

27ME17

NUOVE TUTELE E NUOVE FORME PREVIDENZIALI PER I GIOVANI E IL LAVORO ATIPICO

Mercoledì, 27 agosto 2003, ore 19.00

Relatori:

Pierpaolo Baretta, Segretario Confederale CISL.; Paolo Fumagalli, Presidente Intesa Vita.

Moderatore:

Nicola Bagnoli, Presidente dell'ALAI.

Moderatore: Buonasera. Vi ringrazio per aver voluto partecipare a questo nostro seminario. Mi presento subito: sono Nicola Bagnoli e sono il Presidente dell'ALAI dell'Emilia Romagna, che è l'associazione della CISL che raccoglie i lavoratori atipici e interinali, che sono principalmente dei giovani. Per questo il titolo del nostro incontro di oggi. I nostri ospiti sono: Paolo Fumagalli, Presidente di Intesa Vita e Pierpaolo Baretta, segretario della CISL nazionale. Li abbiamo invitati perché sono due persone che, da punti di vista diversi si occupano dello stesso problema, cioè degli aspetti previdenziali: dal punto di vista privato e dal punto di vista che può avere un sindacato sulle problematiche previdenziali. Io inizierei subito con Baretta. Alla base di questo incontro c'è una domanda, ovviamente: i nostri associati, giovani in generale, hanno un problema di rapporto con la previdenza, basato su due principi (soprattutto i nostri iscritti: i lavoratori giovani in generale e gli atipici): sulla temporaneità dei rapporti di lavoro che hanno (spesso rapporti a termine, di breve durata), e quindi –secondo aspetto- l'intermittenza, cioè il fatto che non lavorano tutto l'anno, ma si trovano nelle condizioni in cui lavorano tre mesi, poi magari c'è una lunga pausa prima di un'altra assunzione. Questi sono i problemi principali che ravvisiamo. Io a Baretta vorrei chiedere: si esauriscono qua i problemi per i giovani che entrano al lavoro, dal punto di vista previdenziale? Sono solo questi? Ce ne sono degli altri, e comunque che ricadute hanno questi due aspetti. Grazie.

Pierpaolo Baretta: Grazie intanto dell'invito e dell'occasione. Abbiamo due caratteristiche principali del lavoro giovanile che è fondamentalmente ormai basato su un avvio flessibile: l'ultima delega, forse anche in maniera esagerata, ha completato il percorso della flessibilità; e oggi quindi parlare di flessibilità, non solo è normale, ma bisogna anche dire che ce n'è a sufficienza, e quindi la partita relativa alle categorie del lavoro flessibile va considerata conclusa. Le due caratteristiche sono: la prima, quella tu ricordavi, e cioè l'intermittenza derivata dalle condizioni di lavoro temporanee; o, come nel caso dell'interinale, non temporanee nel senso classico, ma che sono dipendenti sempre da un'azienda interinale, ma che lavorano un periodo da una parte e un periodo da un'altra con dei buchi in mezzo. Questo problema pone una questione di continuità previdenziale. Nel caso dell'interinale non pone il problema dei contributi, perché sono parificati agli altri lavoratori, ma certamente sono parificati per periodi più interrotti, e quindi pone il problema della discontinuità, che nel lungo periodo, essendo ormai il sistema per tutti i nuovi assunti un sistema contributivo (ovvero: tanto pago tanta pensione riceverò) è chiaro che questo ha due effetti: il primo è che si raggiunge più tardi il numero di anni necessari per andare in

pensione, e il secondo è che quindi la contribuzione è più debole e di conseguenza la mia pensione sarà più fiacca. L'altra caratteristica è quella del famoso fenomeno dei Co.Co.Co (dei Coordinati continuativi), cioè quella categoria molto ampia (sono 2 milioni e mezzo le figure iscritte all'INPS): togliamo pure gli amministratori di condominio, possiamo dire che i coordinati continuativi giovani, quelli interessati a questo problema sono certamente sopra il milione e mezzo, un milione e 700 mila. Questi lavoratori hanno una contribuzione che, ad oggi, è del 14%; arriverà, secondo le regole attuali, al 19% nel 2014. Ora, l'INPDAP, che è uno dei grandi istituti di previdenza (quello dei lavoratori pubblici) ha stimato, nel suo ultimo rapporto, quello presentato due tre mesi fa, che un lavoratore coordinato continuativo, che facesse per tutti i 35-40 anni di attività lavorativa il coordinato continuativo, avrebbe un tasso di sostituzione (ovvero il rapporto tra l'ultimo stipendio e la pensione) pari al 37%, che praticamente è una pensione povera. E siccome uno può obiettare: "Ma non sarà così! Non farai tutta la vita il coordinato continuati!", però noi abbiamo già molte persone che sono già 8-10 anni che lo fanno. Anche solo considerando che i primi dieci anni di vita siano in questa categoria, beh noi stiamo coltivando una società povera dal punto di vista della prestazione pensionistica futura, soprattutto dei giovani. Credo che queste due questioni pongano immediatamente quindi il problema che l'agenda con la quale si discute in questi giorni di pensione in Italia è un'agenda assolutamente sbagliata. La vera priorità, e concludo, è se mai come noi garantiamo alle giovani generazioni un futuro pensionistico adeguato, e non invece –come oggi appare- un futuro pensionistico a rischio.

