



R.ETE.
IMPRES E ITALIA

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Audizione dedicata alle tematiche della previdenza e del welfare

Roma, 3 febbraio 2020

Sostenibilità del sistema pensionistico

La popolazione di pensionati, dopo il picco raggiunto nel 2008, è tornata nel 2018 a scendere per effetto della riforma Fornero, arrivando così a 16.015.000 con un totale di spesa previdenziale per trattamenti pensionistici erogati pari però a poco meno di 223.400 miliardi di euro (+2,2% rispetto al 2017, al netto delle prestazioni assistenziali) costituiti per il 90% da prestazioni di invalidità, vecchiaia e superstiti. Il nuovo rapporto della spesa pensionistica complessiva sul PIL si attesta così al 16,6% contro una media UE del 13,3% e in un quadro che non tiene ancora conto della misura di pensionamento anticipato – “Quota 100” – introdotta nel 2019 in via sperimentale per un triennio.

In ogni caso, anche grazie all’aumento del numero degli occupati che dopo gli anni della crisi sono arrivati a 23 milioni, nel 2018 sono aumentate le entrate contributive (202.500 miliardi) concorrendo così a realizzare il valore più alto degli ultimi 22 anni nel rapporto occupati/pensionati, con 1,45 occupati per ogni pensionato.

Ciò nonostante – a causa dell’incremento pari al 70% dell’importo medio delle prestazioni rispetto a quello del 2000, a fronte di un aumento delle retribuzioni nello stesso periodo pari solo al 35% – nel 2018 è stato comunque registrato uno squilibrio tra entrate ed uscite previdenziali, al netto della GIAS, di oltre 20 miliardi.

Le proiezioni sulla spesa pensionistica prevedono comunque nel medio-lungo termine una tendenza del sistema verso l’equilibrio ma tali stime mostrano anche un rapporto della spesa sul PIL superiore alla media OCSE e si basano peraltro su presupposti ottimistici rispetto ai trend degli ultimi 10 anni, in termini di crescita demografica, saldo migratorio e crescita del PIL.

L’effetto combinato dell’aumento dell’aspettativa di vita, della bassa natalità e dei ridotti flussi migratori, infatti, causerà nel tempo un ulteriore processo di invecchiamento che determinerà la riduzione del numero delle persone in età di lavoro, con impatti importanti sulla sostenibilità del sistema pensionistico italiano a ripartizione che solo in parte sono stati affrontati dalle misure approvate a fine 2011.

Quegli interventi infatti, pur generando notevoli risparmi, hanno anche lasciato sul terreno problematiche sul versante dell’eccessiva rigidità del sistema – in controtendenza rispetto allo spirito originario della Riforma Dini – e del ricambio generazionale nella forza lavoro del Paese.

Nell’ipotesi di rivedere l’assetto degli interventi che regolamentano le prestazioni pensionistiche, è innanzitutto necessario menzionare gli aspetti che hanno condizionato negli ultimi anni in maniera sostanziale l’accesso ai relativi trattamenti ed i meccanismi ad essi correlati.

Con l’innalzamento dei requisiti anagrafici (per la pensione di vecchiaia) e contributivi (per la pensione anticipata), introdotti dall’ultima riforma “strutturale” in materia di previdenza, la Legge n. 214/2011 “c.d. Legge Fornero” (ultimo provvedimento strutturale riconosciuto dall’UE) si è creato un eccessivo inasprimento dei requisiti stessi.

Pur con la legittima motivazione di preservare gli equilibri di bilancio in un momento economico piuttosto delicato, tale riforma ha in ogni caso prodotto una sorta di rigidità costringendo ad inseguire soglie di pensionamento sempre più lontane e in continuo accrescimento. In pratica, si è generata una combinazione sempre più stringente che riguarda l'innalzamento del requisito anagrafico e l'incremento dell'aspettativa di vita.

Nell'intento di fronteggiare tali interventi e per rispondere all'esigenza di inserire elementi di maggiore flessibilità per l'accesso al pensionamento, pur nel rispetto del fondamentale equilibrio di bilancio del sistema previdenziale, il legislatore ha previsto la possibilità di anticipare il pensionamento con l'APE.

