



## RELAZIONE ANNUALE DEL PRESIDENTE INPS

*Roma, 4 luglio 2017*



RELAZIONE ANNUALE DEL PRESIDENTE INPS





## Istituto Nazionale della Protezione Sociale

INPS, come Istituto Nazionale della **Protezione** Sociale. Chiediamo al Parlamento di cambiare la denominazione del nostro Istituto perché corrisponda maggiormente a ciò che effettivamente facciamo ogni giorno. Bastano quattro righe: *L'Istituto nazionale della previdenza sociale – INPS è rinominato Istituto nazionale della protezione sociale - INPS. La denominazione "Istituto nazionale della previdenza sociale" è sostituita, in ogni disposizione di legge vigente che vi faccia riferimento, dalla seguente denominazione: "Istituto nazionale della protezione sociale".* Non ci sono oneri aggiuntivi per la finanza pubblica. Non servirà neanche cambiare l'acronimo sulle nostre sedi!

Sono 440 le prestazioni oggi erogate dall'Istituto, di cui solo 150 di natura previdenziale. Nell'ultimo anno abbiamo aggiunto alla gamma di misure gestite dall'Inps, il Bonus mamma domani, l'Ape sociale e l'Ape volontaria, tutte prestazioni di natura non strettamente previdenziale. Fra qualche giorno cominceremo a gestire in via telematica il nuovo contratto di prestazione occasionale, PRESTO, ormai denominato "contratto Inps". Da settembre attueremo le visite fiscali (puntiamo a farne mezzo milione all'anno) anche nel pubblico impiego. Nel 2018 l'Inps sarà l'ente concessorio del Reddito di Inclusione, la prima misura di assistenza sociale estesa su tutto il territorio nazionale. Ogniquale volta si propone un programma rivolto direttamente ai cittadini, alle famiglie, l'Inps viene chiamato in causa, come amministrazione cardine di questi servizi. Non siamo perciò più solo erogatori di pensioni. I cittadini devono sapere che sono nostri "clienti" fin dalla nascita, spesso anche prima, non solo quando si ritirano dalla vita attiva. Siamo il grande Istituto della protezione sociale in Italia e siamo orgogliosi di esserlo.

Fornire protezione sociale è la missione scelta consapevolmente da ogni dipendente dell'Inps, dal primo all'ultimo. È una missione sempre più difficile, che richiede oggi grande capacità innovativa. Perché ci sono nuovi rischi non coperti da alcuna assicurazione sociale e la domanda di protezione sociale ha sempre meno natura ciclica e sempre più natura strutturale. Di lungo termine sono i fattori che oggi creano le nuove povertà e che mettono a rischio molti posti di lavoro: le sfide imposte dalla globalizzazione e dal progresso tecnologico in primis. Molti degli strumenti creati nella cosiddetta Europa sociale, raccogliendo l'eredità di Bismarck e di Beveridge, sono strumenti volti per lo più ad affrontare crisi temporanee, ad attutire i costi sociali delle recessioni. Li abbiamo visti operare, come abbiamo avuto modo di notare nel nostro Rapporto annuale 2014, durante la Grande Recessione. In molti paesi, tranne purtroppo il nostro, hanno, in effetti, impedito che la crisi si trasformasse in forte crescita della povertà. Frenando la caduta del reddito disponibile delle famiglie, hanno anche ridotto la durata della crisi, agendo come dei veri e propri stabilizzatori automatici che contengono l'ampiezza delle fluttuazioni cicliche. Ma nonostante abbiano assolto a queste loro funzioni e la crisi sia ormai alle nostre spalle, la domanda di protezione sociale è aumentata negli ultimi anni. Questo avviene perché è una domanda che non dipende dal ciclo economico, ma ha radici più profonde,

nelle stesse forze che hanno portato ad una crescita delle disuguaglianze in molti paesi e all'impovertimento del cosiddetto "ceto medio del mondo", i lavoratori poco qualificati dei paesi avanzati. Un ingrediente chiave del successo dei partiti populistici in molti paesi è proprio il loro saper dar voce all'insoddisfazione di molti cittadini che non si sentono adeguatamente protetti dai rischi del mercato del lavoro, che temono che le loro competenze vengano rese obsolete dal progresso tecnologico, dall'automazione, o che il loro posto venga spostato altrove nell'ambito di un decentramento di lavorazioni in paesi a più basso costo del lavoro. Sono rischi che, una volta materializzati, rimangono lì, non sono destinati a svanire col bel tempo, con il miglioramento della congiuntura.

### Proteggere nel cambiamento strutturale

Il nostro sistema di protezione sociale è largamente imperniato su strumenti temporanei attribuiti a chi ha già carriere relativamente lunghe alle spalle. Pensiamo ai cosiddetti trasferimenti in costanza di rapporto di lavoro, ai vari tipi di Cassa Integrazione Guadagni e alle integrazioni fornite dai Fondi di Solidarietà, che recuperano le origini mutualistiche dell'assicurazione sociale. Si tratta di strumenti che proteggono i lavoratori da crisi temporanee e che, al contempo, impediscono alle aziende di disperdere il capitale umano che hanno faticosamente accumulato nel corso del tempo, un capitale umano che sarebbe molto difficile recuperare sul mercato del lavoro, soprattutto in lavorazioni in cui conta molto l'esperienza e la formazione *on the job*. Sono strumenti, però, del tutto inadeguati ad affrontare crisi strutturali perché incoraggiano i lavoratori a rimanere legati a imprese in cui non hanno un futuro e, di fatto, sussidiano aziende che, in molti casi, non sembrano in grado di reggere alle pressioni competitive.

Nella Parte prima del Rapporto forniamo nuovi dati sull'utilizzo delle misure di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro. Nella lunga crisi 2008-2016 ben 350.000 aziende private italiane hanno utilizzato la CIG nelle sue varie articolazioni (Ordinaria, Straordinaria e in Deroga). Due terzi di queste imprese hanno avuto accesso allo strumento per più di un anno, una su cinque per 5 anni o più. Difficile pensare che, in questi casi, si tratti di problemi temporanei, indubbio che siamo di fronte a un sussidio prolungato che riduce in modo continuativo il costo del lavoro di alcune imprese. Circa un beneficiario su quattro di Cassa Integrazione nel 2014 aveva ricevuto il trattamento per più di 9 mesi. Tutto questo ci dice che utilizziamo per periodi molto lunghi strumenti concepiti per affrontare crisi temporanee. Significa offrire un pessimo servizio al Paese, che ha bisogno di far evolvere la propria specializzazione produttiva, ma anche agli stessi lavoratori coinvolti, spinti a rimanere in qualche modo parcheggiati presso aziende che non sono più in grado di offrire loro un futuro.

La riforma degli ammortizzatori sociali del 2015 e il miglioramento della congiuntura sembrano avere ridotto la durata di questi trattamenti. Quelli più lunghi di 9 mesi sono diminuiti del 60% nel biennio 2015-16 rispetto al biennio precedente, il doppio della riduzione intervenuta per l'insieme delle durate di CIG.



