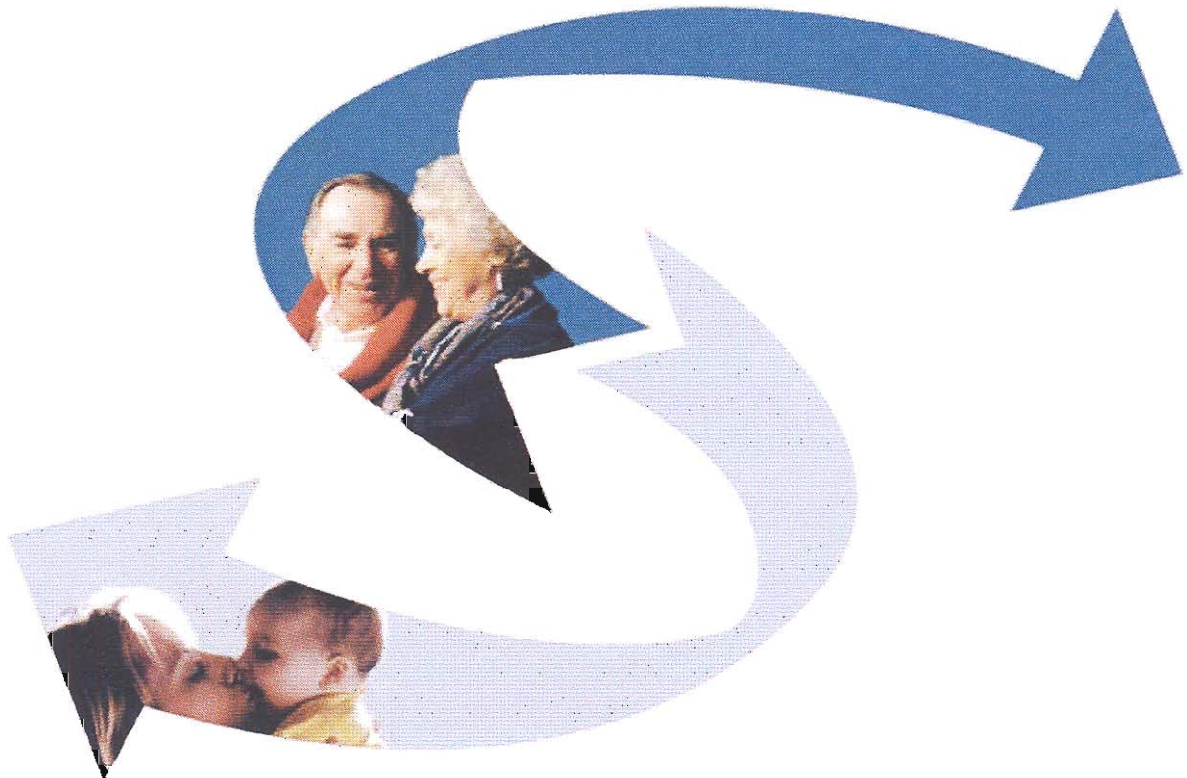


BILANCIO SOCIALE INPS



Abstract



COS'È IL BILANCIO SOCIALE (pp. 5-11)

Raccontare la qualità che si nasconde dietro la quantità delle cifre: è questo il Bilancio Sociale, un rinnovato impegno con cui l'Inps vuole informare in maniera chiara e trasparente sui programmi, le attività ed i risultati raggiunti. Non solo un compendio di informazioni, ma uno strumento di rendicontazione sociale capace di trasmettere i contenuti e il vero significato dell'attività istituzionale.

In una realtà complessa e in evoluzione come è quella del Welfare State, il Bilancio Sociale Inps rende accessibile, chiara ed esplicita a tutti la connessione tra le strategie adottate, le scelte effettuate, le risorse impiegate e i risultati ottenuti. È la continuazione di un percorso che ha come obiettivo finale una sempre più stretta relazione tra l'Istituto e le aspettative di tutti i suoi pubblici di riferimento.

PARTE PRIMA - L'AZIENDA INPS

- **L'identità aziendale**

La missione (pp. 15-16)

L'Inps ha un ruolo centrale nella gestione dello stato sociale. Assolve la propria missione con la riscossione dei contributi e l'erogazione delle prestazioni, collocando i cittadini, i lavoratori e le imprese al centro della propria attività.

L'Inps si è trovato e si trova a dover affrontare i complessi problemi derivanti dalla revisione dello stato sociale nell'ambito del rinnovamento dei sistemi previdenziali e, in generale della sicurezza sociale, in una dimensione ultranazionale e nella prospettiva della sempre maggiore integrazione economica, politica e sociale a livello europeo.

