



Senato della Repubblica



Camera dei deputati

Giunte e Commissioni

XVIII LEGISLATURA

RESOCONTO STENOGRAFICO n.

**COMMISSIONE PARLAMENTARE DI CONTROLLO
SULL'ATTIVITA' DEGLI ENTI GESTORI DI FORME
OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA
SOCIALE**

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA FUNZIONALITÀ DEL
SISTEMA PREVIDENZIALE OBBLIGATORIO E
COMPLEMENTARE, NONCHÉ DEL SETTORE ASSISTENZIALE,
CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'EFFICIENZA DEL
SERVIZIO, ALLE PRESTAZIONI FORNITE E ALL'EQUILIBRIO
DELLE GESTIONI

42^a seduta: giovedì 21 aprile 2022

Presidenza del presidente NANNICINI

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

**BOZZE NON
CORRETTE
AD USO INTERNO**

Audizione di rappresentanti delle organizzazioni sindacali

Segle dei Gruppi parlamentari del Senato della Repubblica: Forza Italia Berlusconi Presidente-UDC: FIBP-UDC; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva-P.S.I.: IV-PSI; Lega-Salvini Premier-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; MoVimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-ITALIA AL CENTRO (IDEA-CAMBIAMO!, EUROPEISTI, NOI DI CENTRO (Noi Campani)): Misto-IaC (I-C-EU-NdC (NC)); Misto-Italexit per l'Italia-Partito Valore Umano: Misto-IpI-PVU; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-Liberi e Uguali-Ecosolidali: Misto-LeU-Eco; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-+Europa - Azione: Misto-+Eu-Az; Misto-PARTITO COMUNISTA: Misto-PC; Misto-Potere al Popolo: Misto-PaP.

Segle dei Gruppi parlamentari della Camera dei deputati: Movimento 5 Stelle: M5S; Lega - Salvini Premier: Lega; Partito Democratico: PD; Forza Italia - Berlusconi Presidente: FI; Fratelli d'Italia: FDI; Italia Viva: IV; Coraggio Italia: CI; Liberi E Uguali: LEU; Misto-MAIE-PSI-FacciamoEco: M-MAIE-PSI-FE; Misto-Noi Con L'Italia-USEI-Rinascimento ADC: M-NCI-USEI-R-AC; Misto: Misto; Misto-Alternativa: Misto-A; Misto-Azione-+Europa-Radicali Italiani: Misto-A-+E-RI; Misto-Centro Democratico: Misto-CD; Misto-Europa Verde-Verdi Europei: Misto-EV-VE; Misto-Manifesta, Potere Al Popolo, Partito Della Rifondazione Comunista-Sinistra Europea: Misto-M-PP-RCSE; Misto-Minoranze Linguistiche: Misto-Min.Ling.

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

**BOZZE NON
CORRETTE
AD USO INTERNO**

*Intervengono Fabio Migliorini FP CGIL, Marco Di Caro UIL PA,
Luca Malcotti UGL Terziario, Andrea Ladogana CISL FP, Pierluigi
Sernaglia CISL FP.*

I lavori hanno inizio alle ore 13,40.

(Si approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori

SULLA PUBBLICITÀ DEI LAVORI

PRESIDENTE. Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso, nonché la trasmissione televisiva sui canali web-TV e satellitare del Senato della Repubblica, e che la Presidenza del Senato ha preventivamente fatto conoscere il proprio assenso.

Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque

SENATO DELLA REPUBBLICA - Ufficio dei Resoconti

adottata per il prosieguo dei nostri lavori.

Avverto inoltre che la pubblicità della seduta odierna è assicurata anche attraverso il Resoconto stenografico. Il ricorso a tale forma di pubblicità è stato autorizzato dal Presidente del Senato, considerato il peculiare rilievo dell'indagine conoscitiva.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti delle organizzazioni sindacali

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla funzionalità del sistema previdenziale obbligatorio e complementare, nonché del settore assistenziale, con particolare riferimento all'efficienza del servizio, alle prestazioni fornite e all'equilibrio delle gestioni, sospesa nella seduta del 14 aprile scorso.

È oggi in programma l'audizione di rappresentanti delle organizzazioni sindacali, che ringrazio per la loro disponibilità a partecipare ai lavori della Commissione.

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

**BOZZE NON
CORRETTE
AD USO INTERNO**

Sono presenti Fabio Migliorini FP CGIL, Marco Di Caro UIL PA, Luca Malcotti UGL Terziario, Andrea Ladogana CISL FP, Pierluigi Sernaglia CISL FP.

Do quindi la parola ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali per la loro relazione.

LADOGANA. Ringrazio coloro che ci ascolteranno, in particolare i componenti di questa Commissione che ci stanno udendo per la seconda volta, e soprattutto il precedente presidente Puglia e l'attuale presidente Nannicini per avere avuto l'accortezza di voler sentire anche il punto di vista e le valutazioni delle organizzazioni sindacali rispetto all'andamento delle Casse di previdenza. Interverrò solo io a nome di tutte le organizzazioni sindacali, così da velocizzare il tutto e consentire a chi eventualmente lo desidera di interloquire.

Abbiamo depositato un documento, che non andrò a leggere. Piuttosto cercherò di fare una piccola sintesi, magari fornendo qualche altro spunto rispetto a quello che è scritto. Non seguirò neanche un ordine cronologico,

fermo restando che, per quello che è il nostro compito di organizzazioni sindacali, focalizzerò l'attenzione sull'aspetto sindacale prettamente dei lavoratori rispetto a quanto è previsto nel contratto collettivo nazionale, evidenziando quanto meno qualche criticità e problematicità legata alla sostenibilità delle Casse che abbiamo - credo - il dovere di far emergere senza nascondere le condizioni di positività dell'azione delle Casse.