Al contempo, la copertura degli ammortizzatori sociali disponibili per chi ha perso il lavoro (dall'Aspi, alla MiniAspi, alla Naspi) è aumentata: noi stimiamo che circa il 6% dei beneficiari Naspi nel biennio 2015-16 non avrebbe avuto del tutto accesso ai sussidi di disoccupazione in assenza della riforma. Altri ne sarebbero stati esclusi prima, dopo averne esaurito la durata massima: oggi il sussidio dura mediamente circa due-tre mesi più di prima. Sono cambiamenti normativi e processi che vanno nella direzione giusta perché offrono protezione di lunga durata con gli strumenti adeguati, quelli che in virtù dei loro importi decrescenti spingono il lavoratore ad attivarsi nella ricerca di un impiego alternativo ben prima che finisca la durata del sussidio.

Manca ancora in Italia uno strumento universalistico per chi non ce la fa comunque a trovare lavoro al termine della durata massima dei sussidi di disoccupazione e, più in generale, per tutti coloro che finiscono in condizioni di indigenza. Un sistema di protezione sociale non sarà mai capace di fronteggiare i cambiamenti strutturali se non è in grado di proteggere chi non ce la fa, quali che siano le condizioni del ciclo. Il REI, Reddito di Inserimento, destinato a prendere forma nel 2018, è sicuramente un passo in avanti rispetto alle tante misure parziali introdotte negli ultimi anni (dal SIA all'ASDI, dalla *social card* alla carta acquisti), ma è ancora una misura basata su condizioni categoriali arbitrarie: presenza in famiglia di un componente minore oppure di una persona con disabilità, di una donna in gravidanza o di un disoccupato con più di 55 anni. Queste condizioni contribuiscono a contenere la spesa, ma possono finire per escludere molte persone bisognose di aiuto. L'obiettivo, invece, deve essere quello di offrire un sostegno a tutti quelli che ne hanno davvero bisogno, il cui accesso è dunque condizionato *unicamente* ad una prova dei mezzi (accertamento di condizioni patrimoniali e reddituali al di sotto di soglia prestabilita) e la cui durata dipende dal comportamento del beneficiario (disponibilità a lavorare se in condizione di farlo, dichiarazione tempestiva di ogni altro reddito nel frattempo percepito). L'importo del REI sembra anche troppo basso: non potrà eccedere i 340 euro al mese per una persona sola, quando la corrispondente soglia Istat di povertà assoluta, anche al Sud, è superiore ai 600 euro al mese.

L'Inps è pronto, come richiesto dal decreto legislativo che istituirà il REI, ad essere l'amministrazione centrale che seleziona, in collaborazione coi Comuni, i beneficiari. Bene che questa selezione venga operata da chi paga, non dalle amministrazioni locali che ricevono i trasferimenti. In termini di incentivi, la combinazione peggiore è sempre rappresentata da un'amministrazione decentrata e da un finanziamento centralizzato dei trasferimenti sociali. Quando il governo centrale paga a piè di lista le spese dei programmi sociali locali, le amministrazioni decentrate non vengono incentivate a comportamenti fiscali responsabili, trattandosi di risorse non proprie. L'Inps è un'amministrazione centrale e al tempo stesso ramificata sul territorio per poter lavorare fianco a fianco coi Comuni. Vogliamo aiutare prima possibile chi ha problemi di liquidità (stiamo parlando di famiglie con redditi Isee inferiori ai 6.000 euro e patrimoni inferiori ai 20.000 euro), condizionando la prosecuzione del trattamento alla

disponibilità a lavorare del beneficiario che è in condizioni di farlo. Giusta allora la divisione del lavoro fra chi concede il sussidio e ne assicura il pagamento sulla base di criteri uniformi a livello nazionale, cioè l'Inps, e chi, invece, offre servizi reali di attivazione a livello locale, come i Comuni. Nel momento in cui la misura nazionale sgrava i Comuni di oneri in passato loro assegnati spesso in modo esclusivo, contribuisce a coprire i costi dei servizi precedentemente forniti a livello locale con risorse proprie. Non si capisce, quindi, perché una quota così rilevante delle risorse stanziata a livello nazionale (oltre il 15% e, in valore assoluto, quasi 300 milioni) debba andare ai cosiddetti ambiti territoriali. Le risorse sono ancora insufficienti per un programma contro la povertà in un paese dove più di quattro milioni e mezzo di persone vivono al di sotto della linea di indigenza. Meglio allora non disperderle in costi di intermediazione.

Ora che si è, comunque, cominciata ad affrontare l'emergenza povertà, quello di cui si sente maggiormente la mancanza in Italia è di strumenti che incentivino la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori verso mansioni, imprese e settori che abbiano in prospettiva maggiori opportunità di crescita. È una ricollocazione a lungo andare inevitabile e potenzialmente con costi sociali non indifferenti in un paese che, per troppo tempo, ha investito molto poco sulla riqualificazione professionale di chi aveva un lavoro. Come documentano i dati PIACC sull'evoluzione delle abilità nel corso della vita lavorativa, il *gap* fra i punteggi medi dei nostri lavoratori e quelli degli altri paesi tende ad accentuarsi nel corso della carriera lavorativa, un'indicazione del fatto che esperienza lavorativa in Italia, al contrario che altrove, non sembra andare di pari passo con formazione. Il contratto a tutele crescenti, introdotto nel nostro ordinamento con il *Jobs Act*, ha proprio lo scopo di stimolare un maggiore investimento in formazione sul posto di lavoro, la migliore tutela contro il rischio di perdere il lavoro e di rimanere poi disoccupati a lungo. Vedremo nei prossimi anni se il nuovo contratto a tempo indeterminato è riuscito a svolgere questa sua primaria funzione. Di certo partiamo da condizioni di svantaggio rispetto agli altri paesi dell'area Ocse nella formazione sul posto di lavoro e abbiamo un apprendistato che non è mai decollato.

Quello che il contratto a tutele crescenti sembra avere fatto è rimuovere il tappo alla crescita delle imprese sopra la soglia dei 15 dipendenti (ex art 18 dello Statuto dei Lavoratori). I nostri studi, nell'ambito del programma VisitInps Scholars dimostrano che c'è stata un'impennata nel numero di imprese private che superano la soglia dei 15 addetti: dalle 8.000 al mese di fine 2014, siamo passati alle 12.000 dopo l'introduzione del contratto a tutele crescenti. Gli incentivi fiscali non sembrano avere avuto alcun ruolo in questo contesto, come era legittimo attendersi dato che la decontribuzione era la stessa sopra e sotto la soglia. Questa crescita delle imprese può portare a vantaggi anche sul piano della formazione permanente. Imprese che diventano più grandi riescono ad offrire maggiormente formazione sul posto di lavoro, fonte inizialmente di costi fissi, che possono essere meglio ammortizzati in grandi organizzazioni.





