



Memoria per l'audizione informale su C. 1637 (DL 4/19 reddito di cittadinanza e di pensioni). Commissioni riunite XI (Lavoro pubblico e privato) e XII Commissione (Affari sociali) della Camera dei deputati

Il Decreto approvato dal Senato non ha tenuto conto di quanto segnalato in sede di audizione e degli emendamenti da parte di CGIL, CISL e UIL.

Permangono, pertanto tutte le nostre riflessioni e le proposte presentate all'XI° Commissione Lavoro del Senato, documento che vi consegniamo ed integriamo con la presente nota.

Per quanto concerne gli elementi che dovrebbero caratterizzare il Reddito di Cittadinanza come misura universale di contrasto alla povertà, non possiamo che confermare tutti gli elementi di criticità già presentati nell'audizione svolta al Senato della Repubblica e riportati nella relativa Memoria.

In particolare, se già abbiamo ritenuto inaccettabile il vincolo di residenza a 10 anni, per il suo profilo discriminatorio nei confronti dei cittadini stranieri, ancor meno possiamo condividere l'emendamento approvato in Senato che, in deroga alle disposizioni vigenti, condiziona l'accoglimento della richiesta di beneficio, per i cittadini provenienti da Paesi extra Ue, alla presentazione di apposita certificazione prodotta dallo Stato estero, tradotta e legalizzata, comprovante i requisiti reddituali e patrimoniali oltre che la composizione del nucleo familiare.

Confermiamo altresì la nostra valutazione sia sui criteri adottati per individuare la platea di beneficiari e su quelli indicati per determinare l'ammontare del beneficio - a partire dalla scala di equivalenza introdotta che penalizza le famiglie numerose e con minori - ritenendoli iniqui verso l'intera platea di soggetti in condizioni di bisogno, sia sulle modalità di presa in carico dei nuclei beneficiari che, non attribuendo l'adeguata centralità ai Comuni e al Servizio Sociale Professionale, non rendono possibile la necessaria preliminare valutazione dei bisogni, trascurando, in particolare, le fragilità dei soggetti minori.

Segnaliamo inoltre, con preoccupazione, il tema del conflitto di attribuzioni tra Stato e Regioni sul tema delle assunzioni e, di conseguenza, della piena operatività dei cosiddetti "navigator". Il conflitto tra Stato e Regioni su una materia concorrente come quella delle politiche attive, rischia di impattare negativamente sulla buona riuscita dei percorsi di inserimento e reinserimento al lavoro dei beneficiari del RdC.

In aggiunta alle 4 mila assunzioni previste dall'ultima Legge di Bilancio chiediamo che le 1.600 assunzioni cofinanziate con fondi comunitari siano effettuate con contratti a tempo indeterminato e non a termine.

Avevamo poi segnalato quanto fosse importante, oltre alla positiva previsione dell'aumento dell'organico dei Centri per l'Impiego, trovare risorse strutturali e costanti nel tempo per un piano di sviluppo e di funzionamento degli stessi Centri.

Tra l'altro non siamo d'accordo con la previsione dell'emendamento approvato al Senato, in deroga anche ai contratti collettivi di lavoro, sulla permanenza nella sede di prima assegnazione per 5 anni da parte dei neo assunti nei Centri per l'Impiego: per noi è essenziale ed importante lasciare questa materia alla contrattazione collettiva.

Rispetto al diritto al RdC in caso dimissioni volontarie senza giusta causa, chiediamo di salvaguardare le dimissioni presentate durante il periodo tutelato di maternità (ex art. 55 Dlgs n. 151 del 2001) e quelle per risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione presso le Direzioni del Lavoro (Legge 604 del 1966). L'integrazione si rende necessaria in quanto si tratta di casi già previsti dal Dlgs n.22 del 2015 in merito ai requisiti per la concessione della NASPI.

Apra una serie di problemi la novità inerente l'offerta congrua, rappresentata dalla facoltà di non accettare un'offerta di lavoro se questa è inferiore a 858 euro mensili (il 10% in più dei canonici 780 euro), che corrisponde ad una retribuzione lorda di poco meno di 13 mila euro l'anno.

Il primo problema è rappresentato dalla ulteriore differenziazione della congruità rispetto alle regole del sistema di condizionalità vigente per gli altri percettori di trattamenti di sostegno al reddito, come ad esempio la Naspi.