I dati di contesto (p. 17)

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale è il più grande Ente previdenziale italiano e uno dei più importanti d'Europa. **L'azienda Inps:**

Amministra le posizioni assicurative di circa 19 milioni di soggetti (di cui 12.800.000 lavoratori dipendenti, 1.800.000 esercenti attività commerciali, 2.000.000 artigiani, 600.000 lavoratori agricoli, 1.800.000 lavoratori parasubordinati, pari all'83% della popolazione occupata e al 32% della popolazione italiana).

Gestisce il casellario dei pensionati costituito da 17.000.000 di titolari di prestazioni.

Provvede all'erogazione di oltre 18 milioni di pensioni, per una spesa complessiva annua (2006) di circa 160 milioni di euro, cui si aggiungono circa 25 milioni per prestazioni temporanee (disoccupazione, cassa integrazione, indennità di mobilità, malattia, ecc.).

Sono iscritte più di 1.700.000 aziende (più di 2 milioni considerando anche le aziende agricole).

Ha 526 Sedi distribuite nel territorio, collegate in rete e una forza lavoro (31 dicembre 2006) di 32.023 dipendenti, **dotati di postazioni di lavoro collegate in rete.**

Il flusso finanziario annuale è di oltre 400.000 milioni di euro, tra entrate e uscite.

L'organizzazione dell'Istituto (pp. 19-22)

La Direzione generale, quale centro direzionale, assicura a tutti i livelli del sistema aziendale, le condizioni della "mission" istituzionale.

Le Direzioni centrali sono articolate in aree funzionali affidate alla responsabilità dei dirigenti.

Le Direzioni regionali costituiscono centri di coordinamento.

Le Direzioni territoriali sub-regionali sono costituite dalle **direzioni provinciali** e da quelle **sub-provinciali**. Presso le Direzioni territoriali sub-regionali sono svolte le funzioni di coordinamento e controllo della produzione e dell'erogazione dei servizi sul territorio nonché le funzioni di produzione e di supporto.

Le Agenzie, che fanno capo alla Direzione provinciale o sub-provinciale.

I Punti cliente sono sportelli dell'Istituto realizzati presso i Comuni o strutture di altre pubbliche amministrazioni che ne facciano esplicita richiesta.

Gli organici (pp. 23-24)

La consistenza del personale risultante in servizio al 31.12.2006 è di 32.023 unità.

Molto rilevante, ai fini delle scelte strategiche da assumere e delle dinamiche organizzative, è la tipologia del personale in forza, in termini età, sesso, distribuzione territoriale, livelli di inquadramento, tipologia contrattuale, titolo di studio. Al 31.12.2006 **le donne** rappresentano il 54,50% del personale. L'analisi del personale per **classi di età** evidenzia che circa il 26% ha un'età inferiore a 45 anni (8.355 unità). Il restante 74% è così suddiviso: il 46,8% è collocato nella classe 45-54 anni (15.005 unità) e circa il 27% in quella 55-65 anni e oltre (8.663 unità). Il personale con più di 65 anni (400 unità), è per il 71% di sesso maschile.

- **Le strategie e le politiche**

Il contesto di riferimento (p. 25)

Le "Linee di indirizzo per il piano pluriennale 2004-2007" del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Istituto, approvate con Deliberazione n. 8 del 9 giugno 2004, offrono una visione generale delle attività svolte dall'Inps, delle scelte strategiche e delle linee operative seguite per l'adempimento della propria "missione".

L'Istituto deve affrontare le nuove sfide che provengono dalla dimensione globale dei mercati, con effetti sugli impieghi produttivi e finanziari e quindi sulla spesa sociale, nonché dai processi di integrazione a livello europeo che pongono ai gestori

del welfare nuovi problemi e nuove opportunità. La funzione coesiva dei sistemi di welfare va quindi confermata e rafforzata.

La relazione programmatica 2005-2007 (p. 26)

Il Piano delle attività dell'Istituto, si sviluppa nell'ambito di un sistema budgetario che assegna obiettivi e risorse ai vari centri di responsabilità, a livello centrale e periferico e si muove nell'ambito delle Linee strategiche contenute nel Piano pluriennale elaborato dal CIV.

Il primo momento del nuovo processo di programmazione è rappresentato dalla **Relazione programmatica del CIV**, approvata con Deliberazione n. 4 del 28 marzo 2006, che indica tre macrolinee di intervento, con l'indicazione di obiettivi specifici.