Per tutti questi motivi dobbiamo guardare con preoccupazione alla minore appetibilità delle assunzioni con contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato, una volta che sono stati rimossi i forti incentivi contributivi del 2015. Opportuno riconsiderare il regime dei contratti a tempo determinato, che trasferiscono troppa parte del rischio di impresa sul lavoratore, potendo essere rinnovati ben 5 volte nell'arco di 3 anni. Preoccupa soprattutto l'intreccio fra precarietà e copertura previdenziale: come abbiamo avuto modo di documentare e di segnalare a tutti gli interessati con strumenti come "la mia pensione" e l'invio delle "buste arancioni", frequenti episodi di non-occupazione all'inizio della carriera lavorativa hanno effetti molto rilevanti sulle pensioni future di chi è nato dopo il 1980 ed è perciò interamente assoggettato al regime contributivo. Questo rischio potrebbe essere in parte coperto fiscalizzando una componente dei contributi previdenziali all'inizio della carriera lavorativa per chi viene assunto con un contratto a tempo indeterminato. È una misura che, al contrario di molte di quelle proposte nella cosiddetta fase due del confronto governo-sindacati sulla previdenza, opererebbe un trasferimento dai lavoratori più anziani e dai pensionati verso i giovani e assicurerebbe sin d'ora uno zoccolo minimo di pensione a chi inizia a lavorare, oltre ad incoraggiare le assunzioni a tempo indeterminato. Al contrario, bloccare l'adeguamento dell'età pensionabile agli andamenti demografici non è affatto una misura a favore dei giovani. Scarica sui nostri figli e sui figli dei nostri figli i costi di questo mancato adeguamento.

Pur auspicando di avere in futuro più formazione sul posto di lavoro in Italia, nell'immediato bisogna cercare di rendere meno socialmente costosa la ricollocazione dei lavoratori. È troppo presto per compiere una valutazione degli assegni di ricollocazione introdotti sperimentalmente nel marzo 2017 per una platea ristretta di 30.000 lavoratori. Un problema non piccolo di come è stato studiato questo strumento riguarda il fatto che è prevista una gestione meramente telematica di contratti fra l'amministrazione pubblica e il lavoratore. Il rapporto *do ut des* che queste politiche vengono ad instaurare - ti aiuto a cercare un impiego alternativo, ma in cambio ti chiedo impegno nella ricerca attiva - richiede inevitabilmente un rapporto personale fra l'amministrazione pubblica e il beneficiario. Meglio allora forse basarsi su strumenti automatici, come le assicurazioni salariali, che garantiscano che il lavoratore che cambia lavoro possa, in questa transizione, salvaguardare almeno inizialmente i livelli salariali che aveva in passato. È uno strumento che l'Inps, disponendo di informazioni approfondite sulle carriere retributive dei lavoratori, sarebbe in grado di attivare.

### Rendere la mobilità meno socialmente costosa

La formazione sul posto di lavoro è cruciale in Italia perché abbiamo il più alto livello di *mismatch* fra le competenze richieste dalle imprese e quelle offerte dai lavoratori. In altre parole, abbiamo il primato nella percentuale di lavoratori sbagliati al posto sbagliato, come rilevato dall'Ocse sulla base di riscontri obiettivi e interviste a lavoratori e datori di lavoro. La produttività del lavoro in Italia potrebbe aumentare del 10%, colmando un quinto del gap di efficienza che ci separa dagli Stati Uniti, se riducessimo il livello di *mismatch* a quello del

paese Ocse con l'indice più basso in ciascun settore. Il tutto ottenendo dei vantaggi sia per le imprese, che avrebbero lavoratori più produttivi, che per i lavoratori, che sarebbero impiegati in mansioni maggiormente rispondenti alle loro competenze ed aspirazioni e potrebbero essere pagati di più.

Per ridurre il *mismatch* bisogna migliorare la transizione fra scuola e lavoro e incentivare, come si è detto, gli investimenti in formazione sul posto di lavoro. Ma ci vuole anche mobilità, ben orientata, di lavoratori da imprese in declino a imprese in espansione. Nella Parte prima forniamo per la prima volta un indicatore sintetico di questa mobilità: il tasso di *turnover* dei lavoratori (quello che nella letteratura internazionale viene definito come *Worker Turnover*, vale a dire il rapporto fra, da una parte, numero di lavoratori assunti o cessati, e dall'altra, il numero di persone occupate almeno un giorno nel corso dell'anno). Siamo attorno al 35%; in altre parole due terzi dei lavoratori non hanno cambiato posto di lavoro nel corso dell'anno nell'ambito del settore privato.

Il *turnover* fra gli immigrati, siano questi comunitari o extra-comunitari, è molto più alto che fra i lavoratori autoctoni: attorno al 55%. E gli immigrati sono anche molto più mobili sul territorio dei lavoratori nativi: le nostre analisi mostrano come solo il 50% dei lavoratori migranti continui a lavorare nella stessa provincia a distanza di quattro anni. Questa maggiore mobilità sul territorio e tra lavoratori in un paese con forti eterogeneità fra imprese come il nostro spiega anche perché gli immigrati, partendo da condizioni di forte svantaggio rispetto alla popolazione autoctona in termini di salari, riescano a ridurre la loro distanza dalle retribuzioni della popolazione nativa nel corso della loro carriera lavorativa. La mobilità paga: abbiamo stimato che chi, nella classe 1980, lavora in un Comune diverso da quello in cui è nato ha oggi un salario, a parità di altre condizioni, di circa il 4% più alto di chi ha scelto di non spostarsi.

Tra le barriere alla mobilità, regimi di valorizzazione dei contributi previdenziali versati in gestioni diverse spesso penalizzanti. Nonostante questo, come documentato nella Parte prima del Rapporto, è aumentata nel corso del tempo la percentuale di lavoratori con più posizioni contributive nel corso dello stesso anno. E sono sempre più frequenti i passaggi fra gestioni contributive diverse. Per questo è stato importante superare, con la legge di bilancio per il 2017, l'Istituto della ricongiunzione onerosa. Mettere insieme spezzoni contributivi in gestioni diverse deve avvenire a costo zero, come a suo tempo proposto in "Non per cassa, ma per equità". Si tratta ora di mettere pienamente in pratica questa riforma, anche per quanto riguarda il cumulo con le posizioni assicurative nelle casse previdenziali. La legge a questo riguardo è fortemente incompleta e lascia spazio a due interpretazioni estreme: utilizzare, nel definire il diritto alla pensione, i requisiti anagrafici e contributivi più bassi tra, da una parte, le gestioni Inps e, dall'altra, le Casse oppure, al contrario, allinearsi ai requisiti più elevati. La prima opzione è quella che premia maggiormente le carriere mobili ed è dunque preferibile alla luce delle considerazioni di cui sopra. Tuttavia può creare nell'immediato un problema, non solo di liquidità, a diverse casse professionali. La seconda opzione ha i problemi opposti. Una



terza opzione consiste nel definire in modo unitario la pensione sommando le posizioni contributive nelle varie gestioni, ma erogare le diverse quote del trattamento solo al perfezionamento dei requisiti anagrafici nelle diverse gestioni. Urge una decisione, che non può che essere politica, a riguardo. Bene che arrivi in fretta.

