

PREVIDENZA, MERCATO DEL LAVORO E AMMORTIZZATORI SOCIALI

Con riferimento ad alcuni contenuti del provvedimento così detto “ Salvaitalia” mi è tornato alla memoria ciò che nell’ormai lontano 2003 avevo avuto modo di scrivere in alcuni miei articoli pubblicati sul quotidiano “ Italia Oggi “ .

In tali articoli, a più riprese, avevo trattato i problemi della previdenza, del mercato del lavoro e degli ammortizzatori sociali, mettendo detti problemi in correlazione tra di loro.

Già allora si parlava di eliminazione delle pensioni di anzianità e di innalzamento dei limiti di età per fruire della pensione di vecchiaia e già allora si era introdotto il sistema degli incentivi e delle penalizzazioni onde favorire il proseguimento dell’attività lavorativa e, per converso, disincentivare l’andata in quiescenza precoce, non appena maturati i requisiti minimi di legge previsti per quest’ultima.

Già allora, peraltro, i dati statistici indicavano un basso tasso di occupazione in Italia di soggetti anziani, compresi nella fascia di età dai 55 ai 70 anni, nonostante, già allora, fosse evidente che si andava, per fortuna, sempre di più elevando la speranza di vita media, in particolare per le donne, nonché e, nuovamente, per fortuna, andassero continuamente migliorando le condizioni psico-fisiche degli anziani.

Osservavo, tuttavia, sempre allora, che, in contraddizione con questo quadro che indubbiamente, militava a favore del prolungamento dell’attività lavorativa e dello spostamento in avanti dei requisiti minimi del pensionamento, la situazione del mercato del lavoro italiano precludeva ai lavoratori anziani ultracinquantacinquenni qualsiasi, concreta opportunità sia di mantenimento dell’occupazione sia di nuove opportunità occupazionali.

La politica delle imprese era, infatti, prevalentemente quella di liberarsi, forzatamente o “ spintaneamente”, dei dipendenti più anziani a più elevato costo del lavoro, non appena questi avessero maturato o fossero prossimi a maturare i requisiti minimi della pensione.

Politica che, allora, avevo definito come di vera e propria “ rottamazione” della forza lavoro.

In altre parole, allora, ma anche oggi, mentre le principali Organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro chiedevano ai governi di innalzare in maniera sensibile i requisiti per la quiescenza, nello stesso tempo, avallavano, come attualmente avallano, la suddetta politica delle imprese, volta a liberarsi, il più possibile e al più presto, dei dipendenti più anziani.

Vale a dire che il mondo imprenditoriale spesso predicava e predica bene ma altrettanto spesso razzolava e razzola male.

Si consideri, a questo proposito, così come consideravo nel 2003, che alle grandi imprese l’innalzamento dei requisiti minimi per fruire della pensione non era e non è di alcun, serio ostacolo all’espulsione precoce di lavoratori anziani e a più alto costo.

Ciò per il semplice motivo che potevano e possono avvalersi di uno specifico ammortizzatore sociale, come quello della mobilità lunga, che consentiva e consente, in pratica, di prepensionare tali lavoratori (da ultimo, vedasi il caso di circa 600 dipendenti anziani della Fiat di Termini Imerese che sono stati, come sopra, sostanzialmente prepensionati).

Vi era e vi è, inoltre, una netta differenza tra lavoratori che beneficiano della tutela reale del posto di lavoro e lavoratori che non ne beneficiano : solo i primi, infatti, erano e sono nella condizione di poter scegliere volontariamente se e quando andare in pensione.

Tali sono essenzialmente i dipendenti pubblici e gli impiegati e operai di grandi aziende private .

Una notevole parte, anzi la maggioranza, dei lavoratori è, però, composta da soggetti che non godono della suddetta tutela reale (dirigenti, impiegati e operai di imprese medio-piccole, lavoratori a tempo determinato, parasubordinati).

