



## **Il sistema previdenziale italiano tra sostenibilità e adeguatezza**

### *La proposta della UIL*

Il sistema previdenziale italiano, dopo i ripetuti interventi nel corso degli ultimi anni, è tra i più sostenibili d'Europa per riconoscimento esplicito e ripetuto del Governo italiano, della Commissione Europea e del Fondo Monetario Internazionale. Nonostante questo periodicamente si torna a richiamare la necessità di interventi sul sistema orientati sul lato della cassa più che su quello del riequilibrio e del miglioramento degli assetti. Un atteggiamento chiaramente favorito dalla facilità con la quale si possono reperire risorse sulle pensioni in assenza della volontà – o anche della capacità - di reperirle su altri fronti dove ciò sarebbe invece necessario. A partire dal taglio della spesa improduttiva.

Per questo la UIL ritiene necessaria una vera e propria operazione verità sull'intero sistema previdenziale italiano. A partire da un chiarimento necessario sulla reale età di pensionamento. A legislazione attuale, infatti, l'età effettiva di pensionamento di vecchiaia è già oltre i 65 anni nominali per effetto della finestra di pensionamento e dell'aggancio all'aspettativa di vita che dal 2013 comincerà a produrre i suoi effetti. Il combinato disposto di questi due interventi già pone a regime l'età pensionabile oltre i 67 anni richiesti dall'UE e ben al di là della media europea anche ipotizzando una crescita contenuta della speranza di vita di tre mesi per ogni triennio.

Tab. 1

<b>Età pensione di vecchiaia effettiva lavoratori dipendenti (uomini)</b>	
<b>2011</b>	<b>Anni 66</b>
<b>2013</b>	<b>Anni 66 e mesi 3</b>
<b>2016</b>	<b>Anni 66 e mesi 6</b>
<b>2019</b>	<b>Anni 66 e mesi 9</b>
<b>2022</b>	<b>Anni 67</b>
<b>2025</b>	<b>Anni 67 e mesi 3</b>
<b>2026</b>	<b>Clausola di Salvaguardia art. 5 legge n. 183/2011<sup>1</sup></b>

*Elaborazione UIL*

Ma un chiarimento deve essere dato anche per quanto riguarda la pensione di anzianità, spesso additata come la causa di pensionamenti eccessivamente anticipati. Su questo punto va detto chiaramente che già oggi per accedere alla pensione di anzianità occorrono almeno 60 anni di età e dal 2013 ne occorreranno 61 più gli anni di contributi necessari rispettivamente per arrivare a quota 96 e a quota 97. A questo va aggiunto il differimento di 12 mesi sull'apertura della finestra che porta di fatto le età a 61 e 62 anni più – anche qui - gli adeguamenti che dal 2013 in poi interverranno in relazione all'aspettativa di vita agendo anche sul sistema delle quote. Per quanto poi riguarda in particolare la pensione di anzianità con 40 anni di contributi: la finestra di 12 più l'ulteriore differimento di tre mesi a regime varato in estate porta i lavoratori interessati a contribuire ulteriormente per un totale di 15 mesi senza che questa contribuzione valga loro ai fini previdenziali stante il massimale contributivo che rimane fissato a 40 anni. Una sorta di contribuzione a fondo perduto cui questi lavoratori saranno obbligati.

<sup>1</sup> *Comunque età a 67 (compresa finestra) se l'obiettivo non è già stato raggiunto grazie all'aggancio alla dinamica dell'aspettativa di vita*

Tab. 2

<b>ANNO</b>	<b>Differimento ulteriore della decorrenza</b>	<b>Decorrenza complessiva del trattamento, per lavoratori dipendenti</b>	<b>Decorrenza complessiva del trattamento per autonomi</b>
<b>2012</b>	<b>1 mese</b>	<b>13 mesi</b>	<b>19 mesi</b>
<b>2013</b>	<b>2 mesi</b>	<b>14 mesi</b>	<b>20 mesi</b>
<b>Dal 2014</b>	<b>3 mesi</b>	<b>15 mesi</b>	<b>21 mesi</b>

*Elaborazione UIL*

Stessa operazione verità deve essere fatta sullo stato reale dei conti previdenziali, dando piena e completa attuazione alla Legge n. 88/1989 e separando chiaramente la spesa previdenziale da quella assistenziale. Questo consentirebbe una classificazione comune agli altri paesi dell'Unione Europea, rendendo così evidente l'equilibrio dei conti previdenziali italiani.