Per ridurre il *mismatch* non conta solo avere più mobilità, ma soprattutto avere mobilità di migliore qualità, una riallocazione che guardi al futuro del lavoro nel nostro Paese. Perché ciò avvenga la mobilità dei lavoratori deve essere guidata da un processo di determinazione dei salari capace di attrarre lavoratori verso le imprese e i posti dove la produttività è più alta e maggiori sono le prospettive di crescita. La contrattazione salariale però è ancora fortemente centralizzata in Italia rispetto agli altri paesi Ocse (si veda a riguardo l'ultimo *Employment Outlook* dell'Ocse) e gli incrementi retributivi sono legati in gran parte ai cambiamenti nel numero di giornate lavorate, piuttosto che a variazioni nella produttività e nella retribuzione media giornaliera, come documentiamo nella Parte prima.

Introducendo un salario minimo in Italia avremmo il duplice vantaggio di favorire il decentramento della contrattazione e di offrire uno zoccolo retributivo minimo per quel crescente numero di lavoratori che sfugge alle maglie della contrattazione. Le premesse per introdurre un salario minimo in Italia ci sono già. Di fatto il nuovo contratto di prestazione occasionale, in vigore fra qualche giorno, viene a fissare per legge una retribuzione minima oraria (12 euro per il datore di lavoro, 9 al netto dei contributi sociali in tasca al lavoratore) e anche un quantitativo minimo di ore di lavoro da prestare, consentendo peraltro il controllo sulla durata effettiva della prestazione. Di qui il passo è breve per introdurre un salario minimo orario nel nostro ordinamento.

Oggi paradossalmente i maggiori detrattori del salario minimo sono i sindacati. Temono che tolga spazio alla contrattazione collettiva. Al contrario il salario minimo copre quel crescente numero di lavoratori che oggi sfugge alle maglie della contrattazione collettiva. Quanti sono? Purtroppo non lo sappiamo. In Italia c'è un pesante deficit di informazione sulla copertura effettiva della contrattazione collettiva. Basta sfogliare l'ultimo rapporto dell'Ocse: mentre per tutti i paesi c'è una serie storica sulla percentuale di lavoratori coperti dalla contrattazione, per l'Italia c'è una sola osservazione tratta, tra l'altro, da una "stima di esperti" ormai datata. Dal momento che il governo, in accordo coi sindacati, ha deciso di investire più risorse nel cosiddetto *welfare* aziendale soggetto alla contrattazione collettiva aziendale, è fondamentale avere oggi più trasparenza, più informazioni, sulle rappresentatività dei sindacati e delle associazioni di categoria e sui luoghi della contrattazione aziendale. È una questione di democrazia: dobbiamo sapere chi può accedere al *welfare* aziendale e chi no. Servirà anche a dare attuazione all'accordo del 2013 sulla contrattazione, su cui le parti tornano ad incontrarsi questo pomeriggio. I dati sulle iscrizioni ai sindacati sono già oggi in possesso dell'Inps, limitatamente alle imprese più grandi e maggiormente sindacalizzate, che fanno capo a Confindustria. Ci dicono che i tassi di sindacalizzazione in

Italia potrebbero essere più bassi di quanto comunemente si ritiene: in queste imprese siamo attorno al 25%, molto meno del 40% riportato dall'Ocse, sulla base di segnalazioni degli stessi sindacati. Siamo disponibili a raccogliere anche i dati sulle elezioni delle RSU, utili a completare le misure di rappresentanza definite nell'accordo del 2013.

### **Non possiamo permetterci di chiudere le frontiere**

Per avere un sistema di protezione sociale in grado di difendere i più deboli non solo dalle recessioni, ma anche dalle grandi sfide della globalizzazione e del progresso tecnologico abbiamo perciò bisogno di zoccoli minimi sia per le famiglie – un reddito minimo garantito – che per gli individui che lavorano – un salario minimo. Non possiamo opporci alla ricollocazione di lavoro indotta dai cambiamenti strutturali, ma possiamo rendere questa mobilità meno costosa con assicurazioni salariali e una fiscalizzazione dei contributi previdenziali all'inizio della vita lavorativa.

Non abbiamo invece bisogno di chiudere le frontiere. Al contrario, è proprio chiudendo le frontiere che rischiamo di distruggere il nostro sistema di protezione sociale. Siamo consapevoli del fatto che l'integrazione degli immigrati che arrivano da noi è un processo che richiede del tempo e comporta dei costi e che il problema dell'integrazione dei rifugiati è per molti aspetti ancora più complesso. È anche vero che ci sono delle differenze socio-culturali che devono essere affrontate e che l'immigrazione, quando mal gestita, può portare a competizione con persone a basso reddito nell'accesso a servizi sociali, piuttosto che nel mercato del lavoro. Ma una classe dirigente all'altezza deve avere il coraggio di dire la verità agli italiani: abbiamo bisogno degli immigrati per tenere in piedi il nostro sistema di protezione sociale.

Oggi gli immigrati offrono un contributo molto importante al finanziamento del nostro sistema di protezione sociale e questa loro funzione è destinata a crescere nei prossimi decenni man mano che le generazioni di lavoratori autoctoni che entrano nel mercato del lavoro diventeranno più piccole. Nella Parte terza del Rapporto documentiamo come gli immigrati che arrivano da noi siano sempre più giovani: la quota degli under 25 che cominciano a contribuire all'Inps è passata dal 27,5% del 1996 al 35% del 2015. In termini assoluti si tratta di 150.000 contribuenti in più ogni anno. Compensano il calo delle nascite nel nostro Paese, la minaccia più grave alla sostenibilità del nostro sistema pensionistico, che è attrezzato per reggere ad un aumento della longevità, ma che sarebbe messo in seria difficoltà da ulteriori riduzioni delle coorti in ingresso nei registri dei contribuenti rispetto agli scenari demografici di lungo periodo.

Per offrire qualche ordine di grandezza su quanto ci costerebbe la chiusura delle nostre frontiere ai cittadini extra-comunitari, abbiamo voluto simulare l'evoluzione da qui al 2040 della spesa sociale e delle entrate contributive nel caso in cui da qui in poi i flussi in entrata di contribuenti extra-comunitari



dovessero azzerarsi. Nel triennio precedente alla crisi circa 150.000 lavoratori immigrati cominciarono a versare contributi ogni anno mentre il 5% dello stock di lavoratori immigrati (circa 100.000 persone) uscivano dal nostro mercato del lavoro. Nella nostra simulazione la popolazione dei contribuenti immigrati si riduce mediamente ogni anno di circa 80.000 persone nei prossimi 22 anni. In linea con i dati raccolti nella Parte terza sulle carriere lavorative degli immigrati, abbiamo ipotizzato una retribuzione annua di ingresso di 2.700 euro, molto inferiore a quella dei lavoratori italiani (gli immigrati fanno i lavori che gli italiani non vogliono più svolgere), poi crescente fino a un massimo di 9.500 euro al termine della carriera. Abbiamo guardato tanto al gettito contributivo che alle spese associate a prestazioni destinate agli immigrati (pensioni, prestazioni a sostegno del reddito, assegni al nucleo familiare, invalidità civile). I risultati della nostra simulazione a prezzi costanti possono essere riassunti in tre cifre: nei prossimi 22 anni avremo 73 miliardi in meno di entrate contributive e 35 miliardi in meno di prestazioni sociali destinate a immigrati, con un saldo netto negativo di 38 miliardi per le casse dell'Inps. Insomma una manovrina in più da fare ogni anno per tenere i conti sotto controllo.

