



CIDA

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI ALTE PROFESSIONALITÀ

COMMISSIONE LAVORO

CAMERA DEI DEPUTATI

20 Ottobre 2015

Audizione sui Disegni di Legge in materia di Pensionamenti Flessibili

PREMESSA

I sistemi previdenziali in Europa sono caratterizzati da regole flessibili con riferimento all'età di accesso alla prestazione previdenziale. Ciò in quanto si tiene conto della necessità di permettere, entro limiti definiti e con prestazioni ridotte, la possibilità di uscire anticipatamente dal mondo del lavoro per venire incontro alle crescenti complessità nella vita delle persone.

Ciò, peraltro, corrisponde ad una esigenza fisiologica di ricambio generazionale che nel sistema produttivo si pone per fronteggiare l'obsolescenza professionale e, parallelamente, sviluppare l'occupazione giovanile.

La Riforma Fornero del 2012 ha determinato un brusco allungamento dell'età della pensione senza prevedere una fase transitoria di progressivo avvicinarsi, come usualmente avveniva in passato. Peraltro, ciò è avvenuto in un periodo che ha coinciso con una crisi economica senza precedenti, determinando un grave disallineamento rispetto alle necessità del mercato del lavoro, in quanto ha contribuito ad accrescere a livelli record la disoccupazione giovanile e ad allungare gli anni di vita lavorativa a scapito non solo di quei lavoratori che svolgono lavori "usuranti", non più ulteriormente sostenibili per chi ha raggiunto una età matura dopo una lunga fase di lavoro prevalentemente caratterizzato dal prolungato sforzo fisico, ma anche per coloro che, ricoprono ruoli di alta responsabilità nelle aziende, per i quali è sempre più difficile arrivare al trattamento pensionistico in stato di servizio.

Ma tale riforma ha provocato anche il fenomeno dei cosiddetti "esodati", che ha comportato impegni di spesa per circa 12 miliardi di euro, allargando il divario tra i destinatari di diverse discipline relative all'età del pensionamento, ed è la palese dimostrazione della inadeguatezza della Riforma Fornero.

Per le ragioni anzidette risulta ormai largamente condivisa la necessità di prevedere con urgenza interventi di flessibilizzazione dell'uscita dal lavoro, per dare risposte ad un problema sociale destinato ad inasprirsi nel lungo periodo. Lo stesso Presidente del Consiglio si è espresso nelle settimane scorse sull'argomento confermando che il Governo ha allo studio l'introduzione di nuove modalità di accesso al pensionamento.

A nostro parere l'esigenza di verificare l'entità delle risorse disponibili per calibrare i necessari interventi legislativi non può diventare un alibi per evitare di affrontare da subito il delicato tema. Bisogna infatti dare risposte rapide e concrete a coloro che da tempo sono vittime di una situazione di disagio causata da una riforma profondamente sbagliata.

Le ricette per risolvere i problemi reali dell'occupazione e delle pensioni richiedono interventi strutturali, di sistema. Da questo punto di vista le Organizzazioni di rappresentanza manageriale già hanno dichiarato che un intervento strutturale su questi presupposti non potrà essere a costo zero, offrendo la propria disponibilità ad un confronto per verificare le soluzioni migliori e sostenibili per il futuro, sfruttando una parte delle risorse che si renderanno disponibili, nei prossimi anni, con gli ingenti risparmi in termini di prestazioni previdenziali che saranno generati dalla Riforma Fornero.

Al contempo, siamo consapevoli della necessità di dare una risposta immediata ai lavoratori "esodati" che non sono stati tutelati con i precedenti interventi di salvaguardia e sono rimasti senza stipendio e senza pensione, con una ultima misura - la settima e speriamo quella definitiva - che garantisca la pensione con i criteri di accesso in vigore precedentemente alla Riforma Fornero.

LE PROPOSTE PARLAMENTARI

Le proposte di legge 857 e abbinata vanno, a parere della CIDA, nella giusta direzione, consentendo un sistema di pensionamento flessibile in cui, nella fascia tra i 62 e i 70 anni di età, si applica una riduzione ovvero una maggiorazione sulla quota di trattamento pensionistico, mantenendo i criteri di computo, per ciascun anno di età di pensionamento inferiore o superiore ai 66 anni.

