

EQUITÀ DELLE PENSIONI ?



Cari Colleghi,
il tema della
r e i t e r a t a
mancata riva-
lutazione delle
pensioni e delle
c o n s e g u e n t i
azioni giudizia-

rie intraprese da Federmanager e Cida occupa frequentemente le pagine dei nostri organi di comunicazione. Anche in questo numero riportiamo un articolo del Direttore Generale Mario Cardoni, alquanto esaustivo sullo stato di avanzamento delle vertenze, a noi favorevoli, al quale rimando per il Vostro aggiornamento (pag.9).

L'articolo di Cardoni è inoltre ampiamente condivisibile nella strenua difesa dello stato di diritto, che non dovrebbe essere mai messo in dubbio in un paese civile e democratico. Non si può accettare il fatto che il Governo sia il primo a non rispettare la nostra Carta Costituzionale.

Tuttavia, nella mia posizione di Presidente, incontro spesso Colleghi, sia pensionati che in servizio, e debbo dire che non sono pochi quelli che disapprovano le azioni giudiziarie ad oltranza, nel timore che la difesa del potere d'acquisto di pensioni medio-alte si traduca in un futuro impoverimento dei giovani, condizionati in questo pensiero da una martellante campagna mediatica, che vuole dipingerci come una casta di insensibili alle necessità dei più deboli. Naturalmente così non è.

Sappiamo bene che i Colleghi pensionati, oltre ad avere versato tasse e contributi secondo le leggi vigenti, si sostituiscono allo Stato nel supporto economico e sociale dei propri figli e nipoti, a causa delle difficoltà occupazionali e della carenza dei servizi di

ausilio alle giovani coppie. Se non ci fossero le pensioni di genitori e nonni, la situazione dei giovani sarebbe decisamente più grama.

Inoltre, sono veramente tanti i Colleghi che affermano che, vedendosi riconosciuto dal legislatore il proprio credito pensionistico, sarebbero disposti a rinunciare alla riscossione di parte delle somme arretrate per istituire con esse un fondo a vantaggio delle giovani generazioni, dimostrando ancora una volta di possedere elevato senso di responsabilità, come si conviene a chi è stato classe dirigente di questo paese.

Ben vengano dunque sentenze che richiama il Governo al rispetto delle leggi. Se questo avverrà, certamente la nostra categoria non si sottrarrà ad un leale tavolo di confronto su come trovare soluzione ad una difficile quadratura dei conti.

Intanto, nell'attesa di conoscere le future sentenze e quali mosse metterà in atto il Governo, vorrei affrontare con Voi il tema del nostro sistema pensionistico in un'ottica più allargata, alla luce di carriere professionali, manageriali e non, sempre più miste e discontinue, e della opportunità che Federmanager assuma con maggior decisione il ruolo di interlocutore sociale, per porre fine ad una serie infinita di storture che ben poco hanno a che fare con l'equità.

Perché è vero che i pensionati dipendenti hanno pagato fino all'ultimo centesimo di tasse e contributi, con meccanismi proporzionali al reddito, ma sull'equità generale del sistema pensionistico, qualcosa da eccepire obiettivamente c'è.

Con l'aiuto delle mie Colleghe esperte di previdenza ho selezionato un piccolo elenco di "perle" pensionistiche, che fanno dubitare seriamente sulla capacità

e lucidità del legislatore, nel momento in cui adotta nuovi provvedimenti.

Partiamo dal recente passato: fino a pochi anni fa per "andare in pensione" per anzianità bastavano 35 anni di contributi, indipendentemente dall'età, oppure 55 anni di età per le donne e 60 anni per gli uomini per la pensione di vecchiaia.

La maggior parte delle pensioni oggi in pagamento sono state liquidate con questi criteri, se si prescinde dalle pensioni del settore pubblico, ben più generose. L'aliquota di contribuzione fissata per la previdenza era, a quei tempi, il 23%, salita oggi al 33% (o 34 % per le retribuzioni superiori a € 46.123,00, in pratica per dirigenti e quadri).

Inizialmente, per la determinazione dell'importo di pensione venivano usate le 3 migliori annualità comprese negli ultimi 10 anni lavorativi. Si è poi arrivati alla media degli ultimi 10 anni (sistema retributivo), per giungere infine al criterio di calcolo contributivo, che prevede un accantonamento annuo pari al 33% dello stipendio ed una pensione erogata in base a quanto versato. Il tutto però farcito da eccezioni e percentuali di rendimento differenti a seconda del Fondo pensionistico in cui confluiscono i versamenti, a seconda dell'epoca a cui si riferiscono i contributi, oppure alle anzianità contributive individuali.

Con il passare del tempo poi, l'asticella che permetteva l'accesso alla pensione anticipata si è alzata fino ad oltrepassare la soglia, ritenuta insormontabile, dei 40 anni di contributi. L'età per il diritto alla pensione di vecchiaia si è elevata inoltre in modo molto repentino, in particolare per le donne. Dal 2018 sarà raggiunta la parificazione con gli uomini, con il diritto alla pensione di

vecchiaia a 66 anni e 7 mesi.

