



A.S. n. 3181

**“Interventi a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà
intergenerazionale”**

Audizione ANIA

11° Commissione (Lavoro, previdenza sociale)

Senato della Repubblica

Roma, 3 ottobre 2012

Signor Presidente, Onorevoli Senatori, desideriamo ringraziarVi per aver voluto ascoltare l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici sul Disegno di Legge n. 3181, recante "*Interventi a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale*".

Sul piano generale e fatte salve le osservazioni di seguito riportate, l'ANIA condivide l'impostazione e le finalità del provvedimento; ed infatti, l'entrata in vigore delle disposizioni di cui alla legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. Manovra Salva Italia), ha inciso profondamente sui requisiti di accesso al pensionamento ed ha determinato taluni effetti distorsivi, ritardando i tempi di uscita dal mercato del lavoro dei lavoratori anziani, con conseguenze sull'ingresso dei giovani in azienda.

La recente Riforma del Mercato del Lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92), pur rendendo più agevole l'utilizzo di alcune forme contrattuali "in ingresso", e ci riferiamo in particolar modo al contratto di apprendistato, non ha, però, previsto concrete misure volte a favorire il c.d. **patto di solidarietà intergenerazionale**, consistente nella possibilità di ridurre l'orario dei c.d. lavoratori anziani al fine di favorire l'inserimento di giovani nel mondo del lavoro.

Venendo, in particolare, all'esame del provvedimento in questione, si può osservare che l'impianto legislativo prevede, tra l'altro:

- la facoltà per i datori di lavoro e i lavoratori anziani di concordare modalità di riduzione dell'orario nei 5 anni precedenti al pensionamento;

- l'opzione, per il lavoratore anziano che accetti di ridurre il proprio orario di lavoro, di conseguire un anticipo di pensione, a decorrere dalla data di decorrenza della prestazione a tempo parziale;
- la possibilità di incentivare, attraverso la contrattazione collettiva, tali riduzioni di orario, ponendo a carico delle imprese la copertura previdenziale necessaria ad integrare i versamenti contributivi del lavoratore anziano;
- la possibilità che tale integrazione possa essere posta a carico della fiscalità generale, a condizione che vi siano assunzioni di giovani di età inferiore ai 29 anni con contratto di apprendistato e di età inferiore ai 35 anni con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- lo svolgimento di un'attività di tutoraggio nei confronti dei lavoratori neoassunti, consentendo loro l'acquisizione di una professionalità spendibile sul mercato.

A fronte di tali previsioni, sostanzialmente condivisibili, il disegno di legge in commento presenta però, a nostro avviso, alcune criticità che potrebbero, in qualche modo, vanificare gli intenti del provvedimento medesimo; intendiamo, in particolare riferirci alla:

- presumibile difficoltà di accettazione, da parte del lavoratore anziano, della riduzione oraria per un massimo di 5 anni, in assenza di reali benefici retributivi (art. 1);
- mancanza di concreti benefici per i lavoratori anche nell'ipotizzato meccanismo di anticipo della pensione, circostanza, questa, che rende anch'essa difficile il raggiungimento di un accordo con il lavoratore interessato (art. 2);

- incertezza, per il datore di lavoro, di potersi concretamente avvalere - nel caso di patto intergenerazionale - dei benefici contributivi previsti per i neoassunti (art. 3).

Come sopra rappresentato, la proposta di legge si presenta comunque complessivamente apprezzabile anche perché prevede, senza alcuna limitazione, la possibilità di ridurre l'orario di lavoro del lavoratore anziano.

Quanto a quest'ultimo aspetto, desideriamo segnalare che tale limite è stato, invece, previsto nella recente legge di Riforma del Mercato del Lavoro, nei casi delle prestazioni erogabili dai Fondi di Solidarietà di settore, istituiti in base all'art. 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, avuto riguardo alla **tutela dei lavoratori in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività** conseguenti a processi di riorganizzazione/ristrutturazione o a situazioni di crisi. In tali casi, infatti, il Legislatore, con la formulazione di cui **all'art. 3, comma 31, della legge n. 92/2012**, prevede, una durata eccessivamente breve della suddetta prestazione ordinaria, che viene fissata in *“un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile”*. Tale limite, per fare un esempio, per il comparto assicurativo equivarrebbe a stabilire, per un solo anno, in circa 28 ore l'orario di lavoro settimanale rispetto a quello ordinario di 37 ore.