Tale differenziazione si affianca a quella relativa alla distanza chilometrica, già presente nel testo originario.

Inoltre l'individuazione di una retribuzione congrua di 858 euro non tiene conto dei salari percepiti da lavoratrici e lavoratori impegnati in alcuni settori o delle retribuzioni di molti lavoratori part-time.

Infine è bene tenere presente che tali riflessioni ripropongono la necessità di aprire un percorso condiviso per una riforma fiscale basata sul principio costituzionale della progressività.

Va sicuramente aperta una riflessione sull'aumento delle ore che il beneficiario del RdC deve garantire in attività di pubblica utilità. Ciò in quanto le 16 ore previste dall'emendamento approvato dal Senato equivalgono sostanzialmente ad un tempo parziale nella pubblica amministrazione e in altri settori.

Le positive misure introdotte sugli ammortizzatori sociali sono la riprova che i limiti previsti dal Dlgs. 148/2015 rispetto alle durate delle integrazioni salariali sono insufficienti a sostenere le imprese e i lavoratori in una fase di ristrutturazione o di crisi complessa ed articolata.

Confermiamo la nostra posizione in merito allo stralcio dall'art. 22 di qualsiasi riferimento ai fondi interprofessionali.

Invece, in tema di bilateralità, chiediamo che, laddove gli Enti bilaterali sostengano, con risorse versate dalle imprese del settore di appartenenza, il pensionamento anticipato dei lavoratori, tali risorse, tramite apposita convenzione con l'INPS, possano essere utilizzate per versare la

contribuzione volontaria al fine di perfezionare i requisiti contributivi per raggiungere il diritto alla pensione. In particolare, tale previsione consentirebbe, previa convenzione con l'INPS, il versamento agli operai del settore edile, per il tramite degli Enti Bilaterali di settore, di somme ad oggi accantonate in apposito Fondo.

La possibilità di andare in pensione con quota 100 sta confermando le previsioni che, come Cgil, Cisl e Uil, avevamo fatto da tempo: quota 100 viene percepita dai lavoratori come una possibilità ulteriore verso un accesso più flessibile alla pensione ma ciò non è sufficiente perché i dati diramati dall'Inps dimostrano chiaramente che questa forma di flessibilità non è in grado di rispondere in modo omogeneo alle esigenze di molti lavoratori e lavoratrici. In particolare, rispetto al totale delle domande, poco più di un quarto sono state presentate da donne.

Quota 100, quindi, rappresenta un'opportunità per lavoratori con carriere continue e strutturate ma è decisamente meno accessibile ai lavoratori del Sud e del tutto insufficiente per le donne, per i lavoratori con carriere discontinue o occupati in particolari settori produttivi caratterizzati da stagionalità o appalti, come quello agricolo o dell'edilizia, nei quali è difficile trovare un lavoratore con 38 anni di contributi. Cgil, Cisl e Uil chiedono che per le lavoratrici sia intanto riconosciuta una riduzione contributiva, almeno in presenza di figli, come previsto per l'Ape sociale.

Aver reintrodotta il meccanismo delle finestre è penalizzante, in particolar modo per i lavoratori del settore pubblico poiché per loro la finestra di accesso alla pensione è di 6 mesi. Sono penalizzati anche coloro che svolgono una delle 15 categorie di lavori gravosi oppure usuranti poiché il blocco dell'incremento per aspettativa di vita sulla pensione anticipata per questi lavoratori era già previsto e, invece, ora, per effetto delle "finestre", devono attendere 3 mesi per ottenere il primo assegno pensionistico.

Le proposte in materia previdenziale di Cgil Cisl e Uil, contenute nella Piattaforma unitaria e sostenute anche dalla manifestazione del 9 febbraio, puntano ad un intervento più ampio, di tipo organico e strutturale che preveda una flessibilità in uscita a partire dai 62 anni di età e, per quanto riguarda il sistema contributivo - che nel futuro sarà il sistema previdenziale applicabile a tutti - il superamento degli attuali vincoli che rendono molto difficile l'accesso al pensionamento poiché condizionano il diritto alla pensione al raggiungimento di determinati importi soglia dell'assegno (1,5 e 2,8 volte l'assegno sociale).

