

Roma, 27 Novembre 2006
Auditorium CISL—Via Rieti 11

Previdenza e Lavoro
nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi
Tavola Rotonda

Nota introduttiva Giovanni Pirulli

Cari Amici ed Amiche,

l'odierna tavola rotonda, svolta all'interno dei lavori del consiglio generale della FISASCAT, intende affrontare complessivamente il tema delle tutele previdenziali, rivolte al complesso di lavoratori, circa 5.600.000, tutelati dai contratti collettivi nazionali da noi sottoscritti.

Con questa ulteriore iniziativa, prosegue il lavoro della FISASCAT per costruire un quadro di tutele reali basate su un intreccio tra intervento pubblico e risorse contrattuali dedicate alla tutela sociale ed al previdenziale, capaci di rispondere ai bisogni reali presenti tra i nostri lavoratori e le loro famiglie. Non ci inventiamo nulla di nuovo ma vogliamo che quello che era l'orizzonte di tutele faticosamente costruito negli anni 60, 70 continui anche attraverso altre forme a dare garanzie ai lavoratori dei nostri settori privati.

Intendiamo quindi intervenire sia sul piano legislativo che contrattuale, dedicando quote di risorse contrattuali per continuare a garantire:

- Formazione e formazione continua;
- Intreccio tra domanda ed offerta di lavoro;
- Ammortizzatori sociali, Disoccupazione ordinaria e speciale; Cigs; Cig;
- Assistenza socio sanitaria a tutto campo senza dover pagare ticket;
- Tutela del trattamento pensionistico;

Per focalizzare quelle che sono le nostre esigenze, avevamo chiesto all'amico Elio Corrente di formulare una nota che evidenziasse i nostri bisogni su lavoro e previdenza, di cui oggi ne viene data una illustrazione, oltre ad affrontare con

persone esperte i problemi più attinenti alla questione pensionistica ed alle norme sulla destinazione del TFR alla previdenza complementare.

Con la consapevolezza di perseguire il complesso degli obiettivi sopra richiamati, affrontiamo nella tavola rotonda di oggi, la problematicità del quadro generale che ci si profila all'orizzonte in materia di previdenza.

Dagli anni 90 in poi è diventato un obiettivo di tutti i governi che si sono succeduti mettere mano al sistema previdenziale, partendo da alcuni dati oggettivi che non sono smentibili da nessuno:

1. l'economia e quindi il prodotto interno lordo PIL cresce meno di quanto crescono i fabbisogni finanziari per spesa sanitaria, assistenziale, tutele sociali, previdenziali, di cui il paese a bisogno per mantenere inalterate le prestazioni:
2. Le aspettative di vita della popolazione italiana sono le più alte a livello mondiale forse dopo il Giappone, quindi il rapporto tra popolazione attiva che lavora ed è soggetta a contribuzione e popolazione pensionata, è sempre più negativo. Nel 2050 gli studiosi dicono che per ogni persona occupata vi saranno due pensionati.
3. Con l'acuirsi della crisi produttiva, sono anche cambiate le tipologie di rapporti di lavoro, sono aumentati i lavoratori con rapporti di lavoro atipici ed i lavoratori part time, tutti con un basso regime di contribuzione. Ciò che con il vecchio sistema pensionistico basato sul retributivo si poteva rimediare negli ultimi 5 anni di rapporto di lavoro, oggi con il sistema contributivo si prospetta un grande disagio sia per le attuali generazioni di trenta-trentacinquenni già occupate che per le future generazioni.

Questo quadro d'insieme ha portato a dover cambiare il modello. Ne hanno dovuto prendere atto la parte politica, la parte sindacale ed il mondo delle imprese.

Al problema reale, derivante dall'evoluzione demografica, si poteva rispondere in due modi: ridurre il valore medio delle pensioni rispetto ai salari (peggiorando cioè quello che gli esperti chiamano il "tasso di sostituzione"), allungare l'età pensionabile. A voler essere pignoli ci poteva essere anche una terza soluzione: aumentare i contributi previdenziali. Ma, ad onore del vero, bisogna dire che quest'ipotetica terza soluzione non è mai stata formulata, da nessuno. gli altri i due modi sopra richiamati, per non sbagliare, sono stati invece adottati entrambi. La

dinamica delle pensioni è stata, infatti, ridotta, intervenendo sul meccanismo d'indicizzazione; l'età per la pensione di vecchiaia, che in precedenza era di 55 anni per le donne e di 60 per gli uomini, è stata elevata, rispettivamente a 60 e 65 anni. Contemporaneamente è stata anche aumentata l'età anagrafica per accedere alla pensione d'anzianità, non ultimo l'intervento del Governo Berlusconi che ha fissato a 60 anni l'accesso alla pensione di anzianità. Nessun Paese europeo aveva adottato prima (e nemmeno dopo) misure tanto drastiche. Tuttavia erano sembrate misure in qualche modo necessarie, tenuto conto che il tasso d'invecchiamento della popolazione italiana risultava più accelerato rispetto a quello degli altri Paesi europei.

