

Molti protagonisti del dibattito pubblico italiano, nel tempo, si sono definiti a vario titolo *reformisti*. Di sinistra, di destra, di testa e di cuore. Individuare quelli autentici, in questo *mare magnum*, è ardua impresa, considerato anche che l'identità stessa del riformismo sfugge a definizioni monolitiche. Tuttavia, un argomento spesso efficace per stanarne qualcuno esiste ed è il mercato del lavoro: lì non ci sono vie di mezzo e il confine diviene d'un tratto netto. Allora appare evidente che Tiziano Treu, giuslavorista, politico di lungo corso e Commissario uscente dell'INPS (è in arrivo il nuovo Presidente, Tito Boeri: *bonne chance!*) riformista lo è di certo. Padre del celebre "pacchetto", da Ministro del Lavoro dei governi Dini e Prodi capi per primo che occorre una profonda riforma per rispondere al nuovo sistema economico, globale ed in cerca di flessibilità. Flessibilità, obietteranno i più, non invece la precarietà à l'italienne protagonista di questi anni Zero. Come si sia passati dalla flessibilità teorica alla precarietà pratica è presto detto: mancanza di

adeguati ammortizzatori sociali. Di tutele. Di *flexicurity*, per dirlo alla scandinava. Di autentico *welfare*, per dirlo e basta. Il Professore lo spiega a chiare lettere: sarebbe stata la "fase II" della sua riforma ma le brusche maniere della *politique politicienne*, che portarono alla caduta del Prodi I, si misero di traverso. Sarebbe stata, negli anni, la "fase II" di tanti altri governi. Ma le brusche maniere, eccetera. Oggi ci prova il governo Renzi con il Jobs Act, sulla cui patente di riformismo il Nostro garantisce: contratto unico a tutele crescenti e, soprattutto, reali. Parlare di ammortizzatori sociali è parlare di previdenza ed assistenza. Quindi, di INPS. Il compito di Boeri non sarà dei più semplici, ma chi lo ha preceduto ha gettato le basi e tracciato le direttrici: trasparenza, legalità, vicinanza a cittadini e imprese e educazione alla previdenza. Su questi pilastri la nuova "SuperINPS" - che ha evidenti esigenze di rinnovamento della *governance* - può costruire il proprio futuro. Partendo da un dato, comune a tutti i Paesi: l'invecchiamento. Un invecchiamento che impone un cambio

di passo, forse anche di paradigma, per essere economicamente sostenibile. Misure innovative di *Active Ageing*, per l'INPS. Un nuovo *welfare*, per i cittadini. Con un occhio sempre vigile all'economia reale, da tempo in una fase asfittica: per un'adeguata sostenibilità di sistema occorre rilanciare i consumi, ridurre il tasso di disoccupazione e impostare una politica industriale di lungo periodo. Viene quasi da dire che occorrerebbe un po' di riformismo!

L'editoriale di Mariella Palazzolo

 @Telosaes

Il ringraziamento al Prof. Treu è doppio. Infatti è autore di una delle Prefazioni a the collection ONE, piccolo volume di Telos A&S che racchiude, in cinque capitoli tematici, alcuni dei preziosissimi contributi a Primo Piano Scala c, e che troverete [qui](#)

TREU

INPS... ROSSO RELATIVO

“Se non c'è crescita e non c'è occupazione nessun sistema pensionistico può reggere nel tempo.”

Telos: Dal 1 ottobre Lei è Commissario straordinario dell'INPS, e lo sarà fino a fine gennaio. Creare la *SuperInps* è il suo compito, compito quasi da supereroe dei Marvel. Ma cosa significa?