Come noto, l'APE è una prestazione non a carattere strutturale. In particolare, l'APE Volontaria non è stata ulteriormente prorogata per l'anno 2020, mentre l'APE Sociale proseguirà ancora per il corrente anno con riferimento a precise categorie di soggetti, con particolare riguardo di coloro che svolgono il lavoro dipendente.

Superamento "Quota 100"

In aggiunta alla normativa in essere scaturita dall'articolo 24 del D.L. n. 201/2011, il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 ha introdotto, tra le altre, una misura sperimentale di pensionamento che prevede per il triennio 2019-2021 la possibilità di uscita anticipata al raggiungimento della cosiddetta "quota 100" per i lavoratori con almeno 62 anni di età e 38 di contribuzione.

La prestazione è applicabile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ai lavoratori autonomi, con un sistema di accesso (c.d. "finestre") diversificato tra lavoratori del settore privato e pubblico (tre mesi lavoratori privati - sei mesi lavoratori pubblici).

Una misura che già al 30 giugno 2019 aveva fatto registrare 154.114 domande, presentate per quasi il 50% da soggetti di età compresa tra 63 e 64 anni, composti per il 73,87% da uomini e per il rimanente 26,13% da donne. Si precisa che alla fine dell'anno 2019 risultino accolte un numero di domande di "Quota 100" pari a 144.696, di cui il 26,7% appartenenti al settore pubblico e il 68,3% al settore privato (dati INPS).

Per ciò che riguarda i lavoratori autonomi è risultato un accesso alla prestazione di circa il 22% del totale delle prestazioni erogate.

In generale, le stime iniziali prevedevano per lo stesso periodo circa 270.000 domande e la misura non sembra quindi aver pienamente risposto all'esigenza di rispondere ai bisogni di flessibilità di platee più ampie di lavoratori, a fronte di un costo importante per la finanza pubblica (oltre 4 miliardi solo nel 2019).

In questo quadro e, tenendo presente gli andamenti finanziari del sistema, è evidente che un eccessivo aumento delle uscite per pensioni anticipate finanziato attraverso il ricorso alla fiscalità generale - con prestazioni peraltro che oggi hanno ancora una forte componente retributiva, e quindi sono molto onerose - se non attentamente monitorato, corre il rischio di innescare un circolo vizioso in base al quale il conseguente incremento della pressione fiscale riduce l'occupazione e l'onere di

finanziare il sistema pensionistico finisce così per gravare su una platea sempre più ristretta di lavoratori attivi.

Vi è, infine, una ulteriore riflessione, di carattere più generale, che naturalmente attiene alla discrezionalità delle scelte politiche, relativa al fatto che le risorse appostate per tale misura avrebbero giovato di più alla ripresa economica ed occupazionale ove indirizzate alla spesa per investimenti, e quindi alla crescita del PIL.

Ricordando che “Quota 100” è in vigore per il periodo 2019-2021, dal 2022, in assenza di altri provvedimenti, si ripresenterà una condizione di rigidità dettata dalla Legge Fornero e si potrà accedere al pensionamento (per la generalità dei lavoratori) soltanto con 67 anni di età (più ulteriori incrementi di aspettativa di vita), oppure perfezionando 42 anni e 10 mesi (41 e 10 mesi per le donne) per la pensione anticipata ma solo fino al 2026, poiché dall’anno successivo si ritornerebbe ai requisiti, anche in questo caso, ulteriormente aumentati dagli incrementi di aspettativa di vita.

Nell’esigenza di fronteggiare un ritorno di istituti disciplinati in maniera esclusivamente rigida, è necessario intraprendere un processo di riforma complessivo dove possano essere affermati alcuni principi fondamentali.

In particolare, i principi alla base di una efficace e sostenibile revisione del sistema pensionistico obbligatorio dovrebbero, infatti, prevedere una riforma capace di evitare interventi continui e che sia basata invece su quattro fattori fondamentali che devono contestualmente sussistere:

- 1) sostenibilità del sistema;
- 2) certezza della maturazione del diritto anche a medio e lungo termine, compresi i meccanismi di calcolo, anche al fine di garantire alle imprese una adeguata programmazione nel ricambio del personale;
- 3) possibilità di garantire una flessibilità consapevole che riguardi tutte le categorie;
- 4) effettiva separazione tra previdenza e assistenza.

