Il Libro Verde della Commissione UE sulla previdenza

Le proposte della UIL

RELAZIONE DI

DOMENICO PROIETTI

SEGRETARIO CONFEDERALE UIL

ROMA, 22 OTTOBRE 2010 – PARLAMENTINO INAIL

Se vuoi costruire una barca,
non radunare uomini per tagliare legna,
dividere i compiti e impartire ordini,
ma insegna loro la nostalgia
per il mare vasto e infinito.
Antoine De Saint-Exupéry

La UIL giudica molto positivamente l'iniziativa della Commissione dell'Unione Europea di dare vita ad una vasta consultazione, tra gli Stati membri e le Parti Sociali, sui temi della previdenza. La novità fondamentale di questa iniziativa è che, per la prima volta, mette da parte approcci ragionieristici, che avevano caratterizzato spesso le iniziative precedenti, e pone l'attenzione sia sulla sostenibilità economica che su quella sociale dei sistemi previdenziali. Noi oggi vogliamo affrontare le tematiche contenute nel Libro Verde soprattutto relative a sei questioni principali per ognuna delle quali avanziamo alcune proposte.

Un tema preliminare: criteri di classificazione comuni

Preliminarmente occorre affrontare un problema che riguarda tutti i paesi UE e, in modo particolare, l'Italia circa il sistema di classificazione della spesa pensionistica.
Un passo essenziale per poter analizzare, anche a livello comunitario, le dinamiche previdenziali di paesi ancora assai diversi tra loro.
Se infatti il metodo di coordinamento aperto (MAC) richiamato dal Libro Verde può utilmente assistere e guidare i paesi membri nell'elaborazione delle loro politiche di welfare, va considerato che uno dei pilastri di tale meccanismo è quello rappresentato dall'identificazione di indicatori statistici comuni, che rendano comparabili le

caratteristiche e le performance dei diversi sistemi nazionali. Un passo, questo, propedeutico al successivo *peer review* per l'individuazione di *best practice* comuni in materia ma che trova tutt'oggi numerosi ostacoli.

Qualche tentativo in questa direzione è stato comunque fatto negli ultimi anni. Già nel 2005 si era abbozzata un'analisi a livello europeo dei tassi di sostituzione (RR) incentrando il lavoro sull'individuazione di "figure tipo" e provando a comprendere sia la componente previdenziale pubblica che quella privata al lordo e al netto dell'imposizione fiscale. Tutti i risultati hanno portato a sovrastimare oggettivamente il tasso di sostituzione dell'idealtipo analizzato che, lungi dall'essere una realtà comune, sembra piuttosto rappresentare un obiettivo da raggiungere quanto a inquadramento, continuità di carriera, retribuzione ecc. Permangono quindi numerosi ostacoli e difficoltà che portano ad avere una fotografia spesso fuorviante della situazione di partenza soprattutto nella valutazione dell'impatto che le politiche pensionistiche possono avere sul PIL e, in generale, sulla spesa dei singoli Stati.

Le proposte della UIL

Nel classificare la spesa pensionistica italiana, ad esempio, non si prende mai in considerazione una spesa puramente previdenziale, come nella maggior parte dei paesi, ma si includono invece voci ad essa estranee. Voci di spesa assistenziale che vanno finanziate dallo Stato attraverso la fiscalità generale e non con i contributi previdenziali dei lavoratori. Nella definizione statistica rientrano non solo le pensioni di vecchiaia ma anche quelle di invalidità, le rendite per infortuni sul lavoro, le pensioni di guerra, gli assegni sociali e le indennità di accompagnamento.

Anche le indennità liquidate al lavoratore all'interruzione del rapporto di lavoro quali il Trattamento di fine rapporto (Tfr) nel settore privato e i Trattamenti di fine servizio (Tfs) nel pubblico impiego e che incidono per circa l'1,4% del PIL, sono spesso incluse – nello specifico nelle funzioni *old age (anzianità) e survivors (reversibilità)* - indebitamente nella spesa per pensioni. Somme che, invece, ai sensi dell'art. 2120 del

Codice Civile costituiscono salario differito a momenti successivi, determinati o dalla richiesta dei lavoratori per sostenere spese eccezionali (sanitarie, acquisto casa, ecc.) o dalla cessazione del rapporto di lavoro, che non necessariamente coincide però con il pensionamento.

L'altro indicatore Eurostat, *Pension expenditure*, non considera il Tfr, ma comprende, oltre alle prestazioni IVS (invalidità, vecchiaia, superstiti), le pensioni assistenziali (sociali, di guerra, invalidi civili), le pensioni indennitarie e le pensioni di benemerenza. L'indicatore dell'Istat alle voci riportate in Pension expenditure aggiunge anche le indennità di accompagnamento. Nella voce pensioni e rendite della Relazione Generale sulla Situazione Economica del Paese sono comprese le pensioni IVS e le rendite infortunistiche (INAIL e IPSEMA, l'istituto previdenziale dei marittimi soppresso con l'ultima finanziaria).

Considerando la spesa al netto delle entrate fiscali da essa prodotte il risultato sarebbe ancora più chiaro e limpido. D'altra parte quando la Ragioneria Generale dello Stato calcola la maggiore spesa o il risparmio prodotto da una nuova norma in materia sociale lo fa sempre in termini netti. Stesso discorso andrebbe fatto in termini di spesa pensionistica. Gli enti previdenziali erogano prestazioni per circa 200 miliardi di euro, ma lo Stato ne incassa oltre trenta in termini di imposte sui redditi. Ed è la differenza tra i due valori che conta effettivamente ai fini del Bilancio pubblico.

Alla luce di queste peculiarità del nostro sistema, la comparazione della spesa previdenziale risulterebbe maggiormente rispondente alla realtà dei fatti se si pervenisse ad un comune e più fedele sistema europeo di classificazione, operazione indispensabile ad una politica europea in materia.

Questa iniziativa, portata avanti dalla UIL, seppur a fatica ha fatto breccia nel dibattito su questa materia. È emblematico un editoriale di qualche mese fa di Massimo Mucchetti apparso sul Corriere della Sera che ribadiva come "La spesa pensionistica è sotto controllo. E può essere sostenuta dai conti pubblici. La sua incidenza sul prodotto interno lordo è di non poco inferiore a quel che si dice, ove la si compari correttamente agli altri Paesi, e cioè togliendo il Tfr, che è salario differito

e non pensione, e considerando gli effetti fiscali, che appesantiscono il conto italiano. Del resto, la spesa sociale italiana, di cui le pensioni sono parte, risulta di poco inferiore alla media europea e di molto a quella tedesca e francese. Nel 2008, il saldo tra i contributi versati e le pensioni erogate, al netto delle prestazioni assistenziali coperte dalla fiscalità generale, era positivo per lo 0,9% del Pil e concorreva a finanziare la pubblica amministrazione". A testimonianza di come i conti previdenziali veri in Italia sono in equilibrio. La UIL continuerà in questa battaglia per dividere formalmente e contabilmente la spesa previdenziale pura da quella assistenziale in tutte le sedi a cominciare dai CIV degli enti Previdenziali dove anche recentemente, per questo motivo, i nostri rappresentanti hanno votato contro l'assestamento di Bilancio 2010 dell'INPS.

