

AS 3181 Interventi a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale

Osservazioni di Confindustria
Audizione alla Commissione lavoro e previdenza sociale del Senato
Roma 3 ottobre 2012

1. Gli interventi operati nell'ultimo anno (e in particolare con il decreto salva Italia) sull'età pensionabile degli uomini e delle donne e sul pensionamento per anzianità hanno costituito un intervento indispensabile per la sostenibilità del nostro sistema previdenziale e per evitare nuovi incrementi di contribuzione e per questa via del costo del lavoro.

Questo aspetto è importante sotto il profilo della competitività delle imprese italiane e delle potenzialità di crescita dell'economia e dell'occupazione. In questo senso tali interventi vanno a beneficio anche delle generazioni più giovani.

2. La riforma ha tuttavia anche costi sociali ed economici.

Nell'immediato un costo è stato addossato ai lavoratori già prossimi alla pensione e alle imprese che abbiano a breve esigenze di ristrutturazione. Sono qui importanti i temperamenti che sono stati previsti - e che si sta cercando di rendere più ampi numericamente - per i lavoratori per cui le imprese abbiano stipulato accordi per la gestione degli esuberanti.

Vi sono problemi anche di più lungo orizzonte. L'allungamento della vita attiva richiederà un notevole adattamento di pianificazione di vita, di pratiche aziendali, di strutture retributive. Tutte questioni su, come paese, abbiamo appena cominciato a riflettere.

Inoltre, in un mercato del lavoro poco fluido come quello italiano, grande attenzione va posta a facilitare e incentivare l'ingresso e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Su un piano generale va anche detto che i problemi posti dall'invecchiamento attivo sarebbero più facilmente affrontabili in una cornice di regole generali sull'età di pensionamento che prevedano anche un'età flessibile di pensionamento, entro una forcella predeterminata. Così era peraltro originariamente previsto dalla riforma Dini e così è previsto in quei paesi che, come l'Italia, sono passati al sistema contributivo (Svezia ad esempio).

3. La PDL in discussione affronta alcuni di questi problemi. Innanzitutto si pone il problema del mantenimento obbligato al lavoro di persone con minore motivazione o attitudine al lavoro quali che siano le ragioni, favorendo forme di alleggerimento della durata della prestazione lavorativa dei lavoratori anziani e di correlato anticipo di una parte della pensione di vecchiaia.

In secondo luogo viene regolata l'introduzione di forme di solidarietà intergenerazionale per il trasferimento di competenze.

4. Le parti sociali sono ovviamente sensibili al tema: non è un caso infatti che, nell'ambito del recentissimo accordo di rinnovo del ccnl del settore chimico, sia stata inserita l'ipotesi di un patto di solidarietà generazionale (cd. progetto ponte), che si fonda sulla disponibilità dell'azienda ad investire su nuove assunzioni di giovani in cambio della disponibilità di lavoratori anziani in forza a trasformare, in vista della pensione, il proprio contratto da full time a part-time.
5. Il PDL in esame costituisce quindi una prima cornice normativa che può servire a facilitare questo tipo di accordi.

L'articolo 1 opportunamente disciplina un'ipotesi di part-time, la cui incentivazione consiste nell'ampliamento e nella semplificazione dei criteri di accesso a questa forma contrattuale.

La via di attivazione scelta è quella corretta. La modalità organizzativa del part-time presuppone, in ogni caso, una contrattazione tra le parti. La scelta quindi rimane alle parti, dalle quali dipenderà l'effettiva percorribilità dello strumento.

L'eventuale integrazione contributiva per il periodo concordato viene posta a carico di una delle parti del rapporto di lavoro. I lavoratori, infatti, hanno diritto ad integrare i versamenti contributivi, sino a concorrenza con quanto corrispondente all'orario normale previsto dai contratti collettivi. Sulla base di accordi individuali o collettivi, l'integrazione può essere posta a carico del datore di lavoro.

Dal lato contributivo non sono dunque previste forme di abbattimento, che possano agire da incentivo.

Sotto questo profilo, è vero che nella norma si stabilisce che l'integrazione deve essere "senza alcun onere fiscale e contributivo aggiuntivo". Il punto però non è chiaro sul piano tecnico.

Non si comprende infatti perché potrebbero esservi oneri contributivi o fiscali aggiuntivi all'integrazione contributiva effettuata dal lavoratore o dal datore di lavoro. Non si tratta, infatti, di una misura di natura retributiva, per la quale sola si pone l'eventualità di un aggravio fiscale o contributivo (art. 1, comma 3) o ai fini dell'eventuale ricalcolo sulle voci retributive (art. 1, comma 4).

Date le finalità del provvedimento, sarebbe utile anche prevedere di facilitare il lavoratore che eventualmente nel maggior tempo disponibile intenda svolgere anche lavori saltuari o intermittenti, nell'integrare con la contribuzione a valere su queste forme di lavoro la contribuzione dovuta per lo svolgimento del part time.