Nello specifico, più volte le nostre Organizzazioni si sono pronunciate con favore per tali proposte allo studio proprio di questa Commissione Parlamentare, che si basano su uno schema di pensione anticipata che prevede come requisiti un'età minima di 62 anni con una anzianità contributiva di almeno 35 anni ed una penalizzazione per ciascun anno di anticipo sulla pensione pari ad abbattimento della pensione lorda del 2% annuo.

Non c'è dubbio che un intervento in termini strutturali attraverso l'introduzione di criteri di flessibilità per l'accesso al pensionamento che si concretizzerebbe nell'ipotesi di anticipare l'accesso al pensionamento fino a 4 anni appare una proposta socialmente sostenibile e accettabile se applicata per trattamenti ridefiniti con l'applicazione di percentuali di riduzione per ogni anno di anticipo che dal 2% potrebbero arrivare al massimo al 3% l'anno, se necessario. In tal caso, la penalizzazione massima potrebbe corrispondere ad un valore percentuale che va dall'8% fino al 12% sulla pensione.

Si tratterebbe, in effetti, di una misura di politica economica e sociale, che non può essere valutata solo da un punto di vista strettamente contabile, in quanto risponde alle aspettative dei lavoratori e delle imprese, favorendo il ricambio generazionale nel mercato del lavoro.

LA FLESSIBILITA' PART-TIME

In questa sede non si può non tenere conto di una prima risposta fornita dal Governo con la legge di stabilità che apre al part time per i lavoratori over 63. Lo stesso Capo del Governo ha riconosciuto che tale misura risponde solo parzialmente alla questione previdenziale anche se indubbiamente costituisce un primo passo.

Sarebbe auspicabile, tuttavia, che la permanenza di lavoratori senior favorisse il passaggio di know-how alle generazioni più giovani, agevolando le “staffette generazionali” con l’ingresso di giovani preparati e competenti in ruoli di responsabilità per trasformare il risparmio accordato alle imprese anche in un’azione di rilancio dell’occupazione e quindi dell’economia. Favorire l’incontro tra generazioni risulta un punto importante, soprattutto per chi sta riveste ruoli dirigenziali ed ha bagagli di esperienza manageriali da trasferire ai giovani.

In altri termini, sarebbe opportuno affrontare il tema della “flessibilità part-time” favorendo il ricambio generazionale ed evitando gli effetti negativi sulla pensione con interventi di sostegno da parte dello Stato che si dovrebbe far carico dei contributi o almeno di una buona parte di essi nei casi di incentivazione all’esodo per i lavoratori anziani.

In tal modo anche le imprese più piccole potrebbero utilizzare gli strumenti introdotti dalla Riforma Fornero di cui oggi fanno uso quasi esclusivamente le imprese di maggiore dimensione. Si tratta di rimediare alle rigidità dell’art. 4 della Legge Fornero che oggi rendono l’istituto praticabile solo per le aziende più grandi. Andrebbe previsto, piuttosto, un sostegno dello Stato sia per evitare l’onere delle fidejussioni, sia facendosi direttamente carico, in tutto o in parte, della contribuzione relativa al periodo di accompagnamento alla pensione, alleviando le imprese da tale

incombenza, con l'obbligo per l'azienda di assumere una nuova giovane risorsa per ogni uscita anticipata.

Va anche evidenziata un'esigenza specifica della dirigenza che può trasformarsi in un'opportunità di sviluppo per il Paese: ci riferiamo all'opportunità di incentivare fiscalmente le somme di fine rapporto percepite dai dirigenti e da essi reinvestite in PMI operanti in settori innovativi. Tale intervento stimolerebbe l'immissione di risorse finanziarie nel ciclo produttivo, provenienti dal risparmio privato di cui sono titolari delle figure ad alta qualificazione professionale, favorendo anche il recupero delle loro competenze a vantaggio di una buona parte delle imprese del Paese, in un circolo virtuoso che, al contempo, realizzerebbe sia una leva per lo sviluppo del sistema produttivo che una forma di politica attiva del lavoro.

CONCLUSIONI

La CIDA auspica una rapida approvazione dei ddl 857 e abbinati, dei quali condivide l'impianto, eventualmente prevedendo un innalzamento della penalizzazione prevista per le anticipazioni dell'età pensionabili nella misura del 3%, anziché del 2%, se ciò servisse per esigenza di bilancio.