1) La sostenibilità economica dei sistemi e l'età pensionabile

Meccanismi di classificazione più efficienti sarebbero invece in grado di fare luce sull'aspetto della sostenibilità economica e finanziaria dei sistemi europei. Negli ultimi anni l'incidenza della spesa previdenziale sul PIL è andata progressivamente attenuandosi in tutta Europa. In Italia si è mantenuta pressochè stabile attestandosi intorno al 13,5% del PIL. Un dato che, come abbiamo dimostrato, depurato nel quadro di una classificazione puramente previdenziale porterebbe la spesa pensionistica del nostro paese al di sotto della media europea. D'altra parte le riforme che negli ultimi anni si sono susseguite in Italia hanno disegnato un sistema pienamente sostenibile, come ormai riconosciuto da tutti. Dal solo slittamento delle finestre inserito nell'ultima finanziaria si attendono a regime considerevoli risparmi. A fronte dei quali chiediamo che vengano ora corrette alcune distorsioni. Ci riferiamo in modo particolare allo slittamento di 12 mesi della finestra di pensionamento per chi maturi 40 anni di contributi. Per questi lavoratori deve essere pienamente garantita la rilevanza ai fini contributivi e previdenziali dell'anno in più lavorato oltre il 40esimo.

I risparmi nel complesso ottenuti dagli ultimi provvedimenti adottati per stabilizzare il sistema sono inoltre rafforzati dall'introduzione del meccanismo che lega il momento del pensionamento effettivo all'andamento medio dell'aspettativa di vita. Un provvedimento che il Libro Verde richiama e che in Italia è già legge a seguito della conversione del DL 78/2010, e a testimonianza di come il nostro paese sia ormai all'avanguardia tra i sistemi previdenziali europei.

In un quadro europeo l'UE potrebbe semmai aiutare i paesi ad un monitoraggio migliore delle modifiche legate all'aspettativa di vita, monitorando tutte le diverse variabili – anche demografiche - che incidono profondamente sul fenomeno. L'UE potrebbe essere il luogo dove mettere in comune storie ed esperienza per arrivare utilmente ad un sistema che tenga si conto delle variabili attuariali ma che, al tempo stesso, non sia penalizzante per particolari categorie dei lavoratori come donne e lavori usuranti. Le donne perché potrebbero essere penalizzate da un legame automatico e distinto per genere all'aspettativa di vita, avendo un'aspettativa di vita mediamente più lunga, e i lavoratori che svolgono mansioni particolarmente usuranti perché potrebbero essere oggettivamente impossibilitati a restare a lavoro oltre una certa età anagrafica. Su quest'ultimo tema, quello del lavoro usurante, la UIL chiede con forza che venga data attuazione al diritto già contenuto nella Legge n. 247/07 sull'anticipo del pensionamento per i lavoratori che svolgono tali mansioni.

In un quadro ormai così delineato, comunque, l'invito che ricorre ad un'ulteriore intervento sull'età pensionabile non ha più senso. Da una parte perché pressoché tutti i paesi sono già intervenuti in questa direzione – in Italia da ultimo con la conversione in legge del DL 78/2010 – e dall'altra perché in sistemi contributivi che si avvicinano molto al concetto di capitalizzazione, l'individuazione della data di pensionamento dovrebbe conservare una flessibilità di fondo, permettendo ad un lavoratore di scegliere sapendo che dalla sua scelta dipenderà anche l'importo del suo trattamento previdenziale.

Le proposte della UIL

In un sistema contributivo, dove la prestazione previdenziale futura è strettamente ed anche dal punto di vista attuariale legata ai contributi versati, elevare in modo obbligatorio l'età di pensionamento non ha alcun senso. Bisognerebbe invece lavorare sulla libertà di scelta del lavoratore.

Per questo crediamo che potrebbe essere fissata una fascia di età anagrafica entro la quale il lavoratore sia messo nelle condizioni di scegliere liberamente il momento del pensionamento, in base all'individuazione del quale, il trattamento sarà più o meno premiante, scontando gli effetti sia della maggiore o minore contribuzione che del calcolo attuariale.

Il ripristino di una forma di volontarietà va contestualmente affiancato da un sistema di incentivi destinati prevalentemente ad aumentare la prestazione previdenziale per ogni anno in più che si decide di lavorare oltre l'età di riferimento.

Accanto a ciò, e almeno per quanto riguarda l'Italia, vanno però eliminate le distorsioni che l'attuale sistema di individuazione dei coefficienti di trasformazione produce.

Il sistema attuale presenta infatti evidenti difetti e, paradossalmente, disincentiva implicitamente la permanenza al lavoro nei periodi prossimi alla revisione.

Lavoratori della stessa età anagrafica possono infatti trovarsi a percepire trattamenti pensionistici sensibilmente differenti a seconda del pensionamento prima o dopo l'entrata in vigore dei nuovi coefficienti. Producendo in tal modo l'assurdo risultato di svantaggiare e penalizzare chi ha compiuto la scelta di rimanere al lavoro rimandando il pensionamento oltre l'età legale.

Proprio per ovviare a questa situazione, che rischia di produrre effetti opposti a quelli che si intende perseguire, la UIL ritiene più utile ragionare su coefficienti di trasformazione basati su classi d'età e sulla speranza di vita che a quella determinata classe è stata statisticamente assegnata. In tal modo il lavoratore sarebbe libero di decidere, senza condizionamenti, la permanenza al lavoro oltre l'età legale fissata, a

vantaggio suo e del sistema previdenziale in generale. Su questo punto è opportuna una iniziativa del Governo.

2) **L'adeguatezza dei trattamenti**

L'impostazione data al Libro Verde costituisce per l'UE quasi un ritorno alle origini. Un ritorno a quel documento della Commissione Europea, datato 1997 ed intitolato "modernizzare e migliorare la protezione sociale nell'Unione Europea", nel quale si chiariva come i programmi di protezione sociale più che un peso alla capacità competitiva dell'Europa dovessero essere interpretati come un fattore produttivo di sviluppo e di stabilità politica e sociale.

Lo stesso Consiglio dell'Unione Europea già nel marzo del 2003 aveva d'altra parte chiarito che i principi fondamentali su cui costruire il sistema pensionistico dovessero essere la sostenibilità finanziaria, la modernizzazione e l'adeguatezza delle prestazioni. Sull'altare della sostenibilità finanziaria l'Europa ha nel tempo e fino ad oggi sacrificato gli altri due pilastri costitutivi dei sistemi.