Pensione di vecchiaia

Per accedere alla pensione di vecchiaia, fino al 31 dicembre 2022, è necessario perfezionare 67 anni oltre, naturalmente, ad almeno 20 anni di contributi.

Il decreto del Ministero dell’economia e delle Finanze del 5 novembre 2019, ha infatti stabilito che i requisiti anagrafici non saranno incrementati, poiché la variazione della speranza di vita registrata nel periodo 2016-2018 è stata praticamente nulla.

Si ritiene che tale requisito anagrafico, in vigore fino al 2022, non debba essere ulteriormente innalzato e rimanere, pertanto, come riferimento stabile e fisso per accedere al trattamento di vecchiaia, tenuto conto anche del fatto che il requisito previsto nei paesi UE è mediamente inferiore e senza alcune penalizzazioni.

Ciò non toglie che ciclicamente possa essere valutato l'impatto di tale intervento, verificando gli equilibri di bilancio che attengono alla spesa pensionistica.

Il medesimo requisito anagrafico (67 anni) potrà essere utile e quindi perfezionato per la concessione dell'assegno sociale.

Trattamento di vecchiaia anticipata con elementi di flessibilità e attività usuranti

Come già fatto presente, terminati gli effetti prodotti dall'introduzione di "Quota 100", dal 2022 per la generalità dei lavoratori il panorama previdenziale risulterà privo di un possibile accesso pensionistico anticipato rispetto ai convenzionali trattamenti già previsti dal nostro ordinamento giuridico (pensione di vecchiaia o pensione anticipata).

È indispensabile, quindi, introdurre elementi strutturali di flessibilità per l'accesso al pensionamento.

Peraltro, il pensionamento caratterizzato da elementi di flessibilità, oltre a reintrodurre una possibilità prevista dalla Riforma Dini, potrebbe consentire al mondo delle imprese di programmare in maniera più efficace il ricambio generazionale.

Ovviamente, gli interventi resi in tal senso devono produrre effetti trasversali tra le varie categorie di lavoratori, senza creare discriminazioni tra dipendenti e lavoratori autonomi, conferendo equità ai vari settori.

Infatti, troppo spesso i lavoratori autonomi sono esclusi dall'introduzione di prestazioni, condizionate da requisiti d'accesso molto specifici, alle quali hanno diritto solo i lavoratori dipendenti.

Risulta, ad esempio, ormai inaccettabile l'esclusione dei lavoratori autonomi dalla classificazione delle attività gravose e usuranti.

Già in passato le Associazioni facenti capo a R.E TE. Imprese Italia hanno in più occasioni fatto rilevare quello che ancora oggi è dato riscontrare come la principale anomalia e criticità della disciplina in esame e cioè la mancata estensione del beneficio pensionistico al lavoro autonomo.

Nonostante tale principio fosse contenuto nella Legge n. 335/1995, che infatti stabilisce l'estensione a tutti i lavoratori, dipendenti privati, pubblici e autonomi, il beneficio di legge, prevedendo a tal fine l'emanazione di specifici decreti ministeriali, di fatto non è stata mai realizzata.

L'impostazione normativa risulta quindi discriminante, finalizzata a riservare i benefici ai soli lavoratori dipendenti.

Si tratta di un'esclusione inaccettabile che discrimina i cittadini e i lavoratori.

I lavoratori autonomi, come ad esempio i panificatori, esposti a cicli produttivi massacranti, al lavoro notturno che causa degenerazione al sistema neurovegetativo, alle esposizioni ad agenti gravemente interferenti con la salute del fornaio, chiedono con forza che sia ripristinata la volontà del legislatore espressa nelle precedenti

riforme del sistema pensionistico obbligatorio e complementare (oltre alla Legge Dini anche la Riforma Amato del 1992), estendendo la previsione della disciplina in esame anche ai lavoratori autonomi, la cui esclusione presenta peraltro profili di dubbia legittimità costituzionale (violazione degli articoli 3, 2° comma, 4 e 38 della Costituzione).

