

XL CONGRESSO NAZIONALE S.I.Ve.M.P.

## L'intervento della Segreteria Nazionale

**Pierluigi Ugolini**

Cari colleghi, come anticipato dal Segretario nella sua relazione dobbiamo focalizzare la nostra attenzione anche su alcuni punti che, se per ora non hanno riflesso sulla nostra realtà contrattuale e sulle nostre politiche sindacali, non potranno non averne in futuro.

Mi riferisco in particolare alle tematiche collegate al precariato e soprattutto all'emergere di una nuova realtà contrattuale, l'ACN SISAC, ovvero l'estensione ai veterinari del contratto della specialistica ambulatoriale, finora appannaggio dei medici specialisti.

Tale nuova realtà ci costringe ad approfondire, tra l'altro un contratto di lavoro diverso dal nostro, ma che con il nostro

presenta delle analogie e soprattutto delle aree in comune. Tuttavia, prima di addentrarmi nell'esposizione di tali punti consentitemi una breve digressione sul tema del precariato.

In primo luogo voglio aprire il discorso ricordando a tutti noi come la nostra ragione di esistere oltre a quella di tutti i sindacati di categoria, sia in primo luogo legata alla necessità di portare ai tavoli contrattuali le esigenze e le specificità proprie della categoria, nel nostro caso quella veterinaria.

Estremizzando il concetto si potrebbe pertanto parlare di "Sindacato di rappresentanza e negoziazione".

Non dobbiamo però dimenticare come si tratti della logica, direi fisiologica, evoluzione di situazioni frutto di più politiche del lavoro e di battaglie sindacali di più ampio respiro, che tutti noi diamo oggi per scontate ma che sono alla base, nel DNA, di ogni organizzazione sindacale, ovvero la necessità di

garantire a tutti la certezza di trattamenti economici e contrattuali equi e il più possibile solidali.

Nel momento in cui si sono nel tempo costituiti i sindacati di categoria come il nostro si sono dati per scontati tali valori, che è però opportuno richiamare nel momento in cui emergono e si evidenziano situazioni di palese iniquità che non possono che creare i presupposti per una conflittualità.

Conflittualità che rischia di innescarsi inutilmente nell'ambito della categoria piuttosto che rivolgersi più correttamente verso i veri responsabili di tale situazione.

Nel tempo la sempre maggiore difficoltà, frutto di progressivi tagli alle spese del personale e di blocchi del *turn-over* nella pubblica amministrazione ha portato al costituirsi di pericolose sacche di precariato, a volte addirittura incentivate dalla politica locale, in cui la nostra categoria, che sponsorizzava in alcuni casi il ricorso a prestazioni lavorative sulla base di precisi fabbisogni e in osservanza di leggi, decreti e circolari ministeriali, ha portato alla scomparsa di quella che era una fisiologica camera di compensazione e di avviamento al nostro mondo del lavoro, rendendo stabili nel tempo dei rapporti di lavoro nati per sopperire a temporanee necessità.

La volontà in alcuni casi dei colleghi responsabili dei servizi di non penalizzare chi si affacciava nel nostro mondo lavorativo ha portato a prolungare oltre il dovuto tali rapporti, portando di riflesso alla identificazione dei colleghi dipendenti e da parte dei colleghi precari come "parte datoriale".

In alcuni casi tale ruolo è stato mantenuto volutamente, in altri subito, ma in entrambi i casi si sono create le condizioni perché tale rapporto perdesse le sue connotazioni di temporaneità e di formazione oltre che d'instradamento verso una realtà lavorativa, e diventasse invece un limbo che nel tempo si è tramutato in una palude piena di sabbie mobili in cui colleghi rimanevano impantanati senza effettivi sbocchi professionali, ostacolati da una parte dalla propria riluttanza ad abbandonare situazioni lavorative che nell'immaginario della categoria avevano sempre avuto sbocco in una più o meno certa assunzione, e dall'altro in un mercato del lavoro libero professionale sempre più affollato e competitivo.

Come tutti voi sapete nel corso dell'ultima tornata contrattuale abbiamo invano tentato di far inserire nel CCNL una clausola che impedisse che tali rapporti, c.d. "atipici" venissero regolati in modo che le amministrazioni non potessero ricorrere a tali fattispecie ma fossero invece costrette all'inquadramento di veterinari e medici nel contratto della Dirigenza.

Non è stato possibile.

Contemporaneamente, o quasi, si è estesa invece la realtà contrattuale medica, legata ad attività prevalentemente assistenziali, alle categorie di biologi, psicologi e veterinari. La paternità di tale richiesta non ci interessa in questa sede.

Noi non la rivendichiamo.

Tuttavia il risultato è stata la creazione di una nuova categoria, per noi a questo punto sconosciuta, di medici veterinari potenzialmente dipendenti da diverse amministrazioni (l'ACN lo prevede, addirittura consentendo di lavorare in comparti limitrofi di diverse regioni), cui sono delegati ruoli e compiti



da definire.

Ben venga tale realtà se tali prestazioni sono di carattere professionale e forniscono un valore aggiunto ai nostri servizi. Tuttavia non possiamo ignorare come tale ipotesi, se non regolamentata possa creare degli evidenti pericoli e dei potenziali conflitti sia d'interesse che professionali tra colleghi.

Infatti nell'ACN sono, a puro titolo di esempio, presenti degli istituti quali pronta disponibilità e diritti a spazi per lo svolgimento della libera professione che sono palesemente forieri di rischi per chi come noi rivendica sia un ruolo di autorità competente sia ha difficoltà a svolgere attività libero professionale se non richiesta dall'azienda, peculiarità questa che ci rende contrattualmente, insieme alle discipline mediche del Dipartimento di Prevenzione, destinatari del fondo di perequazione Aziendale, in quanto inseriti in discipline considerate aventi "limitato accesso" alla libera professione d'azienda.

