

UN PIANO INDUSTRIALE PER IL NUOVO INPS, UN'OCCASIONE DI CRESCITA PER IL PAESE.

di Giuseppe Beato.

L'INPS oggi.

Gianni Billia, l'ormai mitico Direttore generale dell'INPS degli anni '80, costituisce sempre e a ragione il punto di riferimento di qualunque impostazione o considerazione sul ruolo dell'Istituto nel Paese. Soprattutto a lui vanno ascritte alcune intuizioni e storici progressi dell'Amministrazione - non solo quella INPS, vista anche la preziosa funzione di "battistrada" per le altre pubbliche amministrazioni - per quanto riguarda l'informatizzazione degli uffici, il rapporto rinnovato con l'utenza attraverso questo strumento, la costruzione della banca dati dei lavoratori privati, il ruolo centrale di INPS nella gestione del welfare nel nostro Paese.

Si può pacificamente affermare che, proprio in virtù di questa dimostrata capacità di essere al passo con i tempi, L'Istituto è stato visto e considerato in tutte le "stagioni politiche" dell'ultimo trentennio come l'approdo finale migliore per una serie di gestioni della previdenza pubblica (INAM, SCAU, INPDAL, IPOST, INPDAP, ENPALS, per citare le più importanti) che necessitavano di una razionalizzazione e di un rilancio. La tradizione consolidata dell'Istituto non può, quindi, prescindere da tutto ciò - organizzazione, cultura aziendale, obiettivi strategici - che rappresenta la preziosa eredità, non solo di una persona, ma anche di coloro i quali, amministratori e dirigenza interna, costituirono il braccio e la collaborazione professionale di altissimo livello che hanno accompagnato quella stagione storica.

Eppure la storia non si ferma mai.

Dopo circa trent'anni, l'INPS è ora il "custode" di una serie di attribuzioni che ne hanno modificato il profilo istituzionale. Basti pensare alla banca dati degli occupati, la gestione della quale è stata affidata lo scorso anno 2012, oppure alla gestione mutualistica del credito agevolato ai lavoratori pubblici (**non** a carico dell'Erario) ereditata dall'INPDAP, o al nuovo Casellario dell'assistenza, oppure ancora ai compiti di supporto e sinergia con i fondi pensioni complementare, più che mai strategico in tempi in cui la pensioni pubbliche vengono erogate applicando il meno remunerativo sistema di calcolo contributivo.

L'INPS, soprattutto, è immerso come tutto il resto del Paese, in una crisi generale, che è crisi non solo di carattere finanziario, ma anche di idee nuove, di valorizzazione del "merito", di capacità di agire sulla base di una visione strategica del futuro.

Queste considerazioni di premessa inducono alla convinzione che, oggi, non può più bastare il semplice orgoglioso riferimento all'INPS di Billia per gestire l'Istituto, ma che è necessario voltare pagina.

I tempi richiedono che amministratori e dirigenza ripensino l'Istituto, partendo da un'analisi delle **nuove attribuzioni conferite per legge all'Istituto** e dell'incremento delle risorse professionali anche al netto dei tagli della "spending review" (da una consistenza iniziale di circa 27.000 dipendenti

a fine 2011 si passa agli attuali 33.000, che diventeranno circa 30.000 a “tagli” effettuati) hanno **accresciuto e arricchito** il contesto di riferimento per organizzare le politiche gestionali .

Peraltro, qualunque progetto strategico di arricchimento delle funzioni non potrà mai prescindere da un’attenta e prudente considerazione dei costi in termini di risorse finanziarie di qualunque riforma. In tale ultimo senso va affermato con decisione che la politica dei risparmi è obbligata, ma da sola non può costituire “obiettivo strategico”! I risparmi sono un “vincolo”, uno strumento obbligato di azione, ma non sono un obiettivo. Limitare la visione dell’Istituto solo a questo parametro di gestione significa impoverirlo progressivamente, snaturare lentamente il ruolo di “*Ente generale di gestione del welfare italiano*”. La necessità di conseguire risparmi non si può e non si deve tradurre in arresto di qualunque altra iniziativa che si manifesti come **necessaria** per rispondere alle sfide dei tempi. Siamo fermamente convinti che Gianni Billia, oggi, ragionerebbe in questo modo.

