

PENSIONI E FONDI

Le novità della legge di bilancio 2018/19

La Legge 26-19 e i fondi complementari

Con questo lavoro ci proponiamo di condividere con tutti i Territori, **uno strumento utile per affrontare le novità, sui temi previdenziali** dopo gli interventi normativi del DL 4 /19 convertito in legge 26/19.

Un percorso per approfondire inoltre gli effetti delle ultime riforme intervenute dopo la Legge Fornero e Il verbale di sintesi, firmato il 28 settembre 2016 tra il precedente Governo e Cgil-Cisl-Uil.

Un contributo in pillole sui temi generali di maggior rilievo in materia previdenziale, per comprendere la portata di queste riforme.

La Pubblicazione riprende tutte le modifiche intervenute sulla tematica Previdenziale Pubblica e le novità sulla Previdenza Complementare.

Le slide, oltre a introdurre brevemente gli **effetti negativi della Legge Fornero sui canali di uscita della Pensione anticipata e di vecchiaia**, ripercorrono le **novità introdotte dalle due Leggi di Bilancio 2017 e 2018** che hanno rappresentato un primo risultato positivo dell'azione sindacale, sulle tematiche dei nuovi canali d'uscita dei **lavoratori Precoci, Ape Social, Ape volontario, opzione Donna** e le novità sul sistema di cumulo dei contributi previdenziali.

Nella Prima parte trattiamo i canali d'uscita dopo la Riforma Fornero e gli aggiornamenti della legge 26/19, sono diverse le slide con esempi che riguardano "quota 100", opzione Donna, Ape Volontaria, Ape Social, il sistema del Cumolo dei contributi i Precoci, il riscatto del Titolo di studio e dei contributi nei periodi d'inoccupazione.

Nella seconda parte troverete alcuni passaggi significativi sul sistema di calcolo della pensione, dal Retributivo al contributivo, con la relativa tabella dei coefficienti di calcolo aggiornati al 2019 e il confronto tra il Trattamento di fine servizio del Pubblico impiego e il Trattamento di Fine rapporto.

Le ultime due parti della pubblicazione, trattano le regole della Previdenza Complementare Pubblica e Privata con particolare riferimento ai vantaggi nelle diverse fasi di cumulo, di prestazione e dei benefici fiscali aggiornati alle ultime novità introdotte dalle leggi di bilancio 2018 e 2019.

A riguardo evidenziamo il sistema di deducibilità dei contributi versati alla previdenza Complementare che anche per i comparti della P.A. possono raggiungere il tetto già previsto per i privati dal 2007, di € 5164,57.

Nella pubblicazione troverete un interessante confronto tra i Fondi Negoziali, i Fondi Aperti e i PIP (piani individuali Previdenziali), sui rendimenti e sull'indice dei costi pubblicati da COVIP,

Un confronto che sottolinea le performance dei Fondi Negoziali sui rendimenti positivi e un indice sintetico dei costi assolutamente più basso, dei fondi aperti e i PIP che nell'ultimo anno, hanno raggiunto costi quattro volte maggiori rispetto ai fondi Contrattuali.

Infine nella Pubblicazione potrete apprezzare molti esempi sui vantaggi e sulle opportunità di adesione ai Fondi Complementari Contrattuali, con una sintesi di 7 validi motivi per aderire a un fondo Complementare.

L'obiettivo della pubblicazione di questo lavoro si colloca nella campagna formativa informativa decisa dalla nostra Categoria, in linea con gli impegni che la CGIL ha richiesto a tutte le Strutture.

Siamo di fronte a dei provvedimenti del Governo, che non ha voluto affrontare alcuni temi, per noi centrali, come i giovani e la pensione di garanzia nel sistema contributivo, le donne e il riconoscimento del lavoro di cura, la revisione strutturale del meccanismo di adeguamento del requisito pensionistico all'attesa di vita, la flessibilità in uscita e molte delle nostre proposte sulla la previdenza complementare e sull'annosa vicenda dei tempi di pagamento del TFS e del TFR nella Pubblica Amministrazione.

Quindi, continuiamo a dare un giudizio di insoddisfazione sulle misure introdotte anche nell'ultima legge 26/19.