Cgil, Cisl e Uil confermano, inoltre, l'importanza di introdurre la possibilità di andare in pensione con 41 anni di contribuzione a prescindere dall'età. L'abrogazione degli incrementi automatici dell'età pensionabile per le pensioni anticipate è un primo passo nella giusta direzione ma la finestra mobile di 3 mesi pospone la decorrenza della pensione e ne depotenzia l'effetto positivo.

Inoltre, il blocco dell'incremento dei requisiti per aspettativa di vita dovrebbe essere previsto anche per la pensione di vecchiaia.

Il tema dell'aspettativa di vita andrebbe visto nel suo complesso, non in modo parcellizzato e, quindi, bisognerebbe superare la doppia penalizzazione che i lavoratori subiscono per effetto del contemporaneo aumento dell'età e la reversione dei coefficienti di trasformazione del calcolo contributivo della pensione.

I lavori non sono tutti uguali. Per questo motivo Cgil, Cisl e Uil ritengono che sia necessario ricostituire quanto prima la Commissione tecnico scientifica per lo studio dei lavori gravosi e

usuranti al fine di analizzarne in modo puntuale, basandosi su dati oggettivi, la diversa gravosità e di conseguenza l'incidenza sull'aspettativa di vita dei lavoratori per dare in materia previdenziale risposte adeguate.

La proroga solo fino al 2019 dell'Ape sociale, non è sufficiente. Ad avviso di Cgil Cisl e Uil questa misura dovrebbe essere prorogata fino al 2021, allineandola alla sperimentazione di "quota 100", nell'attesa di una riforma più strutturale e organica che superi definitivamente la Riforma Fornero e renda strutturali le tutele previste a favore di quelle categorie.

Inoltre, bisogna ricordare che nel 2018 le domande di Ape sociale respinte (24.011) sono addirittura superiori a quelle accolte (23.516), di conseguenza, le risorse residue non utilizzate lo scorso anno, e quelle già accantonate nella fase di costituzione del Fondo con la Legge di Bilancio 2018, risultano sufficienti a potenziare questo utile strumento. Occorre, quindi, una revisione dei criteri di accesso per le lavoratrici e le categorie dei lavori gravosi, oggi, di fatto, esclusi dal beneficio (sono state accolte nel 2018 solo 2.318 domande su 7.632), con una normativa meno stringente che, ad esempio, superi il requisito individuale del codice Istat che spesso risulta essere non idoneo ad individuare l'effettiva mansione. Un discorso analogo va fatto per quanto concerne l'attuale normativa sui lavoratori precoci.

L'anticipo del trattamento di fine servizio dei lavoratori pubblici tramite il prestito agevolato non è la risposta che da anni chiediamo rispetto alla liquidazione in tempi congrui delle liquidazioni nella pubblica amministrazione. Per questo chiediamo un intervento che il differimento oggi presente per il pagamento del Tfr e Tfs nel settore pubblico. L'innalzamento del limite da 30.000 a 45.000 euro allarga sicuramente i margini per la scelta del lavoratore ma si tratta comunque di una misura parziale, inoltre l'effettiva implementazione della procedura prevede molti passaggi, tra cui l'accordo con Abi, ci chiediamo quali saranno effettivamente i tempi di erogazione di questo anticipo. Inoltre, con questo meccanismo vengono discriminati i dipendenti pubblici assunti dopo il 2000 ai quali si applica il regime del trattamento di fine rapporto (Tfr) perché l'agevolazione fiscale prevista ad essi non è applicabile.

Per Cgil Cisl e Uil la prospettiva di una vera riforma del sistema previdenziale deve contemplare provvedimenti utili anche nel medio e lungo periodo e che sappiano garantire una tutela ed una prospettiva previdenziale dignitosa ai giovani. Riteniamo quindi necessario introdurre una pensione contributiva di garanzia per le carriere lavorative deboli e discontinue, pur essendo comunque consapevoli che la priorità deve rimanere un lavoro di qualità per tutti. I lavori precari, a part time e poco pagati, infatti, con l'attuale sistema saranno insufficienti a garantire una pensione dignitosa considerando anche che per le pensioni calcolate interamente con il metodo contributivo non è prevista neanche l'integrazione al trattamento minimo. Cgil, Cisl e Uil ribadiscono la richiesta di un meccanismo, collegato e proporzionato al numero di anni di lavoro e di contributi versati, che consideri e valorizzi previdenzialmente anche i periodi di discontinuità lavorativa, di formazione, di part time o di basse retribuzioni nell'ottica di assicurare nel futuro un assegno pensionistico dignitoso.

