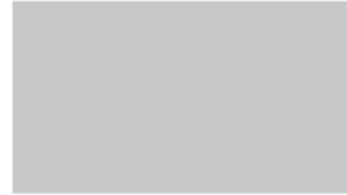




Consiglio di Indirizzo e Vigilanza

Relazione

Presidente **Guglielmo Loy**



5 Dicembre 2018



Relazione

Presidente Guglielmo Loy

5 Dicembre 2018

Un cordiale saluto e un sentito ringraziamento alla Vice Presidente del Senato, Anna ROSSOMANDO, per averci ospitato in questa bellissima sala per la presentazione del Rendiconto Sociale dell'INPS 2017. Ringraziamo i rappresentanti delle istituzioni, parlamentari e non, invitati e che ci onorano della loro presenza così come ringraziamo il rappresentante del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, il sottosegretario Claudio Durigon che, peraltro, è stato nostro collega nel Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inps.

Un saluto ed un ringraziamento va anche a tutti i componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza che hanno fattivamente collaborato alla compilazione del documento. Così come ringraziamo, senza formalismi, tutte le lavoratrici ed i lavoratori, impegnati nella struttura del CIV INPS che hanno sopportato e supportato il Consiglio in questa elaborazione.

Con l'occasione un pensiero particolare va alla Consigliera Jole Vernola, prematuramente scomparsa il 20 ottobre scorso, della quale abbiamo apprezzato la competenza, la preparazione e la passione nel lavoro. Ricordiamo Jole come una persona non comune, una donna forte e preparata, che assumeva su di sé le proprie responsabilità ed il coraggio del decidere.

Si desidera iniziare questa relazione facendo una piccola premessa relativa ai tempi di presentazione del Rendiconto Sociale 2017 dell'INPS. Tale documento viene presentato nel mese di dicembre 2018, con una tempistica lontana rispetto all'anno di riferimento, dovuta al vigente Regolamento di contabilità dell'Istituto che vincola l'approvazione del Rendiconto Sociale da parte del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ad un momento successivo rispetto a quello di approvazione del conto consuntivo dell'INPS.

Per ovviare a questo ritardo, in tempi in cui si brucia tutto con facilità, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha ritenuto necessario integrare la rendicontazione 2017 con una serie di approfondimenti tematici con dati aggiornati al 2018, con particolare riferimento all'APE social e volontaria, alle pensioni dei lavoratori precoci e usuranti, all'assegno straordinario per i c.d. salvaguardati e al Rel.

Temi, come vedremo, molto attuali.

Il documento che viene oggi presentato intende proseguire il percorso di rendicontazione sociale dell'INPS, iniziato già da qualche anno, nei confronti dei cittadini, dei lavoratori, delle imprese, delle Pubbliche Amministrazioni, dei pensionati e di tutti i propri interlocutori.

Attraverso questo strumento, infatti, si intendono fornire all'intera comunità nazionale - sempre pia attenta al modo con il quale l'INPS impiega le proprie risorse - elementi



chiari e trasparenti in relazione alla missione istituzionale dell'Ente, alle attività svolte ed agli obiettivi perseguiti.

Tutto ciò in ossequio alle caratteristiche della rendicontazione sociale che escludono qualsiasi tentativo di autoreferenzialità ed implicano, invece, un continuo mettersi in discussione ed una costante revisione della propria azione per verificarne l'efficacia.

A tale riguardo occorre sottolineare l'importanza della comunicazione: è necessario che la divulgazione del Rendiconto Sociale dell'INPS risulti la più capillare possibile nei confronti di tutti i portatori di interesse, costituendo un strumento di apertura verso l'esterno.

E non è un caso che abbiamo cercato, anche, di rendere plastica la comparazione tra le Regioni vista la grande eterogeneità economico sociale che caratterizza il nostro paese.

Mi preme, inoltre, sottolineare che questa presentazione avviene in un anno nel quale l'Istituto sta celebrando i suoi 120 anni di storia con una serie di eventi su tutto il territorio nazionale.

L'INPS, nato inizialmente con forme assicurative volontarie, è diventato sempre più centrale nel sistema di Welfare italiano offrendo copertura a bisogni previdenziali e di protezione sociale sempre più articolati e complessi.

