

Ania

Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

A.C. n. 857 e abbinati

Proposte di legge in materia di flessibilità pensionistica

Audizione ANIA

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

CAMERA DEI DEPUTATI

Roma, 30 settembre 2015

L'ANIA (*Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici*) desidera innanzitutto esprimere il proprio ringraziamento per l'invito, da parte di codesta Commissione, a formulare osservazioni sulla “proposta di Legge AC 857 (e abbinate) in materia di flessibilità pensionistica”, avente ad oggetto l'introduzione di talune facilitazioni nell'accesso dei lavoratori al trattamento pensionistico obbligatorio.

É del resto noto che la “*riforma delle pensioni*” Monti-Fornero del 2011 ha innalzato i requisiti anagrafici e contributivi per il conseguimento del trattamento pensionistico, procrastinando in tal modo i tempi per l'uscita dei lavoratori dal mercato del lavoro, con conseguenze non solo per i diretti interessati, bensì anche per il *turn over* del personale nelle aziende, che si è così fortemente rallentato.

Per quanto attiene al settore assicurativo, tale ultima circostanza è evidenziata dai dati riguardanti l'età media del personale dipendente delle imprese che, per effetto dell'irrigidimento dei requisiti pensionistici, è aumentata, tra la fine del 2012 e la fine del 2014, di oltre un anno.

Per queste ragioni e a fronte delle criticità che ancora persistono sul piano dell'occupazione - soprattutto di quella giovanile – l'Associazione ha più volte ed in varie occasioni sollecitato e auspicato interventi normativi diretti ad affrontare in qualche modo la problematica del c.d. “ricambio generazionale”

in un'ottica tendente, sul piano generale, a favorire anche una inversione del “*trend*” occupazionale.

Riteniamo con l'occasione utile far presente che i recenti processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale che hanno riguardato - e stanno tuttora interessando - i principali Gruppi assicurativi, hanno avuto importanti effetti anche sui livelli occupazionali delle società coinvolte che, proprio al fine di evitare soluzioni traumatiche del problema, hanno fatto per la prima volta ricorso (ed altre stanno per farlo) alle “prestazioni straordinarie” del Fondo di Solidarietà ANIA/AISA di cui il comparto si è da tempo dotato. Nel far ciò le società si sono assunte, come noto, il pieno onere di “accompagnamento alla pensione” per quei dipendenti ai quali mancavano non più di 5 anni al raggiungimento del primo requisito pensionistico obbligatorio, anticipando di fatto i termini di quiescenza.

In tale contesto si inseriscono le proposte di modifica dell'attuale regime pensionistico, oggetto della presente Audizione, proposte che - pur nella loro diversità e ancorché non accorpate in un testo unificato - si prefiggono comunque di rendere più flessibili le “modalità” di uscita dal mercato del lavoro, agendo attraverso determinate combinazioni di requisiti anagrafici e contributivi dei soggetti interessati, nonché mediante ipotesi od opzioni per l'anticipazione della pensione a favore di particolari categorie di lavoratori/lavoratrici.

A tal riguardo e seppur come valutazione necessariamente di carattere generale, l'ANIA - proprio per quanto sopra osservato - esprime il proprio apprezzamento per eventuali “nuove misure” che possano realmente facilitare l'andata in quiescenza anticipata da parte dei lavoratori interessati, pur sapendo che detti meccanismi dovranno essere individuati in modo tale da contemperare non solo i loro interessi e quelli delle imprese, bensì anche le esigenze della Finanza pubblica, per evitare oneri di spesa non sostenibili.

In proposito e senza entrare, in questa sede, nel merito delle specifiche “tecnicità” che potranno individuarsi in materia, siamo dell'avviso che qualunque soluzione dovrà quindi tenere conto, in modo esaustivo, dei reali impatti sul piano sociale. In tal senso è auspicabile che le misure in questione si sostanzino in forme di flessibilità che possano essere concretamente utilizzate dai lavoratori interessati, evitando eccessive penalizzazioni sugli importi pensionistici, senza tuttavia mettere in discussione i difficili equilibri della spesa pubblica e consentendo, al tempo stesso alle imprese, di avvalersi di ulteriori leve gestionali per favorire il *turn over* al loro interno.