Pensione anticipata

Il requisito per accedere alla pensione anticipata, pari a quarantadue anni e dieci mesi di contributi, con un anno in meno per le donne, rimarrà invariato fino al 2026.

Il principio della stabilità delle condizioni di accesso deve valere anche per tale prestazione, senza quindi prevedere ulteriori incrementi sul requisito contributivo, più alto, rispetto alla pensione di vecchiaia, ma che proprio per questo può dare diritto a prestazione a prescindere dal requisito anagrafico.

Si ricorda, inoltre, che per tale trattamento, il D.L. n. 4/2019 ha introdotto le finestre trimestrali di differimento, con l'effetto, quindi, che tra la maturazione dei requisiti e la decorrenza della pensione trascorrerà un ulteriore periodo di tre mesi.

Pensione anticipata a calcolo contributivo

Come è noto per coloro che accedono alla pensione anticipata, calcolata interamente con il sistema di calcolo contributivo, possono perfezionare i requisiti previsti per la generalità dei lavoratori (42 anni e 10 mesi di contributi – un anno in meno per le donne), oppure possono accedere con 64 anni di età e 20 anni di contributi, purché la pensione sia non inferiore a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale.

Tale requisito amministrativo risulta, ovvero risulterà, irrealizzabile per una consistente fetta di lavoratori caratterizzati da lavoro discontinuo e da un reddito mediamente basso. Infatti, solo i pensionandi con redditi elevati riescono a conseguire l'importo di pensione (calcolo contributivo) non inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale, con 20 anni di contribuzione.

È quindi opportuno rivedere tale requisito amministrativo che contraddistingue la prestazione in esame.

Pensione anticipata c.d. “opzione donna”

Gli interventi che si sono succeduti e che hanno riguardato l'opzione donna sono stati sempre valutati positivamente da R.E TE. Imprese Italia poiché è uno strumento che consente di portare nel sistema elementi di maggiore flessibilità senza compromettere la sostenibilità finanziaria.

Va infatti considerato che, sulla base dei dati contenuti nel rendiconto sociale del CIV dell'INPS, il 53,3% delle domande di opzione donna ad oggi accolte è riferito a donne in particolare condizioni (disoccupate, cassaintegrate, ecc.) che godono quindi già di forme di coperture di natura previdenziale o assistenziale. Il costo previsto per

effetto di tale possibilità di pensionamento anticipato – già ridotto in virtù del meccanismo di calcolo proprio del sistema contributivo – è quindi in tali casi ulteriormente ridimensionato, sostituendosi di fatto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali già citate.

L'introduzione nell'ordinamento della c.d. "Opzione donna" ha, quindi, arricchito il nostro sistema pensionistico di un ulteriore strumento per l'accesso al pensionamento delle donne.

Tuttavia, tale disciplina, per come è stata congegnata (è necessario il possesso dei requisiti entro il 31/12/2019) non consente di programmare il futuro pensionistico di lavoratrici ed aziende.

Deve quindi essere garantita una effettiva strutturalità nel tempo evitando ulteriori incertezze.

Oltre alle criticità di cui sopra, si rileva il perpetrarsi del diverso trattamento riservato a lavoratrici dipendenti e autonome.

R.E TE. Imprese Italia ritiene quindi sia necessario eliminare le disparità operanti tra lavoratrici dipendenti e autonome, in particolare in ordine all'età anagrafica richiesta (58 anni per le dipendenti e 59 anni per le autonome) per l'esercizio dell'opzione.

Requisiti differenziati, infatti, che non hanno ragion d'essere in un sistema contributivo che riconduce il valore dell'assegno pensionistico alla contribuzione effettivamente versata nel corso degli anni di lavoro.

Altro elemento di disparità, che non ha motivo di esistere, è la decorrenza del trattamento caratterizzato dalle c.d. finestre a scorrimento che si distinguono in 12 mesi per le dipendenti e 18 mesi per le autonome.

Tra la maturazione dei requisiti e la corresponsione della pensione, le lavoratrici autonome sono pertanto costrette ad attendere sei mesi in più rispetto alle dipendenti.

È opportuno, quindi, garantire parità di accesso alla prestazione superando concretamente quegli aspetti di evidente disparità tra le categorie di lavoratrici (dipendenti e autonome), che assumono rilievi di ingiustificata discriminazione e che, pertanto, occorrono necessariamente correggere.

