

**COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI CONTROLLO SULLE ATTIVITÀ DEGLI
ENTI GESTORI DI FORME OBBLIGATORIE
DI PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE**

RESOCONTO STENOGRAFICO

INDAGINE CONOSCITIVA

10.

SEDUTA DI MERCOLEDÌ 9 APRILE 2014

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE **LELLO DI GIOIA**

INDICE

	PAG.		PAG.
Sulla pubblicità dei lavori:		ZIONE DELLA PREVIDENZA COMPLE-	
Di Gioia Lello, <i>Presidente</i>	2	MENTARE	
INDAGINE CONOSCITIVA SULLA FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA PREVIDENZIALE PUBBLICO E PRIVATO, ALLA LUCE DELLA RECENTE EVOLUZIONE NORMATIVA ED ORGANIZZATIVA, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA STRUTTURA-		Audizione di rappresentanti di Confesercenti:	
		Di Gioia Lello, <i>Presidente</i>	2, 5
		Cappelli Giorgio, <i>Responsabile dell'Area assistenza e previdenza della Confesercenti</i> ..	2
		ALLEGATO: Documentazione presentata dalla Confesercenti	6

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE
LELLO DI GIOIA

La seduta comincia alle 8.15.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che, se non vi sono obiezioni, la pubblicità dei lavori sia assicurata anche mediante l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso.

(Così rimane stabilito).

**Audizione di rappresentanti
di Confesercenti.**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla funzionalità del sistema previdenziale pubblico e privato, alla luce della recente evoluzione normativa ed organizzativa, anche con riferimento alla strutturazione della previdenza complementare, del responsabile dell'Area assistenza e previdenza della Confesercenti Giorgio Cappelli.

Pregherei il nostro ospite di essere rapido nel suo intervento perché i colleghi hanno necessità di andare nelle varie Commissioni permanenti.

GIORGIO CAPPELLI, *Responsabile Area assistenza e previdenza della Confesercenti*. Ringrazio la Commissione per

questa opportunità. Come richiesto, mi limiterò ad illustrare a grandi linee la relazione che abbiamo predisposto e che lascerò agli atti.

Il nostro sistema previdenziale pubblico e quello privato sono intimamente connessi. Purtroppo, le normative che hanno riformato il sistema previdenziale pubblico hanno avuto la caratteristica di badare soprattutto alla sostenibilità finanziaria del sistema stesso.

Questo indubbiamente ci darà dei vantaggi che la Ragioneria stima essere soprattutto nell'intervallo temporale dal 2020 al 2050, però nei passaggi intergenerazionali si sono creati dei momenti di frattura dove i requisiti si sono spostati e anche il livello dei trattamenti è stato sostanzialmente modificato.

Tutto questo non ha fatto che aumentare i margini di incertezza sulla situazione previdenziale pubblica del singolo lavoratore autonomo oppure dipendente. Mentre 15-20 anni fa ciascuno aveva un'idea di quello che sarebbe stato il suo trattamento previdenziale nel momento in cui avrebbe abbandonato l'attività, ora i margini di incertezza sono ampissimi. Non sappiamo quale sarà il livello di copertura, non sappiamo quale sarà la nostra decorrenza: non c'è soltanto il discorso dell'innalzamento dell'età, che ha delle sue previsioni, ma c'è anche l'altro meccanismo collegato alla speranza di vita che rende ancora incerto il momento dell'accesso.

Peraltro, avremo dei coefficienti, per il calcolo delle prestazioni pensionistiche, strettamente legate all'andamento del prodotto interno lordo. Ciò di questi tempi non è affatto tranquillizzante per tutta la platea dei lavoratori.