Secondo l'ultima Relazione annuale INPS la percentuale d'incidenza sul PIL della spesa relativa alle sole gestioni previdenziali – al netto delle indennità di accompagnamento – si attesta nel 2010 al 10,59%, scendendo all'8,75% se la si considera al netto della componente GIAS<sup>2</sup>, di natura assistenziale, posta a carico della fiscalità generale. Numeri importanti, se solo si pensa che l'INPS rappresenta oltre il 70% dell'intera spesa per pensioni italiana, e che collocano il nostro Paese ampiamente entro i parametri europei circa gli obiettivi di equilibrio finanziario.

Tab. 3

	<b>Incidenza Spesa Pensioni sul PIL Anno 2010</b>
<b>Gestioni Previdenziali (al netto delle indennità di accompagnamento)</b>	<b>10,59%</b>
<b>al netto della GIAS</b>	<b>8,75%</b>

*Elaborazioni UIL – Fonte INPS*

<sup>2</sup> *Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno*

Anche l'ultimo rapporto disponibile del Nucleo di Valutazione della Spesa Previdenziale riscontra come il rapporto tra spesa per pensioni al netto GIAS e contributi previdenziali sia oggi in equilibrio. Il peso delle entrate contributive sulla spesa complessiva per prestazioni – comprendendo quindi tutte le gestioni previdenziali dei lavoratori dipendenti e degli autonomi - al netto dei trasferimenti GIAS, che nel 1995 era pari al 77,6%, è così progressivamente aumentato collocandosi sopra il 90%, a partire dal 1999, per poi salire al 98,9% nel 2008 e quindi oggi al sostanziale equilibrio di bilancio.

L'equilibrio complessivo raggiunto è addirittura superiore nel caso specifico dei lavoratori dipendenti. L'insieme dei fondi dei dipendenti privati presenta infatti nel un saldo positivo di oltre 3 miliardi di euro, con un rapporto percentuale tra contributi e prestazioni ormai superiore al 100%.

Tab. 4

<b>Gestione</b>	<b>Rapporto Contributi/Prestazioni</b>
<b>Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti</b>	<b>104%</b>
<b>INPDAI</b>	<b>46%</b>

*Elaborazione UIL*

Nell'ex INPDAI quindi i contributi non coprono neanche la metà delle prestazioni. Emblematico poi il rapporto contabile al netto della GIAS calcolato invece tra le prestazioni e le entrate contributive. Secondo i dati elaborati dal NVSP nel Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti le prestazioni incidono per l'85,7% delle entrate contributive mentre nell'ex INPDAI il rapporto è rovesciato e le prestazioni incidono per il 216% delle entrate per contributi mentre nel complesso del comparto autonomi l'incidenza delle prestazioni sui contributi si attesta al 120%.

Tab. 5

<b>Gestione</b>	<b>Incidenza delle prestazioni godute sul monte dei contributi versati (al netto GIAS)</b>
<b>Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti</b>	<b>85,7%</b>
<b>INPDAI</b>	<b>216,6%</b>
<b>Autonomi</b>	<b>120,2%</b>

*Elaborazione UIL - Fonte NVSP*

Nello specifico il Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti - al netto delle evidenze contabili confluite nello stesso - nel 2011 presenta un risultato economico d'esercizio positivo di 7,3 miliardi. Tanto che l'aliquota ipotetica di equilibrio calcolata per il Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti dal Ministero del lavoro è del 31,3%, inferiore all'aliquota legale del 33%. Sul risultato globale delle gestioni riferibili ai lavoratori dipendenti pesano invece altre situazioni e su tutte il Fondo ex INPDAI (Dirigenti d'azienda) che nel 2011 registra un disavanzo di quasi 3,7 miliardi (3,686 miliardi) pur pesando per appena l'1,8% sul totale delle pensioni vigenti a carico del FPLD. Il disavanzo patrimoniale della gestione ex INPDAI è addirittura di 18,9 miliardi.