La necessità di conoscere e di trovare dei punti di sinergia con i colleghi su tale argomento viene ora demandata ai rappresentanti sindacali aziendali, che si troveranno a confrontarsi con variegate realtà territoriali e con altre organizzazioni sindacali, quelle firmatarie dell'ACN e in particolare il SUMAI, il principale sindacato di categoria non confederale e nel cui ambito sono presenti dei colleghi veterinari.

Nell'ottica di evitare inutili e potenziali conflitti andranno pertanto costruite delle nuove alleanze ove sia sancito il rispetto dei ruoli e dei compiti di tutti, definendo i rispettivi ambiti d'intervento.

La Segreteria Nazionale ha a tal fine costituito un gruppo di lavoro che si è occupato e si sta occupando di mettere a fuoco tali ruoli.

Tali ipotesi di lavoro dovranno essere poi poste a confronto con le organizzazioni sindacali che siedono al tavolo del contratto della medicina specialistica.

Tali ipotesi di lavoro andranno poi condivise, in particolare con chi come noi facendo sindacato di categoria meglio conosce i temi generali del ruolo medico, costruendo un punto di sintesi che sia il viatico a un futuro cammino in cui non insorgano inutili conflitti di competenze.

Tutti i contributi in merito saranno ovviamente graditi.

Il lavoro effettuato, che auspichiamo di chiudere in tempi brevi, sarà poi riversato sulle segreterie aziendali.

L'auspicio è che si possa creare una convergenza professionale il più ampia possibile.

Questo potrà anche creare i presupposti per incidere sulle tematiche previdenziali dei colleghi inquadrati in tale realtà.

A tal proposito sembra definito, su richiesta dell'attuale Presidente, come il loro futuro e unico ente di riferimento dovrà essere l'ENPAV, che ha recentemente votato una modifica statutaria per accogliere i contributi previdenziali versati dai colleghi e dalle Aziende.

L'effettiva aderenza di tale riforma alla realtà contrattuale dovrà tuttavia essere verificata, e corretta ove e se necessario.

Sono presenti al Congresso alcuni nostri Delegati e i componenti del consiglio di amministrazione Dipendenti.

A loro chiediamo di rinnovare l'attenzione e la disponibilità, del resto già dimostrate, a monitorare l'effettiva equità delle ipotesi licenziate con celerità ma ci auguriamo anche in modo adeguato.

Da parte nostra garantiamo l'impegno a sostenere tutte le ipotesi che rendano i contributi versati in linea con principi di equità e trasparenza, in ciò rivendicando un ruolo sindacale più vicino alle origini della storia sindacale, meno di rappresentanza e negoziazione e più di tutela.

Come sempre dovremo mostrarci leali con chi ci chiederà e fornirà l'appoggio necessario, potendo garantire il nostro in un reciproco scambio mutualistico.

L'auspicio è di creare sinergie evitando inutili conflitti, creando i presupposti per una politica di categoria nell'area della dipendenza e della medicina veterinaria convenzionata che non porti a inutili tentativi di accaparrarsi competenze e ruoli, ma che amplifichi il ruolo della medicina pubblica veterinaria al servizio del cittadino-consumatore.

## Fabrizio Paletti

Vorrei focalizzare l'attenzione sul sistema dei controlli delineato dalla normativa del c.d. "Pacchetto Igiene", cercando di evidenziarne le criticità sul piano organizzativo e delle risorse umane, essendo tutti consapevoli che alle fasi di profonda innovazione delle strutture e dei processi si accompagnano sempre problemi nuovi che richiedono soluzioni nuove.

Com'è a tutti noto, i regolamenti del cosiddetto "Pacchetto Igiene" traggono origine dalle indicazioni contenute nel Libro Bianco sulla Sicurezza Alimentare predisposto dalla Commissione delle Comunità Europee nel gennaio del 2000.

Prendendo atto della natura settoriale e frammentata della normativa esistente, la Commissione sin da subito segnalò la necessità di una politica alimentare più coerente ed efficace, da realizzarsi attraverso "un approccio completo e integrato", tale da ricomprendere l'intera catena e tutti i settori dell'alimentare.

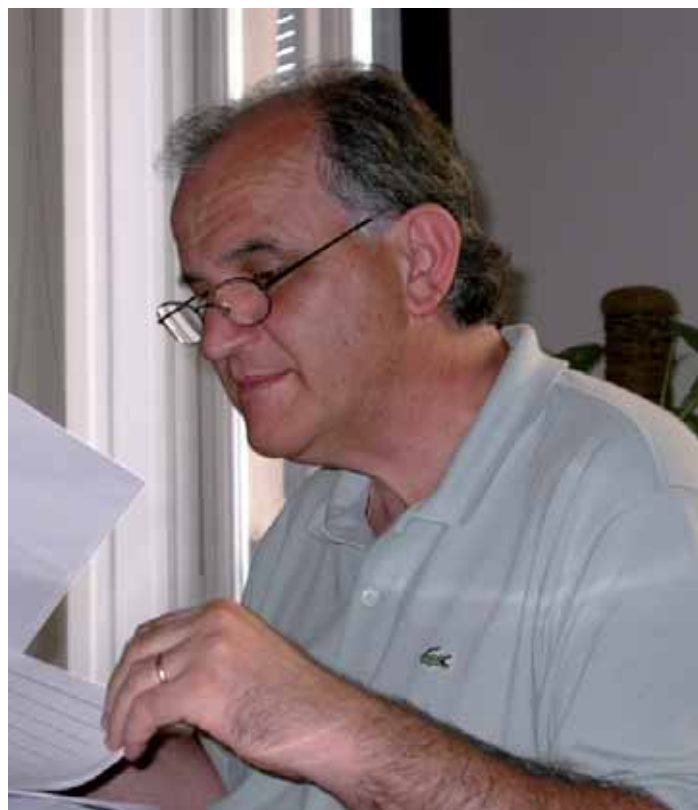
S'imponesse, altresì, una chiara diversificazione dei ruoli tra i diversi soggetti della catena alimentare (produttori di mangimi, agricoltori e operatori del settore alimentare, le autorità competenti nazionali, la stessa Commissione), assegnando agli operatori la responsabilità primaria della sicurezza e attribuendo alle autorità competenti il compito di monitorare e far applicare tale responsabilità tramite i sistemi nazionali di sorveglianza e controllo.