Senza prenderla troppo alla lontana, possiamo partire dalle due normative di riferimento: il decreto legislativo n. 509 del 1994 in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza e dal decreto legislativo n.103 del 1996 in materia di tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione. Si tratta di normative che risalgono indietro negli anni. Siamo nel 2022 e sono trascorsi ventotto anni per cui è chiaro che quel tipo di condizione legislativa ha la necessità, col mutare dei tempi, di essere in qualche maniera rivalutata rispetto alle mutate condizioni delle Casse.

La privatizzazione nasce sulla base di un principio fondamentale e

cioè che le Casse non debbano avere la loro sostenibilità all'interno del bilancio dello Stato, cioè non pesino all'interno del bilancio dello Stato per l'erogazione dei servizi, che non è indifferente rispetto al sistema generale. Poi ci sono le due condizioni, quella di tenuta e sostenibilità delle Casse e quella di gestione, perché la gestione privatistica in qualche maniera sostiene la necessità di andare a valutarne - e il decreto legislativo n. 509 già in parte lo faceva - quelli che sono i sistemi di controllo e di verifica condizionanti anche rispetto al contratto di riferimento per i lavoratori. Infatti, l'articolo 5 del decreto legislativo n. 509 parla esplicitamente dei lavoratori che entrando con un nuovo contratto mantenevano le condizioni pubblicistiche precedenti e cambiando natura giuridica e rapporto di lavoro, entravano con un nuovo rapporto di lavoro privatistico, con un contratto riferimento fatto dall'associazione. In realtà non lo dice il decreto n. 509 in maniera molto specifica, ma in qualche maniera riteniamo che l'Associazione degli enti previdenziali privati (AdEPP) abbia in qualche maniera la necessità di essere rafforzata in ragione del fatto che ci siano e ci sono delle condizioni, che poi io cercherò di andare a specificare, di disomogeneità del sistema.

Mi permetto di entrare in un ambito che riguarda diciotto, diciannove, venti Casse a seconda dei momenti, perché oggi l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani comunque rimane INPGI, benché 100 lavoratori passino al pubblico, e io dico meno male, grazie alle condizioni di INPGI, che essendo un ente particolare che già gestiva condizioni di "piccola INPS", con tutte le condizioni assoggettate anche di cassa integrazione e il resto. Ebbene, stiamo attendendo il decreto che possa in qualche modo costituire l'elemento fondante per comprendere quali condizioni avranno questi lavoratori nell'ingresso nel pubblico, ma non possiamo nasconderci che l'INPGI è la prima cassa che, non avendo la sostenibilità adeguata, in qualche maniera ha trovato il primo "*vulnus*" all'interno del sistema delle Casse. Parlo di *vulnus* perché noi abbiamo un contratto collettivo nazionale e, grazie alla delegazione trattante precedente e al presidente dell'AdEPP Oliveti, siamo riusciti, con uno sforzo non indifferente, grazie anche alle grandi condizioni che avevamo trovato prima della pandemia, a poter utilizzare delle condizioni di un contratto che era fermo da dieci anni, per cui siamo riusciti a rinnovare quel contratto. È un contratto che è scaduto nel

dicembre del 2021 e siamo in attesa della nuova delegazione trattante, perché nel frattempo si sono rinnovate le cariche, per poter poi iniziare il processo di rinegoziazione del contratto collettivo nazionale, un contratto che ha rivalutato non soltanto le condizioni economiche, ma anche la condizione di efficacia dell'attività lavorativa che queste Casse, anche se in maniera disomogenea, danno ai loro assistiti. La cosiddetta parcellizzazione, o piuttosto l'aspetto monopolistico di ciascuna cassa fa sì che possano essere molto adeguati i trattamenti sotto l'aspetto previdenziale (l'aspetto che in qualche maniera si è affrontato con il decreto legislativo n. 509), avendo la possibilità di erogare in qualche modo dei servizi agli assistiti molto puntuali anche grazie alla professionalità dei lavoratori, alla loro continua formazione, proprio per il fatto di essere in enti più o meno piccoli. Parliamo infatti di enti che vanno dai venticinque agli oltre cinquecento dipendenti, i cui lavoratori hanno avuto la possibilità nel tempo di focalizzare e specializzare alcune attività, adeguandosi professionalmente al servizio che erogano. Su tutto questo si può ragionare rispetto alla condizione che oggi crediamo manchi all'interno di un settore, di un sistema, mi piacerebbe

definirlo comparto, ma oggi non è possibile definirlo tale, perché l'autonomia gestionale di ciascuna cassa secondo il nostro punto di vista cozza poi con l'autonomia che deve essere necessaria e importante per il sostenimento di ciascuna cassa, ma anche per un sistema che poi all'interno del comparto possa garantire le condizioni di sostenibilità anche a livello solidale. Non parlo solo dei lavoratori, chiaramente, ma della necessità di andare ad adeguare le norme nella misura in cui qualche cassa possa trovarsi in difficoltà e valutarne le eventuali conseguenze, perché altrimenti la ricerca dell'autonomia non ricade in un contesto che in qualche maniera riesce poi a sostenere il sistema nel suo insieme, perché gli effetti negativi possono ricadere, invece, su una platea diversa da quella in cui è sostenuta. È chiaro che qui entro in un ambito che, come abbiamo definito nel nostro documento, tocca *a latere* le organizzazioni sindacali, ma non possiamo esimerci dall'evidenziare se l'autonomia di ciascuna cassa significhi gestire le condizioni anche contrattuali dei lavoratori in maniera talmente disomogenea da creare all'interno un modello di relazioni industriali che non consenta l'omogeneizzazione di trattamento di questi lavoratori all'interno di

