



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

www.cisl.it



3



**PREVIDENZA
COMPLEMENTARE**

4



UN NUOVO
PATTO PER I
GIOVANI

5



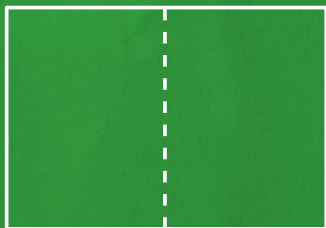
INFORMAZIONE SULLA
PREVIDENZA
E SUL RISPARMIO
PREVIDENZIALE

2



**PENSIONI
PIÙ GIUSTE
ED ADEGUATE**

1



REINTRODURRE LA
FLESSIBILITA'
NEL SISTEMA
PENSIONISTICO

5 IDEE PER LA PENSIONE

LE PROPOSTE DELLA CISL

In pensione un po' prima: per un nuovo patto fra le generazioni, per una previdenza più equa e sostenibile, per il lavoro dei giovani

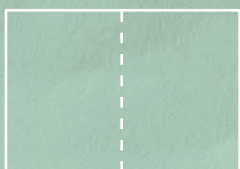
Le modifiche dei requisiti di **accesso al pensionamento**, realizzate tra il 2004 e il 2011 (dalla legge “Maroni, fino alla legge “Fornero) sono state segnate da una visione solo quantitativa, finalizzata alla quadratura del cerchio dei conti pubblici, al di fuori di un quadro di riforma del sistema previdenziale attento alle nuove emergenze sociali.

L'eventuale abrogazione della sola legge Fornero, quindi, pur ripristinando la pensione di anzianità, **lascerrebbe irrisolti ed inevasi tutti i problemi non affrontati ed aggravati dagli interventi previdenziali precedenti**.

La “questione previdenziale” rimarrebbe aperta, con particolare riguardo ai **problemi dei giovani**, dei **lavoratori e delle lavoratrici con carriere discontinue e retribuzioni basse**, all'**età di pensionamento delle donne** e di chi svolge **attività particolarmente faticose e pesanti**. Il sistema previdenziale costruito negli ultimi 10 anni non fornisce soluzioni socialmente sostenibili al progressivo incremento dell'aspettativa di vita, che **non può essere risolto con l'aumento continuo e ravvicinato dell'età pensionabile**.

Il tema dell'innalzamento dell'età di lavoro è ineludibile ma questo risultato non si raggiunge aumentando coattivamente i requisiti legali per il pensionamento, con effetti deleteri sul versante del funzionamento del mercato del lavoro e della gestione delle crisi aziendali ma **facendo crescere**, insieme, **l'occupazione dei giovani e delle donne e favorendo l'innalzamento spontaneo dell'età effettiva di pensionamento**. **Qualunque approccio che non tenga insieme sostenibilità finanziaria e sostenibilità sociale è destinato ad essere perdente**. Questo risultato dipenderà sempre di più anche dalla capacità del sistema previdenziale di realizzare un adeguato livello di copertura pensionistica, obiettivo che si regge sull'**equilibrio fra la pensione pubblica e la previdenza complementare**.

1



REINTRODURRE LA **FLESSIBILITÀ** NEL SISTEMA PENSIONISTICO

Flessibilità nell'accesso al pensionamento

Gli interventi legislativi finora realizzati hanno gradualmente ampliato la platea dei lavoratori “salvaguardabili” che nei limiti delle risorse stanziare potranno continuare ad accedere al pensionamento con i requisiti previgenti la riforma pensionistica. Dopo la sesta salvaguardia va trovata una risposta più strutturale ed organica ad un problema che pesa sulla parte più vulnerabile del mondo del lavoro, al fine di superare la situazione di incertezza e di confusione che ancora pesa sui soggetti potenzialmente beneficiari delle deroghe.

È indispensabile ripristinare meccanismi di flessibilità nell'accesso alla pensione per rispondere alle esigenze di vita delle persone e ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi. L'accesso al pensionamento dovrebbe superare la distinzione attualmente esistente fra i requisiti validi per coloro che conservano il diritto alla pensione calcolata con il sistema misto (retributivo/contributivo) e i requisiti per coloro che hanno pensioni calcolate interamente con il metodo contributivo:

