

MINISTRO FORNERO, PERCHE'...?

LA CISAL ESPRIME I PROPRI INTERROGATIVI SULLA RIFORMA PENSIONISTICA ATTRAVERSO UNA LETTERA AL MINISTRO

Nei giorni scorsi la CISAL ha trasmesso al Ministro Fornero una lettera, inviata per conoscenza anche a tutti i gruppi parlamentari, su alcune disposizioni della legge 22 dicembre 2011, art. 24, di riforma del sistema pensionistico che appaiono contraddittorie rispetto alle finalità enunciate della riforma stessa e che si riportano sinteticamente di seguito.

Tra le finalità della riforma (art. 24 comma 1) si enuncia che "le disposizioni del presente articolo sono dirette in conformità dei seguenti principi e criteri: equità e uniformità con abbattimenti di privilegi; flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici anche attraverso incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa..."; e dalle dispositive edite dal Ministero del lavoro si conferma - alle pagine 3 e 6 - che "la riforma si propone di accrescere [...] l'equità e la trasparenza" e che "l'aggiornamento dei requisiti alla longevità preserva l'adeguatezza dei trattamenti previdenziali".

Invece, la logica assicurativa di tipo privatistico che ha permeato la riforma comporta che:

- in base all'aumento della vita media (79 anni per gli uomini e 84 per le donne), la lunghezza del periodo

di godimento della pensione comporterà - rimanendo invariato il montante accumulato durante la vita lavorativa - la costante diminuzione dell'importo pensionistico.

- la certificazione da parte dell'Istat dell'aumento della vita media a partire dal 2013 comporterà inevitabilmente l'abbassamento dei coefficienti di trasformazione, cioè di quei parametri che convertono i contributi in pensione, che sarà sempre più ridotta, in conseguenza del periodo più lungo da vivere.

- tale meccanismo assicurativo comporterà la necessità di accorciare il periodo di godimento della pensione, facendo rimanere al lavoro i futuri pensionati fino all'età di 70 anni (ed oltre, a causa dell'adeguamento all'aspettativa di vita), con l'incentivo di applicare nuovi coefficienti fino a quell'età (art. 24 commi 4 e 12).

- alle stesse scadenze, saranno aggiornate (o meglio, ridotte) le aliquote dei coefficienti di trasformazione, per tenere più basso l'importo della pensione (art. 24 comma 16).

A questo proposito, poiché la prima riduzione dei coefficienti (e quindi della pensione) avverrà dal 1° gennaio 2013, il consiglio ai lavoratori pensionandi è di presentare la domanda di pensione, ricorrendone i requisiti, entro e non oltre il 30 novembre di quest'anno. La vecchia questione delle pensioni di annata sembra impallidire di fronte al fatto che avremo ogni due/tre anni pensioni calcolate con aliquote differenti.

Tuttavia, se restare al lavoro fino ad età elevata rimane l'unica via indicata dal Ministro per non avere pensioni al limite della soglia di povertà, allora perché i lavoratori pubblici sono stati esclusi dalla possibilità d'incrementare l'importo della pensione? A questo proposito, il Ministro della Funzione Pubblica ha stabilito, sulla base dell'art. 24 comma 14, che "nel settore pubblico non opera il principio di incentivazione alla permanenza in servizio sino a 70 anni" (circolare n. 2 dell'8.3.2012, pag. 3).

La flessibilità in uscita dal lavoro fino a 70 anni è consentita, nel pubblico impiego, solo ai magistrati, avvocati e procuratori dello Stato e ai professori ordinari.

Di conseguenza, il principio dell'adeguatezza della prestazione sancito dall'art. 38 comma 2 della Costituzione: "i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita...", non viene, di fatto, applicato a larga parte del pubblico impiego.