un sistema. In più di venticinque anni, come organizzazioni sindacali - siamo qui presenti in rappresentanza di UIL, UILPA, Fp Cgil, Ugl Terziario e Cisl Fp, quattro organizzazioni che in qualche maniera insistono sia nel mondo pubblico che nel privato - raramente siamo andati in tribunale. Non abbiamo avuto necessità nel tempo, avendo maturato delle relazioni industriali che consentivano di rendere più omogeneo il trattamento dei lavoratori, di utilizzare la via legale, come abbiamo dovuto fare ultimamente con Cassa geometri. In questo sistema è utile e opportuno valutare che le organizzazioni sindacali siano certificate. L'AdEPP certifica le organizzazioni sindacali, o meglio le iscrizioni alle organizzazioni sindacali a dicembre di ciascun anno, per cui abbiamo certificato il numero degli iscritti, il numero dei lavoratori e le percentuali di iscrizione dei vari lavoratori. Se il sistema ritiene possibile che un contratto integrativo possa essere sottoscritto da un'organizzazione sindacale che non ha partecipato alle trattative del vecchio contratto collettivo nazionale, che al momento della sottoscrizione aveva tredici iscritti in tutto il comparto e che ad oggi ha un solo iscritto in tutto il comparto e quel contratto possa essere poi utilizzato solo ed esclusivamente per gli

iscritti a quell'organizzazione, e ai non iscritti, se questo è il sistema che in questo modello può essere utile, noi riteniamo che questa non sia la condizione di utilità di un contratto collettivo nazionale di riferimento e integrativo che segue il contratto nazionale. Dico questo perché le esperienze le abbiamo avute, cioè non è che dobbiamo essere per forza d'accordo col datore di lavoro, figuriamoci, ci sono giustamente visioni diverse, ma abbiamo il dovere di tutelare il lavoratore globalmente. È accaduto in Cassa forense, due anni prima, che un'organizzazione sindacale che aveva partecipato al contratto collettivo nazionale, abbia sottoscritto da sola il contratto integrativo. Cassa forense ha legittimamente deciso di applicare quel contratto e lo ha applicato a tutti i lavoratori, come fino a un anno fa è accaduto nel sistema, perché non abbiamo la presunzione di avere la verità in tasca, figuriamoci, ma è chiaro che questo è distorsivo del sistema. Vedremo cosa ci diranno i tribunali, perché se andiamo a valutare la giurisprudenza nel suo insieme abbiamo tutti delle difficoltà, poi, a dover aderire ad una tesi piuttosto che a un'altra. Io parlo di opportunità di condizionamento rispetto a un sistema che è monopolistico, per come si è

costituito, e che rientra in relazioni industriali ordinate. Non credo ci siano state assolutamente condizioni di ostracismo rispetto ad alcune negazioni di istituti contrattuali, ma piuttosto l'utilizzo di una pretesa autonomia rispetto ad un sistema che in qualche maniera riteniamo non sia opportuna in un ambito come quello delle Casse di previdenza.

Per noi la vicenda dell'INPGI ha rappresentato un momento difficile, perché ha minato alla base i fondamenti di tenuta del sistema. Non siamo certo noi a dover dire al legislatore quali possano essere le condizioni di miglioramento del sistema. È chiaro che noi pensiamo a un sistema che non pesi sul bilancio dello Stato, che abbia le garanzie di essere, in qualche maniera, capace di vigilare su sé stesso, anche attraverso i Ministeri vigilanti che il decreto legislativo n. 509 prevede. Ci sono il Ministero del lavoro, il Ministero dell'economia e delle finanze, i Ministeri legati alla professioni, la Corte dei conti. Forse la filiera è troppo lunga, non lo so, forse riesce ad avere poca efficacia, ma ci sono i collegi dei revisori interni. Com'è possibile che Cassa geometri, invece di occuparsi dei crediti che ha nei confronti degli iscritti e che minano ampiamente il bilancio, si preoccupi invece di andare a

ragionare su un contratto integrativo di 150 lavoratori che pesa zero in termini di condizioni economiche? Credo che i problemi siano ben altri: di sostenibilità, di credibilità di un sistema e di un modello e anche di tenuta di relazioni ordinate. Tenevo a dirlo, perché dobbiamo valutare anche ciò che è accaduto nell'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO) l'anno scorso, dove per varie vicende ci siamo ritrovati con il *vulnus* di un *management* inesistente. La nostra preoccupazione è che si trovino le modalità per superare questo tipo di condizioni e perché non possano ripetersi, perché altrimenti rischiamo di avere soluzioni diverse, che non posso né voglio ipotizzare, rispetto a quelle che oggi abbiamo a legislazione vigente. Mi soffermo soltanto sulla gestione di ciascuna cassa. La disomogeneità da gestione a gestione nasce dalla visione organizzativa che ciascun Presidente e ciascun consiglio d'amministrazione vedono e valutano rispetto al servizio che devono erogare. Ci rendiamo conto che sarebbe impossibile costruire un sistema oppure delle condizioni anche contrattuali che possano essere omogenee, ma abbiamo il dovere di portare agli attuali 2.800 lavoratori - dal 1° luglio 2.700, perché

100 transiteranno all'INPS - delle garanzie di omogeneità di trattamento almeno sul primo livello. Come dicevo, grazie alla precedente delegazione trattante dell'AdEPP abbiamo costruito un contratto che ha superato alcune difficoltà che c'erano, auspichiamo che il prossimo contratto che dovremo andare a sottoscrivere possa superarne altre. Per capire cosa intendo per disomogeneità organizzativa, basta vedere come viene attivato lo *smart working*. A parità di servizio erogato, alcune Casse utilizzano lo *smart working* al 60, al 50 per cento perché organizzativamente e scientemente hanno innovato la loro condizione tecnologica in maniera tale da poter sostenere una modalità di lavoro completamente diversa, indipendentemente dai numeri, perché la situazione non cambia molto dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro a seconda che i dipendenti siano venticinque o cinquecento. Potrei citare diverse Casse che sarebbero pronte sotto l'aspetto tecnologico: la più grande è l'Ente nazionale di previdenza ed assistenza medici (ENPAM), ma ce ne sono anche di piccole, come l'Ente di previdenza e assistenza pluricategoriale (EPAP), che sono organizzate molto bene. Stiamo parlando della più piccola e della più grande, ma ci sono anche