Le leve operative (pp. 27-28)

Le leve operative individuate dall'Istituto e sulle quali intende agire sono costituite da:

sistemi di contabilità analitica;
politiche per il personale;
formazione e sviluppo delle competenze;
sviluppo della ricerca;
strategia della comunicazione;
certificazione di qualità dei processi produttivi;
decentramento;
sistemi informatici;
sinergie.

Nell'ottica di ampliare la capacità dell'Inps di rispondere ai bisogni dei cittadini e delle imprese, l'Istituto ha avviato nel 2005 il Progetto **"tempo reale"**, una modalità di lavoro finalizzata all'erogazione dei servizi proprio in tempo reale.

Il nuovo regolamento di amministrazione e contabilità (pp. 28-29)

Sulla base di principi di trasparenza e di responsabilità gestionale introdotti con il DPR 97/2003, l'Istituto ha approvato nel 2006 il nuovo Regolamento di amministrazione e contabilità. I principi contabili richiamati dalla nuova normativa hanno richiesto modifiche della struttura organizzativa, con particolare riferimento al ruolo dei dirigenti preposti ai "Centri di responsabilità" (Unità Previsionali di Base), ai quali è richiesta una partecipazione attiva sia nell'individuazione delle scelte di carattere produttivo, finanziario ed economico, sia nell'utilizzo delle risorse umane e strumentali assegnate.

Il sistema di pianificazione e controllo di gestione (pp. 29-30)

Le innovazioni più significative introdotte dal nuovo Regolamento riguardano l'introduzione della contabilità analitica, l'adozione dei nuovi principi di contabilità pubblica, in particolare con riferimento all'introduzione delle Unità Previsionali di Base (U.P.B.), all'introduzione del budget (finanziario ed economico) per centro di responsabilità. Detto sistema amministrativo contabile, sulla base di principi di cui al DPR 97/2003, tende a realizzare il consolidamento dei budget economici dei singoli centri di costo e dei singoli centri di responsabilità, nella loro massima aggregazione in "funzioni obiettivo", per dare origine al preventivo economico dell'Ente.

Si delineano due dimensioni di pianificazione, programmazione e controllo: la dimensione "strategica", che consente di mettere in relazione la missione istituzionale con le aree strategiche di intervento orientate al perseguimento della missione istituzionale, attraverso l'assegnazione di obiettivi e risorse per ciascuna Unità Previsionale di Base (Centro di responsabilità di 1° livello); la dimensione "gestionale", che permette di individuare le responsabilità gestionali nonché la capacità manageriale nell'utilizzo delle risorse, secondo criteri di efficienza ed economicità, per il perseguimento degli obiettivi assegnati. A tal fine, è stato sviluppato un nuovo modello di Pianificazione e Controllo di Gestione che integra al suo interno un sistema di contabilità analitica, in grado di classificare i costi in base alla struttura organizzativa (centro di responsabilità, centro di costo), al processo organizzativo, all'area di attività, al progetto ed al prodotto. L'introduzione delle nuove tecniche gestionali nell'Inps, basate sul controllo budgetario, ha richiesto l'impianto di un complesso sistema di misurazione delle attività, per la costruzione di *report* direzionali completi, tempestivi e affidabili.

Sulla base di tali informazioni viene prodotto un **rapporto trimestrale**, che costituisce oggetto di esame da parte degli Organi.

L'attività di Audit (pp. 32-33)

L'attività di controllo dell'Istituto è stata implementata con l'istituzione dell'Ufficio centrale Audit, operativo dal 1° dicembre 2005. L'Ufficio, con funzioni di supporto alla governance, è nato con lo scopo di affiancare al tradizionale sistema del controllo un nuovo modello finalizzato a promuovere il miglioramento continuo della qualità dei processi e a garantire la prevenzione dei rischi e delle devianze attraverso l'introduzione e l'implementazione di metodologie di gestione del rischio aziendale, inteso come ostacolo al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi prefissati.

L'innovazione tecnologica al servizio dei cittadini e delle imprese (pp. 33-39)

L'attività di ICT (Information and Communications Technology) presso l'Inps si colloca in una posizione d'eccellenza nel contesto della Pubblica Amministrazione nazionale.

In tale ambito l'Istituto opera in completa sintonia con i massimi organi nazionali, principalmente con il CNIPA, con una attenzione particolare anche al campo europeo ed internazionale, per una importante attività di confronto (*benchmarking*), al fine di recepire le *best practices* che rendano la tecnologia

informatica sempre maggiormente motore di innovazione, di miglioramento e di un più stretto ed amichevole rapporto fra l'Inps e la comunità degli utenti.