Tiziano Treu: L'Inps, più di altre grandi Istituzioni, è profondamente coinvolto nelle trasformazioni della nostra epoca e delle conseguenze che ne derivano per le vicende sociali e umane. Lo è per le sue stesse funzioni che lo pongono al crocevia dei maggiori problemi sociali del paese. Il suo compito originario di grande ente previdenziale lo chiama a rispondere ai bisogni essenziali di milioni di pensionati. Alla funzione previdenziale si aggiunge quella di assistenza, dove i bisogni si stanno moltiplicando e diversificando, in generale per l'invecchiamento della popolazione, che riguarda tutti i paesi avanzati, ma anche per le situazioni di disagio sociale e di povertà che specie negli ultimi anni stanno riguardando fasce di persone anche appartenenti al cosiddetto ceto medio. La "SuperInps" è effetto da un lato delle scelte di accorpamento con altri enti previdenziali, dall'altro della crescente domanda di prodotti e servizi cui questo istituto è progressivamente chiamato a dar risposta. Di fronte a queste spinte non potevamo mantenere immutate la forma e gli obiettivi. Per questo abbiamo introdotto un modo nuovo, mutuato anche da altri enti: una serie di cantieri di lavoro - tre nel nostro caso - che hanno preso di petto i singoli bisogni dei nostri clienti, i cittadini e le imprese. Analisi delle richieste che pervengono nella rete capillare e territoriale dell'Inps, ipotesi di soluzioni strutturali per problemi ricorrenti, rinnovamento del modello di servizio, ruolo strategico della comunicazione, analisi *customer*. Tutte cose che magari sembrano normali in una multinazionale, ma che sono una interessante novità per un colosso come Inps. I risultati - che vedremo nel breve e nel medio periodo nel 2015 - puntano essenzialmente sulla tracciabilità (dire al cittadino e all'impresa in ogni istante a che punto è la sua pratica); sulla consulenza costante ai cittadini e alle imprese; sull'educazione previdenziale ai giovani e sul controllo della legalità (per i numerosi tentativi di frode).

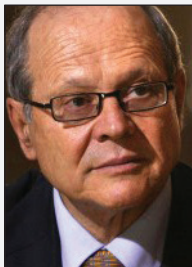
La struttura demografica di un Paese sempre più anziano, unita ad un drammatico livello di disoccupazione che si traduce in un minore numero di contribuenti, impone una riflessione sulla sostenibilità di lungo periodo. Potremmo definirlo un patto generazionale al contrario. Soluzioni realistiche per un nuovo modello previdenziale?

L'Inps è paradigmatico anche in questo. L'età media in Istituto - 53 anni - è molto elevata, come nel Paese. Le misure di *Active Ageing*, che assumeremo internamente, saranno mirate ad ottenere il massimo contributo dalle persone più vicine alla pensione.

Il *mentoring* - affiancamento di dipendenti più esperti ai nuovi assunti, a scopo formativo - è uno dei modi per trasferire conoscenze dai più anziani alle fasce più giovani.

Affiancamenti che molto spesso hanno un aspetto motivazionale per entrambi i soggetti.

L'*active ageing* è un sistema in uso in altri Paesi e ancora poco da noi, che potrebbe avere effetti positivi su tutto il mercato del lavoro, se venisse accolto in modo massiccio dal sistema produttivo.



Tiziano Treu è stato Ministro del Lavoro (governi Dini e Prodi I), successivamente Ministro dei Trasporti del governo D'Alema e più volte deputato e senatore. Consigliere del CNEL dal 2013, a partire dal 1 ottobre è Commissario dell'INPS: il suo incarico terminerà a breve, dopo la recente nomina di Tito Boeri a Presidente dell'Istituto. Professore ordinario di Diritto del Lavoro all'Università Cattolica di Milano, da studente è stato collega di Romano Prodi e Giovanni Maria Flick. Da sempre schierato su posizioni vicine all'area riformista, il suo nome è legato al cosiddetto "pacchetto Treu", la legge datata 1997 che per prima riformò in maniera profonda il mercato del lavoro introducendo nell'ordinamento alcune forme contrattuali di lavoro atipico e liberando il mercato dal monopolio statale. La convinta identità riformista è valsa a Treu aspre critiche da parte degli ambienti della sinistra più radicale: celebre rimane la contestazione "antagonista" a Venezia nel 2006. Di lui, il giornalista Sergio Rizzo ha scritto recentemente: "L'autorevolezza e l'onestà, non c'è dubbio: a Treu non difettano". A giugno del 2014 Clarence Seedorf, fresco di esonero dalla panchina del Milan, si è rivolto a lui per la gestione della vicenda legale contro la squadra rossoneria. Nato a Vicenza, Tiziano Treu vive nella casa di famiglia sulle rive del Lago di Garda. È sposato con 2 figli.