Inarcassa e la stessa Cassa forense, che nonostante abbiano tutte le condizioni per poter attivare una modalità di lavoro completamente diversa decidono di non attivarla, di non fare tesoro delle esperienze purtroppo derivate da una pandemia. Posso dire che nel vecchio contratto avevamo già scritto i prodromi, non sapendo cosa sarebbe accaduto, nel senso che avevamo già scritto sullo *smart working* alcune cose che dovremo chiaramente ampliare e verificare rispetto alle condizioni attuali. È chiaro che non possiamo mettere la testa sotto la sabbia rispetto alle problematiche, perché non ci potremo permettere - questo lo dico qui e spero non possa mai accadere - di andare a salvare (se posso usare questo termine) i lavoratori laddove accadesse che in altre Casse ci possa essere la stessa condizione di non solvibilità o non sostenibilità che in qualche maniera oggi si è verificata in INPGI. Credo che la filiera dei controlli, che non rientra fra i nostri compiti, vada valutata e ripensata, perché altrimenti si arriva quando il danno ormai si è prodotto. In questo contesto, c'è l'Opera nazionale assistenza orfani sanitari italiani (ONAOSI) che è un ente assistenziale, l'Ente nazionale di previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura (ENPAIA) e

l'Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (ENASARCO) che sono due Casse che non discendono direttamente dal sistema ordinistico, ma sono enti bilaterali che in qualche maniera hanno previdenza di secondo e non di primo pilastro. Gli altri enti hanno previdenza mista di primo e secondo pilastro, per cui ci sono delle condizioni per cui, se ci attenessimo al nostro mero ruolo di contratto, potremmo limitarci a dire che quello precedente è stato un ottimo contratto e predisporci a fare quello successivo. Le nostre, però, sebbene siano organizzazioni sindacali di federazione, hanno una visione confederale e non possono non avere attenzione alle criticità, per superare i problemi, non per andare a focalizzarli e lasciarli nelle condizioni attuali.

Vorrei concludere con un auspicio, non entrando nel merito delle tenute, rimanendo in ogni caso a disposizione per qualsiasi altra domanda. La nostra è la visione di 2.700 lavoratori, ma in questa sede essendo quattro organizzazioni sindacali, ne rappresentiamo 1.600. C'è un'altra organizzazione sindacale, la Cisl Fialp, che ne raccoglie oltre 200 ed è corretto e onesto intellettualmente dire oggi quali sono le organizzazioni

sindacali che superano il 5 per cento della rappresentanza. Non sappiamo ancora se la Usb supera il 5 per cento, ma è l'altra organizzazione che in qualche maniera sta al tavolo. Abbiamo comunque la necessità di sostenere un modello, perché se il modello non si sostiene e non è solidale rispetto alle prestazioni che eroga, è chiaro che ci mette in grande difficoltà, innanzitutto per i 2.700 lavoratori. Non possiamo accogliere, infatti, quello che ha detto il Presidente di Cassa geometri in un'occasione a proposito dei lavoratori, ovvero che tanto li si può mettere in cassa integrazione. Non possiamo sostenere queste tesi.

Quello che chiediamo, chiaramente a chi ha il potere di farlo, è di cercare di valutare gli aspetti positivi e quelli negativi in maniera tale da ricondurre il sistema ad un modello di efficacia, efficienza e, assolutamente di sostenibilità.

PRESIDENTE. La ringrazio per la relazione e per aver abbracciato in maniera ampia i problemi del comparto, anche se non so se possiamo

definirlo propriamente tale, alla luce delle criticità che avete evidenziato.

PUGLIA (M5S). Ringrazio i rappresentanti delle organizzazioni che questa mattina sono presenti in Commissione. Svolgerò alcune riflessioni che si baseranno sugli spunti emersi dal loro documento e altre che vengono di conseguenza.

È stato molto interessante anche ricordare la vicenda della Cassa geometri, perché sebbene sia un aspetto all'apparenza squisitamente lavoristico, in realtà va a toccare l'organizzazione di un ente previdenziale, avente quindi finalità pubblicistiche, che come tale dovrebbe fare in modo che l'assetto contrattuale lavoristico sia conformato alla generalità dei casi e di ciò che il sistema Italia ha stabilito per definire qual è il contratto collettivo applicabile a un settore.

Il caso INPGI, poi, ovviamente ci stimola alcune riflessioni: è stato il primo caso che la Commissione ha sentito l'esigenza di esaminare proprio per la sua particolarità in quel momento. Effettivamente nelle vostre riflessioni sottolineate che sarebbe un errore considerare episodico o

esclusivamente riferito alla singola categoria professionale ciò che è accaduto, perché è ovvio che le categorie professionali possono cambiare con il mutamento di situazioni esterne e lo abbiamo letto anche nelle relazioni che la stessa INPGI ci ha reso in questo periodo, nelle quali chiedeva l'allargamento della platea anche ai comunicatori. In quel caso, non si è adottata quella indicazione, ma proprio in virtù del fatto che il problema - come anche voi evidenziate - non è sorto negli ultimi anni, ma addirittura era stato segnalato e affrontato già vent'anni fa dalla Corte dei conti. Questa valutazione positiva dei bilanci INPGI, quindi, risale a più di venti anni fa, per cui effettivamente quella soluzione proposta dall'INPGI era una soluzione giusta, ma da adottare quindici anni fa. Con questa Commissione, in questa legislatura, ci siamo dedicati molto a comprendere ciò che stava avvenendo in quell'ente. Quello che però è importante sottolineare è che in un settore dove le regole sono identiche, seppur ovviamente vi sia una differenza di gestione, una autonomia completa tra un ente e un altro, c'è qualcosa che li accomuna ed è la previdenza, che ovviamente deve preoccupare anche noi legislatori, perché, come ci dicevamo prima e come

