

INTERVENTO DI DOMENICO PROIETTI ALLA PRESENTAZIONE DELLE LINEE DI MANDATO STRATEGICO PLURIENNALE 2009/2012 DEL CIV DELL'INAIL E DEL CIV DELL'ENPALS

La UIL è fortemente impegnata a far crescere e diffondere una moderna cultura della previdenza.

Un sistema previdenziale che necessita di Enti efficienti. Ecco perché, per la UIL, ogni riflessione sull'organizzazione e sull'assetto degli Enti Previdenziali deve necessariamente partire dall'obiettivo di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni offerte agli iscritti e realizzare i risparmi previsti dalla legge n. 247/07. A questo proposito la UIL pensa che bisogna riprendere una riflessione sul riordino del sistema intorno a due poli: il polo previdenziale e il polo salute e sicurezza. Diciamo con chiarezza che per la UIL il riordino su due poli non significa due Enti ma costituisce la strada per razionalizzare e ammodernare il sistema.

Una riforma coerente con l'avviso comune firmato da CGIL, CISL, UIL e Confindustria nel giugno del 2008 e che proprio da quest'impostazione partiva anche al fine di migliorare il rapporto con l'utenza, evitando le duplicazioni di attività che spesso appesantiscono gli iter burocratici gravando sugli utenti. Le sinergie – sui sistemi informatici, sulle avvocature o sulle gestioni patrimoniali - ed il passaggio ad un sistema veramente in rete sono presupposti essenziali per il miglioramento delle prestazioni e la riduzione dei relativi costi.

Il Polo Previdenziale

Nello specifico, il polo previdenziale dovrebbe rendere sinergica la gestione della previdenza dei lavoratori privati e di quelli pubblici. Crediamo si possa continuare a discutere sulla definizione di un percorso che ci consenta di risolvere problemi tutt'oggi aperti in quest'ambito, quali ad esempio la separazione tra spesa assistenziale e spesa previdenziale. Ciò al fine di superare uno dei problemi più rilevanti dell'insieme del nostro sistema di welfare: nella classificazione europea della spesa, quasi sempre nella spesa previdenziale italiana viene conteggiata anche la

spesa per l'assistenza, con ciò creando solo apparentemente uno squilibrio con la media degli altri Paesi europei.

Recentemente la UIL, in coerenza con questa esigenza di chiarezza che da anni richiamiamo, ha votato - in sede di CIV - contro l'approvazione del Bilancio INPS proprio in quanto non idoneo ad una vera e più cristallina classificazione della spesa previdenziale.

Siamo certi che migliorare l'organizzazione degli Enti Previdenziali possa invece favorire questo processo, rispondendo anche alle previsioni di legge. Ricordiamo, infatti, che la separazione fra spesa assistenziale e previdenziale era prevista in Italia dalla legge n. 67 del 1988, mai attuata. La legge n. 243 del 2004 (lettera *n*), inoltre, prevede che gli oneri di previdenza e assistenza siano evidenziati da poste contabili separate nei bilanci degli enti previdenziali, in modo da ripartire correttamente il contributo pubblico per gli oneri di assistenza. È sotto gli occhi di tutti come gran parte di questi richiami sia quantomeno in parte inapplicato e non permetta una valutazione chiara della sostenibilità dei conti.

Il nostro sistema previdenziale, grazie alle riforme attuate con il consenso del sindacato, è pienamente sostenibile, come confermano anche gli ultimi dati di bilancio dell'INPS che presentano un saldo attivo di più di 11 miliardi di euro. Gli interventi apportati poi ultimamente e riguardanti l'aumento dell'età pensionabile delle donne nel settore pubblico e la correlazione tra speranza di vita media e momento di pensionamento, hanno ulteriormente stabilizzato e rafforzato la tenuta del nostro pilastro pubblico.

La revisione dei coefficienti di trasformazione

A gennaio, inoltre, è prevista la revisione dei coefficienti di trasformazione. I coefficienti sono il cuore del sistema contributivo ma i criteri con i quali sono calcolati in Italia producono iniquità. Il sistema attuale, infatti, presenta evidenti difetti e, paradossalmente, disincentiva implicitamente la permanenza al lavoro nei periodi prossimi alla revisione.

Lavoratori della stessa età anagrafica possono infatti percepire trattamenti pensionistici sensibilmente differenti a seconda che il pensionamento sia avvenuto prima o dopo l'entrata in vigore dei nuovi coefficienti. Si arriva così all'assurdo risultato di svantaggiare e penalizzare chi ha compiuto la scelta di rimanere al lavoro rimandando il pensionamento oltre l'età legale.

