

Previdenza: proposta di Legge Damiano-Gnecchi

Previdenza. Le falle del sistema previdenziale

Trascorsi 18 mesi dalla conversione in legge della riforma Monti-Fornero, si continua con il trend realizzatosi negli ultimi 18 anni durante i quali è stato emanato un provvedimento legislativo che introduce variazioni previdenziali ogni 12 mesi circa. Dopo la riforma Monti-Fornero, già altri provvedimenti hanno introdotto delle innovazioni (basti guardare la L.14/2012 c.d. Mille Proroghe e la L.228/2012 c.c. Legge di Stabilità 2013) e ora si parla insistentemente, anche grazie agli interventi del nuovo ministro competente, della Proposta Di Legge Damiano-Gnecchi che vorrebbe re-introdurre, nell'attuale sistema previdenziale, degli elementi di "flessibilità" la cui eliminazione è uno dei motivi che ha generato lavoratori in età avanzata che perdono il posto di lavoro e non possono andare in pensione.

LA NUOVA PROPOSTA

La proposta di legge vorrebbe introdurre dal 01.01.2014 la possibilità di accedere al pensionamento con almeno 62 anni di età e almeno 35 anni di anzianità contributiva, purché l'importo della pensione sia pari almeno all'assegno sociale aumentato del 50%.

Tale re-introduzione di elementi di flessibilità, però, non dovrebbe portare squilibri alla spesa previdenziale, per cui, è previsto un differenziale pensionistico del 2% annuo che è "in diminuzione" se il pensionamento avviene con una età anagrafica inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia, o "in aumento" se il pensionamento avviene ad una età anagrafica superiore a tale limite. La riduzione non si dovrebbe applicare se l'anzianità contributiva è di almeno 41 anni.

La proposta ha, in sé, elementi positivi e negativi.

Di positivo c'è la volontà di proporre una soluzione stabile per gli "esodati" e per tutti coloro che, avendo dei requisiti minimi, perdono il lavoro e, attualmente, avrebbero dinnanzi a loro un periodo di inattività (o mobilità, o disoccupazione) durante il quale è difficile trovare una nuova occupazione. La proposta, quindi, può trovare terreno fertile di accettazione tra le persone non occupate che, messi davanti ad un'aspettativa pensionistica di molto spostata in avanti, possono scorgere una via di uscita.

I LIMITI

Tale proposta apre ancor maggiori spazi di disuguaglianza sociale nel sistema attuale.

Basti pensare che nel 2016 potranno esserci lavoratori con la stessa età anagrafica (63 anni) che riceveranno trattamenti differenti :

- alcuni andranno in pensione senza penalizzazione (dirigenti ed alti funzionari che hanno cominciato a lavorare nel 1996) con soli 20 anni di anzianità contributiva;
- altri potranno farlo con almeno 35 anni di contribuzione e, se vogliono accedere subito alla pensione, devono per forza accettare una riduzione della pensione che gli spetterebbe.

Qualcuno potrebbe obiettare che il numero dei lavoratori che potranno accedere alla pensione con almeno 20 anni di anzianità contributiva è esiguo, almeno nei primi anni di applicazione ma già a -priori il principio porta in sé il l'idea che non tutti hanno le stesse opportunità. Un altro elemento da osservare è il testo della proposta che, scarno ed essenziale (quattro commi di un unico articolo), a mio avviso, poco si sincronizza con la complessità del sistema previdenziale in vigore.

LE MODALITA' DI APPLICAZIONE

Non è specificato nel testo se la decurtazione è applicabile solo ad alcune quote di pensione o sull'intero ammontare della pensione calcolata "a requisiti pieni secondo i rispettivi ordinamenti previdenziali di appartenenza". Se si dovesse applicare sull'intero ammontare della pensione, dovremmo considerare che una mensilità è pari a 7,69% della pensione annuale (100 diviso 13), quindi, un lavoratore che volesse andare in pensione a 62 anni, dovrebbe rinunciare a più di una mensilità (diminuzione dell'8%) per tutta la vita. Se poi, relazioniamo tale disincentivazione alla progressiva riduzione pensionistica già avvenuta grazie all'introduzione del contributivo con la L.335/95, allora si può quantificare, per un lavoratore che non ha una anzianità contributiva di almeno 18 anni al 1995, una perdita pensionistica dal 1996 al 2016 del 22% circa (differenza tra calcolo retributivo puro e calcolo misto dal 1996 con disincentivazione proposta) che a conti fatti rappresentano circa 3 mensilità in meno! La possibile applicazione del disincentivo sulla quota contributiva farebbe venire meno il principio, affermato anche dal co.4 dell'art.24 della L.214/2011 (Riforma Monti -Fornero), secondo il quale coefficienti di trasformazione portano in sé la struttura di disincentivazione ed incentivazione poiché fanno in modo che ad età anagrafica inferiore corrisponda una pensione più bassa.

LE CRITICITA'

C'è disuguaglianza applicativa anche tra dipendenti pubblici e dipendenti del settore privato, perché ai pubblici dipendenti sarebbe applicabile solo la parte delle disincentivazioni e non quelle delle incentivazioni visto che non dipende dai lavoratori la possibile permanenza in servizio oltre i 65 anni di età, ovvero oltre la vecchiaia. Ma anche per i dipendenti privati, questa nuova norma potrebbe aprire spazi di maggiore libertà per le aziende private di licenziare i lavoratori con almeno 62 anni di età e almeno 35 di contribuzione mettendoli, di fatto, nelle condizioni di accettare una pensione ridotta per non andare incontro ad un periodo di disoccupazione/mobilità/non lavoro.

Il principio della invarianza dei costi viene evocato ogni qual volta si introducono novazioni ma nessuno chiede conto della riduzione della spesa previdenziale in modo superiore alle previsioni perché il PIL non cresce. Nello specifico basti pensare che la media degli ultimi 5 anni dovrebbe aggirarsi intorno allo 0,16%. Ciò significa che il coefficiente di rivalutazione dei contributi previdenziali, per l'anno 2013, sarà quasi pari a 0 (i montanti non saranno rivalutati). Se si dovesse verificare la previsione per il 2013 di un PIL nominale del -0,3%, allora la media del quinquennio 2009-2013 sarebbe del -0,15% circa, il che significa che lo Stato scipperebbe una parte di contribuzione (maggiore quanto maggiore è l'anzianità contributiva): sono tutti risparmi previdenziali dal momento che le pensioni non crescono come avrebbero dovuto.

Si potrebbe continuare, ma è quello che succede a quei sistemi complessi, le cui modifiche, continue e sovrapposte, hanno prodotto delle falle: più si cerca di chiudere le falle, più c'è il rischio di rompere l'equilibrio o aprirne altre. Forse, invece di tamponare l'assetto già franoso, sarebbe stato meglio fermarsi, riflettere e ponderare un nuovo sistema previdenziale, anche perché gli elementi di disuguaglianza messi in evidenza con queste semplici riflessioni, ritengo siano in linea con i principi che hanno ispirato la riforma Monti-Fornero e, quindi, in linea con la cultura che ritiene che il "lavoro" vada tutelato meno della "capacità di produrre reddito", per cui, si trova la giusta collocazione in un "pensare ed in un agire" che non difende più il valore sociale del lavoro, ma solo quello della ricchezza prodotta.

