

Audizione

Commissione parlamentare di controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale

Pasquale Tridico, INPS

14 gennaio 2020

L'INPS è uno tra gli enti previdenziali più grandi e complessi d'Europa. Nell'anno 2018 ha registrato entrate contributive di competenza finanziaria pari a 231 miliardi di euro ed uscite per prestazioni pari a 318 miliardi di euro di cui circa 217 miliardi riferite a prestazioni di tipo pensionistico. Nel corso dello stesso anno il numero di imprese private con dipendenti sono state 1,8 milioni di cui 14 mila si riferiscono ad Amministrazioni pubbliche. Il numero dei lavoratori dipendenti è stato di 20,3 milioni, di cui 3,3 milioni del settore pubblico, i lavoratori autonomi sono stati 4 milioni e 0,9 milioni i parasubordinati.

Nel corso del 2018¹ sono state liquidate 730 mila pensioni di cui circa 427 mila di vecchiaia e anzianità/anticipate; di queste 318 mila si riferiscono al settore privato.

L'anno 2019 ha visto ampliare le competenze dell'Istituto principalmente a causa dei nuovi provvedimenti normativi introdotti dal Decreto legge 4/2019, sia in termini di anticipi pensionistici (principalmente la cosiddetta "quota 100", il blocco della speranza di vita per pensioni anticipate, e la proroga di "Opzione donna"), sia in tema di sostegno al reddito (reddito e pensione di cittadinanza).

La nuova normativa ha generato in sede di prima applicazione un picco di lavorazione di domande. In particolare, si è registrato un consistente flusso di richieste di accesso alla pensione quota 100 presentate da tutti coloro che, all'entrata in vigore del Decreto legge in data 29 gennaio 2019, avevano già maturato i previsti requisiti.

Tale circostanza emerge con evidenza dai dati delle nuove domande di pensione anticipata pervenute, aumentate in maniera considerevole rispetto all'anno precedente: infatti, nel 2019, le domande di pensione anticipata presentate dai lavoratori del settore privato sono il 32,93 % in più rispetto a quelle presentate nel 2018, mentre quelle presentate dai lavoratori del settore pubblico sono aumentate del 307,61%. Lo sforzo organizzativo posto in essere ha permesso all'Istituto di definire (tra domande accolte e domande respinte) entro il 2019 più dell'80% delle domande di pensione quota 100 mentre, in generale, il numero complessivo di nuove pensioni accolte di vecchiaia e anticipate (compresa quota 100) liquidate nel 2019 è pari a 468.394 (nel 2018 erano state accolte 417.593 pensioni della stessa tipologia).

¹ Dati bilancio consuntivo 2018

DOMANDE DI PENSIONE - GESTIONE PRIVATA – 2018/2019									
Tipologia di Pensione	Totale Pervenute			Totale Accolte			Definito Definite		
	2018	2019	Var%	2018	2019	Var%	2018	2019	Var%
Vecchiaia	206.087	178.671	-13,30%	130.473	106.387	-18,46%	210.051	166.372	-20,79%
Anzianità/Anticipata/Quota 100	285.938	380.108	32,93%	183.088	241.490	31,90%	302.912	359.228	18,59%
Invalità/Inabilità	171.295	165.792	-3,21%	56.838	56.914	0,13%	171.621	165.932	-3,31%
Indirette	37.951	36.723	-3,24%	22.253	22.286	0,15%	37.840	36.323	-4,01%
Reversibilità	185.009	183.323	-0,91%	161.380	159.094	-1,42%	186.904	182.420	-2,40%
Totale	886.280	944.617	6,58%	554.032	586.171	5,80%	909.328	910.275	0,10%

DOMANDE DI PENSIONE GESTIONE PUBBLICA – 2018/2019									
Tipologia di Pensione	Totale Pervenute			Totale Accolte			Definito Definite		
	2018	2019	Var%	2018	2019	Var%	2018	2019	Var%
Vecchiaia	36.670	41.157	12,24%	72.977	23.000	-68,48%	85.471	33.706	-60,56%
Anzianità/Anticipata/Quota 100	63.376	149.472	135,85%	31.055	97.517	214,01%	42.797	117.361	174,23%
Invalità/Inabilità	11.009	10.558	-4,10%	7.550	6.757	-10,50%	10.869	10.268	-5,53%
Indirette	5.393	5.242	-2,80%	3.523	3.384	-3,95%	5.261	5.058	-3,86%
Reversibilità	36.378	38.306	5,30%	33.482	33.745	0,79%	36.437	37.295	2,35%
Privilegiate	7.482	7.555	0,98%	3.743	3.566	-4,73%	5.255	5.176	-1,50%
Totale	160.308	252.290	57,38%	152330	167969	10,27%	186.090	208.864	12,24%

Per quanto riguarda la tempestività con cui l'Istituto ha dato risposta alla richiesta di accesso al pensionamento, occorre tener conto del fatto che le nuove disposizioni hanno introdotto, sia per le pensioni di quota 100 che per la nuova pensione anticipata, un sistema di decorrenze differite (cd. "finestre").

In particolare, si ricorda che per la pensione quota 100 la prima finestra di accesso utile per i lavoratori privati si è "aperta" ad aprile mentre i lavoratori pubblici hanno dovuto attendere agosto. Tale sfasamento temporale ha imposto una diversa pianificazione complessiva del lavoro di istruttoria e liquidazione delle domande pervenute.