La storia dell'INPS può essere considerata, pertanto, lo specchio della storia di un Paese che ha vissuto, in questi 120 anni, profonde trasformazioni esprimendo nel contempo la capacità di includere, anche con tante contraddizioni, milioni e milioni di persone nel mondo delle tutele e della crescita sociale e civile. Ma è interessante ripercorrere anche come decine di anni prima, nel paese preunitario e postunitario, crescevano esperienze, che anche nel nome, richiamano l'attualità: cassa di previdenza, mutuo soccorso, cassa nazionale cooperativa.

L'INPS, infatti, come altre istituzioni dedicate alla protezione sociale, ha costantemente modellato la propria organizzazione per soddisfare i bisogni dell'utenza e dei cittadini, operando in coerenza con le scelte politiche e con l'evoluzione della società e dell'economia.

Nel corso della sua storia l'Istituto è divenuto il principale attore del Welfare nazionale, ampliando la propria sfera di competenza e prevedendo non solo una copertura previdenziale per i lavoratori assicurati, ma anche l'erogazione delle prestazioni di protezione sociale che il legislatore, di ogni orientamento politico, gli ha via via attribuito.

Compiti che vogliamo riassumere, a titolo esemplificativo, con qualche "numero": nel corso dello scorso anno sono stati beneficiati oltre 714 mila fruitori del cosiddetto

"Bonus Bebè", con un aumento del 57% rispetto all'anno precedente; a giugno 2018 sono pervenute 96.784 domande del bonus asili nido, quasi quante domande pervenute nell'intero anno 2017, e ne sono state accolte 58.690.

In generale, per garantire l'erogazione di prestazioni l'Istituto applica un principio mutualistico, basato su un prelievo obbligatorio di risorse in capo ai lavoratori ed alle imprese, nonché un principio di sussidiarietà finanziato dalla fiscalità generale.

Con riferimento al principio mutualistico l'Istituto ha accertato nel 2017 un gettito contributivo di circa 225 mld di euro, di cui 200 mld di euro - a carico dei datori privati e pubblici, dei loro dipendenti, dei lavoratori parasubordinati e dei lavoratori autonomi - per prestazioni pensionistiche e circa 25 mld di euro - a carico dei datori di lavoro - per le prestazioni di protezione sociale.

Insistiamo per sottolineare che questo prelievo, o meglio questa contribuzione, è superiore al gettito di tutta l'IRPEF che ammonta a poco più di 190 mld annui.

Tale gettito contributivo ha interessato circa 5,3 milioni di imprese iscritte e 22,5 milioni di lavoratori assicurati.

In relazione invece al citato principio di sussidiarietà si evidenzia che, sempre nel 2017, lo Stato ha trasferito all'INPS somme per circa 110 mld di euro, finanziate, quindi, dalla fiscalità generale e destinate alla copertura di alcuni oneri pensionistici, al mantenimento del salario, agli interventi a favore della famiglia, agli sgravi contributivi finalizzati a sostenere pia occupazione, di cui accenneremo successivamente, all'invalidità civile e ad altri interventi.

Il considerevole importo trasferito dal Bilancio dello Stato è negli anni costantemente aumentato anche a seguito dei nuovi e maggiori compiti che il legislatore ha progressivamente attribuito all'Istituto per le capacità dallo stesso finora dimostrate di saper rispondere con officinata ed efficienza ai bisogni dell'utenza.

A fronte delle entrate contributive e dei trasferimenti dal Bilancio dello Stato, l'INPS ha sostenuto spese per prestazioni istituzionali pari a circa 313 mld di euro, di cui circa 257 mld di euro destinati alle pensioni, 38 mld di euro alle prestazioni a sostegno del reddito e 18 mld di euro alia spesa per invalidità civile.

La spesa pensionistica ha riguardato un numero di quasi 15,5 milioni di pensionati, tra cui circa 860 mila beneficiari di pensioni ed assegni sociali.

Nella analisi che oggi il Consiglio di indirizzo e Vigilanza propone alle Istituzioni, alle parti sociali e agli operatori INPS sottolineiamo, in particolare, alcuni aspetti legati proprio all'accesso al diritto pensionistico.

