



5

Gestione separata INPS: 5 proposte per il presente e il futuro

COSTRUIRE SOLUZIONI CREDIBILI

La futura pensione dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata Inps, i più flessibili del nostro mercato del lavoro, rischia di essere un grande punto interrogativo: basse retribuzioni (in media sotto i 10mila euro), rapporti di lavoro discontinui (in media sotto i 10mila euro per i collaboratori a progetto e co.co.co. pa, ad esempio) e basse aliquote previdenziali hanno creato ridotti montanti contributivi e quindi, in prospettiva, pensioni non dignitose. Il sistema previdenziale di calcolo contributivo adottato nel 1995 è infatti fortemente influenzato da "quanto" si versa in termini di contributi e anche, visto il meccanismo di rivalutazione della contribuzione versata, da "quando" si versa. In sintesi, al contrario di quanto avveniva in passato con il sistema retributivo, è più importante versare **all'inizio** della carriera lavorativa una **buona contribuzione previdenziale**.

Si palesa per una generazione, che ha già vissuto una forte flessibilizzazione del mercato del lavoro senza adeguate e universali misure di sostegno per i periodi di non lavoro, un rischio povertà alla fine della vita lavorativa.

E' altrettanto indispensabile agire per rafforzare le prestazioni sociali erogate dalla Gestione Separata in modo da garantire criteri di accesso meno restrittivi e prestazioni più cospicue.

Le proposte che seguono rappresentano prime soluzioni credibili ed economicamente sostenibili nella prospettiva di una profonda e necessaria riflessione sul mercato del lavoro e sullo stato sociale del nostro paese. La drastica riduzione delle tipologie di lavoro, un sistema universalistico di sostegno al reddito in caso di disoccupazione e pensioni dignitose sono gli obiettivi di fondo che ci proponiamo.

I criteri che sorreggono le proposte sono: correzione di iniquità presenti, coerenza con i principi di solidarietà del sistema previdenziale e sociale, sostenibilità finanziaria.

LE NOSTRE PROPOSTE

Le nostre proposte si articolano essenzialmente in cinque punti:

PENSIONI DIGNITOSE

Chiediamo che venga affrontata e avviata a soluzione quella che sarà, dati alla mano, una vera e propria emergenza sociale che riguarderà i lavoratori della Gestione separata quando il sistema contributivo andrà pienamente a regime. Va evitato insomma che il sistema, unitamente alle attuali condizioni del mercato del lavoro, generi assegni pensionistici più vicini a strumenti di mera

assistenza (l'assegno sociale è riconosciuto a prescindere dallo svolgimento di un'attività lavorativa) che a strumenti di sostegno della vecchiaia su base assicurativa. Unitamente ad un necessario intervento pubblico che garantisca rendite dignitose in linea con quanto previsto dalla legge 247/07 (ovvero una pensione con tasso di sostituzione al netto della fiscalità non inferiore al 60%), è necessario ricercare fin da subito possibili correttivi. In particolare vanno sostenute le posizioni assicurative di coloro che tra il 1996 e il 2006 hanno versato alla Gestione Separata Inps contributi poco più che simbolici tra il 10% e il 17% del reddito percepito anche ipotizzando l'utilizzo degli ampi attivi di bilancio nonché degli interessi derivanti dalle anticipazioni delle disponibilità che la stessa Gestione Separata produce annualmente.

Perché si deve fare

Perché è necessario assicurare anche per chi ha avuto periodi di contribuzione nella Gestione Separata pensioni adeguate in un'ottica di rafforzamento del sistema previdenziale pubblico nel quale ci sia una corrispondenza tra quanto si versa e quanto si riceve.

CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE

Chiediamo che la ripartizione del carico contributivo, 2/3 dell'aliquota a carico del datore di lavoro/committente ed 1/3 a carico del lavoratore, sia uguale per tutti i lavoratori iscritti alla Gestione Separata Inps. Chiediamo che si attui subito con riferimento agli associati in partecipazione, oggi gravati del 45% del contributo, e che per i professionisti titolari di P.Iva si arrivi ad una distribuzione più equa del versamento contributivo in linea con quanto previsto per le altre figure iscritte alla GS.

L'auspicato traguardo della parità contributiva al 33% con il lavoro dipendente, non deve tradursi in un onere a carico dei lavoratori parasubordinati superiore a quello pagato attualmente dai lavoratori subordinati (circa il 9,19% quello che paga un lavoratore dipendente, mentre i parasubordinati a regime pagherebbero circa il 2% in più). Va attuata per questo una **sterilizzazione dell'aliquota** a carico del lavoratore fin **da gennaio 2014** in quanto a quella data scatta un ulteriore aumento che porta l'attuale contribuzione a carico lavoratore da 9.24% (9% pensione + 0,24% prestazioni temporanee) a 9.57% (9,33% pensione + 0,24% prestazioni temporanee). In sostanza il maggiore onere derivante dall'aumento andrebbe caricato sul committente.

Perché si deve fare

Perché se questi lavoratori pagano legittimamente il contributo previdenziale pieno che arriverà all'aliquota prevista del 33%, altrettanto legittimamente devono avere un regime di carico contributivo in analogia con quanto previsto per gli altri lavoratori dipendenti, evitando inutili discriminazioni. Ciò vale a maggior ragione per i professionisti iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata. Per questi lavoratori infatti non è in discussione l'aumento previsto dell'aliquota previdenziale, ma l'iniquità della ripartizione dell'onere contributivo che grava per intero sulle spalle del professionista. Va ricordato, inoltre, che la legge 92/2012 rispetto ai compensi da corrispondere ai collaboratori prevede che si definiscano con riferimento a quanto previsto per analoghe professionalità dai CCNL riferimento.