Il concetto di adeguatezza viene ora invece chiaramente richiamato nel Libro Verde e costituisce un tentativo di porre a livello comunitario il problema di trattamenti pensionistici che sempre meno riescono a far fronte alle esigenze e alle necessità dei pensionati europei.

Secondo i recenti dati di Istat e Inps in Italia un pensionato su due è sotto i 1.000 euro e circa il 20% del totale risulta sotto i 500 euro.

Con tali numeri i pensionati italiani sono fra i più poveri d'Europa anche a causa della pesante pressione fiscale che è più elevata rispetto a quella di altri paesi europei. Comparando, a parità di imponibile, l'importo medio di una pensione europea al netto delle tasse, quella italiana è inferiore del 15% rispetto a Francia, Spagna e Germania. L'Italia è infatti il paese europeo in cui i trattamenti previdenziali sono assoggettati al maggiore prelievo fiscale. Il che non sorprende se si tiene conto che nel nostro Paese circa un terzo dell'IRPEF grava sulle spalle dei pensionati. A

sostegno di ciò, basti considerare gli ultimi dati elaborati dall'Agenzia dell'Entrate, dalla lettura dei quali si evince che i 16,8 milioni di pensionati contribuiscono per oltre il 30 per cento al gettito dell'imposta personale sul reddito. Ciò significa che su 145,9 miliardi di gettito, addirittura 44,4 provengono dalle tasche dei pensionati. Si tratta di uno squilibrio che non trova riscontro negli altri paesi della UE.

Le proposte della UIL

L'epocale crisi economica dell'ultimo triennio ha cambiato l'agenda delle priorità, sia del sindacato che delle forze politiche e del Governo. La priorità è stata quella di contenere l'impatto della crisi soprattutto sui livelli occupazionali e abbiamo impegnato il Governo a destinare molte risorse agli ammortizzatori sociali. Oggi possiamo riprendere un confronto anche sul tema dell'adeguatezza delle pensioni.
Il problema dell'adeguatezza dei trattamenti pensionistici si risolve intervenendo da una parte su una migliore indicizzazione e rivalutazione delle pensioni e dall'altra attraverso una riduzione delle tasse sui redditi pensionistici.
In Italia, per quel che riguarda il primo punto, la legge n.127/07 ha affermato un principio importante per il quale la UIL si è battuta con forza: quello di una rivalutazione legata agli anni di contribuzione effettivamente versati distinguendosi quindi dalle logiche assistenziali che vanno affrontate in una sede diversa da quella puramente previdenziale.. La stessa Legge n. 127 del 2007 ha affermato anche un principio fondamentale legato all'indicizzazione delle pensioni, ampliando il numero delle pensioni rivalutate integralmente rispetto all'inflazione ed introducendo la perequazione automatica al 100% sulle quote di pensione fino a 5 volte il trattamento minimo. Occorre continuare su questa strada, in Italia e in Europa, per evitare che le pensioni continuino a perdere valore nel tempo e lavorando ad un loro progressivo adeguamento.
Al tempo stesso il Governo, nell'ottica della generale riforma del sistema fiscale, ha il dovere di intervenire per alleggerire una pressione fiscale sulle pensioni che è la più

alta in Europa. Per la UIL occorre un primo intervento deciso ad aumentare le detrazioni da pensione e ad equiparare la *no tax area* dei pensionati a quella dei lavoratori dipendenti. Due interventi che andrebbero nella direzione di un fisco più giusto e più equo.

3) Il futuro previdenziale dei giovani

Oltre alle pensioni in essere, però, quello che preoccupa è anche il futuro previdenziale delle nuove generazioni.
Mano a mano che il criterio di calcolo contributivo entrerà a regime, infatti, il tasso di sostituzione tra ultimo reddito da lavoro e pensione si ridurrà sensibilmente. La caduta sarà ovviamente più ampia per i lavoratori con carriere discontinue, con fasi di lavoro flessibile a contribuzione ridotta, con ingresso ritardato nel mondo del lavoro per lenta uscita dall'università o per squilibri del mercato del lavoro.
Per questi individui si porrà, e non solo in Italia, un problema di povertà in quiescenza, cioè di adeguatezza della pensione agli *standard* di vita minimi.

Le proposte della UIL

Dobbiamo quindi affrontare un problema che ha caratterizzato il mercato del lavoro dell'ultimo decennio. La flessibilità è un elemento utile ad un moderno mercato del lavoro ma, come tale, per non trasformarsi in precarietà come purtroppo è avvenuto in questi anni, deve costare un po' di più del lavoro a tempo indeterminato. Su questo punto la politica ed anche il sindacato hanno accumulato un ritardo che occorre rapidamente colmare. Il tema deve essere affrontato senza ripristinare le rigidità del passato ma mettendo in condizione una generazione di giovani di guardare con fiducia al loro futuro.
Bisogna continuare il lavoro iniziato con il Protocollo Prodi del 2007, nel quale grazie all'azione fondamentale del sindacato furono inseriti provvedimenti importanti

a sostegno dei diritti previdenziali dei giovani. La rateizzazione decennale senza interessi per il pagamento del riscatto della laurea, la possibilità di detrazione di tale costo dal reddito del genitore in caso di riscatto precedente all'inizio dell'età lavorativa, le facilitazioni alla totalizzazione dei periodi contributivi aperti in più casse (libera nel sistema contributivo e diminuzione da 6 a 3 anni del requisito minimo per poter cumulare nel sistema retributivo e misto) e l'aumento delle aliquote contributive dei parasubordinati sono alcuni dei risultati importanti conseguito allora e che vanno oggi incrementati e valorizzati.

Una soluzione potrebbe in parte venire continuando sull'innalzamento delle aliquote contributive sull'occupazione dipendente flessibile (come anche per certi aspetti sul lavoro autonomo).

Se non una equiparazione alle aliquote del lavoro dipendente regolare, almeno un loro innalzamento che permetta di generare pensioni di base adeguate, che escludano future pressioni di vario genere sulle finanze pubbliche nella forma di interventi a sostegno di redditi che si riveleranno bassi o medio-bassi non solo per circostanze che abbiano impedito una sufficiente contribuzione al pilastro pubblico (come la disoccupazione, l'interruzione di carriera o la permanenza all'interno di contratti flessibili), ma anche per una più bassa contribuzione *ex-lege* ereditata dal passato.

4) La questione delle donne

Con il varo della recente manovra è stato notevolmente accelerato, su richiesta della Commissione Europea, l'innalzamento dell'età pensionabile di vecchiaia delle donne del settore pubblico a 65 anni dal 1° gennaio 2012. Per la UIL sarebbe stato senza dubbio più equo il meccanismo adottato precedentemente dal Parlamento che avrebbe permesso di raggiungere il medesimo obiettivo con maggiore gradualità e flessibilità.