Certo molti degli immigrati che cominciano a lavorare oggi nel nostro paese matureranno il diritto alla pensione più in là nel tempo, in numero consistente dal 2060 in poi, quindi oltre l'orizzonte preso in considerazione dalle nostre simulazioni. Bisogna tuttavia tenere conto del fatto che molti immigrati lasciano il nostro paese prima di maturare i requisiti contributivi minimi e, anche quando ne avevano diritto, in passato spesso non hanno richiesto il pagamento della pensione, di fatto regalandoci i loro contributi (nostre stime prudenziali sono di un regalo che vale, ad oggi, circa un punto di Pil). Mentre l'85% delle pensioni in pagamento per i nativi è basato sul sistema retributivo, solo lo 0,3% degli immigrati è destinato a ricevere pensioni basate su regole così generose. Infine, i nostri dati ci dicono che gli immigrati oggi in Italia hanno una speranza di vita più breve di quella utilizzata per definire ammontare e durata delle pensioni e questo significa che, anche nell'ambito del metodo contributivo, pagano molto di più di quanto ricevano tenendo conto di versamenti e prestazioni durante l'intero arco della vita.

Abbiamo perciò bisogno degli immigrati e, soprattutto, di contribuenti immigrati. La Parte terza del Rapporto contiene importanti suggerimenti su come ulteriormente rafforzare il contributo degli immigrati al finanziamento del nostro stato sociale. Impedire loro di avere un permesso di soggiorno quando sono in Italia è la strada sbagliata perché li costringe al lavoro nero e li spinge nelle mani della criminalità. Al contrario, le regolarizzazioni sono state il più potente strumento di emersione del lavoro nero sin qui attivato nel nostro paese e hanno avuto un effetto duraturo sul comportamento lavorativo degli immigrati: quattro lavoratori regolarizzati su cinque erano contribuenti attivi del nostro sistema di protezione sociale anche 5 anni dopo la loro regolarizzazione.

## Il doppio dividendo di avere più donne al lavoro

La Parte seconda del Rapporto mette in luce come ci sia una forte relazione positiva fra occupazione femminile e natalità. Possiamo aspirare a diventare uno dei paesi con alta partecipazione femminile e alta natalità, anziché essere relegati all'estremo opposto della bassa partecipazione e bassa natalità. Questo ci permetterebbe di rendere più sostenibile il nostro sistema di protezione sociale unendo ai vantaggi di avere un più alto numero di contribuenti, quelli di impedire un forte declino dei tassi di fecondità che può minare alla base i sistemi pensionistici a ripartizione.

Anche in questo caso abbiamo voluto simulare quali siano gli effetti sui conti della spesa sociale di mancati interventi a sostegno della crescita dei tassi di occupazione fra le donne. In particolare, abbiamo valutato cosa accadrebbe a gettito contributivo e spesa sociale se il tasso di occupazione fra le donne rimanesse ai livelli attuali, vale a dire attorno al 48,5%. E questo senza contare il secondo dividendo, vale a dire quello dovuto all'incremento delle nascite tipicamente associato ad un incremento dell'occupazione femminile.

I risultati di questo semplice esercizio ci dicono che il gettito contributivo calerebbe da qui al 2040 cumulativamente di 67 miliardi, mediamente 3 miliardi all'anno in meno di entrate contributive rispetto agli scenari macroeconomici di riferimento. Ipotizzando che queste donne che non lavorano non diventino beneficiarie di assistenza sociale – un'ipotesi molto restrittiva – si potrebbe avere qualche risparmio nel corso del tempo nell'erogazione di prestazioni contributive. Questi risparmi possono essere stimati in circa 25 miliardi. Ne discende che, nelle ipotesi più ottimistiche, il peggioramento cumulativo dei conti dell'Inps sarebbe comunque attorno ai 41 miliardi, circa due punti e mezzo di Pil.

Il declino delle nascite in Italia si spiega con gli alti costi della genitorialità. Documentiamo come il reddito potenziale delle donne lavoratrici subisca un calo molto accentuato (-35% nei primi due anni dopo la nascita del figlio), soprattutto fra le donne con un contratto a tempo determinato, perché provoca lunghi periodi di non-occupazione. Non sorprende perciò constatare come la crisi abbia fortemente ridotto le nascite (-20% nel Nord del paese). I costi della genitorialità potrebbero essere fortemente contenuti non solo rafforzando i servizi per l'infanzia, ma anche e soprattutto promuovendo una maggiore condivisione della genitorialità.

Nel Rapporto offriamo una prima valutazione delle politiche avviate nel 2012 per ridurre parzialmente i costi della genitorialità. Il *Bonus* infanzia incoraggiava le madri a tornare prima al lavoro aiutando le famiglie con madri lavoratrici a pagare i servizi per l'infanzia. Questo sembra avere ridotto in modo significativo la penalità reddituale associata al fatto di avere un figlio, ma solo nel breve periodo. Il congedo di paternità obbligatorio non è stato in gran parte applicato. Due terzi dei neo-padri non hanno preso neanche il giorno obbligatorio nel 2015, l'anno in cui questa misura è stata maggiormente adottata. Se l'obiettivo di



questa legge era quello di stimolare una maggiore condivisione degli oneri per la cura dei figli e di cambiare le percezioni di datori di lavoro restii ad assumere le donne in età fertile, il risultato è stato molto deludente. Impensabile cambiare attitudini se non si introducono sanzioni per le imprese che violano la legge e se non si va al di là di uno o due giorni di congedo di paternità obbligatorio. Il cambiamento culturale e nelle norme sociali che il congedo di paternità vuole favorire non può essere incoraggiato con un congedo simbolico.

### Il Bilancio dell'Inps: contabilità, sostenibilità e responsabilità

Un sistema di protezione sociale capace di offrire copertura assicurativa ai nuovi rischi associati a globalizzazione e progresso tecnologico è inevitabilmente costoso. Può essere reso sostenibile solo ampliando, come si è visto, la base contributiva, avendo più donne che lavorano e più immigrati. Servirà anche per finanziare l'inevitabile crescita della spesa per la non-autosufficienza, il tema cui avevamo dedicato il XV Rapporto Annuale.

Sarebbe utile che l'attenzione degli *stakeholders* dell'Inps fosse concentrata su questi problemi di lungo periodo. Possono permettersi di avere orizzonti più lunghi di quelli della classe politica. L'Inps ha bisogno di organismi di controllo e supervisione che si pongano oggi i problemi del domani, che giochino d'anticipo, così come molte aziende italiane avrebbero bisogno di avere un maggior peso nella loro *governance* di investitori istituzionali, interessati alla redditività di lungo periodo.