AUTOMATISMO DELLE PRESTAZIONI

Chiediamo che il principio di automatismo delle prestazioni venga esteso (attraverso un semplice atto di indirizzo del Ministero del Lavoro) ai lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps nei casi in cui il lavoratore non sia titolare in proprio dell'obbligazione contributiva.

Perché si deve fare

Perché il mancato riconoscimento a questi lavoratori del c.d. “principio di automaticità delle prestazioni” di cui all’art. 2116 del codice civile, rimane ancora oggi una delle principali lacune del nostro diritto previdenziale che tratta in modo diverso situazioni simili. Ciò, non solo ha determinato e continua a determinare una effettiva disparità di trattamento tra i lavoratori ma, cosa ancor più grave, mina i più elementari principi che stanno alla base di una genuina cultura previdenziale.

Perché nell’ultima legislatura parlamentare sono stati adottati atti che vanno nella direzione di un superamento di questa problematica. Ricordiamo in tal senso sia la Risoluzione 7-00240 approvata da tutte le forze parlamentari nella Commissione Lavoro della Camera dei Deputati nella seduta n. 259 del 16 dicembre 2009, sia l’ordine del giorno G/3249/4/11 approvato dalla Commissione Lavoro del Senato il 16 maggio del 2012.

Perché uno studio dell’INPS stima che una eventuale vigenza del suddetto principio determinerebbe con riferimento alle prestazioni temporanee (malattia, maternità assegno al nucleo familiare) **un onere economico** perfettamente sostenibile rispetto all’equilibrio finanziario del Fondo.

PRESTAZIONI TEMPORANEE

Chiediamo un generale rafforzamento delle tutele sociali erogate dalla gestione separata Inps. In particolare **per la malattia ospedaliera** chiediamo un aumento delle indennità, agendo sulle percentuali riconosciute in forza della contribuzione versata: non più 8%, 12%,16% ma 12%, 16%, 20%. **Per la malattia domiciliare** chiediamo che la relativa indennità sia pari a quella prevista per ricovero ospedaliero e che la stessa venga riconosciuta dall’Inps a partire dal 1° giorno di malattia (meglio sarebbe introdurre un obbligo di pagamento dell’intera giornata lavorativa nei confronti del committente). **Per il congedo parentale** chiediamo nei limiti della compatibilità e della durata del contratto, l’integrale applicazione della disciplina di cui al capo V del d. lgs. N. 151/2001 in materia di congedo parentale.

Chiediamo una modifica dei requisiti di accesso (oggi 3 mesi di contribuzione effettiva) portandoli a 2 mesi.

Perché si deve fare

Perché tale rafforzamento che passa anche attraverso il riconoscimento dell’automatismo delle prestazioni, deve tenere conto delle particolari condizioni di lavoro (discontinuità), dei bassi compensi percepiti (mediamente circa 10.000 euro l’anno e per le donne ancora più bassi), di un sistema come quello della Gestione separata che andrebbe complessivamente rivisitato poiché le prime due condizioni sono spesso preclusive della prestazione rispetto ai requisiti di accesso richiesti dal sistema stesso (3 mesi di contributi effettivi nei 12 mesi precedenti l’evento; per la maternità nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori la data presunta del parto).

Perché dello 0,72% (pari a circa 140 milioni di euro nel 2012) versato alla Gestione separata Inps per finanziare le prestazioni sociali viene speso poco meno del 40%.

SOSTEGNO AL REDDITO - Un sistema inclusivo

Chiediamo la realizzazione di un sistema universale di sostegno al reddito in caso di disoccupazione. Bisogna anticipare al 2014 la revisione dell’una tantum, come previsto peraltro anche dalla legge 92/2012, includendo anche i lavoratori iscritti alla GS tra i beneficiari della Mini Aspi, con relativa contribuzione figurativa.

L'una tantum oggi prevista per i collaboratori a progetto lascia scoperte infatti tutte le altre figure degli iscritti alla Gestione separata (collaboratori P.A., assegnisti e dottorandi di ricerca, professionisti, associati in partecipazione). La misura, inoltre, nonostante le due modifiche effettuate dalla sua introduzione (2009), risulta assolutamente fallimentare in termini di copertura dei collaboratori a progetto. In attesa di una riforma più inclusiva, va estesa la platea dei beneficiari e resi meno stringenti i requisiti di accesso con l'eliminazione dello stato di disoccupazione pari a due mesi nell'anno precedente. Va inoltre previsto l'aumento della prestazione portandola dall'attuale 7% ad almeno il 10%.

Perché si deve fare

Perché si tratta di una misura la cui efficacia è sempre stata limitata dai numerosi e restrittivi requisiti d'accesso, lasciando fuori dalla tutela la generalità dei lavoratori che si pretendeva di sostenere. Basti pensare che tra il 2009 ed il 2012 sono stati spesi circa 74 milioni di euro a fronte di risorse disponibili (fino al 2015) pari a 260 milioni di euro. In pratica su 70.000 domande presentate solo 26.500 (il 38% del totale) sono state accolte. Esistono pertanto cospicui margini di estensione della misura ai lavoratori fino ad oggi esclusi.