

RELAZIONE AI COORDINATORI SAS
CISL FP CASSE PREVIDENZIALI
– 15 DICEMBRE 2021 –

Andrea Ladogana

Le pandemia dovuta al Covid19 continua a presentare il suo conto salato in termini di morti, contagi, difficoltà; un carico di conseguenze e complicanze che incidono sia il piano individuale che quello collettivo, determinando effetti con cui dovremo necessariamente avere a che fare ancora per molto tempo, al netto della campagna vaccinale e delle cure che, speriamo il prima possibile, arrivino per risolvere o quantomeno normalizzare dal punto di vista sanitario la situazione.

Probabilmente non avremmo creduto a chi ci avesse prospettato che la diffusione di questo virus sconosciuto avrebbe provocato la morte, per cause dirette o indirette poco conta, di più di cinque milioni di persone, e che per le specifiche caratteristiche di contagio, circa duecentosettanta milioni di individui dal marzo 2020 ne fossero contagiati.

Purtroppo, la realtà del Covid è divenuta pian piano un dato di fatto, al punto che il numero di morti, che comunque continua quotidianamente ad aumentare, seppur con numeri meno eclatanti, non ci interessa quasi più.

E' da qui che voglio partire per confrontarmi con voi oggi.

Alla sofferenza delle morti e di tutto quello che ha comportato la lotta al virus, vanno aggiunte anche le modifiche, che spesso hanno comportato disagio delle rispettive abitudini di vita. Dall'aver accettato l'uso quotidiano della mascherina, l'igienizzazione continua delle mani, il distanziamento sociale che ha aumentato ancora di più, se mai ce ne fosse stato bisogno, il tasso di diffidenza e sospetto in una società già abbastanza individualizzata e divisa.

Il mondo come lo conoscevamo, o forse come ci illudevamo di conoscere, probabilmente non esisterà più: il culto della vittoria e del successo ad ogni costo ha nascosto debolezze e fragilità che, all'improvviso, sono apparse in modo brutale ponendo con forza la questione della sostenibilità umana di logiche date per scontate. Complice uno sviluppo capitalista che non è riuscito a essere inclusivo, ma anzi ha accresciuto drasticamente le differenze tra chi sta bene e chi fatica per non essere espulso dal sistema. Un capitalismo ormai essenzialmente finanziario, incapace di contenerne le insite tendenze all'incremento delle disparità, con benefici molto alti e molto veloci per azionisti e manager, con retribuzioni e premi altissimi per i vertici delle imprese e bassi, molto bassi per chi non è accettato nelle élite. Come non pensare per esempio all'assurdità della vicenda che ha investito i lavoratori della Gkn Driveline di Firenze, con lo studio legale reclutato dalla società che addirittura ha visto l'esigenza di vantarsi per aver fornito l'assistenza nelle procedure di licenziamento, sospese in un primo momento e da fine novembre riavviate, dei 422 lavoratori che pagano loro malgrado la deindustrializzazione in atto del distretto? O la vertenza che ha caratterizzato la neonata compagnia aerea di bandiera, ITA, prima azienda pubblica a non aderire al CCNL del Personale di volo, finalmente sottoscritto la scorsa settimana. Una situazione che ha visto i lavoratori ricevere l'offerta di un salario al di sotto di quelli percepiti dal personale delle compagnie low cost, senza alcuna continuità con Alitalia e con una decurtazione rispetto alle precedenti buste paga di circa il 40%.

Esempi di quelle che possono tranquillamente essere annoverabili tra le cause di quel fenomeno che da un po' ha iniziato a manifestarsi e che risponde al nome di *burnout* lavorativo: il licenziamento volontario.

In cui il singolo non trova nessun'altra soluzione se non quella del licenziamento, per preservarsi da una degenerazione sempre più accentuata determinata dal sovraccarico di mansioni, dai stipendi bassi, dalla scarsa autonomia, all'impossibilità a conciliare valori personali e obiettivi aziendali in una dimensione in cui nessun'altra prospettiva sembra esserci se non quella di scaricare sul Personale dipendente ogni necessità imposta dall'evolversi dei tempi.

Questo è il mondo in cui ci troviamo a svolgere la nostra funzione: essere Sindacato.