Basti pensare per esempio alla situazione di stallo che si è determinata sulle due Commissioni che dovevano affrontare le tematiche dei Lavori Gravosi e la separazione tra costi dell'Assistenza e della Previdenza.

“Quota 100 non è la risposta giusta”. “Uno: non risponde alle esigenze, sollevate nella piattaforma sindacale unitaria, di giovani e donne. I primi non avranno accesso a questo canale d'uscita perché il provvedimento è temporaneo. Le seconde non vi accederanno a causa di una contribuzione effettiva solitamente più bassa e discontinua.

Quota 100 crea anche disuguaglianze (ulteriori) tra pubblici e privati. Nel pubblico i tempi di uscita sono più lunghi. Si allontana anche il pagamento del tfs o tfr. “E' vero che si può chiedere l'anticipo, ma è legato agli interessi che devono poi essere pagati alle banche”.

Come abbiamo più volte ripreso, “quota 100 non modifica la legge Fornero. Il canale di uscita è positivo solo per qualcuno mentre crea soprattutto ulteriori disuguaglianze senza rispondere alle esigenze di giovani e donne”. Per questo motivo dobbiamo proseguire il nostro lavoro con una campagna informativa delle Lavoratrici e lavoratori, per mettere in chiaro tutte le complicazioni che si determineranno ad esempio per chi sfrutterà l'anticipo con quota 100.

Per chi anticiperà di 5 anni l'uscita, la perdita del montante contributivo e il coefficiente di calcolo più svantaggioso determineranno un “Tasso di Sostituzione” molto inferiore a quello calcolato con il raggiungimento del Diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata.

Se a tutto ciò aggiungiamo gli effetti delle ultime riforme sulle uscite previste nel 2019, incrociandole al calo occupazionale. “Tra il 2017 e il 2018 le pensioni di vecchiaia sono calate del 40%, le anticipate del 9%, quelle di invalidità del 15%, quelle ai superstiti dell'11%, gli assegni sociali del 79%.

Nel 2017 sono state erogate 607mila pensioni che nel 2018 sono scese a 483mila”.

Dalla riforma Dini in poi i governi hanno usato e usano i pensionati e i lavoratori per fare cassa. Quest'ultimo governo ha fatto una mera operazione mediatica in vista delle elezioni europee di maggio, senza rispondere davvero agli impegni assunti.

Tornando ai problemi dei giovani e delle donne, la legge 26/19 trascura la loro discontinuità lavorativa e così i buchi contributivi. Nulla viene fatto sul sistema di calcolo della pensione nel sistema contributivo, e con il 2019 i coefficienti vengono peggiorati.

I giovani, se iniziano a lavorare a 30 anni, avranno come unica possibilità la pensione di vecchiaia, raggiunti i 70 anni, e tarata al 60% dell'ultimo reddito percepito.

I contributi restano ancora agganciati alla speranza di vita che noi invece chiediamo da tempo di superare, per dare il diritto a una pensione certa e dignitosa.

Per le donne, in generale, non ci sono miglioramenti, si glissa sulla nostra proposta di contribuzione figurativa per i figli né viene considerato il lavoro di cura”.

Per tutti questi motivi abbiamo pensato fosse utile aggiornare e pubblicare questo lavoro mettendo in evidenza le limitate novità intervenute, alcune di queste comunque frutto anche delle nostre iniziative, nel confronto con il precedente Governo.

La Cgil è fortemente impegnata sul terreno dei diritti (della difesa e dell'estensione), di cui quelli previdenziali sono una parte essenziale. Dobbiamo proseguire con tanta determinazione gli obiettivi del nostro Piano del lavoro e della Carta dei diritti che rappresentano i pilastri fondamentali del nostro progetto politico, coerente e innovativo, e riusciremo ad ottenere risultati solo e grazie all'impegno di tutti noi e alla nostra capacità di consolidare un ampio consenso sulle nostre proposte tra i lavoratori/trici e nella ricerca continua dell'unità Sindacale su questi Temi, con le altre organizzazioni sindacali e nell'interlocuzione con gli altri soggetti sociali e istituzionali.