Con buona pace dell'equità, non fra le pensioni medio-alte e quelle minime, a cui spesso non corrispondono neppure contributi versati, ma fra le generazioni. Il paese invecchia e alla previdenza occorrono sempre più risorse, per cui è dato per scontato, ma scontato non è, limitare le uscite, ritardando il pensionamento e riducendo gli importi delle pensioni future. Di ridurre gli sprechi e di fare una seria lotta alla evasione fiscale nemmeno a parlarne.

Ricordiamo che nel sistema a ripartizione, sono i lavoratori attivi che versano i contributi per finanziare le pensioni in pagamento. Ma i contribuenti diventano sempre meno!

Ragion per cui, a differenza di altri paesi con regole previdenziali più stabili ed equilibrate e con una minore evasione fiscale, in cui i pensionati possono pagare meno tasse, in Italia i trattamenti pensionistici sono sottoposti allo stesso prelievo fiscale previsto per gli altri redditi.

Con il continuo stratificarsi delle normative si sono poi sommate situazioni particolari, deroghe ed eccezioni, alcune delle quali scarsamente comprensibili.

Ad esempio, nel 1987, quando le pensioni dei dirigenti erano gestite da INPDAI, i contributi venivano prelevati solamente su parte delle retribuzioni, all'interno di massimali fissati annualmente, e conseguentemente anche le pensioni erano liquidate tenendo conto dei massimali.

Dal 1988, i tetti furono triplicati, e, al fine di limitare differenze eccessive tra pensionati ante '88 e successivi, per le retribuzioni precedenti al 1988 fu deciso di utilizzare, per il calcolo della pensione, l'importo di retribuzione effettivamente percepita, fino al doppio del massimale vigente. In pratica si utilizzarono retribuzioni che non erano

mai state assoggettate a contributi.

Diversamente invece fu deciso quando, nel 2002, l'INPDAI conflui nell'INPS.

All'anzianità contributiva esistente nel fondo INPDAI viene tutt'ora applicato il massimale contributivo INPDAI rivalutato, mentre per le contribuzioni INPS non esiste nessun tetto.

Nel tempo sono cambiate anche le modalità di unificazione dei contributi fra Fondi diversi. Per i dirigenti era prevista la possibilità di trasferimento gratuito dei contributi in INPDAI ai sensi dall'art. 5 della legge 44/73, così come era previsto il trasferimento gratuito di altre forme di contributi.

Non essendoci più l'INPDAI non esiste più questa possibilità.

Con la trasformazione del mondo del lavoro, le carriere sono sempre più discontinue e frastagliate, le contribuzioni sono sempre più frequentemente suddivise tra diverse gestioni previdenziali, fondi o casse professionali e sempre più spesso si lavora all'estero.

Invece di facilitare le ricongiunzioni pensionistiche in un unico Fondo, il legislatore, con la legge 122/2010, ha pensato bene di rendere oneroso il trasferimento delle contribuzioni dei fondi sostitutivi, esonerativi o esclusivi verso l'INPS. La possibilità di ricongiunzione a pagamento dalle Casse professionali è stata riconfermata, con un costo talmente elevato da vanificarne la realizzabilità pratica.

E' stata invece introdotta la possibilità di unificazione delle posizioni a titolo gratuito con la "totalizzazione", che però generalmente penalizza molto l'importo della pensione, il cui calcolo è interamente contributivo.

L'unificazione attraverso lo strumento del "cumulo" non implica questo tipo di calcolo, però opera sulle sole pensioni di vecchiaia, in particolari condizioni.

Per quanto riguarda il lavoro all'este-

ro le differenze sono ancora maggiori, essendo dipendenti dagli accordi esistenti, o non esistenti, fra gli Stati. Si va dalle totalizzazioni multiple al mancato riconoscimento dei periodi di lavoro in paesi non convenzionati. In quest'ultimo caso è possibile solo il riscatto oneroso per il riconoscimento di tale anzianità.

Sul fronte delle eccezioni: la presenza di autorizzazione ai versamenti volontari concessa prima del luglio 2007 (senza aver effettivamente versato nemmeno un euro!), assieme al raggiungimento di 35 anni di contributi e 57 anni di età entro il 2011, permette l'accesso al pensionamento immediato. Nel caso particolare di alcuni Esodati salvaguardati, requisiti analoghi possono essere fatti valere anche successivamente al 2011. Infatti, le normative che riguardano gli Esodati sono un elenco interminabile di deroghe, in taluni casi a dir poco assurde. Ad esempio, nella 7^a salvaguardia, si distingue tra i dipendenti cessati entro il 31/12/2014 da aziende coinvolte in procedure concorsuali o di fallimento. Sono compresi coloro che percepiscono la mobilità, sono esclusi i percettori di disoccupazione (ora chiamata NASPI).

Le retribuzioni dei dirigenti sono gravate per legge del contributo destinato a finanziare la mobilità, ma i dirigenti sono esclusi dalla mobilità.

Di conseguenza, i dirigenti sono esclusi da questa tipologia di Esodati!

L'elenco potrebbe essere ancora molto lungo, ma spero di aver chiarito che porsi come interlocutore sociale per il bene del paese comporti anche un impegno morale nel cercare di porre fine a questa serie interminabile di ingiustizie previdenziali, tenendo nel debito conto la trasformazione in atto delle carriere lavorative: discontinue, miste e internazionali.