Tale innalzamento nasce da un difetto di difesa del Governo Italiano in sede di dibattimento presso la Corte di Giustizia Europea in quanto non vi era in atto alcuna discriminazione tanto che la legge permetteva alle donne di rimanere comunque al

lavoro, per scelta propria, fino ai 65 anni, tanto è vero che nel 2009l'età media di pensionamento INPDAP è risultata per le donne di 63,4 anni.

È importante comunque che sia stata mantenuta la destinazione vincolata dei risparmi al fine di finanziare interventi dedicati alle politiche sociali e di sostegno familiare con particolare attenzione alla non autosufficienza e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Un accoglimento delle richieste più volte avanzate come UIL, volto ad evitare che si potesse far semplicemente cassa con questa misura senza intervenire per migliorare il lavoro femminile nel nostro paese.

Le criticità che possiamo rilevare non sono tanto legate all'età in sé quanto alle differenze di genere che ancora permangono nel mercato del lavoro italiano e che si riflettono nella sfera previdenziale delle donne.

Quanto al tasso di occupazione femminile, recenti dati OCSE dimostrano che nel nostro Paese lavora meno di una donna su due (46,4% nel 2009 mentre nel 2008 era il 47,2%). Il tasso risultava infatti appena al 30,8% nel meridione, al 55,6% nel Nord-Ovest, al 56,9% nel Nord-Est.

Permane ancora nel nostro paese la tradizionale divisione dei ruoli di genere che vede l'uomo responsabile del sostentamento economico della famiglia, mentre la donna è dedita principalmente alle attività domestiche e di cura.

L'analisi della situazione attuale fotografa come il lavoro e la maternità in Italia siano più inconciliabili che in qualsiasi altro Paese europeo. In Italia oltre un quarto delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la maternità. Ma mentre in tutti i Paesi europei l'occupazione delle neomamme mostra un percorso a U, con una forte discesa nei primi tre anni di vita del bambino e un graduale ritorno al lavoro in seguito, solo in Italia il tasso d'occupazione delle donne continua a calare al crescere dell'età dei figli. Un segnale importante viene proprio in questi giorni dal Parlamento Europeo che nel testo sul congedo di maternità ha proposto l'introduzione del congedo di paternità pienamente retribuito fino a 14 giorni. Un'innovazione che se raccolta dagli Stati potrà dare un contributo, seppur ancora minimo, ad una migliore conciliazione lavoro/maternità per le donne. Ricordiamo infatti che in Italia il congedo parentale

per gli uomini copre oggi solo il 30% dello stipendio e per questo è scarsamente utilizzato “costringendo” di fatto la donna ad assumere per intero, o quasi, l’impegno della cura del figlio nei primi mesi con evidenti ripercussioni sull’aspetto professionale e lavorativo.

Queste caratteristiche del mercato del lavoro riguardo alle donne si ripercuotono sul loro futuro previdenziale.

L’ultimo rapporto INPS evidenzia come gli assegni spettanti alle donne siano stati del 35,2% inferiori rispetto ai maschi. Ciò a fronte di una spesa per il Welfare che in Italia non è sicuramente adeguata.

La stessa "Relazione Generale sulla situazione economica del Paese 2009" dimostra come nella Ue a 15 l'Italia risulta, insieme con la Spagna e il Portogallo, fanalino di coda per la spesa sociale in rapporto al prodotto interno lordo. Per la famiglia e la maternità l'Italia spende infatti solo l'1,2% del Pil, quando in Europa si spende decisamente di più (2,1% nella Ue a 15 e 2,0% nella Ue a 27).

La penalizzazione previdenziale delle donne è una risultanza diretta di percorsi lavorativi che vedono le donne pagare, oltre che proprio la difficoltà di conciliazione del posto di lavoro con la maternità, anche il maggior lavoro nero cui sono esposte e – una volta entrate nel mercato del lavoro legale – carriere più lente condizionate inevitabilmente dalla minore disponibilità di tempo da dedicare al lavoro. Inoltre il ricorso massiccio a contratti di lavoro atipici incide pesantemente non solo sulla propensione alla maternità (e la nostra attuale dinamica demografica ne è la prova) ma anche sulla continuità occupazionale delle lavoratrici tant’è vero che le posizioni silenti presso gli Istituti Previdenziali sono in maggioranza proprio “femminili”.

Tutte situazioni che pesano sulla prestazione previdenziale finale e che sempre più peseranno quanto più ci avvicineremo a pensioni contributive piene. Nelle quali quindi l’importo è diretta conseguenza della contribuzione versata negli anni di lavoro.

Già le riforme degli anni ’90 hanno infatti disegnato un sistema previdenziale che – pur mantenendo il principio della ripartizione - molto si avvicina ai sistemi a

capitalizzazione individuale nei quali l'individuo accantona risparmio (contributi) ricevendo alla fine del percorso lavorativo una prestazione figlia di quello "zainetto previdenziale" costruito durante la vita lavorativa e rivalutato secondo quanto previsto dalla legge. Un sistema dove quindi ogni singolo anno, ogni singolo contributo versato, incide sulla prestazione finale.

È quindi chiaro che, per come è strutturato oggi il nostro mercato del lavoro, le donne sono maggiormente penalizzate dal punto di vista previdenziale e le barriere opposte dalle varie riforme al cumulo tra redditi e pensioni ai superstiti non ha certo aiutato mentre l'estensione del riconoscimento della contribuzione di maternità anche per donne inoccupate, pur importante, non basta a colmare il divario. Tanto che le donne tutt'oggi si collocano spesso al di sotto dei 25 anni di contributi versati e ad essere maggiormente presenti nelle prestazioni di tipo assistenziale. Occorre inoltre considerare come le donne vivano statisticamente più a lungo degli uomini e, pur non essendovi differenze di genere nei coefficienti di trasformazione, questa condizione le porta ad una maggiore esposizione al rischio di progressiva perdita del potere d'acquisto dei trattamenti.

Le proposte della UIL

Per la UIL il riconoscimento dei crediti figurativi per la maternità deve essere esteso anche al lavoro di cura comprendendo, ad esempio, anche quello rivolto ad anziani e malati per la cura dei quali i ruoli di genere sono ad oggi orientati a riconoscervi prioritariamente le donne.

D'altra parte va anche detto che il sistema contributivo può, rispetto al retributivo, limare alcune sperequazioni. Le donne, come detto, presentano infatti una dinamica retributiva molto più lenta e il differenziale con le retribuzioni degli uomini cresce esponenzialmente nel tempo. Un sistema di calcolo che prende in considerazione solo gli ultimi anni di carriera – come appunto il retributivo – è evidente che, mediamente, possa favorire l'allargamento della forbice tra generi che può essere almeno in parte

attenuata dal funzionamento della capitalizzazione composta dei contributi tipico del sistema contributivo.

