

Prot. P23-2021

A tutti Dirigenti  
Loro Sedi

Gentili Soci, cari Amici,

desidero aggiornarVi su alcuni temi, a mio giudizio di grande importanza, attualmente in discussione tra Governo e parti sociali.

#### 1. SMART WORKING

La disciplina semplificata «emergenziale» per il ricorso allo smart working verrà prorogata fino alla fine di settembre. Si potrà così continuare a utilizzare il lavoro da remoto, con decisione unilaterale da parte del datore di lavoro, senza dover ricorrere agli accordi individuali con i lavoratori, secondo quanto disposto dalla legge 81 del 22 maggio 2017. Lo slittamento è contenuto nella bozza del decreto Sostegni bis, dopo che già, con il decreto Riaperture (n. 52 dello scorso 22 aprile), era stata spostata in avanti, da fine aprile a fine luglio.

L'orientamento è quello di introdurre questa proroga in un emendamento del Governo, in sede di conversione in legge del decreto 52. Non si esclude, tuttavia, che si possa spostare la scadenza a fine anno.

#### 2. PENSIONI

Estendere la flessibilità nell'accesso alla pensione, consentendo di andare in pensione, senza penalizzazioni, per chi ha contributi prima del 1996, a partire dai 62 anni di età o con 41 anni di contributi (a prescindere dall'età): è una delle proposte contenute nella piattaforma unitaria presentata da Cgil, Cisl e Uil. Infatti, dal 1 gennaio 2022, con la fine della sperimentazione di Quota 100, in assenza di interventi, si tornerà alla legge Fornero. Pensare che dopo la fine di Quota 100 possibile ritornare al modello Fornero, con un salto anagrafico di 5 anni, da 62 anni ai 67 anni della pensione di vecchiaia, significa non essere sintonizzati sulla vita reale.

I sindacati chiedono anche di modificare l'attuale meccanismo automatico di adeguamento delle condizioni pensionistiche alla speranza di vita, che considerano doppiamente penalizzante perché agisce sia sui requisiti anagrafici e contributivi di accesso alla pensione, sia sul calcolo dei coefficienti di trasformazione. Al Governo si chiede di introdurre condizioni più favorevoli d'accesso alla pensione per le categorie più deboli, a partire da quelle che rientrano nell'Ape sociale (disoccupati, invalidi, coloro che assistono un familiare con disabilità e chi ha svolto lavori gravosi o usuranti).

Per i giovani: una pensione di garanzia, un minimo al di sotto della quale non poter scendere e che può essere un valido strumento di tutela contro i vuoti contributivi nelle carriere spesso precarie. Di fronte alla diffusione dei lavori discontinui o del part-time, considerando che chi rientra nel sistema



contributivo non può contare sull'integrazione al minimo della pensione, è prioritario assicurare un assegno pensionistico dignitoso attraverso una pensione contributiva di garanzia, collegata agli anni di lavoro e ai contributi versati, che valorizzi previdenzialmente i periodi di disoccupazione, di formazione e di basse retribuzioni.

Per le donne: gli interventi normativi degli ultimi anni hanno equiparato i requisiti per la pensione di vecchiaia fra uomini e donne. La proposta è di prevedere soglie contributive d'accesso alla pensione compatibili con le condizioni delle donne e la proroga di "Opzione donna": il riconoscimento di dodici mesi di anticipo per ogni figlio (o una maggiorazione del coefficiente di trasformazione) e la valorizzazione ai fini pensionistici del lavoro di cura di disabili o non-autosufficienti in ambito familiare.

Il tema delle pensioni è strettamente collegato alla gestione delle ristrutturazioni aziendali. Per gestire le transizioni occupazionali bisogna rendere più accessibili ed efficaci gli strumenti esistenti, come il contratto di espansione e l'isopensione (che prevedono l'uscita anticipata dal lavoro, rispettivamente, di 5 e 7 anni dalla maturazione della pensione), andando oltre gli interventi migliorativi dell'ultima legge di Bilancio, che tagliano fuori la maggior parte del mondo del lavoro. Infatti la soglia d'accesso dimensionale ai contratti d'espansione è stata portata da mille a 500 e 250 dipendenti, ma rimangono ancora escluse le medie e piccole imprese.

### 3. QUOTA 100

Sul dopo Quota 100, la discussione sembra destinata a ripartire con soli due punti fermi: la necessità di garantire uscite agevolate per i lavoratori impegnati in attività gravose e usuranti, e di dare una maggiore spinta ai contratti d'espansione anche per favorire la cosiddetta staffetta generazionale. Su queste due priorità sembrano infatti convergere i sindacati e il Governo. Sulla flessibilità in uscita, il tavolo si presenta con molte incognite. Anche perché l'istruttoria tecnica al Ministero del Lavoro sui possibili sbocchi è appena cominciata e il Mef, da parte sua, ha già di fatto lanciato un nuovo allarme con il Documento di economia e finanza (Def) sull'andamento della spesa previdenziale: ricomincerà a correre dal 2026 per andare a raggiungere nel 2036, dieci anni dopo, un picco di spesa del 17,4% sul Pil. Lo scoglio principale resta quello della flessibilità, che punta su un accesso alla pensione a 62 anni o con 41 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica. Lo stesso presidente dell'INPS, Pasquale Tridico, ha proposto di consentire il pensionamento a 62-63 anni con la sola parte puramente contributiva per poi ottenere la quota retributiva al raggiungimento dei 67 anni d'età.

### 4. AMMORTIZZATORI SOCIALI

Un sistema di ammortizzatori sociali universale, con trattamenti di cassa integrazione ordinaria e straordinaria garantiti a tutti i lavoratori, differenziati in base alla soglia dimensionale delle aziende, tenendo conto dei settori di appartenenza. Comincia a prendere corpo l'impianto di riforma degli ammortizzatori sociali tracciato dal Ministro del Lavoro, che ha confermato la volontà di cancellare la cassa in deroga, finanziata dalla fiscalità generale, puntando sul rafforzamento dei fondi



bilaterali. Secondo questo schema, ai lavoratori coperti dai fondi bilaterali andranno assicurati gli stessi elementi di tutela e durata garantiti ai lavoratori coperti da Cigo e Cigs.

Il Ministro, inoltre, punta a un salto di qualità in senso solidaristico alla bilateralità, con la creazione di un superfondo intersettoriale, una sorta di camera di compensazione per far fronte a eventuali crisi dei singoli fondi, in presenza di nuovi shock, come l'attuale pandemia da Covid.

Al momento nessun testo è stato proposto alle parti sociali. La prossima settimana è in programma un nuovo incontro, preceduto da un confronto con il Mef sul tema delle coperture della riforma, per discutere della gradualità del passaggio dell'attuale sistema di ammortizzatori al nuovo.

Entro maggio il Ministro si è impegnato a presentare un testo di riforma alle parti sociali che contenga un maggior collegamento con le politiche attive del lavoro e le transizioni occupazionali, su cui lavorare nel mese di giugno. A luglio il testo definitivo sarà portato in Consiglio dei Ministri per essere approvato con la prossima legge di Bilancio: secondo questo cronogramma, la riforma sarà operativa dal 1 gennaio 2022.

Con i migliori saluti,

Paolo Aicardi

Roma, 18 maggio 2021