Nel corso del 2006, le principali attività e gli interventi possono essere suddivisi nelle seguenti macro aree, collocate nel quadro delle più ampie linee d'azione che guidano la trasformazione organizzativa e tecnologica dell'Istituto:

Prosecuzione degli interventi di eGovernment

Sviluppo del Sistema Informativo

Evoluzione tecnologica e architetture del Sistema Informativo

Sinergie con altri Enti e Pubbliche Amministrazioni

PARTE SECONDA – L'INPS VERSO I PORTATORI DI INTERESSE INTERNI

L'impiego delle risorse (p. 42)

Al fine di attuare la previsione legislativa di riduzione rispetto al precedente organico approvato, il comma 93 della Legge Finanziaria per il 2005 individua la necessità che le Pubbliche Amministrazioni adottino adeguate misure di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici. L'Inps, a tal fine, ha inserito tra i propri obiettivi di "Piano-budget", nel corso degli ultimi anni, la graduale riduzione del personale assegnato alle attività di supporto.

La formazione (pp. 42-45)

Per l'anno 2006, il Piano delle attività è stato incentrato prevalentemente su strategie formative finalizzate a soddisfare le **esigenze operative della produzione e dei processi abilitanti**.

Nell'anno 2006 **le risorse finanziarie** destinate alla formazione hanno subito una consistente riduzione in considerazione della necessità di rispettare la percentuale di contenimento delle spese per consumi intermedi fissata dall'art. 22 del D.L. 4 luglio 2006, convertito in L. 4 agosto 2006, n. 248. Dal 2003 al 2006, le spese totali sono passate da 5.056.736 a 2.898.719 €. Nell'ultimo anno, sono state dedicate 16.501 giornate totali (di cui 5.587 d'aula) con 40.796 partecipanti, di cui il 59% donne.

Con riferimento all'attività formativa progettata o svolta nell'anno 2006, si segnalano, in particolare, i seguenti **progetti formativi**:

Alfabetizzazione informatica per personale disabile;

Sicurezza sul luogo di lavoro;

Inserimento del personale proveniente dalla mobilità;

Internal audit, qualità e politiche di sicurezza;

Bilancio sociale;

Rilevazione, elaborazione e validazione dati statistici;

Adeguamento del sistema contabile Inps ai principi stabiliti dalla legge n. 94/1997, dal D.lgs n. 279/97 e dal DPR n. 97/2003;

La comunicazione e la relazione con il cliente;

Il mobbing nella Pubblica Amministrazione.

Le pari opportunità (pp. 45-46)

Il Comitato di Pari Opportunità, la cui attività è ripresa alla fine del 2005, ha svolto finora un ruolo propulsivo e incentivante in direzione di un costante e positivo sviluppo dei rapporti fra Amministrazione, Organizzazioni Sindacali, lavoratrici e lavoratori dell'Istituto.

Pari opportunità non significa per il Comitato semplicemente guardare al mondo femminile ma impegnarsi affinché divenga sempre più vicino il raggiungimento, per donne ed uomini, di condizioni di vita e di lavoro capaci di garantire ad entrambi pari opportunità in tutti gli ambiti della loro esistenza.

Sulla base di quanto previsto dalla normativa in materia, il comitato ha varato il Piano di azioni positive per il triennio 2005-2008, approvato dalla Tecnostruttura, che si muove intorno a quattro filoni fondamentali:

realizzazione di concrete politiche aziendali di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro;

individuazione di adeguati percorsi di sviluppo professionale del personale;

proposte di intervento per una positiva e concreta attenzione nei confronti dei dipendenti diversamente abili;

attivazione di misure per promuovere adeguatamente le attività proprie del Comitato di Pari Opportunità dell'Istituto.

PARTE TERZA – L'INPS VERSO I PORTATORI DI INTERESSI ESTERNI

• Il Quadro di riferimento nazionale

Aspetti demografici e Indicatori Socio-Economici sull'occupazione (pp. 50-55)

Su una popolazione di 59.131.287 cresciuta del 3,2% rispetto al 2002, si registra il 6,8% di disoccupazione (su forza lavoro) con un 93,2% di occupazione, diviso tra 24,6% autonomi e 68,6% dipendenti.

Il *trend* valutato nel periodo 2004-06 dimostra un calo del tasso di disoccupazione dall'8 al 6,8%.