Resta comunque imprescindibile il potenziamento di una rete di welfare familiare che consenta di proseguire il lavoro senza rinunciarvi per la necessità di svolgere altri compiti, peraltro non retribuiti. Nel sistema previdenziale attuale non possiamo poi – per una valutazione complessiva – non tener conto degli aspetti legati alla previdenza complementare.

Da questo punto di vista i dati per le donne sono chiari: sono iscritte appena il 33,9% del totale degli aderenti ancora meno al Sud e nelle Isole (12,5%). Bisogna quindi ancora diffondere la previdenza complementare al fine di rafforzare i trattamenti pensionistici futuri.

A questa criticità vanno inoltre aggiunte le difficoltà di ordine attuariale che le donne incontrano al momento della conversione in rendita del montante dove scontano spesso un'aspettativa di vita più lunga rispetto agli uomini e, quindi, una rendita periodica più bassa.

La Direttiva 2004/113/CE prevedeva infatti che gli Stati membri provvedessero affinché il fatto di tenere conto del sesso quale fattore di calcolo dei premi e delle prestazioni a fini assicurativi e di altri servizi finanziari non determinasse differenze nei premi e nelle prestazioni ma stabiliva anche, al comma 2 dell'articolo 5, che gli Stati membri potessero comunque decidere di consentire differenze proporzionate nei premi e nelle prestazioni individuali ove il fattore sesso sia determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti e accurati dati attuariali e statistici.

Da un altro punto di vista è opportuno poi richiamare il fatto che la rendita di previdenza complementare – a differenza di quella pubblica – non è automaticamente reversibile. La scelta eventuale di una rendita reversibile ad un superstite è infatti opzionale e sconta un costo sulla determinazione della prestazione al momento della conversione in rendita. Un costo che spesso può scoraggiare il pensionando facendolo optare per una tipologia di rendita che non prevede reversibilità a scapito in modo particolare delle donne.

5) La portabilità dei diritti previdenziali pubblici e privati

Strettamente connesso all'adeguatezza dei trattamenti è il tema della portabilità dei diritti previdenziali. Sia acquisiti (portabilità delle prestazioni sancita dalla Sentenza della Corte di Giustizia n. 139/1982) che in fase di accumulo contributivo. Portabilità da quest'ultimo punto di vista sia transfrontaliera che "inter-casse" all'interno dei singoli Stati nazionali.

Già il Trattato di Amsterdam del 1997 all'articolo 42 prevedeva un coordinamento dei regimi previdenziali nazionali con l'obiettivo di garantire la libertà di circolazione dei lavoratori migranti. Strumentale alla realizzazione di questo disegno è il principio di cooperazione amministrativa imposto, dall'articolo 40 del Trattato, agli Enti Previdenziali dei singoli paesi membri.

Di grande rilievo in quest'ottica è in particolar modo il principio di totalizzazione, previsto dal Trattato stesso e dai Regolamenti n. 1408/1971 e 574/1972, che implica il cumulo di tutti i periodi assicurativi presi in considerazione dalle varie legislazioni nazionali (comprese eventuali contribuzioni figurative), sia per il sorgere e la conservazione del diritto alle prestazioni che per il calcolo stesso di quest'ultime.

È infatti evidente che il meccanismo delle totalizzazioni dei versamenti contributivi accantonati in diversi enti previdenziali è indispensabile in un mercato del lavoro sempre più discontinuo e frammentato.

Le proposte della UIL

Sul versante dei singoli paesi vanno quindi eliminati gli ostacoli che ancora si frappongono ad una completa ricostruzione dei periodi assicurativi, ivi compreso il periodo minimo di contribuzione in ciascuna cassa. D'altra parte, sul versante comunitario, occorre che gli enti Previdenziali europei arrivino ad una vera condivisione delle rispettive banche dati (come già in parte accade tra Italia e Germania dove l'INPS e la DRV hanno dato luogo ad un sistema di scambio

telematico di pratiche ed azioni che non ha pari a livello europeo, che porta notevoli miglioramenti in termini di efficienza, di rapidità dei tempi, di assenza di errori. Tra le varie iniziative, anche il vicendevole accesso telematico agli archivi, in modo da poter ricostruire l'intero excursus lavorativo dei nostri utenti e garantire loro la pensione), facilitando al meglio le totalizzazioni transnazionali. Non basta il pur positivo Coordinamento dei regimi di sicurezza sociale della direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità della Commissione europea. In un'epoca dove ormai le informazioni sono tutte in formato elettronico questa non è più un'utopia ma una necessità alla quale rispondere adeguandosi ad un mondo del lavoro profondamente cambiato ed estremamente liquido. Sia all'interno degli stati che, ormai, anche a livello europeo e sovranazionale.

Per quanto attiene la governance degli Enti Previdenziali, questa va orientata verso un sistema duale efficiente che valorizzi il ruolo e il compito delle parti sociali. Per l'Italia bisogna completare il riordino degli Enti avviato con l'ultima manovra finanziaria e completare la riforma della governance assegnando ai CIV compiti più precisi di indirizzo, verifica degli obiettivi e vigilanza.

La portabilità riguarda anche i diritti in maturazione di previdenza integrativa e complementare. Su questo aspetto specifico permangono ancora grosse difficoltà. Nel 2008 da un'indagine del CEIOPS risultavano appena 70 casi di attività transfrontaliera con soltanto 21 stati ospitanti.

Il problema è soprattutto sul versante fiscale e quindi sia sulla deducibilità della contribuzione che sulla tassazione delle prestazioni. Meccanismi di tassazione fra i paesi diversi tra loro sono un ostacolo alla libera circolazione delle pensioni complementari. Un problema non di poco conto visto che la politica fiscale è riservata dai Trattati europei alla competenza dei singoli Stati e non può quindi efficacemente essere affrontata da una direttiva comunitaria.

È evidente che un sistema che si basa sull'esenzione in ingresso in caso di trasferimenti di residenza va talvolta in conflitto con il fatto che il paese che ha concesso l'esenzione si riserva comunque di applicare la tassazione sulla prestazione

finale. L'omogeneità del trattamento fiscale è quindi condizione indispensabile per una portabilità libera da condizionamenti.

Anche per questo motivo riteniamo che anche l'Italia debba strutturare un sistema basato sulla sola tassazione della prestazione, eliminando l'imposta che oggi grava sui rendimenti annuali penalizzando i nostri Fondi pensione.

