

Cinque idee per la pensione

In pensione un po' prima: per un nuovo patto fra le generazioni, per una previdenza più equa e sostenibile, per il lavoro dei giovani

Sommario*Premessa*

1. *Reintrodurre la flessibilità nel sistema pensionistico*
2. *Pensioni più giuste ed adeguate*
3. *Un nuovo patto per i giovani*
4. *Previdenza complementare*
5. *Informazione sulla previdenza e sul risparmio previdenziale*

Premessa

Le modifiche dei requisiti di accesso al pensionamento, realizzate tra il 2004 e il 2011 (dalla legge “Maroni, fino alla legge “Fornero”) sono state segnate da una visione solo quantitativa, finalizzata alla quadratura del cerchio dei conti pubblici, al di fuori di un quadro di riforma del sistema previdenziale attento alle nuove emergenze sociali.

L’eventuale abrogazione della sola legge Fornero, quindi, pur ripristinando la pensione di anzianità, lascerebbe irrisolti ed inevasi tutti i problemi non affrontati ed aggravati dagli interventi previdenziali precedenti.

La “questione previdenziale” rimarrebbe aperta, con particolare riguardo ai problemi dei giovani, dei lavoratori e delle lavoratrici con carriere discontinue e retribuzioni basse, all’età di pensionamento delle donne e di chi svolge attività particolarmente faticose e pesanti. Il sistema previdenziale costruito negli ultimi 10 anni non fornisce soluzioni socialmente sostenibili al progressivo incremento dell’aspettativa di vita, che non può essere risolto con l’aumento continuo e ravvicinato dell’età pensionabile.

Un intervento di risanamento finanziario del sistema previdenziale che non tiene conto delle esigenze di riorganizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi delle imprese e del lavoro usurante, che ostacola la crescita del tasso di attività dei giovani, che non valorizza il ruolo della contrattazione collettiva a livello aziendale e territoriale e che trasforma centinaia di migliaia di persone ormai prossime alla pensione in “casi di assistenza” è destinato ad un rapido fallimento, riproducendo, come sta accadendo, diseconomie, sprechi, disagio economico e sociale.

Il tema dell’innalzamento dell’età di lavoro è ineludibile ma questo risultato non si raggiunge aumentando coattivamente i requisiti legali per il pensionamento, con effetti deleteri sul versante del funzionamento del mercato del lavoro e della gestione delle crisi aziendali ma facendo crescere, insieme, l’occupazione dei giovani e delle donne e favorendo l’innalzamento spontaneo dell’età effettiva di pensionamento. Qualunque approccio che non tenga insieme sostenibilità finanziaria e sostenibilità sociale è destinato ad essere perdente. Questo risultato dipenderà sempre di più anche dalla capacità del sistema previdenziale di realizzare un adeguato livello di copertura

pensionistica, obiettivo che si regge sull'equilibrio fra la pensione pubblica e la previdenza complementare

1. Reintrodurre la flessibilità nel sistema pensionistico

Pensiamo sia necessario reintrodurre meccanismi di flessibilità nell'accesso alla pensione per rispondere alle esigenze di vita delle persone e ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi..

L'accesso al pensionamento dovrebbe superare la distinzione attualmente esistente fra i requisiti validi per coloro che conservano il diritto alla pensione calcolata con il sistema misto (retributivo/contributivo) e i requisiti per coloro che hanno pensioni calcolate interamente con il metodo contributivo:

- **Pensione di vecchiaia**, al compimento dei 66 anni e 3 mesi di età con 20 anni di contributi. Questo requisito, potrebbe rimanere assoggettato all'adeguamento periodico all'aspettativa di vita;
- **Pensione anticipata**, con la possibilità di accesso al pensionamento secondo due diversi canali alternativi:
 - **pensione anticipata** tramite una “quota”, derivante dalla combinazione fra età anagrafica e anzianità contributiva;
 - **pensione anticipata flessibile**, alla quale si dovrebbe poter accedere liberamente, per scelta volontaria dei lavoratori, fermo restando un range d'età variabile, con incentivi, in caso di pensionamento dopo i 66 anni e disincentivi, in caso di accesso anticipato.
- **Pensione anticipata per anzianità contributiva** con 42 anni e 6 mesi di contributi per gli uomini e di 41 anni e 6 mesi per le donne a prescindere dall'età e senza alcuna penalizzazione in caso di accesso al pensionamento prima dei 62 anni. Il requisito, attualmente vincolato alla variazione dell'aspettativa di vita, non deve superare per il futuro il tetto dei 43 anni per gli uomini e 42 anni per le donne. Attualmente è stata promossa una procedura di infrazione contro l'Italia per questa disparità di requisiti tra uomini e donne. Nel caso in cui dovesse concludersi con la