Un'analisi globale dell'attività dell'Istituto evidenzia che la risposta fornita, malgrado l'eccezionale flusso di nuove domande, è stata adeguata. Infatti, salvo situazioni contingenti di alcune realtà territoriali, al 31 dicembre 2019 è migliorata la percentuale di pensioni liquidate entro 60 giorni dalla più recente tra la data di presentazione della domanda e la data di decorrenza della pensione.

	Anno 2019	Anno 2018
Entro 30 giorni	79,29%	76,49%
Entro 60 giorni	87,95%	86,82%

Nuovo canale di pensionamento anticipato Quota 100

L'articolo 14 del Decreto Legge 4/2019 permette a tutti i lavoratori che hanno compiuto 62 anni di età e che hanno versato almeno 38 anni di contributi di accedere al pensionamento anticipato: si tratta di una misura provvisoria e sperimentale, attiva per il triennio 2019-2021. Tale norma ha stabilito che per i dipendenti privati sia prevista una finestra di uscita di tre mesi, mentre per i lavoratori pubblici di 6 mesi: in particolare per coloro che avevano maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2018 la prima decorrenza utile è risultata 1° aprile 2019 per i lavoratori privati e 1° agosto 2019 per i lavoratori del settore pubblico.

Al 31 dicembre 2019 sono pervenute all'Istituto circa 229 mila domande di quota 100 di cui circa 75 mila relative al settore pubblico e 154 mila relative al settore privato.

QUOTA 100

Distribuzione delle domande pervenute per trimestre di decorrenza, comparto e genere - Rilevazione del 31 dicembre 2019

Trimestre di decorrenza *	Autonomi			Gestione Privata			Gestione Pubblica			Totale complessivo		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
II trimestre 2019	3.404	23.245	26.649	7.276	44.418	51.694	181	593	774	10.861	68.256	79.117
III trimestre 2019	1.148	5.838	6.986	4.872	18.329	23.201	18.359	17.400	35.759	24.379	41.567	65.946
IV trimestre 2019	1.098	5.429	6.527	3.259	12.810	16.069	4.074	5.828	9.902	8.431	24.067	32.498
post 2019	997	4.490	5.487	4.461	12.874	17.335	15.834	12.612	28.446	21.292	29.976	51.268
Totale	6.647	39.002	45.649	19.868	88.431	108.299	38.448	36.433	74.881	64.963	163.866	228.829

* Per le domande accolte è la data di decorrenza effettiva, laddove indicata, per le altre la decorrenza è quella indicata nella domanda

Alla fine del 2019 ne risultano accolte con decorrenza nel 2019 144.696, di cui 38.651 (26,7%) del settore pubblico e 98.877 (68,3%) del settore privato.

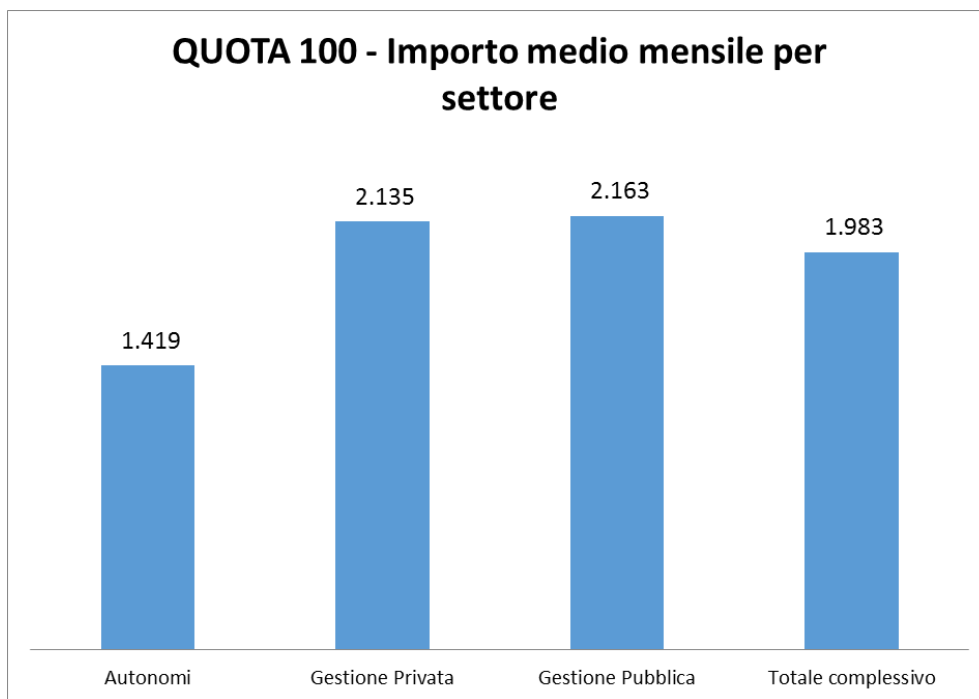
QUOTA 100

Distribuzione delle domande accolte per trimestre di decorrenza, comparto e genere - Rilevazione del 31 dicembre 2019