Moderatore: Grazie mille. Su questa domanda ritorneremo, perché dovremo poi cercare anche di darci delle risposte, almeno parziali, di prospettiva. Però nel frattempo, dato che abbiamo iniziato a fare un'analisi di contesto, a me piacerebbe sapere da un esperto del settore, quali sono le equivalenze e le differenze, che ci ha riportato il Segretario Baretta, rapportate al sistema assicurativo e previdenziale privato. Cioè l'intermittenza lavorativa, la discontinuità che abbiamo misurato sulle collaborazioni e sull'interinale hanno ricadute analoghe nel sistema privato, o qui il problema non si pone.

Paolo Fumagalli: Anzitutto grazie per l'invito, soprattutto grazie a voi che siete qui. Mi permetta, moderatore, questo inciso, perché con tanti incontri importanti che ci sono in contemporanea in questo momento, il fatto di essere qui è un grande attestato di stima nei nostri confronti. Speriamo di essere all'altezza di questa stima. Dopo questi ringraziamenti, per quanto riguarda l'ambito privato, l'ambito assicurativo o banca assicurativa (come nel mio caso) questo problema non c'è. Sapete la storia dei tre pilastri? Il primo pilastro è quello pubblico, il secondo è quello della previdenza integrativa personale, il terzo pilastro è quello dei fondi pensione (e poi qui ci sono quelli aperti, chiusi, ecc): evidentemente quando una persona sottoscrive una polizza, quindi un prodotto assicurativo di previdenza integrativa, intermittenza sì o intermittenza no, l'unica differenza è che se uno ha l'intermittenza potrebbe non avere il denaro a sufficienza per pagare la polizza. E quindi, in questo caso, significa che avrà un minor versamento nel tempo, il che comporterà, alla fine del periodo contrattuale un minor ritorno sia in termini di capitale sia in termini di rendita, a seconda di quello che si sceglierà. Se mi è consentito, senza che questa sia percepita come una divagazione, vorrei fare un appunto su un fatto: questa vicenda dei Co.Co.Co. è un tema molto importante, con dei risvolti sociali e anche politici considerevoli; dove però uso il termine politico per identificare

però uno spazio molto più ampio della politica nel senso di elezioni. Mi spiego: oggi un ragazzo giovane, come è la gran parte di quelli che hanno questo tipo di contratto, che sente parlare di pensione crede di toccare un problema non suo, ma del padre. E lui dice: “Chissà se la prenderò mai la pensione! Quando verrà il momento vedremo!”. Questo è uno dei più gravi errori che si possono fare. Però è un errore indotto da una modalità di pensiero, direi quasi da un humus, da un ambiente che fa sì che questo sia un problema da porsi molto più in là nel tempo. Normalmente, quando ce lo si pone, è troppo tardi; dopo è difficile correre ai ripari. Allora, secondo me, a partire dai Co.Co.Co. e l’ALAI sotto questo profilo è veramente un esempio: bisogna che insieme le Compagnie di assicurazione o le banche, il mondo finanziario, il mondo delle organizzazioni sociali (non dico solo quelle sindacali, dico anche quelle imprenditoriali – io per tanti anni ho fatto il presidente della CdO ed è un tema che abbiamo affrontato moltissimo), e anche i mass media: occorre che si parli di questo problema, da un lato in termini non troppo allarmistici, ma dall’altro si dia anche il giusto peso a un problema che deve essere conosciuto. Dopo di che è la libertà del singolo che decide di usare tutti i soldi che ha in questo momento anziché accantonarli per... Però, rendiamoci conto che un ragazzo che lavora in Co.Co.Co. e guadagna 850, 750, 1000 euro quando va bene; se poi cominciamo a far le ritenute e arriviamo al netto, pensare che 100, 150 euro al mese vengono destinati alla previdenza integrativa, significa far diventare ciò che si percepisce qualcosa con cui è difficile arrivare alla fine del mese.

