



**Per il MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

**PROPOSTE CODIRP PER IL PIANO NAZIONALE DI  
RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)**

**SCHEDA 4 di 7**

**CRESCITA SOSTENIBILE E INCLUSIVA INTERVENTO  
PUBBLICO**

**AUTODETERMINAZIONE SISTEMA ECONOMICO**

**CAPACITÀ DI INDIRIZZO DA PARTE DELLE PA**

L'emergenza pandemica sta comportando una crisi economica senza precedenti, con prospettive di ripresa incerte che richiedono un approccio nuovo e soluzioni concrete in grado di compensare e superare, nei prossimi anni, le inevitabili conseguenze negative derivanti dall'attuale situazione.

1. Occorre intervenire sul mercato del lavoro cercando di **stabilizzare i livelli occupazionali e mitigare gli effetti negativi sulle retribuzioni**, non soltanto con interventi atti ad evitare i licenziamenti nel breve/medio periodo, ma anche **attraverso politiche di investimenti e di sostegno operativo alle imprese** e, in modo particolare, alle **PMI, considerato che costituiscono l'ossatura del sistema imprenditoriale italiano**.
1. Al contempo il Recovery Plan deve considerare lo sviluppo come legato al **"capitale umano"** che è intrinsecamente legato alla dimensione psicologia della persona, che sostanzia la capacità personale di regolarsi, organizzarsi e realizzarsi, e che va considerata, tutelata e promossa.
2. È noto che in Italia il **costo del lavoro** è tra i più alti d'Europa, con effetti negativi sul reddito delle imprese, piccole e grandi, e, conseguentemente, su quello dei lavoratori dipendenti ed è, quindi, necessario che l'Italia recuperi questo "gap" in termini di competitività.

Sul punto, la nostra proposta operativa è, innanzitutto, quella di cambiare l'approccio dell'intervento pubblico, che non deve più essere

percepito dal privato come controllo in prospettiva sanzionatoria, ma deve costituire sostegno concreto sul campo e si deve caratterizzare per la capacità di orientare operativamente l'azione del privato affinché sia improntata a prospettive di crescita sostenibile.

In tal senso, pensiamo alla capacità di una **Pubblica Amministrazione** in grado di indirizzare, soprattutto mediante la **supervisione funzionale da affidare alle competenze delle professioni pubbliche specialistiche trasversali interdisciplinari**, già presenti al suo interno, l'impresa privata verso il superamento dell'equazione **Riduzione Costo del Lavoro = Taglio delle Retribuzioni attraverso l'indicazione di misure alternative, supportate da incentivi e disincentivi pubblici**.

Pensiamo, in particolare, ad un nuovo impulso alla prevenzione quale fattore ancor più trainante per la sicurezza, in ragione della quale collegare concretamente l'attuazione degli interventi di prevenzione e contestualmente volti alla sicurezza e allo sviluppo, nonché l'erogazione di finanziamenti e contributi alle imprese ottemperanti agli indirizzi, alle misure e alle norme prevenzionali, con la connessa riduzione dei tassi dei premi assicurativi obbligatori, che incidono sensibilmente sul costo del lavoro latamente inteso.

Siamo convinti che il versante della **prevenzione e sicurezza sul lavoro**, con adeguati meccanismi di incentivi e deterrenti, vada rivisitato, per un verso, in un'ottica di **risparmi sul costo del lavoro e di costi sociali per la collettività in generale** e, per altro verso, **per incentivare la crescita tarando gli interventi su settori e distretti produttivi, territori, attività d'impresa, tipologie di lavoratori, servizi pubblici e sociali**.

La prevenzione del rischio deve comportare: fattibilità tecnica, sostenibilità economica, trasparenza ed atteggiamento responsabile (accountability), ritorno dell'investimento. Si deve tendere a costruire un **Circuito della Prevenzione**.

Occorrono, inoltre, **iniziative di sostegno anche su investimenti in innovazione tecnologica e digitalizzazione, mirati ad un rinnovamento delle organizzazioni aziendali, oltre che dei processi di lavoro e delle attività di sviluppo ambientali, di infrastrutture e sistemi di trasporto pubblico, in modo che si possa parlare di prevenzione e sicurezza in senso omnicomprensivo, anche fuori dalle aziende, con benefici economici e sociali per l'intero tessuto civile e produttivo**.