ricordate, il mercato cambia e quindi ragionando sempre a compartimenti stagni, si rischia di ritrovarci nuovamente il problema tra qualche anno. Noi legislatori dobbiamo avere quell'attenzione di definire - insieme agli attori, ovviamente - un modello di solidarietà mutualistica tra i vari enti. Il problema - diciamocelo in maniera chiara - è comprendere bene la modalità con cui si possa creare questa solidarietà tra enti, perché - al riguardo faccio una riflessione personale - se si tratta della creazione di un nuovo ente che poi vada ad incidere nei casi in cui si deve salvare momentaneamente una delle Casse che sono in difficoltà, diventa un po' complicato. Sarebbe forse più fattibile, anche da parte delle varie Casse, che all'interno dei loro bilanci si creasse un accantonamento come solidarietà intercategoriale. Su questa proposta di solidarietà intercategoriale, vi chiederei un'ulteriore riflessione.

Un'altra osservazione molto interessante che fate è che oggi la società è mutata e il mutamento della società veloce vuol dire anche - questo non soltanto nelle Casse professionali, ma in tutto il settore del lavoro - formarsi velocemente per stare al passo con il mutamento. Voi ricordate che è opportuno che le Casse si trasformino in un soggetto in grado di fornire

un'assistenza focalizzata sulla capacità dei liberi professionisti, che va dal sostegno economico fino all'assistenza strategica, che abbracci l'intero arco professionale, quindi dal periodo *post*-universitario alla formazione, all'acquisizione di competenze specialistiche, tali da affrontare momenti di transito lavorativo. Ebbene, quando fate riferimento a questo, sapete se qualche ente ha già una struttura del genere? Per quel che sono riuscito a individuare, devo ammettere che l'Ente nazionale di previdenza e assistenza dei consulenti del lavoro ha attuato per i propri iscritti proprio questo percorso di avvicinamento tra università e mondo del lavoro e della formazione professionale, per fare in modo che il professionista sia accompagnato nel suo arco lavorativo. Ci sono anche altre strutture che applicano già questo questa modalità di approccio avanzato.

Sempre con riferimento alle vostre riflessioni, quando fate riferimento a un nuovo approccio tra lavoratori e, in questo caso, datore di lavoro che è la cassa, mi sembra di intravedere una sorta di proposta di creare dei modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, ovviamente simile a quella che può accadere nelle imprese, quindi una sorta di

cogestione. Ovviamente, però, andate a perimetrare la proposta per quanto riguarda le iniziative che fanno riferimento allo sviluppo delle risorse umane, ai processi di digitalizzazione e ottimizzazione delle professionalità. Anche su questo vorrei avere una vostra ulteriore impressione, se casomai avete già qualche esempio o comunque una vostra riflessione.

C'è anche il riferimento a una vostra proposta all'interno del contratto collettivo nazionale di lavoro di creare un fondo bilaterale di solidarietà, finanziato dai lavoratori subordinati e dal datore di lavoro.

Come sapete, poi, sono ormai anni - in un certo senso sembra anche superato parlarne, ma forse è meglio che ne parliamo sempre - che è in attesa di emanazione il decreto ministeriale, che è ancora in pancia al MEF, che dovrebbe andare a disciplinare la materia degli investimenti, delle risorse finanziarie degli enti previdenziali, dei conflitti di interesse della banca depositaria. Non so se avete qualche riflessione da apportare su questo schema di decreto, perché dei problemi sicuramente li ha. Anche in questa sede ho sottolineato più volte, anche alla COVIP, che forse era opportuno sedersi con gli enti previdenziali e con il Ministero per trovare una soluzione,

perché non è possibile che uno schema di decreto ancora sia appeso da troppi anni e purtroppo da parte della COVIP mi è sembrato di capire che non si vuole assolutamente vedere la realtà e quindi superare queste difficoltà per attuare una vigilanza più puntuale, semplificata ed efficace. Se ritenete, potrete farci pervenire questa vostra riflessione anche più avanti in forma scritta.

Un'altra domanda che vorrei farvi si appoggia un po' anche alle vostre riflessioni circa la *governance*: ritenete necessaria una revisione dei decreti legislativi nn. 509 e 103, in riferimento appunto alla *governance*? In realtà, ci sono dei modelli di *corporate governance* tipizzati dal Codice civile (il modello tradizionale, il modello monistico e il modello dualistico) che potrebbero essere adottati. Voi comunque ritenete opportuno andare ad apportare dei cambiamenti alla normativa e secondo voi dove potrebbero essere effettuati?

Infine, alla luce della vostra esperienza - questo ci riguarda un po' tutti - come valutate l'assetto attuale della vigilanza nazionale? A vostro avviso, ci sono delle aree di criticità? Se avete già fatto una riflessione su questo,

sarebbe utile se riuscissimo a condividerla.