Il riconoscimento a fini previdenziali del lavoro di cura è un altro tema della Piattaforma unitaria che guarda verso un sistema previdenziale orientato a rispondere alle esigenze della società del futuro.

Il testo di legge prevede anche interventi a nostro avviso critici rispetto ai Fondi bilaterali di solidarietà ed ai fondi interprofessionali. Riteniamo che l'opportunità di prevedere meccanismi di "prepensionamento" debba essere valutata solo dai fondi bilaterali di solidarietà e non dai Fondi interprofessionali per il finanziamento di prestazioni previdenziali integrative, poiché se ne snaturerebbe la funzione, indicando un utilizzo improprio delle loro risorse destinate alla formazione continua, pertanto andrebbe stralciato dall'art 22 qualsiasi riferimento ai fondi interprofessionali.

In merito alla prescrizione dei contributi dei lavoratori pubblici, prevista nell'articolo 19 del decreto legge, è necessario includere tutti i lavoratori con iscrizione alla casse gestite dall'ex Inpdap (Stato, Scuola, Enti locali, Sanità, ecc.) e bisognerà far decorrere l'inizio della prescrizione per tutti i contributi (non solo quelli fino al 31.12.2014) dal 01.01.2022.

L'obiettivo di rispondere alle esigenze di contrasto della povertà in età avanzata, che sta alla base della cosiddetta "pensione di cittadinanza", è condiviso da Cgil, Cisl e Uil, ma lo strumento deve essere strutturato e adeguato in linea con le prestazioni assistenziali-previdenziali esistenti per perseguire efficacemente gli scopi prefissati.-

Cgil, Cisl e Uil ribadiscono che deve essere ripristinata la piena rivalutazione delle pensioni per salvaguardare il valore degli assegni pensionistici come concordato nell'accordo tra Governo e Sindacati nel 2016. Occorre anche definire un nuovo "paniere" per arrivare a un indice più equo della rivalutazione delle pensioni e recuperare parte del montante perso in questi anni. Parallelamente bisogna riprendere il processo di rivalutazione delle pensioni anche attraverso il rafforzamento e l'estensione della 14°

Cgil, Cisl e Uil sottolineano che è altresì indispensabile procedere alla separazione della spesa previdenziale da quella assistenziale, così da poter giungere ad una corretta rappresentazione della spesa pensionistica italiana e l'attivazione della Commissione tecnica per la valutazione della spesa assistenziale e previdenziale, allo scopo di arrivare ad una più chiara rappresentazione degli equilibri finanziari e delle voci di spesa.

Per quanto riguarda la governance degli enti previdenziali, la sola reintroduzione del CdA non è sufficiente. Deve essere rafforzato il ruolo dei Comitati di indirizzo e vigilanza dotandoli di reali ed esigibili poteri di indirizzo e controllo. A distanza di settimane dal termine del mandato del precedente Presidente dell'Inps, sollecitiamo la nomina del nuovo Presidente. Questo protratto ritardo rischia di creare serie difficoltà alla gestione ordinaria dell'Istituto in un momento di straordinario impegno.

Deve anche essere individuato un intervento definitivamente risolutivo sul tema degli esodati, ed estendere la proroga per l'accesso alla pensione con "opzione donna" dall'età di 57 anni.

Sulla Previdenza complementare, è necessario rilanciare le adesioni, attraverso un nuovo periodo di silenzio assenso e una adeguata campagna informativa istituzionale. Il Governo ed il Parlamento devono incentivare fiscalmente le adesioni; riportare la tassazione degli investimenti dei fondi pensione ad una aliquota non superiore all'11%; promuovere le condizioni perché i fondi investano in economia reale, prediligendo il sostegno alle infrastrutture e allo sviluppo.

Inoltre, nonostante alcuni emendamenti vengano incontro all'esigenza di anticipare le procedure di concorso nella pubblica amministrazione per accelerare la tempistica delle assunzioni sussistono

i troppi vincoli sulla spesa che, a fronte del pensionamento di decine di migliaia di dipendenti, rischiano di compromettere la garanzia di servizi essenziali .