

Il convegno odierno è a valle di quello effettuato agli inizi del 2019, quando era da poco introdotto la quota 100, con un focus tecnico, di merito, sulle modalità di accesso. In questi anni, tutti abbiamo condiviso che questa opzione, dava respiro ad un sistema previdenziale, che con la legge Fornero, aveva congelato oltre la spesa previdenziale, un sistema sociale, occupazionale inteso come ricambio.

Oggi siamo nelle condizioni di poter racchiudere una serie di riflessioni di ciò che quota 100 ha prodotto (ricordandoci che resta in vigore fino a dicembre 2021 con i requisiti 62 anni e 38 di contributi, sebbene da un lato i lavoratori possono contare sul principio della cristallizzazione che consente a chi maturerà i requisiti richiesti entro il 2021) di dover fare proposte di miglioramento e stabilizzazione di un sistema previdenziale che senza riforme “positive” tornerebbe all’attuazione di norme previste nella legge Fornero o di vecchiaia.

Alcuni analisti, economisti, affermano che gli effetti della quota 100 sono di due tipologie: aumento rapporto spesa previdenziale/Pil +0,7%, con una adesione, secondo la corte dei conti, non superiore al 55% dei lavoratori interessati.

L’altra il ricambio generazionale tanto auspicato, anche in termini di costo del lavoro ed aumento della produttività non ha avuto riscontro in quanto le imprese poco hanno contribuito, sia in termini di nuova occupazione, stabilizzazione e di incentivazione. La digitalizzazione, le innovazioni tecnologiche, hanno portato ad una contrazione degli organici eloquenti, soprattutto in aziende del nostro settore con ricadute sugli standard di qualità e sicurezza dei servizi resi ai cittadini.

La misura lascia in eredità un enorme scalino. Senza ulteriori riforme, abbiamo una parte di lavoratori che per pochi gg anagrafici a 62 anni, si troveranno ad attendere periodi medio lunghi per raggiungere i requisiti (41 anni e 10 mesi per le donne, 42 anni e 10 mesi per gli uomini). Occorre risolvere, tramite proposte, i problemi di equità, introducendo nel mercato del lavoro una flessibilità in uscita che sia sostenibile, soprattutto oggi con una società che invecchia ed una richiesta di aumento della produttività nel mercato del lavoro.

Quota 41 senza età anagrafica, 62 anni di età con relativi contributi, sono realizzabili, dal lato sindacale sicuramente producono effetti positivi nelle modalità di uscita dal lavoro, in quanto nelle varie ristrutturazioni aziendali che potranno essere necessarie, dopo il Covid e blocco dei licenziamenti, a dare ripresa economica necessaria. Crediamo che si debba dare una risposta concreta a tutti i lavoratori esodati che attendono quasi a distanza di 10 anni soluzioni.

Certamente gli impegni del governo, non stanno andando nella direzione auspicata, le due commissioni istituzionali per la valutazione dell’usura delle differenti mansioni

e per la corretta spesa previdenziale dopo 11 mesi dalla loro creazione non sono state istituite.

Non è più rinviabile, la stabilizzazione dell'APE SOCIALE(63 anni e 30 o 36 anni di contributi a seconda delle categorie di appartenenza, disoccupati, soggetti con invalidità civile, attività gravose), OPZIONE DONNA (58 anni per lavoratrici dipendenti,59 anni per quelle autonome, con 35 anni di contributi), che invece di vedere in ogni manovra di bilancio di fine anno la loro permanenza nel sistema previdenziale tramite finanziamenti appositi che comunque creano disparità e penalizzazioni ai lavoratori.

La necessità più che mai fondamentale di separare la parte previdenziale da quella assistenziale, in quanto solo così si potrà vedere gli effetti di incidenza nel rapporto PIL/spesa previdenziale.

Anche la parte di accesso all'isopensione,7 anni prima del pensionamento, si esaurirà a termine del 2020, dovrà prevedere una stabilizzazione con nuovi meccanismi, che ne semplificano e ne facilitano il ricorso specialmente per far fronte alle nuove necessità dovuta alla crisi sanitaria ed economica.

La quota 100 è stata l'ultima modifica al sistema pensionistico, per alcuni ha presentato un problema, noi dobbiamo invece dare una opportunità anche in virtù del congelamento dei vincoli di bilancio, delle risorse messe a disposizione dall'Europa.

La bozza della legge di bilancio non sembra recepire ciò che le parti sociali stanno evidenziando al governo. Ci auguriamo che dal confronto tra governo e parti sociali emerga finalmente una proposta di flessibilità strutturale nei confronti soprattutto di chi svolge lavori usuranti, gravosi ed esposti, ad esempio attuale rischio Covid, da chi è disoccupato.

Infine due semplici considerazioni sui fondi complementari, la loro storia, istituzione non necessita di nessun ulteriore approfondimento, sono presenti in tutti i contratti nazionali, riteniamo che hanno dato un risultato in termini di adesioni e rendimenti in linea con le aspettative. L'adesione è in continua crescita, fermo restando la contrazione occupazionale, i rinnovi dei contratti negli ultimi anni vedono sempre di più una parte salariale destinata alla previdenza complementare.

La contrattazione di secondo livello produce parte di produttività in welfare aziendale.

Certamente occorre, al fine di rendere ancora più efficace la riduzione della fiscalità dal 20% al 11%.