condanna per l'Italia a nostro avviso il requisito contributivo non dovrebbe nel futuro poter superare i 43 anni di contribuzione per tutti, a prescindere dall'età anagrafiche (l'eventuale aumento del requisito per le donne dovrebbe, tuttavia, essere graduale nell'arco di un determinato intervallo di tempo).

▪ **Pensione anticipata in particolari situazioni**

a) Lavori particolarmente faticosi e pesanti

Pensiamo debbano essere introdotti, accanto alla normativa già esistente sui lavori usuranti, strumenti, governati dalla contrattazione collettiva che - sulla base di criteri generali definiti dalla legge - consentano ai contratti e agli accordi collettivi di definire la possibilità di cessazione dal lavoro prima del termine previsto per il pensionamento, tenendo conto delle caratteristiche dei diversi settori produttivi e delle condizioni oggettive e soggettive di usura e pesantezza del lavoro.

La contrattazione potrebbe prevedere strumenti di sostegno al reddito, opportunamente incentivati dal punto di vista fiscale e previdenziale, diretti ad ampliare il numero dei lavoratori tutelati, realizzabili con il concorso dei fondi di solidarietà, dei fondi pensione e/o della bilateralità di settore, attraverso integrazioni e prestazioni dirette a:

- sostenere il reddito del lavoratore interessato fino al momento dell'accesso al pensionamento, con l'intervento della contribuzione figurativa per la copertura previdenziale dei relativi periodi di non lavoro;
- compensare eventualmente il più ridotto trattamento pensionistico, anche mediante un'integrazione della contribuzione, a carico della contrattazione o della bilateralità di settore, destinata alle forme pensionistiche complementari istituite dai medesimi accordi o contratti collettivi.

b) Ristrutturazioni aziendali

Attualmente l'unica possibilità di pensionamento anticipato concessa dalle norme è quella offerta dall'art. 4 della legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro che consente alle imprese e alle OO.SS. di stipulare accordi aziendali nei casi di eccedenza di personale per incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani.

Una possibilità che si rivela di fatto inattuabile visti i costi ingenti a carico delle imprese, perché obbliga il datore di lavoro a corrispondere ai lavoratori una prestazione pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti e all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

Si potrebbe pervenire ad un diverso equilibrio che consenta di ripartire più equamente gli oneri connessi al pensionamento anticipato su tutti e tre i soggetti coinvolti: Stato, imprese e lavoratori, dando soluzione alle vertenze specifiche d'impresa. Si può lavorare ad un accordo triangolare che regoli gli impegni del Governo, delle OO. SS e dell'impresa per ripristinare elementi di flessibilità nell'accesso al pensionamento governati all'interno dell'impresa.

L'accordo potrebbe individuare una quota derivante dalla somma fra anzianità contributiva ed età anagrafica al raggiungimento della quale i lavoratori e le lavoratrici interessati possano accedere al pensionamento, prevedendo tre combinazioni. A solo titolo di esempio ipotizziamo le seguenti possibilità:

97 (38 e 59)

97 (39 e 58)

97 (40 e 57)

Rispetto all'art. 4 della legge 92/2012 la misura appare più coerente con l'obiettivo di reintrodurre una flessibilità in uscita dal mercato del lavoro perché consente l'immediato accesso al pensionamento dei lavoratori in modo meno oneroso per l'impresa.

La norma legislativa potrebbe fissare i casi, i criteri e le modalità entro i quali le aziende possono utilizzare lo strumento, prevedendo con accordo aziendale sottoscritto presso il Ministero del lavoro le tipologie di lavoratori e di lavoratrici che possono usufruire dell'accesso anticipato al pensionamento.