Tab. 6

<b>Categoria</b>	<b>Aliquota di Equilibrio Contabile (al netto GIAS)</b>
<b>FPLD</b>	<b>31,3% (legale 33%)</b>
<b>INPDAI</b>	<b>76,6% (legale 33%)</b>
<b>Coltivatori Diretti</b>	<b>76,4% (legale 32/33%)</b>
<b>Artigiani</b>	<b>23,2% (legale 20%/21%)</b>

*Elaborazione UIL - Fonte: NVSP*

Di contro il comparto dei lavoratori autonomi presenta situazioni di squilibrio. La Relazione del Collegio Sindacale INPS alla Nota di Assestamento al Bilancio

Preventivo Generale per l'anno 2011 sottolinea che "il comparto in esame complessivamente considerato è sempre più caratterizzato da un andamento deficitario".

Tab. 7

<b>Gestione</b>	<b>Risultato Economico di Esercizio 2011</b>
<b>Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti</b>	<b>3.399</b>
<b>FPLD al netto evidenze contabili (INPDAI, Elettrici, Telefonici, Trasporti)</b>	<b>7.309</b>
<b>Artigiani</b>	<b>- 4.057</b>
<b>Commercianti</b>	<b>- 1.165</b>
<b>Gestione Separata</b>	<b>7.075</b>

*Elaborazione UIL - Fonte: Bilancio Preventivo INPS 2011*

Per quanto riguarda poi la situazione delle gestioni del settore pubblico va detto in particolare che lo squilibrio presentato dall'INPDAP tra entrate contributive e spese per prestazioni pensionistiche – che nella previsione 2011 ammonta ad oltre 19 miliardi - non è attribuibile in maniera uniforme alle diverse gestioni. Su tale risultato pesano infatti in particolar modo la Cassa Trattamenti Pensionistici Statali (CTPS) – con una differenza di circa 15 miliardi tra entrate per contributi e spesa per pensioni – e la Cassa Pensione Dipendenti Enti Locali (CPDEL) con una differenza di oltre 4 miliardi. Le altre gestioni (CPS, CPI, e CPUG) risultano avere invece un saldo mediamente positivo.

Un sistema che analizzato scorporando le diverse realtà che lo compongono evidenzia quindi la necessità di eliminare le difformità tutt'ora esistenti migliorando la funzionalità dell'intero rapporto previdenziale. Avendo presente questo obiettivo, per la UIL, ci sono quindi cinque settori sui quali si può utilmente intervenire per migliorare il complesso del nostro sistema previdenziale:

## 1) Armonizzare e razionalizzare il sistema

L'articolo 1, comma 1 della Legge Dini prevede l'armonizzazione dei regimi pensionistici alle norme del regime generale, pur nel rispetto della pluralità degli organismi assicurativi. L'obiettivo è ancora lontano dall'essere raggiunto se si pensa che solo nell'INPS esistono una ventina tra gestioni fondi e categorie di pensione. Sempre nell'INPS, sul fronte specifico delle aliquote di contribuzione, si contano 15 diverse aliquote oltre a quella del 33% e significative differenze anche in merito alla retribuzione pensionabile. Anche all'interno dell'INPDAP, per quel che riguarda i dipendenti del settore pubblico, la situazione è simile con ben cinque gestioni pensionistiche: CPDEL (Cassa Pensione Dipendenti enti Locali), CPI (Cassa Insegnanti), CPUG (Cassa Pensioni Ufficiali Giudiziari), CPS (Cassa Pensione Sanitari) e CTPS (Cassa Trattamenti Pensionistici Statali). Anche qui le aliquote contributive, nonostante la forte razionalizzazione intervenuta, sono in parte ancora differenziate con una quota a carico del lavoratore che oscilla mediamente tra l'8,80% e l'8,85% contro il 9,19/9,49% dei lavoratori dipendenti privati.

