

Ringrazio la Commissione per l'invito e per aver avviato questo percorso, su un tema molto sentito dalle persone che rappresentiamo.

Riteniamo importante che il tema previdenza venga affrontato nella sua complessità, essendoci diverse ragioni che motivano una riflessione sistematica.

Ci auguriamo che questo sia possibile nell'iter della legge di bilancio, nonostante i tempi ristretti a disposizione.

Una riforma organica della previdenza: è questo l'approccio che abbiamo avuto come organizzazioni sindacali nel predisporre la piattaforma unitaria che presentata ai diversi Governi, da ultimo a quello in carica, e che rappresenta l'ambito del ragionamento che in breve è mia intenzione proporvi. Il testo della Piattaforma unitaria vi è stato già trasmesso, come vi verrà trasmessa una memoria riepilogativa di questo mio intervento, che si limita a riprendere solo alcuni aspetti connessi alla piattaforma.

Le proposte di legge che sono state portate alla nostra attenzione si interfacciano con le nostre preoccupazioni e con i temi che anche noi proponiamo, ma per ragioni di sintesi non interverrò sulle singole proposte di legge e mi limiterò a rimarcare alcune considerazioni a supporto delle nostre richieste.

Diciamo subito che auspichiamo che il lavoro avviato porti ad un intervento normativo organico e non a semplici interventi sperimentali o su singoli aspetti parziali, perché il sistema ha bisogno di certezze e le misure introdotte in questi anni hanno invece avuto prevalentemente il carattere della provvisorietà.

Vi sono anche novità strutturali che dovrebbero indurre ad una rivisitazione complessiva del sistema. Mi riferisco in particolare al cambio di paradigma che il passaggio da un sistema retributivo ad uno prevalentemente contributivo sta determinando.

Ormai si sono esaurite le coorti interamente retributive fino al 2011 (sono circa 200.000 le persone ancora interamente nel retributivo) e chi andrà in pensione da ora in poi avrà almeno i 2/3 del proprio paniere previdenziale di natura contributiva.

Questo determina una sempre minore incidenza sui costi dell'età di pensionamento, considerando l'effetto attuariale determinato dai coefficienti di trasformazione.

Di conseguenza anche la flessibilità in uscita, intesa come la possibilità di scegliere liberamente quando andare in pensione all'interno di un range di condizioni definite, sul modello della Riforma Dini, è più che mai attuale ed estensibile a tutta la popolazione, superando quindi i limiti dell'attuale uscita flessibile nel sistema contributivo, previsto dalla

riforma Fornero con 64 anni di età, 20 anni di contributi e una pensione superiore a 2,8 volte l'assegno sociale.

Questo significa un approccio completamente nuovo al tema, considerando il requisito maturato per il possibile pensionamento non più come il momento dell'uscita ma come l'inizio di un intervallo di tempo entro il quale le persone sceglieranno quando uscire dal lavoro, sulla base delle diverse condizioni soggettive, professionali, familiari, di salute, economiche. Lo abbiamo già appurato con Quota 100, che ha visto al momento l'adesione di poco più di un terzo gli aventi diritto alla prestazione e molti stanno comunque posticipando l'uscita rispetto al diritto.

Quindi, l'introduzione di un sistema di flessibilità in uscita per la pensione, che noi proponiamo a partire dai 62 anni, o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età, di per sé non contrasterebbe con l'obiettivo di un innalzamento tendenziale dell'età media di pensionamento, e quindi con la stabilità prospettica del sistema a fronte delle trasformazioni demografiche in corso e quelle previste.

Diverse sono le proposte di legge che prevedono una flessibilità in uscita, la maggior parte delle quali però prevedono un elevato numero di anni di contributi, superiori a 35, per potervi accedere. Limiti così elevati sono comprensibili se associati ad una possibile uscita con un'età più bassa, come Opzione donna o come la pensione anticipata, ma non possono a nostro avviso essere la condizione di anticipo per un'età superiore ai 62 anni, e in questo caso pensiamo vada assunto come riferimento il requisito contributivo della pensione di vecchiaia che è di 20 anni.

Diversamente si precluderebbe la possibilità di una uscita flessibile alle fasce più deboli del mercato del lavoro, come le donne o chi svolge lavori discontinui.

Siamo consapevoli che sia necessario mantenere una soglia minima di pensione da raggiungere per poter anticipare il pensionamento. La legge Dini prevedeva l'1,2 volte l'assegno sociale. L'attuale 2,8 è decisamente discriminante e andrebbe drasticamente ridotto.