Tema sempre attuale e con il quale il Paese si confronta da tempo di fronte a due "spinte" fortissime: la sostenibilità del sistema e le aspettative di molte persone legate a condizioni soggettive particolari. I governi e le maggioranze che si sono succedute hanno, con ricette diverse, regolato questi temi e questi equilibri ed anche in questa nuova legislatura si profilano novità. Dalle nostre analisi e riflessioni emerge un dato che consegniamo al decisore politico, alle parti sociali e riguarda il dato sull'accesso alle pensioni di vecchiaia ed il loro valore monetario.

Nella appendice, allegata al rendiconto, troverete i dati quantitativi e qualitativi riguardanti una analisi su quante persone sono andate in pensione e con quale "strumento" (anticipata, vecchiaia, superstiti, etc).

Segnaliamo come le donne accedano in maniera significativa alla pensione con quella di vecchiaia e, soprattutto, vedono allargarsi in negativo il gender gap relativo al valore della stessa pensione. Sottoponiamo, sempre con rispetto al dibattito parlamentare, questi dati per sollecitare una urgente riflessione anche prendendo atto che oggi la priorità sembra sia il tema del pensionamento anticipato.

La funzione previdenziale resta ed è, comunque, il core business sociale dell'INPS.

Il totale delle entrate e delle spese, di cui quelle evidenziate costituiscono la maggior parte, hanno fatto sì che l'Istituto gestisse nel 2017 una massa finanziaria pari a circa 870 mld di euro.

Tutti i dati di entrata e di spesa fin qui esposti sono la risultante dell'attività svolta e dei contatti che l'Istituto ha con l'utenza, che gli consente di intercettarne e soddisfarne i bisogni, nonché di individuare le migliori scelte gestionali.

A tal proposito assume particolare significato il valore della partecipazione delle forze sociali che, presenti all'interno dell'Istituto, sono chiamate a rappresentare e a tutelare i diritti delle imprese, degli assicurati e dei pensionati.

La capacità di risposta all'utenza, l'individuazione delle migliori scelte gestionali e il valore della partecipazione, collocano necessariamente l'INPS e gli intermediari istituzionali in una posizione centrale, quale riferimento per le scelte del legislatore nell'ambito delle politiche del Welfare nazionale.

L'Istituto, pertanto, non deve essere considerato come mero destinatario passivo ed esecutore materiale di disposizioni normative, ma quale strumento intelligente, pensante e meritevole di un adeguato coinvolgimento.

Anche in questo senso deve essere intesa l'autonomia dell'Istituto, garantita allo stesso dalla legge 88/89, e che viene valutata dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza come un

elemento decisivo e imprescindibile per consentire all'INPS di svolgere al meglio i propri compiti al servizio del Paese.

Abbiamo già accennato come l'INPS sviluppi l'azione diretta a soddisfare una vasta gamma di bisogni di protezione sociale.

Tra questi assumono particolare rilevanza quelli che vengono definiti ammortizzatori sociali per i quali l'Istituto ha sostenuto nel 2017 una spesa, comprensiva dei contributi figurativi, pari a 20,1 mld di euro, di cui 9,1 mld sono assicurati dalla contribuzione di imprese e lavoratori e destinati ad una platea di beneficiari di circa 3,8 milioni in diminuzione del 2,2% sul 2016.

A seguito del perdurare della crisi economica, nell'ambito degli ammortizzatori sociali assumono particolare rilevanza le prestazioni di NASPI, di cui hanno beneficiato nel 2017 circa 2,5 milioni di soggetti, la CIG che nelle sue varie tipologie (CIGS, CIGO e CIGD) è stata concessa a circa 605 mila lavoratori e le prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà che hanno riguardato circa 78 mila dipendenti iscritti (di cui 29 mila FIS e 49 mila altri Fondi).

Secondo una nostra stima e tenendo conto dei primi 10 mesi del 2018 sull'andamento delle richieste di cassa integrazione e dei primi sei mesi per le altre prestazioni, a fine anno coloro che saranno beneficiari di prestazioni di ammortizzatori sociali saranno 3,7 milioni di persone a fronte dei quasi 3,8 milioni del 2017 in diminuzione dell'1,9%.

In particolare diminuiranno, ovviamente, i beneficiari delle prestazioni soppresse (ASPI, Mobilità), e i beneficiari della cassa integrazione (meno 30%, pari a 181 mila beneficiari), che passeranno dai 604 mila dello scorso anno ai 423 mila di quest'anno, raggiungendo il livello del periodo pre-crisi.