Lavoratori che, quindi, quasi mai possono scegliere di andare in pensione, bensì, per lo più, sono scelti per andarci e/o sono costretti a farlo.

Come si pensa, dunque, di risolvere il problema di quei lavoratori ultracinquantacinquenni che, privi di tutela reale del posto di lavoro, le imprese espellono e che non potranno più andare in pensione prima di 66 anni di età ?

Tutto questo in un mercato del lavoro italiano che, tuttora, come ognuno ben sa, non offre reali, concrete e serie nuove opportunità di lavoro, almeno trasparente e regolare, a tali lavoratori.

Che cosa faranno questi ultimi che rimarranno o sono destinati a rimanere senza lavoro, senza retribuzione e senza pensione per una decina d'anni e forse più ?

Ecco, quindi, la necessità ed urgenza di affrontare questo problema e di porvi rimedio con efficaci soluzioni.

La più semplice e la più immediata potrebbe essere quella di estendere e rafforzare l'istituto della mobilità lunga.

In questo modo, però, il ricorso alla pensione di anzianità, cacciato nominalmente dalla porta, rischierebbe, di fatto, di rientrare dalla finestra.

E', pertanto, necessario che, finalmente, al di là di molte dichiarazioni e di buone intenzioni, si metta mano e si mettano in campo efficienti ed efficaci politiche attive del lavoro, realmente idonee a facilitare ed incoraggiare la rioccupabilità e l'effettiva rioccupazione di lavoratori anziani.

Sotto questo profilo, così come giustamente s'intende favorire e incoraggiare il più possibile l'occupazione giovanile e femminile, in specie mediante un potenziamento di facilitazioni contributive e fiscali, parimenti, va ulteriormente incoraggiata e favorita la rioccupazione di soggetti anziani che abbiano perso, non per loro colpa, il lavoro.

Rioccupazione che, a mio avviso, va ricercata soprattutto nel così detto terzo settore : vale a dire, a titolo esemplificativo, in attività formative, di tutoraggio, di start up di imprese, di consulenza, di assistenza, di tutela della famiglia, dell'ambiente e della sicurezza in senso lato.

A questo scopo, potrebbe essere utilizzata, migliorandola, una forma agevolativa, quale è il contratto di inserimento/reinserimento, già prevista nel nostro ordinamento.

Nella direzione indicata vanno alcune proposte, meritevoli di grande attenzione ed apprezzamento, formulate, in particolare, dal Senatore, Prof. Pietro Ichino.

Proposte, secondo le quali, a carico delle imprese che espellano lavoratori privi e lontani dai requisiti della pensione, si potrebbe prevedere l'erogazione di una indennità complementare a quella di disoccupazione o di mobilità fino a concorrenza dell'ultima retribuzione percepita, nonché l'obbligo di fornire un servizio di outplacement per la ricerca e l'ottenimento di una nuova occupazione, anche attraverso processi di riqualificazione e formazione.

E' chiaro, d'altronde, che l'eventuale, immotivato e ingiustificato rifiuto della nuova occupazione comporterebbe la perdita della suddetta indennità.

L'ingiustificatezza del rifiuto potrebbe essere valutata o, con procedura e provvedimento d'urgenza, dal Giudice ordinario, così come propone il Prof. Ichino, o da un Collegio Arbitrale, appositamente costituito in sede di contrattazione collettiva o, in mancanza, per legge, nell'ambito degli Uffici Regionali del Lavoro.

Ma, non solo non sarebbe socialmente equo ed accettabile abbandonare a se stessi milioni di lavoratori anziani, ma sarebbe altresì deleterio vanificare e disperdere cospicui tesori di capacità ed esperienze maturate in lunghi anni di lavoro.

In materia, poi, di sopravvenienza di misure restrittive circa la maturazione di requisiti minimi pensionistici, osservo quanto segue.