Anche nell'ambito del lavoro privato

è stata operata un'evidente discriminazione: la tutela dell'art.18 (tutela reale) è stata estesa solo ai lavoratori occupati in aziende con più di 15 dipendenti che possono utilizzare la flessibilità in uscita fino ai 70 anni, obbligando l'azienda a tenerli fino a quell'età, mentre è stata negata ai lavoratori privati occupati in aziende con meno di 15 dipendenti, consentendo quindi al datore di lavoro di licenziarli al raggiungimento dell'età pensionabile a 66 anni.

Nei fatti sono stati creati lavoratori di serie B e lavoratori di serie A, ai quali viene garantito in linea teorica il principio costituzionale dell'adeguatezza delle prestazioni, con il prolungamento tutelato dell'uscita dal lavoro.

La legge di riforma opera poi un'altra discriminazione tra lavoratori: con l'art.24 comma 15 bis viene concesso, a determinate condizioni, lo sconto di due anni per il diritto alla pensione anticipata da 66 anni a 64 anni solo ai "lavoratori e le lavoratrici dipendenti del settore privato...", escludendo i lavoratori pubblici, i lavoratori autonomi del settore privato e quelli iscritti alla Gestione separata, in evidente contrasto con il principio dell'uniformità. In questo contesto, ricordiamo che le lavoratrici pubbliche sono state svantaggiate, avendo subito uno 'scalone' della durata di un solo anno, passando da 61 anni nel 2011 a 66 anni, con finestra, nel 2012, mentre la riforma ha concesso alle lavoratrici private un percorso di avvicinamento più lungo della durata di sei anni, da 62 anni nel 2012 a 66 anni nel 2018.

Tra i tanti aspetti iniqui della riforma, ha un certo rilievo il fatto che i lavoratori assunti dall'1.1.1996 possono conseguire la pensione anticipata all'età di 63 anni, anziché a 66, a condizione che abbiano maturato un importo mensile della prima rata di pensione pari a 2,8 volte l'assegno sociale (€1.200). Ciò significa che i dipendenti che possono raggiungere un importo pensionistico così alto in soli 20 anni di lavoro sono solo le alte qualifiche con una retribuzione mensile di oltre € 4.500, mentre viene così esclusa la maggioranza dei lavoratori con un salario di 1200/1500 euro al mese.

Per i lavoratori 'esodati' - il cui rapporto di lavoro si è risolto entro il 31 dicembre 2011, in ragione di accordi individuali o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo - la tragica eventualità potrebbe essere che, fra i lavoratori aventi i medesimi requisiti per l'accesso alla pensione, ci potranno essere alcune decine di migliaia che si vedranno respinta la domanda di pensione per mancanza di risorse finanziarie, in conseguenza del limite numerico imposto dal Governo. Ciò costituirebbe un segno d'inciviltà giuridica, oltre che di illegittimità e di incostituzionalità. Senza considerare la drammaticità del futuro incerto di questi lavoratori, che si troveranno improvvisamente senza lavoro e senza pensione, benché abbiano stipulato un accordo formale di esodo dal lavoro con le aziende prima di conoscere le nuove regole pensionistiche.

Infine, per quel che riguarda la Previdenza Complementare, l'art.24 comma 28 della legge di riforma stabilisce di analizzare "eventuali forme di decontribuzione parziale dell'aliquota contributiva obbligatoria verso

schemi previdenziali integrativi, in particolare a favore delle giovani generazioni...". Con questa norma programmatica si vuole sondare la possibilità di spostare una quota di contributi obbligatori verso Fondi integrativi per concorrere ad assicurare l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche attraverso lo strumento della previdenza complementare, incardinata nel sistema pensionistico nell'ambito dell'art. 38 comma 2 e considerata dal legislatore della previdenza complementare (decreti legislativi 124/93 art. 1 e 252/2005 art. 1) quale strumento "per assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale".

Se questo è vero, allora perché il Ministro non ha previsto la modifica dell'attuale disciplina della previdenza complementare che sta penalizzando ancora una volta la categoria dei lavoratori pubblici, tagliata fuori dalla normativa di riforma? Un esempio su tutti: ai lavoratori pubblici si applica una 'normativa di svantaggio', in quanto la rendita complementare è tassata ad aliquota Irpef progressiva e marginale, mentre quella del lavoratore privato, ad aliquota sostitutiva del 9% dopo 35 anni di iscrizione al Fondo, con uno scarto di circa 20 punti percentuali.