In questo tipo di quadro, la riforma previdenziale, se è vero che funziona ormai a maggioranza contributiva, soprattutto per gli anni che verranno, è pur vero che funziona ancora, dal punto di vista sostanziale, a ripartizione. Politiche di riforma del sistema previdenziale non associate a politiche di sostegno per incentivare e inserire i giovani nel mondo del lavoro e per rivitalizzare l'occupazione, alla fine ci potranno anche far risparmiare notevoli importi dal punto di vista del costo della spesa pensionistica, ma dal punto di vista della sostenibilità complessiva se non c'è un andamento dell'occupazione importante, che sia di tipo autonomo o di tipo dipendente, i due sistemi alla fine dimostreranno sempre di avere dei momenti di criticità.

Secondo noi, non vanno neanche bene quelle politiche tese all'inasprimento dei livelli contributivi, che non fanno che abbattere la tendenza al lavoro, al lavoro trasparente, al lavoro pulito, al lavoro corretto.

In questo contesto si introduce il concetto della previdenza complementare. Nel nostro Paese, secondo noi, è stata costruita una buonissima legge che consente di avere le sufficienti garanzie. Si tratta di una normativa che nasce con la preoccupazione di essere prima garante per i fruitori e quindi di dare una tranquillità che si avvicina al sistema della previdenza pubblica. Oggi è complementare a un sistema pubblico che però non dà più certezze, quindi diciamo che sono due incertezze che dovrebbero farsi forza.

Da un punto di vista della diffusione, noi registriamo ancora delle difficoltà notevoli perché la cultura previdenziale e soprattutto gli effetti dolorosi del sistema contributivo sulle prestazioni pensionistiche individuali ancora li hanno percepiti in pochi.

Di conseguenza, questa mancata percezione di quello che sarà l'effettivo trattamento complessivo previdenziale ancora non ha dato una scossa così importante. Qualche aggiustamento però andrebbe fatto. Dal punto di vista dell'allocazione

delle risorse, i fondi complementari hanno la necessità di cogliere gli obiettivi. Questo è importante, quindi gli investimenti devono essere sicuri. Tuttavia, dobbiamo porci una domanda: se i trattamenti di fine rapporto conferiti alla previdenza complementare da tutto il mondo delle piccole imprese vengono dalla previdenza complementare investiti in titoli tedeschi o altro, noi abbiamo una depauperazione delle disponibilità per rafforzare il mondo produttivo che sostiene il lavoro e la previdenza. Da questo punto di vista, qualche correttivo e qualche indicazione dobbiamo poterli introdurre.

Ad esempio, come sapete nel mondo del terziario e dell'artigianato esiste un'unica forma di previdenza complementare che riguarda il mondo del lavoro dipendente, perché tutti quanti, per atto e scelta delle parti sociali, siamo confluiti nel fondo denominato « Fonte ».

Vi sembra normale che i datori di lavoro che finanziano la previdenza complementare dei loro dipendenti finanzino l'acquisto delle azioni della grande distribuzione, cioè di quei soggetti che, in un certo modo, li stressano sul mercato? Da questo punto di vista, dobbiamo fare uno sforzo per far sì che queste risorse ritornino a sostegno del mondo produttivo che le produce.

Un'altra questione che andrebbe affrontata è quella di dire che finalmente se vogliamo incentivare la previdenza complementare dobbiamo anche cercare di abbattere i costi. Che senso ha, allora, pagare il contributo di solidarietà all'INPS perché un lavoratore è iscritto alla previdenza complementare? Viste le necessità di maggiore contribuzione perché non liberare queste risorse a favore del conto pensionistico sempre di questo lavoratore? Non è possibile che, per chi fa la scelta di avere una forma di previdenza complementare, poi il datore di lavoro deve dare un contributo per la solidarietà generale. Sul mondo delle solidarietà generali tutti abbiamo necessità di un momento di ripensamento.

Brevemente richiamo il tema dell'assistenza sanitaria integrativa. La contrattazione collettiva si è fatta promotrice di importanti forme di assistenza sanitaria integrativa che sono un diritto retributivo dei lavoratori. Le prime esperienze sembrano offrire dati estremamente positivi sull'efficacia di queste forme. Occorre garantire la deducibilità fiscale, la possibilità di convenzionarsi, per queste forme, con il Servizio sanitario nazionale, in modo che possano dare un supporto integrativo e non sostitutivo. Anche in questo caso, il contributo di solidarietà sinceramente dovrebbe essere rivisto e superato per dare maggiore forza e robustezza a un sistema che può dare un supporto importante.

