisogni e dal dimensionamento qualitativo delle strutture organizzative nonché da una successiva analisi dei fenomeni previsionali di fuoriuscita del personale, abbia come obiettivo di: garantire un naturale ricambio per mitigare i rischi di fuoriuscita di competenze chiave e distintive e la copertura sia delle nuove funzioni legate allo sviluppo della piattaforma tecnologica del Welfare e dei servizi ad essa correlati, sia delle funzioni dedicate all'erogazione di servizi e prestazioni a salvaguardia di elevati standard di qualità e tempestività di risposta verso l'utenza.
- Previsione di congrui periodi di affiancamento al processo di riallocazione delle risorse umane e di specifiche attività formative dirette a far acquisire al personale le professionalità richieste per svolgere con efficacia le funzioni che risulteranno scoperte

### **2.2 Gestione del personale**

- Completamento delle iniziative di mappatura dei profili, rilevazione delle competenze e del potenziale e rilascio delle relative procedure, da utilizzarsi: per la migliore allocazione/utilizzo e la valorizzazione e motivazione del personale; per la migliore finalizzazione degli interventi formativi; per favorire la reinternalizzazione di competenze affidate ad appaltatori esterni.
- Attivazione di valide iniziative in materia di pari opportunità, con particolare riferimento al potenziamento del telelavoro, al monitoraggio sull'applicazione del "Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS" e alla predisposizione del bilancio di genere.

### **2.3 Formazione**

- Adozione, nell'ambito del Piano annuale di formazione obbligatoria, di iniziative, tarate in funzione delle specifiche esigenze individuate a seguito della mappatura delle competenze, che, attraverso la formazione e l'addestramento specialistici e per affiancamento, nonché per tipologia di ruolo/profilo organizzativo assicurino: la preparazione al nuovo mix di richieste di servizio provenienti dalla collettività; la conoscenza di valori ed

obiettivi sottostanti i processi e le procedure dell'Istituto; la formazione in materia di parità e pari opportunità.

- Definizione di un Piano di realizzazione di azioni di formazione mirate a supportare l'accompagnamento all'implementazione del Piano Industriale ed i connessi processi di cambiamento strategico, organizzativo e tecnologico, con particolare riferimento alle nuove competenze legate ai servizi di consulenza all'utenza per la fruizione dei servizi del Welfare.
- Definizione di idonee modalità di rilevazione delle esigenze formative in coerenza con i profili individuati nel sistema professionale e di verifica dell'efficacia degli interventi formativi realizzati al fine di porre in essere le opportune azioni correttive e di miglioramento.
- Adeguata formazione del personale ispettivo da realizzarsi attraverso interventi finalizzati alla crescita professionale degli ispettori ed a conseguire una maggiore qualità dell'attività di vigilanza.

### **3. Area di intervento ENTRATE**

#### **3.1 Soggetto contribuente**

- Reingegnerizzazione dei microprocessi e sviluppo delle procedure per il miglioramento della qualità dei servizi, l'omogeneizzazione delle modalità di lavoro, il recupero di efficienza attraverso l'automazione e l'eliminazione delle sovrapposizioni tecnologiche, la semplificazione amministrativa e l'alimentazione del sistema di knowledge management, con particolare attenzione a: 1- Integrazione dei flussi informativi al fine di ridurre i tempi ed accrescere la qualità del DURC, nonché semplificare gli adempimenti di aziende e PP.AA.; 2- affinamento delle procedure per il recupero crediti e le modalità di interruzione dei termini prescrizionali
- Revisione e proposta di nuovi criteri economico-contabili per la valorizzazione, svalutazione, eliminazione dei crediti.

#### **3.2 Verifica amministrativa e vigilanza**

- Intensificazione delle attività di intelligence e di analisi dinamica delle informazioni disponibili, anche attraverso lo sviluppo di sistemi statistici predittivi (data mining) e l'attivazione di azioni sinergiche e integrate con altri Enti esterni della PA, al fine di mappare le effettive aree di rischio di possibili fenomeni elusivi e di identificare le dovute azioni di prevenzione, presidio e controllo.



- Estensione delle attività di vigilanza alle Pubbliche Amministrazioni finalizzate all'accertamento della regolarità contributiva.
- Implementazione delle procedure volte al controllo di congruità delle denunce obbligatorie aziendali, al fine di incrementare i livelli di recupero dell'evasione contributiva e per l'individuazione delle aziende da sottoporre a ispezione, evitando al contempo procedure defatiganti e vessatorie.
- Predisposizione di un progetto per la misurazione dell'attività degli ispettori di vigilanza, con particolare riferimento al confronto tra accertamenti e riscossioni, anche al fine di predisporre opportuni piani formativi, seguiti da adeguate verifiche di efficacia.
- Ampliamento degli accordi di cooperazione con le altre PP.AA., e conseguente implementazione delle soluzioni informatiche, al fine di consentire agli ispettori la consultazione di banche dati di altre PP.AA. in corso di ispezione.