6. Le facilitazioni all'utilizzo del meccanismo previsto dall'articolo 1 sono sostanzialmente due, la possibilità di anticipare di quote di pensione e l'incentivazione di forme di solidarietà intergenerazionale

L'articolo 2 prevede un mix tra part-time e anticipo di quote di pensione. La possibilità prevista è certamente utile e apprezzabile. La somma tra quota parte della retribuzione e quota parte della pensione (opportunamente calcolata tenendo conto della pensione spettante alla data del raggiungimento dei benefici ed eventualmente integrata sulla base di quanto previsto all'art. 1, comma 3)

dovrebbe infatti riportare il reddito corrente del lavoratore più o meno vicino ai redditi di cui avrebbe goduto lavorando nello stesso periodo a tempo pieno.

Anche qui non vi è un evidente vantaggio monetario per il lavoratore, posto che dopo che sarà andato effettivamente in pensione, dovrà restituire – in quindici anni, a valere sulla pensione piena percepita – quanto anticipato dall'INPS.

Il vantaggio potrebbe essere di tipo finanziario, a seconda di come verranno fatti i vari calcoli, se seguendo o no una stretta aderenza al principio di equivalenza attuariale tra somme anticipate e restituite. Questo non è però detto nella norma, che per gli aspetti attuativi rinvia a un decreto ministeriale.

Anche qui si può fare inoltre un'osservazione tecnica. Non si comprende l'estensione della disciplina ai lavoratori che hanno un "regime ad orario ridotto". Il riferimento è evidentemente a una categoria di lavoratori differente dal part-time, ma non è chiaro quali (cig, contratti di solidarietà) e con quale connessione con la disciplina che si propone.

7. L'articolo 3 introduce il concetto di solidarietà intergenerazionale: obiettivo pienamente condivisibile ma che l'impianto normativo raggiunge solo in parte.

Sono sicuramente apprezzabili la fiscalizzazione dell'integrazione contributiva e lo sgravio contributivo in caso di assunzione di un giovane con meno di 35 anni, ma le modalità di accesso sono tali da ridurre la portata pratica dei benefici previsti.

La fruizione effettiva dei benefici (fiscalizzazione dell'integrazione contributiva e aliquota contributiva ridotta) non è prevista per tutta la durata del part-time concordato con il lavoratore anziano: la riduzione contributiva infatti è concessa per tre anni, mentre la durata del part-time può arrivare fino a 5 anni.

Inoltre si impone un obiettivo di difficile realizzazione e soprattutto di incerta dimostrazione, e però sanzionato economicamente, di garantire al giovane il raggiungimento - al termine del periodo incentivato - di una professionalità pari a quella che il lavoratore anziano ha maturato nell'intera vita lavorativa.

Inoltre va notato che il datore di lavoro, quando stipula l'accordo per il part-time, essendo le risorse plafonate, non ha la certezza dell'inserimento nel novero dei beneficiari delle agevolazioni: rischia, così, di aver stipulato un part-time con l'integrazione contributiva a proprio carico e di aver assunto un lavoratore a tempo indeterminato, senza poter poi fruire delle agevolazioni.

Nelle disposizioni finali, infatti si prevede che un decreto interministeriale fisserà *ex ante* di un limite massimo numerico dei soggetti ammessi alla concessione degli incentivi, correlato al limite delle risorse stanziare annualmente.

Questo meccansimo, rischia di ripetere l'ancora attuale vicenda dei lavoratori "esodati", incrementando l'incertezza sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Sarebbe semmai preferibile che le risorse disponibili vengano poi riproporzionate su tutti coloro che hanno richiesto l'agevolazione.

8. E' evidente che la realizzazione del duplice, condivisibile, obiettivo posto dal progetto di legge si raggiungerebbe meglio incentivando, in modo più significa-

tivo e con maggiori certezze, rispetto a quanto qui previsto, i soggetti in causa. In questa prospettiva occorrerebbe poter ragionare sulle ipotesi:

- che in parte significativa la contribuzione integrativa sia coperta attraverso il ricorso alla fiscalità generale anche nei casi diversi da quelli previsti dall'articolo 3;
- facilitare la possibilità di integrare con la contribuzione a valere su forme di secondi lavori saltuari dei lavoratori a part time e, per l'articolo 1, la contribuzione dovuta per lo svolgimento del part time;
- di allineare alla durata del part time concordato la durata del beneficio contributivo per il datore di lavoro che assume un giovane con meno di 35 anni;
- garantire al datore di lavoro la certezza della fruizione dei benefici (fiscalizzazione dell'integrazione retributiva e contributiva e sgravio contributivo per il neoassunto), sia per quantità che per durata, al momento della stipula dell'accordo di part-time.

Il problema è chiaramente di risorse disponibili. Il progetto di legge in esame costituisce uno sforzo notevole e apprezzabile per contemperare le esigenze del bilancio pubblico e quelle di rendere meglio sostenibile socialmente una riforma pensionistica da cui non si deve tornare indietro.

E' augurabile che questo sentiero possa essere reso meno stretto rivedendo con decisione ed efficacia i molti rivoli improduttivi o non prioritari della spesa pubblica.