Aumenteranno, invece, del 9,1% i beneficiari della NASPI (223 mila persone in più), passando dai 2,4 milioni di persone del 2017 a quasi 2,7 milioni di quest'anno.

Aumentano del 6,8%, andando pienamente a regime la misura, i beneficiari della Dis-Coll, passando dalle 15 mila persone dell'anno scorso ai 16 mila di quest'anno.

Sostanzialmente stabili i beneficiari della disoccupazione agricola (oltre 530 mila persone) sulla quale è opportuna una riflessione in merito alle tante persone che, pur lavorando non accedono ad una prestazione di protezione sociale.

Particolare interesse assumono le prestazioni dei Fondi di solidarietà, inizialmente previsti dalla legge 92/2012 con la finalità di sostegno al reddito nel caso di sospensione di attività per i settori non coperti da ammortizzatori sociali e costituiti per approdare al superamento del vecchio sistema di politiche passive del lavoro, come la cassa

integrazione in deroga che ha caratterizzato la difficile stagione iniziata nel 2009 con la crisi economica.

Accanto alle prestazioni fornite dai Fondi di solidarietà il nostro sistema di Welfare prevede analoghe prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali.

La bilateralità, che rappresenta una nuova modalità di partecipazione sociale che concorre a realizzare la società democratica riconosciuta dalla Carta costituzionale, deriva dalla necessità di far fronte, attraverso strumenti di protezione sociale, alle trasformazioni dell'economia di mercato e alle conseguenze delle stesse sui sistemi di Welfare e sul ruolo del pubblico.

La necessità di utilizzo del nuovo strumento della bilateralità scaturisce, infatti, dai cambiamenti della domanda Welfare connessi alle mutate condizioni della popolazione attuale e futura (anziani, disabili, lavoratori temporanei, ecc...) che pongono l'accento sul crescente divario tra i costi del sistema protezione sociale e le risorse disponibili.

Nell'ambito delle prestazioni di protezione sociale erogate dall'INPS merita, inoltre, una particolare citazione il "reddito di inclusione" (Rel) che, dal 1 gennaio 2018, è stato introdotto dal decreto legislativo n. 147 del 15 settembre 2017 come misura universale di contrasto alla povertà.

Il Rel ha carattere universale ed è condizionato alla valutazione della "situazione economica" del potenziale beneficiario (c.d. prova dei mezzi) ed all'adesione ad un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

A tutto settembre 2018 il numero di domande accolte dall'Istituto risulta pari a circa 376 mila.

Una analisi quantitativa e qualitativa dello strumento è utile per comprendere come implementare interventi di contrasto alla povertà, di cui si sta discutendo da mesi; interventi questi, non necessariamente alternativi con altri strumenti di promozione e stimolo al lavoro.

Ma già oggi esistono una pluralità di interventi che hanno come obiettivo la ricollocazione di lavoratori in particolari condizioni, attraverso l'utilizzo di leve di natura finanziaria e contributiva.

È il caso di misure tradizionali come quelle rivolte ai lavoratori percettori di un sostegno al reddito e quello delle più recenti misure introdotte con il Jobs Act quali l'assegno di ricollocazione.

In particolare per i lavoratori senza occupazione e fruitori della NASPI è previsto che, in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato, sia corrisposto un incentivo pari al 20% dell'indennità residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Analoga misura riguarda i percettori di integrazione salariale straordinaria da almeno tre mesi e dipendenti di aziende in cassa integrazione da almeno sei mesi: in questo caso al datore di lavoro che assume il "cassa integrato" spetta un incentivo di natura contributiva pari ai contributi per l'apprendistato per 12 mesi e un beneficio economico al lavoratore pari al 50% dell'indennità residua spettante.

Infine tra le misure recentemente introdotte, e non ancora pienamente a regime, va ricordato l'assegno di ricollocazione, il cui campo di applicazione è stato ampliato da poco anche ai lavoratori in cassa integrazione straordinaria, con incentivi sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. Queste annotazioni ci portano a sottolineare come l'interazione tra i soggetti eroganti le prestazioni ed altre amministrazioni dedicate all'inclusione attiva dovranno, necessariamente e urgentemente, rafforzare la capacità collaborativa e soprattutto comunicativa.