Trimestre di decorrenza *	Autonomi			Gestione Privata			Gestione Pubblica			Totale complessivo		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
II trimestre 2019	2.690	19.645	22.335	5.483	37.519	43.002	57	317	374	8.230	57.481	65.711
III trimestre 2019	939	4.876	5.815	3.771	15.046	18.817	15.893	14.642	30.535	20.603	34.564	55.167
IV trimestre 2019	800	4.053	4.853	2.166	9.057	11.223	3.218	4.524	7.742	6.184	17.634	23.818
post 2019	120	574	694	350	1.444	1.794	1.471	2.113	3.584	1.941	4.131	6.072
Totale	4.549	29.148	33.697	11.770	63.066	74.836	20.639	21.596	42.235	36.958	113.810	150.768
<i>Pensione media mensile</i>	<i>1.097</i>	<i>1.469</i>	<i>1.419</i>	<i>1.676</i>	<i>2.221</i>	<i>2.135</i>	<i>2.075</i>	<i>2.248</i>	<i>2.163</i>	<i>1.827</i>	<i>2.033</i>	<i>1.983</i>

* Laddove la data di inizio del beneficio non risultasse valorizzata è stata attribuita la data di decorrenza indicata nella domanda

In merito alla distribuzione per genere, alle donne si riferisce un quarto dei trattamenti riconosciuti contro i tre quarti degli uomini. Gli importi medi mensili di pensione si differenziano per settore come riportato nel grafico seguente.



Delle 51 mila domande ancora giacenti, di cui al prospetto sottostante, più della metà si riferiscono al settore pubblico: queste giacenze si riferiscono per lo più a pensioni che decorreranno dal 2020, sia per il settore pubblico (88%) che per quello privato (77%).

QUOTA 100

Distribuzione delle domande giacenti per trimestre di decorrenza presunta, comparto e genere - Rilevazione del 31 dicembre 2019

Regione	Autonomi			Gestione Privata			Gestione Pubblica			Totale complessivo		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
II trimestre 2019	40	207	247	176	562	738	31	112	143	247	881	1.128
III trimestre 2019	24	105	129	330	797	1.127	745	916	1.661	1.099	1.818	2.917
IV trimestre 2019	128	621	749	622	2.091	2.713	556	864	1.420	1.306	3.576	4.882
post 2019	813	3.585	4.398	3.815	10.407	14.222	14.068	10.147	24.215	18.696	24.139	42.835
Totale	1.005	4.518	5.523	4.943	13.857	18.800	15.400	12.039	27.439	21.348	30.414	51.762

Per quanto riguarda la situazione lavorativa di provenienza di coloro che hanno utilizzato questo canale di pensionamento, limitatamente al settore privato, al 31 dicembre 2019 circa il 70% lavorava, il 13% era beneficiario di Naspi, il 10% risultava silente, il 4% contribuiva volontariamente, il 3% era in mobilità.

QUOTA 100

Distribuzione % per tipo ultima situazione lavorativa delle accolte nel settore privato - Rilevazione del 31 dicembre 2019

(valori percentuali)

	Autonomi			Gestione Privata			Totale complessivo		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
1.LAVORO	3,2%	19,8%	23,0%	7,6%	38,0%	45,7%	10,8%	57,8%	68,6%
2.DS/NASPI	0,4%	2,9%	3,2%	1,4%	8,7%	10,1%	1,7%	11,6%	13,3%
3.MOBILITA	0,0%	0,4%	0,4%	0,2%	2,4%	2,6%	0,2%	2,8%	3,0%
4.CONTR.VOLONTARIA	0,2%	1,0%	1,2%	0,5%	2,6%	3,1%	0,7%	3,6%	4,3%
5.CASSA INTEGRAZIONE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%	0,2%
6.ALTR0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%
7.Silenti*	0,5%	3,3%	3,7%	1,1%	5,4%	6,6%	1,6%	8,7%	10,3%
Totale	4,2%	27,4%	31,6%	10,9%	57,6%	68,4%	15,1%	84,9%	100,0%

* Si intendono coloro per i quali l'ultimo contributo presente nell'estratto contributivo riferito al settore privato è precedente il 2018

Al momento è in fase di studio l'analisi per quantificare gli effetti sull'occupazione delle uscite legate a Quota 100. Tuttavia, i recenti dati sul mercato del lavoro dell'Istat² registrano nei primi undici mesi del 2019 un aumento dell'occupazione su base annua pari al 1,2%, come riportato nel seguente prospetto. In particolare l'occupazione dipendente cresce del 1,8%, con un saldo di 325 mila unità.

Occupati per posizione professionale e carattere dell'occupazione

Novembre 2019, dati destagionalizzati

Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni congiunturali				Variazioni tendenziali		
	nov19 ott19 (assolute)	nov19 ott19 (percentuali)	set-nov19 giu-ago19 (assolute)	set-nov19 giu-ago19 (percentuali)	nov19 nov18 (assolute)	nov19 nov18 (percentuali)	
OCCUPATI	23.486	+41	+0,2	+18	+0,1	+285	+1,2
Dipendenti	18.211	+63	+0,3	+62	+0,3	+325	+1,8
- permanenti	15.107	+67	+0,4	+26	+0,2	+283	+1,9
- a termine	3.103	-4	-0,1	+36	+1,2	+42	+1,4
Indipendenti	5.276	-22	-0,4	-43	-0,8	-41	-0,8

Tale andamento risulta confermato anche dalle statistiche prodotte mensilmente dall'Inps nell'Osservatorio sul precariato³ dal quale emerge che il saldo annualizzato ad ottobre 2019 (vale a dire la differenza tra assunzioni e cessazioni negli ultimi dodici mesi) risulta positivo e pari a circa 224.000.

² Nota flash "Occupati e disoccupati" pubblicata il 9 gennaio 2020

³ Il campo di osservazione è relativo ai lavoratori dipendenti del settore privato esclusi i domestici e gli operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici.

