

Gli under 40 di diverse categorie a confronto sul futuro. Elaborate una serie di proposte

I giovani ripensano la previdenza

Sacrifici per i pensionati. E gestioni delle casse più efficienti

DI ANDREA G. LOVELOCK

Un sforzo e un sacrificio economico da condividere tra anziani e giovani professionisti per risolvere con un innovativo modello contributivo il futuro previdenziale: è questa la strada percorribile tracciata da Massimo Angrisani, ordinario di Tecnica attuariale per la previdenza di La Sapienza nel corso di un convegno svoltosi ieri alla Facoltà di Economia dell'università di Roma, al quale hanno partecipato diverse sigle dei sindacati dei giovani professionisti.

«Nell'adottare il modello contributivo», ha esordito Angrisani, «che appare l'unico dettato da una logica di gestione del debito previdenziale ben coniugata alle dinamiche dell'economia reale, occorre ipotizzare uno sforzo comune tra le generazioni dei professionisti che da un lato delimiti i diritti quesiti da parte di chi è alle soglie dell'età pensionabile e dall'altro far sì che i giovani elevino i loro contribu-

ti integrativi da far confluire in buona parte nel montante previdenziale dei giovani. Del resto, nell'attuale contesto che evidenzia una forte recessione, l'unica certezza che si può costantemente monitorare è il numero di pensionati che si avrà fra 30-40 anni, con una puntuale verifica del debito che si genera di anno in anno. In tal modo, partendo dal dato certo di quanti contribuenti servono per «pagare» ogni singolo pensionato, si può ipotizzare un meccanismo condiviso da tutte le casse».

Ma si può fare di più, come ha auspicato Luigi Carunchio, numero uno dei giovani commercialisti dell'Ungdcec: «Dopo avere appurato la validità della nostra riforma del 2003 basata sull'aumento dei contributi, si deve passare ora alla costituzione di un Fondo di solidarietà, tanto osteggiato in passato, che risulta vitale nell'attuale difficile situazione economica, altrimenti si rischia il corto circuito di professionisti che guadagnando di meno, versano sempre meno e i pensionati ri-

schiano di non disporre di tutele previdenziali». A condividere l'emergenza previdenziale per i professionisti Gianluca Donati, presidente UGCdL. Così come Luca Di Lorenzo, Consigliere dei Giovani Notai. Che osserva: «È ormai indispensabile un confronto fra tutte le professioni perché la riforma previdenziale deve avere un minimo comune denominatore». Ancor più articolata la proposta avanzata, poi, da Giuseppe Sileci, presidente Aiga: «Innanzitutto si deve prendere una posizione comune

sulla doppia tassazione che è, oggi più di ieri, ingiustificata, inoltre occorre fare una battaglia condivisa sui diritti quesiti perché è in gioco la sostenibilità previdenziale ed infine reperire fondi sulle riserve differenziali per il nostro futuro previdenziale utilizzando il contributo integrativo, convincendo una volta per tutte i nostri referenti politici e istituzionali che il suo innalzamento dal 2 al 4% è ormai inderogabile». Ma occorre anche creare un sistema virtuoso nella gestione delle casse con

particolari tecnicismi, come ipotizzato da Elisabetta Mazzola, vice coordinatore dei giovani architetti: «Dobbiamo sfruttare al meglio la telematica per ridurre le spese d'esercizio delle Casse e renderci conto che qui non si tratta di un problema generazionale, bensì di un problema di sistema per il quale vanno individuate soluzioni strategiche intersettoriali».

Nel prefigurare un sacrificio collettivo all'interno di ogni professione per poter gestire anche fra 30 anni il debito previdenziale, Alessandro Trudda, ricercatore di matematica attuariale ha suggerito: «Un sistema condiviso di controllo del rischio di investimento ed un aggiornamento automatico per valutare i rischi demografici, che permetta di monitorare costantemente le entrate e le uscite delle singole Casse».

Ben disposto ad una riforma previdenziale, accompagnata da una inderogabile riforma delle professioni, si è detto Nino Lo Presti, recentemente nominato responsabile PDL per le professioni.

L'INIZIATIVA DI PRESS WEB TV

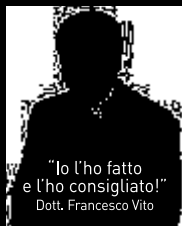
IMMINENTE RIFORMA (a giorni)

RIDUZIONE DEI CREDITI UNIVERSITARI

L'ultima opportunità per ottenere un equo riconoscimento del tuo valore professionale!

Pre valutazioni ad personam ed informazioni gratuite sull'Ateneo e/o percorso formativo per te più indicati.

Convenzioni con diverse categorie professionali.



"Io l'ho fatto e l'ho consigliato!"
Dott. Francesco Vito

Per informazioni:

Numero Verde
800 034542

www.studies.it - info@studies.it

Nota della Fondazione studi dei consulenti

Sul «tempo tuta» decide il contratto

DI CARLA DE LELLIS

Il tempo tuta non è orario di lavoro. Tranne nei casi in cui il lavoratore sia obbligato, dal contratto collettivo o individuale, alla vestizione sul luogo di lavoro. In tale ultima ipotesi, infatti, l'attività di lavoro ha inizio con l'accesso in azienda e il tempo tuta (ossia il tempo impiegato dai lavoratori per indossare e togliere la divisa aziendale) è orario di lavoro a tutti gli effetti, pure quelli retribuiti. È questo il quadro di disciplina sulla computabilità del cosiddetto «tempo tuta» nell'orario di lavoro, tracciato dalla fondazione studi dei consulenti del lavoro nel parere n. 2/2009.

Manca una norma. Il tempo tuta non è espressamente regolato in sede legislativa. Il dlgs n. 66/2003 (orario di lavoro) si limita a stabilire che per orario di lavoro s'intende «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni». In virtù di tale definizione, spiega il parere, per configurare un intervallo di tempo come orario di lavoro occorre che si realizzino contemporaneamente 3 condizioni che il lavoratore: sia

«al lavoro», «a disposizione del datore di lavoro» e «nell'esercizio dell'attività o delle sue funzioni».

Ma c'è la giurisprudenza. Secondo la giurisprudenza consolidata, aggiunge il parere, il tempo di vestizione e di svestizione è computabile nella nozione di orario di lavoro ordinario quando l'attività è eterodiretta dal datore di lavoro. A tal fine «occorre fare riferimento alla disciplina contrattuale specifica: in particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo ed il luogo ove indossare la divisa stessa (anche presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro) la relativa attività fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa e come tale non deve essere retribuita; mentre se tale operazione è diretta dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito». In conclusione, se il lavoratore è obbligato dal contratto collettivo o da quello individuale alla vestizione sul luogo di lavoro, la prestazione inizia con l'accesso in azienda. Quindi è la disciplina contrattuale a stabilire se il tempo tuta sia o meno orario di lavoro.