CANTU' (L-SP-PSd'Az). Signor Presidente, vorrei chiedere ai nostri auditi una riflessione su un'iniziativa che la Commissione sta promuovendo nell'ambito dei lavori sul disegno di legge sulla concorrenza e sul mercato. Tale iniziativa è tesa a prendere in esame la necessità di introdurre un sistema di monitoraggio e di valutazione che consenta lo svolgimento di controlli sugli impieghi e sui relativi esiti, secondo le previsioni dell'articolo 21 del decreto-legge n. 4 del 27 gennaio 2022, che dovrebbe applicarsi anche alle attività previste dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 502, in materia di prestazioni e interventi di sanità integrativa complementare.

Riteniamo che sia ineludibile, a distanza ormai di oltre dieci anni dalla sua messa a regime, una valutazione acritica, utile a verificare se gli sgravi fiscali concessi non siano stati, per valore, superiori a quanto effettivamente reso da chi offre tali prestazioni. Esaminando infatti molte delle proposte integrative si palesa, *ictu oculi*, la sovrapposibilità delle prestazioni offerte rispetto a quanto previsto dai livelli essenziali di assistenza. Mancando dati

economici e di attività oggettivizzati in forza di analisi tecniche ben dettagliate e verificate da flussi di controllo, non è dato sapere se i benefici fiscali che vengono riconosciuti per le cosiddette assistenze integrative siano giustificati dal valore che generano per il bene comune e nell'interesse della salute dei sottoscrittori, in integrazione e completamento al Servizio sanitario nazionale.

Spero davvero che anche voi, come organizzazioni sindacali, quali *stakeholder* qualificati, siate al nostro fianco per condividere questo processo di accompagnamento alla grande sfida che siamo chiamati a far nostra e vincere tutti insieme, per una sanità del futuro in chiave universalistica, autenticamente sostenibile.

PRESIDENTE. Mi limito ad aggiungere alcune note a margine alle domande già articolate dei colleghi. Una delle parole chiave della vostra relazione è disomogeneità, reiterata al fine di far capire come un'autonomia gestionale, che resta il pilastro del sistema creato dal decreto legislativo n. 509 del 1994 e dal decreto legislativo n. 103 del 1996, ostacoli tutta una serie di fattori di

omogeneità gestionale e ordinamentale, che possono creare alcune criticità.

Vi chiederei un supplemento di riflessione su due filoni; da una parte, la disomogeneità organizzativa soprattutto nel rapporto tra enti gestori e lavoratrici e lavoratori degli enti e, dall'altra parte, la disomogeneità ordinamentale, quella cioè che impatta sul rapporto tra enti gestori e iscritte-iscritti agli enti stessi. Il primo è un ambito di vostro diretto interesse; sul secondo ci potete offrire una visione generale importante dal punto di vista di chi rappresenta le lavoratrici e i lavoratori delle Casse. Tutto questo anche per capire se, laddove questi elementi di disomogeneità creano delle criticità, esse siano superabili attraverso una manutenzione delle misure citate o con dei ripensamenti degli assetti a legislazione immutata.

Per quanto riguarda il piano organizzativo, emerge anche un tema di omogeneità contrattuale e di funzioni di rappresentanza. Vorrei quindi sapere se il rafforzamento della rappresentanza datoriale nell'interlocuzione con la rappresentanza sindacale è l'unica leva o se ce ne sono altre.

Sempre sul piano organizzativo, vorrei conoscere la vostra valutazione sul personale degli enti gestori in termini di competenze e formazione, se ci

sono delle criticità o delle disomogeneità da superare.

Sul piano ordinamentale invece, come avete accennato anche nella vostra relazione, abbiamo delle strutture molto diverse; pensiamo al primo e al secondo pilastro e alle strutture contributive molto articolate che, pur appassionandomi di aspetti previdenziali, ho scoperto in questa Commissione. In tali strutture la disomogeneità raggiunge dei livelli nuovi su contribuzioni fisse, proporzionali o legate a redditi o a tariffari. C'è un'articolazione di ordinamenti nel rapporto con gli iscritti, che ovviamente impatta anche su chi lavora nelle Casse e sulla qualità e la sostenibilità del sistema. Vorrei quindi una vostra valutazione su questo aspetto, soprattutto dal punto di vista della disomogeneità ordinamentale nelle prestazioni.

Per quanto riguarda i crediti contributivi, vorrei sapere se si può fare qualcosa per avere delle economie di scala e aggredire quello che è comunque un problema di sostenibilità importante per molti enti gestori, come sta emergendo dalle nostre audizioni.

Vi ringrazio e vi lascio la parola per le repliche.

LADOGANA. Signor Presidente, vi ringrazio per le numerose domande. Spero di riuscire in qualche maniera a sintetizzare il pensiero, essendo le domande ben diverse. Risponderemo ad alcune di esse in forma scritta perché, trattandosi di domande abbastanza complesse, i pochi minuti a disposizione non consentono di dare una risposta esaustiva. Mi riferisco in particolar modo alla questione relativa al sistema sanitario avanzata dalla senatrice Cantù. Siamo pienamente d'accordo sul fatto che i LEA, all'interno di un sistema sanitario universale, debbano essere elemento fondante di un'assistenza sanitaria per l'Italia, che è il Paese in cui la sanità ha una rilevanza economica ed un ruolo importante per come è gestita e per come è migliorabile. L'accavallamento e la sovrapposizione di ulteriori condizioni non sempre favoriscono l'accesso alla sanità pubblica. È una questione complessa che approfondiremo, proponendo poi un documento che possa consentire a voi tutti di avere una più ampia visione.