Montante contributivo e Coefficienti di trasformazione

Pensando di rivedere ed individuare un meccanismo con soluzioni che introducano dei correttivi all'attuale sistema di calcolo contributivo, è necessario tenere conto due elementi:

- il montante contributivo;
- i coefficienti di rivalutazione.

Il montante contributivo che viene accantonato ogni anno e poi successivamente rivalutato in base alla media quinquennale del PIL deve essere adeguatamente

tutelato rispetto ai periodi di crisi, quando ad esempio la rivalutazione del montante potrebbe essere addirittura negativa.

È necessario quindi introdurre una norma di effettiva salvaguardia nel caso di PIL negativo o pari a zero.

Per ciò che riguarda i coefficienti di trasformazione, la revisione in funzione delle aspettative di vita costituisce, come è noto, un automatismo volto a preservare le condizioni di equilibrio finanziario del sistema pensionistico.

Tuttavia, anche i coefficienti di trasformazione, pensati nel 1995 quando il PIL era in costante e significativa crescita destinati per il calcolo del montante contributivo rivalutato, devono assolutamente essere corretti e le soluzioni potrebbero essere:

1. applicazione dei coefficienti con sistema del “pro-rata”;
2. applicazione dei coefficienti per coorti di lavoratori.

Coefficienti pro-rata. Applicare i coefficienti utilizzando il sistema pro-rata significa che ai fini del calcolo della pensione non si applicano esclusivamente gli ultimi coefficienti aggiornati ma tutti i coefficienti che si sono succeduti nel tempo con il sistema pro-rata (triennio/biennio). Questo meccanismo di facile applicazione evita, infatti, sia il crearsi di ingiustificate disparità di trattamento tra i lavoratori, sia un eventuale e repentino abbandono della propria attività per timore di incappare nei nuovi e più penalizzanti coefficienti. L'applicazione retroattiva dei coefficienti comporta un'evidente questione di costituzionalità, in riferimento agli articoli 3 e 38 della Costituzione (parità di trattamento ed adeguatezza dei trattamenti).

Coefficienti per coorti. Prevedere l'applicazione dei coefficienti per coorti di lavoratori rimanda, come riferimento, al sistema di determinazione già previsto nella riforma previdenziale svedese. In tal caso, i coefficienti sarebbero assegnati in base alle coorti di pensionati e all'età di pensionamento con un adeguamento annuale (ogni anno solare entrano in vigore nuovi coefficienti). Inoltre, ci sarebbero dei coefficienti temporanei per il calcolo delle prestazioni per coloro che fanno parte della stessa coorte e vanno in pensione prima, mentre i coefficienti verrebbero definitivamente ricalcolati al momento del compimento dell'età pensionabile massima prevista. Tale sistema risulta sicuramente più equo rispetto a quello applicato dalle norme del nostro paese e permette ai lavoratori di conoscere i coefficienti che saranno loro applicati, potendo così valutare, consapevolmente, le proprie scelte. Soprattutto, i coefficienti non sono retroattivi, nel senso che le coorti precedenti mantengono il diritto ai coefficienti loro assegnati.

Il meccanismo dei coefficienti applicati secondo la normativa del nostro paese è, invece, retroattivo e produce, per l'appunto, una serie di effetti strutturalmente iniqui, quali:

- il mancato riconoscimento ai lavoratori di un diritto maturato; infatti dopo ogni aggiornamento i contributi versati prima possono generare, per assurdo, una pensione minore;
- la retroattività impedisce ai lavoratori di programmare il futuro pensionistico con certezza, vanificando anche l'eventuale scelta di accrescere la pensione proseguendo l'attività lavorativa oltre il diritto già maturato (effetti opposti se

l'accrescimento dell'aspettativa di vita dovesse ridurre la percentualmente dei coefficienti applicabili più di quanto il montante contributivo possa aumentare);

- l'aggiornamento retroattivo imputa longevità (speranza di vita) diverse ai membri di una stessa coorte, generando disparità intra generazionali. *ESEMPIO: due lavoratori nati lo stesso anno e con lo stesso profilo retributivo e di carriera vanno in pensione; il primo va in pensione a 67 anni ed il secondo l'anno successivo a circa 68. Se nelle more vengono introdotti nuovi coefficienti, il secondo lavoratore pur avendo lavorato un anno in più percepirà una pensione inferiore.*

E', quindi, assolutamente necessario rivedere il meccanismo con cui vengono applicati i coefficienti, affinché i lavoratori possano avere la certezza del risultato del proprio trattamento pensionistico.