Prevale spesso, invece, nel modo con cui le rappresentanze dei portatori di interesse si rapportano all'Istituto una visione di breve periodo dei problemi di finanziamento del nostro sistema di protezione sociale ed una lettura distorta dei bilanci dell'Istituto. Bene allora chiarire, come facciamo nella Parte quarta, la distinzione fra *contabilità*, *sostenibilità* e *responsabilità* nel leggere il Bilancio dell'Inps, tracciando i confini fra rappresentazione contabile, squilibri strutturali dei conti previdenziali e limiti entro i quali l'Istituto può essere considerato responsabile del proprio Bilancio.

Nelle regole contabili cui l'Inps è soggetto la spesa pensionistica di *ogni singola gestione* (lavoratori dipendenti, coltivatori diretti, commercianti, etc.) deve essere coperta interamente *ogni anno* dalle entrate contributive. Se una gestione è in disavanzo, la spesa (al netto di alcune maggiorazioni "sociali") eccedente i contributi viene coperta dallo Stato, ma iscritta a bilancio come anticipazione, che dà luogo a un debito dell'Inps nei confronti dello Stato. Questo debito è una mera rappresentazione contabile: a fronte di questo debito dell'Inps verso lo Stato non si crea un credito dello Stato nei confronti dell'Inps, in riconoscimento del fatto che il debito non verrà mai ripagato. Le altre spese obbligatorie dell'Inps per prestazioni sociali vengono, invece, coperte dallo Stato e contabilizzate come trasferimenti a titolo definitivo e non danno luogo ad alcun debito. Queste regole contabili intendono corrispondere al principio secondo cui bisogna separare previdenza (coperta dai contributi da lavoratori

e datori di lavoro) e assistenza (coperta dalla fiscalità generale). Ma in realtà non separano affatto previdenza e assistenza e offrono una rappresentazione distorta degli squilibri del sistema previdenziale per almeno tre motivi.

Primo, molti paesi Ocse coprono parte della spesa pensionistica con le entrate della fiscalità generale. In paesi come la Danimarca il sistema previdenziale è finanziato interamente dalla fiscalità generale. Possiamo forse dire che quella della Danimarca non è spesa pensionistica, ma solo spesa assistenziale?

Secondo, anche se ritenessimo che le pensioni debbano essere interamente coperte da contributi, è sbagliato valutare l'equilibrio fra contributi e prestazioni anno per anno perché i conti previdenziali sono fortemente condizionati dalla struttura per età dei contribuenti e dei pensionati. Il nostro sistema pensionistico era molto più squilibrato di oggi negli anni 70 e 80 quando l'Inps, in virtù di una popolazione di contribuenti relativamente giovane, poteva permettersi di accumulare avanzi di gestione, ma i governi di allora facevano esplodere il debito pensionistico con operazioni come le baby pensioni o i privilegi concessi a questa o quella categoria maggiormente rappresentata nel processo politico.

Terzo, se vi vuole davvero separare previdenza e assistenza definendo la prima come prestazione finanziata interamente dai contributi, bisognerebbe procedere al ricalcolo contributivo delle pensioni in essere e definire come assistenza la differenza fra ogni pensione in pagamento e l'ammontare ricalcolato con il metodo contributivo. È questo quello che chiedono le rappresentanze d'interessi che invocano una migliore separazione fra previdenza e assistenza? Sappiano allora che quei calcoli li abbiamo già fatti nella sezione "Inps a porte aperte" del nostro sito istituzionale. Sono lì a loro disposizione.

I disavanzi *contabili* dell'Inps offrono perciò una rappresentazione fuorviante della sostenibilità del nostro sistema previdenziale, né offrono informazioni aggiuntive sullo stato dei conti pubblici nel loro complesso, perché le stime del disavanzo e del debito pubblico dell'Italia non cambierebbero ripianando i debiti dell'Inps nei confronti dello Stato. Per azzerare questo debito dell'Inps e riportare il suo stato patrimoniale ampiamente in territorio positivo, basterebbe infatti trasformare le anticipazioni in trasferimenti a titolo definitivo, come già avvenuto nel 1998, nel 2011 e nel 2013. Il tutto senza alcun aggravio per il disavanzo e il debito pubblico. Una ulteriore riprova della distanza di queste rappresentazioni contabili dallo stato effettivo dei conti previdenziali.

Un altro fattore che contribuisce ai disavanzi dell'Inps sono gli accantonamenti operati dall'Istituto per tutelarsi contro il mancato recupero di crediti contributivi. Nel Rapporto documentiamo come l'aumento della massa dei crediti dell'Istituto nei confronti del settore privato negli ultimi anni sia il portato della lunga crisi che ha spinto molte imprese a non versare i contributi sapendo che comunque i lavoratori se li sarebbero visti accreditati ai fini pensionistici. L'Istituto ha, comunque, proceduto ad accantonamenti molto consistenti al fondo svalutazione crediti (che copre oggi circa due terzi dei crediti contributivi) ampliando il disavanzo annuale, ma riducendo l'impatto sul patrimonio di una eventuale inesigibilità di





parte di questi crediti, che sono comunque di qualità migliore degli altri crediti della PA, come riconosciuto dalle agenzie di riscossione.

Dalla contabilità dell'Inps, passiamo alla *sostenibilità* del sistema previdenziale, che assorbe quattro quinti delle uscite dell'Inps. Questa ha a che vedere con i rapporti fra generazioni, con la differenza fra i flussi di prestazioni future previste in base all'attuale normativa e i flussi di contributi (o tasse) che verranno raccolti, a normativa vigente, per finanziare queste prestazioni negli anni a venire. Per questo riteniamo importante che ogni riforma del nostro sistema previdenziale sia valutata guardando al suo impatto sul cosiddetto debito implicito, vale a dire l'insieme degli impegni futuri, in valore attuale e a legislazione vigente, presi dallo Stato nei confronti dei cittadini in termini di prestazioni pensionistiche al netto dei contributi. Abbiamo perciò fornito al Governo, al Parlamento e all'opinione pubblica stime dell'impatto sul debito implicito delle misure adottate nella Legge di Bilancio per il 2017 e continueremo a fornire queste informazioni in occasione di eventuali ulteriori interventi, come quelli prospettati nell'ambito della cosiddetta fase due del confronto governo-sindacati. Speriamo che si presti la dovuta attenzione a queste stime. Chi non si interessa al debito implicito, alla sostenibilità del sistema previdenziale, ha deciso di ignorare, una volta di più, i problemi delle generazioni future.