Cercherò di rispondere sommando alcune domande che il senatore Puglia mi ha rivolto e che sono connesse. Credo anzitutto che la consistenza dell'Associazione degli enti previdenziali privati (AdEPP) vada rafforzata

come natura giuridica, perché senza la natura giuridica non ha potestà di intervenire sui vari fattori, e come importante elemento di omogeneizzazione eventuale su molti dei temi che sono stati riprodotti. Riteniamo quindi che possa essere un elemento importante. Nel tempo, invece, da parte dei datori di lavoro, si è sempre più valutato l'aspetto individualistico di ciascun Presidente rispetto all'insieme. È chiaro poi che ciascuno fa il proprio mestiere. Un elemento di solidarietà intercompartimentale non può però passare attraverso un nuovo ente o altre condizioni che vanno a sovraccaricare un sistema già complesso. È necessario rintracciarlo all'interno del sistema, laddove esso si ritiene sostenibile e le condizioni di conduzione di questi elementi diventano sempre più omogenee rispetto alla disomogeneità che ormai si è creata nell'arco dei ventotto anni, per una presunta autonomia gestionale o individuale, che riteniamo sia oggi superata. Tale autonomia ci deve essere perché i patrimoni che ciascuna Cassa ha nel suo bilancio servono a sostenere per venti, trenta, quaranta, cinquanta anni, i rendimenti. Ecco perché i controlli. Ecco perché il sistema della vigilanza deve essere efficientato, semplificato e, in qualche maniera, oltre

all'efficienza, ha necessità di essere efficace nei tempi e nei modi, non per togliere l'autonomia, che è tutt'altro, ma per rendere trasparente, chiaro e attuabile per il Paese, trattandosi di risorse non indifferenti, un processo di finanziamento di condizioni che sono utili e possano consentire alle Casse di avere un rendimento. Il fine infatti non è solamente quello di andare ad investire in un luogo piuttosto che un altro. Ci ritroveremo altrimenti in condizioni che purtroppo nel tempo si sono già create, portando a momenti di grande criticità. Ce le ricordiamo tutti le condizioni che si sono verificate con importanti perdite economiche nel 2008, da parte anche delle Casse.

Allora al fine di sostenere un modello, valutandone le criticità e cercando di andare ad individuare quali possano essere le soluzioni, da parte del legislatore non certo da parte nostra, non possiamo che dare degli elementi, come abbiamo cercato di scrivere e ora di rafforzare, che non sono di critica distruttiva, ma costruttiva. Altrimenti infatti potremmo non sostenere altri x anni. Quando li pubblicano, noi leggiamo i bilanci. È possibile sostenere che una Cassa abbia oltre un miliardo di crediti non esigibili? È normale? Per me no. Dove sono i controlli che nel tempo sono

stati effettuati? O siamo sempre noi a dover poi alzare la bandierina e dire che le cose non vanno bene nel momento in cui ci accorgiamo di alcune condizioni? Noi facciamo il nostro ruolo, lo dobbiamo fare perché il fatto di sindacare è nel nostro DNA. Il problema di fondo è che poi vanno trovate soluzioni. La soluzione può essere quella trovata da Cassa ragionieri? Ricordo che alla Cassa ragionieri è stata data da parte del MEF la possibilità di andare a rivalutare i crediti per dare degli sconti o delle condizioni diverse per poter accedere a crediti, che a volte però sono inesigibili. Se voi andate a leggere quelli che sono i crediti messi in bilancio, la percentuale maggiore sono inesigibili, che caricano solo gli elementi di pesantezza dei bilanci, senza consentire di andare a valutare realmente l'attività di ciascuna Cassa. La platea di riferimento non è indifferente, come abbiamo visto nell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI). O ci accorgeremo fra vent'anni che abbiamo gli stessi problemi su qualche altra Cassa?

Qual è la soluzione? Non possiamo dirla noi, chiaramente. Noi possiamo solo dare gli elementi. Pensiamo al sistema scolastico o alle professioni che sono mutate. L'ampliamento della platea è uno degli

elementi; potrebbe essere, ma c'è il sistema ordinistico che regola la maggioranza delle Casse. Va fatto quindi un ragionamento politico a 360 gradi. Se io per iscrivermi all'Ente nazionale di previdenza e d assistenza dei medici e degli odontoiatri (ENPAM) devo essere medico, come è giusto che sia perché il sistema lo prevede, se allargo la platea devo modificare alcuni assetti. È lì che si inserisce la modifica del decreto legislativo n. 509 del 1994, laddove quella possa essere la soluzione.

Dimenticarci però che esistono dei problemi non significa aiutare il modello Il *management* può essere rivalutato. Il modello duale funziona negli enti previdenziali o assistenziali (INPS, INAIL). È ancora questo il modello che può funzionare? È complicato, noi oggi possiamo fare una riflessione. Alcuni modelli funzionano, altri funzionano un po' meno. Sosteniamo questo modello perché riteniamo che le prestazioni debbano essere aumentate. Diciamo che la previdenza ad oggi non è il solo elemento fondante di sostenibilità e di sostegno alle Casse. Non solo i consulenti del lavoro, ma anche l'ENPAM ha allargato a 360 gradi e ha fatto benissimo. L'ENPAM ha preso addirittura gli ultimi anni dei laureati. La ricerca di

nuove soluzioni c'è. È a 360 gradi? No, perché ciascuno si guarda il pezzettino proprio. Altrimenti le soluzioni sono altre. Noi, come organizzazioni sindacali, non possiamo permetterci di non tutelare i lavoratori che oggi insistono qua dentro. Li stiamo tutelando attraverso un contratto e cercheremo di migliorarlo con il prossimo. Auspichiamo infatti che la nuova delegazione abbia le buone intenzioni che ha avuto nella precedente tornata contrattuale. Lo auspichiamo veramente. Abbiamo però il dovere oggi di andare a dire che i modelli organizzativi sono talmente disomogenei che le prestazioni non vengono erogate tutte alla stessa maniera. Ci sono gli ottimi (tre, quattro enti, tra quelli che ho citato) e qualcuno che stenta non solo sotto l'aspetto della sostenibilità, ma anche sotto quello della gestione. Non è perché noi lo abbiamo scritto, andate a valutare e vedere i bilanci degli enti che hanno relazioni ordinate e che consentono alle organizzazioni sindacali, non di cogestire (che è complicato se non cambiamo il modello, perché la cogestione nasce da un modello di *management* completamente diverso), ma di indirizzare e di avere una voce rispetto alla possibilità che questi enti possano migliorare l'allargamento