M. Sonsini

L'invecchiamento è un problema di tutte le economie occidentali. La popolazione dell'Europa sta invecchiando rapidamente a causa dei bassi tassi di nascita e della crescente aspettativa di vita. Entro il 2060 si prevede un raddoppio del numero di persone di 65 anni o più rispetto alle persone in età lavorativa. Le grandi trasformazioni economiche e sociali di questi anni, sospinte dalle accelerate innovazioni tecnologiche e dall'allargarsi dei mercati mondiali, hanno cambiato in profondità le condizioni di lavoro e di vita delle persone. La crisi ha ridotto e poi bloccato la crescita su cui si era costruito il nostro assetto economico e il nostro stesso *welfare*. L'innalzamento dell'età pensionabile non è sufficiente a garantire stabilità ed equilibrio nel lungo periodo se crescita e occupazione non riprendono a dare le basi necessarie alla previdenza. Il nostro sistema previdenziale con l'introduzione del sistema di calcolo contributivo, che pure fu criticato, è finanziariamente solido, ma stabilità del sistema e la sua sostenibilità sociale sono messe a rischio dalla mancata crescita e dalla stagnazione che da anni ci affligge. La crescita delle disuguaglianze di reddito e delle opportunità, aggrava le disuguaglianze anche nella previdenza. Troppe pensioni insufficienti per una vita dignitosa e molte pensioni privilegiate che ancora persistono nonostante le riforme. Se non c'è crescita e non c'è occupazione nessun sistema pensionistico può reggere nel tempo.

Il pacchetto Treu è stato il primo passo verso la creazione - o il riconoscimento, a seconda del punto di vista - di un nuovo mercato del lavoro. In questo mondo nuovo, però, i concetti di flessibilità professionale e precarietà contrattuale sono stati spesso pericolosamente confusi e sovrapposti tra loro, divenendo la prima una giustificazione teorica della seconda. Alla prova dei fatti, cosa c'è da salvare e cosa, invece, ritiene andrebbe accantonato dell'impianto teorico che ha dominato le teorie giuslavoriste dello scorso decennio?

Nemo propheta in patria. Il Pacchetto Treu è la cosa che si ricorda di più anche se tecnicamente non è la cosa più importante che io abbia fatto. Il dato positivo di quelle misure è nel fatto di aver capito – prima di altri – che il mondo economico era cambiato e con esso la richiesta di flessibilità del lavoro. Le norme non hanno "introdotto" la precarietà, hanno preso atto dell'esistenza. Di fronte ad imprenditori che non potevano assumere a tempo indeterminato, si è preferito dare contratti che permettevano di non avere come unica alternativa il lavoro in nero. Erano migliorabili? A distanza di anni certamente, come tutte le cose. Ne è una prova il *Jobs Act* con l'introduzione del contratto a tutele crescenti. L'errore è stato quello di non accompagnare le novità, all'epoca, con adeguati ammortizzatori sociali. Ci stavamo lavorando quando fu fatto cadere il governo Prodi.

Conferenze stampa dirompenti, slide, propositi di rottamazione e la luna di miele con gli elettori, culminata con il PD che ha riscosso oltre il 41% dei consensi alle elezioni europee di maggio: un dinamismo quasi futurista. Con il passare del tempo, però, l'andatura del governo è cambiata. Cosa sta accadendo?

Sembra in parte di rivivere proprio il periodo appena citato sul bisogno di flessibilità del lavoro in epoche passate. Il dinamismo futurista non è imposto dalle slide o dalla politica, il dinamismo è nel mondo. È nella tecnologia, nei consumi, nelle professioni e nei pensieri. Una politica attenta deve "annusare" i cambiamenti per formalizzarli in leggi, sistemi e adeguamenti organizzativi. Quanto graduale rientro verso la calma, anche quando vogliamo prendere un autobus in movimento, si deve correre e poi ci si ferma... ma solo dopo esserci saltati sopra.

Marco Sonsini