#### **4. Area di intervento PRESTAZIONI**

##### **4.1 Invalidità civile**

- Analisi di fattibilità per la ridefinizione dell'intero processo al fine di massimizzarne l'efficacia (riduzione tempi) e internalizzare le fasi di processo ad oggi svolte da soggetti esterni.
- Reingegnerizzazione dei microprocessi e sviluppo delle procedure per il miglioramento della qualità dei servizi, l'omogeneizzazione delle modalità di lavoro, il recupero di efficienza attraverso l'automazione e l'eliminazione delle sovrapposizioni tecnologiche, la semplificazione amministrativa e l'alimentazione del sistema di knowledge management, con particolare attenzione a: 1- la promozione, nel breve periodo, di efficaci modalità di cooperazione con le ASL e gli Enti locali; 2- la previsione di modalità e strumenti di monitoraggio costante delle sussistenze del diritto in capo al richiedente; 3- l'adozione di iniziative dirette ad incrementare la riduzione del contenzioso.
- Predisposizione del piano di 150.000 visite straordinarie annue di invalidità civile (ex legge n. 228/2012) con criteri elaborati anche sulla base di analisi dei dati storici, al fine di aumentare l'efficacia dei controlli ed evitarne di superflui e/o vessatori.
- Condivisione di informazioni e banche dati con le altre PP.AA., 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.

#### **4.2 Prestazioni a sostegno del reddito**

- Reingegnerizzazione dei microprocessi e sviluppo delle procedure per il miglioramento della qualità dei servizi, l'omogeneizzazione delle modalità di lavoro, il recupero di efficienza attraverso l'automazione e l'eliminazione delle sovrapposizioni tecnologiche, la semplificazione amministrativa e l'alimentazione del sistema di knowledge management, con particolare attenzione a: 1- il completamento della telematizzazione delle certificazioni di malattia e di gravidanza; 2- il consolidamento delle modalità di cooperazione con gli altri operatori di settore.
- Introduzione di procedure amministrative ed informatiche per l'efficiente gestione delle prestazioni dei Fondi bilaterali ed il monitoraggio e governo della spesa relativa.
- Progettazione operativa di una banca dati della mobilità dei lavoratori, alimentata dalle certificazioni telematiche, funzionale ad analisi e studi di politiche di prevenzione e cura.

#### **4.3 Prestazioni creditizie e sociali**

- Reingegnerizzazione dei microprocessi e sviluppo delle procedure per il miglioramento della qualità dei servizi, l'omogeneizzazione delle modalità di lavoro, il recupero di efficienza attraverso l'automazione e l'eliminazione delle sovrapposizioni tecnologiche, la semplificazione amministrativa e l'alimentazione del sistema di knowledge management, con particolare attenzione a: 1- la previsione della gestione unitaria ed integrata anche delle prestazioni ex Ipost ed ex Enam; 2- l'elaborazione di un sistema organico di regole razionali e trasparenti di accesso alle prestazioni; 3- la programmazione annuale delle iniziative, la proposta di budget e la rendicontazione consuntiva; 4- la valutazione, nel rispetto delle compatibilità finanziarie, della possibilità di facilitare l'accesso al credito ed ampliare gli importi concedibili.
- Elaborazione di una proposta normativa di estensione a tutti i dipendenti pubblici del medesimo regime di prestazioni di credito e welfare e relative aliquote contributive.

#### **4.4 Assicurato pensionato**

- Reingegnerizzazione dei microprocessi e sviluppo delle procedure per il miglioramento della qualità dei servizi, l'omogeneizzazione delle modalità di lavoro, il recupero di efficienza attraverso l'automazione e l'eliminazione delle sovrapposizioni tecnologiche, la semplificazione amministrativa e l'alimentazione del sistema di knowledge management, con particolare attenzione a: 1- l'integrazione dei processi relativi alla gestione privata/pubblica; 2- il consolidamento delle modalità di cooperazione con gli altri operatori di settore; 3- l'adozione di misure strutturali di efficientamento, procedurale e informatico, finalizzate alla riduzione di tempi e snellimento di procedure nell'attuazione delle misure a favore dei lavoratori salvaguardati e per l'incentivazione all'esodo.
- Predisposizione di un complesso organico di proposte normative finalizzate all'omogeneizzazione e razionalizzazione di norme previdenziali, nonché a favorire le ricongiunzioni di periodi assicurativi, da sottoporre ai Ministeri vigilanti.
- Sviluppo e sperimentazione su popolazione INPS, massimizzando l'utilizzo di risorse interne, di un motore di simulazione on line della pensione attesa (obbligatoria e complementare) e successivo rilascio generalizzato, in coordinamento con i Ministeri vigilanti, anche ai fini della predisposizione della "busta arancione".
- Predisposizione ed attuazione di un progetto di breve-medio termine, con tempi e obiettivi definiti, per l'implementazione e la correttezza delle posizioni assicurative degli iscritti alla gestione ex INPDAP, anche ai fini di tempestive e corrette liquidazioni dei trattamenti pensionistici, attivando forme di collaborazione con le PP.AA., i Patronati e gli stessi lavoratori interessati e per la ricostruzione di una base dati certificata.