Già nel Libro Bianco si delineava, pertanto, la necessità di istituire un quadro comunitario di sistemi di controllo da gestirsi, però, a un livello nazionale.

L'annuncio formulato nel Libro Bianco fu successivamente attuato con diverse proposte di regolamento presentate dalla Commissione tra il 2002 e il 2003.

In particolare, sul tema dei controlli ufficiali la Commissione andò preparando due separate proposte contenenti, l'una, un quadro di 'regole generali' applicabili ai controlli ufficiali di tutti i mangimi e alimenti in qualsiasi fase della produzione, della trasformazione e della distribuzione, e l'altra, regole specificamente pensate per i prodotti d'origine animale: prendono così vita i Regolamenti CE n. 882 e n. 854 del 2004.

Tra i due Regolamenti esiste, dunque, un rapporto di specialità, nel senso che per i prodotti di origine animale le regole poste



dal Regolamento n. 854/2004 si aggiungono a quelle generali previste, per i mangimi e gli alimenti, dal Regolamento CE n. 882/2004, dal momento che tale categoria di prodotti presenta una serie di rischi che reclamano la fissazione di controlli specifici e adeguati.

Il pacchetto Igiene impone un diverso modo di concepire i controlli ufficiali e un diverso modo di declinare l'intero assetto organizzativo del sistema prevenzionistico nazionale.

Per quanto riguarda il primo aspetto, si suole affermare che lo spirito della nuova regolamentazione imponga agli organi di controllo di trasformarsi da *verificatori* di requisiti in *valutatori* dei processi e dei sistemi di controllo adottati dagli operatori di settore.

A questa osservazione posso solo aggiungere che detta trasformazione è, in verità imposta ai più diversi livelli.

Intendo riferirmi in primo luogo all'organizzazione verticale dei 'sistemi nazionali' di controllo e, in seconda battuta, al livello più alto di valutazione, quello svolto in sede comunitaria sull'efficienza e l'efficacia dei sistemi nazionali.

Un punto deve, infatti, deve essere chiaro.

I sistemi di controllo conservano, tuttora, una dimensione nazionale.

L'elemento qualificante consiste, però, nella messa in rete dei sistemi nazionali in una dimensione sopranazionale.

Penso alla fissazione a livello comunitario dei criteri operativi degli organi di controllo, alla determinazione degli orientamenti sulle priorità sanitarie, all'assistenza e alla cooperazione amministrativa reciproca tra le diverse autorità competenti e, soprattutto, 'agli strumenti di verifica'.

Intendo riferirmi agli audit e alle ispezioni effettuate dalla Commissione Europea per verificare la capacità delle autorità competenti ad assicurare il funzionamento del sistema di controllo nazionale e alla formulazione delle raccomandazioni conseguenti (è il sistema degli audit generali e specifici nonché delle ispezioni previste agli artt. 45 e segg., Reg. CE 882).

Dicevo dei sistemi nazionali di controllo.

Osservo al riguardo che i diversi regolamenti comunitari non prendono posizione in ordine alle modalità organizzative dei Sistemi di controllo nazionali.

I singoli Stati membri possono organizzare il proprio sistema di controllo come meglio credono, adottando sistemi anche a carattere decentrato.

Ciò è quanto avviene ad esempio in Italia, ove vi è una lunga tradizione in tal senso e dove risultano professionalità e competenze consolidate in capo ai servizi di prevenzione delle Aziende sanitarie (art. 7-quater, d.lgs n. 502/1992), ma dove, anche, ai controlli eseguiti da autorità locali si accompagnano le ispezioni eseguite dalle articolazioni territoriali (UVAC E PIF) dello stesso Ministero.

Per gli Stati che presentano una struttura di controllo a carattere decentrato, la normativa comunitaria impone naturalmente 'un coordinamento tra le autorità decentrate e quelle centrali, in modo tale che i diversi servizi coinvolti interagiscano efficacemente' (così dispone l'art. 4, paragrafo 3 Reg. CE n. 882/2004).

Sappiamo che per conseguire tale obiettivo, il d.P.R. 14 marzo 2006 n. 189 ha appositamente modificato l'organizzazione del Ministero della Salute, assegnando al Dipartimento per la Sanità Pubblica Veterinaria, la nutrizione e la sicurezza degli alimenti una funzione di riferimento nazionale verso gli organi dell'U.E., anche ai fini del sistema europeo di allarme rapido e della gestione delle crisi (Reg. CE 178/2002).

A dette funzioni si accompagnano quelle di auditing svolte dal Dipartimento, a mezzo delle diverse Direzioni generali, sui servizi locali e regionali, le quali attuano quel sistema di verifiche interne imposte dallo stesso il Reg. CE n. 882.

In tale quadro, dicevo, il ruolo del Servizio sanitario nazionale in generale e dei servizi di controllo delle Aziende sanitarie risulta accresciuto e rinnovato, ma ciò pone problemi nuovi relativi alla messa appunto di un sistema nazionale integrato, ove un ruolo chiave è attribuito alle professionalità veterinarie delle diverse amministrazioni coinvolte.

Il nuovo sistema esige una valorizzazione e un'accresciuta presenza delle professionalità tecniche e sanitarie ai più diversi livelli e non solo presso le autorità aventi compiti più strettamente operativi.