Moderatore: Un aspetto che ho colto da questo intervento è un aspetto di cultura sociale della previdenza e penso sia un problema che la CISL si pone da parecchio tempo. Quindi non solo la cultura della previdenza in senso stretto. Qui abbiamo parlato dei tre pilastri, ma in effetti forse esistono già in cantiere idee e ragionamenti su questi nuovi settori per strumenti di integrazione. Vorrei sapere dal segretario Baretta se c’è dibattito in questo momento sulle possibilità di integrazione, su queste figure che stiamo andando a individuare nel dibattito: collaborazioni coordinate continuative, interinali, però ci sono anche altre formule, sulle quali tuttavia mi sembra che il ragionamento sia ancora più complicato perché sono ancora esenti da forme obbligatorie di previdenza (prestatori d’opera occasionali, associati in partecipazione...). Mi interessava quindi un appunto della CISL, una linea strategica sulla cultura dell’integrazione previdenziale e la cultura che possono avere i giovani della previdenza.

Pierpaolo Baretta: Questo è un argomento che sarà molto importante affrontare nel dibattito che si aprirà già dalla prossima settimana. In effetti la legge sul mercato del lavoro (la legge 30) non affronta, per scelta, tutto il raccordo tra queste nuove molteplici figure e il loro destino o la loro condizione previdenziale, che verrà mutando. Pongo un primo esempio, che tra l’altro non riguarda solo i giovani (sempre di più loro), ma riguarda l’intera popolazione: e cioè la cosiddetta totalizzazione. E’ un po’ come il codice fiscale: uno ha un CF e se lo porta dietro per tutta la vita, in qualsiasi città vada ad abitare. Oggi non è così per la previdenza: se uno cambia lavoro e passa da dipendente privato a lavoratore dello spettacolo, cambia Istituto; se poi passa a lavorare in un settore pubblico, cambia ulteriormente Istituto; se poi prende la nave e va a lavorare per mare, cambia ancora Istituto. Allora il problema non è abolire i diversi Istituti: manteniamoli pure, perché ciascuno affronta anche specificità. Il problema è che ciascuno abbia un itinerario previdenziale unico dal giorno in cui comincia a lavorare sino al giorno in cui va in

pensione, evitando tutta la lunga trafila dei raccordi, della ricerca delle saldature, della capacità di coprire i buchi, ecc. Sarebbe molto più semplice, anche per coprire i buchi, farlo in maniera volontaria, se qualcuno lo volesse fare. Questo è un primo esempio di integrazione. Un secondo esempio: abbiamo parlato prima dei giovani; sono molto d'accordo con Paolo Fumagalli, il dibattito di queste settimane davvero sembra interessare esclusivamente i pensionati o i pensionandi! Mentre invece sotto si sta covando questo buco sui giovani. Ebbene, noi dobbiamo alzare i contributi previdenziali di tutti coloro (questa è una proposta sulla quale noi stiamo insistendo) che sono al di sotto del 20%. Significa che li devono alzare tutti quelli che sono sotto, cioè l'insieme del mondo dei lavoratori autonomi: ma oggi tutti coloro che sono al di sotto del 20% (i commercianti al 16%, alcuni autonomi al 17%, ecc) e percepiscono una pensione che è calcolata sul 20%, beh, allora non abbiamo più un sistema contributivo equilibrato. Quindi cominciamo a dire che per entrare nel mercato del lavoro, indipendentemente dal tipo di contratto, c'è una soglia di accesso unica: io vado a lavorare e ho una contribuzione previdenziale obbligatoria che è fatta di almeno il 20%.

Terzo aspetto: la previdenza complementare. Noi ci stiamo battendo molto, unitariamente per altro, ma noi come CISL siamo molto spinti in questa direzione. Apro una parentesi: la previdenza complementare può essere un punto importante di nuove tutele nelle quali mettere al servizio non solo le associazioni di scopo come l'ALAI, ma addirittura il nostro patronato; nel caso dell'INAS noi ne stiamo discutendo: averlo come progetto che offre ai lavoratori forme di tutela e integrazione, la previdenza complementare non è solo un *business*, è un pezzo fondamentale della pensione. Ormai la pensione nei prossimi anni sarà fatta dalla parte obbligatoria e dalla parte integrativa. Da questo punto di vista l'intreccio col mondo finanziario e col mondo bancario sarà importantissimo, perché noi avremo bisogno di una finanza sana che governi questa previdenza complementare, che sia finalizzata a garantire pensioni, non che sia finalizzata a speculazioni utilizzando i soldi dei lavoratori. Sono questi tre esempi danno già la forma di una strategia di integrazione.

Moderatore: Grazie della risposta. Tra l'altro il segretario Baretta ha rimpallato bene su quella che era la continuazione del suo intervento di prima. Cioè ha concluso dicendo che uno dei punti di forza può essere questa specie di trilateralità, di modo di creare partecipazione sulla previdenza, anche tramite i soggetti associativi. Ha portato giustamente l'esempio di ALAI perché noi già abbiamo pacchetti, stiamo studiando soluzioni da questo punto di vista. E posso dire che i nostri associati, soprattutto i giovani, ci richiedono in maniera molto forte (per questo siamo una associazione di interesse che sta portando fuori dei contenuti importanti), e questa richiesta tramite noi passa. Vorrei girarla a Fumagalli: quali possono essere degli esempi di concretizzazione di queste intese trilaterali, di questi accordi, di queste modalità promozionali diverse? E altro aspetto della domanda che spesso i nostri iscritti ci pongono: qual è il livello di garanzia nel sistema privato?