Una possibile prospettiva di fondo dell’evoluzione del ruolo dell’INPS.

E’ necessario, a nostro avviso, un *salto di qualità e di ruolo* che trasformi l’INPS *da ente erogatore di prestazioni economiche ad ente pubblico gestore di servizi welfare di qualità, non solo come fornitore, ma anche come consulente dei cittadini e delle Istituzioni* in ordine ai diritti e alle problematiche connesse alla materia previdenziale ed assistenziale.

L’Istituto ha titolo privilegiato ad effettuare, non solo attività di raccolta finanziaria e di erogazione di prestazioni finanziarie, ma anche una serie di attività di supporto conoscitivo per il cittadino e alla comunità nel suo complesso affinché tutti possano meglio orientarsi nella tutela e nella gestione dei propri diritti.

La trasformazione dell’INPS *da erogatore di prestazioni finanziarie ad Ente globale dei servizi di welfare* sarebbe pienamente conforme a tre fondamentali requisiti:

- alla piena attuazione dei diritti del cittadino in ordine alla soddisfazione dei propri diritti, non solo meramente legati al momento della riscossione del trasferimento finanziario, ma anche legati alla necessità della conoscenza della materia previdenziale, ostica in sé, ma decisiva per effettuare, fin dall’età giovanile, le proprie scelte di vita;
- al coinvolgimento di tutto il personale INPS nelle linee di evoluzione delle funzioni e delle attività operative dell’Istituto;
- al rispetto del vincolo dell’economicità sancito, oltre che da molteplici disposizione legislative, anche per l’INPS dall’articolo 21 del decreto legge 201 del 2011 di accorpamento degli altri Enti previdenziali pubblici in INPS.

Poli di gestione delle macro funzioni dell’Istituto.

Le grandi ripartizioni nelle quali può essere articolato il ruolo di servizio dell'Istituto - e può di conseguenza essere ripensata la sua organizzazione - non possono che essere legate alle **macro - funzioni di riferimento attribuite per legge all'INPS.**