S'impone pertanto un riequilibrio tra le competenze amministrative e quelle più propriamente professionali anche a livello centrale con la previsione di *strumenti contrattuali adatti*, portando a definitiva risoluzione la questione della collocazione della dirigenza delle professioni sanitarie nel ruolo dirigenziale del Ministero, rispondendo alla necessità, oramai non più differibile alla luce delle accresciute funzioni, di un potenziamento delle professionalità sanitarie in generale e di quelle veterinarie in particolare. Tale potenziamento deve interessare anche il livello regionale mediante un giusto riconoscimento giuridico ed economico delle professionalità veterinarie inserite nell'organizzazione sanitaria regionale. A seguito delle indicazioni e continui solleciti del SIVeMP presentati al Ministro della Salute, Sen. Livia Turco, il Ministero ha emanato in data 31 maggio 2007 le *Linee guida per il controllo ufficiale ai sensi dei Regolamenti CE 854/2004 e 882/2004* reperibili sul sito SIVeMP nella sezione Legislazione/Alimenti di origine animale.

## Giuseppe Torzi

Il Segretario Nazionale nella sua relazione ha illustrato gli obiettivi e le linee direttrici lungo le quali dovrà essere esplicata l'attività della Segreteria in merito al settore previdenziale. Le novità più rilevanti degli ultimi mesi in materia previdenziale sono:

- Istituzione e prossima attivazione di un fondo negoziale - Fondo Perseo- per i lavoratori dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale;
- Proposta di legge per il riscatto degli anni di contribuzione ENPAV;
- Accordo sul sistema previdenziale tra Governo e Parti sociali, sottoscritto in data 20 luglio 2007;



## Previdenza complementare - Fondo Perseo

Le riforme strutturali degli anni '90 hanno comportato lo sviluppo di un sistema pensionistico basato su due pilastri, di cui il primo è rappresentato dalla previdenza obbligatoria (erogata, nel nostro caso, dall'INPDAP) e assicura la pensione di base, mentre il secondo è rappresentato dalla previdenza complementare, che ha la finalità di integrare il trattamento pensionistico di base al fine di assicurare livelli più elevati di copertura previdenziale. Infatti, per i lavoratori entrati nel mondo del lavoro dopo il 1° gennaio 1996 o con pochi anni di servizio a quella data, la pensione pubblica sarà notevolmente inferiore all'ultimo stipendio percepito. Per attenuare tali effetti, la riforma ha previsto la possibilità di aderire alle forme pensionistiche complementari per affiancare alla pensione obbligatoria una pensione aggiuntiva, volta a contribuire al sostegno del tenore di vita nell'età anziana. Il sistema italiano, che fino al 1992 era tra i migliori al mondo, in quanto assicurava con 40 anni di servizio addirittura il 100% dell'ultima retribuzione e in alcuni

ANNO	%
2010	67,1%
2020	56,0%
2030	49,6%
2040	48,5%
2050	48,1%

**Tabella 1.** Tasso di sostituzione (rapporto tra l'ultima retribuzione e la prima rata di pensione) di circa il 50% che verrà garantito con l'entrata in vigore delle varie riforme.

casi un importo maggiore del suo ammontare netto, perché non diminuita delle trattenute previdenziali, con l'entrata a regime delle varie riforme già fatte garantirà un "tasso di sostituzione", (rapporto tra l'ultima retribuzione e la prima rata di pensione) di circa il 50% (tabella 1).

Il 1° gennaio 2007 è entrata in vigore la riforma della previdenza complementare operata con il D.Lgs. n. 252/2005, attuativo della Legge delega n. 243/2004. Sono interessati ad essa i lavoratori dipendenti e quelli autonomi, mentre restano esclusi, al momento, dal campo di applicazione della riforma, i lavoratori della pubblica amministrazione ai quali continua ad applicarsi la disciplina del D.Lgs. n. 124/93. Alcuni comparti del pubblico impiego hanno provveduto (o stanno per farlo) a costituire il proprio fondo, è il caso del Comparto Scuola che ha costituito il Fondo Espero al quale sono iscritti circa 78.000 lavoratori.

Il 14 maggio 2007 è stato firmato tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL, CISAL, CIDA, USAE, CONFSAI) un'ipotesi di accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni, delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Regionale.

Il nuovo fondo, che si chiamerà Perseo, si basa su un sistema di finanziamento a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, alimentato dai contributi stabiliti dall'accordo e da quelli che potranno essere eventualmente fissati da successivi contratti collettivi nazionali di lavoro. Saranno destinatari delle sue prestazioni i lavoratori dipendenti cui si applicano i CCNL dei comparti contrattuali delle Regioni e Autonomie locali e della Sanità, incluse le relative aree dirigenziali, assunti a tempo indeterminato (part-time compreso) o determinato, anche part-time, oppure con altre tipologie di rapporto di lavoro flessibile di durata almeno pari a tre mesi continuativi. Il bacino potenziale a cui si rivolge il fondo è di circa 1.200.000 interessati. La maggior parte delle risorse finanziarie che andranno ad alimentare il nuovo fondo hanno la caratteristica di essere "virtuali". Infatti, per i dipendenti pubblici che aderiscono ai fondi non è previsto un effettivo accantonamento di TFR come nel caso dei privati, che hanno titolo al 6,91% della retribuzione lorda annua, ma solo la contabilizzazione di accrediti figurativi. L'accordo sottoscritto prevede che l'INPDAP proceda al calcolo dell'intero accantonamento TFR maturato per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2001, anch'esso pari al 6,91% del trattamento annuo lordo, mentre dovrà contabilizzare il 2 per cento della retribuzione utile al calcolo del TFS (Trattamento di Fine Servizio) dei dipendenti già occupati al 31.12.95 e di quelli assunti dall'1.1.96 al 31.12.2000. In favore dei dipendenti pubblici già in servizio a tale ultima data, verrà calcolata dall'INPDAP - secondo regole introdotte con apposito Dpcm sin dal 20 dicembre 1999 - un'ulteriore quota figurativa pari all'1,5% della medesima base contributiva di riferimento del TFS, rivalutata applicando un tasso di rendimento equivalente al rendimento netto medio di un paniere di fondi pensione individuati tra quelli più solidi per numero di aderenti (fondi già scelti con decreto del Ministero dell'Economia del 23.12.2006). Ci sono poi le risorse aggiuntive previste dall'Accordo (quelle non virtuali): il 2% degli elementi

retributivi utili ai fini del TFR (per metà a carico delle Amministrazioni e per metà dei lavoratori), nonché un'ulteriore quota di incentivazione ammontante all'1 e allo 0,50% per ciascuno dei primi due anni di gestione.