Parte dei maggiori oneri sostenuti dall'ente previdenziale per assicurare l'accesso anticipato al pensionamento, in modo da rendere sostenibile la misura sul piano dell'equilibrio dei conti previdenziali, verrebbero posti a carico dell'impresa, consentendo ai lavoratori di ottenere il trattamento pensionistico maturato senza decurtazioni, all'impresa di disporre di un utile strumento per la gestione degli esuberanti e la ristrutturazione aziendale, risparmiando sui costi connessi al finanziamento degli ammortizzatori sociali sostitutivi e della

procedura di mobilità e allo Stato di ridurre i costi relativi alla reintroduzione della flessibilità.

2. Pensioni più giuste ed adeguate

2.1. Rivedere i coefficienti di trasformazione del contributivo

Bisogna rivedere le modalità e i criteri dei coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione con il metodo contributivo, in modo da tenere conto della differente aspettativa di vita nei vari settori

L'aspettativa di vita dei prossimi titolari di pensione è sicuramente un elemento cruciale per garantire il pagamento delle future pensioni e condividiamo il fatto che questo aspetto venga tenuto in considerazione nella definizione dei coefficienti di trasformazione. Tuttavia, pensiamo che applicare coefficienti differenti a lavoratori nati nello stesso anno e quindi con aspettative di vita sostanzialmente analoghe solo perché accedono alla pensione in momenti diversi produca differenze non giustificabili e, paradossalmente, incentivi i lavoratori ad andare in pensione il prima possibile per evitare di incappare nella revisione successiva che, stante l'attuale andamento della variazione dell'aspettativa di vita, determinerà la progressiva riduzione dei coefficienti. Riteniamo quindi che sia necessario rendere più equa la revisione periodica dei coefficienti di trasformazione, ad esempio introducendo il criterio del "pro-rata" con l'applicazione dei nuovi coefficienti revisionati solamente alle quote di montante contributivo tempo per tempo maturate.

2.2. Garantire un tasso di capitalizzazione minimo

La legge 335/1995 nel definire le regole di calcolo della pensione con il metodo contributivo ha previsto che il montante contributivo, calcolato sulle retribuzioni di tutta la vita lavorativa, venga rivalutato sulla base della variazione della media quinquennale del PIL nominale dei cinque anni precedenti l'anno da rivalutare. Stante il lungo protrarsi della recessione economica, nel 2015 questo dato, per la prima volta, assumerà valore negativo. E' necessario evitare a tutti i costi il rischio che l'applicazione di questo meccanismo di rivalutazione produca un nocumento ai futuri pensionati.

E' quindi indispensabile chiarire, anche a livello normativo, che il tasso di capitalizzazione applicabile non può in alcun caso avere segno negativo ma che è comunque garantita una rivalutazione minima del montante.

2.3. Valorizzare la contribuzione figurativa

E' necessario rafforzare la copertura figurativa per i periodi di vita impegnati nei lavori di cura o nei casi di sospensione dal lavoro e disoccupazione involontaria e consentire l'utilizzo di tali periodi ai fini del raggiungimento del diritto a pensione e del calcolo dell'assegno.

2.4. Il diritto alla giusta pensione non può decadere

L'articolo 38 del Decreto legge 98/2011, convertito nella legge 111/2011 ha ridotto a soli tre anni il termine entro il quale chiedere il ricalcolo della pensione qualora, dopo la liquidazione, ci si accorga della mancanza di periodi contributivi o di errori dell'INPS nella determinazione dell'assegno. Entro tale scadenza deve essere promossa una causa giudiziale, in caso contrario la pensione rimarrà per sempre quella originaria e non ci sarà più alcuna possibilità di correggerla. In precedenza erano previsti solo termini di prescrizione, peraltro più ampi, suscettibili di interruzione con meri atti amministrativi, che si limitavano ad incidere sugli eventuali arretrati. La norma del 2011 invece compromette nel profondo la fiducia del cittadino/pensionato nei confronti dello Stato e deve quindi essere al più presto modificata per ripristinare il diritto dei pensionati a godere della giusta pensione.

2.5. Rivalutazione delle pensioni

E' necessario sostenere, anche tramite la fiscalità, i redditi di chi è già in pensione con particolare riguardo alle fasce di popolazione che percepisce assegni di importo limitato.