Infine, sulla *governance*, per quanto riguarda gli enti previdenziali, che costituiscono un patrimonio di questo Paese, siamo per il mantenimento del sistema duale, dove c'è un consiglio di indirizzo e vigilanza che dovrebbe chiamarsi consiglio di indirizzo strategico e vigilanza. Questi organismi dovrebbero avere delle responsabilità e delle funzioni operative che siano tangibili e non soltanto sulla carta.

Se dovessimo immaginare per un momento di fare un riferimento al settore privato, gli enti previdenziali hanno nei loro azionisti i datori di lavoro, i lavoratori autonomi, i lavoratori dipendenti, quindi è necessario che le forme di rappresentanza possano dare il loro contributo in questa situazione.

Gli enti previdenziali debbono, però, avere *mission* di servizio di sempre più elevata qualità e possibilità di rispondere alle esigenze. Oggi ci troviamo in una situazione nella quale è vero che gli enti previdenziali, in particolar modo l'INPS, ma anche l'INAIL, si sono spinti su una larghissima informatizzazione, ed è anche vero che il dialogo telematico è importantissimo, ma è un dialogo telematico consentito per la terziarizzazione sugli intermediari istituzionali (il CAF, i patronati, i consulenti, le associazioni). Quindi, è un sistema di trasmissione dati importante, ma quello che viene a mancare in questo

momento è il fattore umano che, a livello territoriale, dà quelle risposte che con il colloquio telematico non si riesce a dare. Su questo siamo un po' in ritardo.

Una domanda importante a cui voglio rispondere subito è la seguente: qual è la funzione di controllo del Ministero dell'economia e del Ministero del lavoro sugli enti previdenziali? È una funzione importante, che deve esserci, e noi l'apprezziamo, però consentitemi di esprimere due considerazioni. In primo luogo, l'INPS e l'INAIL hanno le strutture tecnico-operative per poter interpretare le norme, quindi debbono essere liberi di poterlo fare e di dare ad esse attuazione. Non è possibile che per ogni circolare debbano avere il nulla osta dal Ministero dell'economia o dal Ministero del lavoro. Diversamente finisce la loro funzione istituzionale.

In secondo luogo, non è possibile nel nostro sistema interpretare le norme partendo dal fabbisogno di cassa e superando le questioni di diritto. Cito un esempio per tutti: stiamo facendo, come associazioni, una battaglia per avere il riconoscimento degli sgravi contributivi per la piccola mobilità per gli assunti nell'anno 2012, non per i soggetti assunti quando è cambiata la normativa. Ci viene detto che non ci sono le risorse, che il diritto non ci viene riconosciuto e che sarebbe meglio avviare il contenzioso per poter avere riconosciuto un diritto che trova la copertura economica senza problemi, perché è riconosciuto tramite il contenzioso. Io sono senza parole.

Peraltro, questi sono i conti delle aziende. Se risolvo in via giurisprudenziale fra tre anni e l'azienda nel frattempo è saltata perché dieci contratti di mobilità hanno fatto recupero delle cartelle esattoriali, magari si va sul giornale ma l'azienda è finita e con essa tutto il resto. Spero che ci sia un colpo di reni per poter risolvere questa vicenda.

Cito un altro esempio. La legge di stabilità riapre i termini e le condizioni per l'accesso all'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale. Il provvedimento è entrato in vigore il primo gen-

naio 2014, ma oggi, 9 aprile, siamo ancora in attesa delle istruzioni da parte dell'ente per poter rendere esigibile la prestazione, la quale è appunto esigibile perché ci sono i moduli, ma non essendoci le istruzioni non viene liquidata dalle sedi INPS.

Credo che si tratti di questioni non così difficili da affrontare e ritengo che gli enti abbiano le capacità per farlo.