Il comitato di settore, al fine d'incentivare l'attivazione del fondo, ha stabilito un finanziamento provvisorio di circa 25 milioni di euro annui riservandosi una dettagliata normativa in tempi successivi. Ovviamente, i più interessati ad aderire al fondo sono gli assunti dal 1° gennaio 2001, che dispongono del solo Tfr.

Tuttavia mentre un gestore di un fondo privato può disporre di una massa monetaria che comprende sia la quota del datore di lavoro (2%) sia del Tfr (6,91%) oltre a eventuali versamenti del contribuente, il gestore di un fondo del pubblico impiego dispone solo della liquidità del contributo datoriale. A fronte di una minore disponibilità di liquidità, gli adempimenti sono uguali in termini di costi (attivazione di un consiglio d'amministrazione di norma di 18 membri, di un collegio dei revisori dei conti, di un'assemblea dei delegati, di una società di revisione, di una banca depositaria, di un gestore, di un service). Sulla base dell'esperienza di altri fondi negoziali i costi fissi di attivazione di un fondo non possono essere inferiori a 800.000 - 1 milione di euro all'anno. Tali spese gravano sugli aderenti al fondo. Occorre quindi un numero elevato di adesioni, al momento non quantificabile, per ammortizzare i costi, pena il drastico abbattimento della redditività. Al momento non sono quantificate né quantificabili le pre adesioni al fondo.

Le organizzazioni sindacali della Dirigenza del SSN prima di dare la propria disponibilità a una eventuale adesione al fondo Perseo hanno richiesto all'ARAN che:

- l'attuale bozza di statuto venga integrata, modificata e adeguata alle reali esigenze della categoria Medica e Veterinaria;
- vengano estese anche al settore pubblico le condizioni di miglior favore previste dal D.L.vo 252/05, in materia di anticipazioni, trasferimenti, prestazioni e contribuzioni;
- dovranno essere garantite quote significative di rappresentanza delle aree dirigenziali all'interno del CdA e dell'assemblea dei delegati.

Queste sono le condizioni poste, pur essendo consapevoli che l'iter per l'avvio di un fondo negoziale proprio della Dirigenza sanitaria può richiedere alcuni anni (3-4) e non può prescindere per le ragioni economiche già esposte dalla certezza di un numero adeguato di adesioni, specie nella fase in cui la virtualità dell'accantonamento del Tfr rende più onerosi i costi iniziali di gestione. Per quanto riguarda i potenziali utenti della previdenza integrativa deve essere assolutamente chiaro che ognuno di essi con cadenza biennale potrà liberamente transitare da un fondo negoziale all'altro anche verso fondi privati bancari o assicurativi. In pratica ogni giorno che passa i nuovi assunti e gli assunti dal 1 gennaio 2001 si vedono privati, in mancanza del varo di un fondo negoziale, delle seguenti risorse economiche:

1. la quota del datore di lavoro, quantificata nel 2% della retribuzione fissa il primo anno, l'1,5% il secondo anno e l'1% negli anni successivi. Tale quota verrà erogata solo a partire dalla costituzione del fondo;

2. la maggiore redditività dei fondi negoziali rispetto al Tfr (si tenga presente che attualmente il Tfr ha una redditività del 3% assai inferiore al rendimento dei titoli di stato e dei fondi negoziali);

3. la perdita di anzianità contributiva con conseguente maggiore aliquota fiscale all'uscita, e la mancata capitalizzazione dei rendimenti;

4. la perdita della possibilità di contribuzione volontaria coerente con il fondo e i relativi benefici fiscali in termini di deducibilità.

## Proposta di legge "Modifiche alla disciplina di contribuzione obbligatoria per i medici veterinari"

La Segreteria Nazionale si è attivata per cercare di rendere possibile la ricongiunzione dei periodi contributivi versati all'ENPAV, in qualità di liberi professionisti, alla gestione previdenziale INPDAP, al fine di consentire a molti veterinari di raggiungere la fatidica quota di 18 anni di contribuzione al 31.12.1995, in modo da avere un sistema di calcolo previdenziale esclusivamente di tipo retributivo.

In base alla normativa vigente la ricongiunzione dei periodi contributivi è realizzabile solo nel caso sussistano contestualmente due requisiti: iscrizione nella gestione verso cui si chiede la ricongiunzione e cessazione della posizione contributiva nella gestione dalla quale si trasferiscono i contributi. Partendo da questo presupposto, l'ENPAV, su richiesta del SIVeMP, con nota del 24 febbraio 2006, ha chiesto un parere al Ministero del Lavoro al fine di poter autorizzare il trasferimento dei contributi dall'Enpav ad altra gestione previdenziale pur in costanza di iscrizione. Nella suddetta nota si chiedeva la possibilità di scindere in due spezzoni le contribuzioni versate all'Enpav, distinguendo quelle versate in qualità di libero professionista da quelle versate quale professionista dipendente, limitando il trasferimento ad altra gestione previdenziale al solo periodo di contribuzione anteriore alla data di inizio del rapporto di lavoro dipendente. In seguito a tale richiesta il Ministero del Lavoro, ha chiarito che l'interpretazione prospettata dell'Ente, in assenza di esplicite disposizioni di legge, non può trovare accoglimento in sede amministrativa in quanto, peraltro, potrebbe comportare riflessi indiretti sulla finanza pubblica, dato che l'ammontare dei contributi trasferiti in caso di ricongiunzione non coprirebbe per intero l'onere del trattamento pensionistico posto a carico dell'Ente pubblico erogatore.

