



AUDIZIONE SUL DDL N. 3181 IN MATERIA DI INTERVENTI A SOSTEGNO DEL PENSIONAMENTO FLESSIBILE E DELLA SOLIDARIETA' INTERGENERAZIONALE

Intervento del segretario Confederale della UIL Domenico Proietti

L'entrata in vigore delle disposizioni di cui al D.L. n. 201/2011, che incidono profondamente sulle età di accesso al pensionamento, sta già generando evidenti effetti distorsivi anche sul mercato del lavoro. Un fenomeno che a tendere sarà ancora più marcato se è vero che nel 2050 l'età di pensionamento di vecchiaia sarà – a regole vigenti – probabilmente fissata a 69 anni e 9 mesi mentre anche la pensione anticipata non potrà essere fruita prima dei 66 anni e 7 mesi. L'intenzione evidente è di mantenere in equilibrio il sistema a ripartizione lavorando sull'incidenza della popolazione attiva. Questo non favorendo l'ingresso delle coorti più giovani ma preferendo mantenere al lavoro la popolazione più anziana posticipandone l'accesso al trattamento. Autorevoli studi già dimostrano che l'atteso aumento della percentuale di occupati – intorno al 5% - sarà concentrato proprio nella fascia di età *over 60* che quadruplicherà l'incidenza sulla forza lavoro totale. Gli *over 50* viene invece stimato che, entro 30 anni, rappresenteranno circa il 40% della forza lavoro totale.

L'invecchiamento della forza lavoro è quindi un *trend* ineludibile a normativa invariata rispetto al quale occorre interrogarsi anche sugli effetti in relazione all'indice di produttività atteso. Quantomeno per i maggiori salari previsti.

Se, poi, da una parte il raggiungimento degli obiettivi di Stoccolma rispetto al tasso di attività della popolazione anziana, costituisce un potenziale vantaggio per il saldo demografico del paese, dall'altro tale effetto non è compensato da un eguale allargamento del tasso di occupazione nelle età più giovani. Si tratta, in sostanza, non di una fase espansiva ma di una sorta di blocco del *turn-over* che rischia di ritardare ulteriormente l'età media di ingresso al lavoro.

In altre parole, l'estensione del periodo di lavoro degli attuali occupati produrrà un corrispondente ritardo nell'impiego dei giovani chiamati a sostituirli e ciò anche in considerazione dei tassi di crescita estremamente ridotti e potenzialmente aggravati da una contrazione della domanda interna conseguente ad un aumento della disoccupazione per le fasce di età più giovani.

L'approccio dei provvedimenti di dicembre è stato pertanto puramente ragionieristico e teso soltanto a fare cassa su un sistema previdenziale che dal punto di vista finanziario è già pienamente sostenibile, come certificato più volte da tutte le istituzioni italiane ed internazionali. Ma l'aumento dell'età pensionabile, attuato in maniera così forte e poco flessibile, sarà di per sé in grado di produrre effetti negativi molto rilevanti sull'occupazione, e quindi sulla possibilità di impiego dei giovani data anche la perdurante incapacità del nostro sistema economico e produttivo di riattivare una fase espansiva.

Per questo riteniamo che reintrodurre dei meccanismi di flessibilità sull'età di pensionamento, oltre ad essere maggiormente coerente con la *ratio* stessa dei sistemi contributivi e con i principi della Legge n. 335/95, mitigherebbe positivamente gli effetti regressivi sul tasso di occupazione delle coorti più giovani e già penalizzate.

Ancor più oggi, con l'entrata in vigore per tutti, del sistema di calcolo contributivo la libertà di scelta deve essere un principio cardine del sistema.

Nello specifico la possibilità di accesso al part-time incentivato nei 5 anni antecedenti l'età pensionabile è un'opportunità per i lavoratori resa peraltro conveniente dalla previsione di accordi individuali/collettivi per la presa in carico da parte dell'azienda dell'onere contributivo ulteriore – rispetto a quello già dovuto per il part-time – volto ad integrare la contribuzione, sino a concorrenza del monte corrispondente al normale orario di lavoro, senza alcun onere aggiuntivo.

Anche la possibilità di anticipo dei ratei di pensione, prevista all'articolo 2 del DDL, rappresenta un ulteriore elemento di flessibilità che può concorrere ad integrare il reddito del part-time consentendo il mantenimento di livelli reddituali adeguati anche a seguito della riduzione dell'orario di lavoro. Una possibilità che risulta però potenzialmente depotenziata dalla conseguente riduzione dell'importo di pensione sui ratei spettanti alla data effettiva di pensionamento. Per questo sarebbe per la UIL preferibile consentire in questi casi la concessione di una pensione ridotta, in relazione al part-time prestato, che diventa poi invece piena al momento del pensionamento effettivo al termine del *part-time*. Ciò anche in considerazione degli effetti positivi per il sistema dell'ulteriore contribuzione versata ed incentivata.

Di grande importanza è poi la previsione di cui all'articolo 3 e relativa alla possibilità di finanziare con la fiscalità generale l'integrazione contributiva precedentemente descritta a patto che l'azienda assuma contemporaneamente un giovane lavoratore alla cui formazione contribuirà sia il lavoratore anziano (con funzione di *tutor*) che l'azienda stessa con appositi programmi formativi. Uno strumento concreto di stimolo ed impulso ad un aumento del tasso di occupazione giovanile che è oggi sceso a livelli oltremodo preoccupanti, soprattutto nelle regioni del meridione d'Italia. È

evidente come l'apposito finanziamento debba però essere congruo rispetto agli obiettivi che ci si prefigge, evitando di depotenziare lo strumento normativo.

Sul punto relativo al monitoraggio delle domande da parte degli enti gestori rileviamo una preoccupazione legata alle esperienze passate (monitoraggio delle domande di esenzione dalla finestra mobile e monitoraggio sulla *questione esodati*) che non sempre sono state gestite con la dovuta chiarezza ed efficacia, lasciando migliaia di lavoratrici e lavoratori nell'incertezza.

Infine la UIL ritiene iniqua l'espressa esclusione dai provvedimenti *de quibus* dei lavoratori del settore pubblico, in questi anni penalizzati da diverse scelte legislative (blocco della contrattazione, esclusione dalla detassazione del salario di produttività, esclusione dalle misure previste dal mille proroghe per mitigare gli effetti dell'innalzamento dell'età pensionabile su alcune coorti di età ed esclusione dalla riforma della previdenza complementare di cui al d.lgs. n. 252/05).

Pertanto, a nostro avviso, il capo di applicazione della legge deve essere esteso a tutto il mondo del lavoro dipendente, pubblico e privato, evitando il permanere di doppi regimi che oltre ad essere costituzionalmente discutibili creano differenze inaccettabili tra lavoratori.