Per quanto riguarda la **distribuzione sul territorio nazionale**, si registrano tuttora marcate differenze negli indici di attività, occupazione e disoccupazione fra Nord, Centro e Sud del Paese. In termini di occupazione, sulla popolazione

residente in Italia, si registra nell'Italia Nord-Ovest il 52,8% (tasso di attività) ed il 3,9% (tasso di disoccupazione); nell'Italia Nord-Est il 54,1% (tasso di attività) e 3,6% (tasso di disoccupazione); nell'Italia Centrale 50,9% (tasso di attività) e 6,1% (tasso di disoccupazione); nell'Italia Sud e Isole 42,6% (tasso di attività) e 12,2% (tasso di disoccupazione).

Le aziende (pp. 55-58)

Le aziende attive in tutta Italia per l'anno 2006 sono 1.796.386. In testa la Lombardia con il 17,7% sul totale nazionale.

Raffrontando i dati delle aziende con la popolazione, si riscontra il primato della Valle d'Aosta (37,2 aziende per 1.000 abitanti), seguita dal Trentino Alto Adige (36,8) e dalla Toscana (35,8). I valori più bassi si riscontrano invece in Calabria (22,8 aziende per 1.000 abitanti), Basilicata (23,9) e Campania (25). La media nazionale si attesta a 30,4 aziende per 1.000 abitanti.

Gli assicurati (pp. 59-60)

I lavoratori assicurati presso l'Inps mostrano nell'ultimo quinquennio (2002-2006) un andamento nel complesso crescente. Le percentuali vedono il 9,44% di parasubordinati; il 64,35% di lavoratori dipendenti, il 26,03% di lavoratori autonomi e lo 0,10% di Fondo Clero.

Le prestazioni a sostegno del reddito (pp. 61-66)

Dal lato delle prestazioni, si rileva come il numero complessivo dei beneficiari dell'indennità di disoccupazione ordinaria sia andato aumentando nell'intero periodo 2002-2006, con un incremento annuo variabile tra il 15,7% (dal 2002 al 2003) e il 20% (dal 2004 al 2006). Le regioni che hanno fatto maggiormente ricorso a questa prestazione risultano essere la Campania, la Lombardia e il Veneto, che, sommate, hanno inciso sul totale di ciascun anno all'incirca per il 33%.

Per quanto riguarda la disoccupazione agricola, i beneficiari risultano concentrati in quattro regioni (Calabria, Campania, e soprattutto Puglia e Sicilia), arrivando a coprire nell'insieme circa il 78% del totale nazionale.

Per quanto attiene la mobilità, si rileva che le regioni che ricorrono maggiormente a questa prestazione spaziano sul territorio nazionale. Infatti, la Lombardia, la Campania, la Puglia, il Piemonte ed il Lazio raccolgono nel complesso all'incirca il 58% del totale nazionale dei beneficiari. Il fenomeno interessa in particolare gli uomini, che rappresentano il 59% del totale dei beneficiari dell'indennità di mobilità.

I pensionati (pp. 67-75)

Le pensioni in pagamento al 1° gennaio 2007 rappresentano la principale prestazione dell'Istituto con l'erogazione di circa una pensione Inps ogni tre cittadini. I pensionati rappresentano il 24% della popolazione.

Il rapporto fra il numero delle pensioni e le famiglie italiane (23.907.410) è 0,76. Se a ciò aggiungiamo le altre prestazioni a sostegno del reddito (per disoccupazione, cassa integrazione, mobilità, malattia, maternità ecc.) si può

affermare che l'Istituto "entra" in tutte le famiglie italiane, con una responsabilità diretta nell'attuazione delle norme che nell'ambito dello stato sociale tutelano i diritti previdenziali della collettività.

Il 54,4% dei pensionati sono femmine e il 45,6% maschi.

L'importo complessivo annuo delle pensioni è pari a circa 160 miliardi di euro, mentre l'importo annuo medio è di 8.787 euro (13 mensilità).

Il 19% delle pensioni è integrato al trattamento minimo (anno 2006, importo trattamento minimo € 436,14).

Il 51% dei pensionati risiede al Nord, il 19% al Centro, il 30% al Sud e nelle isole.

- **Il rapporto tra Inps e cittadini**

Prestazioni pensionistiche della gestione obbligatoria (pp. 77-79)

L'attività dell'Istituto è focalizzata all'erogazione dei servizi nel rispetto dei tempi e facilitando gli adempimenti dell'utenza a tutti i livelli, da un lato attraverso la personalizzazione del rapporto, dall'altro lato sviluppando servizi a distanza con procedure basate sull'utilizzo semplificato dei sistemi on-line. Le principali linee di intervento si muovono su due opzioni di fondo: la "qualità delle prestazioni" e la "centralità del conto assicurativo".