Proprio per ovviare a questa situazione, che rischia di produrre effetti opposti a quelli che si intende perseguire, la UIL ritiene più utile ragionare su coefficienti di trasformazione basati su classi d'età e sulla speranza di vita che a quella determinata classe è stata statisticamente assegnata. Il lavoratore sarebbe in questo modo libero di decidere, senza condizionamenti, la permanenza al lavoro oltre l'età legale fissata. È sostanzialmente il modello in uso nel sistema svedese e che utilizza appunto coefficienti di trasformazione che tengono conto sia dell'anno di nascita, e della relativa speranza di vita a quella classe associata, sia dell'anno scelto dal lavoratore per il pensionamento. In tal caso per incentivare la permanenza al lavoro si potrebbe riflettere su un coefficiente che per una medesima classe di età rimanga invariato fino all'età minima legale di pensionamento, per poi crescere – diventando più vantaggioso – per ogni anno che si intende lavorare oltre quella soglia. Un incentivo efficace che coniuga le esigenze di innalzamento volontario dell'età media effettiva di pensionamento con quelle di equità e di rispetto della libertà di scelta del lavoratore. Un meccanismo incentivante capace di eliminare gli effetti distorsivi dell'attuale.

I lavori usuranti

Un altro capitolo importante è quello relativo ai lavoratori che svolgono mansioni particolarmente usuranti e per i quali la 247/07 prevede l'anticipo sull'età di pensionamento legale. La delega prevista per regolamentare la disciplina non è stata esercitata nonostante con il precedente Governo si fosse trovata una soluzione idonea a garantire i diritti di tali lavoratori e, al tempo stesso, l'equilibrio contabile del sistema. Uno schema che, approvato poi dalla Conferenza Stato-Regioni e dalla Commissione Lavoro della Camera, non ha ricevuto il via libera dalla Commissione

Lavoro del Senato a causa della mancanza di numero legale. Quel provvedimento aveva però trovato già il consenso di tutti gli attori coinvolti - sindacati, parti datoriali e Ragioneria Generale dello Stato - raggiungendo un equilibrio importante volto a rendere effettivamente fruibile il diritto di pensionamento anticipato a particolari categorie di lavoratori.

Riteniamo quindi utile proseguire sul percorso tracciato per procedere in tempi rapidi alla definizione della normativa rendendo questo importante diritto pienamente ed effettivamente esigibile.

Il Polo Salute e Sicurezza

Per quanto riguarda il polo Salute e Sicurezza, qui non si tratta di semplici prestazioni assicurative ma di una necessità del sistema di welfare in generale di difendere la funzione sociale, prima ancora che produttiva del lavoro, salvaguardando la dignità del lavoratore e il suo inalienabile diritto alla salute. In un mondo lavorativo frammentato come quello che si è configurato negli ultimi dieci anni, la prevenzione e l'assicurazione per gli infortuni collegati all'attività lavorativa risulta, se possibile, ancora più delicata e complessa e chiama perciò l'intervento pubblico a garantire regole e prestazioni. Ecco perché crediamo che questo polo debba riunire a sé strumenti e competenze oggi troppo spesso frammentati per quanto riguarda la prevenzione e la sicurezza sul lavoro. Pensiamo ad esempio al ruolo in questo senso delle ASL che andrebbe maggiormente legato – potenziando comunicazioni e sinergie – con quello dell'INAIL e degli stessi ispettori. Un riassetto quindi più razionale che favorisca la tutela pubblica della sicurezza e della prevenzione degli infortuni e delle malattie sul lavoro.

Non è infatti un caso che nella quasi totalità dei paesi europei l'assicurazione sia gestita da Enti pubblici e non affidata a compagnie di assicurazione privata che, per le finalità di lucro che la caratterizza, non sarebbe in grado di rispondere alla domanda sociale che è alla base stessa dell'istituto e delle prestazioni.

Siamo fermamente convinti della necessità di preservare - attraverso il rafforzamento di un polo della sicurezza - questo carattere pubblico degli strumenti assicurativi e,

nel contempo, crediamo che un istituto che garantisca al meglio sia l'aspetto preventivo che quello dell'indennità vera e propria debba essere autonomo e costituire, appunto, un polo a sé stante.

Anche nei paesi dell'UE l'assicurazione infortunistica costituisce un sistema autonomo, la cui struttura si articola nell'obbligatorietà dell'assicurazione e, conseguentemente, nell'indennizzabilità della lesione subita dall'assicurato nel compiere il proprio lavoro.