La complessità di questi interventi (previdenziali, sociali, pro-lavoro) fa rilevare come l'INPS, oltre a svolgere attività per conto dello Stato, sia esso stesso percepito dall'utenza come se fosse veramente lo Stato.

In tal senso, pertanto, la percezione da parte dell'utenza della qualità dei servizi erogati dall'Istituto assume una particolare rilevanza, che deve essere attentamente monitorata e la cui valutazione deve essere adeguatamente considerata nel processo di definizione della Performance organizzativa che attualmente, se considerata a sé stante, appare spesso autoreferenziale.

Con riferimento agli aspetti organizzativi e gestionali adottati dall'Istituto, ad esempio, è ormai noto che lo stesso si avvale da molti anni della telematizzazione come modalità esclusiva per la comunicazione e l'erogazione dei servizi all'utenza.

Questi strumenti, naturalmente, costituiscono un'importante innovazione organizzativa ed informatica con un fortissimo impatto esterno, come peraltro evidenziato dal dato di 17,4 milioni di domande telematiche registrate nel 2017 ma occorre, tuttavia, ribadire il ruolo insostituibile delle risorse umane dell'Istituto.

Infatti, anche se l'informatica è fondamentale per migliorare le prestazioni dei servizi, il lavoro del personale, specie di quello a contatto con il pubblico, resta indispensabile per capire i bisogni di chi, di fronte alla impersonale risposta del computer, richiede l'aiuto umano.

Non bisogna infatti dimenticare che la telematizzazione è destinata anche ad una platea di utenti caratterizzata da un'età media elevata, con possibili difficoltà nell'uso delle moderne tecnologie.

Occorre inoltre considerare che le tecnologie, da sole, non consentono di sostituire il necessario contatto umano che spesso l'utente richiede all'operatore dell'INPS per essere informato sulla tempistica e sull'esito delle proprie istanze.

Anche se in questi casi è sempre prevista per l'utente la possibilità di ricorrere ai partner istituzionali, si ribadisce che l'Istituto deve mantenere il suo ruolo tradizionale di vicinanza, di supporto e di punto di riferimento per l'utenza.

Infatti occorre ricordare che l'INPS deve perseguire la propria missione sociale avendo cura dei bisogni di tutti e, in particolare, di coloro che sono la parte più fragile della società.

In tal senso si conferma che la risorsa più importante dello stesso Istituto è costituita dal personale. Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha più volte espresso la necessità di investimenti straordinari e costanti per valorizzarne al massimo la professionalità, la competenza e l'esperienza, anche per favorire un qualificato e proficuo rapporto con l'utenza.

Con riferimento al personale si sottolinea che, al 31 dicembre 2017, i dipendenti in servizio, con un'età media di quasi 55 anni, sono risultati pari a 28.018 unità, con una riduzione del 14,5% rispetto ai 32.783 del 2012, confermando la costante tendenza negativa degli ultimi anni. Al 1° settembre 2018 la consistenza del personale INPS risulta ulteriormente diminuita ed è pari a 27.131 unità.

Nonostante questa tendenza negativa, è necessario altresì evidenziare che, a seguito di numerose disposizioni normative, negli ultimi anni il personale in servizio ha fatto fronte ad un numero di adempimenti sempre maggiore e ad una domanda di servizio sempre più articolata e complessa.

Alla luce di quanto sopra, il CIV ha più volte segnalato la necessità di invertire la tendenza della costante diminuzione del personale in servizio, attraverso nuove assunzioni che consentano un indispensabile ricambio generazionale.

A tal fine il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha preso atto che nel 2017 è stato indetto un concorso pubblico, per titoli ed esami, a 365 posti di analista di processo-consulente professionale per il quale sono stati assunti in questi giorni i 248 vincitori; inoltre, nel corrente anno, ne è stato bandito un altro a 967 posti di consulente protezione sociale, tuttora in corso di svolgimento.

Pur apprezzando l'ingresso delle risorse che verranno selezionate con i predetti concorsi, il CIV ritiene che il numero di tali nuovi assunti sia in ogni caso insufficiente per consentire in futuro all'INPS di svolgere al meglio la propria missione istituzionale.