Nel segno del sostegno alle imprese che investono in prevenzione e sicurezza sul lavoro, in ottica di maggiore competitività e di riduzione dei costi sociali nelle ipotesi sistematizzata di interventi di prevenzione, citiamo la PdL Speranza ed altri, *“Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e altre disposizioni concernenti la vigilanza e la sicurezza sul lavoro nonché*

*prevenzione e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*", **Atto Camera 1266**, il cui iter ha subito un inspiegabile arresto dopo avere incassato largamente il favore di tutte le forze parlamentari e della gran parte dei soggetti auditi dalle Commissioni ed alla quale, invece, bisognerebbe dare nuovo impulso per una tempestiva approvazione, rappresentando un **intervento con effetti immediati sul costo del lavoro**.

Si tratta di una proposta che va nella direzione auspicata di una valorizzazione delle competenze specialistiche delle Pubbliche Amministrazioni, che non può che passare prima di tutto dal **riassetto delle funzioni e competenze statali e delle Amministrazioni centrali, da ristrutturazione e riorganizzazione** delle stesse, anche in più estesa ed incisiva articolazione sul territorio e poi dalla suddivisione e riforma delle competenze Stato/Regioni, in modo tale da garantire il supporto pubblico su tutte quelle materie che maggiormente incidono, o possono incidere, anche indirettamente, su fattori di crescita e sviluppo.

Sotto tale profilo, infatti, la suddetta PdL cerca di **superare un punto debole dell'attuale sistema: la competenza legislativa, ma anche amministrativa e di controllo, concorrente tra Stato e Regioni** che comporta, come emerge anche per la sanità, una forte disomogeneità, anche in materia di sicurezza sul lavoro, tra le diverse regioni italiane.

Si tratta di **disomogeneità** che non emergono tanto a livello legislativo, dove le Regioni non hanno apportato sostanziali modifiche al sistema legislativo statale, quanto **nella gestione amministrativa e di controllo**, demandata, quasi esclusivamente, agli organi regionali della ASL; ciò può comportare una disparità di trattamento per i lavoratori, a seconda del datore di lavoro a favore del quale prestano la loro attività lavorativa o dei territori in cui vivono.

Sul punto, la proposta è quella di ristabilire un sistema che potremmo definire "misto", dove alla legislazione europea, come recepita dal decreto legislativo 81/2008, si affianchino norme di sistema di rango primario con cui si indicano espressamente gli obblighi preventivi del datore di lavoro, supportandolo, oltretutto, nella non facile scelta degli accorgimenti e delle procedure più efficaci per prevenire gli incidenti e le malattie professionali sul lavoro.

In quest'ottica, pensiamo ad esempio a compiti e funzioni dell'INAIL che, con la sua presenza capillare sul territorio e con il concorso di tutte le competenze specialistiche e professionistiche interdisciplinari, è in grado di sostenere operativamente datori di lavoro/lavoratori/cittadini, affiancandoli e orientandone l'azione per realizzare concretamente le finalità prevenzionali, oltre che nella fase di ricerca dei correttivi da apportare.

A titolo esemplificativo, l'effettiva attuazione delle funzioni affidate all'Istituto e la piena realizzazione del cd. circuito della prevenzione assicurerebbe ai datori di lavoro e alle imprese, attualmente onerati in via esclusiva di individuare i rischi dell'attività lavorativa e delle procedure di prevenzione, da formalizzarsi con la predisposizione Documento di Valutazione dei Rischi, un valido supporto fondato sulle competenze specialistiche multidisciplinari dell'INAIL.

In buona sostanza, soltanto con la necessaria interazione tra soggetti pubblici – Inail e competenze specialistiche - e privati – datori di lavoro ed imprese - la prevenzione può diventare “utile”, da un lato, agli stessi datori di lavoro, anche in termini di competitività nell'ottica della riduzione dei costi, e, dall'altro, alla collettività giacché l'adozione di adeguate misure di prevenzione comporta la riduzione dei costi sociali da sostenere.