Essere Sindacato per proteggere il più possibile il patto sociale alla base di ogni comunità, salvaguardandolo dall'azzardo di mettere l'uno contro l'altro: il garantito contro il precario, il lavoratore dipendente contro il lavoratore autonomo, il piccolo esercente contro la multinazionale.

Una dimensione sindacale che oggi non può però cedere alla tentazione di essere confinata alla sua mera dimensione ideologica o identitaria, né tanto meno come la necessità di sopravvivenza di un ceto burocratico disinteressato da quelli che sono i contenuti specifici dei contrasti ancora oggi vivi nelle quotidianità lavorative.

Un Sindacato che non contratta è destinato a scomparire, così come un Sindacato che non qualifica la sua capacità di contrattazione, incapace di rigenerarla continuamente, sottraendola a una mancanza di obiettivi se non quelli derivanti da un senso di pragmatismo fine a se stesso, anziché rafforzare l'indispensabile rapporto con i lavoratori ne allarga il senso di distanza, di assoluta lontananza.

Un Sindacato avulso dalla riflessione e incapace al pensiero, si svuota e cade in rovina.

E badate bene: tentazioni di essere ricacciati e costretti alla pura dimensione vertenziale, un tempo si sarebbe detto "di lotta", anche nel nostro cosiddetto *Comparto* non mancano.

Basti pensare alla vertenza in essere da quasi un anno presso la **Cassa di Previdenza dei Geometri**. Una vertenza generatasi da controversie che si sarebbero potute evitare se la normale dialettica tra parte datoriale e rappresentanze sindacali fosse stata rispettata, se si fosse evitato di aggirare il confronto, o di condizionarlo per riportarlo a logiche che potrebbero tranquillamente essere definite padronali e che, a oggi, non dovrebbero essere assunte ancor più da chi è chiamato a svolgere funzioni di governo e di gestione di contesti complessi e significativi come lo sono gli Enti di Previdenza dei professionisti.

Quando la necessità diventa quella della tutela dei lavoratori e del rispetto dei contratti di lavoro, non c'è altra strada se non quella della contrapposizione, aspra, che più volte nel corso degli ultimi dodici mesi, unitariamente a tutte le altre Organizzazioni abbiamo ribadito e rilanciato.

Ma la sfida oggi che deve richiamare ognuno di noi al proprio senso di responsabilità, ognuno nel rispettivo ambito, deve essere quella di ricostruire delle comunità in cui alle pulsioni si sostituiscano la ragione e la riflessione, dando soddisfazione al bisogno senza strappi, mettendo in discussione laicamente postulati ritenuti granitici mediante l'analisi e il ragionamento. Per rimettere al centro la valorizzazione del capitale umano ricostruendo connessioni collettive, che non siano semplicisticamente riconducibili a piattaforme social, e che ponga in essere tutte quelle misure dirette alla valorizzazione dei meriti contestualmente al contenimento dei bisogni.

Il Sistema delle Casse Previdenziali, *da tempo lo affermiamo con la dovuta fermezza*, non è e non può essere separato dall'analisi complessiva dell'evoluzione di contesti come il mercato del lavoro, la sempre più progressiva digitalizzazione dei processi, le necessità di adeguamento a una realtà assai diversa da quella che esisteva all'indomani dei provvedimenti normativi che determinarono la privatizzazione di questi enti, i Decreti Legislativi 509/94 e 103/96. Elementi come la funzione svolta dagli Enti, non più di semplice erogazione di trattamenti pensionistici o assistenziali, la ricaduta della contrazione dell'accesso alle professioni, senza contare il calo demografico amplificato dalle conseguenze del Covid, determinano l'esigenza di una riflessione articolata e approfondita. Che si faccia carico di immaginare nuove strategie e nuovi sviluppi, con un respiro più ampio di quello che può fornire una politica sussidiaria.