L'attuale carenza di personale è maggiormente avvertita nelle sedi territoriali dell'Istituto laddove, alle difficoltà operative, si aggiungono anche problematiche legate al contesto socio-economico e nelle quali, soprattutto negli ultimi tempi, si è spesso riscontrata la presenza di una utenza particolarmente tesa nei confronti del personale a contatto con il pubblico.

Su tale problematica il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza è già intervenuto nel 2017 con una propria deliberazione, ritenendo non sia procrastinabile un intervento dell'Istituto diretto a garantire, a fronte del crescere degli episodi di aggressività da parte dell'utenza, la sicurezza e l'incolumità dei dipendenti addetti al ricevimento del pubblico.

Alle luce di tali considerazioni, pertanto, si rinnova l'invito a tutti gli altri organi dell'Istituto affinché si possa procedere, con urgenza, a pianificare un consistente piano assunzionale di personale provvedendo a sensibilizzare le Istituzioni su tale importante problematica sottolineando come, inoltre, il binomio "nuove funzioni/maggiori strumenti", dovrà essere realmente praticato già a partire dai prossimi mesi che vedrà l'Istituto protagonista, quasi monopolista, nella erogazione di vecchie e, soprattutto, nuove o rinnovate prestazioni.

Come è noto per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali l'INPS si avvale, oltre che della fondamentale risorsa del personale dipendente, anche dell'importante collaborazione di partner di servizio che si pongono ad un livello intermedio rispetto all'utenza dell'Istituto.

A tale proposito, nel riaffermare l'importanza e l'insostituibilità dei partner, e in particolare dei Patronati, si desidera evidenziare la necessità che le attività dagli stessi poste in essere non risultino sostitutive, ma complementari a quelle dell'Istituto, che deve rimanere l'interlocutore principale nei confronti dell'utenza. Come potete osservare dalla nostra analisi la stragrande maggioranza delle persone non si relaziona direttamente, fisicamente e telematicamente, con l'INPS. Se ciò avvenisse avremmo file interminabili alle Sedi dell'Istituto con disagi per l'utenza e rallentamento della lavorazione delle pratiche.

Se da questi dati è difficile prescindere va rimarcata l'importanza dei partner che assume rilievo anche per quanto riguarda la condivisione di dati e informazioni dagli stessi recepite attraverso il contatto diretto con l'utenza. Tale condivisione faciliterebbe l'analisi e l'individuazione anche dei nuovi bisogni e dei nuovi utenti di prestazioni sociali, consentendo di cogliere meglio le novità e l'eventuale disagio delle persone, dei lavoratori e delle imprese. Si tratta, eventualmente di ragionare sul miglioramento qualitativo della attività del partenariato operativo e di come possa, eventualmente, assumere funzioni successive all'inoltro delle domande.

Con riferimento allo scambio di dati e informazioni si ritiene inoltre necessario che l'Istituto, in un'ottica di trasparenza, integri l'attuale sistema di open data mettendo a disposizione, nel rispetto della tutela sulla privacy, tutti i dati relativi alle prestazioni, ai soggetti destinatari e ai valori delle stesse.

Questo obiettivo rappresenta la vera garanzia di trasparenza ed imparzialità nella gestione delle relazioni con il mondo accademico, con gli enti di ricerca, con i soggetti di patrocinio, con le istituzioni e con le parti sociali.

Per ciò che concerne i nuovi bisogni e le nuove tutele, è necessario rispondere ad una sempre maggiore richiesta di protezione sociale proveniente, tra l'altro, da un mercato del lavoro in straordinaria trasformazione.

La digitalizzazione, il mercato globale, distruggono posti di lavoro e ne creano altri, diversi e con caratteristiche nuove, crescono attività che si svolgono, con nuove modalità (smart working).

Ai tradizionali rapporti di lavoro si affiancano nuove modalità relazionali tra impresa (o committente) e prestatore d'opera con una sempre meno netta demarcazione tra lavoro autonomo e quello subordinato. Con un effetto di come, ad esempio, si sommino ai lavoratori autonomi non imprenditori ed ai collaboratori a partita IVA, i lavoratori della GIG economy.

A tal proposito è certamente necessario contrastare eventuale abuso di tali tipologie lavorative nei casi in cui le stesse siano utilizzate per aggirare le norme sul lavoro subordinato, ma è altrettanto urgente costruire un vero sistema mutualistico-assicurativo che possa garantire tutele sociali reali a tali lavoratori, sia sul terreno previdenziale, che della tutela della salute.