Di seguito, si riporta una tabella contenente l'evoluzione dei coefficienti di trasformazione applicati nel periodo 1995-2009 e nel 2019-2020, dalla quale si evince la sostanziale riduzione dei coefficienti avvenuta nel periodo indicato.

L'evoluzione dei coefficienti di trasformazione

Anni			Anni			Anni		
Età	1995-2009	2019-2020	Età	1995-2009	2019-2020	Età	1995-2009	2019-2020
57	4,720%	4,200%	62	5,514%	4,790%	67	6,136%	5,604%
58	4,860%	4,304%	63	5,706%	4,932%	68	6,136%	5,804%
59	5,006%	4,414%	64	5,911%	5,083%	69	6,136%	6,021%
60	5,163%	4,532%	65	6,136%	5,245%	70	6,136%	6,257%
61	5,330%	4,657%	66	6,136%	5,419%	71	6,136%	6,513%

NOTA: tasso di sconto 1,5%

Tutela delle future pensioni contributive

È necessario considerare l'introduzione di dispositivi che affrontino il problema delle pensioni di importo basso, anche se perfezionate e maturate con la contribuzione acquisita durante l'intera vita lavorativa, le quali non raggiungono un importo valutabile come "minimo vitale".

In particolare, la questione riguarda le pensioni calcolate con il sistema contributivo, per le quali non è prevista l'integrazione al trattamento minimo.

Peraltro, nel sistema contributivo possono riscontrarsi pensioni di importo limitato anche se la vita lavorativa non è stata breve.

Pensando in particolar modo ai soggetti più giovani la cui pensione sarà interamente contributiva, bisognerà estendere istituti a carattere assistenziale regolati ovviamente da limiti reddituali, in genere previsti per l'erogazione di prestazioni assistenziali.

Continuità contributiva

Per far fronte alle problematiche che l'applicazione del sistema contributivo genera in un mercato del lavoro sempre più flessibile, occorre rafforzare ed incentivare tutte le opzioni a disposizione dei lavoratori attivi, che incorrano in situazioni temporanee di inoccupazione non coperte da contributi figurativi, di effettuare in quel momento versamenti volontari.

Per gli iscritti alla previdenza complementare, i fondi pensione potrebbero peraltro offrire prestazioni accessorie di tipo assicurativo – già previste dal D.Lgs. n. 252/2005 e che avrebbero costi vantaggiosi grazie alle platee diffuse cui si riferiscono – ovvero una copertura in grado di fornire la liquidità necessaria a garantire la contribuzione volontaria INPS riferita al periodo di inoccupazione.

Queste opzioni avrebbero anche il vantaggio di favorire una maggiore adesione alla previdenza complementare, che in Italia copre oggi soltanto il 30% degli occupati.

Previdenza Complementare

Proprio questo sistema di previdenza complementare rappresenta uno dei frutti migliori della contrattazione collettiva in termini di *welfare* integrativo. Un'esperienza che va quindi valorizzata e promossa, garantendo una stabilità delle norme indispensabile per un investimento di lungo periodo ed evitando iniziative di natura pubblica che altererebbero, necessariamente, la normale concorrenza tra forme voluta dal legislatore con il d.lgs. n. 252/2005.

D'altra parte, dalla loro nascita ad oggi, il sistema dei fondi pensione negoziali ha dimostrato di funzionare facendo fronte anche a periodi di crisi finanziaria e registrando un andamento positivo negli ultimi 10 anni (2008-2018) per un rendimento del 3,7%, contro il 2% realizzato nello stesso periodo dal Tfr. Contribuendo con la loro attività di investimento anche ad una maggiore stabilità dei mercati e del nostro stesso debito pubblico.