Anche le convenzioni bilaterali contro la doppia imposizione andrebbero riviste, sul modello di quella recentemente siglata tra Italia e USA *(per effetto di tale disposizione viene riconosciuta da parte di un residente di uno Stato contraente che presta un'attività lavorativa nell'altro Stato contraente la deducibilità dei contributi versati dal lavoratore a fondi pensione esistenti nello Stato contraente di origine del lavoratore. I contributi versati dal datore di lavoro sono deducibili dal reddito imponibile dello Stato di residenza. La convenzione precisa che la quota di contributi deducibili è stabilità in misura non discriminatoria sicché il soggetto non residente potrà dedurre i contributi nella stessa misura secondo cui sono deducibili per un residente. È inoltre previsto che la quota a carico del datore di lavoro sia deducibile dal reddito del datore di lavoro nello Stato in cui esercita l'attività il lavoratore),*

prevedendo norme specifiche sulla previdenza complementare. Così da eliminare interpretazioni penalizzanti - da ultima quella fornita dall'agenzia delle entrate ad un cittadino residente in Germania ma iscritto ad un FP italiano. La risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.40/E del 17 febbraio 2009 sulla tassazione delle prestazioni di previdenza complementare in forma di capitale. Qui l'Agenzia segna una differenza importante tra prestazione in rendita e prestazione in capitale. Secondo l'Agenzia delle Entrate, infatti, le prestazioni di previdenza integrativa corrisposte in un'unica soluzione – forma capitale - ricadono nell'ambito di applicazione dell'art. 15 del Trattato e sarebbero pertanto assimilabili ai redditi di lavoro dipendente per i quali è prevista una tassazione concorrente (ossia prima nel Paese in cui è stata effettuata la prestazione e, successivamente, nel paese di residenza del prestatore che, al fine di eliminare la doppia imposizione, riconoscerà un credito d'imposta per le imposte pagate nel primo Stato). Non quindi nell'articolo 18 dello stesso che equipara

le prestazioni di previdenza complementare in forma di rendita a dei veri e propri trattamenti pensionistici e, pertanto, tassati solo nel paese di residenza del percettore. È evidente la penalizzazione dal punto di vista fiscale per chi accede alla prestazione in forma capitale magari non per scelta ma perché non ha raggiunto i requisiti previsti dal d.lgs 252/05 per l'accesso alla rendita. Entrambe le prestazioni, sia capitale che rendita, sono riferibili a nostro avviso alla stessa natura contributiva e previdenziale e, pertanto, meritevoli di essere trattati a livello fiscale come i trattamenti pensionistici, al riparo da qualsiasi doppia imposizione. Tra l'altro pur se la risoluzione dell'Agenzia è riferita ad un soggetto residente in Germania e, quindi, al modello di convenzione in vigore tra Italia e Germania in ossequio al modello di convenzione OCSE, si deduce che le indicazioni interpretative fornite sono analogicamente estensibili a tutti quegli stati che abbiano stipulato con l'Italia una convenzione contro le doppie imposizioni che si ispira allo schema in questione. L'Agenzia delle Entrate, infatti, prendendo spunto da una fattispecie precisa, fornisce istruzioni e principi che , verosimilmente, andranno estesi anche ad altre convenzioni purché riferibili al modello analizzato. Un'interpretazione che rischia di alterare gli equilibri e che fa sorgere l'esigenza di una regolamentazione fiscale internazionale più omogenea e lineare di tutti i trattamenti di previdenza complementare. Anche attraverso un processo di convenzionamento *ad hoc* da individuare con tutti i paesi dove significativa è la presenza di casi simili e, comunque, di sistemi di previdenza integrativi di quella pubblica.

6) La previdenza complementare

Sempre in relazione ai regimi privati i fondi pensione coprono circa il 25 % della popolazione attiva dell'UE e gestiscono attività il cui valore raggiunge i 2 500 miliardi di euro, ovvero circa il 29 % del PIL dell'Unione. Tali enti svolgono, unitamente agli altri enti finanziari, ormai un ruolo fondamentale nell'economia europea.

In seguito alla fase acuta della crisi, il recupero dei mercati finanziari ha portato a rendimenti più elevati e a *ratio* patrimoniali in crescita, in particolare dopo il terzo trimestre 2009. La crisi, tuttavia, ha colpito il ruolo dei fondi pensione in quanto investitori istituzionali e ha parzialmente incrinato la fiducia degli aderenti nei loro confronti determinando un calo generalizzato delle adesioni.

Il passaggio ora in atto in tutta Europa, ed in Italia in stato molto avanzato, dai sistemi a prestazione definita a quelli a contribuzione definita, ha messo al riparo i lavoratori da rischi concreti di insolvenza e di default dei sistemi previdenziali aziendali. D'altra parte, come è ovvio, ha trasferito interamente sul lavoratore sia il rischio di insolvenza da parte del datore di lavoro (omissioni contributive) sia quello legato ad un penalizzante andamento degli investimenti.

Per quanto riguarda il primo aspetto in Italia è stata importante l'avvio, in attuazione della direttiva 80/987/CEE**,** del Fondo di Garanzia INPS per la previdenza complementare finanziato con una quota del contributo di solidarietà pagato dai datori di lavoro sulle somme versate alla previdenza complementare. Si tratta di uno strumento fondamentale a garanzia dei lavoratori iscritti ai Fondi contro il rischio derivante da omesso o insufficiente versamento, da parte del datore di lavoro insolvente, dei contributi alle forme di previdenza complementare.

Per rispondere al rischio-investimento, invece, crediamo che il sistema italiano possa essere utilmente preso ad esempio in Europa.

La direttiva 2003/41/CE ha il pregio di indicare un percorso. L'introduzione del criterio di investimento secondo il principio della persona prudente (art. 18 par. 1) costituisce un passo avanti importante ed è servito per spostare l'attenzione di molti attori previdenziale sull'aspetto qualitativo dell'investimento. Rimangono però numerose lacune che limitano l'efficacia della direttiva nella regolamentazione degli investimenti. Pensiamo in particolar modo alla mancata definizione del termine "mercati del capitale di rischio". Lo stesso CEIOPS ha dovuto rinunciare ad un orientamento specifico, stante la diversità e l'estrema variabilità di interpretazioni presenti.