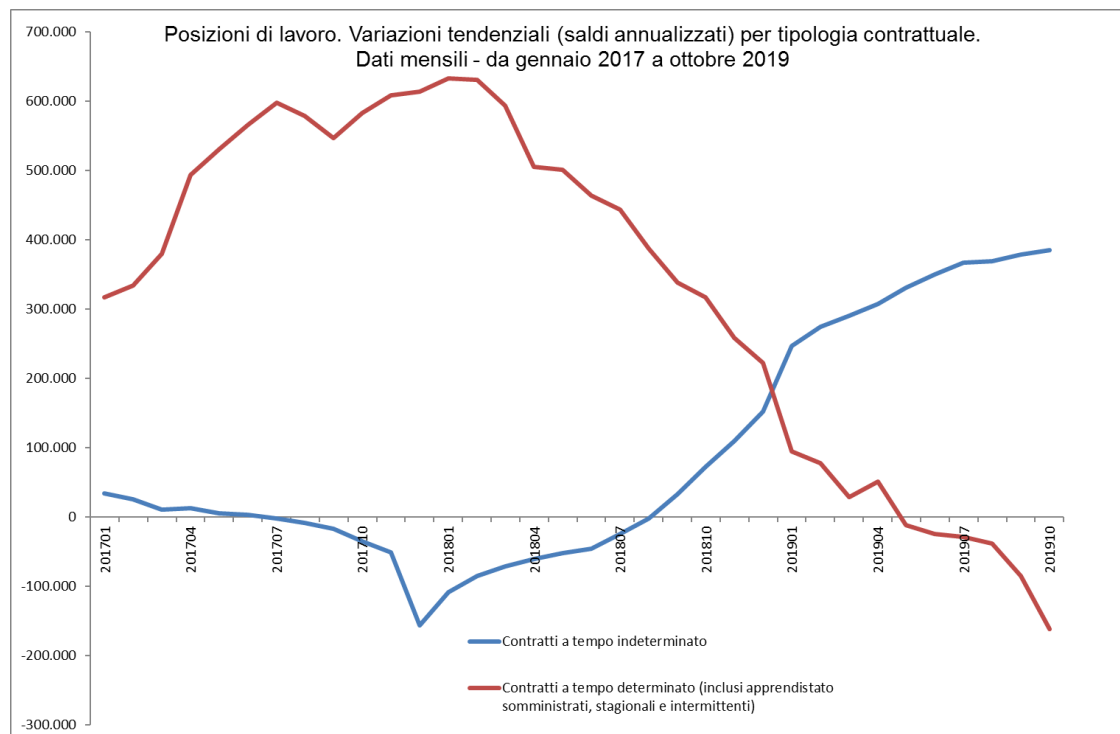
VARIAZIONE TENDENZIALE DEI RAPPORTI DI LAVORO*. DATO ANNUALIZZATO** - ULTIMI 24 MESI

Anno-Mese	Tempo indeterminato	Termine	Apprendistato	Stagionali	Somministrati	Intermittenti	Totale
2017-11	-51.175	346.026	60.081	3.445	69.974	128.461	556.812
2017-12	-156.354	384.172	56.386	7.123	45.663	120.004	456.994
2018-01	-108.329	384.502	62.872	5.495	60.552	119.399	524.491
2018-02	-84.829	376.464	65.952	4.954	57.773	125.316	545.630
2018-03	-71.558	347.416	67.831	30.424	28.923	118.616	521.652
2018-04	-60.816	314.697	68.461	4.377	36.990	80.524	444.233
2018-05	-52.072	304.923	69.716	11.882	45.376	69.381	449.206
2018-06	-45.862	284.245	70.547	14.038	34.062	60.656	417.686
2018-07	-24.344	260.346	71.692	12.055	42.843	56.950	419.542
2018-08	-1.688	218.333	71.875	9.311	30.959	56.110	384.900
2018-09	33.232	178.565	75.145	3.283	29.591	51.904	371.720
2018-10	72.054	151.543	77.663	2.086	30.933	54.641	388.920
2018-11	109.109	108.437	78.832	-533	17.021	54.772	367.638
2018-12	151.978	45.989	78.990	1.732	49.026	46.300	374.015
2019-01	246.207	-32.233	80.597	1.017	1.810	43.767	341.165
2019-02	274.711	-56.041	80.553	3.247	2.063	47.873	352.406
2019-03	290.662	-86.304	79.006	-21.605	15.329	42.009	319.097
2019-04	307.647	-108.389	78.891	18.867	11.443	50.211	358.670
2019-05	331.123	-144.691	77.578	17.330	-9.669	47.668	319.339
2019-06	350.175	-177.530	76.300	38.278	-10.854	49.106	325.475
2019-07	366.601	-189.200	75.342	42.776	-11.525	53.826	337.820
2019-08	368.816	-186.124	73.521	35.021	-12.013	50.949	330.170
2019-09	378.431	-199.507	71.182	22.319	-24.130	44.862	293.157
2019-10	385.388	-237.547	68.527	9.565	-38.882	36.475	223.526

* Sono stati rilevati tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, con riguardo a tutte le tipologie di lavoro subordinato.