Il caso **INPGI** è paradigmatico di quanto in questi anni il sistema degli Enti sia stato colpevolmente inerme rispetto alla necessità di correzione, l'Ente dei giornalisti ha subito un persistente processo di riduzione della platea degli iscritti attivi titolari di un rapporto di lavoro dipendente giornalistico – imputabile alla crisi strutturale del sistema editoriale - non adeguatamente bilanciato dalla contestuale riduzione del tasso di incremento della spesa pensionistica. Dati che hanno confermato che le criticità che hanno minato, fino alle estreme conseguenze di sostenibilità, la Gestione previdenziale, risiedono essenzialmente sul fronte delle entrate contributive, sulle quali si sono da tempo scaricati gli effetti della crisi economica del settore editoriale e della conseguente regressione dell'andamento dell'occupazione, amplificate nel corso del 2020, dall'emergenza sanitaria legata alla diffusione dell'infezione da "Covid 19".

Per dovere di cronaca è necessario sottolineare che l'Inpgi è l'unica Cassa di previdenza privata sostitutiva dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO), funzione gestita dall'INPS, compito che in dieci anni ha pesato sui bilanci dell'Ente di previdenza giornalistico circa 500 milioni per gli ammortizzatori sociali, di cui 9,6 milioni nel 2020. Una situazione che almeno dal 2004 era già stata oggetto di rilievo da parte di organismi di controllo come la Corte dei Conti, la cui ultima valutazione positiva del bilancio tecnico risale a venti anni fa, e che nel 2011 l'allora ministro Fornero cercò di affrontare scontrandosi con quella cosiddetta autonomia giuridica di gestione propria delle Casse.

Al netto di quello che si sarebbe potuto fare e non si è fatto nel passato, riteniamo che proprio per salvaguardare il modello che si scelse nel lontano 1994, e cioè privatistico, non sia più rimandabile una riforma organica complessiva che armonizzi il sistema nel suo complesso.

L'abbiamo sostenuto più volte con fermezza negli ultimi due anni: se si persiste a considerare l'Inpgi come un'eccezione, un'imprevista degenerazione, crediamo che si perseveri diabolicamente nel non voler vedere che i confini del problema si sono negli anni pericolosamente allargati, compromettendo la sua stessa tenuta complessiva. D'altra parte è stato lo stesso Giuseppe Pisauro, Presidente dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, nel corso dell'audizione alle Commissioni congiunte di Bilancio di Camera e Senato lo scorso 23 novembre sulla legge di bilancio, a riscontrare che tra il 2017 e il 2019 si rileva un peggioramento dei saldi correnti anche di molte altre Casse.

E' plausibile ritenere, senza intenti iettatori, che Geometri e Ragionieri nella parabola di mutamento delle professioni siano sicuramente le prossime realtà che rischieranno di vedersi interessate da esiti perlomeno simili a quelli che hanno visto, purtroppo, la sostanziale liquidazione del modello previdenziale adottato per i giornalisti dipendenti.

Criticità che, come nel caso di **Enasarco**, riguardano anche il modello di governance, dato che la mancata risoluzione del contenzioso venutosi a creare da circa un anno, tra le parti, sulla composizione del Consiglio di amministrazione, sta determinando la probabile nomina da parte del Ministero del Lavoro di un commissario ad acta della Fondazione.

Questo è il quadro in cui come Cisl FP, in accordo con le altre Organizzazioni, ribadendo il valore dell'unità sindacale non solo come sterile affermazione propagandistica, ci troveremo ad affrontare il prossimo anno con l'apertura delle trattative per il rinnovo del CCNL per il triennio 2022-2024. Un rinnovo che, giova rammentarlo, è sostanzialmente allineato alla vigenza, a differenza della Pubblica Amministrazione che sta chiudendo la contrattazione per il triennio precedente (2018/2021).

Un CCNL che ci vede pronti, con una piattaforma di proposte che è stata elaborata per gran parte dalla commissione istituita proprio tra i nostri quadri sindacali, una proposta di rinnovo concepita non solo come strumento delegato a regolamentare i rapporti di lavoro in essere, ma come volano di unione e consolidamento di un Comparto, quello della Previdenza Privatizzata, che negli anni a venire sarà



fondamentale per il Sistema Italia. Un tavolo che dovrà anche colmare i ritardi imposti dall'incapacità finora sostanziata nel dotare il sistema delle Casse di un protocollo quadro per la regolamentazione del lavoro agile anche al di fuori della fase emergenziale per la pandemia da Covid.

Buon lavoro a tutti noi.

Roma, 15 dicembre 2021.

Andrea Ladogana