PRESIDENTE. Ringrazio il dottor Cappelli per il suo contributo, dispongo che la relazione presentata sia allegata al reso-

conto stenografico della seduta odierna e dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 8.30.

*IL CONSIGLIERE CAPO DEL SERVIZIO RESOCONTI
ESTENSORE DEL PROCESSO VERBALE
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI*

DOTT. VALENTINO FRANCONI

*Licenziato per la stampa
il 25 settembre 2014.*

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO



ALLEGATO

***COMMISSIONE PARLAMENTARE DI CONTROLLO SULLE ATTIVITÀ DEGLI ENTI GESTORI
DELLE FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE***

**“INDAGINE CONOSCITIVA SULLA FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA
PREVIDENZIALE PUBBLICO E PRIVATO”**

Audizione

Roma, 9 aprile 2014

EVOLUZIONE DEL SISTEMA PREVIDENZIALE - PRIMO PILASTRO: PENSIONI OBBLIGATORIE

Tutte le riforme pensionistiche che si sono succedute negli anni, sono state emanate con l'intento di apportare correttivi per una maggiore equità, armonizzare i vari sistemi pensionistici ma soprattutto per una maggiore sostenibilità finanziaria del sistema stesso. Ciò in considerazione di una serie di fattori, quali: l'evoluzione/modificazione demografica, tra cui l'effetto dell'allungamento della speranza di vita degli anziani che rimangono in pensione per un periodo più lungo rispetto al passato (invecchiamento della popolazione/ calo dei tassi di natalità/ accesso al lavoro in età più avanzata rispetto al passato). Quindi, l'aspetto fondamentale delle varie riforme è il principio di contenimento della spesa previdenziale con interventi che hanno riguardato l'innalzamento dell'età pensionabile, l'aumento dei contributi previdenziali, l'adozione di un nuovo metodo di calcolo delle pensioni di tipo contributivo, l'applicazione delle finestre per la decorrenza delle pensioni, quale termine dilatorio per la percezione dei trattamenti pensionistici, con implicito e conseguente aumento dell'età anagrafica. Da ultimo, la c.d. Legge Monti-Fornero ha ulteriormente inasprito i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici, in maniera così stringente e disparitaria (basta guardare i requisiti più alti delle lavoratrici autonome rispetto alle dipendenti), tanto da aver creato delle vere e proprie sacche di lavoratori lasciati al margine di interventi privi di valutazioni concrete e che hanno creato la platea dei "c.d. esodati". Infatti, solo successivamente all'emanazione dell'ultima riforma previdenziale è apparsa evidente l'insufficienza di disposizioni che avevano sottovalutato tutti quei soggetti prossimi al raggiungimento dei requisiti pensionistici ma ormai espulsi dal mercato del lavoro e per i quali le istituzioni (Governo/Parlamento) sono intervenute con più provvedimenti proprio a tutela di tali ex lavoratori. Inoltre, sempre in tema di interventi introdotti dall'ultima riforma previdenziale, vogliamo evidenziare:

- contributivo pro-quota dal 2012;
- l'innalzamento dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia con 20 anni di contributi;
- la cancellazione della pensione di anzianità e l'introduzione della pensione anticipata per la quale non sono più sufficienti 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età; è, infatti, necessario perfezionare, già nel 2014, 41/42 anni e 6 mesi oltre all'età anagrafica di 62 anni, quale indice di riferimento per non incorrere in penalizzazioni con effetti riduttivi sulla misura della prestazione;
- l'incremento dell'aspettativa di vita da applicare a tutti i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche;
- la rivisitazione di due indici, definiti "stabilizzatori automatici": 1) l'aggiornamento dei coefficienti di trasformazione per il calcolo delle pensioni nel sistema contributivo, oggi con cadenza triennale e, in futuro, biennale a partire dal primo adeguamento successivo al 2019; 2) l'incremento alla c.d. speranza di vita delle età pensionabili e del requisito contributivo per la pensione anticipata, che ricalca la stessa periodicità dei coefficienti; tali meccanismi sono stati resi ancora più incisivi rendendo più stringente il controllo sulla dinamica della spesa;