Alla luce di quanto sinora abbiamo detto, proponiamo, di seguito, le nostre indicazioni e gli aspetti da potenziare in ottica di modifica del testo unico 81/2008:

- ❖ Sviluppare e concretizzare una “**mappa territoriale del rischio potenziale**”, quale valore aggiunto informativo ai fini preventivi, assicurativi e di controllo, nonché per una migliore razionalizzazione delle risorse e del sostegno al mondo del lavoro sul territorio;
- ❖ Approfondire la **comparazione**, sulla base del calcolo dell'abbattimento degli indici infortunistici, **tra imprese che attuano forme di prevenzione**. Effettuare confronti con aziende certificate OHSAS o che comunque hanno implementato sistemi di gestione della sicurezza (anche con il contributo di INAIL in termini di finanziamento e/o sconto sul tasso di premio);
- ❖ Evidenziare che **l'investimento in sicurezza ha sicuramente un ritorno in termini di risparmio**; le misure di prevenzione riducono i costi della mancata sicurezza, spesso nascosti, nonché il costo sociale da infortuni e malattie professionali. Affinché gli investimenti in sicurezza delle imprese siano un fattore di competitività occorre quantificare questo ritorno sull'investimento e far sì che per l'impresa diventi un asset, più che un costo;
- ❖ **Circuito della Prevenzione**: in INAIL il flusso dell'attività istituzionale nasce, si sviluppa, esce e ritorna, passando per tutto il sistema impresa/lavoro: informazione, formazione, fatto e dinamica, valutazione del danno e nesso causale, riabilitazione, reinserimento, tariffa premi, responsabilità e rivalse, elementi per la ricerca scientifica, riesame complessivo, e via di nuovo;

- ❖ **Strutturare intergruppi di prevenzione ai vari livelli**, a composizione, caratteristiche e modalità altamente specialistiche e multidisciplinari, in modo da orientare l'azione dell'INAIL verso una capacità operativa nell'attuazione della Prevenzione e Sicurezza, interagendo in modo diretto nei vari settori e distretti produttivi, in ambito territoriale ed aziendale, in dialogo con le Parti Sociali ed interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati della sicurezza e della salute del territorio;
- ❖ **Orientare verso la Prevenzione operativa**: correlare adeguati meccanismi di incentivi e disincentivi principalmente economici, da una parte nell'ottica della riduzione del costo del lavoro e dei costi sociali per la collettività in generale; dall'altra, per garantire la leale concorrenza tra imprese e per incentivare la crescita tarando gli interventi di sostegno su distretti produttivi, territori, nei vari settori e attività d'impresa e sulle tipologie di lavoratori.

In sintesi, a coerente corollario delle altre proposte e ad elementi acquisiti, si potrebbero in futuro ipotizzare gradualmente rielaborazioni della Tariffa Premi INAIL per l'evoluzione della stessa, secondo una logica di agevolazioni alle imprese che attuano forme di prevenzione secondo linee di indirizzo individuate dall'INAIL, anche in relazione a progetti proposti dagli stakeholder, calibrati su base territoriale ed in considerazione

Peraltro, in linea con le finalità della citata PdL di incentivare i datori di lavoro che investono in sicurezza e prevenzione e, invece, attivare azioni deterrenti e disincentivanti nei confronti di coloro che non operano in tal senso, attraverso meccanismi di **riduzione dei costi per i datori virtuosi e aggravio per quelli che non osservano le norme di prevenzione**; del resto, i benefici dell'investimento in sicurezza riguardano anche i lavoratori giacché, per i datori di lavoro virtuosi, la PdL prevede **la defiscalizzazione del 100% dei contributi a carico del lavoratore per un periodo di 36 mesi**.

Il tutto, anche attraverso la previsione di una netta separazione tra Amministrazioni ed Enti preposti alla consulenza e prevenzione, ed Amministrazioni ed Enti preposti a vigilanza e sanzioni, anche per evitare duplicazioni di funzioni e conseguente aumento di costi, da un lato, e prevenzione e meccanismi di incentivi/disincentivi, dall'altro.

**INCLUSIONE, COESIONE, SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA FEMMINILE. CAPITALE UMANO.**

Alcune caratteristiche della professione psicologia risultano particolarmente utili, per le azioni del Piano:

- ❖ capacità di integrare la promozione delle risorse, il potenziamento delle competenze, con la prevenzione, l'ascolto e il sostegno; la dimensione dello sviluppo del capitale umano con quella del superamento di situazioni critiche, di disagio e disturbo;
- ❖ capacità di integrare la dimensione sanitaria con quella sociale, quella individuale con quella collettiva e di comunità;
- ❖ capacità di agire nei diversi contesti: salute, scuola, mondo del lavoro e delle organizzazioni, welfare e contesti sociali e di comunità.