Paolo Fumagalli: Anche qui consentitemi una breve premessa: essendo io un aspirante alla totalizzazione perché non so in quanti regimi contributivi sono passato! Prima lavoratore dipendente, poi lavoratore autonomo Co.Co.Co., poi libero professionista e iscritto all'Albo, e quindi con l'Ordine, poi mi volevano far tornare Co.Co.Co.Speriamo insomma di riuscire a metterli insieme, se no poi verrò a chiederti una mano, perché

avendo tutti i pezzi rotti non so poi alla fine come andrà. Io penso che sarà utile trovarsi intorno a un tavolo e trovare assieme delle ipotesi di soluzione. Io credo molto che un lavoro comune tra sistema finanziario, sistema delle garanzie sociali (quindi mondo imprenditoriale e mondo sociale, penso ci debba essere anche il mondo politico) possa creare la possibilità di pensare a qualcosa di innovativo, qualcosa di nuovo. Mentre lui parlava, mi veniva in mente questo: quando noi pensiamo alla contribuzione obbligatoria pensiamo all'INPS, e quando pensiamo al sistema previdenziale integrativo pensiamo a quelli privati. Perché allora non pensare a una contribuzione obbligatoria, stabilendo magari una percentuale sul reddito, lasciando però la libertà (almeno al lavoratore autonomo, al lavoratore atipico) di decidere la parte che va ad incrementare i suoi versamenti contributivi, dove portarla? Mi chiedo e vi chiedo (non nel caso di 650 euro mensili, certo! Prima bisogna campare poi pensare alla pensione!): ma avendone la possibilità, perché non versarli, oltre che all'INPS anche ad altri? Possono essere gli Istituti di Credito o le Assicurazioni, o fondi pensione aperti, magari con qualche correttivo che li renda aperti alla collettività (io credo che debbano essere equiparati i fondi pensione chiusi o contrattuali e quelli aperti); dare questa possibilità può significare che incrementiamo le masse di risparmio? Io non ho la risposta perché non ho la controprova, ma sono convinto che, se dessimo questa possibilità, può essere che ci sia un maggiore interesse. Ho fatto parte per un certo periodo di collegi sindacali di fondi chiusi e devo dire che anche lì i giovani che vi partecipano sono un numero piuttosto ristretto. Poi in quelli aperti, o quelli dove c'è un versamento veramente personale da fare, il numero e i versamenti sono così modesti, che è davvero difficile pensare che ci sia l'integrazione di ciò che uno non riceverà più dall'INPS. Per cui dico, a mo' di sfida: potrebbe essere interessante se questo aumento dei contributi obbligatori potesse essere destinato non obbligatoriamente all'INPS, ma anche ad altro.

E qui entra la seconda questione, che dico in due minuti: ci deve essere un controllo totalmente diverso, che non vuol dire controllo vessatorio, perché se voi sapeste cosa normalmente succede a una banca o a un'Assicurazione quando ci sono i controlli da parte della Banca d'Italia, di ISVAP (?) o così via...: il problema è che questi controlli devono essere a monte, non a valle! Perché quando è a valle è poi difficile fermare un sistema che fa gli investimenti, perché ormai gli investimenti sono stati fatti! Quindi sta a monte, in quello che si chiama con termine inglese *corporate governance*, cioè nel sistema di gestione dell'impresa. E' lì che ci deve essere il controllo. Cosa significa? Significa che ci deve essere il controllo su come vengono fatti gli investimenti, sulla trasparenza degli investimenti, sulla sicurezza degli investimenti, che uno compri bond certificati e non i bond dell'amico...Devono avere delle modalità di verifica, e mi permetto di dire, anche qui in termini provocatori, che questa verifica non può essere una volta all'anno, all'approvazione del bilancio. Ci deve essere la possibilità, laddove si parla di risparmio (che è risparmio sociale) per fare la pensione dei lavoratori –autonomi o dipendenti- che ci sia un controllo più preciso di chi potrebbe beneficiarne. Fra l'altro in questo caso sarebbe, oltre che il lavoratore, anche il Ministero del *Welfare* o la spesa sociale, perché avrebbe una minore uscita nel caso in cui si parlasse di un introito aumentato dall'attività privata.