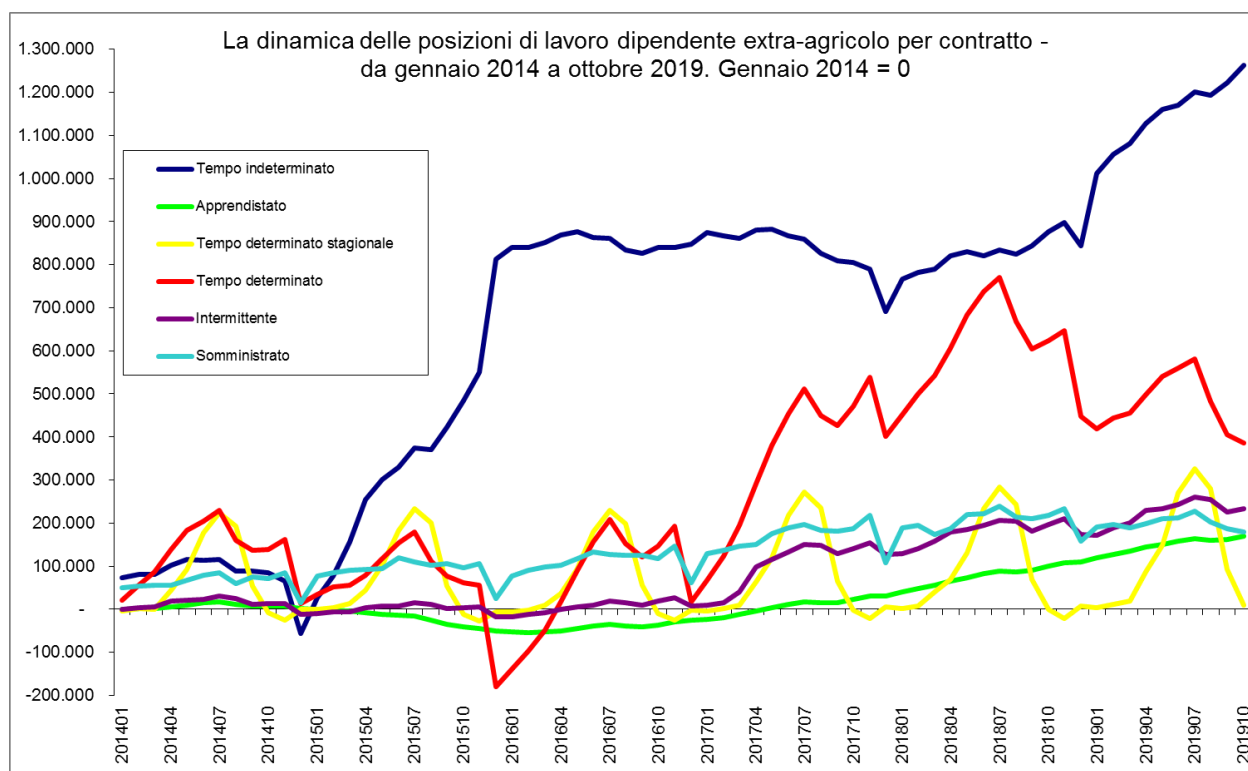
** Il saldo annualizzato è calcolato come somma delle variazioni degli ultimi dodici mesi.

L'esame della dinamica delle posizioni di lavoro evidenzia quindi una crescita dei contratti a tempo indeterminato a scapito delle forme contrattuali più precarie, come può vedersi nel grafico seguente, in cui sono poste a confronto le due tipologie.



La ripresa delle variazioni tendenziali positive per i contratti a tempo indeterminato sta producendo effetti sulla consistenza delle posizioni di lavoro come si può vedere dal grafico seguente sui saldi cumulati (posto a zero il saldo di gennaio 2014). Tra gli elementi determinanti di questa dinamica vi sono sicuramente gli effetti del decreto dignità che ha contribuito alla crescita

dei rapporti a tempo indeterminato. Inoltre la dinamica delle posizioni di lavoro dipendente a tempo determinato evidenzia una contrazione del ricorso a tale tipologia di lavoro che non sembrerebbe compatibile con ipotesi di maggiore turn over dei lavoratori.



Reddito di cittadinanza

Come anticipato, il Decreto legge 4/2019 ha introdotto una nuova misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale; si tratta del Reddito di cittadinanza (Rdc) che è un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari finalizzato al reinserimento lavorativo e sociale. I cittadini possono richiederlo a partire dal 6 marzo 2019, obbligandosi a seguire un percorso personalizzato di inserimento lavorativo e di inclusione sociale. Il beneficio assume la denominazione di Pensione di cittadinanza (Pdc) se il nucleo familiare è composto esclusivamente da componenti di età pari o superiore a 67 anni.

Nell'ultima rilevazione ufficiale che risale al 6 dicembre 2019 si registrano 1,6 milioni di nuclei che hanno presentato una domanda di Reddito/Pensione di Cittadinanza: 1,07 milioni sono state le domande accolte (di cui 52 mila decadute), 112 mila in lavorazione e 445 mila sono state respinte o cancellate.