Infine la *responsabilità* sul bilancio dell'Inps. Chi giudica la gestione dell'Inps sulla base dei suoi bilanci dovrebbe avere presente che il 99% delle spese dell'Inps è composto da prestazioni che vengono erogate dall'Istituto sulla base di leggi dello Stato e per conto dello Stato. L'Inps è tenuto ad applicare queste leggi e non ha il potere di adattare le aliquote contributive per eventualmente coprire nuove uscite. Abbiamo formulato diverse proposte normative per ridurre il disavanzo strutturale di molte gestioni pensionistiche, legato al fatto che l'85% delle prestazioni in essere è ancora in applicazione del metodo retributivo o di regole ancor più vantaggiose e insostenibili. Abbiamo anche fornito indicazioni dettagliate per misure di taglio della spesa che preservino, se non migliorino, l'efficienza nell'erogazione dei servizi nell'ambito della *spending review*. Tutte queste proposte sin qui sono rimaste inattuato. Il paradosso è che chi oggi attribuisce all'Inps la responsabilità dei suoi disavanzi di gestione e patrimoniali ci criticava allora per il fatto di formulare proposte che non ci competevano! Non pochi di questi rigoristi sui conti dell'Inps hanno, tra l'altro, sostenuto nelle piazze o in Parlamento l'approvazione di misure di aumento della spesa previdenziale non coperte da un aumento dei contributi.

L'unica componente del bilancio dell'Inps che è sotto la diretta responsabilità dell'Istituto sono le spese di funzionamento, personale e informatica in primis, cui abbiamo da tempo deciso di dare maggiore evidenza proprio per permettere una valutazione dell'efficienza della macchina Inps. Lo facciamo anche in questo Rapporto convinti che sia questo il vero bilancio dell'Inps di cui la gestione dell'Istituto deve rendere conto, come peraltro avviene nel caso dell'Agenzia delle Entrate, che pur intermedia per conto dello Stato un volume di risorse superiore a quello dell'Inps.

## La macchina Inps e la sua produttività

Vediamo allora quanto costa oggi la macchina Inps. Nel 2016 è costata 3.660 milioni contro i 4.531 del 2012, all'indomani dell'incorporazione di Inpdap ed Enpals. I maggiori risparmi sono stati ottenuti in questi anni sulle spese per l'informatica (-156 milioni) e il personale in servizio (-214 milioni), oltre che nella razionalizzazione della nostra presenza sul territorio, ad esempio accorpendo le sedi Inps ed Inpdap (-109 milioni). I costi complessivi della macchina nel 2016, al netto dei versamenti all'erario per l'Irpef dei dipendenti, sono stati di 3,3 miliardi. Quindi, a fronte di circa 440 miliardi di prestazioni erogate, l'Inps costa allo Stato italiano poco più di 3 miliardi l'anno.

Per giudicare l'efficienza della macchina Inps, è opportuno rapportare i costi con il volume di attività dell'Istituto. Dividendo i costi di funzionamento per i volumi di produzione (misurati tenendo conto del tempo necessario a erogare i diversi servizi) si vede come il costo medio per unità prodotta sia sceso da 139 euro nel 2012 a 125 nel 2016. L'efficacia dell'intermediazione di risorse operata dall'Inps può essere inoltre valutata guardando ai risultati ottenuti dall'Istituto principalmente in termini di recupero di prestazioni erogate indebitamente e di contrasto all'evasione contributiva. Queste riduzioni di spesa o entrate aggiuntive a beneficio delle casse dello Stato – quello che noi chiamiamo contributo alla riduzione del debito pubblico – hanno raggiunto nel 2016 circa 15,5 miliardi di euro. Mediamente ogni dipendente dell'Istituto col suo operato contribuisce a ridurre il debito pubblico di circa 540mila euro ogni anno.

Sono numeri importanti, anche in termini di comparazioni internazionali. Ma quello che più conta per noi, oltre al volume dei servizi e al contributo che diamo alla riduzione del debito pubblico, è migliorare sempre di più la qualità del servizio che rendiamo ai cittadini. Siamo consapevoli di avere grandi margini di miglioramento. Sulla base di tale convinzione, nel 2016 abbiamo voluto portare a compimento una complessa riforma organizzativa che ha spostato il baricentro della dirigenza sul territorio e ha razionalizzato l'organigramma della Direzione centrale, il tutto applicando in modo stringente il principio di rotazione delle cariche della normativa anticorruzione (non un solo dirigente di prima fascia è rimasto al suo posto). Come in ogni riforma non di facciata, ha incontrato notevoli resistenze sul suo cammino. Ma, a dispetto di quanto paventato da molti detrattori della riforma, e nonostante il forte taglio nel numero di posizioni dirigenziali che questa riorganizzazione comporta (un taglio del 25%) e il fatto che molti dirigenti sono stati spostati sul territorio (prima il 70% delle direzioni era al centro, adesso meno del 40%), non c'è stato neanche un ricorso giurisdizionale. Giovi ricordare che precedenti riorganizzazioni molto meno ambiziose e fatte aumentando, anziché riducendo, il numero dei dirigenti avevano portato a un rilevante numero di ricorsi.

Nel rafforzare la nostra presenza sul territorio abbiamo voluto dare priorità alle persone più deboli, con maggiori problemi di liquidità. Tra questi, i lavoratori cessati o sospesi dal lavoro sono quelli per cui è cruciale una liquidazione della



Naspi nel più breve tempo possibile. Abbiamo perciò cambiato il sistema di incentivi per spingere le sedi, nonostante le carenze di personale, a definire le domande di Naspi entro il termine di 15 giorni. I primi risultati di questa operazione sono incoraggianti: a giugno 2017 risultano definite in 15 giorni il 53,40% delle domande di Naspi su base nazionale, con diverse punte oltre il 90% in varie parti del paese - ad esempio a L'Aquila, a Casarano (Lecce) e a Trieste.

Nel 2016 abbiamo anche riformato radicalmente il sito dell'Inps per renderlo più flessibile e maggiormente fruibile. Anche coloro che erano affezionati al vecchio portale si convinceranno col tempo che il nuovo sito si adatta alle loro esigenze specifiche, personalizzando il livello del servizio. E stiamo già affinando il sito in risposta alle osservazioni degli utenti. Un sempre maggior numero di prestazioni e oggi fornito interamente per via telematica e abbiamo quest'anno superato la soglia dei 20 milioni di persone con identità digitale (PIN) Inps, un patrimonio che stiamo gradualmente trasferendo verso SPID.

Siamo al contempo consapevoli del fatto che dobbiamo essere anche fisicamente vicini agli utenti per meglio orientarli verso i nostri servizi e per raggiungere una platea sempre più eterogenea e non sempre in grado di accedere alle procedure telematiche. Indicativo il fatto che il numero degli accessi ai nostri sportelli territoriali sia cresciuto di un ulteriore 5% nel 2016. Per questo ci stiamo dotando di una struttura territoriale sempre più ramificata in un numero crescente di punti Inps, localizzati per lo più in locali offerti in comodato gratuito dalle amministrazioni comunali, che rappresentano dei veri e propri avamposti in cui offrire una gamma di servizi predefiniti e, su appuntamento, consulenza a 360° sulle attività dell'Istituto. Abbiamo anche iniziato a costruire degli sportelli virtuali, i Punti Cliente di Servizio, sotto la responsabilità delle amministrazioni pubbliche richiedenti, da cui l'utente può ricevere una serie di prestazioni predefinite e, ove necessario, prenotare appuntamenti con operatori Inps.