Se è vero che, in nome dell'emergenza e dello stato di necessità, tutto o quasi tutto diventa o finisce per diventare legittimo, non si può, però, dimenticare ed ignorare che nel nostro ordinamento, così come , più in generale, in tutti gli ordinamenti dei Paesi civili e democratici, esiste il principio non scritto di buona fede in senso oggettivo dello Stato a tutela del legittimo affidamento dei cittadini nelle leggi.

E' necessario, perciò, alla luce del suddetto principio e come, peraltro, più volte sancito dalla Corte Costituzionale, che norme sopravvenute incidenti su legittime aspettative maturate si mantengano pur sempre entro limiti di ragionevolezza e non sconfinino nel puro arbitrio.

Non sono- non sarebbero-, dunque, consentiti e legittimi interventi che azzerino o stravolgano diritti già acquisiti o che, comunque, vanifichino o peggiorino notevolmente in maniera repentina, senza l'adozione di adeguate norme transitorie di raccordo tra la precedente e la nuova normativa, aspettative legittimamente maturate dal lavoratore in una fase ormai avanzata del rapporto di lavoro e prossima alla pensione .

Non sarebbe, in particolare, ammissibile e legittimo, a mio parere, che, a sostanziale parità di condizioni (maturazione del diritto a pensione a distanza di un relativamente breve periodo di tempo), corrispondessero notevoli disparità di trattamento (differimento di tre o più anni del pensionamento).

Con riguardo alla misura dei trattamenti pensionistici, il costante insegnamento in materia della Corte Costituzionale si è sempre ispirato al principio del rispetto della sfera di discrezionalità riservata al legislatore, purchè, anche in questo caso, esercitata entro i confini della ragionevolezza.

Confini che, sempre secondo il richiamato insegnamento, pur tenuto conto del concreto momento storico, economico, e del temperamento con le possibilità finanziarie, vanno individuati : nella proporzionalità della pensione alla quantità e qualità del lavoro prestato; nell'assicurazione al lavoratore ed alla sua famiglia di mezzi adeguati alle esigenze di vita, che non debbono coincidere con quelli di mera sussistenza, bensì con quelli idonei a tendenzialmente realizzare le esigenze relative al tenore di vita conseguito durante l'attività lavorativa ; nel costante adeguamento della pensione al potere di acquisto della moneta.

Sotto quest'ultimo profilo, se, alla luce di un particolare momento storico, economico e del temperamento con le possibilità finanziarie, può essere considerata legittima una cristallizzazione di trattamenti pensionistici, tuttavia, tale cristallizzazione deve mantenersi entro i limiti della temporaneità e transitorietà.

Ne consegue che l'eventuale, mancato, parziale o totale, adeguamento della pensione al potere di acquisto della moneta, qualora protratto nel tempo o, addirittura, sine die, in specie in presenza di significativi andamenti inflattivi, farebbe sconfinare la discrezionalità riconosciuta al legislatore nella irragionevolezza e nel puro arbitrio, rendendo, quindi, illegittimo l'esercizio di tale discrezionalità.

Senza dimenticare che sulle pensioni, in specie su quelle più basse, inferiori o pari a € 1.000,00 lordi mensili, andrebbero ad incidere anche i costi bancari dovuti al divieto di erogazione in contanti di tali pensioni.

Né, francamente, riesco a comprendere a quali mai finalità di contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale possa prestarsi il divieto di erogazione in contanti di somme inferiori o pari a € 1.000,00 mensili lordi : un reddito, cioè, di mera sussistenza di cui è persino discutibile l'adeguatezza a esigenze minime vitali ed il cui utilizzo, pertanto, non può che essere destinato al puro e semplice soddisfacimento di tali esigenze e non certo ad impieghi evasivi o elusivi di obblighi tributari.

Roma 12 dicembre 2011

Avv. Massimo Rossetti

(già Direttore Generale Federmanager - Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali)