

INCONTRO 27 GENNAIO 2020

**SINTESI DELLE EMERGENZE SEGNALATE DALLA COSMED
CONFEDERAZIONE SINDACALE MEDICI E DIRIGENTI***principale Confederazione della Dirigenza pubblica.***LA CENTRALITÀ DELLE CONDIZIONI DI LAVORO**

La corsa al pensionamento anticipato ha tra le molte cause la mancanza di un programma di accompagnamento alla pensione.

Infatti non esistono incentivi alla permanenza in servizio e il pensionando non riceve nessuna agevolazione in termini di numero di giorni di ferie, orario di lavoro al raggiungimento di un'età vicina alla pensione di vecchiaia. Inoltre, nonostante numerose raccomandazioni dell'unione europea e i suggerimenti contenuti nei contratti di lavoro non esistono norme cogenti che esonerino dal lavoro notturno e festivo perlomeno gli ultra sessantaduenni. Infine il sistema di calcolo della pensione che nel sistema misto è ancora condizionato per la parte retributiva dall'entità dell'ultimo stipendio, questo fatto scoraggia e penalizza economicamente il ricorso al part-time negli ultimi anni di lavoro.

INTERVENTI SUI LAVORI USURANTI

Il vantaggio dei lavori usuranti rispetto a mansioni normali è troppo limitato e rischia di demotivare lo svolgimento di determinate attività lavorative necessarie e che richiedono adeguati incentivi normativi ed economici.

FLESSIBILITÀ IN USCITA

Superare le rigidità dell'età pensionabile tenendo conto che nel sistema contributivo l'età pensionabile non costituisce un parametro che incide sul sistema modulando gli assegni sulla base dell'aspettativa di vita. Pur comprendendo che esiste un problema di cassa è innegabile che nel sistema contributivo l'uscita anticipata non destabilizza il sistema. Per quanto riguarda i contribuenti con il sistema misto sarebbe utile riaprire la possibilità di opzione per il sistema contributivo, più favorevole sul lato della pensione di vecchiaia.

STAFFETTA GENERAZIONALE

Abbinare su base volontaria un tempo parziale di un giovane con un tempo parziale di un pensionando senza penalizzazioni prevedendo un calcolo della pensione sul maturato a tempo pieno. In tal modo si valorizza il bagaglio di esperienza dei lavoratori più anziani utilizzandolo alla formazione dei giovani e limitando il precariato delle nuove generazioni.

LIMITARE IL CONTINUO VARIARE DELLE NORME SPESSO CON UN ORIZZONTE TEMPORALE LIMITATO

È noto come la legge “*Fornero*” abbia creato uno scalone tra i nati nel 1951 e i nati nel 1952: nei casi più estremi a fronte di 1 giorno di età si è creato un impegno di lavoro aggiuntivo fino a 7 anni. Parimenti la quota 100 potrebbe determinare fino a 5 anni aggiuntivi di lavoro per i nati dopo il 1959. È evidente che le contingenze delle leggi annuali di bilancio rischiano di destabilizzare il sistema creando gravi iniquità e disorientamento nei contribuenti.

SEPARARE PREVIDENZA ED ASSISTENZA

La previdenza alimentata dai contributi dei lavoratori deve essere distinta da prestazioni assistenziali, pur necessarie ma che devono essere alimentate dalla fiscalità generale. Gran parte degli emolumenti pensionistici derivano infatti quasi esclusivamente dai contributi dei lavoratori versati in sede di contrattazione e durante l'attività lavorativa.

SUPERARE LE DISCRIMINAZIONI DEI DIPENDENTI PUBBLICI SULL'EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A differenza del settore privato i dipendenti pubblici attendono fino ad otto anni la corresponsione del trattamento di fine rapporto. La Corte Costituzionale nella sentenza 159 del 2019 ha ribadito che perlomeno al raggiungimento dell'età corrispondente a quella di vecchiaia il trattamento di fine rapporto dovrebbe essere liquidato. I dipendenti pubblici pagano il mancato accantonamento dei contributi pensionistici e la scarsa disponibilità di liquidità. Paradossale l'assenza di interessi per il ritardato pagamento.

STABILIZZARE L'OPZIONE DONNA SENZA PENALIZZAZIONI

L'opzione donna viene prorogata di anno in anno e sconta una penalizzazione non indifferente rispetto alla quota 100 in quanto comporta il calcolo contributivo su tutta la durata della contribuzione.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE DA INCENTIVARE

La scarsa informazione nel contesto di una cultura previdenziale carente non ha consentito il pieno decollo della previdenza complementare. Le pubbliche amministrazioni, in difficoltà in questi anni, in tal modo hanno risparmiato la quota del datore di lavoro. Tuttavia occorre incentivare il sistema e impedire che i risparmi delle contribuzioni datoriali, specie nei sistemi delle autonomie, costituiscano elemento per il pareggio di bilancio. Molto utile sarebbe eliminare l'obbligo di conferire il TFS maturando, consentendo l'accesso ai fondi di previdenza complementare con le sole quote.

LOTTA ALL'EVASIONE CONTRIBUTIVA

Una seria lotta all'evasione contributiva, collegata inesorabilmente a quella fiscale, è indispensabile per la credibilità e l'equità del sistema.

COSMED

confederazione
sindacale
medici
e dirigenti

OMOGENEIZZAZIONE DELLE ALIQUOTE

Addivenire ad un'aliquota unica di prelievo contributivo per la generalità dei contribuenti oggi penalizzante per i lavoratori dipendenti, tale discriminazione favorisce il proliferare di contratti atipici e precari.

Giorgio Cavallero
Segretario Generale Cosmed

COSMeD

Via San Martino della Battaglia 31 - 00185 Roma
Telefono 0648903521 - Fax 0648919462 - T.M. 3482211232
segreteria@confederazionecosmed.it
segreteria@pec.confederazionecosmed.it
www.confederazionecosmed.it