Al contempo stiamo ulteriormente razionalizzando la struttura delle agenzie territoriali, un'operazione da cui ci attendiamo a regime altri 3 milioni annui di risparmio, accentrando le attività di *back-office* per raggiungere maggiori economie di scala e di scopo. È questa la filosofia della scelta di creare una *sede virtuale* presso la Direzione Servizi agli Utenti in cui svolgere interventi di sussidiarietà a favore di sedi temporaneamente in difficoltà, correggendo anomalie sugli archivi contributivi e retributivi e nei conti assicurativi, realizzando progetti di smaltimento arretrati o, ancora, accentrando la lavorazione di istanze a bassa frequenza ed elevata complessità. La Sede Virtuale ha iniziato ad operare già dal 1° di marzo e nel primo trimestre di attività (marzo-maggio) ha definito oltre 4.000 posizioni creditorie/debitorie di committenti privati e pubblici nell'ambito della gestione separata e sistemato 8.200 posizioni assicurative individuali; ha definito 73.000 anomalie nei flussi Uniemens attraverso variazioni e correzione errori anagrafici e contributivi; ha inserito dati retributivi in posizioni assicurative della Gestione Pubblica per 18.000 annualità; ha digitalizzato 9.000 periodi contributivi residenti su archivi cartacei. Attualmente la Sede Virtuale sta anche liquidando il Premio alla Nascita in sussidiarietà per i Coordinamenti Metropolitan di Milano, Roma e Napoli.

## Nuovo capitale umano nell'INPS

Abbiamo bisogno di energie fresche e qualificate per riuscire a portare a termine questa riorganizzazione. Dal 2012 abbiamo perso quasi il 20% del personale di area C, in grado di gestire i punti Inps e di essere sufficientemente fungibile per trainare la realizzazione del nostro nuovo modello di servizio centrato sugli utenti. Chi è rimasto ha, in media, 56 anni. Ci sono state, al contempo, assegnate nuove funzioni con la solita formula "senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica", quindi senza copertura degli oneri gestionali in capo all'Istituto. Tra queste: la gestione (estremamente complessa) delle salvaguardie per i lavoratori esodati e del cumulo contributivo, l'estensione a tutto il territorio nazionale del Sostegno di Inclusione Attiva, la presidenza della Rete del lavoro agricolo di qualità con i relativi controlli sulle richieste di adesione, il *superbonus* "trasformazione tirocini", gli incentivi per gli assunti sotto i 30 anni in cui l'Inps ha l'incarico di Organismo Intermedio, la gestione dell'incentivo all'assunzione di disabili e del part-time agevolato per i dipendenti del settore privato, i nuovi incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e il riconoscimento ex post dello sgravio per le assunzioni, il Bonus bebè, l'Ape sociale, il beneficio per i lavoratori precoci, l'Ape volontaria, il contratto Presto, il Bonus mamma domani, la trasmissione di dati al Registro Nazionale degli Aiuti di Stato, la gestione delle pratiche relative alla depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ...ed è un elenco sicuramente non esaustivo.

Nelle prossime settimane bandiremo un concorso per reclutare nuovi funzionari con almeno una laurea magistrale in economia, ingegneria gestionale e giurisprudenza, preferibilmente con un dottorato e una buona conoscenza della lingua inglese. Di questi candidati valuteremo non solo le competenze specifiche, ma anche le abilità, non cognitive, di relazionarsi con il pubblico e con gli altri colleghi e di lavorare in squadra. In aggiunta alle prove di selezione, prevediamo un tirocinio di 6 mesi per chi risulterà ai primi posti nella graduatoria, al termine del quale si terrà un colloquio orale e si deciderà se procedere o meno all'assunzione. I nuovi funzionari andranno tutti a potenziare le nostre sedi territoriali entrando in diretto contatto con la cittadinanza. Dopo tanti anni torniamo ad assumere e vogliamo farlo bene, portando nuovo capitale umano dentro all'Inps. Saremo nelle università per incoraggiare i neolaureati a partecipare al concorso e saremo attivi sui social media sperando di riuscire a far tornare qualcuno dei nostri giovani andati all'estero. Speriamo di poter assumere alla fine di questo processo di selezione molte più persone di quelle per cui il concorso è stato inizialmente bandito, perché quelle oggi previste per via amministrativa non sono sufficienti a compensare le cessazioni previste nel solo 2017.

Permettetemi di chiudere con una nota personale. Ho avuto il grande onore di essere alla guida di questo Istituto da due anni e mezzo e ci sono ancora molte cose da fare prima di portare a termine l'altra metà, o poco meno, del mio mandato. Nonostante sia ancora in mezzo al guado, sono in molti a chiedermi un bilancio di questa esperienza. Mi sono anche fatto tanti nemici e



la lista di chi ha, a più riprese, invocato una fine anticipata del mio mandato si è notevolmente allungata. Fatemi dire allora, in questa sede, che ho trovato all'Inps delle grandissime professionalità. La tanto denigrata Pubblica Amministrazione italiana ha al suo interno delle eccellenze che è possibile valorizzare, una volta che la si liberi dal giogo dei condizionamenti politici e sindacali. L'avversione al rischio di molti dirigenti nasconde una gran voglia di prendere l'iniziativa, di far valere la propria esperienza. L'Inps ne sta dando abbondantemente prova. Come commentare la capacità di attivare l'Ape Sociale alla mezzanotte di sabato, sei ore dopo la pubblicazione del decreto sulla Gazzetta Ufficiale per evitare di mettere in difficoltà chi deve fare la domanda entro il 15 luglio, cioè in meno di un mese? Come valutare il nuovo contratto di prestazione occasionale con controlli incrociati sul committente e sul prestatore d'opera, attivato in poche settimane? Come giudicare le 200.000 domande di Bonus mamma protocollate, mandate in pagamento o rigettate in poco più di 30 giorni? Come valutare l'impegno profuso nell'allestire in 24 ore una sede in disuso per la Protezione Civile dopo il terremoto? Come ringraziare adeguatamente i dipendenti che operano allo sportello in zone ad alto disagio sociale e si trovano ogni giorno in trincea a gestire la disperazione delle persone? Ho avuto in questi due anni e mezzo tantissime dimostrazioni di una forte dedizione alla cosa pubblica e al bene comune da parte di colleghi di tutti i livelli e in tutte le zone d'Italia. Preferisco non fare nomi perché finirei sicuramente per far torto a qualcuno. Mi sento però di ringraziarli tutti, proprio tutti, dal primo all'ultimo.

Relazione annuale del Presidente INPS

Realizzazione e stampa

**Evoluzione Stampa S.r.l.**

Azienda che persegue il valore della qualità e della sostenibilità ambientale  
certificata UNI EN ISO 14001:2004 - FSC® - PEFC™

[www.evoluzionestampa.eu](http://www.evoluzionestampa.eu)

Finito di stampare  
nel mese di luglio 2017

interno:

su carta ecologica Symbol Freelife Vellum  
Fedrigoni Cartiere Spa



copertina:

su carta ecologica Sensation Tradition Bianco Naturale  
ArjoWiggins Cartiere



Tiratura 500 copie



**INPS**

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