Nella prospettiva futura di ripresa economica ed occupazionale occorre creare le premesse per tutelare più efficacemente il potere di acquisto delle pensioni in essere, sia rimuovendo le attuali limitazioni sulla perequazione al costo della vita per le pensioni di importo superiore a tre volte il trattamento minimo, sia tramite la riduzione del carico fiscale che grava su di esse. Inoltre l'integrazione al trattamento minimo dovrebbe essere rivalutata in base agli incrementi della produttività del paese.

3. Un nuovo patto per i giovani

3.1. Tutela previdenziale dei giovani e gestione separata INPS

E' necessario che i giovani recuperino fiducia nel sistema previdenziale pubblico e perché questo avvenga bisogna dare garanzie sull'adeguatezza delle pensioni future a chi svolge lavori saltuari, parasubordinati, con retribuzioni basse o è entrato tardi nel mercato del lavoro.

L'equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate deve essere sicuramente perseguito ma nello stesso tempo questo principio non può penalizzare coloro che per ragioni prevalentemente legate alla crisi economica e alla scarsità di lavoro scontano lunghi periodi di lavoro precario o scarsamente retribuito e di conseguenza potranno contare su prestazioni previdenziali limitate. Risorse derivanti dalla fiscalità generale dovrebbero sostenere maggiormente le tutele previdenziali. Vanno migliorate e rafforzate le prestazioni sociali e assistenziali a beneficio dei lavoratori iscritti alla gestione separata, che siano titolari o meno di partita iva e senza che questo comporti un ulteriore aggravio degli oneri posti a carico dei lavoratori stessi. Per conseguire tale obiettivo la Cisl ritiene utile agire, nell'immediato, attraverso i seguenti assi di intervento:

- ripartire diversamente il carico contributivo fra collaboratori e committenti, rispettando la stessa proporzione che oggi è a carico dei lavoratori dipendenti e delle imprese. I contributi versati a beneficio del collaboratore, infatti, sono attualmente posti a carico per 1/3 del lavoratore e per 2/3 del committente. Con l'aumento dell'aliquota al 30% dal 1 gennaio 2015 i collaboratori si trovano a pagare contributi per una percentuale maggiore di quella attualmente sopportata dai lavoratori dipendenti (i collaboratori pagheranno il 10% cui si aggiunge lo 0,72% mentre i dipendenti pagano il 9,19%);
- migliorare le tutele previdenziali e fiscali per maternità e paternità degli iscritti alla gestione separata, estendendo i periodi di fruizione del congedo parentale in linea con quello che avviene per i lavoratori dipendenti.
- introdurre per i collaboratori sprovvisti di partita iva, che quindi non sono titolari in proprio del versamento dei contributi previdenziali, il "principio di automaticità delle prestazioni", rendendo anche per i lavoratori parasubordinati

“automatico” il diritto alle prestazioni, anche in caso di omessa contribuzione previdenziale da parte dei datori di lavoro committenti;

- sostenere, attraverso contributi figurativi aggiuntivi, le posizioni previdenziali di coloro che fra il 1996 e il 2006 hanno versato alla Gestione Separata Inps contributi poco più che simbolici, compresi tra il 10% e il 17% del reddito percepito, e che rischiano così di non poter realizzare nell'età anziana una pensione dignitosa.

3.2. Il lavoro nell'età anziana

Il lavoro nell'età anziana deve diventare uno degli elementi qualificanti della contrattazione attraverso strumenti, anche formativi, che consentano nell'impresa l'utilizzo di questi lavoratori in modo adeguato rispetto alle loro caratteristiche psico-fisiche e al contributo che possono offrire in termini di esperienza.

Va promosso ed incentivato l'uso volontario del part time o dell'orario ridotto negli ultimi anni della carriera lavorativa, senza penalizzazioni contributive per i lavoratori interessati, attraverso il riconoscimento della contribuzione figurativa corrispondente alla riduzione di orario, condizionandola all'assunzione di lavoratori giovani di età inferiore con contratto di lavoro subordinato. A tale scopo va incentivato anche sul piano fiscale l'eventuale ricorso a forme integrative di sostegno retributivo, promosse dai contratti e accordi collettivi, anche aziendali, nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, con contestuale assunzione e inserimento lavorativo dei giovani coinvolti in specifici progetti di tutoraggio che richiedano un ruolo attivo da parte dei lavoratori anziani.