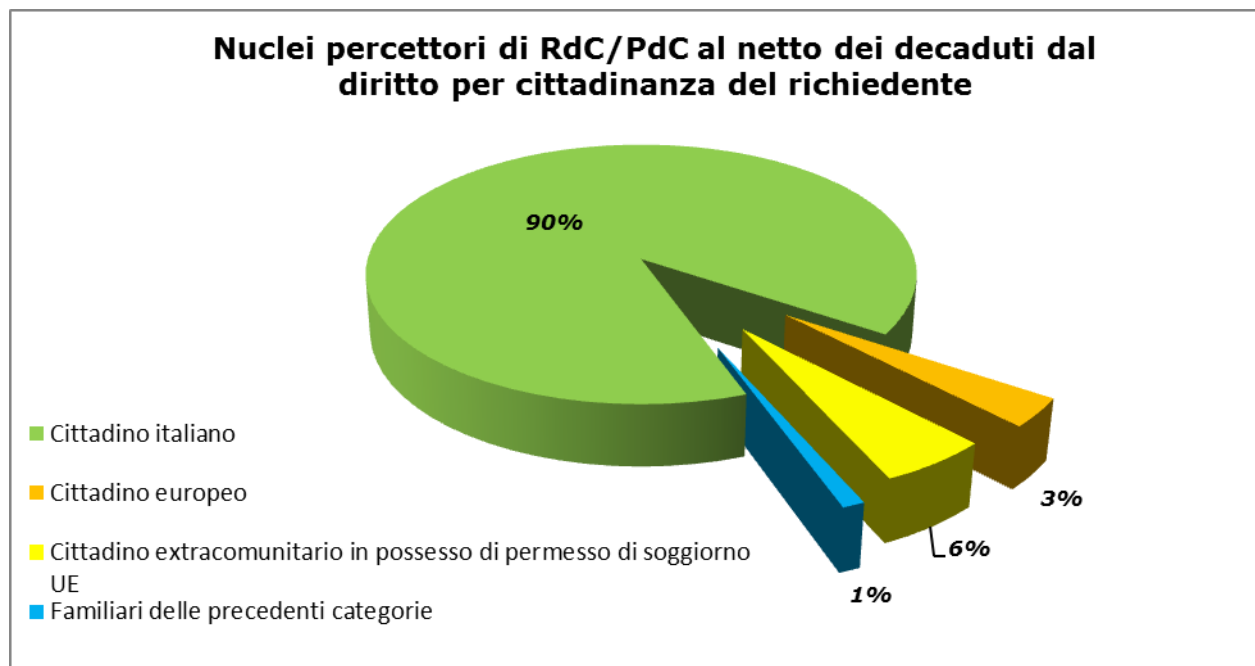
Per quanto riguarda i nuclei percettori del beneficio al netto dei decaduti, per 891 mila il beneficio è costituito dal Reddito di Cittadinanza, con 2,3 milioni di persone coinvolte, e per 124 mila da percettori di Pensione di Cittadinanza, con 141 mila persone coinvolte

Nuclei percettori di Rdc/PdC al netto dei decaduti dal diritto per regione e tipologia della prestazione

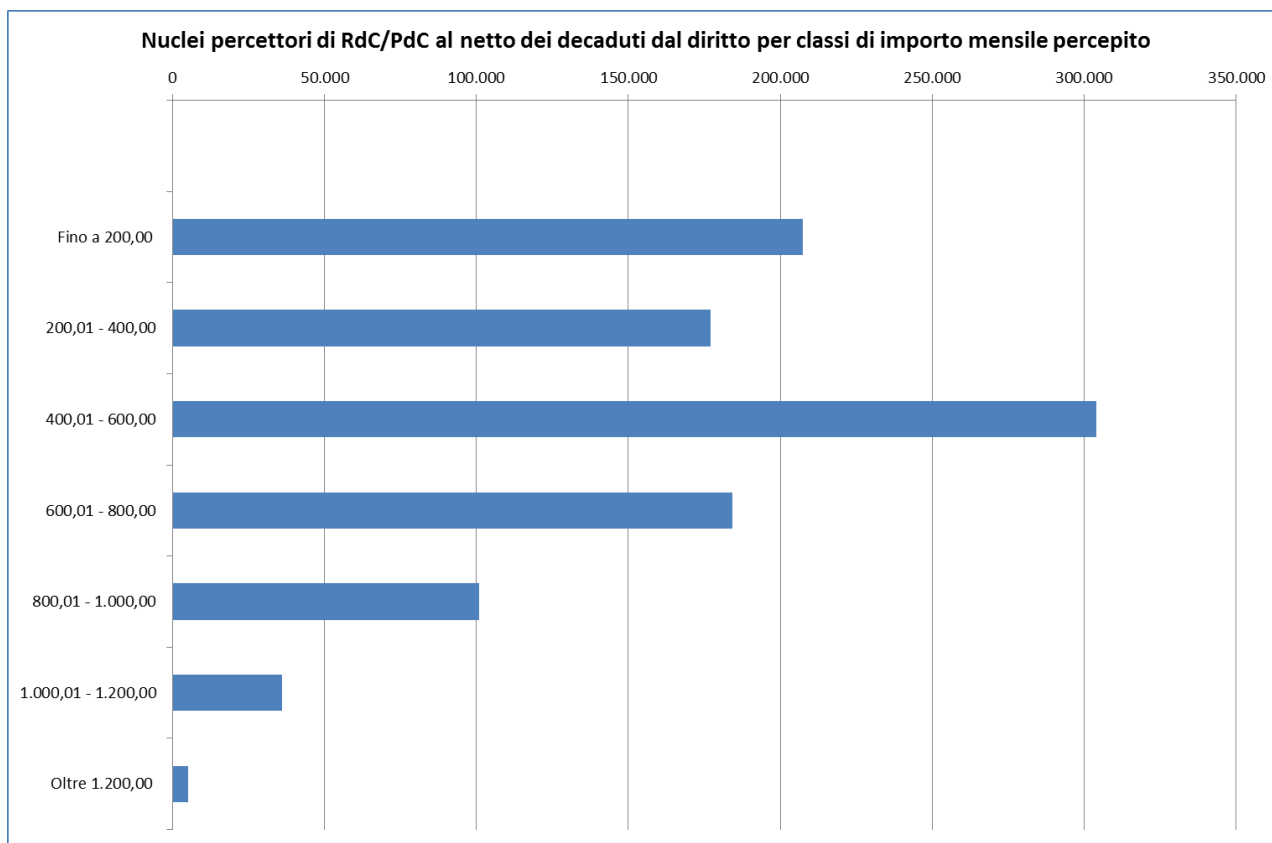
Area geografica	Reddito di Cittadinanza			Pensione di Cittadinanza			Totale		
	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile
Italia	890.756	2.311.285	522,15	123.673	140.668	219,18	1.014.429	2.451.953	484,44
Nord	205.078	479.953	462,22	39.873	43.755	198,36	244.951	523.708	417,79
Centro	131.463	310.691	489,31	22.122	24.930	219,05	153.585	335.621	448,89
Sud e Isole	554.215	1.520.641	550,81	61.678	71.983	232,30	615.893	1.592.624	518,43