### **Inclusione e coesione**

#### **Politiche attive del lavoro e nuove competenze dei lavoratori.**

*“Riformare le politiche attive attraverso la piena **integrazione dei percorsi di riqualificazione delle competenze** a supporto dei lavoratori in transizione occupazionale mediante l’istituzione di un programma nazionale “garanzia di occupabilità dei lavoratori” (GOL). In particolare, si intende potenziare i centri per l’impiego, affinché possano sistematicamente e diffusamente svolgere attività di analisi del fabbisogno di competenze, di costruzione di piani formativi e, quindi, di orientamento e accompagnamento al lavoro in un sistema che coinvolge pubblico e privato”.*

*“Le attività di analisi delle competenze, piani formativi, orientamento e accompagnamento al lavoro devono prevedere la costituzione presso i centri per l’impiego di **team multidisciplinari** che svolgano azioni di Career counseling finalizzate alla transizione occupazionale attraverso la costruzione di piani personalizzati”.*

In questo ambito le competenze psicologiche garantiscono uno standard scientifico sia a livello di *profiling* che di contenuto e di tecnica della formazione per i lavoratori. Molto spesso, infatti, la formazione non ottiene i risultati attesi per la mancata adozione di metodologie scientifiche di trasmissione delle conoscenze. Inoltre, è una competenza specifica degli psicologi, anche legalmente connotata, l’adozione di strumenti standardizzati per la valutazione e profilazione.

*“Per la progettazione e realizzazione del sistema di formazione permanente che si sviluppa lungo l’arco di vita – e nei diversi contesti organizzativi – va prevista l’istituzione di **Tavoli tecnici e Gruppi di Lavoro multidisciplinari** con competenze in ambito di formazione, sulle modalità di apprendimento degli adulti, sulla necessità di supporto allo sviluppo o alla ridefinizione delle progettualità professionali in età adulta”.*

## Attività di sostegno all'imprenditoria femminile

“**Le azioni di mentoring**, supporto e conciliazione dei tempi di vita in ambito di imprenditoria femminile **beneficiano dello sviluppo del ‘capitale psicologico’**, per il quale vanno istituiti percorsi formativi dedicati, utili da inserire anche nelle campagne di comunicazione”.

## Considerazioni generali sulle politiche del lavoro

- ❖ Piano straordinario di politiche del lavoro che integri e coordini politiche attive e politiche passive.

Ciò significa integrazione degli istituti di sostegno al reddito più rilevanti sul piano ordinamentale (cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità, indennità di disoccupazione) con le politiche attive del lavoro focalizzate su formazione, orientamento e inserimento lavorativo. Ciò dovrebbe garantire maggiore uniformità su tutto il territorio nazionale, **agevolare le alleanze tra soggetti pubblici e privati, offrire anche ai lavoratori più fragili occasioni di accrescimento delle competenze e di miglioramento dell'occupabilità superando così i rischi diffusi di dipendenza dalle forme assistenziali di carattere emergenziale**. In tale prospettiva l'adozione di un'ottica multidisciplinare potrebbe favorire l'assunzione e diffusione di molte buone pratiche esistenti nell'ambito della Formazione Professionale, delle Università, dei Servizi sociali, ecc. In particolare, il contributo degli psicologi potrebbe rendere efficaci ed efficienti le fasi di progettazione, implementazione, erogazione, monitoraggio e valutazione degli specifici servizi realizzabili nell'ambito della formazione, dell'orientamento e dell'inserimento lavorativo.

### Esempi di misure:

- ➔ Mettere a disposizione delle aziende dei voucher mediante i quali le stesse possano retribuire la collaborazione professionale di psicologi (del lavoro) per:
  - Riprogettazione della strategia e della organizzazione dell'impresa;
  - Riprogettazione di ruoli e figure professionali;
  - Realizzazione di interventi di *change management*;
  - Realizzazione di interventi di coaching, counseling, mentoring, tutoring;
  - Realizzazione di interventi di supporto al passaggio generazionale nella proprietà e/o nel management;
  - Realizzazione di interventi di supporto all'*active ageing*;

- Progettazione di interventi formativi a supporto della riorganizzazione aziendale e/o dello sviluppo individuale all'interno o all'esterno dell'impresa.