- blocco della perequazione automatica per le pensioni pari o inferiore a tre volte l'importo T.M.; tale intervento è stato poi rivisto dalla Legge di Stabilità 2014 che per il triennio 2014 – 2016 ha diversificato le percentuali di incremento ma di fatto, ha ulteriormente peggiorato il meccanismo introducendo un nuovo criterio di applicazione della rivalutazione, correlando la percentuale all'importo del trattamento complessivo e, non più alle fasce di importo all'interno del trattamento stesso.

Tra gli interventi introdotti vogliamo parlare della pensione di anticipata per la quale il requisito dell'anzianità contributiva viene indicizzato e quindi incrementato con riferimento alla speranza di vita. Ciò creerà una disparità sostanziale, rispetto ad una pensione di vecchiaia con 20 anni di contributi, con chi sarà costretto a lavorare oltre 41 anni (diverranno 43/44), solo perché non si raggiungono 67 anni di età come per la pensione di vecchiaia. Non solo, nel tempo gli effetti dell'andamento di un PIL ridotto o addirittura con un segno meno, influirà negativamente sulla parte di trattamento calcolato con il sistema contributivo, favorendo la formazione di coefficienti sempre più ridotti e con il relativo importo di pensione in costante contrazione. Tale risultato produrrà effetti distorsivi e negativi, in controtendenza ai principi di equità e correlazione a quanto versato dopo una lunga attività lavorativa. Richiediamo quindi attenzione ad un modello di prestazione negativamente sbilanciato che potrebbe aprire il percorso ad una fattibile valutazione di carattere costituzionale.

Fatta questa premessa, nella quale si è entrati più specificatamente nel merito di considerazioni tecniche, si sottolinea che con il susseguirsi delle riforme previdenziali e da ultimo con la Legge Fornero, secondo i dati della Ragioneria Generale dello Stato, tra il 2020 e 2060 si risparmieranno oltre 300 miliardi di euro pari a circa il 15% del nostro debito pubblico e dovremmo essere al riparo da squilibri finanziari. Quindi, i trattamenti pensionistici sono sostanzialmente bloccati (indicizzazione sfavorevole) e ridotti per la maggior parte ad importi esigui ed al limite della sopravvivenza (comunicato Istat); le future pensioni sono sempre più lontane con una soglia di accesso in costante innalzamento: quali altri meccanismi possono ancora essere introdotti? Quali aggiustamenti o limature sono ancora possibili per ulteriori processi di riequilibrio e correzione dei sistemi previdenziali? Riteniamo che ulteriori rivisitazioni del sistema previdenziale siano ormai esaurite.

Piuttosto, riteniamo possibile un ripristino della gradualità e di una maggiore flessibilità nel pensionamento, sia pure con l'introduzione di eventuali penalizzazioni sull'importo dell'assegno per chi cessa l'attività lavorativa prima di una determinata età e comunque introducendo una soglia di importo minima anche per i futuri trattamenti calcolati con il sistema contributivo. E' quindi opportuno inserire un sistema di flessibilità nell'uscita del lavoro pensando anche alle generazioni future, rivedendo i requisiti per la c.d. pensione anticipata, fissando a 41 anni i contributi necessari. Inoltre, prevedere la garanzia di modalità più omogenee di uscita dal mondo del lavoro senza escludere nessuna categoria: lavoratori dipendenti (pubblici/privati) ed autonomi. Non bisogna infatti dimenticare in un contesto economico così difficile le prove affrontate e subite dal mondo della piccola impresa e del lavoro autonomo in genere. Anzi, proprio in tale contesto, è auspicabile porre allo studio interventi di avvicendamento tra soggetti giovani ed anziani, ispirati alla

solidarietà generazionale, che contengano necessariamente delle formule per le imprese, che possano contemplare soggetti anche non legati da vincoli di parentela o affinità.