4. Previdenza complementare

L'agire combinato del ritardato accesso al mercato del lavoro dei giovani, la maggiore discontinuità e precarietà delle carriere lavorative, l'incremento dell'aspettativa di vita e la ridotta crescita delle dinamiche retributive, in termini reali, sono tutti fattori che agiscono in modo controverso sul calcolo contributivo della pensione.

Da un lato l'aumento dell'età pensionabile, imponendo l'accesso alla pensione ad età più elevate, determina un innalzamento del tasso di sostituzione teorico finale per un lavoratore o una lavoratrice tipo; dall'altro la revisione periodica dei coefficienti di trasformazione per il calcolo contributivo comporta nel tempo, a parità di età anagrafica di accesso al pensionamento, una riduzione della prestazione ottenibile. Alla progressiva caduta dei tassi di sostituzione, generata dal combinato agire dell'introduzione del metodo di calcolo contributivo e dalla maggiore discontinuità delle carriere lavorative, vanno aggiunti gli effetti prodotti dall'inadeguato meccanismo di protezione del potere di acquisto delle pensioni, con il rischio di un progressivo impoverimento in termini relativi delle prestazioni per i soggetti che vivano più a lungo.

Per questi motivi uno sviluppo diffuso della previdenza complementare fra i lavoratori e le lavoratrici e in tutti i settori produttivi continua a rappresentare un elemento fondamentale per garantire il raggiungimento di un adeguato livello di copertura pensionistica, per assicurare un maggiore livello di equità sociale e per concorrere alla realizzazione della stabilità macroeconomica, sostenendo la crescita nel lungo periodo.

Il livello delle adesioni ai fondi pensione permane assai critico specie nelle piccole e piccolissime imprese e nel comparto del pubblico impiego, dove sono emersi aspetti critici dovuti anche alla differente disciplina normativa della previdenza complementare, rispetto ai lavoratori del settore privato, specie con riferimento al trattamento fiscale delle prestazioni erogate.

Bisogna realizzare un percorso che renda di fatto obbligatoria la previdenza complementare favorendo, almeno sul piano contrattuale, l'adesione generalizzata dei lavoratori ai fondi pensione, nella forma della destinazione obbligatoria del contributo contrattuale posto a carico del datore di lavoro (lasciando al lavoratore la scelta ulteriore di conferimento del TFR, da incentivare anche tramite la forma tacita del "silenzio – assenso" e strumenti normativi che agevolino l'accesso al credito delle imprese che destinano il TFR dei propri dipendenti alla previdenza complementare). Occorre rilanciare la previdenza complementare attraverso un progetto straordinario che coinvolga il Governo, le istituzioni pubbliche e private dedicate, le parti sociali e i fondi pensione.

La situazione economica e sociale del Paese obbliga a riconsiderare l'ottica della solidarietà, anche tramite un decisivo rafforzamento dell'intervento sussidiario. Lo sviluppo della previdenza complementare richiede di:

- promuovere un progetto straordinario di educazione previdenziale e di comunicazione istituzionale che coinvolga il Governo, le istituzioni pubbliche e private dedicate, le parti sociali e i fondi pensione;
- individuare una nuova finestra temporale entro la quale i lavoratori attivi devono manifestare, anche mediante il “silenzio – assenso”, le proprie scelte relative al conferimento del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione;
- creare le condizioni affinché i fondi pensione possano realizzare politiche di investimento di lungo periodo, più calibrate sulla finalità previdenziale, favorendo, nel contempo, lo sviluppo dell'economia reale nazionale e locale e il finanziamento delle piccole e medie imprese;
- completare la razionalizzazione dell'offerta dei fondi pensione esistenti, in modo da pervenire ad assetti organizzativi maggiormente efficienti ed efficaci per gli iscritti e per i potenziali aderenti;
- armonizzando il regime fiscale della previdenza complementare dei pubblici dipendenti con quello più favorevole, vigente per i lavoratori del settore privato.

5. Informazione sulla previdenza e sul risparmio previdenziale

Uno dei campi in cui il ruolo dello Stato resta indispensabile ed ineludibile è quello della diffusione dell'informazione e della cultura previdenziale.

La Cisl chiede al Governo di promuovere un'adeguata campagna di sensibilizzazione informativa e formativa, coinvolgendo le parti sociali e la Covip.

Tutti i cittadini devono essere effettivamente in grado di ricevere e accedere al proprio estratto contributivo che deve rappresentare correttamente l'intera posizione assicurativa.