



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

Memoria del SIN.PA. per l'audizione del 3 ottobre 2012 presso la Commissione Lavoro del Senato su AS 3181 - Interventi a sostegno del pensionamento flessibile e della solidarietà intergenerazionale.

Preliminarmente il SIN.PA. ritiene doveroso fare una precisazione. Nella premessa del disegno di legge si afferma che "le modifiche alla disciplina del pensionamento anticipato e di vecchiaia introdotte dal governo Monti attraverso il cosiddetto decreto «Salva-Italia» devono ritenersi necessarie a garantire la sostenibilità a medio-lungo termine del sistema previdenziale, a tutto beneficio delle generazioni più giovani.". Come abbiamo già ribadito più volte, così non è. Infatti, diversi fattori economici e sociali, tra cui il progressivo invecchiamento della popolazione, hanno portato, a partire dagli anni Novanta, vari Paesi europei ad attuare riforme per migliorare sempre più la sostenibilità e l'adeguatezza del proprio sistema pensionistico. Anche nel nostro Paese registriamo che, pur tralasciando la manovra pensionistica del Governo Monti di fine 2012, negli ultimi anni si erano susseguite diverse riforme che avevano già soddisfatto le esigenze dettate dall'Unione Europea riguardo la quantificazione della spesa pensionistica. Il nostro sistema era già in equilibrio, come affermato dal Rapporto sulla Sostenibilità 2009 della Commissione Europea. In tale documento si sosteneva che dal 2010 al 2060 la spesa pensionistica complessiva dei 27 Paesi membri dell'Europa "allargata" aumenterà di 2,3 punti percentuali rispetto al PIL. Lo stesso Rapporto riconosce che nel nostro Paese non solo non vi sarebbe stato un incremento, bensì un decremento dello 0,4% della spesa pensionistica rispetto al PIL (al netto delle riforme realizzate dopo il 2009, visto che il Rapporto in esame è stato redatto nel 2009). Quindi non c'era alcuna necessità di un brutale intervento sulle prestazioni pensionistiche che ha colpito principalmente i nostri pensionati a basso reddito e in procinto di andare in pensione.



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

Un'altra considerazione inoltre, va fatta riguardo alla data di decorrenza per potere accedere ai benefici del disegno di legge: essendo questo ancora in discussione ed in prima lettura al Senato, proponiamo di portare la data al 1° gennaio 2013, modificando conseguentemente le coperture finanziarie.

Condividiamo invece l'obiettivo di introdurre forme, per un verso, di alleggerimento della prestazione lavorativa dei lavoratori anziani e, per altro verso, di incentivi all'ingresso di lavoratori giovani, secondo percorsi di affiancamento e di tutoraggio funzionali al trasferimento intergenerazionale di competenze. Del resto non si scopre nulla di nuovo, ma si formalizza quanto avveniva nelle aziende fino a poche decine d'anni or sono, quando i giovani neoassunti venivano "formati" dai colleghi più anziani prossimi alla pensione.

C'è gente che lavora duramente e che non ce la fa a resistere fino a oltre 65 anni. Ma come si può chiedere a chi ha iniziato a lavorare a 15 anni e da 40 anni fa lavori pesanti, come il muratore, il manovale, l'operaio in fabbrica, di continuare a lavorare ancora? Queste persone hanno già dato e non possono essere punite per il fatto che la vita non gli ha offerto la possibilità di continuare gli studi o di avere una famiglia che li potesse mantenere fino a 25-30 anni.

Si tenga conto, in particolare per le donne, che esse sono state quelle più penalizzate dalla riforma pensionistica Monti-Fornero. Sì, proprio le donne, specie quelle che, oltre al loro lavoro, si occupano della casa, dei figli, dei nipoti, dei genitori anziani. Quelle che avevano già programmato la propria vita a breve in un certo modo e si sono ritrovate a dover "cambiare programmi". Molte di loro sono al limite della sopportazione e non vedono l'ora che arrivi il giorno dell'agognata pensione.



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

Crediamo dunque che siano favorevoli ad accettare un part-time o una riduzione dell'orario di lavoro, visto che ciò gli permetterebbe di occuparsi meglio anche degli altri compiti sociali a cui esse assolvono.

Un altro aspetto del disegno di legge in esame che il SIN.PA. ritiene molto interessante è l'attenzione riservata alla formazione e all'apprendistato, sicuramente uno degli strumenti migliori per introdurre i giovani nel mondo del lavoro. La nostra Organizzazione Sindacale, infatti, è firmataria dell'Intesa Governo-Parti Sociali sul Testo Unico dell'apprendistato siglata l'11 luglio 2011. Già il Testo Unico sull'Apprendistato varato dal precedente Governo aveva cercato di ridare nuovo slancio a questo istituto, che per funzionare deve essere agile, delegando molto della materia alla contrattazione collettiva territoriale ed aziendale. L'utilizzo dell'apprendistato deve essere esteso il più possibile e, di contro, deve essere disincentivato il ricorso ad altre forme di contratti precari. Quello che va sicuramente evitato è che qualche datore di lavoro poco corretto possa far uso di questa forma di assunzione in modo improprio vanificandone il significato di contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani. Il periodo di formazione del giovane apprendista deve essere reale, ovvero utilizzato per far sì che "apprenda il mestiere" e non solo un modo per godere di incentivi fiscali e sgravi contributivi. Troppo spesso si assiste ad una formazione fatta solo sulla carta mentre il giovane viene fin da subito introdotto nel processo produttivo senza il fondamentale affiancamento da parte di chi dovrebbe insegnargli il lavoro. Soprattutto la parte della formazione finalizzata a prevenire gli infortuni sul lavoro non deve rimanere solo un adempimento formale ma deve essere calata sul luogo di lavoro. Registriamo quindi con favore la previsione all'interno di questo disegno di legge della formazione o dell'addestramento professionale operato "anche attraverso il diretto affiancamento



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

del medesimo lavoratore anziano ovvero di altro lavoratore con mansioni di tutor".
Positivo anche il fatto di aver previsto un risarcimento al lavoratore nel caso in cui l'attività di formazione sia risultata del tutto inidonea. Auspichiamo che vengano stabiliti dei criteri consoni per stabilire l'idoneità o meno del processo formativo.
È importante inoltre che, all'interno di ogni azienda, si attui un processo di "accompagnamento alla pensione" e di formazione giovanile tarata sul singolo lavoratore e sul singolo lavoro, differenziando sulla base delle diverse esigenze.

per la Segreteria Generale
Alessandro Gemme