L'equilibrio finanziario dei sistemi previdenziali passa, assolutamente, anche attraverso un meccanismo collegato con il mondo del lavoro, sia esso autonomo o dipendente, dove l'espansione e l'irrazionalità di attività lavorativa incrementa i contributi per le future pensioni.

Ricordiamo che il nostro modello previdenziale/pensionistico è un sistema a ripartizione di tipo contributivo e non a capitalizzazione (conti individuali), pertanto, per mantenere i conti in equilibrio sono necessarie norme che favoriscano l'ingresso nel mondo del lavoro e non solo interventi troppo stringenti sui contributivi previdenziali.

L'inasprimento della contribuzione dovuta dai lavoratori autonomi (citiamo ad esempio i lavoratori della Gestione separata) è solo un meccanismo per fare cassa, che intimidisce e reprime l'avvio di attività lavorative a discapito dell'intero sistema previdenziale.

E' urgente, infine, riequilibrare il sistema previdenziale, razionalizzando ed eliminando tutti i privilegi ancora esistenti

PREVIDENZA COMPLEMENTARE – SECONDO/TERZO PILASTRO PER UN WELFARE INTEGRATO

La possibilità di intendere la previdenza complementare come modello di *welfare* integrato, è concettualmente condivisibile, anche se praticamente molto articolata da poter realizzare e senza mai perdere di vista la fondamentale partecipazione del soggetto pubblico.

Sicuramente non solo nell'Unione europea ("Libro bianco" – modello sociale) ma anche in campo internazionale, dalle iniziative volte a conciliare la sostenibilità dei sistemi, oltre che per l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche, sono emerse impostazioni di cooperazione tra risorse finanziarie del settore privato con quelle dei bilanci pubblici, anche nel settore più generale del welfare (oltre ai bisogni previdenziali, anche quelli per sanità, invalidità, disoccupazione, sostegno al reddito, politiche abitative).

Con lo stesso sistema concepito sul secondo pilastro previdenziale potrebbero essere combinate le esigenze destinate ai vari soggetti, con la capace partecipazione delle parti sociali e con il ruolo di controllo dello Stato. In tale ottica, sarà di fondamentale importanza combinare le giuste sinergie, per offrire servizi integrativi di welfare sempre più mirati rispetto alle categorie interessate. Approfondire, inoltre, quali forme organizzative possono concorrere al perseguimento dell'obiettivo di erogazione delle varie prestazioni. Infatti, gli attori deputati ad offrire gli strumenti integrativi di welfare potrebbero essere molti e per niente omogenei rispetto alle categorie coinvolte ed interessate agli istituti integrativi. Per questo le parti sociali, intese come sistema di bilateralità, dovranno avere un ruolo giustamente partecipativo a garanzia della propria rappresentanza di categoria. Un esempio di aggregazione è la nostra forma di previdenza complementare denominata Marco Polo confluita con accordo tra le Parti istitutive in FONTE.

GOVERNANCE ENTI PREVIDENZIALI (INPS E INAIL)

Anche se si condividono le esigenze di contenimento della spesa derivanti dal processo di accorpamento degli Enti previdenziali, come già avvenuto con l'Inpdap, l'Enpals e l'Ipost, nascono preoccupazioni sugli effetti, in termini economici ed operativi, che potrebbero derivarne per l'INPS.

L'Istituto, infatti, è già stato chiamato ad incorporare realtà eterogenee che avevo seguito logiche organizzative e funzionali che, in una prima fase hanno dato luogo a difficoltà nell'erogazione dei servizi agli utenti, con possibili conseguenze negative sull'immagine e sul buon funzionamento dell'Ente stesso.

A questo punto, è indispensabile che il percorso di incorporazione sia accompagnato dalla predisposizione di un sistema puntuale di contabilità analitica, che eviti indebite commistioni di bilanci e che renda trasparenti gli andamenti dei singoli fenomeni previdenziali/assicurativi che l'INPS è chiamato a gestire, a garanzia degli interessi delle imprese e dei lavoratori iscritti.