Tab. 8

<b>GESTIONE FONDI INPS</b>	
<b>1</b>	Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti
<b>2</b>	Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti ex Fondo Trasporti
<b>3</b>	Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti ex Fondo Telefonici
<b>4</b>	Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti ex Fondo Elettrici
<b>5</b>	Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti ex INPDAI
<b>6</b>	Fondo ex Dazieri
<b>7</b>	Fondo Volo
<b>8</b>	Gestione Minatori
<b>9</b>	Fondo Gas
<b>10</b>	Fondo Esattoriali
<b>11</b>	Gestione Speciale Spedizionieri Doganali
<b>12</b>	Fondo Pensioni Ferrovie dello Stato
<b>13</b>	Coltivatori diretti, coloni e mezzadri
<b>14</b>	Artigiani
<b>15</b>	Esercenti Attività Commerciali
<b>16</b>	Fondo Clero
<b>17</b>	Gestione Separata

Tab. 9

GESTIONI INPDAP	
<b>1</b>	CPDEL
<b>2</b>	CPI
<b>3</b>	CPUG
<b>4</b>	CPS
<b>5</b>	CTPS

### **Casse Privatizzate**

È indubbio che il proliferare di regimi speciali sostitutivi dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, avvenuto in particolare a cavallo tra gli anni '50 e '60, ha mostrato ultimamente segni evidenti di sofferenza dal punto di vista della loro sostenibilità attuariale, anche nel settore delle casse privatizzate. Per non parlare del divario esistente – rispetto al lavoro dipendente - nella contribuzione di figure professionali come gli avvocati, che versano un 13% più un ulteriore 3% sul volume d'affari eccedente il tetto dei 90.100 euro di volume d'affari, gli architetti che versano il 12,5% più un'ulteriore 3% per il reddito eccedente gli 85.400 euro, o come gli psicologi che versano appena il 10%. La contribuzione soggettiva media versata dai professionisti per il 2010 è stata del 10,4%, oltre 17 punti percentuali in meno della contribuzione dovuta alla gestione separata dai professionisti privi di Cassa (27,72%). Non è semplicemente un problema che riguarda soltanto le categorie interessate, perché eventuali difficoltà rischiano comunque di scaricarsi in futuro sul sistema pubblico generale. Facciamo riferimento alla sentenza della Corte Costituzionale n. 248/1997 che affermava: “La privatizzazione degli Enti di Previdenza libero professionali ha lasciato immutato il carattere pubblicistico dell'attività istituzionale di previdenza e assistenza svolta dagli stessi, rappresentando l'obbligo contributivo un corollario della rilevanza pubblicistica dell'inalterato fine previdenziale”. Rispettando quindi l'autonomia di ogni categoria professionale poniamo questo problema per evitare nel futuro il rischio di situazioni già vissute nel passato e che

tutt'oggi gravano sul bilancio dell'INPS. La storia dell'INPDAI – con gli attuali squilibri di bilancio ricordati - deve valere sostanzialmente come monito per tutti.

### **Lavoro autonomo**

Anche sul più ampio fronte della gestione dei lavoratori autonomi permangono differenze insostenibili, a partire da un'aliquota contributiva decisamente più bassa e da un rapporto tra contributi versati e prestazioni godute più favorevole rispetto a quello della generalità dei lavoratori dipendenti. Merita d'essere poi analizzato anche l'attuale divario esistente nella contribuzione previdenziale alla quale sono soggetti gli iscritti solamente alla gestione separata INPS – la gran parte dei quali sono lavoratori atipici con stipendi bassi e carriere frammentate – che versano il 27,72%, mentre le aliquote contributive delle altre categorie di autonomi, pur se ultimamente incrementate, rimangono sensibilmente più basse (dal 20% al 21% per gli artigiani e dal 20,09% al 21,09% per i commercianti, a seconda del reddito).

### **Parlamentari e Cariche Elettive**

Discorso a parte merita poi il vitalizio dei Parlamentari della Repubblica. Un settore che, a differenza del sistema pensionistico obbligatorio generale, è stato negli anni interessato da pochissime riforme e che è peraltro ancora completamente slegato dalle modifiche all'aspettativa di vita prevista. Gli ultimi dati disponibili (2009) dimostrano, ad esempio, come la Camera dei Deputati incassa circa 10 milioni di euro di contributi spendendone però 138. Al Senato della Repubblica a fronte di 6 milioni di contribuzione annuale vengono impegnati 81 milioni di euro per finanziare i vitalizi degli ex senatori. L'assegno vitalizio per deputati e senatori spetta a partire dal 65esimo anno di età, senza finestra mobile né aggancio all'aspettativa di vita come previsto dalle ultime riforme in materia per tutto il resto dei lavoratori italiani. Inoltre il limite di 65 anni è ulteriormente riducibile per ogni anno di mandato superiore al quinto, fino ad un minimo di 60 anni.