### **5. Area di intervento TECNOLOGIA E RISORSE STRUMENTALI**

#### **5.1 Tecnologia informatica**

- Sviluppo di soluzioni informatiche che, nel rispetto dei canoni di sicurezza e tracciabilità di tutte le operazioni, consentano la creazione di un Hub informativo/informatico nazionale del welfare, secondo logiche di cloud computing, al servizio di tutti gli attori istituzionali in ottica di sussidiarietà, nonché funzionale, anche agli organi di Governo, alla comprensione del mondo del lavoro ed alla gestione integrata delle politiche attive e passive.

- Implementazione delle procedure informatiche, in termini di automazione, telematizzazione, integrazione e digitalizzazione, in linea con gli interventi di reingegnerizzazione dei microprocessi definiti per le diverse prestazioni.
- Condivisione delle banche dati con le altre PP.AA. in funzione degli accordi definiti, previa verifica dei requisiti di affidabilità, correttezza e aggiornamento dei dati, sicurezza e tracciabilità degli accessi, profilazione differenziata degli utenti, e sviluppo delle architetture informatiche necessarie.
- Interazione della banca dati dei percettori con il sistema informativo più ampio delle banche dati delle politiche attive e passive del mercato del lavoro per lo sviluppo dell'infrastruttura tecnologica per l'Agenzia Nazionale per il Lavoro.
- Strutturazione e popolamento di una banca dati certificata delle posizioni contributive dei dipendenti della Pubblica Amministrazione.

## **5.2 Approvvigionamenti**

- Miglioramento dell'efficacia delle attività contrattuali attraverso la ridefinizione della Centrale Unica Acquisti e del relativo modello di funzionamento e miglioramento del sistema di monitoraggio delle gare di appalto.

## **5.3 Patrimonio strumentale**

- Completamento del processo di integrazione logistica delle Direzioni Regionali e Provinciali e monitoraggio semestrale dello stato di realizzazione e degli effettivi risparmi conseguiti sui costi di funzionamento.
- Individuazione ed attuazione di ulteriori interventi di razionalizzazione logistica e riduzione degli spazi delle Agenzie, anche attraverso lo sviluppo di sinergie logistiche con altri Enti della PA.
- Completamento del processo di razionalizzazione attraverso un piano complessivo dettagliato che includa puntuali valutazioni costi/benefici della gestione attuale delle strutture sociali e soluzioni alternative di utilizzo o anche di smobilizzo.
- Evoluzione dei sistemi a supporto della gestione integrata del patrimonio immobiliare per avere a disposizione informazioni costantemente e correntemente aggiornate sulle consistenze del patrimonio e supportarne i processi di ottimizzazione e valorizzazione.

#### **5.4 Patrimonio non strumentale**

- Completo rinnovo degli inventari e confronto/aggiornamento delle preesistenti risultanze inventariali, ai fini della definizione di un piano, con tempi di realizzazione e valorizzazione dei ricavi attesi, di smobilizzo del patrimonio immobiliare non strumentale nell'ambito del quadro normativo vigente.
- Definizione, in coordinamento con i Ministeri vigilanti, di proposte organiche di modifiche normative volte alla semplificazione delle operazioni di proficuo smobilizzo del patrimonio immobiliare non strumentale e conseguente piano di smobilizzo alla luce delle modifiche proposte.
- Predisposizione di un modello puntuale di regole utili sia alla valutazione della coerenza delle partecipazioni alla mission dell'Istituto, sia all'assunzione delle scelte gestionali di mantenimento/alienazione coniugando i criteri di prudenzialità e redditività.
- Completamento dell'opera di censimento e catalogazione del patrimonio artistico ed analisi delle discordanze con le attuali registrazioni inventariali, con realizzazione delle prime concrete iniziative di valorizzazione, attraverso soluzioni, tra cui le sponsorizzazioni, che possano produrre ricavi da utilizzare per restauri/manutenzioni e l'ulteriore valorizzazione del patrimonio stesso attraverso lo sviluppo di nuovi modelli di gestione e forme di promozione.

LGG 2015