L'attenzione delle Sedi all'evoluzione dei processi operativi (in particolare delle procedure informatiche, delle metodologie e degli strumenti di analisi, avviati dalle strutture centrali dell'Istituto) continua a produrre una riduzione del tempo soglia. Nel 2006 migliora la prestazione aziendale nell'erogazione di pensioni sotto i trenta giorni; le domande liquidate entro i 60 giorni rappresentano l'87,1% del totale delle domande accolte, con un aumento di più del 4% rispetto al 2005, mentre calano sensibilmente le pensioni liquidate oltre i 120 giorni.

La diminuzione del tempo soglia traina anche il tempo medio delle pensioni liquidate nell'Assicurazione generale obbligatoria, che si contrae dai 37 giorni del 2005 ai 29 giorni del 2006.

Pensioni accolte in prima istanza

La percentuale di pensioni accolte in prima istanza, e quindi pagate in tempi più rapidi e senza aggravio di istruttorie successive, ha subito variazioni significative (+2,06% rispetto al 2005), raggiungendo una percentuale dell'89,3%, che si inserisce in un consolidato *trend* di miglioramento.

Le prestazioni agli invalidi civili (pp. 79-81)

Con il D.lgs. n. 203 del 30 settembre 2005 (art. 10), convertito nella legge 2 dicembre 2005 n. 248, sono state trasferite all'Inps ulteriori competenze in materia di invalidità civile, cecità civile, sordomutismo, handicap e disabilità, gestite dallo Stato attraverso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Considerato che le Regioni possono devolvere la loro potestà concessoria all'INPS in base ad accordi appositi, appare chiaro che l'Istituto può essere potenzialmente investito di gran parte della gestione dell'invalidità civile:

la fase accertativa, nelle forme del controllo esercitato sulle commissioni ASL;

la fase concessoria delle prestazioni economiche;

la fase di erogazione, già di competenza dell'INPS a seguito del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112.

- **Il rapporto tra Inps e aziende**

Le entrate contributive e la gestione del conto aziendale (pp. 88-92)

Nel periodo 2001-2006, le entrate contributive mostrano un andamento crescente. In particolare, nel 2006, l'incremento è di 5.041 milioni di euro in termini assoluti e del 4,3 in termini percentuali.

Questa crescita è il frutto non solo dell'aumento dell'occupazione e di alcune aliquote contributive, ma anche di una migliore efficienza nella riscossione dei contributi da parte dell'Istituto e della lotta all'evasione ed all'elusione contributiva.

Per quanto riguarda le entrate contributive e la gestione del soggetto contribuente, i risultati registrati nel triennio 2004-2006 confermano l'incremento di efficacia dell'azione amministrativa. Infatti, sia gli indicatori della copertura contributiva, cioè il numero delle aziende attive versanti che passa dal 70,7% all'84,5% (+19,5%), sia degli incassi (+73,5%), evidenziano il complessivo miglioramento della capacità di accertamento dei contributi e di recupero del credito.

Andamento incassi per recupero crediti. Anni 2003-2006

L'area del recupero dei crediti per l'anno 2006 ha visto un incremento di circa il 20% degli incassi complessivi, confermando il *trend* positivo avviato nell'ultimo triennio.

Andamento produttivo 2006

Nel corso del 2006, l'Istituto ha registrato un significativo miglioramento dell'efficienza complessiva che ha comportato un incremento medio della produttività del 4,7% rispetto al 2005, interessando i tre di processi di produzione.

Un significativo elemento di analisi, ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'efficienza espressa nelle attività rivolte ai rapporti con il soggetto contribuente, è rappresentato dal raffronto tra il personale dedicato alle suddette attività e la produzione realizzata. Nel corso del 2006 la produzione è cresciuta di quasi il 4%, mentre il personale fa registrare un incremento che si ferma all'1,1%.

Tale incremento è ancora più significativo se rapportato alla riduzione del personale nel corso del 2006, in termini assoluti, sia rispetto all'anno precedente (-2,7%) sia rispetto al budget 2006 (-1,7%). La riduzione della forza di personale è stata compensata dall'innovazione tecnologica e da un migliore impiego delle risorse.

