

Roma, 9 settembre 2015

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati
Audizione su Proposte di Legge n° 857 e abbinate inerenti la “Flessibilità
pensionistica”

Intervento di Maurizio Petriccioli,
Segretario confederale della Cisl

Onorevole Presidente e Onorevoli deputati, desideriamo, innanzitutto, ringraziarvi per questa opportunità che ci consente di esprimere le nostre valutazioni sulle numerose proposte di legge abbinata che hanno come obiettivo il ripristino della flessibilità nell'accesso al pensionamento.

Da ormai molto tempo, soprattutto le Commissioni Lavoro di Camera e Senato hanno condiviso la necessità, più volte sottolineata dalla Cisl e dal sindacato unitariamente, di intervenire su questo tema, per rimettere nella disponibilità dei lavoratori le scelte relative al pensionamento, per realizzare una gestione più efficace degli esuberanti e delle crisi aziendali e per offrire ai giovani nuove opportunità di ingresso in un mercato del lavoro altrimenti bloccato.

Fra qualche settimana conosceremo i contenuti del Disegno di legge di stabilità per il 2016 che il Governo sta preparando e come esso intenderà intervenire su questo tema, anche alla luce del miglioramento del quadro di finanza pubblica, determinatosi negli ultimi mesi, dei positivi segnali di ripresa economica, che vanno però sostenuti con politiche economiche e sociali maggiormente orientate al sostegno della domanda interna, che resta indispensabile per consolidare la crescita ed assorbire più velocemente gli effetti negativi causati dalla crisi economica, in particolare riducendo l'elevata disoccupazione.

Non nascondiamo le nostre preoccupazioni al riguardo. Rinviare ulteriormente, sulla base di un calcolo ragionieristico, perché mancano le coperture finanziarie, sarebbe sbagliato perché le conseguenze dell'aumento repentino dell'età pensionabile, realizzato con la legge Fornero, sono sotto gli occhi di tutti e la rigidità dei requisiti, che peraltro peggiorerà ulteriormente dal 1° gennaio p.v., per effetto dell'aumentata aspettativa di vita, rischia di riprodurre nuovi problemi.

Non tengono, infatti, conto delle esigenze di riorganizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi delle imprese e del lavoro usurante, ostacolano la crescita del tasso di attività dei giovani e trasformano centinaia di migliaia di persone ormai prossime alla pensione in "casi di assistenza", riproducendo, come sta accadendo, diseconomie, sprechi, disagio economico e sociale.

Per migliorare il nostro sistema pensionistico, conservando un necessario equilibrio fra equità sociale e tenuta finanziaria, gli interventi di riforma che dobbiamo realizzare presuppongono correzioni importanti che richiedono un impegno di legislatura, oltre gli angusti confini del "bilancio", e da effettuare con un ampio grado di coesione sociale.

Le condizioni di merito ci sono tutte e molte delle proposte di legge oggetto della presente audizione costituiscono, a giudizio della Cisl, una base di confronto e di discussione importante: sostituire gli attuali requisiti rigidi con un intervallo di età entro il quale sia possibile accedere al pensionamento in maniera volontaria; la fissazione di una nuova quota che consenta il pensionamento senza disincentivi, la valorizzazione della contribuzione figurativa delle lavoratrici madri e di chi svolge lavori di cura e assiste familiari gravemente disabili.

Queste proposte costituiscono un patrimonio di opportunità che la Cisl intende cogliere e sostenere, fermo restando l'assunzione di due criteri per noi irrinunciabili: l'adeguatezza dei trattamenti pensionistici corrisposti e l'equità che le soluzioni che verranno trovate devono garantire.

Per quanto riguarda l'equità, la Cisl valuta positivamente la opportunità di accesso anticipato al pensionamento dei lavoratori dipendenti tramite "quota 100", senza disincentivi, contenuta nel disegno di legge 2945, che consente di incrociare più opportunità di pensionamento anticipato - fermo restando il compimento di un'età minima di 62 anni e il possesso di un'anzianità minima contributiva di 35 anni. Si tratterebbe di introdurre ben quattro combinazioni possibili di pensionamento fra età anagrafica e e anzianità contributiva (62 e 38, 63 e 37, 64 e 36, 65 e 35), migliorando le possibilità attuali. Si tratta di una soluzione che, tuttavia, non può assolutamente rimanere confinata entro un ambito temporale predefinito.

Restiamo dunque assolutamente contrari alla fissazione di un termine temporale, entro il quale tali requisiti dovrebbero essere maturati (nel disegno di legge n° 2945, il pensionamento al raggiungimento di "quota 100" sarebbe possibile solo fino al 2021).