L'obbligatorietà della doppia previdenza dei veterinari pubblici scaturisce dall'applicazione della legge 12-4-1991 n. 136 "Riforma dell'ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per i Veterinari". La suddetta legge prevedeva l'obbligatorietà d'iscrizione all'ente dei veterinari dipendenti, anche se iscritti ad altro ente previdenziale obbligatorio, poiché erano iscritti all'Albo professionale prima della entrata in vigore della legge stessa. Tale obbligo veniva ribadito dalla Legge finanziaria n. 537 del 1993 all'art. 11, XXVI comma e confermato dai Giudici della Corte Costituzionale con sentenza

n. 88 del 1995. L'ENPAV corrisponde una pensione a titolo integrativo. I veterinari in servizio nel SSN e assunti prima del 1991 devono ritenersi "fortunati" in quanto hanno la possibilità di beneficiare di una doppia previdenza obbligatoria e inoltre hanno l'opportunità di poter manifestare tutta la propria tangibile solidarietà nei confronti dei colleghi andati in pensione, avendo evitato la bancarotta dell'ENPAV. I suddetti veterinari cesseranno di versare la propria contribuzione all'ENPAV nel momento in cui saranno collocati in pensione. Su proposta dell'On. Satta e altri, è stato presentato alla Camera dei Deputati la proposta di legge *Modifiche alla disciplina della contribuzione obbligatoria per*

*i medici veterinari* (riquadro 1). L'obiettivo dell'iniziativa legislativa è quella di rendere volontaria l'iscrizione all'ENPAV per i medici veterinari, dipendenti del SSN, con contratto esclusivo che non svolgono alcuna forma di attività libero professionale, al fine di evitare quella che, allo stato attuale, risulta come imposizione di una doppia contribuzione obbligatoria, fermo restando l'obbligatorietà d'iscrizione all'albo professionale. La proposta di legge prevede, inoltre, la possibilità di trasferire i contributi versati all'ENPAV, anche per i periodi assicurativi coincidenti, presso un altro ente su indicazione dell'iscritto e con gli opportuni calcoli comparativi. L'approvazione del disegno di legge consentirebbe ai molti veterinari che, per la mancanza di pochi anni d'anzianità contributiva alla data del 31.12.1995, si trovano nel sistema di calcolo misto retributivo - contributivo, di poter passare, previo riscatto degli anni mancanti, al sistema di calcolo più favorevole che è quello di tipo retributivo.

**Riquadro 1. Proposta di legge *Modifiche alla disciplina della contribuzione obbligatoria per i medici veterinari.***

**CAMERA DEI DEPUTATI**

N. 2553

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SATTA, FABRIS, DEL MESE, ROSSI GASPARRINI, ADENTI, AFFRONTI, ALLASIA, ASTORE, ATTILI, AZZOLINI, BARANI, BOATO, BRUGGER, BURTONI, CAPOTOSTI, CARTA, CESARIO, CIOFFI, DATO, DE LAURENTIIS, DEL BUE, D'ELPIDIO, FADDA, FINCATO, GIUDITTA, LAINATI, LI CAUSI, MEREU, GIORGIO MERLO, MORRI, OSVALDO NAPOLI, NUCARA, PALOMBA, PAOLETTI TANGHERONI, PEDRINI, PETTINARI, PICANO, ROCCO PIGNATARO, PORCU, REINA, SANNA, SCHIRRU, VITALI

Modifiche alla disciplina della contribuzione obbligatoria per i medici veterinari

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la contribuzione prevista dall'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, in favore dell'Ente nazionale di previdenza e assistenza dei veterinari (ENPAV), cessa di essere obbligatoria per i soggetti con rapporto di lavoro dipendente e per quelli che non esercitano la libera professione. La contribuzione può proseguire su base volontaria.

2. Per i contributi versati nei periodi assicurativi di iscrizione presso l'Ente di cui al comma 1 del presente articolo si applicano le disposizioni del decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 42, per i periodi assicurativi anche coincidenti, fermi restando gli obblighi previsti dall'articolo 1 del medesimo decreto legislativo.

**Accordo sul sistema previdenziale tra Governo e Parti sociali**

Il 20 luglio 2007 si è concluso il confronto tra Governo e parti sociali su welfare, tutele nel mercato del lavoro e crescita. L'accordo prevede una serie d'interventi che comporteranno, coerentemente con gli impegni assunti dall'Italia nell'ambito del patto di stabilità, un importante impiego di risorse, per migliorare il sistema pensionistico, le tutele contro la disoccupazione, la condizione dei giovani e il governo del mercato del lavoro e le sue regole, garantendo e rafforzando la stabilità finanziaria del sistema. Le risorse necessarie per lo stato sociale nei prossimi dieci anni è di circa 29 miliardi, che deriveranno in parte dall'utilizzo dell'extragettito e in parte dai risparmi e dalle risorse del sistema previdenziale.

I punti più importanti contenuti nell'accordo sono:

**La definizione di un nuovo sistema di età pensionabile**

Dal 1 gennaio 2008 è abrogato il brusco innalzamento dell'età di pensione a 60 anni (scalone), sostituito da un percorso graduale, attraverso la definizione di "scalini" e quote. Nell'ipotesi di revisione del cosiddetto scalone è previsto che i lavoratori dipendenti, dal 1 gennaio 2008, possono lasciare il mondo del lavoro se hanno 58 anni di età e 35 anni di contribuzione; mentre dal 1 luglio 2009, entrerà in vigore il sistema delle quote, costituite dalla somma di età anagrafica e anni di contributi e sarà necessario avere 59 anni di età e quota 95. Dal 1 gennaio 2011 saranno necessari 60 anni di età e quota 96, mentre dal 1 gennaio 2013 saranno necessari 61 anni di età e quota 97 (tabella 2).