Sarebbe stato corretto inserire, nel citato comma 8, art. 24, una disposizione che consentisse di riaprire i termini della delega della legge 243/2004, ponendo rimedio finalmente ad un doppio regime giuridico che presenta evidenti profili d'incostituzionalità.

A fronte di questa situazione, appare evidente che l'attuale sistema previdenziale, allontanatosi in maniera irreversibile dal dettato costituzionale, debba essere profondamente modificato. La CISAL, conscia che un processo del genere presuppone sia una radicale riforma del sistema fiscale, sia un ampio dibattito tra le forze politiche e sociali volto a ripristinare un sistema previdenziale efficace ed equo, ritiene urgente un intervento legislativo per 'tamponare' le incongruenze della attuale riforma Monti-Fornero. A tal fine ha predisposto uno schema di interventi che proporrà alle forze politiche chiamandole ad assumersi un ruolo che pare abbiano dimenticato di recitare, e chiederà ai cittadini di sostenere le proposte formulate con una massiccia campagna di informazione e raccolta di firme.



Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Via Torino, 95 - 00184 Roma
Tel. 06.3211627 - Fax 06.3212521
email: info@cisal.org - sito web: www.cisal.org



DEFINITA UNA NUOVA INTESA SUL LAVORO PUBBLICO

Il protocollo segna una positiva riepansione della contrattazione sindacale e del ruolo del Sindacato nel pubblico impiego

Il nuovo Protocollo di Intesa sul lavoro pubblico sottoscritto tra Sindacati e Governo, Regioni, Province e Comuni apre interessanti prospettive di ulteriore rinnovamento e ammodernamento della nostra Pubblica Amministrazione.

Sulla traccia di un'impostazione di fondo che mantiene come obiettivo principale il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa, il nuovo Protocollo mostra grande attenzione anche ai temi di più stringente attualità, legati alla razionalizzazione della spesa pubblica e finalizzati all'ottenimento di risparmi di gestione che siano compatibili con il mantenimento della qualità dei servizi.

La CISAL, pur mantenendo alcune riserve sugli esiti complessivi del confronto, legate allo stralcio, dai temi affrontati dal Protocollo, di due materie ritenute fondamentali per la categoria dei lavoratori pubblici, quali la previdenza complementare (che necessita di interventi legislativi di supporto) e la rimozione del blocco dei rinnovi contrattuali (che non può essere mantenuto per un tempo indefinito), ha espresso un giudizio complessivamente positivo per questo nuovo accordo, che segna una significativa inversione di tendenza rispetto all'andamento registratosi negli ultimi anni nel campo della disciplina del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali del pubblico impiego.

Anche al fine di far intendere l'ampiezza della portata delle previsioni contenute nel Protocollo, va premesso che il perseguimento dei principali obiettivi che esso si prefigge richiederà addirittura la modifica del d. lgs. 165/01, ovvero della legge che contiene la regolamentazione di base del lavoro pubblico (ed è considerata una sorta di novello Testo Unico del pubblico impiego).

L'Intesa, in particolare, prevede esplicitamente la concessione di una delega legislativa al Governo per la successiva emanazione di uno o più decreti legislativi tesi a modificare anche alcuni articoli del d. lgs.150/09 (cd 'riforma Brunetta') rispetto ai quali, da sempre, la CISAL ha manifestato netta contrarietà.

In alcuni casi, inoltre, le materie da disciplinare dovranno mantenere un profilo derogatorio rispetto alla nuova legislazione introdotta dalla cosiddetta Riforma Fornero, dal momento che dovrà essere ribadita la specificità e la specialità normativa del pubblico impiego (si pensi alle questioni legate all'accesso all'impiego, alla conversione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a indeterminato, alla disciplina della mobilità collettiva).