- **Pensione di vecchiaia**, al compimento dei 66 anni e 3 mesi di età con 20 anni di contributi. Questo requisito, potrebbe rimanere assoggettato all'adeguamento periodico all'aspettativa di vita;
- **Pensione anticipata**, con la possibilità di accesso al pensionamento secondo due diversi canali alternativi:
 - **pensione anticipata tramite una “quota”** derivante dalla combinazione fra età anagrafica e anzianità contributiva;
 - **pensione anticipata flessibile**, alla quale si dovrebbe poter accedere liberamente, per scelta volontaria dei lavoratori, fermo restando un range d'età variabile, con incentivi, in caso di pensionamento dopo i 66 anni e disincentivi, in caso di accesso anticipato;
- **Pensione anticipata per anzianità contributiva** con 42 anni e 6 mesi di contributi per gli uomini e di 41 anni e 6 mesi per le donne a prescindere dall'età e senza alcuna penalizzazione. Il requisito, attualmente vincolato alla variazione dell'aspettativa di vita, non deve superare per il futuro il tetto dei 43 anni per gli uomini e 42 anni per le donne e deve garantire anche dal 2017, l'accesso al pensionamento senza penalizzazioni per chi ha meno di 62 anni.

Vanno introdotti, accanto alla normativa già esistente sui lavori usuranti, strumenti, governati dalla contrattazione collettiva che - sulla base di criteri generali definiti dalla legge - consentano ai contratti e agli accordi collettivi di definire la possibilità di cessazione dal lavoro prima del termine previsto per il pensionamento,

tenendo conto delle caratteristiche dei diversi settori produttivi e delle condizioni oggettive e soggettive di usura e pesantezza del lavoro.

La contrattazione potrebbe prevedere strumenti di sostegno al reddito, opportunamente incentivati dal punto di vista fiscale e previdenziale, diretti ad ampliare il numero dei lavoratori tutelati, realizzabili con il concorso dei fondi di solidarietà, dei fondi pensione e/o della bilateralità di settore, attraverso integrazioni e prestazioni dirette a:

- sostenere il reddito del lavoratore interessato fino al momento dell'accesso al pensionamento, con l'intervento della contribuzione figurativa per la copertura previdenziale dei relativi periodi di non lavoro;
- compensare eventualmente il più ridotto trattamento pensionistico, anche mediante un'integrazione della contribuzione, a carico della contrattazione o della bilateralità di settore, destinata alle forme pensionistiche complementari istituite dai medesimi accordi o contratti collettivi.

2



PENSIONI PIÙ GIUSTE ED ADEGUATE

Rivedere i coefficienti di trasformazione del contributivo

Va resa più equa la revisione periodica dei coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione contributiva, tenendo conto della differente aspettativa di vita nei diversi settori e introducendo il criterio del "pro-rata" per l'applicazione dei coefficienti revisionati solamente alle quote di montante contributivo tempo per tempo maturate.

Garantire un tasso di capitalizzazione minimo

La legge 335/1995 nel definire le regole di calcolo della pensione con il metodo contributivo ha previsto che il montante contributivo, calcolato sulle retribuzioni di tutta la vita lavorativa, venga rivalutato sulla base della variazione della media quinquennale del PIL nominale dei cinque anni precedenti l'anno da rivalutare.

È quindi indispensabile prevedere, anche a livello normativo, che il tasso di capitalizzazione applicabile non può in alcun caso avere segno negativo ma che è comunque garantita una rivalutazione minima del montante.

Il diritto alla giusta pensione non può decadere

L'articolo 38 del Decreto legge 98/2011, convertito nella legge 111/2011 ha ridotto a soli tre anni il termine entro il quale chiedere il ricalcolo della pensione qualora, dopo la liquidazione, ci si accorga della mancanza di periodi contributivi o di errori dell'INPS nella determinazione dell'assegno.

La norma deve quindi essere al più presto modificata per ripristinare il diritto dei pensionati a godere della giusta pensione.

Rivalutazione delle pensioni

È necessario sostenere, anche tramite la fiscalità, i redditi di chi è già in pensione con particolare riguardo alle fasce di popolazione che percepisce assegni di importo limitato. Nella prospettiva futura di ripresa economica ed occupazionale occorre creare le premesse per tutelare più efficacemente il potere di acquisto delle pensioni in essere, sia rimuovendo le attuali limitazioni sulla perequazione al costo della vita per le pensioni di importo superiore a tre volte il trattamento minimo, sia tramite la riduzione del carico fiscale che grava su di esse.

3



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il livello delle adesioni ai fondi pensione permane assai critico specie nelle piccole e piccolissime imprese e nel comparto del pubblico impiego, dove sono emersi aspetti critici dovuti anche alla differente disciplina normativa della previdenza complementare, rispetto ai lavoratori del settore privato, specie con riferimento al trattamento fiscale delle prestazioni erogate.