La percentuale di composizione tra le due prestazioni erogate varia in virtù della zona geografica: i nuclei percettori di Reddito di Cittadinanza passano dal 90% nelle regioni del Sud e delle Isole, all'86% nelle regioni del Centro per poi diminuire ulteriormente di due punti percentuali nelle regioni del Nord.

Quanto alla cittadinanza del richiedente la prestazione, nel 90% dei casi risulta erogata ad un italiano, nel 6% ad un cittadino extra-comunitario in possesso di un permesso di soggiorno, nel 3% ad un cittadino europeo ed infine nell'1% a familiari dei casi precedenti. Nel corso del mese di dicembre a seguito della pubblicazione del decreto ministeriale di cui all'articolo 2 comma 1 lettera c-bis si è provveduto a porre in pagamento le domande presentate da cittadini extracomunitari di cittadinanza non compresa fra quelle enumerate dall'allegato al citato decreto. Si tratta di circa 40 mila domande sospese che sono state sbloccate.



Quanto all'importo medio mensile percepito è pari a circa 484 euro. Nella tavola che segue vi è la distribuzione dei nuclei percettori per classe di importo.



La distribuzione per numero componenti evidenzia una concentrazione nei nuclei composti da un solo individuo (39%) e quasi il 60% è composto da meno di tre individui.

Nuclei percettori di Rdc/PdC al netto dei decaduti dal diritto per numero componenti

Numero componenti nucleo	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile
Totale			
1	394.431	394.431	384,72
2	202.750	405.500	467,26
3	172.175	516.525	553,45
4	143.520	574.080	610,63
5	66.947	334.735	615,98
6 e più	34.606	226.682	606,77
Totale	1.014.429	2.451.953	484,44

Riorganizzazione dell'Istituto

Il quadro politico-ordinamentale pone l'Istituto di fronte a sfide inedite, alcune legate alle nuove funzioni e competenze acquisite, altre connesse all'inasprirsi di criticità già presenti. L'indirizzo politico-amministrativo assegna all'INPS un ruolo strategico. Ciò arricchisce e accresce le

responsabilità dell'Istituto e impone una risposta adeguata sul piano organizzativo e funzionale. La riorganizzazione deve contribuire a un significativo rinnovamento necessario a raggiungere gli obiettivi strategici assegnati ed è basata su questi tre principi: 1) la formazione continua dei lavoratori; 2) una forma organizzativa adeguata; 3) la continua ricerca di innovazione e progresso tecnico. Si è sostanziata in una serie di misure volte ad adeguare l'Istituto al contesto socio-economico del Paese, continuamente in evoluzione, che possiamo delineare brevemente come segue:

- la policy e il contesto normativo che negli ultimi anni si è indirizzato nuovamente e con slancio verso importanti misure di welfare, all'indomani di una crisi economica importante;
- il contesto sociale del Paese che vede polarizzazioni crescenti e disuguaglianze enormi tra ricchi e poveri, tra cittadini sempre più scolarizzati e altri sempre più indietro da un punto di vista tecnologico;
- il digital divide, che si traduce in differenze di opportunità e di accesso a strumenti che l'Istituto mette a disposizione;
- la necessità di rimuovere, in alcuni contesti, le crescenti "barriere burocratiche" per avvicinarsi sempre di più verso l'utenza fragile;
- la necessità, per un Ente grande e importante come l'INPS, per il ruolo che riveste nel Paese, di stare sempre sulla frontiera del progresso tecnico, di essere leader nei processi di innovazione, per fornire alla pubblica amministrazione e al Paese più in generale, strumenti e progetti per la transizione verso nuovi paradigmi tecnologici;
- l'evoluzione del sistema pensionistico, degli strumenti a disposizione e la consapevolezza che ci saranno nel prossimo futuro ulteriori innovazioni in tema di pensioni e di sostegno al reddito, cui riuscire ad adeguarsi prontamente, e adattarsi con flessibilità.

Tutto questo ha imposto un cambiamento, una riorganizzazione, appunto, una evoluzione necessaria, all'interno di una economia avanzata sempre più complessa, con bisogni diversificati di una utenza sempre più esigente.