Tab. 10

<b>Categoria</b>	<b>Età accesso al vitalizio</b>
<b>Deputati</b>	<b>65 anni riducibili fino a 60 in relazione alla durata del mandato</b>
<b>Senatori</b>	<b>65 anni riducibili fino a 60 in relazione alla durata del mandato</b>

*Fonte UIL*

Tra l'altro, ad esempio, la contribuzione di un senatore o di un deputato è pari all'8,6 per cento (circa 1.032 euro per i senatori e 1.006 euro per i deputati) dell'indennità lorda mentre l'aliquota contributiva a carico della gran parte dei lavoratori dipendenti è complessivamente del 33% e tra il 9,19% e il 9,49% la parte totalmente a carico del lavoratore. Per i consiglieri regionali l'assegno vitalizio è invece regolato da apposite e distinte leggi regionali, fermo restando che la contribuzione non raggiunge mai il 33% dei lavoratori dipendenti, attestandosi, ad esempio nel caso della Regione Lazio, al 27% dell'indennità lorda per l'assegno vitalizio e all'1% per l'indennità di fine mandato contro il 6,91% che accantonano invece i lavoratori dipendenti per il finanziamento del loro TFR. Occorre inoltre ricordare che il contributo di solidarietà sulle pensioni elevate introdotto dall'articolo 18, comma 22-bis della manovra di luglio non si applica proprio ai vitalizi a qualsiasi titolo erogati, compresi quelli ai parlamentari, riferendosi la norma ai soli trattamenti erogati da Enti di Previdenza obbligatoria. Tra l'altro è singolare notare come sia ad oggi possibile tranquillamente cumulare, senza alcuna penalizzazione, i trattamenti previdenziali spettanti per le cariche elettive o di alta amministrazione con quelli già percepiti in forza della propria attività lavorativa (magistrato, avvocato, professore universitario ecc.). Norme di segno diametralmente opposto sono invece in vigore per i lavoratori "normali" ad esempio per quanto riguarda i trattamenti di reversibilità il cui importo è decurtato a seconda del reddito eventualmente percepito dal beneficiario.

## Principali aliquote contributive

Tab. 11

Tipologia di Lavoro	Aliquota Contributiva
<b>Lavoratori Dipendenti</b>	33%
<b>Deputati</b>	8,6%
<b>Senatori</b>	8,6%
<b>Artigiani</b>	20% - 21%
<b>Commercianti</b>	20,09% - 21,09%
<b>Avvocati</b>	13% (più 3% eventuale)
<b>Architetti</b>	12,5% (più 3% eventuale)
<b>Psicologi</b>	10%
<b>Consiglieri regionali del Lazio</b>	27%
<b>Giornalisti</b>	31,83%
<b>Cooperative agricole</b>	32,30%
<b>Fondo dazio</b>	32,65%
<b>Fondo esattoriali</b>	32,50%
<b>Iscritti Elenchi Coltivatori Diretti</b>	32,30%
<b>Dirigenti Enti Pubblici Creditizi</b>	32,71%
<b>Dirigenti Partiti Politici</b>	32,71%

*Elaborazione UIL*

### Lavoratori Dipendenti

Non riteniamo quindi più a lungo sostenibili regimi differenziati ed il mantenimento di peculiarità importanti, anche tra i lavoratori dipendenti, che si distaccano dal modello generale e che rischiano di pesare sul sistema.

Basti pensare che alcuni fondi ancora adottano l'aliquota di rendimento del 2,50% ed oltre, applicata per ogni anno d'anzianità ai fini del calcolo pensionistico retributivo, mentre l'aliquota AGO è del 2%. È il caso ad esempio di determinate anzianità maturate nei Fondi Trasporti, Elettrici, Telefonici, Volo, Ex INPDAI e Dazieri. Una differenza che permette di raggiungere il 100% della retribuzione pensionabile con 40 anni di contributi.