Il sistema di secondo pilastro ha anche saputo reinterpretare la propria funzione in origine prettamente previdenziale, grazie alla previsione di misure di maggiore flessibilità nell'accesso alle prestazioni in grado di rispondere meglio ad un mercato del lavoro in continua evoluzione.

Ciò posto, è tuttavia evidente come la potenzialità dello strumento non sia stata ancora sfruttata appieno.

A questo proposito, R.E TE. Imprese Italia ritiene che sia necessario introdurre ulteriori misure volte, principalmente, a creare una più diffusa consapevolezza e

cultura previdenziale, oltre ad un sistema di decontribuzione capace di attrarre maggiori adesioni.

Separazione tra previdenza e assistenza

Nel classificare la spesa pensionistica italiana, non si prende mai in considerazione una spesa puramente previdenziale ma si includono voci di spesa assistenziale che dovrebbero invece essere finanziate dallo Stato attraverso la fiscalità generale e non con i contributi previdenziali di aziende e lavoratori.

Nelle comuni definizioni statistiche, infatti, non rientrano solo le pensioni di vecchiaia ma anche quelle di invalidità, le rendite per infortuni sul lavoro, le pensioni di guerra, gli assegni sociali e le indennità di accompagnamento.

Anche le indennità liquidate al lavoratore all'interruzione del rapporto di lavoro, quali il Trattamento di fine rapporto (Tfr) nel settore privato ed i Trattamenti di Fine Servizio (Tfs) nel pubblico impiego, sono spesso incluse indebitamente nella spesa pensionistica.

Tali somme, invece, ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile, costituiscono salario differito a momenti successivi, determinati o dalla richiesta dei lavoratori per sostenere spese eccezionali (sanitarie, acquisto casa, ecc.) o dalla cessazione del rapporto di lavoro, che non necessariamente coincide però con il pensionamento.

La trasparenza circa la dinamica reale della spesa pensionistica non può, pertanto, prescindere da una chiarezza contabile delle diverse componenti. La separazione tra spesa previdenziale e spesa assistenziale è un passo fondamentale in tale direzione e rappresenta una necessità indifferibile.

Per questo è fondamentale dare attuazione a quanto previsto dalla legge di bilancio 2020 che ha istituito una Commissione tecnica che deve svolgere il lavoro necessario per arrivare a tale separazione.

D'altra parte, l'equilibrio del sistema pensionistico deve essere ricercato nella sola componente previdenziale e nel rapporto tra contribuzione e diritto alla prestazione.

Ignorare questo legame e continuare a considerare senza differenziazione alcuna il complesso dei trattamenti, così come oggi spesso valutato nella statistica ufficiale, significa implicitamente ammettere che anche le prestazioni erogate a fini assistenziali debbano trovare la loro fonte di finanziamento nella contribuzione previdenziale.

E ciò, non solo non trova giustificazione alcuna dal punto di vista sociale ma, in tal modo, viene sconfessato implicitamente lo stesso impianto scaturito dalla Legge n. 335/1995.

Invalità civile

Nell'ottica di principi ispirati alla sostenibilità e semplificazione, nonché di minori costi, per velocizzare l'accertamento della condizione sanitaria che darebbe titolo alle

prestazioni economiche inerenti l'invalidità civile, tale condizione dovrebbe essere accentrata e certificata solo dalla Commissione Medica Sanitaria dell'INPS e ulteriormente digitalizzata.

Con la legge n. 111/2011 è stato previsto che le Regioni possono affidare all'INPS, tramite apposite convenzioni, le funzioni relative all'accertamento dei requisiti sanitari.

A questo punto alcune Regioni hanno dato corso a convenzioni con il risultato che oggi convivono, a livello nazionale, due modalità diverse:

- 1) impegno delle commissioni ASL e il successivo intervento dell'unità operativa medico legale INPS. Questa modalità si presenta più complessa e più lunga di quanto prevede l'impegno di soggetti diversi in momenti diversi e, quindi, momenti lunghi di erogazione;
- 2) accertamento completamente affidato all'INPS, in virtù di convenzione, il cui processo si dimostra più snello e con minori tempi di attesa.

In questa divisione si registrano gran parte delle difficoltà e dei tempi lunghi di concessione attuali.