Per le donne e per chi fa lavori di cura pensiamo ad un rafforzamento della tutela, naturalmente considerando centrale l'impegno per la parità di genere sul lavoro e nella società e la redistribuzione del lavoro di cura. La legge Dini già prevede nel contributivo 4 mesi di riconoscimento per ogni figlio, per massimo di un anno totale, da poter valorizzare o come anticipo pensionistico o come maggiorazione del trattamento.

Si tratterebbe di estendere questo beneficio al sistema misto e retributivo e di innalzare a 1 anno il periodo riconosciuto per ogni figlio.

Proponiamo inoltre un sistema analogo per chi ha svolto lavori di cura, soprattutto al di fuori del proprio periodo di lavoro, riconoscendo 1 anno ogni 5 dedicati alla cura.

Crediamo sia necessario rafforzare le misure a favore di altre categorie meritevoli di una particolare attenzione presenti nel mercato del lavoro, ad iniziare da quello attualmente ricomprese nell'Ape sociale. In particolare il lavoro della Commissione sulle attività gravose, con tutti i suoi limiti e con le diverse incongruenze che si possono rilevare, rappresenta una base per individuare altre mansioni da considerare gravose, sulla base di indicatori il più possibile oggettivi.

Andrebbe inoltre estesa la possibilità di un intervento a favore dei disoccupati di lunga durata o di chi beneficia degli ammortizzatori sociali senza la prospettiva di una ripresa lavorativa. O chi è considerato lavoratore fragile o ha avuto il riconoscimento di una malattia professionale da parte dell'Inail.

Argomento altrettanto decisivo in prospettiva è quello relativo ai giovani e a chi fa lavori discontinui o poveri.

Su questo proponiamo una pensione contributiva di garanzia che possa garantire una pensione dignitosa a coloro che sono destinatari del sistema contributivo, che non hanno alcuna integrazione del trattamento pensionistico. Una pensione di garanzia che, per le persone che al termine del loro percorso lavorativo non sono state in grado di costruirsi una pensione dignitosa, valorizzi tutti quei periodi che hanno avuto una scarsa o nessuna copertura contributiva, come i periodi di lavoro part time, di formazione, di studio, di inoccupazione legati a politiche attive, che venga calcolata in maniera crescente sulla base degli anni di contribuzione e di età di accesso al pensionamento.

Riteniamo inoltre opportuno rafforzare, rendere più accessibili ed estendere gli strumenti che possono accompagnare le persone dal lavoro alla pensione, per favorire il ricambio generazionale o per gestire processi di crisi o ristrutturazioni, come Isopensione, Contratti di espansione e Rita.

Alcune ultime considerazioni riguardano il tema delle risorse, quelle disponibili e le previsioni di spesa, e più in generale il tema della sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale.

A questo riguardo suggeriamo di tenere in considerazione quattro elementi:

- A fronte di un anticipo pensionistico la quota di pensione erogata sulla base del calcolo contributivo non costituisce una spesa aggiuntiva ma solo una anticipazione di spesa (una maggiore spesa iniziale si compensa con una minore spesa futura).
- Le persone che effettivamente utilizzano le opportunità di uscita anticipata, come già detto, sono una parte minoritaria rispetto alla platea di coloro in possesso dei requisiti. Così è stato sino ad ora (da ultimo Quota 100) e lo sarà ancora di più da qui in avanti per l'effetto incentivante alla permanenza al lavoro proprio del calcolo contributivo.
- Sono già emerse ed emergeranno anche nelle prossime annualità di bilancio le economie derivanti dalla minore spesa di Quota 100 e delle altre misure contenute nel decreto 4. Possono costituire un buon supporto per gli interventi che si potrebbero adottare, se opportunamente venissero ridestinate al capitolo previdenza.
- Nel contabilizzare l'incidenza della spesa pensionistica sul Pil, in rapporto agli altri paesi europei, sulla base dei criteri Sespros, sarebbe opportuno far rilevare che esistono delle voci di spesa attualmente contabilizzate come spesa pensionistica, che non lo sono affatto, come ad esempio il TFR dei pubblici dipendenti (solo questa voce è pari ad un importo di circa 10 miliardi all'anno, l'insieme di queste spese si aggirano sui 20 miliardi). Sempre in termini comparativi in ambito comunitario andrebbe considerato il differenziale della componente fiscale che esiste tra l'Italia e la media degli altri paesi, a nostro svantaggio. Essendo il fisco una partita di giro per le erogazioni dello Stato, la maggiore pressione fiscale presente in Italia sulle pensioni determina una sovrastima della nostra spesa pensionistica netta.

Infine, riponiamo speranza e fiducia nel lavoro che questa Commissione porterà avanti su questo importante e complesso problema. Come ci auguriamo che un confronto proficuo sia da parte nostra possibile con l'Esecutivo, nei tempi ristretti che le prossime scadenze di bilancio impongono.