

Appunti su Libro Bianco

Lavori del 10 11 2009 CdL MeB – Sala Trentin

Non c'è molto spazio per la previdenza intesa nell'accezione tradizionale del termine, nel testo del Libro Bianco eppure...

Non si possono allestire politiche di welfare prescindendo dalle prestazioni previdenziali e assistenziali.

La cosa è di stretta evidenza

Se consideriamo per comodità i paragrafi del 4° capitolo del documento:

Politiche integrate sulla vita

Qualunque strategia di potenziamento dell'offerta di servizi alla persona disabile (sia essa temporanea o permanente) è inefficace nel medio periodo se non si sostiene la sua autonomia economica e quella della sua famiglia. Abbiamo un quadro di prestazioni molto maturo – pensione di invalidità, pensione di vecchiaia anticipata, indennità di accompagnamento, congedi parentali, benefici della L104. Va perfezionato, le prestazioni, devono continuare a prescindere dal reddito quanto al diritto, ma vanno a mio parere meglio articolate riguardo la misura che viene erogata.

Maternità

L'ostacolo effettivo alla libertà delle donne e delle famiglie di scegliere la maternità anziché NO, è un ostacolo economico, e in parte sociale, prima ancora che culturale come detto nel LB.

Anche qui il quadro si è evoluto, prima con la L.53/2000 poi col TU sulla maternità si è esteso il diritto ai padri, ma la tutela economica non è cambiata (80% del salario per 5 mesi e anche i CCNL non si sono mossi su questo terreno); c'è stata una significativa revisione della disciplina dell'ANF con la finanziaria del 2007 ma la nuova articolazione premia con un andamento esponenziale degli importi le famiglie numerose ma il problema è la decisione di avere il primo figlio NON quelli successivi.

Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Attenzione perché su questo la parola d'ordine nel LB è deregulation, siamo d'accordo che una prescrizione NON basta, NON basta nemmeno un sistema articolato di prescrizioni.

Lo dimostra la fattispecie (richiamata nel documento) del sistema a premi malus (aumento di sinistri = aumento del premio) perché lo vediamo nella pratica quotidiana del nostro lavoro quello che accade: i lavoratori ci raccontano di ricatti e condizionamenti per dichiarare gli incidenti come extralavorativi anziché come infortuni.

Allora vorrei sottolinearvi 2 cose:

1. quando si fa la contrattazione (nazionale e articolata) si deve fare attenzione a cosa si scrive in ogni articolo normativo del contratto perché questa circostanza determina e condiziona i comportamenti del datore e il destino del lavoratore molto più spesso di quanto si pensi; che i periodi di infortunio partecipino alla determinazione del comparto oppure no NON è la stessa cosa. Che l'azienda applichi o NO l'art.70 del TU sugli infortuni oppure NO non è la stessa cosa, perché vuol dire avere l'indennità INAIL nella busta paga corrente o dover attendere l'assegno dell'istituto dopo 3 mesi
2. se c'è una cosa più odiosa dell'infortunio stesso, è la circostanza che il lavoratore che ne è vittima rimanga senza tutela; nel 2008 ci sono stati 875mila infortuni sul lavoro (1120 morti, record positivo), quelli con postumi permanenti riconosciuti dall'Inail sono 80.428 (meno del 10%), quelli con postumi indennizzabili (oltre franchigia) circa 25.000 (è meno del 3%!)

Le prestazioni previdenziali infatti sono gli strumenti più potenti di sicurezza e stabilità sociale, nella misura in cui rappresentano diritti indisponibili. Inoltre c'è tutt'ora nel nostro sistema un problema di accesso, di diritto alle prestazioni.

Per esempio i nuovi ammortizzatori sociali destinati ai periodi di sospensione dal lavoro sono stati indisponibili per carenza del contributo degli enti bilaterali.

La prestazione di disoccupazione per i Lap di fatto non è stata erogata per impossibilità da parte dei lavoratori di definire il requisito contributivo.

Slide 1

Le linee di riforma degli AASS comunque sono tracciate; l'AGO garantirà una indennità di disoccupazione ad importo decrescente nel tempo, non è chiaro se comprensivo di un elemento incentivante in caso di rioccupazione.

Le sospensioni del lavoro invece (compresa quindi la cassa) attribuite alla competenze degli EEBS e quindi all'autofinanziamento di lavoratori e imprese.

C'è una ragione principale per cui NON mi convince il modello; gli AASS perdono la loro universalità; se si parla di Enti Bilaterali a genesi contrattuale, o territoriali, si stanno rimettendo in gioco quelle disuguaglianze che nel documento hai più volte stigmatizzato. Ancora una volta un NORD industrializzato a velocità europea che ce la farà, un SUD che fa fatica con tutti i suoi problemi; ancora una volta una ricca bilateralità per esempio nel Credito e assicurazioni, contro una bilateralità stracciona che non riesce a decollare come sta succedendo anche con la previdenza complementare.

E non è chiaro qual è il margine di obbligatorietà che avrebbe il sistema perché questo è essenziale, anche questo è un film già visto coi Fondi di previdenza complementare.

NON è vero che si manifestano nuove forme di lavoro a crescente misura di autoimprenditorialità (pag.13 del LB)

In realtà sono la risposta del legislatore alla crescente domanda di forme di lavoro flessibile a discreto contenuto di subordinazione.

INPS -Rapporto sul lavoro subordinato 2007

Nell'anno 2007 il numero di contribuenti afferenti alla Gestione dei lavoratori parasubordinati è stato pari a un milione 895 mila: circa 87mila unità in più rispetto all'anno precedente. I collaboratori, che rappresentano l'88,3% del totale, sono aumentati rispetto al 2006 del +5,5%, passando da un milione 586 mila unità a un milione 673 mila nel 2007, raggiungendo il valore più alto dal 1996, anno di nascita della Gestione; i professionisti invece hanno registrato una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente.

ERROR: undefinedresource
OFFENDING COMMAND: findresource

STACK:

/1
/CSA
/1
/CSA
-mark-