Riteniamo, quindi, necessario che, oltre ad una intensificazione dei controlli su tali forme di lavoro, si giunga alla definizione di una serie di proposte di innovazione normativa da sottoporre alla valutazione delle parti sociali.

Nello stesso tempo rimane attuale la riflessione su come favorire l'occupazione di qualità anche per dare maggiori certezze, alle persone, in termini di tutele sociali e previdenziali.

Ricordiamo che negli ultimi anni si sono investite significative risorse per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato.

Provvedimenti che hanno suscitato, e ancora suscitano, un grande dibattito nel Paese circa la loro utilità, anche rispetto all'investimento messo in campo.

A noi oggi non interessano le polemiche ci limitiamo solo a dare qualche numero e a fare qualche considerazione.

Nel 2015 il numero complessivo delle assunzioni effettuate da datori di lavoro privati fu di 5,4 milioni con una crescita dell'11% rispetto all'anno precedente, una crescita dovuta essenzialmente ai contratti a tempo indeterminato (più 47%), grazie alla presenza dell'esonero contributivo, che ha incentivato tra assunzioni e trasformazioni 1,44 milioni di rapporti di lavoro.

L'onere effettivo per sostenere la misura è stato fino al 2017 (terzo anno), di quasi 14 mld di euro (13,955 mld di euro).

La manovra stanziava, per questi anni, 11,8 mld di euro: 1,9 mld di euro nel 2015, 4,9 mld di euro nel 2016 e 5 mld di euro nel 2017.

Pertanto l'onere è stato superiore agli stanziamenti e questo prova il "successo" della misura e, soprattutto, è sintomatico del fatto che, i datori di lavoro non hanno proceduto a licenziamenti di "massa", una volta che è venuto meno il contributo.

Meno "appeal" ha avuto l'esonero contributivo, sempre triennale, ma ridotto al 40%: nel corso del 2016 le assunzioni/trasformazioni sono state pari a 617 mila rapporto di lavoro agevolati, meno della metà di quelli dell'anno precedente e l'onere effettivo per sostenere tale misura nel biennio 2016-2017 è stato di 1,4 mld di euro (415 milioni di euro nel 2016 e 967 milioni di euro nel 2017), a fronte di uno stanziamento biennale di 2,9 mld di euro.

Nel 2017 gli incentivi alle assunzioni per il tempo indeterminato sono stati riservati al solo bonus assunzioni al Sud e al bonus assunzioni giovani NEET (programma Garanzia Giovani).

In quest'anno si è verificato il boom delle assunzioni a tempo determinato con un incremento pari al 27,3%, mentre le assunzioni agevolate sono state 111 mila nell'ambito della misura "Occupazione Sud" e 59 mila nell'ambito delle assunzioni giovani NEET.

Nel corso del 2018, da gennaio ad agosto, l'incentivo triennale a favore dei giovani ha interessato oltre 78 mila rapporti di lavoro agevolati.

A partire da questi dati, in particolare quelli del 2015, è importante aprire una riflessione sul tema del cuneo fiscale e contributivo, che in Italia è, come noto, molto alto.

È questo uno dei terreni sul quale la politica potrebbe valutare scelte per ridurre il costo del lavoro attraverso la revisione dei costi di natura previdenziale, assicurativo/sociale e fiscale per l'impresa ed i lavoratori, insieme a nuove regole e maggiori incentivi al contratto di apprendistato, strumento chiave per coniugare lavoro e formazione. In questo anno i principali incentivi al lavoro valgono, a regime, circa 2,7 mld di euro ed il Decreto Dignità ha prorogato al 2019 e al 2020 le assunzioni innalzando l'età agli under 35, stanziando 32 milioni di euro per il 2019, 112 milioni di euro per il 2020 e 163

milioni di euro per il 2021 ed a questi si aggiungono i 500 milioni di euro, finanziati con i fondi europei, per le assunzioni al Sud, più altre numerose misure dedicate a specifiche condizioni.

E' chiaro che servono ingenti risorse per un'operazione di riduzione significativa del cuneo contributivo e fiscale dal momento che, ogni punto di riduzione contributiva per tutti i lavoratori stabili vale mediamente 2,8 mld di euro (mediamente 242 euro annui per lavoratrice/lavoratore), ma questa è una delle strade per sperare di crescere a ritmi simili ad altri paesi europei.