➔ Rafforzamento dei servizi per l'impiego in una prospettiva di razionalizzazione delle pratiche di intervento e sostegno.

In particolare, i Servizi per il lavoro (disoccupati, inoccupati, giovani e adulti in cerca di occupazione, ecc.) potrebbero essere rilanciati anche con il contributo degli psicologi del lavoro (in materia di consulenza per orientamento professionale, di *counseling* di carriera, di sviluppo professionale, di accompagnamento al lavoro, di validazione delle competenze, ecc.) per favorire: a) le transizioni formazione/lavoro, lavoro/disoccupazione/lavoro; b) facilitare i percorsi di formazione e *up-skilling*; c) migliorare le attuali modalità di *profiling* degli utenti e l'incontro con il lavoro e l'accompagnamento nonché, più in generale sostenere l'occupabilità tramite il potenziamento del capitale umano.

### **Esempi di misure:**

➔ Mettere a disposizione delle aziende dei voucher mediante i quali le stesse possano retribuire la collaborazione professionale di psicologi (del lavoro) per:

- Interventi di *job-design* per ricollocare i lavoratori più 'fragili';
- Progettazione di dispositivi e metodologie per la pre-selezione degli utenti;
- Definizione di strategie di comunicazione e marketing dei servizi per l'impiego.

➔ Mettere a disposizione delle persone in cerca di lavoro e dei disoccupati voucher mediante i quali essi possano acquistare le seguenti prestazioni professionali da parte di psicologi:

- Dispositivi per la profilazione degli utenti;
- Percorsi di bilancio di competenze;
- Percorsi di assessment (assessment centre);
- Percorsi di sviluppo (development centre);
- Percorsi di accompagnamento al lavoro.

➔ Promuovere un sistema di orientamento integrato lungo l'arco della vita.

- Superare la tradizionale dicotomia Orientamento scolastico e professionale nella prospettiva del *life-long learning* e del rafforzamento delle risorse psicosociali necessarie per l'autoregolazione da parte delle persone dei propri progetti di vita.
- Creazione di una infrastruttura tecnologica e informativa nazionale usufruibile da Scuola, Università e sistema lavoro.
- Definizione di standard professionali e di standard di qualità dei servizi.



- Attivazione di:
  - a) Programmi universalistici e precoci di orientamento ad ogni livello formativo;
  - b) programmi personalizzati nella forma di consulenza psicosociale (*tutoring, mentoring, coaching*);
  - c) programmi mirati di ri-orientamento alle scelte per categorie fragili (NEET) e di prevenzione dell'abbandono scolastico/formativo.

➔ Far fronte alle esigenze di formazione e lavoro per i giovani con apprendistato duale.

L'apprendistato duale coniuga formazione e lavoro dei giovani e per rendere il percorso consapevole ed orientato ad un progetto professionale definito per obiettivi formativi e professionali si contribuisce con l'affiancamento di **psicologi con competenza nell'orientamento**, nella definizione di percorsi di carriera e nella valutazione e realizzazione del potenziale.

➔ Servizi innovativi per le aziende.

Consulenza organizzativa al management aziendale: azioni e/o percorsi, comunque denominati (consulenza, *coaching*, accompagnamento, *tutoring*, formazione, supervisione,) e in qualunque forma (formazione, ricerca-intervento, monitoraggio e valutazione, etc.) con finalità di consolidamento e sviluppo di competenze di change management nel contesto emergente, volte a progettare-**riprogettare le strutture e/o le modalità organizzative in rapporto a nuove esigenze di mercato (ad esempio, implementazione di forme adeguate di lavoro a distanza, smart working)**. Questi interventi potrebbero essere sostenuti nelle piccole e medie imprese, che compongono arte rilevante del nostro tessuto produttivo, con la forma di vouchers per l'acquisto di servizi di consulenza psicologica organizzativa e per l'aggiornamento delle competenze degli imprenditori e del management.