Sono essenzialmente sette le direttrici fondamentali del cambiamento organizzativo che si è realizzato:

- a. un presidio *ad hoc* per l'inclusione sociale e la lotta alla povertà;
- b. il riequilibrio delle Direzioni centrali di prodotto per realizzare il nuovo *welfare* delineato dal legislatore;
- c. la riconfigurazione del rapporto centro-periferia e il conseguente riequilibrio da realizzare attraverso un maggior supporto alle sedi periferiche;
- d. la valorizzazione del capitale umano e della innovazione;

- e. lo sviluppo di sistemi di monitoraggio idonei a contrastare le frodi;
- f. l'attuazione delle novità introdotte nella *governance* dell'Istituto;
- g. l'esigenza di omogeneizzare le prestazioni pensionistiche, evitando le riscontrate differenze di trattamento nei diversi ambiti territoriali

Il cambiamento organizzativo dovrà inoltre tener conto della necessità di favorire la cooperazione con patronati e CAF dato il ruolo di fondamentale importanza nel raggiungere ogni tipologia di utenza in particolare l'utenza fragile.

La previdenza complementare in generale, la necessità di un fondo pensione integrativo pubblico gestito dall'INPS

A partire dal 1993, con il Dlgs numero 124, il sistema previdenziale italiano si è idealmente strutturato intorno a due pilastri: il pilastro della previdenza di base, pubblica ed obbligatoria, e il pilastro della previdenza complementare, privata e facoltativa. L'idea del legislatore era quella di accompagnare il passaggio al sistema di calcolo contributivo con il potenziamento dei fondi privati di previdenza complementare. Tali fondi avrebbero dovuto consentire l'integrazione della pensione pubblica con la pensione complementare privata, garantendo così al lavoratore in quiescenza una prestazione pensionistica più alta e adeguata alle sue esigenze di vita. La previdenza complementare, inoltre, in quanto fondata su un sistema di gestione finanziaria a capitalizzazione avrebbe dovuto costituire un fattore di raccolta di risorse finanziarie da utilizzare a fini di investimento e porsi così come volano di rilancio e sviluppo dell'economia⁴.

A più di 25 anni dall'introduzione della disciplina delle forme pensionistiche complementari, lo sviluppo e l'uso di tale sistema di previdenza integrativa è ancora assai modesto: alla fine del 2018 le risorse accumulate dalle forme pensionistiche complementari si attestavano a 167 mld di euro⁵ e gli iscritti erano di poco superiori al 30% dei potenziali aderenti⁶. Invece, le esigenze che spinsero il legislatore degli anni '90 a promuovere tale forma di previdenza e le sue potenzialità di rilancio economico e occupazionale rimangono immutate.

In tale contesto, è necessario porsi nuovamente la questione di come incentivare il pilastro della previdenza complementare. L'idea è che, fermi restando gli attuali fondi pensione privatistici e la loro vigente disciplina legislativa, ciò sia possibile attraverso l'istituzione di un fondo pensione pubblico, come i primi ad adesione facoltativa e a capitalizzazione.

⁴ Sul piano economico il valore di un fattivo e diffuso inserimento strutturale della previdenza complementare all'interno dell'ordinamento previdenziale è alto: mentre la previdenza che opera a ripartizione fornisce prestazioni e quindi incentiva i consumi, quella che opera a capitalizzazione accumula risparmio e quindi – a patto di una idonea gestione delle risorse finanziarie accantonate – può efficacemente concorrere al rilancio dell'attività produttiva e dell'occupazione.

⁵ I contributi incassati nel 2018 sono stati pari a 16,3 mld di euro: 5,1 mld per i fondi negoziali, 2 mld per i fondi aperti, 4,3 mld per i Pip e 4,6 mld per i fondi preesistenti.

⁶ L'adesione alla previdenza complementare presenta forti gap generazionali, di genere e territoriali a svantaggio dei lavoratori più giovani, di sesso femminile e impiegati nelle regioni del meridione. Inoltre, l'accesso si presenta molto più difficile ai lavoratori aventi carriere lavorative discontinue, e caratterizzate da rapporti di lavoro non subordinati. Nel 2018 il 25% del totale degli iscritti alla previdenza complementare non ha versato contributi e circa il 60% di questi ultimi non ha versato contributi negli ultimi tre anni.

In particolare, le caratteristiche del nuovo fondo INPS dovrebbero essere le seguenti:

- Un fondo pubblico gestito dall'INPS e avente un campo di applicazione potenzialmente più ampio perché aperto all'adesione non solo di tutti i lavoratori autonomi, ma anche dei cittadini inoccupati qualora essi, sebbene non ancora entrati nel circuito lavorativo, vogliano comunque iniziare a costruirsi una posizione previdenziale complementare.
- Una più stretta correlazione con la previdenza obbligatoria, in modo tale che l'adesione al fondo non si limiti a garantire all'aderente, dal punto di vista del *quantum*, una misura pensionistica più alta, ma abbia implicazioni anche nel campo dei requisiti necessari, dal punto di vista dell'*an*, ai fini della maturazione del diritto al trattamento pensionistico nel sistema contributivo.
- Un fondo supportato da un sistema fiscale incentivante tanto per il lavoratore quanto per il datore di lavoro, con l'eventuale previsione della fiscalizzazione di una quota della contribuzione.
- La previsione di sistemi di investimento dei capitali nell'economia reale, raccolti in asset socialmente responsabili che siano in grado di assicurare adeguati rendimenti.