Le problematiche e le ingiustizie, oltre alla grave confusione interpretativa, che hanno generato negli ultimi anni le norme che prevedevano vincoli temporali per il raggiungimento o l'esclusione di diritti previdenziali sono sotto gli occhi di tutti e quindi a nostro avviso è indispensabile nel futuro evitare di ripetere gli stessi errori.

Crediamo che un'appropriata integrazione e miglioramento delle misure contenute nel disegno di legge n° 2945 e di quelle contenute nel disegno di legge 857, potrebbero costituire un punto di equilibrio positivo per riformare i requisiti di accesso alla pensione.

In particolare, sarebbe utile l'integrazione delle misure che prevedono "quota 100", con quelle, contenute nel disegno di legge n° 857, che prevedono la pensione anticipata con 41 anni di contributi per tutti e senza penalizzazioni, dal momento si verrebbe incontro almeno parzialmente alle esigenze dei lavoratori precoci e al contempo si supererebbe la contestazione della Commissione dell'Unione europea sulla discriminazione di trattamento tra uomini e donne.

Per quanto riguarda l'adeguatezza dei trattamenti pensionistici, gli oneri relativi alle misure di flessibilità che verranno definite non dovranno essere caricate esclusivamente sui lavoratori. Ciò implica la nostra assoluta indisponibilità ad estendere anche agli uomini la cosiddetta "opzione donna", tramite l'introduzione di misure che condizionino l'accesso anticipato al pensionamento in cambio del ricalcolo complessivo, dell'intera pensione, con il metodo contributivo, così come l'ipotesi del prestito pensionistico, già ventilato negli anni passati.

La penalizzazione derivante dal ricalcolo dell'intera posizione previdenziale con il contributivo finirebbe con ridurre, infatti, a seconda delle diverse carriere lavorative, l'importo della pensione fra il 20% e il 40% del trattamento pensionistico finale, a seconda della dinamica retributiva e del numero di settimane contributive calcolate con il sistema retributivo.

Per quanto riguarda le ipotesi contenute nel disegno di legge n° 857, siamo disponibili a valutare ogni ipotesi che consenta il pensionamento anticipato a partire dai 62 anni e con 35 di contributi, a condizione che il disincentivo eventualmente applicato prima dei 66 anni non riduca eccessivamente l'importo della pensione e rimanga contenuto entro il limite delle spese che il lavoratore normalmente sostiene per la produzione del reddito (in altre parole le spese normalmente sostenute nel tragitto casa – lavoro o durante la giornata lavorativa). Ribadiamo la nostra positiva valutazione sulla misura – contenuta in questo disegno di legge - che consentirebbe il pensionamento anticipato con 41 anni di contributi e senza penalizzazioni.

Siamo favorevoli anche alle proposte di legge che estendono, fino al 2018, la possibilità per le donne di accedere al pensionamento in base all'articolo 1 comma 9 della legge 243/2004 (cosiddetta opzione donna) a condizione però che questa possibilità non pregiudichi gli ulteriori diritti delle lavoratrici che si renderebbero esercitabili sulla base delle altre norme in materia di pensionamento anticipato o flessibile. In altri termini, anche se come già affermato siamo contrari a ipotesi di flessibilità pensionistica che si esprima in via generale tramite il calcolo o il ricalcolo della pensione con il metodo contributivo, pensiamo che l'estensione temporale di una norma già esistente che in quanto sperimentale dovrà comunque avere termine possa andare ad aggiungersi alle regole generali di accesso flessibile al pensionamento per poter venire incontro a specifiche esigenze delle donne se prevede un'età di pensionamento inferiore.

Per quanto riguarda i progetti di legge che intervengono sui requisiti pensionistici delle lavoratrici rileviamo come senza dubbio le donne siano state profondamente penalizzate dalla riforma Fornero dal momento che l'innalzamento dei requisiti pensionistici è stato sicuramente troppo accelerato, sia nel settore pubblico che nel settore privato. Sarebbe senz'altro più opportuna una progressione più graduale pur nella considerazione che, in generale, l'equiparazione dei requisiti pensionistici tra uomini e donne rappresenti a nostro avviso un processo irreversibile.

Quindi, fatto salvo quando detto sull'opzione donna per venire incontro ad esigenze specifiche, pensiamo che la tutela dei diritti previdenziali delle lavoratrici possa meglio esprimersi con il rafforzamento della copertura dei periodi di congedo di maternità e dei periodi di cura. Pertanto condividiamo in via generale i progetti di legge che, a vario titolo e con varie modalità che meriterebbero approfondimenti analitici e specifici, prevedono l'estensione del riconoscimento anche a fini previdenziali dei periodi di assistenza di familiari disabili gravi e la valorizzazione dei periodi di maternità presso tutte le gestioni previdenziali.