Si possono individuare **cinque poli di gestione:**

1. Il ***polo pensionistico/previdenziale obbligatorio e la pensionistica complementare:*** a questo ramo di funzioni sono collegate tutte le attività di erogazione dei trattamenti di pensione alle molte e variegate categorie di iscritti e pensionati. L'introduzione con decorrenza 1° gennaio 2012 del sistema contributivo impone all'Istituto in prima persona, senza demandare questo compito ad altri soggetti, l'obbligo di informare i lavoratori privati e pubblici, non solo della propria posizione assicurativa, ma anche in ordine alle prospettive future della propria pensione, soprattutto in termini di "**quantum**" prevedibile, cioè di reddito al termine della propria vita lavorativa. A questa necessità di conoscenza per il cittadino è legato lo sviluppo della pensionistica complementare, la "seconda gamba" del reddito di quiescenza. Questa materia delicatissima può svilupparsi e trovare interesse fra i lavoratori solo nella misura in cui ciascuno possa conoscere una simulazione accurata e credibile della propria pensione futura. Per conseguire tale obiettivo strategico risulta necessario fare riferimento alla poderosa risorsa informativa dell'Istituto, in termini non solo di potenzialità informatiche, ma anche di conoscenza tecnico-giuridica di tutte le problematiche presenti nei diversi mondi lavorativi, ultimo fra i quali quello dei lavoratori pubblici, da due anni gestito dall'Istituto. Ciò presuppone l'arricchimento e la diffusione, attraverso adeguati piani di formazione, di tutte le risorse professionali presenti oggi in Istituto.
2. Il ***polo di erogazione delle prestazioni assistenziali e di credito agevolato*** . Tali prestazioni sono erogate dall'Istituto alle fasce più deboli della popolazione attraverso la gestione di finanziamenti statali, cioè a carico della fiscalità generale (*pensioni di invalidità, pensioni sociali, aggiunte di famiglia*). In aggiunta a queste forme di intervento assistenziale va considerata un'altra - attribuita in seguito alla soppressione dell'INPDAP - consistente nelle *prestazioni creditizie ai dipendenti pubblici attraverso la cessione del quinto dello stipendio (o della pensione) e nei mutui ai dipendenti e pensionati pubblici*. Questa forma di intervento può qualificarsi come "mutualistica" perché viene finanziata dagli stessi lavoratori con un piccola ritenuta sugli stipendi/pensioni e dalle quote di ammortamento dei crediti erogati. Essa **non** ha natura di attività creditizia e supporta a tassi agevolati quei lavoratori quando si trovino in **definite condizioni di bisogno** (malattia, esigenza di acquisto della prima casa, spese sanitarie, eventi familiari etc). Trattandosi, peraltro, di spesa autofinanziata con ritenuta dello 0,35% sullo stipendio e con le rate di ammortamento, l'attività in questione lascia spazi significativi per interventi assistenziali a favore dei giovani e degli anziani iscritti a questa gestione, interventi prima gestiti dagli uffici provinciali dell'exINPDAP attraverso iniziative in *partnership* con le Autonomie locali e con le Università degli studi. Il buon successo, ormai cinquantennale, di questa forma di mutualità fra lavoratori, non solo ne consiglia fortemente la salvaguardia per il futuro, ma ben più ambiziosamente, dovrebbe precludere ad una sua estensione anche ai lavoratori privati - in servizio o in quiescenza - che a ciò siano interessati, su un piano di volontarietà individuale.

3. Il *polo degli ammortizzatori sociali ad imprese e lavoratori* riveste un ruolo ed una posizione assolutamente strategica, specialmente alla luce delle storiche evoluzioni in corso nella legislazione del lavoro e nella gestione delle situazioni di disoccupazione e dei corrispondenti ammortizzatori sociali. L'area di sostegno all'occupazione e alle imprese riceve dalla Legge 92 dello scorso anno 2012 di riforma del mercato del lavoro, oltre ai compiti di attuazione dell'ASPI (Assicurazione Sociale Per l'Impiego) - che in prospettiva sostituirà la gestione della Cassa integrazione guadagni - anche un altro obiettivo strategico per il sostegno delle politiche del lavoro: quello di costituire il punto di riferimento della rete di *informazioni relative al collocamento e all'avviamento al lavoro*. L'articolo 4 della Legge prevede, infatti, ai commi 35 e 36 che l'INPS predisponga e metta a disposizione dei Centri dell'impiego regionali *“una banca dati telematica contenente i dati individuali dei beneficiari degli ammortizzatori sociali, con indicazione dei dati anagrafici, di residenza e di domicilio, e dei dati essenziali relativi al tipo di ammortizzatori sociali di cui beneficiano”* facendo obbligo nel contempo ai suddetti centri per l'impiego regionali di inserire in tale banca dati *“...i dati essenziali concernenti le azioni di politica attiva e di attivazione svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali”*. Ciò a significare che, superando l'idea del SIL (sistema informativo del lavoro, previsto dall'articolo 11 della D lgs 469 del lontano 1997 come sistema di rete diffuso fra i diversi protagonisti statali e regionali delle politiche dell'occupazione), viene accentrato all'INPS il compito di istituire un sistema informativo completo e coerente che consenta di conoscere : a) alle Autorità statali lo stato delle politiche attive condotte in sede locale; b) alle Autorità locali i dati generali utili per impostare le politiche di occupazione e reinserimento; c) ai cittadini, giovani e disoccupati in particolare, la situazione e le occasioni di lavoro che si concretizzano via, via in tutto il territorio nazionale; d) alle imprese il contesto esistente delle professionalità sul mercato. Questo obbligo di legge, in tutta evidenza, implica che l'INPS si attrezzi a livello gestionale, non solo meramente informatico, ma anche a livello degli **uffici territoriali** dell'Istituto, per la gestione di tutti i rapporti con le Autonomie locali titolari delle attribuzioni di collocamento sul mercato del lavoro.
4. Il *polo di informazione ai cittadini e al Parlamento*. Il polo di informazione deve valorizzare a beneficio della comunità nazionale e di tutti gli operatori politici, sociali e di categoria *l'immenso patrimonio informativo detenuto nella banca dati dell'Istituto*, attraverso idonei strumenti di registrazione e di monitoraggio dei fenomeni decisivi del mondo del lavoro e della previdenza italiana. Con riferimento al singolo cittadino - utente, l'informazione deve riguardare, a decorrere dall'entrata nel mondo del lavoro, la situazione del conto previdenziale individuale (posizioni assicurative), onde fornire tutti gli elementi di valutazione e di simulazione per governare il proprio futuro pensionistico sia sugli andamenti generali del mondo del lavoro, basato sulla banca dati dell'Istituto. Con riferimento alla comunità nazionale in quanto tale, e pertanto alle istanze istituzionali che la rappresentano, Parlamento, Governo, Autonomie locali e Partiti sociali, si può e si deve passare dall'attuale approccio “spot” basato su *informazioni “erogate a domanda”* ad un nuovo sistema esteso, sistematico, puntuale e trasparente di erogazione delle informazioni, basato su report trimestrali sulla situazione del lavoro in Italia. Il livello quantitativo e qualitativo delle informazioni INPS ha