Da questo punto di vista va detto che in Italia la legislazione che mira a tutelare l'investimento previdenziale è stata particolarmente efficace. Il sistema dei Fondi Pensione italiani ha infatti retto anche a fronte di una crisi di proporzioni straordinarie come quella attuale. L'attività della governance dei Fondi, la diversificazione degli investimenti e i limiti determinati dal decreto n. 703 del 1996 hanno messo al riparo l'investimento dei Fondi Negoziali dalle tempeste finanziarie. Questo a dimostrazione di come sia efficace il controllo della gestione operato dagli organi di governance dei Fondi Pensione negoziali e di come il DM n. 703/96, nonostante necessiti di alcuni aggiustamenti, abbia risposto bene alle necessità di un investimento previdenziale e non finanziario. Perché però un sistema di tutele funzioni è necessario che la vigilanza sia forte. In Italia la presenza di un'autorità unica, specifica ed indipendente sul settore ha garantito gli iscritti. Ecco perché riteniamo che il lavoro che in Europa può svolgere il CEIOPS – e più in particolare l'OPC**,** Occupational Pensions Committee, costituito al suo interno - deve sempre più rappresentare un valido contributo per la creazione di un solido quadro normativo finalizzato all'adozione di efficaci pratiche di vigilanza, offrendo una conoscenza chiara e completa della situazione del mercato e delle sue esigenze. Tra l'altro l'articolo 21, paragrafi da 1 a 3 della direttiva 2003/41/CE, già prescrive l'esigenza di una cooperazione più intensa tra la Commissione Europea e le autorità nazionali di vigilanza. Previsione che ha dato impulso al Protocollo di Budapest del febbraio 2006 recante impegni di collaborazione tra le autorità nazionali competenti degli Stati membri dell'UE in modo particolare per le attività e la supervisione degli enti pensionistici aziendali o professionali che operano appunto in ambito transfrontaliero. Questo protocollo lungi dall'essere la soluzione a tutti i problemi costituisce però una buona base di partenza sulla quale incardinare ulteriori rapporti e sviluppi di politica di vigilanza comune. D'altra parte il processo verso la definizione di autorità europee per la vigilanza finanziaria previsto dal Trattato di Lisbona, prevede già l'avvio a piena attività dell'EIOPA *European Insurance and Occupational Pensions Authority* con finalità di vigilanza comune sulla previdenza complementare europea e di luogo

di interazione e confronto tra le singole autorità nazionali. Nel mese di settembre il Parlamento Europeo ha dato il via libera definitivo a questo progetto che nel 2011 dovrebbe entrare definitivamente in vigore fornendo alle nuove ESA - European Supervisory Authority - tra le quali anche l'EIOPA, poteri anche di vigilanza diretta e di intervento fattivo e concreto sui fondi e sui mercati. La via europea sembra quindi essere quella di una vigilanza unica sul settore come in Italia già accaduto con l'accentramento in capo alla COVIP della vigilanza di tutte le forme pensionistiche complementari.

Le proposte della UIL

In materia di previdenza integrativa riteniamo che l'esperienza e l'assetto italiano possano rappresentare un modello da estendere efficacemente a livello europeo ben al di là della direttiva 2003/41/CE e sempre tenendo presente una distinzione fondamentale: quella tra investimento finanziario e risparmio di natura previdenziale che, rispondendo ad un bisogno sociale prima ancora che economico, non può essere trattato alla stregua di una speculazione ma necessita di garanzie e tutele diverse che sappiano coniugare le aspettative di crescita e di redditività ad un contenimento dei rischi efficace e costante.

Potrebbe essere avviato un confronto comune sugli investimenti immobiliari che – rivedendo in parte alcune limitazioni di legge oggi presenti in alcuni paesi membri - potrebbero costituire per il futuro uno scenario maggiormente percorribile dai Fondi anche per mettersi al riparo dalle eccessive oscillazioni dei mercati finanziari. Stesso discorso per quanto riguarda gli investimenti cosiddetti istituzionali, orientati verso il tessuto territoriale/imprenditoriale o verso opere infrastrutturali e che possono fare dei fondi negoziali un veicolo di sviluppo e di ammodernamento, non solo del sistema economico e produttivo dei singoli Stati ma anche delle infrastrutture comunitarie.

Da valutare, sempre al fine di contenere al massimo i rischi, anche meccanismi automatici o semi automatici di tipo *life cycle* nei quali la rischiosità del comparto di investimento viene dosata in relazione all'età anagrafica e alla vicinanza del momento del pensionamento riducendo il rischio quanto più l'età pensionabile si avvicina.

Per costruire un sistema veramente sicuro si può poi utilmente lavorare ad una rete che tuteli dai rischi principali di insolvenza e default dei Fondi pensione.

Un recente studio della Banca d'Italia di Giuseppe Grande ed Ignazio Visco del giugno 2010 si è concentrato su una possibile risposta pubblica ai rischi sopra descritti valutando la possibilità che lo Stato possa offrire una garanzia di rendimento, pagata dagli aderenti tramite premi.

Per la UIL - evitando il coinvolgimento pubblico in un sistema previdenziale integrativo che è complementare a quello pubblico e non sovrapponibile ad esso – sarebbe più opportuno lavorare ad una sorta di Fondo di Garanzia, anche a livello europeo, che con il finanziamento di poste di bilancio degli stessi Fondi Pensione, e non della fiscalità pubblica, possa garantire i lavoratori iscritti dai rischi di insolvenza o dai fallimenti dei Fondi stessi. Il tutto ponendo in essere presìdi adeguati volti all'esclusione di comportamenti opportunistici ed eccessi di rischio dovuti all'esistenza di una qualche forma di garanzia, anche rafforzando la vigilanza della COVIP sugli investimenti.

Proposte che possono a nostro parere aprire una discussione interessante e che comunque dimostrano come il dibattito per migliorare gli strumenti di investimento legati alla previdenza complementare stia trovando, sia a livello nazionale che comunitario, dopo la crisi un nuovo slancio teso ad evitare che le fluttuazioni dei mercati espongano eccessivamente al rischio i livelli delle prestazioni previdenziali cui hanno diritto gli aderenti.

Per quanto riguarda più nello specifico il dibattito in corso sulla normativa di solvibilità va detto che i criteri in questo caso non possono essere variabile indipendente dell'orizzonte temporale specifico dei fondi pensione. Una garanzia di

solvibilità di breve periodo (Solvency II dal 2012) non è idonea ad un investimento di tipo previdenziale che necessita di un ragionamento specifico, in futuro anche nell'ambito di un miglioramento della direttiva IORP.

Prioritario per un vero sistema europeo della previdenza complementare e della sua tutela è però arrivare ad un criterio omogeneo circa le regole di informazione e di trasparenza. Attualmente i criteri di informazione e trasparenza nei confronti degli iscritti – ma anche nei confronti delle rispettive autorità – risultano essere in Europa profondamente diversi. La stessa direttiva IORP prevede solo standard minimi di informazione restando su questo punto assai debole. Chiediamo quindi alla Commissione Europea che nell'ambito della revisione della direttiva 2003/41/CE, si adoperi per garantire ai lavoratori dipendenti di essere informati direttamente sulla tipologia e i rischi di investimento dei loro fondi pensione. Bisognerebbe lavorare in questa direzione, perseguendo un maggior coordinamento europeo sulle informazioni (compresa una rappresentazione chiara dei costi) e la documentazione da fornire ai potenziali iscritti anche in attività transfrontaliera. Sempre tenendo presente le necessità di chiarezza delle comunicazioni.