Tale “vincolo”, oltretutto non presente nei Regolamenti dei Fondi di Solidarietà attualmente esistenti (credito, poste, tributi, assicurazioni), a tutta evidenza limita

notevolmente la possibilità, per le imprese e per i lavoratori, di ricorrere alla prestazione “ordinaria” in questione, e, conseguentemente, priva di fatto i diversi comparti di una ulteriore possibilità di favorire, seppur indirettamente ed anche in questo modo, il “ricambio del personale”, attraverso un graduale ritiro dal lavoro dei c.d. lavoratori anziani, accompagnato dall’inserimento di risorse più giovani. Va inoltre evidenziato che in queste ipotesi il **Fondo di Solidarietà, senza alcun onere finanziario per la fiscalità generale, assicura al lavoratore che riduce il proprio orario di lavoro un’integrazione salariale pari al 60% della retribuzione persa a seguito della riduzione medesima, nonché la copertura contributiva calcolata sulla retribuzione piena, e quindi senza alcuna penalizzazione sul futuro trattamento pensionistico che, peraltro, non viene neanche anticipato.**

Per questo motivo ANIA ha, in più di un’occasione, proposto una modifica alla norma sopra citata (che ci permettiamo di accludere alla presente memoria) che, nel proporre un’attenuazione del suddetto limite, ripetiamo, non comporta alcuna spesa a carico dello Stato: gli oneri relativi alla copertura previdenziale dei lavoratori anziani interessati dalla riduzione dell’orario di lavoro sono, come sopra esposto, già interamente posti, per espressa disposizione dei Regolamenti istitutivi dei Fondi di Solidarietà dei comparti che finora hanno introdotto tale istituto, in capo al singolo settore.

Nel ringraziarVi per l’attenzione che vorrete prestare alla presente memoria, ci preme farVi presente che questa Associazione è sin d’ora a disposizione per ogni eventuale precisazione o approfondimento.

EMENDAMENTO

All'art. 3, comma 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92,
sostituire la parola *“un ottavo”* con *“un terzo”*.

MOTIVAZIONE

Nell'attuale quadro macro-economico, caratterizzato da una generalizzata difficoltà dell'economia che interessa anche il settore assicurativo nonché da una rigidità nell'attuazione di politiche di turn-over nell'impiego del personale, al fine di contrastare con efficacia il grave problema della disoccupazione giovanile, occorre promuovere misure di effettiva solidarietà generazionale. Al riguardo, appare quantomai opportuno avvalersi anche dello strumento dei c.d. "contratti di solidarietà" (riduzione dell'orario di lavoro con integrazione salariale della quota retributiva persa e riconoscimento della contribuzione correlata sulla retribuzione "piena") disciplinati negli attuali Fondi di Solidarietà di settore (assicurativo, bancario, postale ecc.) e previsti nella legge di riforma del mercato del lavoro.

Affinché l'istituto possa essere effettivamente di ausilio a imprese e lavoratori è indispensabile consentire un utilizzo più ampio della prestazione ordinaria "obbligatoria" erogabile dai Fondi di Solidarietà di settore nei casi di riduzione dell'orario o sospensione dell'attività conseguenti a processi di riorganizzazione/ristrutturazione o a situazioni di crisi (c.d. contratti di solidarietà).

L'attuale formulazione del comma 31 dell'art. 3 prevede, infatti, un'eccessiva rigidità nella durata massima di tale prestazione, che viene fissata in un ottavo delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile. Tale rigidità, oltretutto non prevista nei regolamenti dei Fondi di Solidarietà attualmente esistenti, limita notevolmente la possibilità di ricorrere alla prestazione "ordinaria" che, al contrario, potrebbe essere utilizzata per gestire efficacemente i processi di ristrutturazione anche mediante una riduzione dell'orario dei c.d. lavoratori anziani ed un loro graduale ritiro dal lavoro, con contestuale inserimento dei giovani tramite contratti di apprendistato.

La modifica proposta non comporta maggiori spese a carico dello Stato: gli oneri relativi alla copertura previdenziale dei lavoratori anziani interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro sono, infatti, già interamente posti, per espressa disposizione dei Regolamenti istitutivi dei Fondi di Solidarietà dei settori indicati, in capo ad ogni singolo comparto.