poco o niente da invidiare a quello della Ragioneria generale dello Stato, della Banca d'Italia e dell'ISTAT.

5. Il ***polo strumentale***, consistente nella *gestione delle risorse umane, finanziarie e logistiche a disposizione dell'Istituto per conseguire i suoi fini istituzionali*. In un certo senso questo sarebbe il polo di funzioni più nevralgico, perché titolato a coniugare l'estensione e l'arricchimento delle funzioni dell'Istituto in un contesto di costi adeguati al beneficio economico e sociale conseguibile con il perseguimento dei nuovi obiettivi strategici. In altri termini, questa è la funzione privilegiata per effettuare le opportune valutazioni per gli Organi politici sul complicato *trade off* fra risparmi di risorse e qualità dei servizi al cittadino, nella considerazione che la spesa in sé non costituisce parametro di valutazione e giudizio, ma lo diventa, solo se rapportata alla quantità e qualità dei servizi offerti. Questa regola vale per un qualunque consumatore, come per un grande Ente pubblico.

Un'occasione da non perdere.

I poli di interesse dell'INPS, così come sopra "classificati" in base alla normativa degli ultimi due anni, possono senz'altro costituire una base di riferimento per la costruzione di un Ente pubblico della previdenza e dell'assistenza innovato. L'occasione fornita dall'acquisizione di nuovo personale professionalizzato nelle stesse materie del personale già INPS va colta proprio in questi mesi, in seguito all'emanazione dei decreti ministeriali di trasferimento all'INPS delle risorse umane e strumentali già dell'INPDAP e dell'ENPALS.

Lo strumento principale per l'estensione e l'arricchimento dei compiti gestionali di tutte le strutture operative dell'INPS è già stato individuato in una nota del Ministro del Lavoro *pro tempore* del 13 luglio 2012 nella predisposizione di un ***Piano industriale***, in perfetta analogia con le grandi aziende private, che utilizzano sempre questo strumento di ripensamento del proprio ruolo sul mercato.

Sapranno gli organi di amministrazione, la dirigenza, le organizzazioni dei lavoratori cogliere questa storica opportunità? Lo speriamo fortemente, perché non solo essa sarà occasione di crescita e di sviluppo dei servizi per i cittadini amministrati, ma anche motivo di orgoglio per tutti coloro che operano in INPS, come lo fu in un passato ormai lontano ai tempi della gestione Billia.

gbeato@tin.it