Riteniamo infine che sia necessario prevedere in tempi brevi un'ulteriore salvaguardia per tutelare coloro che sono stati penalizzati in modo abnorme dalla riforma pensioni del 2011 con la quale garantire anche i lavoratori che a causa delle difficoltà interpretative hanno presentato in ritardo le istanze alle Direzioni territoriali del lavoro o all'INPS pur in possesso di tutti i requisiti richiesti. Si tratta di un problema ben noto al Ministero del lavoro e all'INPS ma non ancora risolto che riguarda un numero circoscritto di persone per le quali non vi sono dubbi sulla sussistenza delle copertura finanziarie ma che a causa dell'interpretazione estremamente rigida delle norme si sono visti negare il diritto alla pensione.

Il ripristino della flessibilità nell'accesso al pensionamento non esaurisce il tema del trattamento previdenziale del lavoro particolarmente faticoso e pesante. La Cisl ritiene anche che debbano essere introdotti, accanto alla normativa già esistente sui lavori usuranti, ulteriori possibilità, governate dalla contrattazione collettiva, sulla base di criteri generali definiti dalla legge, che consentano ai contratti e agli accordi collettivi di definire la possibilità di cessazione dal lavoro prima dei termini ordinari previsti per il pensionamento anticipato o di vecchiaia per la generalità dei lavoratori, tenendo conto delle caratteristiche dei diversi settori produttivi e delle condizioni oggettive e soggettive di usura e pesantezza del lavoro. Ciò potrebbe avvenire anche con il concorso della contrattazione collettiva:

1. attraverso strumenti di sostegno al reddito, tramite fondi di solidarietà opportunamente incentivati dal punto di vista fiscale, diretti ad sostenere il reddito del lavoratore interessato fino al momento della maturazione dei requisiti minimi di pensionamento, con l'intervento della contribuzione figurativa per la copertura previdenziale dei relativi periodi di non lavoro;
2. consentendo un ulteriore anticipo di pensionamento ai lavoratori individuati dalla contrattazione collettiva di lavoro. In questo secondo caso la contrattazione collettiva, potrebbe provvedere ad integrare la contribuzione versata all'Inps, mediante versamenti effettuati tramite le aziende o gli strumenti della bilateralità di settore (fondi di solidarietà, fondi pensione, ecc.), al fine di aumentare l'importo delle pensioni maturate, evitando trattamenti ridotti rispetto agli importi maturabili secondo i requisiti minimi generali di accesso alla pensione.

Queste proposte potrebbero ampliare l'insieme delle possibilità utilizzabili soprattutto in caso di crisi o di ristrutturazione aziendale.

Attualmente l'unica possibilità di pensionamento anticipato concessa dalle norme è, infatti, 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. Uno strumento che si rivela di fatto inagibile, se non per pochissime imprese, visti i costi ingenti che i datori di lavoro dovrebbero sostenere, dovendo questi 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 a livello d'impresa.

Ciò consentirebbe di abbattere 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, consentendo ai lavoratori di ottenere il trattamento pensionistico maturato senza decurtazioni; all'impresa di disporre di un utile strumento per la gestione degli esuberi e la ristrutturazione aziendale, e allo Stato di ridurre i costi relativi alla reintroduzione della flessibilità, risparmiando sugli oneri connessi al finanziamento agli ammortizzatori sociali sostitutivi.

Il ripristino degli strumenti di accesso anticipato al pensionamento va completato con misure previdenziali atte a favorire nuove opportunità di impiego, specie per i giovani, promuovendo ed incentivando 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.

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. La "staffetta generazionale" può contribuire a consolidare il rapporto fra le generazioni anche nel collegamento fra gli strumenti di accesso anticipato al pensionamento e quelli di inserimento al lavoro.

Nel futuro il tema del ripristino della flessibilità nell'accesso al pensionamento resta strettamente collegato a quello dell'adeguatezza delle prestazioni. Questo risultato dipenderà sempre di più anche dalla capacità del sistema previdenziale, nel prossimo futuro, di realizzare un adeguato livello di copertura pensionistica, obiettivo che si regge sull'equilibrio fra la pensione pubblica e la previdenza complementare che va rilanciata anche attraverso politiche fiscali coerenti con tale obiettivo e lo sviluppo di un'educazione previdenziale adeguata.