L'INAIL, in Italia, assicura ad oggi circa 3 milioni di aziende e 17 milioni di lavoratori, raccogliendo premi per 9 milioni di euro ed erogando prestazioni per circa 6 miliardi. Se volessimo paragonare le attività assicurative dell'INAIL a quelle del mercato privato vedremmo come il volume di premi raccolti dall'istituto sia del 50% superiore al valore del settore privato.

Questi dati fanno dell'INAIL una realtà determinante per la vita di lavoratrici e lavoratori e del mondo produttivo nella sua articolazione più ampia.

Tra l'altro già da tempo l'istituto ha intrapreso un'attività volta alla riduzione dei costi compatibile con la funzione dell'Ente, anche pensando possibili sinergie con gli altri istituti.

Già sperimentata, ad esempio, la condivisione di sedi con l'Inps che potrebbe in futuro estendersi anche ad altre realtà.

Questo a dimostrazione che il contenimento delle spese è una preoccupazione condivisa della dirigenza e degli organi degli Enti ma che non deve andare a discapito della qualità delle prestazioni e ricercando un costante equilibrio tra le esigenze di bilancio e il bene dell'utenza.

Tutte le esperienze ci dicono tra l'altro come soprattutto l'aspetto della prevenzione degli infortuni sia fondamentale anche dal punto di vista del contenimento delle spese in quanto, se applicata nei dovuti standard, permette di alleggerire di molto il costo sociale che tali eventi fanno gravare sulla collettività.

Sull'insieme di queste questioni, e su un riassetto più generale sia del polo previdenziale che di quello legato appunto alla sicurezza, crediamo non debba essere disperso il lavoro fatto negli ultimi anni.

La Governance

Questo percorso teso a valutare un riassetto complessivo ed ottimale del sistema richiede naturalmente anche la necessità di affrontare il tema della *governance* degli Enti. La UIL conferma in questo senso il principio della gestione duale, ma deve essere una vera gestione duale. In questi anni, invece, abbiamo avuto una gestione, a volte concorrente, di oltre quattro poli: consiglio di amministrazione, presidente, direttore generale, consiglio di indirizzo e vigilanza.

Guardiamo quindi al sistema che è stato adottato con la riforma del diritto societario - in questo caso, naturalmente, adattata alla specificità di questi enti - il quale prevede la figura di un amministratore delegato, cui è affidata la gestione degli enti, e un consiglio di indirizzo e vigilanza che controlla il conseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi che vengono periodicamente fissati.

Uno schema di questo tipo esalta il ruolo e le responsabilità chiare della gestione e permette di esaltare anche il ruolo e la presenza delle forze sociali all'interno degli Istituti, che per noi rimane essenziale. Alle funzioni di indirizzo e vigilanza deve essere con ciò assicurato un potere effettivo di controllo della gestione dell'istituto. Una gestione che, lo ricordiamo, per buona parte è finanziata dai soldi dei lavoratori iscritti, i quali devono quindi essere certi di poter contare su un controllo reale dei loro rappresentanti sulle varie fasi della gestione economica e patrimoniale degli Enti. Le forze sociali costituiscono una presenza fondamentale all'interno degli Enti e non possono essere in alcun modo ridotte ad un mero ruolo consultivo. Per questo, senza pregiudizi, rimaniamo disponibili ad un confronto ben sapendo però che qualsiasi riorganizzazione passa in modo decisivo per un rafforzamento della rappresentanza degli iscritti agli Istituti e questo vale a tutti i livelli, anche sul territorio.

Anche qui non ci siamo sottratti all'esigenza di semplificare la nostra presenza nei comitati centrali e territoriali, tanto che proprio il CIV dell'INPS diede un decisivo

impulso propositivo al piano di riordino dei comitati che fu presentato dal precedente Ministro del Lavoro. Quel piano, rimasto poi inapplicato per le vicende politiche sopravvenute, avrebbe permesso di conseguire sin da subito notevoli risparmi senza pregiudicare né depotenziare il ruolo determinante che i Comitati svolgono sul territorio. Crediamo che quell'idea possa essere riproposta anche oggi a dimostrazione che il confronto sul merito delle esigenze di riorganizzazione non ha mai trovato posizioni a *aprioristiche* della UIL e del sindacato a patto che l'interesse ultimo fosse principalmente quello dei lavoratori e dei pensionati e non altri approcci eccessivamente ragionieristici che, troppo spesso, guardano al sistema previdenziale come ad un settore intervenendo sul quale è possibile fare facilmente cassa.

Nel quadro della ridefinizione della governance la UIL propone di far eleggere i rappresentanti delle parti sociali nei CIV direttamente dai lavoratori e pensionati iscritti ai rispettivi Istituti. È questo un modo per rafforzare e consolidare la rappresentanza e la rappresentatività delle forze sociali.