Per queste stesse ragioni, la scrivente Associazione continua invece a non essere favorevole a misure – ancora presenti nella proposta di legge in esame – che prevedono una incentivazione per la prosecuzione del rapporto di lavoro fino a 70 anni: si tratta di una proposta che, oltre ad essere in evidente antitesi con l'obiettivo di favorire la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro,

contribuirebbe al permanere degli ostacoli al *turn over* del personale all'interno delle società, determinando oltretutto crescenti aggravii sul "costo del lavoro".

In proposito, ci permettiamo ricordare che l'ANIA ha già proposto, dinanzi alle Sedi istituzionalmente competenti, l'abrogazione (o comunque la modifica) della disposizione che, nell'estendere il "regime di tutela reale" dei lavoratori, consente loro di *rimanere in servizio fino a 70 anni di età*. La norma – che gioca a tutta evidenza a sfavore di ogni programma di "staffetta generazionale" e a discapito soprattutto dei giovani in cerca di prima occupazione – ha tra l'altro, di recente, formato oggetto di un importante e significativa sentenza da parte della Corte di Cassazione a Sezioni Unite (la n. 17589 del 4 settembre u.s.), con la quale la suprema Corte ha aderito all'orientamento in forza del quale *la citata disposizione non attribuisce al lavoratore il diritto potestativo di prolungare il rapporto di lavoro oltre il limite di età utile per la maturazione della pensione di vecchiaia, limitandosi invece a prevedere un incentivo alla prosecuzione del rapporto stesso solo in presenza di un accordo con l'impresa*.

Le suddette argomentazioni sono in linea con la posizione da tempo espressa dall'Associazione in materia di lavoro allorché ha manifestato apprezzamenti per tutti quegli interventi normativi volti ad affrontare in modo concreto la problematica del *turn over* e ad introdurre, al tempo stesso, misure in grado di favorire realmente una inversione dell'andamento occupazionale.

Sotto tale aspetto - e ci preme farlo presente anche in questa occasione - vanno senz'altro nella giusta direzione sia l'introduzione, da parte del Jobs Act, del c.d. *contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti*, sia la previsione, contenuta nella Legge di stabilità 2015, di un significativo *sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dalle imprese nel corso del 2015*. Con riferimento a tale agevolazione siamo dell'avviso che la stessa, per produrre concreti effetti positivi dovrebbe, tuttavia, essere quantomeno prorogata per alcuni anni successivi al 2015.

Da ultimo e sempre nell'ottica di favorire forme di flessibilità sul piano della gestione del rapporto di lavoro (entrate/uscite), segnaliamo che la nostra Associazione guarda con favore anche a quei provvedimenti che, nell'ambito della *solidarietà espansiva*, possono in qualche modo favorire anch'esse un ricambio generazionale all'interno delle imprese. In tal senso paiono orientate le norme contenute nell' art. 41 del recente Decreto legislativo n. 148/2015, riguardante il "*riordino degli ammortizzatori sociali in costanza del rapporto di lavoro*". Ed infatti, tali disposizioni prevedono, tra l'altro, che al fine di agevolare il *turn over*, "ai lavoratori delle imprese nelle quali siano stati stipulati contratti collettivi di solidarietà espansiva, che abbiano una età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di ventiquattro mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia, spetta, dietro apposita istanza, il trattamento di pensione nel caso in cui essi abbiano accettato di svolgere una prestazione di lavoro di durata non

superiore alla metà dell'orario di lavoro praticato prima della riduzione convenuta nel contratto collettivo”.

Si tratta di norme la cui formulazione si presta tuttavia ad interpretazioni non univoche, soprattutto per quanto attiene l'operatività, la misura e le conseguenze - sul piano pensionistico - della contribuzione figurativa per il lavoratore che decidesse di ridurre la propria prestazione lavorativa e pertanto, prima di valutare la concreta applicabilità delle nuove disposizioni, sarà necessario disporre di opportuni chiarimenti da parte Ministeriale e/o delle competenti Direzioni dell'INPS.