Moderatore: Ho capito. Io prendo come sempre un altro paio di spunti da girare a Baretta: il primo – fatto salvo il discorso sulla parificazione, sull'aumento delle aliquote contributive -: un altro aspetto che ho colto è quello del reddito, perché iniziando a parlare di contribuzione volontaria è ovvio che andiamo a toccare l'elemento di reddito. Bisogna

andare poi a vedere se queste categorie di lavoratori –autonomi, dipendenti, parautonomi, parasubordinati che siano- riescono o hanno le condizioni per affrontare questo tipo di aspetto. L'altra è la provocazione che ci lancia Fumagalli: una quota fissa da decidere come distribuire, può essere una soluzione? Ci possono essere altre soluzioni? O deve comunque rimanere un'indicazione precisa sulla quota obbligatoria al sistema pubblico, e il come e il quanto si vuole o si può versare nel fondo privato (aperto o chiuso o integrativo)?

Pierpaolo Baretta: Io penso che provocazione per provocazione si possa anche rispondere di sì, stabilendo delle regole precise; la prima regola è: una quota obbligatoria pubblica è meglio mantenerla; l'Inghilterra insegna che la gestione tutta privatistica comporta dei rischi eccessivi. Se poi questo significa che, stabilite delle quote minime (quindi andare verso delle condizioni minime di accesso: potrebbe anche voler dire dei salari minimi di accesso, o delle condizioni di sicurezza minime, sotto le quali c'è la galera per chi non le rispetta), stabilita una soglia minima che è di sopravvivenza, di accettabilità, di dignità..., allora la domanda è anche qual è una pensione minima per garantire una accettabilità di vita? Tutto il resto lasciarlo alla libertà del lavoratore e del cittadino: è una strada interessante, perché potrebbe portare –se si va verso il contributivo- a una responsabilità del singolo. Ma allora anche l'età pensionabile! Stabilendo un minimo, allora il lavoratore sceglie lui. Siccome alla fine quanto ha pagato riceve, beh! decida lui quando va in pensione. Cioè questo dibattito sull'allungamento dell'età pensionabile sul sistema contributivo è un dibattito completamente inutile e sbagliato, perché il finale dello scenario che abbiamo descritto e che abbiamo scelto è uno scenario nel quale ogni lavoratore riceverà esattamente quanto aveva versato. E allora ciascun lavoratore, sulla base delle sue condizioni personali di reddito, sulla base delle condizioni familiari, potrà decidere lui se andare in pensione; stabiliamo una quota minima (55-56-57 anni) e chi vorrà accumulare di più anche qualcosa di più: cioè alzare la quota di spazio individuale è molto importante, ma deve essere uno spazio individuale reciproco. Uno dei vantaggi, ma anche dei limiti, delle nuove flessibilità è che dovrebbero essere reciproche: cioè un lavoratore dovrebbe essere in grado di poter scegliere sempre di più anche lui le proprie forme di flessibilità. Cioè se andiamo verso una società dove si valorizza la libertà individuale, stabiliti dei criteri generali minimi, questa è una cosa che può essere giocata. Ma allora io dico: se noi possiamo dire che una parte della contribuzione obbligatoria (e vengo alla provocazione diretta) può essere data dal lavoratore non all'INPS, ma alle banche, anche una parte della quota destinata alla previdenza complementare, perché non pensare che, invece che essere data alle banche, possa essere gestita, per esempio con forme apposite dagli istituti pubblici? Faccio un esempio: oggi l'INPDAP, che è quello dei lavoratori pubblici, già detiene il TFR. Noi facciamo una gran discussione sul TFR e sulla sua dislocazione. I lavoratori pubblici hanno il loro TFR già depositato, in via virtuale, ma ce l'hanno già depositato presso l'Istituto che gli eroga la pensione. Perché non immaginare anche che con appositi controlli, sessioni specifiche, margini ben precisi di controlli, ci sia anche in quella situazione una gestione della previdenza complementare? E poi, a proposito di *corporate governance*, nel sistema di controllo devono entrare tutti i soggetti, tutti gli attori sociali, anche coloro che rappresentano i lavoratori.

Moderatore: Mi sembra che ci sia stata una risposta puntuale a questa idea lanciata in maniera provocatoria rispetto alle quote da affidare ai differenti soggetti che potrebbero

gestire la previdenza. Io, anche per avviarci alle conclusioni, arriverei anche a fare da stimolo. Visto che la nostra associazione è un soggetto ancora abbastanza piccolo, ma sta crescendo in maniera esponenziale (più di qualsiasi rendimento che dia una banca o un qualsiasi altro soggetto assicurativo), pensiamo di essere un buon investimento che ha fatto la CISL da questo punto di vista. Però abbiamo il dovere di portare avanti degli stimoli, che sono quelli che ci vengono dai nostri iscritti, dai collaboratori, dagli interinali. Allora, una nota molto interessante, (l'ho lanciato come primo aspetto in apertura a Baretta che era sui due parametri della discontinuità e della temporaneità dell'impiego di queste persone): non è possibile (per fare un catalogo di quelle che sono le prospettive, le cose che si potranno fare dal punto di vista dell'offerta privata) iniziare a pensare a formule di flessibilità ancora più spinte, che agevolino in maniera estrema il collaboratore, l'interinale in modo da poter dare anche moduli pluriennali. E questo anche per cogliere lo spunto che ci dava Baretta: nell'ultimo passaggio che ha fatto diceva che la flessibilità ce n'è tantissima, perciò bisogna che rendiamo possibili anche gli strumenti che poi vengono a utilizzare questi lavoratori. Questo è il senso che ho colto come indirizzo generale. Quindi chiederei qualche prospettiva, anche abbastanza di dettaglio, sulle varie formule, le possibilità e le flessibilità anche spinte che le vengono in mente nell'offerta creditizia, assicurativa... Ci metto dentro anche il credito perché uno dei problemi più sentiti è quello dei mutui, dell'acquisto della prima casa, ecc. In questo ventaglio: visto che lei è riuscito a provarci, vediamo se riesce a darci altri stimoli interessanti da portare poi ai nostri associati.