E non è un fatto trascurabile che riguarda solo qualche categoria. Il sistema di solidarietà tra le gestioni, sul quale si fonda l'INPS, fa sì che le gestioni in attivo vadano naturalmente a coprire i disavanzi di quelle in perdita così che alcuni lavoratori – con i loro contributi – coprono il disavanzo di altre gestioni previdenziali. Sui fondi speciali INPS è intervenuta la Legge n. 122/2010, mentre magistrati e professori universitari ancora godono di una condizione previdenziale specifica sottoposta, peraltro, in caso di contenzioso, ancora al giudizio del TAR. Tra l'altro la norma introdotta con la Legge 102/2009, che permette alle amministrazioni di mandare unilateralmente in pensione i lavoratori pubblici con 40 anni di anzianità contributiva, è applicabile a tutto il personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, compresi i dirigenti, con l'esclusione proprio dei magistrati e dei professori universitari.

Ma anche altre categorie di lavoratori dipendenti godono ancora di notevoli vantaggi. È il caso ad esempio dei giornalisti iscritti all'INPGI dove le donne possono andare ancora in pensione di vecchiaia a 60 anni di età e dove la pensione d'anzianità nel 2011 si ottiene con 60 anni di età ed almeno 35 anni di contributi a fronte della quota 96 prevista per gli altri lavoratori dipendenti. Anche la contribuzione INPGI risulta favorevole con un 8,79% a carico del lavoratore ed un 23,04% a carico del datore di lavoro per un 31,83 totale, lontano dal 33% a carico dei lavoratori dipendenti comuni. Sempre per quanto riguarda i lavoratori dipendenti va segnalato il personale viaggiante iscritto al Fondo Autoferrotranvieri INPS ai quali si applica un'età pensionabile di vecchiaia ridotta a 60 anni per gli uomini e 55 per le donne. Stesso discorso anche per gli iscritti al Fondo Volo INPS.

Militari e Forze dell'ordine hanno generalmente un'età pensionabile di vecchiaia fissata a 60 anni. Differenze importanti anche riguardo alla pensione d'anzianità, visto che al personale di polizia di Stato non si applicano ad esempio le norme restrittive introdotte in materia dalla Legge n. 247/07, rimanendo in vigore quelle più favorevoli previste dal Decreto Legislativo n. 165/97 (57 anni più 35 di contributi; 40 anni di contributi; 53 anni più massima anzianità contributiva prevista

nell'ordinamento di appartenenza). Per alcuni di questi ruoli inoltre dopo la cessazione dal servizio subentra il collocamento in ausiliaria ex art. 3 del d.lgs. n. 165/97 – una sorta di disponibilità - fino a 65 o a 67 anni con la corresponsione di apposita indennità. Al personale collocato in ausiliaria compete oltre al trattamento pensionistico, un'indennità annua pari al 70 per cento della differenza tra il trattamento pensionistico e la retribuzione relativa al grado e all'anzianità posseduti al momento del collocamento in ausiliaria.

Tab. 12

<b>TIPOLOGIA DI LAVORO</b>	<b>ETÀ PENSIONABILE</b>
<b>Forze Armate</b>	<b>Vecchiaia a 60 anni</b>
<b>Alcuni ruoli vigili del fuoco</b>	<b>Vecchiaia a 60 anni</b>
<b>Alcuni ruoli forze di polizia</b>	<b>Vecchiaia a 60 anni</b>
<b>Iscritti INPGI</b>	<b>Anzianità a 60 + 35 di contributi</b>
<b>Personale Viaggiante Iscritto al Fondo Trasporti INPS</b>	<b>Vecchiaia 60 anni uomini e 55 donne</b>
<b>Iscritti Fondo Volo INPS</b>	<b>Vecchiaia a 60 anni per uomini e 55 donne</b>
<b>Professori Universitari</b>	<b>Fino a 70 anni</b>

*Elaborazione UIL*

*N.B. In alcuni casi il beneficio è riconosciuto solo ad alcune condizioni e sotto precisi requisiti contributivi.*