La lotta all'evasione contributiva e al lavoro nero (pp. 93-97)

Nel 2006 un'azione "mirata" ha prodotto i seguenti risultati: un aumento della percentuale delle aziende irregolari sulle ispezionate dal 78% all'80% con un incremento del 2%; la crescita del 2,1% dei lavoratori trovati in posizione irregolare nonostante una riduzione sia delle aziende visitate sia di quelle trovate irregolari; l'incremento del 7% nell'accertamento della contribuzione evasa.

Accertamenti ispettivi

Nel 2006 sono stati 110.617 gli accertamenti ispettivi effettuati. Gli incassi da recupero crediti sono passati da 2,090 miliardi di € nel 2003 a 3,73 nel 2006, per un totale di 11,76 miliardi nel quadriennio 2003-06.

- ***La misurazione dell'efficienza (p. 98)***

Un indicatore dell'efficienza è dato dal rapporto tra la produzione omogeneizzata e il personale presente. Il perseguimento dell'efficienza, tenuto anche conto della riduzione del personale che si è registrata negli ultimi anni, è conseguito attraverso la continua revisione dei modelli organizzativi e dalla razionalizzazione, valorizzando le potenzialità del sistema informatico.

PARTE QUARTA - BILANCIO DI GENERE: AVVIO DI UN PERCORSO

Analisi di genere del Bilancio Inps (pp. 100-102)

Il Bilancio Inps 2005 evidenzia come, nel corso dell'anno, i lavoratori iscritti abbiano versato contributi per circa 117 milioni di euro, l'84% dei quali versati dai lavoratori dipendenti e il 15% circa dai lavoratori autonomi (il restante 1% è riferito ad altre contribuzioni). A fronte di tali somme abbiamo oltre 19 milioni di lavoratori, di cui il 70% (circa 13 milioni) svolge la propria attività in maniera subordinata e il restante 30% (6 milioni) è un autonomo o un parasubordinato (co.co.pro. ecc.).

Le differenze a sfavore delle donne sono rilevanti in tutte le categorie di lavoro. Tra i lavoratori dipendenti, ad esempio, le donne rappresentano meno del 40% del totale e percepiscono una retribuzione considerevolmente inferiore a quella degli uomini: 14.300 contro 21.000 euro annui.

- la qualifica impiegatizia è l'unica che registra una prevalenza femminile; salendo nella scala professionale fino alla dirigenza, il numero delle donne si riduce in misura drastica fino ad arrivare al 10,7% del totale tra i dirigenti;
- le retribuzioni delle donne sono sempre inferiori rispetto a quelle degli uomini di oltre il 30% in media; tra gli operai e gli impiegati il divario raggiunge quasi il 40%.

La disoccupazione (pp. 102-104)

Il trattamento di disoccupazione spetta ai lavoratori dipendenti per cessazione dell'età lavorativa dovuta a licenziamento, con esclusione dell'ipotesi di dimissioni volontarie non dipendenti da giusta causa. La macrodistinzione fondamentale riguarda la disoccupazione non agricola e la disoccupazione agricola.

- **Disoccupazione non agricola**

Nell'anno 2005, il numero di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di disoccupazione è stato superiore (54%) a quello della popolazione maschile interessata (46%). L'analisi territoriale dei dati evidenzia come la prevalenza femminile, che si registra complessivamente sul piano nazionale, presenti in realtà una forte differenziazione: al Nord e al Centro il ricorso alla disoccupazione è maggiore nelle donne, al Sud negli uomini.

L'esame delle lavoratrici interessate per classi di età evidenzia come vi sia una concentrazione delle donne disoccupate nelle classi centrali, ed in modo particolare tra i 30 ed i 39 anni, mentre appare significativamente inferiore per le meno giovani a partire dai 50 anni.

La Mobilità (pp. 104-105)

Dall'analisi dei dati si rileva che per l'anno 2005 il numero dei lavoratori beneficiari della mobilità è stato di circa 176 mila unità, di cui soltanto il 38,4% è rappresentato da donne.

Una lettura del fenomeno per macro-aree geografiche e per classi di età fa emergere le seguenti considerazioni:

nell'Italia settentrionale la presenza femminile è costantemente inferiore a quella maschile per le età superiori ai 40 anni;

nell'Italia centrale c'è una costante prevalenza maschile;

nell'Italia meridionale c'è una prevalenza femminile fino ai 29 anni; nelle classi di età più elevate, invece, le donne rappresentano in media soltanto il 26,3% del totale.