È quindi necessario che preventivamente l'INPS fornisca tutti gli elementi in suo possesso per consentire al legislatore una fattiva proposta di innovazione normativa, che porti all'affidamento dell'Istituto stesso di tutte le fasi riguardanti le procedure di verifica/accertamento e certificazione delle condizioni sanitarie.

A livello squisitamente economico, considerati gli esigui importi delle prestazioni di invalidità civile, sarebbe opportuno, con particolare riguardo alle pensioni (assegno mensile, pensione di inabilità, pensioni ai ciechi e sordi), che le stesse fossero equiparate alla pensione minima (pensioni integrate al trattamento minimo pari per l'anno 2020 a 513,01 euro) o almeno pari all'assegno sociale (per l'anno 2020 è di 459,83 euro).

Prestazioni assistenziali rivolte agli anziani

In considerazione di un'evoluzione demografica con proiezioni statistiche che indicano, ormai notoriamente, una presenza in costante crescita di soggetti anziani rispetto all'intera popolazione, R.E TE. Imprese Italia intende condividere l'attenzione che arriva da più fronti sulle tematiche di carattere assistenziali che riguardano tali figure.

Il tema relativo alle prestazioni rivolte agli anziani è legato alla necessità di sostenere una componente della società – quella degli over 65 – che sarà sempre più centrale nel futuro del nostro Paese a causa del progressivo invecchiamento di massa della popolazione.

Ad esempio, il sostegno alla proposta di una legge-quadro nazionale sull'“Invecchiamento Attivo” attraverso la quale attuare responsabilmente, non solo servizi e sostegno ai soggetti anziani, ma predisporre una serie di politiche integrate attraverso una rete partecipata di più soggetti per essere poi recepita a livello regionale.

Allo stesso modo, l'attenzione è rivolta al Piano nazionale per la non autosufficienza (triennio 2019-2021) a cui è destinato il relativo Fondo.

Tale Piano, costituisce l'atto di programmazione nazionale delle risorse riguardanti il relativo Fondo per le non autosufficienze ed individua lo sviluppo degli interventi e dei servizi necessari per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali da garantire su tutto il territorio nazionale. Le Regioni adottano poi, con delle possibili variabilità, il relativo Piano regionale.

In merito agli interventi e ai servizi collegati, che riguardano in ogni caso una platea di beneficiari in condizioni di disabilità, si chiede una particolare attenzione nei confronti dei soggetti anziani, affinché gli interventi possano essere appropriati e mirati alle esigenze circostanziate dall'età. Quindi, interventi e servizi con attenzione al soggetto disabile e anziano.

In ogni caso, R.E TE. Imprese Italia ritiene che una adeguata disciplina a sostegno della popolazione anziana, non può prescindere da una preliminare razionalizzazione del complesso normativo esistente, con l'obiettivo di eliminare ogni intervento di mero assistenzialismo economico, in favore di prestazioni erogate sotto forma di servizi e adempimenti, con notevoli benefici anche in termini di emersione di economie sommerse.

Rilancio dell'occupazione

Il sistema previdenziale come è noto funziona a ripartizione e di conseguenza la contribuzione obbligatoria viene utilizzata per il pagamento delle prestazioni previdenziali.

Tenuto conto della tendenza calante del rapporto lavoratori attivi e pensionati e delle caratteristiche del sistema pensionistico assume assoluta priorità il varo di misure incentivanti a favore delle imprese, soprattutto le PMI, per l'inserimento al lavoro dei giovani, dei disoccupati, delle donne e degli over 50.

Tali misure incentivanti debbono avere carattere strutturale, salvaguardando comunque le esigenze di finanza pubblica ed essere di facile ed immediata attuazione, oltre a riguardare anche la promozione del lavoro autonomo e indipendente.

La creazione di nuova occupazione consente la crescita dei consumi e delle condizioni sociali per sostenere la genitorialità.

È evidente, che anche ai fini di cui sopra, la riduzione del costo del lavoro resta un obiettivo centrale ed irrinunciabile nelle politiche del Paese per aumentare la competitività del sistema imprenditoriale. Si rende dunque indispensabile intervenire ulteriormente in maniera strutturale su voci di costo che incidono anche sull'attuale "cuneo contributivo".