delle prestazioni, che crediamo sia indispensabile. Di conseguenza, proprio per il sostegno degli enti, ciò non può che passare anche attraverso alcune condizioni di modifica dell'aspetto dei tributi. La tassazione di scopo può avere un senso in presenza dell'allargamento e del sistema, perché è finalizzata a togliere il peso di queste condizioni al bilancio, allo Stato. È infatti una parte che si destina per poter dare poi prestazioni migliori ad un insieme di professionisti che oggi si attestano oltre il milione e mezzo. Non sono tantissimi, ma nemmeno pochi. Sono decisioni politiche che poi attengono al modello. L'INPS ha gestito come previdenza e assistenza pubblica, diventando l'unico ente di gestione della previdenza e dell'assistenza, mentre l'INAIL fa assicurazione. Questo modello di tenuta più parcellizzato e forse vicino all'iscritto o all'assistito, perché chiaramente è peculiare rispetto alle necessità degli iscritti, non può che passare attraverso un'omogeneità che possa essere la base attraverso cui un professionista, il consulente del lavoro o l'infermiere, non si senta in un'Italia diversa. È la stessa risposta che poi diamo sulla gestione.

Noi crediamo che ci possano essere le condizioni per valutare enti

bilaterali. È una cosa che diciamo e cerchiamo di costruire da anni. Se pensiamo a prestazioni di sostegno al reddito che eroga l'INPS, è chiaro che queste Casse non le erogano, non hanno le stesse condizioni per poter prestare sostegno al reddito. Se si creano le condizioni, vanno poi anche finanziate perché altrimenti potrebbe calarne la sostenibilità. Noi dobbiamo metterci nella condizione in cui il costo della previdenza dei professionisti non vada a ricadere sul costo del bilancio dello Stato. A nostro avviso è questo il principio fondante del modello che può reggere. Altrimenti il discorso sarebbe un altro ed entrerebbe all'interno di un modello completamente diverso.

Se vogliamo sostenere questo modello, non dobbiamo essere in qualche maniera autoreferenziali, né noi come organizzazioni sindacali né i datori di lavoro. La modifica al decreto legislativo n. 509 va pertanto ragionata. Ricordo che si è modificata gioco forza per l'INPGI. Le tre righe inserite sull'INPGI in relazione alla citato decreto legislativo sono servite affinché i cento lavoratori potessero andare e la gestione dei lavoratori dipendenti entrasse nell'INPS. Tutte le correzioni vanno in ordine al

mantenimento di un modello che potrebbe anche essere quello di *management*, gestionale o di un'associazione che possa non essere un costo. Una volta si parlava di *holding*, si metteva la *holding* sopra e ciascuno vi contribuiva. Credo che qui sia esagerato parlare di questo. Parlare di una condizione che possa contenere le esigenze corrette degli amministratori che in qualche maniera pretendono un'autonomia gestionale derivante anche dal decreto legislativo n. 509, che li ha privatizzati, che però possa essere confusa come un'autonomia individuale di gestione rispetto al modello, crediamo sia un errore. È chiaro che noi possiamo avere delle idee che possano essere utili, ma esse vanno poi raccolte. All'inizio abbiamo ringraziato la Commissione perché con questa audizione possiamo esporre la nostra visione del modello o del sistema. Se cominciassimo a dire che alcune Casse sono in difficoltà, che vanno cercati dei correttivi, verremmo tacciati come coloro che vogliono distruggere il sistema. È chiaro che l'intento non è questo, ma quello di creare un modello che per il Paese, per i cittadini, per i professionisti e per i lavoratori abbia una coerenza e possa essere sostenibile.

Ringrazio per le domande che presuppongono un'autorevolezza che noi possiamo avere fino ad un certo punto. Siamo infatti organizzazioni di federazione e non organizzazioni confederali. Non ci nascondiamo, tuttavia, le preoccupazioni e le opportunità che il modello può dare. Controllo, trasparenza, semplificazione, insistere su un ampliamento delle prestazioni che queste Casse possono dare attraverso una legislazione (fiscale e di corpo e di modifica del decreto legislativo n. 509) che può essere più utile. Condizioni che poi rendano in qualche maniera il sistema capace di andare a sintetizzare le problematiche, supportando con solidarietà il più debole e ragionare su quello che è oggi più forte, ma domani non sappiamo se lo sarà ancora. Le condizioni mutano, possono mutare in qualsiasi momento, sia quelle professionali che quelle di essere competenti per quella professione, rispetto al modello previdenziale. L'idea iniziale della previdenza del 1994 era quella di distogliere il peso della previdenza dal bilancio e delegare a soggetti che in qualche maniera la gestissero al meglio. Non è però che poi, nel momento in cui c'è una difficoltà se ne fa carico lo Stato e il sistema non è sostenibile. L'autonomia è anche in questo: comprendere quali sono i

momenti di difficoltà e cercare di superarli attraverso le condizioni ad oggi vigenti oppure chiedere alla politica di superarle attraverso una condizione di legge diversa.

Non so se ho risposto a tutto. Come ho detto, manderemo un documento scritto sui vari appunti che ci avete fatto perché attengano a riflessioni più ampie, che non mi permetto adesso di sintetizzare.

PRESIDENTE. Ringraziando gli auditi per la loro disponibilità e per il contributo che hanno fornito ai nostri lavori, dichiaro conclusa l'audizione.

I lavori terminano alle ore 14,45.