Paolo Fumagalli: Operazione sempre più difficile. Per quanto riguarda l'aspetto –mi permetto di dire- assicurativo-previdenziale pensare a delle flessibilità in questo momento è molto dura. E' molto più facile pensarlo in quel tipo di polizze che vengono chiamate genericamente "Per la vita" o "polizze sulla vita", ma che poi, nella realtà dei fatti assomigliano molto di più a dei prodotti di risparmio che hanno un grande vantaggio: evitano quel rischio che si diceva prima, e cioè che quando uno mette lì dei soldi, questi possano poi essere non restituiti completamente; quindi non è che ti viene dato un rendimento, ma addirittura viene eroso quello che hai versato. Questo tipo di polizze evidentemente possono essere un modo. Sono d'accordo con quello che diceva Baretta, anche col fatto che se il pubblico è bravo, cioè se gestisce bene, è giusto che gestisca anche ciò che fa il privato in questo momento: chi lo fa bene lo deve fare. Che ci sia la possibilità di avere sempre dei ritorni: però dipende sempre dal fatto che uno abbia i soldi per... Scusate se sono troppo venale o banalizzo, ma prima uno deve campare, poi si pone il problema del risparmio e di tutto quello che può fare in più. Quindi lì c'è una certa flessibilità: ci sono modalità attraverso le quali uno versa quando può, versa quanto può (quindi non c'è rigidità nei modi e nei tempi, e così via). Non voglio adesso far pubblicità né alla mia banca (che fortunatamente è sufficientemente grande per essere conosciuta) né ai prodotti che noi abbiamo, però dico che per il risparmio sono sufficientemente tranquillo che ci siano queste forme di flessibilità: si tratta di creare degli accordi, o convenzioni, per le quali ci sia in certi gruppi o in certe categorie un accesso privilegiato, che può essere una riduzione dei costi, una riduzione delle provvigioni, dei tempi, dei modi di approvazione ecc. Per quanto riguarda l'aspetto dei mutui, qui entriamo in un campo un po' diverso perché ci sono alcune regole fissate anche dall'*authority*, cioè dalla Banca d'Italia. Quello che io mi permetto di dire è che, nel momento in cui uno fa il mutuo è perché ha la casa. Se ha la casa questo in qualche maniera gli garantisce il mutuo.

Il punto vero è: che cosa succede se capita qualche cosa? Allora lì, si può sì fare un discorso per il quale con certe categorie professionali (che non sono i commercialisti o i notai o gli avvocati), la polizza che viene sempre abbinata sia una polizza fatta in maniera particolare, cioè che agevoli. Adesso sto veramente andando a volo d'uccello, per dire che ci sono alcune cose che non possono essere fatte in questo momento in maniera diversa, perché lo dice l'*authority*; però possono essere affrontate situazioni di disagio e di difficoltà che possono incidere su questo in maniera diversa. Questo sì. So che ALAI, per esempio, ha avviato un accordo per l'assistenza, con delle società di mutuo soccorso; e questo secondo me è una lungimiranza, perché vuol dire mettere a disposizione dell'imprenditore, ancor prima che del lavoratore, un modo per fidelizzare un lavoratore che potrebbe invece passare meno facilmente da un'azienda all'altra, perché può essere interessato da questo *place* che l'azienda mette a disposizione. Da ultimo c'è una cosa in Italia che, non solo nei lavoratori atipici nei giovani nei lavoratori interinali, è poco sentita, ma in tutti noi è poco sentita: lo dico perché vicino a casa mia, a Varese, c'è una casa di riposo per anziani. In questa casa di riposo c'è una zona destinata a quelli che hanno quella terribile malattia che è l'alzheimer. Vedere che all'estero questo tema è affrontato in maniera diversa, in un certo senso, mi fa dire che noi siamo un po' sprovveduti. Esiste una polizza assicurativa, un intervento molto significativo in caso di inabilità o di non autosufficienza proprio sulle funzioni fondamentali. E quando io ne ho parlato con alcuni amici esteri, ho scoperto che questa è una cosa che potrebbe essere fatta da giovani (dai 30 anni in avanti), a costi veramente irrisori, ma così irrisori che, secondo me, dovrebbe farla il governo per noi questa roba. Perché, qualora dovesse capitare, il costo sociale di una figura di questo genere è talmente elevato che, evidentemente, avrebbe un contributo e aiuto alla famiglia e alla persona. Questo tipo di prodotto, che è poco conosciuto, mi fa dire che compito nostro è anche fare delle proposte, che debbono poi essere valutate dalle parti sociali o dalla politica, la quale dica: se questa cosa costa 300 euro al mese non è fattibile se non per quelli che hanno questa soglia di reddito", per cui bisogna che costi 100 euro; e con 100 euro che tipo di prodotto siete in grado di offrire? Diventa una dialettica che dà un valore aggiunto anche in termini sociali.