Questa ipotesi di revisione del sistema pensionistico italiano si aggiunge alle altre riforme operate a partire dagli anni novanta e tutte finalizzate a garantire la sostenibilità del sistema mediante il contenimento della spesa pensionistica. Le riforme strutturali fatte dal 1993 in poi sono state ben quattro:

1. La riforma Amato (L.503/92) che si era prefissata 2 obiettivi:

DATA	LAVORATORI DIPENDENTI		LAVORATORI AUTONOMI	
	ANNI	QUOTA	ANNI	QUOTA
01 GENNAIO 2008	58		59	
01 LUGLIO 2009	59	95	60	96
01 GENNAIO 2011	60	96	61	97
01 GENNAIO 2013	61	97	62	98

**Tabella 2.** Ipotesi di revisione del cosiddetto "scalone". Requisito minimo per l'accesso al pensionamento con 35 anni di contributi versati.

quello che per autofinanziare la pensione occorre un versamento di contribuzione di almeno 35 anni e quello di avviare una omogeneizzazione tra i vari sistemi. La Legge Finanziaria 1995 prevede un rendimento della pensione del 2% omogeneizzato per tutti.

2. La riforma "Dini" (L 335/1995): ha cambiato il sistema pensionistico dal 1/1/1996 per i dipendenti privi d'anzianità contributiva al 31.12.1995, prevedendo la cosiddetta pensione contributiva. Prevedeva che chi al 31.12.1995:

- aveva più di 18 anni di servizio: la normativa e il calcolo della pensione sarebbe dovuta avvenire sempre con il calcolo retributivo;

- chi aveva meno di 18 anni di servizio: il calcolo della pensione sarebbe dovuto essere misto, cioè retributivo fino al 31.12.1995 e contributivo dal 1.1.1996 in poi;

- per i nuovi assunti: normativa e calcolo tutto con il sistema contributivo.

3. La riforma Prodi di cui alla Legge Finanziaria 1998 (L.449/1997) stabiliva un inasprimento dei requisiti per la pensione di anzianità retributiva, prevedendo a partire dal 2004 come requisiti 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, oppure 38 anni di solo servizio a prescindere dall'età. In sostanza prevedeva:

- per il 2005, 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 38 anni di solo servizio;

- per il 2006, 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 39 anni di solo servizio;

- per il 2007, 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 39 anni di solo servizio;

- per il 2008, 57 anni di età e 35 anni di contribuzione, ovvero 40 anni di solo servizio.

4. La riforma "Maroni-Berlusconi", di cui alla Legge n. 243 del 28.03.2004, così come aveva fatto la Legge Prodi, rispetto alla Legge Dini, tende a inasprire i requisiti, a partire dal 2008. In sostanza, dal 2008, per poter accedere alla pensione di anzianità retributiva è necessaria la permanenza in servizio di qualche anno in più: da "+57 e +35" a "+60 e +35", lasciando inalterati i 40 anni di solo servizio.

Alla luce dell'accordo sottoscritto dal Governo con le Parti sociali il 20 luglio 2007 saranno riviste anche le previsioni di cui alla legge n. 243, del 28.03.2004, che stabiliva invece dal 1.1.2008 al 31.12.2015:

- La conferma dell'anzianità contributiva dei 40 anni di servizio, indipendentemente dall'età anagrafica.

- La conferma per le donne dei requisiti precedenti di +57 e +35, con penalizzazione, però del calcolo, che verrebbe effettuato tutto con il sistema contributivo.

- L'aumento, per tutti i dipendenti pubblici e privati, a fronte sempre dei 35 anni di anzianità contributiva dell'età anagrafica:
  - a 60 anni di età, per gli anni 2008 e 2009;
  - a 61 anni di età, per gli anni dal 2010 al 2013;

- a 62 anni di età, per gli anni dal 2014 in poi, con la possibilità, di rivedere la situazione nel 2014.

Occorre cioè rimanere qualche anno in più in servizio in considerazione che la spesa previdenziale è in forte crescita, che la vita umana è in aumento e che occorre assicurare le risorse necessarie per pagare le pensioni tra 10, 20, o 30 anni. In pratica essendo il sistema previdenziale italiano un sistema cosiddetto a ripartizione (da una parte entrano le risorse, attraverso i contributi che versano gli assunti e da una parte escono risorse per pagare le pensioni) occorre garantire a tutte le generazioni, presenti e future, una adeguata copertura finanziaria.

Bisogna considerare che non sempre si raggiungono contemporaneamente i requisiti di età e di servizio richiesti per maturare il diritto alla pensione di anzianità: spesso si verifica che, chi è entrato tardi nel mondo del lavoro, può non avere i previsti 35 anni di servizio quando compie i 58 anni di età, e, viceversa chi è entrato presto nel mondo del lavoro, può avere i 35 anni di servizio, ma non i 58 anni di età. In entrambi i casi si è costretti a rimanere in servizio per maturare il diritto a pensione. A tal proposito il CNEL, nel rapporto 2003, dice che in Italia, l'età media del collocamento a pensione è di anni 59,1. Inoltre, statisticamente, soprattutto nel pubblico impiego sono pochi i lavoratori che decidono di andare in pensione prima del raggiungimento dei requisiti previsti per la pensione di vecchiaia e negli anni a venire, proprio per effetto delle riduzioni delle pensioni vi sarà automaticamente la tendenza a rimanere in servizio, proprio per continuare ad avere una retribuzione anziché una pensione dimezzata rispetto all'ultima retribuzione.

L'allungamento della permanenza in servizio costituisce un obbligo, sottoscritto dall'Italia con la Comunità Europea, al fine di uniformare la normativa italiana a quella europea, dove nessuno può andare in pensione prima di 60 anni.