La COVIP in Italia riconosce già nelle direttive generali le esigenze di semplicità dell'informazione imposte dalle caratteristiche peculiari, per ampiezza e composizione, della platea di soggetti cui le forme pensionistiche complementari si rivolgono e, soprattutto, dalla natura e dalla finalità particolarmente protetta di tali investimenti. I princìpi che vengono privilegiati dalle direttive sono così quelli di accessibilità, sinteticità e immediatezza delle informazioni fornite anche attraverso l'uso di un linguaggio più semplice e diretto - dunque puntando anche sulla comunicazione via web - rispetto a quello impiegato nei documenti informativi tradizionali. I servizi che i Fondi italiani hanno messo in campo via WEB, come anche il prospetto esemplificativo personalizzato che permette – per ogni tipologia di investimento – di avere un'idea di quale potrà essere la prestazione finale attesa, risultano proprio volti ad informare prontamente in modo chiaro e facilmente interpretabile, oltreché consultabile, il singolo aderente ma anche l'azienda.

Trasparenza, chiarezza e dialogo continuo. Lo stesso indicatore sintetico dei costi, previsto nel nostro paese dalla COVIP permette di superare quelle zone d'ombra che caratterizzavano l'indicazione dei costi delle forme pensionistiche di tipo assicurativo. La trasparenza dei costi che ne deriva e sulla quale occorre quindi lavorare anche a livello comunitario è determinante al fine di permettere una scelta consapevole al lavoratore ed è, inoltre, un punto a favore del mondo dei negoziali che hanno sicuramente costi minori rispetto alle altre forme.

Adeguate informazioni sui Fondi pensione Negoziali, senza creare un servizio di consulenza *ad hoc*, sanno in Italia prontamente fornirle sia i patronati che le fonti istitutive le quali almeno nel nostro sistema effettuano già a monte una valutazione di adeguatezza e rispondenza del tipo di investimento per le categorie dei lavoratori cui si riferiscono rendendo superfluo ed inutile per queste forme qualsiasi discorso legato all'estensione degli obblighi MIFID.

Il futuro previdenziale europeo

Per la UIL l'obiettivo è quello di una progressiva denazionalizzazione del rapporto previdenziale. Le tensioni - finanziarie, demografiche, occupazionali, economiche ecc. – sono sempre meno questioni nazionali ed interessano in maniera comune tutti i cittadini dell'Unione. Dal 1999, anno dell'adozione da parte della Commissione della comunicazione "una strategia concertata per modernizzare la protezione sociale" nella quale si fissavano i cardini dell'azione di coordinamento, molta strada è stata fatta e i sistemi previdenziali europei sono stati sollecitati, anche grazie all'azione comunitaria, ad un progressivo miglioramento. La politica di coordinamento in materia previdenziale oggi non basta più, soprattutto se paragonata a quella sull'occupazione, anche perché in questi anni ha sempre trovato legittimazione, diciamo implicita, nelle singole decisioni prese e non si è mai potuta basare davvero su un sistema di raccolta ed analisi dati efficiente. Una carenza che ha sempre reso difficile l'adozione di raccomandazioni mancando una base tecnica in base alla quale

misurare il conformarsi o meno degli stati alle richieste e agli obiettivi individuati. Il carattere di *soft governance* del metodo di coordinamento aperto previdenziale se ha certamente avuto i suoi meriti necessita di un salto di qualità importante che lo avvicini al funzionamento del più strutturato processo di Strategia Europea per l'Occupazione (SEO).

Un passo verso una politica previdenziale europea che può e deve essere una legittima aspirazione futura dell'UE, in grado di rafforzarne il ruolo ed il peso politico ed economico. È questo uno dei compiti di quel Governo Europeo che la UIL chiede, e che meglio di chiunque altro potrebbe rispondere alle crisi economiche e a shock sociali ormai rigorosamente sovranazionali. Una politica economica e sociale comune di cui la previdenza, e più in generale i sistemi di welfare, sono un fattore caratterizzante e determinante.

La strada da perseguire per il futuro è quindi quella di un coordinamento più efficace e di consultazioni partecipate che possano dar vita non a semplici pareri e raccomandazioni ma ad una vera e propria Direttiva Europea che sia in grado, in modo organico, di vincolare gli Stati al raggiungimento di obiettivi previdenziali comuni. Obiettivi che, insieme alla sostenibilità finanziaria, puntino a pensioni giuste ed adeguate in grado di garantire i bisogni di milioni di pensionati europei che – dopo una vita di lavoro in cui hanno dato un contributo determinante alla crescita economica e sociale dell'Europa – non possono essere lasciati esposti al rischio di povertà. Già con la Convenzione Europea approvata dopo il Consiglio Europeo di Laecken, si afferma la sicurezza sociale come diritto del cittadino europeo. Il collante dell'Unione Europea, infatti, deve essere l'insieme di valori, economici, sociali e civili.

L'UE dovrà altresì trovare la sua piena realizzazione in istituzioni europee che siano veramente sentite dai cittadini come interlocutrici delle loro istanze. Istituzioni che siano quindi capaci di dare risposte concrete e lungimiranti per far fronte ai problemi di un'Unione più grande e quindi maggiormente eterogenea al suo interno. E qui c'è la necessità di costruire un vero e proprio sindacato confederale europeo che sappia

interloquire con le istituzioni comunitarie. Credo che CGIL, CISL e UIL debbano farsi promotrici già in occasione del prossimo Congresso della CES di un'iniziativa che affermi questa idea e questo ruolo del sindacato europeo.

Solo vincendo questa sfida potremo sognare un'*Europa comunità* che con la sua forza di coesione potrà essere capace di promuovere una sincera condivisione dei valori democratici. Affermando un modello che sconfigga neonazionalismi e particolarismi quasi sempre figli del disagio e dell'esclusione e come tali destinati ad aumentare se non sapremo lavorare per l'attenuazione delle sperequazioni economiche tra Paesi e per la riduzione delle aree di disagio, garantendo a tutti pari possibilità di sviluppo e di benessere.

La costruzione di un collante comune necessita del passaggio dall'Europa dei Trattati all'Europa dei cittadini. Ad un'Unione che con il rafforzamento delle sue istituzioni, della sua politica e della sua capacità di decidere e di orientare gli Stati, contribuisca a diffondere quel sentire comune, quella condivisione di valori che è fondamentale per il suo avvenire.

Per costruire l'Europa politica come la UIL la immagina da tanti anni c'è bisogno di parlare di economia, di società, di cittadinanza ma dobbiamo essere consapevoli che tutto questo è necessario ma non sufficiente. C'è un'immagine evocata da Antoine de Saint-Exupéry che ci aiuta a comprendere quello che dobbiamo fare: "***Se vuoi costruire una barca, non radunare uomini per tagliare legna, dividere i compiti e impartire ordini, ma insegna loro la nostalgia per il mare vasto e infinito".***

Per costruire l'Europa dobbiamo evocarla e farla vivere tra i cittadini come nuova Patria comune.