E la questione della crescita del tasso di occupazione è vitale, oltre per la dignità degli interessati, anche per rendere sostenibile il nostro Welfare.

Accanto a tali bisogni derivanti da nuove forme di lavoro si evidenzia anche la necessità di dar vita a nuovi schemi assicurativi, promuovendo nuove politiche sociali attive dirette ad evitare il fenomeno del passaggio da precarietà lavorativa a precarietà esistenziale.

I nuovi bisogni che nascono dal contesto socio-economico necessitano di nuove tutele che si affiancano a quelle già garantite dall'attuale sistema di Welfare.

In questo quadro occorre interrogarsi, ad esempio, quale sia la migliore tutela per chi vive di un lavoro frammentato o debole e se la relativa protezione sociale si fonderà su un sistema mutualistico o, al contrario, chiederà "soccorso" alla fiscalità generale.

Nell'affermare che occorre salvaguardare il valore della mutualità, appare altrettanto evidente come la stessa debba innovarsi in linea con le mutate esigenze.

Tali attività devono essere svolte dall'Istituto con il massimo rigore e con tempestività in quanto, in caso contrario, si potrebbero produrre gli effetti a catena negativi propri della "teoria del vetro rotto" per la quale, come è noto, in assenza di interventi adeguati, si realizza un principio di emulazione negativa dei comportamenti posti in essere fuori dal principio di legalità.

Principio di legalità sempre da riaffermare attraverso la prevenzione con gli strumenti di contrasto alle irregolarità ed, a tal fine, ci permettiamo di invitare il legislatore a valutare se procedere ad un tagliando del D.lgs. 149/2015 per verificarne l'efficacia tenendo conto della necessità, comunque, del rafforzamento delle strutture di contrasto alla evasione previdenziale.

Alla complessità di una società aperta e nella quale i bisogni delle persone si esprimono con grande pluralità di esigenze, nella quale la storia ed i percorsi delle persone sono sempre meno "massificati", non si può rispondere con una semplificazione, efficace per uno slogan, ma insufficiente per accompagnare la crescita della protezione e delle tutele sociali.

In questo quadro lo stesso concetto di "partecipazione" non può limitarsi ad un formale coinvolgimento di chi rappresenta, in maniera organizzata interessi quantitativamente e qualitativamente consistenti. E' qualcosa di più moderno e completo, è lo strumento con il quale la condivisione degli interessi particolari può coincidere con quelli generali. Questo vale per il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza operante a livello nazionale ma anche, e soprattutto, per la straordinaria rete partecipativa che si incardina sulla attività dei Comitati Regionali e Provinciali INPS, rispetto ai quali vorrei esprimere profonda gratitudine per la devozione con la quale si dedicano ad una attività, spesso poco conosciuta ma fondamentale e qualche volta sottovalutata. Luoghi di partecipazione, confronto, proposta e vigilanza che arricchiscono la capacità operativa dell'Istituto, proprio dove operano e vivono le imprese, le persone, i pensionati. Anche in questo caso invitiamo il legislatore a rivalutare una scelta, per noi sbagliata, che ha prodotto un ridimensionamento del ruolo dei Comitati Provinciali che meriterebbero, al contrario, un coinvolgimento attivo e un forte sostegno operativo.

Seguiamo, ovviamente, con interesse e rispetto il dibattito parlamentare su una possibile innovazione sulla cosiddetta governance degli enti previdenziali ed assistenziali. Sulla questione, comunque, la vogliamo sottolineare, dopo all'aver ricordato il significato, moderno ed attuale, del principio di "partecipazione": si cerchi di evitare ambiguità, dubbi e sovrapposizioni tra le funzioni (indirizzo e gestione) e le competenze degli Organi degli Istituti. Da parte nostra confermiamo la piena disponibilità a contribuire ad un dibattito utile e necessario. Sottolineiamo come, attraverso l'approvazione di importanti atti, a partire dalla Relazione programmatica e dalla approvazione dei bilanci, abbiamo proposto e praticato il principio della sana cooperazione istituzionale tra gli Organi dell'Istituto fino a proporre modalità concrete di condivisione su questioni rilevanti dal punto di vista economico-finanziario e operativo.