A distanza di quasi 20 anni dall'introduzione del modello ordinamentale e gestionale degli Enti previdenziali, basato sul cosiddetto sistema duale, ci si è trovati di fronte a nuove prospettive che hanno modificato gli equilibri fin qui consolidati.

Non possiamo dimenticare che con l'introduzione del modello duale, fondato sulla netta separazione tra funzioni di indirizzo e vigilanza e quelle di tipo gestionale, le parti sociali, pur rinunciando alla diretta gestione degli Enti, hanno voluto conservare, attraverso la partecipazione ai CIV, la funzione di indirizzo politico e di vigilanza sull'attività dell'Ente.

Non ci nascondiamo, tuttavia, che nel tempo si sono registrate anche delle criticità, spesso alimentate dalla circostanza che non si è mai veramente pervenuti ad una netta e puntuale distinzione di competenze fra organi di indirizzo ed organi di gestione.

In questo quadro, si pone il ripensamento della governance dell'INPS, considerato che l'Istituto ha assunto un ruolo ancor più strategico nell'ambito del contesto economico e sociale italiano. Non c'è dubbio, infatti, che la gestione dell'INPS ha sempre più riflessi sulla capacità di tenuta della spesa pubblica complessiva.

Per questi motivi, il modello duale va coerentemente rivisto, riconoscendo alle rappresentanze del mondo imprenditoriale e sindacale un ruolo strategico realmente incisivo nell'individuazione delle scelte che l'Istituto sarà chiamato ad operare.

L'obiettivo auspicato è, infatti, quello di permettere agli "azionisti di riferimento" di contribuire concretamente alla messa a punto di politiche del Welfare rispondenti alle aspettative dell'articolata e complessa platea di riferimento.

In questo senso, appare indispensabile una sede di valutazione, che consenta ogni necessario approfondimento con le parti sociali, che rappresentano i legittimi interessi di tutti i soggetti che con l'INPS interagiscono.

In tale contesto, peraltro, occorrerebbe rivalutare gli organismi territoriali degli enti previdenziali che, attraverso l'intervento delle parti sociali, hanno dato prova di saper contemperare le esigenze delle categorie produttive con quelle della Pubblica amministrazione.

In tal senso, occorrerebbe garantire che tali Organismi siano in grado di dare, a livello territoriale, concreta attuazione agli indirizzi delineati dai CIV.

Per facilitare tale obiettivo, i CIV dovrebbero naturalmente essere dotati di un potere di controllo reale nei confronti degli Organi deputati a trasformare in atti gestionali i propri indirizzi.

In ogni caso, qualunque strada venga intrapresa, deve essere salvaguardato il ruolo di rappresentanza delle categorie nella gestione della propria tutela previdenziale, assicurativa e infortunistica. Non si tratta di difendere un privilegio, bensì di un diritto che nasce dal fatto che i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori costituiscono i veri "azionisti di riferimento" degli enti stessi.

Del resto, solo chi rappresenta le aziende ed i lavoratori è in grado di monitorare e cogliere l'evolversi delle nuove esigenze del mondo del lavoro e, quindi, può offrire agli Enti pubblici previdenziali ed assicurativi conoscenze capaci di migliorare l'efficienza e l'efficacia della propria azione.

In conclusione, fermo restando il principio del modello duale, che da un lato mantenga le reali funzioni di indirizzo e vigilanza e dall'altro le funzioni amministrativo/ gestionali, queste ultime è auspicabile che vengano assegnate ad un organo di tipo collegiale affinché l'assetto dell'INPS possa individuare un modello operativo omogeneo. L'impatto positivo sui costi dell'ente può essere mantenuto anche sostituendo l'organo gestionale/monocratico con un organo di tipo collegiale di dimensioni non ampie con il vantaggio di avere un approccio più corale sulle strategie da applicare e sulle problematiche operative da risolvere. I citati aspetti emergono anche dalle linee guida contenute nella determinazione del Presidente INPS 5804 del 31 maggio 2012.