Più in generale, il nuovo assetto definisce un nuovo modello di relazioni sindacali che riassegna un ruolo da protagonista alla contrattazione e al confronto con il Sindacato in tutto il processo riorganizzativo della P.A., anche in relazione agli aspetti legati al recupero di risorse economiche da destinare, in parte, alla contrattazione integrativa.

Infatti, riguardo all'attualissimo tema del recupero di risorse economiche attraverso la razionalizzazione della spesa (spending review), il nuovo modello prevede il coinvolgimento del Sindacato anche in relazione alla possibilità di utilizzare parte dei risparmi al finanziamento dei contratti integrativi.

Questi i punti salienti dell'Intesa:

• Relazioni sindacali

Le parti hanno concordato l'emanazione di un nuovo provvedimento legislativo rispetto ai seguenti punti:

1. il contratto assume il ruolo di unico strumento regolatore dell'assetto retributivo dei dipendenti pubblici; se ne rafforza la valenza;
2. la mobilità viene strettamente correlata a processi di riqualificazione del personale;
3. il Sindacato assume un ruolo attivo nei processi di verifica della spesa pubblica, anche in relazione ai riflessi che gli stessi possono avere sul finanziamento della contrattazione integrativa;
4. viene riconosciuto il ruolo negoziale delle RSU;
5. si amplia l'ambito di intervento delle procedure di esame congiunto tra Amministrazione e Sindacato che viene esteso anche a materie attualmente oggetto di mera informazione.

Nell'ambito di procedure contrattuali, inoltre, il Governo si impegna a:

1. rivedere il numero dei comparti di contrattazione collettiva, che devono comunque essere individuati in via contrattuale;
2. potenziare i poteri di rappresentanza delle Regioni e degli Enti Locali, ampliando l'autonomia di tali amministrazioni nella quantificazione delle risorse economiche per i rinnovi contrattuali del proprio personale.

• Merito e premialità

1. si prevede l'abrogazione delle tre fasce di merito previste dall'art. 19 del d. lgs. 150/09 (riforma Brunetta), che saranno sostituite da nuove forme di valutazione, definite a livello contrattuale, che valorizzino la performance organizzativa rispetto a quella individuale;
2. si rafforza il principio secondo cui debba esserci un nesso di collegamento tra il conseguimento dei risultati e la premialità assegnata al Dirigente.

• Mercato del lavoro

1. si prevedono futuri interventi normativi che consentano di disciplinare la materia in modo derogatorio rispetto a quanto sta avvenendo per il lavoro privato (Riforma Fornero) anche in considerazione della peculiarità del pubblico impiego; in particolare è esplicitamente previsto il reintegro del dipendente in caso di licenziamento illegittimo;
2. si conferma la necessità di discipline derogatorie per Sanità, Ricerca, Scuola e AFAM;
3. si attiverà un tavolo di confronto per la messa a punto di misure relative al precariato.

• Formazione

1. si recupera il ruolo della formazione del personale come strumento di miglioramento del servizio pubblico;
2. si definisce la necessità di riordinare il sistema delle scuole pubbliche di formazione, sia per un miglioramento della qualità della formazione, sia per una razionalizzazione dei costi che esse comportano.

• Dirigenza

1. si prevede il rafforzamento dell'autonomia dalla politica dei Dirigenti e il potenziamento della possibilità di mobilità intercompartimentale.



CAF CISAL

Centro di assistenza fiscale per lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi e pensionati

Le nostre sedi, dislocate su tutto il territorio nazionale, offrono servizi di assistenza per:

- Dichiarazione dei redditi (modello 730 e UNICO)
- Certificazioni reddituali (ISE-ISEE- modello RED)
- Dichiarazione
- Calcolo I.M.U - Imposta Municipale Unica

La soluzione ai tuoi adempimenti fiscali

Sede legale: Via Plinio, 21 Roma
Tel: 06.684065 - Sito: www.cafcisal.it