### **Servizi socio-assistenziali, disabilità e marginalità**

1. Infrastrutture sociali a favore di minori, anziani non autosufficienti, persone con disabilità, prevenzione della vulnerabilità di famiglie e minori;

2. servizi sociali dedicati a persone con disabilità (de-istituzionalizzazione- progetti individualizzati);

3. Programmi di *housing* temporaneo per singoli o nuclei famigliari in difficoltà estrema con azioni volte ad agevolare l'uscita dall'assistenza;

*“La progettualità delle infrastrutture sociali e dei servizi, e le azioni che ne derivano, devono prevedere la collaborazione e la presa in carico da parte di*

**equipe multidisciplinari che intervengano sulla dimensione psico-sociale**, promuovendo i diritti e le opportunità per i singoli e le loro famiglie, anche in riferimento ai LEAS previsti dalla 328/2000 e ai principi di welfare societario e di partecipazione che la ispirarono (compresi i Piani di Zona e il coinvolgimento delle Aziende Sanitarie Locali e del Terzo Settore).

Queste infrastrutture sociali **si potrebbero/dovrebbero affiancare alle Case della Comunità da prevedere per i Comuni dai 25.000 abitanti.**” (cit.)

Infine, come indicazione generale/trasversale si suggerisce quanto segue:

Nei sistemi di **governance** - anche a livello locale- per la gestione delle risorse e delle infrastrutture, in particolare quelle sociali (nidi, scuole, servizi per persone con disabilità, anziani etc.), deve essere prevista la presenza di **esperti della valutazione** in grado di concorrere a definire gli indicatori di risultato in termini di **effetti attesi e ricadute sulle persone e sullo specifico territorio, sia nella valutazione ex ante, che in itinere che ex post.**

## **TRAGHETTAMENTO GENERAZIONALE**

In questo momento un intervento sulle pensioni non può che muoversi secondo le quattro direttrici imposte dall'attualità: **pensioni, lavoro, ricambio generazionale, fragilità e salute.**

**Evidente, infatti, l'interconnessione di questi temi stante la crisi economica, la necessità di un ricambio generazionale che consenta maggiore occupazione, la situazione sanitaria.**

**Un intervento immediato ed attuale, correlato alla situazione epidemiologica riteniamo debba essere orientato a finalizzare anticipi pensionistici anche alle misure di sanità indiretta e ai correlati sussidi economici previsti: volti a prevenire contagi COVID 19, proteggere lavoratori anziani, fragili, potendo in questa direzione rientrare nelle linee di finanziamento del Recovery Fund.**

Non può, infatti, non tenersi conto della novità rappresentata **dall'emergenza Covid-19**, sotto il duplice profilo della tutela previdenziale dei lavoratori “fragili” e dei riflessi occupazionali della situazione emergenziale. Urge garantire tutela per tutti quei lavoratori anziani che si trovino in condizioni di fragilità (anche la sola età anagrafica è di per sé un grave fattore di rischio per il Covid) e soprattutto per tutti i lavoratori anziani occupati in attività a rischio che non siano “smartabili” o che per età e condizione professionale non siano utilizzabili in attività da remoto che richiedono competenze informatiche di rilievo). **Per questi lavoratori sarebbe preferibile operare sulla flessibilità in uscita anziché ricorrere agli ammortizzatori sociali.** In questa ipotesi si potrebbe fare ricorso a meccanismi di

compartecipazione al costo del pensionamento anticipato da parte del datore di lavoro, che potrà assumere al posto del lavoratore anziano un lavoratore giovane a costi minori (ipotizzando apposite decontribuzioni).

Bisognerà tener conto dell'approssimarsi ad età avanzate di generazioni di lavoratori prive della continuità, diffusione e lunghezza di periodi di lavoro delle generazioni precedenti, a seguito della sempre maggiore precarietà del mercato del lavoro e della discontinuità o delle variazioni delle tipologie di rapporti di lavoro. **Molte persone si ritrovano contributi sparsi tra diverse gestioni, spessissimo non sufficienti per maturare un trattamento autonomo;** versamenti contributivi effettuati, da recuperare e valorizzare con il supporto di anni di contribuzione in più, in modo da facilitare il raggiungimento prima della pensione e l'adeguatezza dell'entità. **Occorre sostenere tali posizioni ed evitare la dispersione, come silenti, di contributi all'INPS, laddove i versamenti effettuati non confluiscano in una pensione, lasciandoli quindi incamerati all'Istituto, non essendo prevista la restituzione.**