Il peso che tutte queste scelte differenziate riversano sulla collettività dei contribuenti chiama oggi il legislatore a riflettere su un intervento risolutorio che avvicini il sistema a quell'uniformità che era uno degli obiettivi di medio-lungo periodo della L. n. 335/95. Per la UIL occorre in definitiva eliminare l'insieme di queste differenziazioni, riconducendo il sistema ad una semplificazione e ad un'armonizzazione che si rendono quantomai necessarie in un periodo nel quale a tutti vengono chiesti importanti sacrifici. È giunto il momento d'individuare un'aliquota unica d'equilibrio contributivo, valevole per tutti, lavoratori dipendenti, autonomi e professionisti, applicando sull'intera platea degli assicurati la medesima aliquota di computo. Questo permetterebbe di eliminare situazioni di palese iniquità contribuendo alla sostenibilità generale del sistema e al più razionale funzionamento

del sistema. L'applicazione di un'aliquota unica avrebbe anche il merito di porre un freno alle scelte opportunistiche dei datori di lavoro nell'applicazione di contratti atipici non per reali esigenze del processo produttivo ma piuttosto per una mera questione di risparmio contributivo. Chiediamo inoltre di reintrodurre un principio di flessibilità del momento del pensionamento – ad esempio tra 63 e 67 anni – in coerenza con la Legge Dini e con lo spirito stesso del sistema contributivo. In questo modo tutti i lavoratori che volessero usufruire di un sistema più flessibile potrebbero esercitare l'opzione per il contributivo, accettandone le regole ma evitando rigidità che male si addicono ad un sistema produttivo così vario come quello italiano.

Sarebbe ad esempio un'ulteriore risposta anche al problema dei lavoratori che svolgono mansioni particolarmente faticose ed usuranti e che oggi trovano finalmente una prima importante definizione nel recente d.lgs. n. 67/2011.

Riguardo infine ai vitalizi spettanti per i rappresentanti delle istituzioni sarebbe per la UIL più equo – oltre ad escluderne la cumulabilità - eliminare del tutto tale trattamento paraprevidenziale prevedendo soltanto la continuità contributiva a favore della gestione d'iscrizione precedente alla carica elettiva come peraltro già avviene in altri casi simili di distacco.

## **2) Riordino degli Enti Previdenziali**

La UIL già nel 2007 ha presentato una proposta organica di riordino degli Enti Previdenziali. Il programma di razionalizzazione della spesa con il riordino degli Enti che il Ministro dell'Economia è chiamato a presentare al Parlamento entro Novembre 2011, a parere della UIL deve porsi i seguenti obiettivi:

- a) riordinare il sistema intorno a due grandi poli di riferimento, quello previdenziale – strutturato su Enti che tengano conto delle specificità del sistema produttivo - e quello salute - sicurezza. Due poli che devono restare differenziati in ragione delle diverse regole di gestione - a ripartizione e a capitalizzazione assicurativa - ma che devono rispondere ad una visione unitaria dei compiti del sistema previdenza – sicurezza.

- b) realizzare risparmi e a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni fornite agli iscritti.
- c) riformare la *governance* degli Enti per realizzare un vero sistema duale, con un organo di gestione e un CIV rafforzato da effettivi poteri di controllo e di indirizzo e che sia messo nelle condizioni di esercitare pienamente le funzioni. La UIL propone di far eleggere i rappresentanti delle parti sociali nei CIV direttamente dai lavoratori e pensionati iscritti ai rispettivi Istituti.

### **3) Nuovi criteri per i coefficienti di trasformazione, piena totalizzazione e continuità contributiva**

Il meccanismo attualmente vigente – con coefficienti differenziati per età ma non per coorte - presenta evidenti difetti e, paradossalmente, disincentiva implicitamente la permanenza al lavoro nei periodi vicini alla modifica degli stessi. Per la UIL sarebbe invece più utile:

- a) ragionare su coefficienti di trasformazione basati su classi d'età e sulla speranza di vita che a quella determinata classe viene con tecnica attuariale assegnata. In tal modo il lavoratore sarebbe libero di decidere, senza condizionamenti, la permanenza al lavoro oltre l'età legale fissata grazie ad una maggiore certezza delle regole. Questo sistema eviterebbe una corsa al pensionamento generata dalla paura della modifica *in pejus* dei coefficienti.
- b) rafforzare al massimo lo strumento della totalizzazione evitando che anche un solo contributo versato possa essere perduto non contribuendo alla prestazione futura.
- c) favorire la continuità contributiva. Anche intervenendo con la fiscalità generale magari prevedendo coefficienti più favorevoli per i redditi più bassi o soggetti a carriere intermittenti o anche – più direttamente - reinserendo una qualche forma d'integrazione al minimo per i montanti contributivi dai quali scaturiscono trattamenti eccessivamente bassi e ritenuti non rispondenti al disposto dell'articolo 38 c. 2 della Costituzione.