Le soluzioni adottate in termini di riforma sono comunque risultate tardive, ed incomplete, perché non hanno messo in moto da subito il sistema della previdenza complementare, che doveva costituire la vera alternativa all'abbassamento del tasso di sostituzione.

Sulla previdenza complementare si è intervenuti con un vasto repertorio di norme legislative che poco hanno convinto i lavoratori, soprattutto, non si è stati capaci di incentivare tramite la detassazione, la contribuzione accantonata ai fini della previdenza complementare. Risale infatti ad un quindicennio il Decreto Legislativo n. 124/1993, che "sulla carta" ha introdotto i pilastri privati della previdenza complementare.

Comunque gli interventi posti in essere non hanno prodotto un reale cambiamento culturale tra i lavoratori che sono i diretti destinatari della riforma del tfr.

Per tornare all'esempio delle tipologie di rapporto di lavoro che noi rappresentiamo, noi restiamo preoccupati per il quadro di prospettiva che il sistema a contribuzione per il calcolo della pensione ha introdotto, Quindi non vi è solo un malessere dovuto ai rapporti di lavoro atipico, si aggravano e vengono meno le tutele dei nostri lavoratori subordinati a part time. Se per un cocopro a 1.000 € al mese vengono versati oggi 200€ di contributi ai fini pensionistici, i nostri part time a 16, a 20, o se fortunati a 24 ore alla settimana, non sono più tutelati dei cocopro da un punto di vista pensionistico.

Molti dei nostri lavoratori percepiscono un lordo mensile al di sotto dei 500 euro che da un punto di vista contributivo ai fini previdenziali comporta un

accantonamento a capitale contributivo di circa 165 euro mese. Una tale contribuzione con le attuali aspettative di vita, non permette di maturare nemmeno l'importo della pensione sociale, quindi considerato che si genera un disagio sociale che va tutelato, dovremo a questi lavoratori garantire un reddito pensionistico minimo per rimanere sopra le fasce di povertà. Per fare questo saranno necessarie ulteriori risorse da dedicare allo stato sociale, con aggravio della spesa pubblica.

Il tasso di sostituzione prodotto dalle riforme sappiamo tutti che a regime si assesterà sul 50-55% per chi avrà la fortuna di avere un rapporto continuativo a full-time, ma per molti dei nostri lavoratori, part-time, con larghi periodi di rapporto a tempo determinato, o con provenienza da rapporti cocopro, il tasso di sostituzione si assesterà sul 35%-40%, ciò vuol dire che anche i redditi da lavoro dipendente che si attestano alla fine della propria carriera lavorativa, su 1.300 € si ritroveranno con pensioni minime.

Per questo stato delle cose, occorre convincerci ed essere convincenti nei confronti dei lavoratori, per abbracciare la causa della costruzione del secondo pilastro della previdenza integrativa.

Il silenzioso parere dei lavoratori, occorre dire che pesa come un macigno su quello che stiamo facendo. Questo silenzio porta persino all'autolesionismo, infatti non si spiega perché oltre 1 milione di lavoratori già da gennaio 2006 rinunciano ad una contribuzione aggiuntiva aziendale dell'1,55%, senza ricevere nulla in cambio e non si iscrivono ai fondi di previdenza complementare.

Non basta quindi convincere i lavoratori sulla bontà della destinazione del TFR alla previdenza complementare e farli tacere, così in automatico il TFR andrà ai fondi contrattuali che abbiamo costituito. Ai lavoratori occorre rendergli evidente che il sindacato, la CISL, la FISASCAT, ha investito risorse contrattuali per incrementare le quote di accantonamento da dedicare alla previdenza complementare, e quindi la scelta da fare non è tacere ma scegliere ed essere protagonisti del proprio futuro, iscrivendosi ai fondi contrattuali di propria competenza: FONTE; PREVICOOPER; COOPERLAVORO; MARCO POLO; FONDAPI; ARTIFOND.

La parola ora va agli esperti ed alla tavola rotonda.

Per approfondire meglio quanto sopra detto, Vi rimandiamo ai [dati forniti dal Dott. Mauro Nori Direttore Generale delle Prestazioni INPS.](#)