A nostro avviso occorre apportare al sistema non solo più flessibilità in uscita, ma anche maggior semplicità, per poter consentire prospettive equilibrate di accesso **sia ai trattamenti delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ordinarie, sia a quelli dei pensionamenti anticipati.**

**Tale modalità dovrebbe ritenersi applicabile a tutte le posizioni comunque rientranti nel sistema di calcolo contributivo (eventualmente rimodulando in aumento la cifra annua agevolata per il riscatto) e non solo se** il lavoratore abbia meno di 18 anni di contributi entro il 31.12.1995 e almeno 15 anni di contributi versati al momento della richiesta di riscatto, di cui cinque ricadenti nel periodo contributivo (requisiti legge Dini art. 1, co. 23, l. 335/1995).

Dosando adeguatamente il rapporto entrate ed uscite e le più marcate distanze economiche tra retribuzioni e pensioni, determinate dal calcolo contributivo, si può sostenere anche la compatibilità finanziaria.

Proponiamo di rafforzare ed estendere già ora istituti esistenti ma difficilmente accessibili. Ampliamento dell'ambito e accelerazione del raggiungimento di requisiti minimi per gli strumenti di accompagnamento alla pensione, come:

- ❖ estensione e stabilizzazione di opzione donna;
- ❖ reintroduzione di APe volontaria;  
**a nostro avviso, la misura potrebbe essere rinnovata o prorogata, quale ulteriore forma di flessibilità volontaria in uscita, con correttivi migliorativi, anche in considerazione dell'attuale convenienza dei tassi di mercato dei finanziamenti bancari, dell'ingresso delle banche nel sistema della tracciabilità con carte di credito e percentuali di**

**servizio ribassate, e della nulla o limitata incidenza sulla spesa pubblica.**

- ❖ reintroduzione di APe aziendale;  
anch'essa non è più attivabile (sperimentazione 2017-2019 terminata), ma essendo era una forma di APe volontario pagato in parte dall'azienda, **a nostro avviso, potrebbe essere ancora prorogata.**  
**Sia l'Ape volontario, sia l'Ape aziendale, a nostro avviso, potrebbero essere prorogati o rinnovati e resi strutturali, pur con correttivi, in quanto fondati su un meccanismo di finanziamento privato, con l'intervento del sistema bancario, per un prestito garantito poi dalla futura pensione;**
- ❖ rinnovo ed estensione dell'APe sociale; prorogata per il solo 2021, l'anticipo pensionistico a carico dello Stato e non del lavoratore, rivolto a specifiche categorie di soggetti (che effettuano lavori gravosi). I lavoratori a partire dai 63 anni di età e 30 o 36 anni di contributi a seconda della categoria di appartenenza (disoccupati, caregiver, portatori di handicap, addetti a mansioni gravose) possono ancora beneficiarne. Di fatto è l'unico strumento assistenziale fra quelli previsti per l'anticipo pensionistico;
- ❖ **part time** per la pensione senza effetti diminutivi del calcolo pensionistico;
- ❖ la Legge di Stabilità 2016 prevede la possibilità di **un part-time** negli ultimi tre anni prima della pensione, senza però effetti diminutivi del calcolo pensionistico;
- ❖ isopensione; rende possibile ritirarsi dal lavoro a **60 anni di età o con 36 anni e 4 mesi di contributi (un anno in meno per le donne)**. È uno strumento, ovvero uno scivolo, che garantisce un assegno ponte da quando si concorda l'uscita dall'azienda fino alla maturazione dei requisiti previdenziali di vecchiaia o per il trattamento anticipato. **L'onere dell'operazione è tutto a carico del datore di lavoro**, che deve versare anche i contributi, in modo che **l'ex dipendente non subisca penalizzazioni** per quanto riguarda l'importo della pensione.
- ❖ potenziamento e fruibilità dei fondi pensione e dell'istituto della RITA;
- ❖ estensione pensione anticipata contributiva con 20 anni di contributi a tutte le posizioni in qualsiasi modo oggetto di trattamento pensionistico calcolato con il sistema contributivo. Riteniamo che tale forma di pensionamento anticipato debba ritenersi applicabile a tutte le posizioni in qualsiasi modo oggetto di trattamento pensionistico calcolato con il sistema contributivo.