Come Parti Sociali teniamo in massima considerazione lo sviluppo del modello organizzativo a livello centrale che territoriale in quanto deve tendere sempre di più al perseguimento di standard di elevata efficienza e certezza delle disposizioni, conservando al contempo, pur nel rispetto di logiche orizzontali, la specificità delle Gestioni di comparto anche alla luce dei contenuti previsti nella Riforma del mercato del lavoro attualmente in discussione.

Proprio in tale ottica segnaliamo, nei confronti dell'INPS, le seguenti criticità:

- mancata capacità di disporre di norme di diritto nei tempi plausibili, rimandando, in maniera eccessiva, forme interpretative al Ministero del Lavoro;
- scarsa possibilità di interloquire e comunicare con l'utenza se non esclusivamente attraverso flussi telematici.

WELFARE SANITARIO

Sicuramente la sostenibilità del sistema sanitario pubblico nonché lo sviluppo della sanità integrativa rappresentano una delle maggiori sfide per il riassetto del nostro sistema di welfare. In un futuro non troppo

lontano, la sanità integrativa è destinata ad assumere un ruolo sempre crescente nel sistema delle prestazioni offerte dalla sanità pubblica.

Con l'avanzamento dell'aspettativa di vita ed il progressivo e costante invecchiamento della popolazione alcuni settori del welfare, come quello della sanità e dell'assistenza agli anziani, determinano sempre più, una maggiore richiesta di risorse. In tale contesto interagiscono condizioni che sono tipiche del soggetto anziano: fenomeni di non autosufficienza e malattie invalidanti.

Pur ribadendo, anche nel contesto del welfare sanitario, l'importanza delle funzioni svolte dalla Stato in termini di assistenza socio/sanitaria, è ovvio che dovranno essere progressivamente ampliati gli interventi assistenziali concepiti in un sistema di complementarietà, ovvero favorire le risorse tra pubblico e privato.

Inoltre, il contenimento dei costi della sanità, effettuato spesso in una logica di tagli lineari o di spending review, non è riuscito a fissare delle vere priorità e, la percezione di una sanità con servizi scaduti, sia in termini di qualità che di quantità arriva a tutti i cittadini, siano essi anziani che soggetti attivi/lavoratori.

Proprio per tale motivo, l'assistenza sanitaria integrativa fa ormai parte del c.d. welfare di contrattazione che si pone a beneficio dei lavoratori, non in forma di sostituzione ma di complementarietà dei servizi sanitari. E' un'opportunità il welfare contrattuale che ha assunto un ruolo di rilievo per i lavoratori, a causa delle difficoltà che la sanità pubblica sta attraversando, con una riduzione dei livelli di assistenza. Il modello di governance dei Fondi Sanitari è definito dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva e ad oggi ha un assetto soddisfacente - che ha una diversità strutturale rispetto al sistema di governance della previdenza complementare - che permette ai lavoratori di accedere a un valido pacchetto di prestazioni. E' ovvio che per l'attuale impostazione contrattuale le prestazioni sono rivolte ai lavoratori attivi.

Per favorire lo sviluppo dei Fondi sanitari contrattuali, occorrerebbe:

- Il superamento della normativa in materia che distingue tra Fondi "DOC" e "non DOC" in base al carattere strettamente integrativo o meno delle prestazioni erogate da ciascuna realtà.
- L'adeguamento periodico del limite massimo di deducibilità dei contributi assistenziali fermo al 1997 rendendolo applicabile a tutti gli iscritti ai Fondi censiti dall'Anagrafe senza limitarlo ai soli lavoratori dipendenti o contrattualizzati rispetto a chi aderisce volontariamente.
- Semplificare la possibilità di lavorare con le Strutture del SSN attraverso accordi di convenzione diretta, con regole e modelli definiti possibilmente a livello regionale piuttosto che con i singoli istituti.
- Superare i meccanismi di solidarietà impropria che ancora persistono quali il contributo di solidarietà del 10% versato all'INPS sulla contribuzione ai Fondi a carico del datore di lavoro