Moderatore. Arriverei alle battute conclusive. Mi rendo conto che sono argomenti abbastanza complicati e complessi e articolati e di ampio spettro; però intanto abbiamo già toccato – e mi rivolgo al segretario Baretta- alcune proposte di prospettiva: l'innalzamento delle quote contributive al di sotto del 20% portarle a una quota unica, semplificare le totalizzazioni, le ricongiunzioni di contributi versati in diverse situazioni lavorative, in diverse casse previdenziali. Abbiamo detto anche, come considerazione, che ci sono un milione e mezzo di collaboratori, ma ci sono anche 400 mila interinali, ecc. Insomma ci sono alcuni milioni di persone, principalmente giovani, in Italia che stanno costruendo il proprio futuro che sarà un costo sociale per la nazione, oltre che per loro, per le loro famiglie: una situazione impraticabile e inaffrontabile! Quindi mi interesserebbe, in un quadro di sintesi, completare dicendo quali sono gli indirizzi politici che sta dando la CISL in questo momento al dibattito sulla questione previdenziale, con un occhio, ovviamente, ai giovani agli atipici a chi sta iniziando adesso la propria attività lavorativa.

Pierpaolo Baretta: Prima volevo riprendere una cosa sui mutui: io riconosco al sistema bancario che sta facendo degli sforzi di cambiamento di mentalità molto importanti; però obiettivamente il mercato del lavoro e la flessibilità sta procedendo a velocità molto

esasperati del sistema bancario: oggi l'accesso ai mutui prevede ancora, giustamente, le due ultime buste paga, prevede ancora, comprensibilmente, una erogazione fino a un terzo dello stipendio..., insomma i giovani Co.Co.Co., se non vanno accompagnati dei genitori il mutuo per comprarsi la casa non riescono a prenderlo. Questo è un problema che va affrontato; e va affrontato ponendoci il problema delle garanzie anche al sistema bancario - per carità!-, però sicuramente qualcuno deve garantire anche i rischi che il sistema bancario si potrebbe accollare nell'aprire maggiormente verso categorie che non hanno una solvibilità solida. Però, se non c'è questo, anche il meccanismo virtuoso dello sviluppo rischierà di mettersi faticosamente in moto, soprattutto perché oggi i trentenni che hanno voglia e diritto di farsi una famiglia e di farsi una casa, e che hanno condizioni di flessibilità sono ancora molti. Cioè la cosa più delicata è l'assenza della prospettiva sul futuro. Io capisco anche che uno scambio intergenerazionale potrebbe essere fatto dicendo alle giovani generazioni: entra nel mondo del lavoro in forme di flessibilità, ma ti faccio capire che in un arco di anni poi tu avrai un lavoro stabile rispetto al quale potrai garantirti quel reddito che ti consente di far famiglia. Il rischio sono i percorsi paralleli: cioè coloro che entrano da subito, e non sempre è il merito quello che dà questa condizione, in condizioni di stabilità e altri che entrano di precarietà e dalle quali rischiano di non uscire mai. Bisogna trovare una via d'uscita.

Rispetto alle questioni invece che facevi tu: io penso che i titoli, sui quali come CISL sulla previdenza in generale, dobbiamo avere attenzione sono tre: il primo l'ho già accennato, è il problema del cosiddetto "tasso di sostituzione": non ne parla nessuno, ma noi dobbiamo insistere, noi vogliamo sapere. Voglio dire: trovo serio che un governo di qualsiasi colore mi dica che ci vuole un equilibrio nei conti previdenziali (mi stupirei di un governo che non mi ponesse questo problema); trovo anche comprensibile che le nostre controparti (Confindustria, imprenditori in generale) mi pongano il problema del costo del lavoro, e quindi anche del fatto che 32 punti di previdenza sono tanti. Però sarebbe grave che noi non ponessimo e non si affrontasse il problema della terza gamba. Allora: equilibrio finanziario, costi ridotti, ma pensioni dignitose. Quant'è una pensione dignitosa? A questa domanda nessuno risponde. Oggi noi siamo al 65% dell'ultimo stipendio, alcuni anni fa eravamo all'80%, si dice che l'80 è troppo; per i redditi medio-bassi il problema del rapporto tra pensione e ultimo stipendio è un problema delicatissimo. Nessuno pensa al 100%. Ciascun lavoratore sa che quando va in pensione deve fare un salto in basso, ma c'è un limite: il limite è un equilibrio di dignità! Questo è il primo problema.