Occorre inoltre tenere conto dell'approssimarsi ad età avanzate di generazioni di lavoratori che non hanno potuto godere della continuità, diffusione e lunghezza di periodo di lavoro delle generazioni precedenti (**discontinuità contributiva**) a seguito della sempre maggiore precarietà del mercato del lavoro e della discontinuità o delle variazioni di tipologie di rapporti di lavoro. Molte persone si ritrovano contributi sparsi tra diverse gestioni, spessissimo non sufficienti per maturare un trattamento autonomo; versamenti contributivi effettuati, da recuperare e valorizzare con il supporto di anni di contribuzione in più, in modo da facilitare il raggiungimento prima della pensione e l'adeguatezza dell'entità.

Occorre sostenere tali posizioni ed **evitarne la dispersione, come silenti, di contributi all'INPS**, laddove i versamenti effettuati non confluiscono in una pensione, lasciandoli quindi incamerati all'istituto, non essendo prevista la restituzione.

A tal proposito proponiamo:

- ❖ estensione e facilitazione del cumulo gratuito dei contributi tra tutte le gestioni previdenziali,
- ❖ estensione e facilitazione del cumulo dei contributi versati in diverse Casse previdenziali, in modo da sommare i vari periodi di contribuzione ai fini del conseguimento della pensione (in alternativa alla totalizzazione dei contributi), oggi consentito per la quota 100 e per la pensione anticipata ordinaria;
- ❖ estensione e semplificazione della totalizzazione;
- ❖ il riscatto agevolato degli anni di corso di laurea: a nostro avviso tale modalità di riscatto agevolato dovrebbe ritenersi applicabile a tutte le posizioni comunque rientranti nel sistema di calcolo contributivo (eventualmente rimodulando in aumento la cifra annua agevolata per il riscatto) e non solo se il lavoratore abbia meno di 18 anni di contributi entro il 31.12.1995 e almeno 15 anni di contributi versati al momento della richiesta di riscatto, di cui cinque ricadenti nel periodo contributivo (requisiti legge Dini art. 1, co. 23, l. 335/1995).

In generale, occorrerebbe un approfondimento al fine di evitare penalizzazioni e possibilmente migliorare e facilitare le soluzioni pensionistiche per i professionisti e i dipendenti professionisti pubblici e comunque dei soggetti che rientrano in queste casistiche.

Altro possibile intervento dagli effetti sottovalutati è la **Verifica delle modalità ed equità di applicazione del calcolo del massimale contributivo** (in caso di applicazione del sistema di calcolo contributivo e del correlato massimale contributivo, oltre il quale il reddito percepito non è soggetto a

contribuzione previdenziale, è molto importante procedere ad una verifica sulla corretta misura delle trattenute contributive e sulle retribuzioni operate dai datori di lavoro privati e soprattutto pubblici). La mancata o non conforme osservanza del massimale annuo può comportare decurtazioni retributive a carico del lavoratore e il versamento, da parte del datore di lavoro, di importi non rilevanti ai fini della pensione, che in tal caso andrebbero restituiti ai lavoratori; in caso di errori, la contribuzione versata in eccedenza è rimborsabile nel termine prescrizione di 10 anni. Diventa fondamentale per i datori di lavoro conoscere il sistema pensionistico applicabile al lavoratore, in quanto dall'applicabilità o momento da un rapporto di lavoro del sistema contributivo, dipende l'applicazione del tetto massimo pensionabile.

Si tratta di istituti senz'altro necessari e utili, ma di difficile attuazione che andrebbero **semplificati e resi più direttamente fruibili**. Un'operazione che ben avrebbe potuto effettuare direttamente il Ministero del lavoro già con la legge di Bilancio per il 2021 trattandosi di interventi di riordino e di semplificazione di sistema.

In generale, in prospettiva:

- **Maggiore flessibilità in uscita sia per i trattamenti delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ordinarie, sia per i pensionamenti anticipati.**
- **Requisiti di base: 62 anni di età e 30 anni di contributi, anche per tendenzialmente conformare i requisiti dell'applicazione del calcolo del trattamento previdenziale con il sistema contributivo, su base volontaria.**
- **Aggiungere altre forme e modalità di flessibilità in uscita anticipata, anche contributiva, sia pure calibrando età, anche di contribuzione ed entità di calcolo della pensione, su base volontaria.**

Roma, 21 marzo 2021

Il Segretario Generale

Tiziana Cignarelli