#### **4) Garantire l'adeguatezza delle prestazioni**

Quello dell'adeguatezza delle pensioni è un punto decisivo di un moderno sistema previdenziale, tutelato dall'articolo 38 della Costituzione.

Su questo punto è arrivato il momento di proporre un pensiero divergente che è la chiave di volta per affrontare molte delle sfide che abbiamo di fronte.

Noi che ci siamo fin qui assunti delle responsabilità rilevanti per conseguire gli obiettivi di sostenibilità economica del sistema, oggi con altrettanta chiarezza e coraggio diciamo che non c'è sostenibilità se non c'è adeguatezza.

Oggi in Italia un pensionato su due è sotto i 1.000 euro e circa il 20% del totale risulta sotto i 500 euro mentre ad avere pensioni più basse sono soprattutto le donne. Inoltre i pensionati italiani sono fra i più poveri d'Europa. Non possiamo più accettare questa situazione ed anche per questo riproponiamo l'esigenza di definire una legge quadro sulla non autosufficienza.

È questa una proposta portata avanti con forza dalla UIL Pensionati che vede il pieno e totale sostegno da parte della Confederazione.

La perdita di potere d'acquisto delle pensioni in essere è stata in questi anni particolarmente forte ed è aggravata dai recenti interventi sul sistema di perequazione.

Per la UIL per conseguire l'obiettivo di dare adeguatezza ai trattamenti pensionistici bisogna lavorare sui seguenti aspetti:

- a) ripristinare un sistema di indicizzazione piena delle pensioni;
- b) riprendere la via della rivalutazione delle pensioni in essere – valorizzando gli anni di contribuzione considerando il solo reddito individuale – avviata dal Protocollo sul Welfare del 2007 con la cosiddetta quattordicesima per le pensioni fino a 700 euro;
- c) diminuire le tasse sulle pensioni nell'ambito della riforma fiscale in discussione in Parlamento.

L'adeguatezza dei trattamenti non è solo un problema delle pensioni in essere ma riguarderà anche quelle future contributive se non ristabiliamo un trend di crescita economica adeguato. Nel decennio 2001-2010 l'Italia ha realizzato la performance di crescita peggiore tra tutti i paesi dell'Unione europea, con un tasso medio annuo dello 0,2 per cento contro l'1,3 registrato dall'Ue. Una situazione che pesa e che ha effetti anche sui trattamenti previdenziali contributivi futuri. Sono quindi più che mai necessarie politiche per la crescita che allarghino la base occupazionale sia delle donne che dei giovani.

### **5) Diffondere la Previdenza Complementare**

Il pieno sviluppo del secondo pilastro è un aspetto decisivo e necessario per il completamento della riforma contributiva.

- a) Diffondere la previdenza complementare nella piccola e media impresa.
- b) Tra i giovani e le donne e nel Mezzogiorno.
- c) Migliorare la fiscalità per incentivare le adesioni.
- d) Rafforzare il ruolo della contrattazione per promuovere delle adesioni generalizzate.
- e) Estendere ai dipendenti pubblici le norme della fiscalità previste per i privati.
- f) Razionalizzare l'offerta dei fondi pensione attraverso accorpamenti dei fondi di uno stesso comparto.
- g) Rafforzare il ruolo della COVIP quale *authority* specifica, unica e indipendente.
- h) Rafforzare la *governance* dei fondi negoziali che si è dimostrata efficace ed efficiente.

### **Conclusioni**

Questi sono gli interventi utilmente riformatori necessari al nostro sistema previdenziale. Un sistema che mantenga stabilmente il suo equilibrio economico senza dimenticare l'adeguatezza delle sue prestazioni. Garantendo al contempo

stabilità e certezze normative che sono il fondamento di ogni sistema previdenziale efficace ed efficiente. Il tema dell'adeguatezza delle pensioni presenti e future è per la UIL oggi prioritario. Questa visione della UIL è peraltro coerente con le linee espresse già all'interno del Libro Verde della Commissione Europea sui sistemi previdenziali.