Infatti analoghe riforme sono state effettuate e in alcuni casi sono ancora in corso, in quasi tutti i paesi della Comunità Europea, a causa dell'allungamento della vita umana:

- Francia: permane il limite di 60 anni, ma dal 2008 occorreranno 40 anni di contribuzione, altrimenti si avrà una pensione decurtata del 3% per ogni anno che manca a 40; dal 2020, la penalità, sempre del 3%, sarà in relazione agli anni mancanti a 42;

- Inghilterra: il limite è ancora 60 anni per le donne e 65 per gli uomini; nel 2020 sarà di 65 anni per tutti; dal 2001 esiste



già la pensione integrativa;

- Germania: il limite è ancora 60 anni per le donne e 65 per gli uomini; nel 2020 sarà di 65 anni per tutti; dal 2001 esiste già la pensione integrativa.

## La disciplina dei lavori usuranti

Sono state individuate le risorse (fondo decennale non inferiore a 2 miliardi di euro) che consentiranno di andare in pensione con 3 anni di anticipo ai lavoratori impegnati nei lavori usuranti. Molte categorie di lavoratori richiedono l'inserimento della propria attività lavorativa nell'elenco dei lavori usuranti. Nell'accordo sono definiti, in maniera restrittiva, i criteri in base ai quali saranno individuati i lavori usuranti. Specificatamente è previsto che i lavori usuranti saranno definiti sulla base di quelli già individuati nel decreto Salvi del '99 e che riguarderà anche i lavoratori impegnati nei lavori con turni notturni (lavoro notturno è quello che si svolge tra le 22 e le 6 del mattino secondo una determinata turnazione) e i lavoratori addetti a linee a catena e ai mezzi pubblici pesanti.

## Il rafforzamento dell'impianto del sistema contributivo

A partire dal 2010 (e poi triennialmente) si applicheranno i nuovi coefficienti di trasformazione definiti nel 2005. Nel 2005 il Nucleo di valutazione della spesa previdenziale ha calcolato che l'incremento delle aspettative di vita determina uno sproporzionato innalzamento della spesa previdenziale e ha indicato i nuovi valori dei coefficienti di trasformazione che consentiranno di riportare in linea la spesa previdenziale.

Nella tabella 3 sono riportati i coefficienti di trasformazione individuati dalla legge 335 del 1995.

Questi coefficienti sono stati calcolati sulle aspettative medie di vita nel 1995, cioè sulla base di una previsione statistica relativa a quanti anni l'ente previdenziale avrebbe dovuto pagare la pensione, e avrebbero dovuto essere revisionati ogni 10 anni. Da allora sono capitate due cose: le aspettative di vita si sono allungate ed è intervenuta la nuova legislazione che ha elevato l'età minima di pensionamento.

## Interventi in materia di riscatto della laurea

L'accordo prevede anche che vengano attivati interventi in materia di riscatto degli anni di laurea con l'obiettivo di renderlo conveniente sotto il profilo previdenziale e sia di ridurre l'onere.

*Per i giovani che sono nel sistema contributivo:* è previsto sia la totale computabilità dei periodi riscattati, ai fini del

Età	Coefficiente	Età	Coefficiente
57	4,720%	62	5,514%
58	4,860%	63	5,704%
59	5,006%	64	5,911%
60	5,163%	65	6,136%
61	5,334%		

Tabella 3. Coefficienti di trasformazione individuati dalla legge 335 del 1995.

raggiungimento dei requisiti contributivi per l'accesso alle prestazioni pensionistiche (fino ad ora, coloro che si trovavano nel sistema contributivo puro potevano utilizzare il riscatto degli anni di laurea solo per incrementare il proprio montante contributivo, ma non per il computo dell'anzianità di servizio), sia la possibilità di chiedere il riscatto del corso legale di studi universitari ancor prima di iniziare l'attività lavorativa mediante il pagamento di un contributo per ogni anno da riscattare, definito dalla legge. Il pagamento potrà essere dilazionato senza interessi fino a dieci anni e sarà contabilizzato nel montante contributivo con riferimento alla data di versamento. Inoltre è prevista la possibilità di detrarre a fini fiscali, dal reddito dei genitori o del soggetto di cui si è fiscalmente a carico, il costo dei contributi riscattati, nel caso in cui il giovane non abbia ancora un reddito personale tassabile.

*Per quanto riguarda coloro che sono nel sistema retributivo o misto:* si uniformeranno le diverse modalità di rateizzazione del contributo di riscatto del corso di studi universitari attualmente in vigore nei diversi regimi pensionistici, consentendone il pagamento - oltre che in unica soluzione - in 120 rate mensili (dalle 48 o 60 attuali), senza l'applicazione di interessi di rateizzazione (a differenza di quanto oggi viene previsto dall'Inps o per i dipendenti degli enti locali). In relazione al sistema di calcolo retributivo e misto avuto riguardo alle loro caratteristiche, verranno applicate le tabelle attuariali secondo la vigente normativa.

## Il riordino e la razionalizzazione degli enti previdenziali

È previsto l'accorpamento dei diversi enti previdenziali al fine di aumentare l'efficacia del sistema degli enti e ridurre gli oneri di gestione del sistema previdenziale. Il Governo entro il 31 dicembre 2007 dovrà produrre un piano industriale volto a razionalizzare gli enti previdenziali e assicurativi, e a conseguire, nell'arco del decennio, risparmi per circa 3,5 miliardi di Euro.

È prevista una clausola di salvaguardia, consistente in un aumento dello 0,09% dei contributi di tutte le retribuzioni, nel caso in cui il processo di razionalizzazione non assicuri i risparmi previsti dal 2011. Non vorremmo rivivere l'esperienza negativa della forzata confluenza della CPS nell'INPDAP, che ha avuto le seguenti conseguenze: 1) perdita dell'autonomia normativa; 2) perdita dell'autonomia contabile; 3) svendita del patrimonio immobiliare della nostra Cassa per coprire i deficit di gestione di altre Casse anch'esse confluite nell'INPDAP.