Il secondo è l'età pensionabile. Diciamo con chiarezza: per fortuna – e in Italia peraltro con elementi da record- l'attesa di vita è molto aumentata. E quindi il problema di innalzare l'età pensionabile è un problema vero, ma poiché l'età media del ritiro dal lavoro in Italia è 59,5 anni, contro i 59,9 dell'Europa, questo gap lo possiamo recuperare, sicuramente!, ma può essere fatto con incentivi e con la volontarietà: non è necessario cambiare le regole, e non è necessario avere una posizione impositiva perché, come ricordavi tu e diceva Pezzotta domenica, l'effetto di questa operazione è il contrario, cioè che la gente se ne va via prima.

Terzo: la condizione del rapporto tra contributi e risultato: oggi noi abbiamo una riduzione del potere d'acquisto delle pensioni in essere, e inoltre abbiamo una scarsità di pensioni future. Penso che questi tre titoli siano l'asse di un ragionamento strutturale che noi possiamo affrontare. Per questo diciamo che non c'è bisogno di riforme come vengono dipinte; solo agendo su queste tre voci. Insisto sull'aumento al 20%: noi abbiamo stimato che l'aumento dei contributi al 20% per gli autonomi può comportare un'entrata annua

strutturale maggiore per le casse dello stato di almeno 5-6 milioni di euro, che vuol dire una cifra importantissima, vuol dire che metà della manovra che ha in mente Tremonti può essere fatta agendo sul lato delle entrate, e non necessariamente sul lato delle uscite. Quindi la strada per affrontare le questioni ci sarebbe. Allora, e concludo, per questo diciamo che ci vorrebbe un nuovo 23 luglio: ci rendiamo conto che il clima non è esattamente quello, che il clima politico è molto complesso; però di che cosa avrebbe bisogno il paese? Di un nuovo grande patto su una nuova politica dei redditi, su nuovi elementi di competitività e su un nuovo *welfare* capace di garantire tutele in un mondo che è già cambiato. Infatti da dieci anni a questa parte i cambiamenti ne abbiamo visti moltissimi.

Paolo Fumagalli: Sono d'accordo con quello che diceva Baretta, addirittura lo sottoscrivo: parliamo di incentivi e non di disincentivi. Potrebbe essere la storia del bicchiere mezzo vuoto e mezzo pieno, ma è proprio un modo di ragionare che poi influenza tutto ciò che c'è intorno, perché se il padre, che è vicino alla pensione, è disincentivato, è difficile che – sentendo parlare sempre di disincentivi- il figlio sia incentivato a fare qualcosa di alternativo.

Sui mutui mi veniva in mente che potremmo pensare a un sistema che usano le imprese – da vedere, da affinare, ma per ora prendetela come idea-, dei cofidi. Ovverosia gli imprenditori si mettono insieme, costituiscono un organismo di garanzia collettivo, cooperativo (e quindi anche con un certo controllo), dove ognuno di impegna a versare una quota, che va a costruire un fondo che le banche vanno poi ad incrementare per “enne” volte, e che diventa il fondo che viene distribuito a.... Poi l'imprenditore, sotto la forma del mutuo, si impegna mensilmente, semestralmente o quello che è, a restituire. Questo potrebbe in qualche maniera essere un tentativo di risposta a un bisogno per il quale evidentemente chi non ha le due buste paga o il papà che sborsa e mette la firma, non ha nessuna possibilità di farcela.

Pierpaolo Baretta: Questo mi porta a una considerazione ulteriore, che è molto importante per la previdenza complementare: e cioè l'idea che la dimensione collettiva può dare risposte che la dimensione individuale potrebbe non dare. E questo per noi è anche un valore, non è solo uno strumento, anche per la nostra concezione. Ecco perché noi sosteniamo che una delle condizioni della previdenza complementare (tu dicevi all'inizio: “superiamo le differenze fra fondi chiusi e fondi aperti”) è che si può andare su questa strada, purché ci sia una dimensione collettiva e una dimensione negoziata. Con queste due caratteristiche penso che si possano dare risposte ad alcuni dei problemi.

Moderatore: Non posso non essere d'accordo anch'io. E' la strada che ALAI sta già provando a percorrere sull'assistenza. Ringrazio Pierpaolo Baretta, Segretario Confederale della CISL, e Paolo Fumagalli, Presidente di Intesa Vita, e grazie a voi per la pazienza e per averci ascoltato.