Bisogna realizzare un percorso che renda di fatto obbligatoria la previdenza complementare favorendo, al-

meno sul piano contrattuale, l'adesione generalizzata dei lavoratori ai fondi pensione, nella forma della destinazione obbligatoria del contributo contrattuale posto a carico del datore di lavoro (lasciando al lavoratore la scelta ulteriore di conferimento del TFR, da incentivare anche tramite la forma tacita del "silenzio - assenso" e strumenti normativi che agevolino l'accesso al credito delle imprese che destinano il TFR dei propri dipendenti alla previdenza complementare).

Occorre rilanciare la previdenza complementare attraverso un'insieme di misure di tipo legislativo e contrattuale dirette a:

- promuovere un progetto straordinario di educazione previdenziale e di comunicazione istituzionale che coinvolga il Governo, le istituzioni pubbliche e private dedicate, le parti sociali e i fondi pensione;
- individuare una nuova finestra temporale entro la quale i lavoratori attivi devono manifestare, anche mediante il "silenzio - assenso", le proprie scelte relative al conferimento del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione;

- creare le condizioni affinché i fondi pensione possano realizzare politiche di investimento di lungo periodo, più calibrate sulla finalità previdenziale, favorendo, nel contempo, lo sviluppo dell'economia reale nazionale e locale e il finanziamento delle piccole e medie imprese;
- completare la razionalizzazione dell'offerta dei fondi pensione esistenti, in modo da pervenire ad assetti organizzativi maggiormente efficienti ed efficaci per gli iscritti e per i potenziali aderenti;
- armonizzare il regime fiscale della previdenza complementare dei pubblici dipendenti con quello più favorevole, vigente per i lavoratori del settore privato.

4



UN NUOVO PATTO PER I GIOVANI

Tutela previdenziale dei giovani e gestione separata INPS

Vanno migliorate e rafforzate le prestazioni sociali e assistenziali a beneficio dei lavoratori iscritti alla gestione separata, che siano titolari o meno di partita iva e senza che questo comporti un ulteriore aggravio degli oneri posti a carico dei lavoratori stessi. Per conseguire tale obiettivo la Cisl ritiene utile agire, nell'immediato, attraverso i seguenti assi di intervento:

- ripartire diversamente il carico contributivo fra collaboratori e committenti, rispettando la stessa proporzione che oggi è a carico dei lavoratori dipendenti e delle imprese. I contributi versati a beneficio del collaboratore, infatti, sono attualmente posti a carico per 1/3 del lavoratore e per 2/3 del committente. Con l'aumento dell'aliquota al 30% dal 1 gennaio 2015 i collaboratori si trovano a pagare contributi per una percentuale maggiore di quella attualmente sopportata dai lavoratori dipendenti (i

collaboratori pagheranno il 10% cui si aggiunge lo 0,72% mentre i dipendenti pagano il 9,19%);

- migliorare le tutele previdenziali e fiscali per maternità e paternità degli iscritti alla gestione separata, estendendo i periodi di fruizione del congedo parentale in linea con quello che avviene per i lavoratori dipendenti.
- introdurre per i collaboratori sprovvisti di partita iva, che quindi non sono titolari in proprio del versamento dei contributi previdenziali, il "principio di automaticità delle prestazioni", rendendo anche per i lavoratori parasubordinati "automatico" il diritto alle prestazioni, anche in caso di omessa contribuzione previdenziale da parte dei datori di lavoro committenti;
- sostenere, attraverso contributi figurativi aggiuntivi, le posizioni previdenziali di coloro che fra il 1996 e il 2006 hanno versato alla Gestione Separata Inps contributi poco più che simbolici, compresi tra il 10% e il 17% del reddito percepito, e che rischiano così di non poter realizzare nell'età anziana una pensione dignitosa.

5



INFORMAZIONE SULLA PREVIDENZA E SUL RISPARMIO PREVIDENZIALE

Uno dei campi in cui il ruolo dello Stato resta indispensabile ed ineludibile è quello della diffusione dell'informazione e della cultura previdenziale.

La Cisl chiede al Governo di promuovere un'adeguata campagna di sensibilizzazione informativa e formativa,

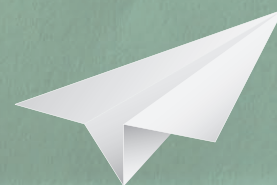
coinvolgendo le parti sociali e la Covip.

Tutti i cittadini devono essere effettivamente in grado di ricevere e accedere al proprio estratto contributivo che deve rappresentare correttamente l'intera posizione assicurativa.



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori



www.cisl.it