Cassa Integrazione Guadagni (pp. 105-106)

L'analisi dei dati 2005 evidenzia una prevalenza assoluta dei lavoratori maschi, con una percentuale schiacciante dell'83% contro il 17% (86.874 su 506.782) di quella femminile. La distribuzione territoriale di questo 18% vede una maggiore presenza femminile nelle aree del Centro Nord, con percentuali che si attestano sull'ordine del 20%.

Se si osserva il fenomeno relativo ai primi dati del 2006, tenendo conto delle classi di età, si nota che, mentre al Sud la cassa integrazione femminile riguarda le fasce di età comprese tra i 30 ed i 50 anni, molte regioni del Centro Nord presentano un'estensione del beneficio fino alla classe di età 51-60.

Analisi di genere delle pensioni (pp. 106-109)

In complesso il volume della spesa per prestazioni pensionistiche ammonta a 153.713 milioni di euro nell'anno 2005, di cui:

- 136.102 riguardano le gestioni previdenziali;
- 7.503 riguardano la gestione degli interventi dello Stato;
- 10.108 riguardano le pensioni erogate per conto dello Stato comprese le quote di pensione degli invalidi civili, che non hanno natura previdenziale e che sono tuttavia rappresentate tradizionalmente insieme agli altri fondi e gestioni.

L'analisi di genere della spesa pensionistica consente di valutare i diversi effetti delle politiche di welfare sulla popolazione maschile e femminile.

Alla data del 1 gennaio 2006, complessivamente, il 41,9% dei titolari di pensione sono uomini e il 58,1% donne.

L'importo medio mensile delle pensioni erogato alle donne è di 520 euro, contro 980 euro erogati ai pensionati di sesso maschile.

Tra le varie gestioni pensionistiche si registra una generale prevalenza di donne titolari di pensione, con esclusione della gestione artigiani (7,38% contro 12,67% di pensionati uomini).

In base alle categorie di pensione, gli elementi di particolare interesse e di maggiore riflessione sono rappresentati da: le pensioni di anzianità, con l'82,70% di uomini rispetto al 17,30% di donne (dato significativo della discontinuità della presenza femminile nella realtà del settore privato del mercato del lavoro, con particolare riferimento all'industria); le pensioni ai superstiti, con l'88,46% riservato alle donne e l'11,54% agli uomini, a conferma della maggiore longevità femminile.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, mentre la percentuale assoluta più elevata di pensioni è quella della Lombardia (18%), il maggior numero di pensioni femminili rispetto ai maschi presenti nel territorio si trova in Friuli Venezia Giulia (60,34%) e in Trentino Alto Adige (60,12%). Le percentuali più basse si registrano in Sicilia (54,68%) e Sardegna (56,12%).

Per quanto riguarda l'età, il 70% dei pensionati ha un'età superiore ai 60 anni; l'età media oscilla tra i 58,5 anni per gli uomini e i 57,7 per le donne nelle pensioni di anzianità; i 65,4 anni degli uomini e i 60,7 delle donne nelle pensioni di vecchiaia; i 51 anni per gli uomini e i 49,4 per le donne nelle pensioni di invalidità e di inabilità; infine i 74,4 anni per gli uomini ed i 70,7 delle donne titolari di pensione di reversibilità.

PARTE QUINTA - L'INPS NEL TERRITORIO (p. 112)

Il Bilancio Sociale dell'Inps si realizza compiutamente attraverso il bilancio sociale delle singole regioni. E' nel territorio, ove il cittadino entra in contatto con l'Inps, che si può individuare, con maggiore immediatezza e precisione, la domanda di servizio cui dare risposte adeguate e tempestive. Ed è sempre nel territorio che in maniera più coinvolgente e trasparente si può misurare il livello di gradimento

dell'utenza, valutare la ricaduta sociale dell'azione dell'Istituto e mantenere la necessaria legittimazione sociale sulla base dei risultati di efficienza, efficacia, economicità e qualità dei servizi raggiunti e mantenuti nel tempo.

Pertanto, il Bilancio Sociale dell'Inps è inteso come processo che parte dalle singole realtà territoriali, per ricomporsi a sistema a livello centrale, nell'ambito delle linee programmatiche di piani di intervento, sulla base delle informazioni, delle analisi e dei contributi che ciascuna regione potrà offrire.

Partendo da questa impostazione, che non è solo metodologica ma essenzialmente culturale, le Direzioni regionali dell'Inps sono state sollecitate a concretizzare e formalizzare i propri contributi in questa direzione, aprendosi al territorio, migliorando la propria capacità di lettura dei fenomeni, reinterpretandoli in chiave di servizio e recuperando una dimensione sociale della propria funzione.