

17

ODG su Pensioni Welfare Sanità

Negli ultimi due anni sono state introdotte forme di silenzio-assenso per l'adesione ai fondi pensione nel settore della conoscenza (accordo 16.9.21 su Perseo Sirio per università ed enti di ricerca; accordo 31.5.22 su Espero per scuola e Afam). È il punto di arrivo per imporre anche nelle nostre categorie un sistema integrativo ancora (e giustamente) guardato con diffidenza da lavoratori e lavoratrici.

Il sistema previdenziale pubblico e universale (legge 153/1969, conquistato con il conflitto anche grazie allo sciopero CGIL di marzo e poi a quello unitario del novembre 1968), negli ultimi trent'anni è stato rovesciato nel suo asse portante (dalla riforma Dini del 1995 a quella Fornero del 2011). Sono state abolite, di riforma in riforma, tutte le principali garanzie in favore delle lavoratrici e lavoratori: si è passati dalla priorità della loro tutela (sistema retributivo e aggancio alla rivalutazione dei salari) alla centralità della tenuta finanziaria del sistema (sistema contributivo e speranza di vita). Si è così passati ad un sistema a tre pilastri (fondi pubblici, collettivi e individuali), che nei fondi integrativi trova soprattutto una forma di trasformazione del salario differito in capitali attraverso cui alimentare i mercati finanziari e le sue speculazioni (non è un caso che nella vicenda GKN è proprio un fondo pensione che ha avviato la dismissione della fabbrica e i licenziamenti di lavoratori e lavoratrici).

Così, è la stessa INPS che oggi segnala con l'attuale sistema contributivo si avrà un assegno pensionistico pari a circa il 50% del proprio stipendio medio, rendendo necessaria l'introduzione nell'ordinamento di "forme di previdenza complementare." (dlgs.124/1993). In altri termini, per garantirsi una pensione minimamente dignitosa i lavoratori e le lavoratrici sono sospinti a tagliare una parte del loro già ridotto salario e/o a conferire il proprio TFR nei fondi, confidando nelle rendite di borsa.

Inoltre, negli ultimi quindici anni una politica di defiscalizzazione ha portato ad estendere fondi integrativi sanitari e forme di welfare, che hanno trovato una loro integrazione negli istituti salariali con il *patto di fabbrica* del 2017 (TEM e TEC). Il *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* del 2021 ne ha previsto l'estensione ai settori pubblici. Si sta così rilanciando con risorse pubbliche (defiscalizzazione e integrazione salari dei dipendenti pubblici) sistemi sanitari e assicurativi privati, che erodono nei principi e nelle prassi il Sistema Sanitario Nazionale, già corroso dai mancati finanziamenti, dal una budgettizzazione centrata sui LEA e dalla sua sostanziale regionalizzazione.

Il V congresso della FLC ritiene necessario invertire questa deriva. È necessario riaffermare che dopo 40/41 anni di contributi è lecito accedere alla pensione, che la pensione di vecchiaia non dovrebbe andare al di là della fascia 60/65 a seconda del settore di lavoro, dei lavori usuranti e delle differenze di genere, che l'assegno previdenziale deve esser correlato al salario sulla base di una solidarietà intergenerazionale. È necessario affermare il contrasto ad un sistema sanitario e di welfare di tipo contrattuale, nei CCNL come nei contratti di secondo livello, riaffermando la centralità di sistemi nazionali ed universali, definiti a partire dalla legge 833 del 1978.

Pertanto, il V congresso della FLC impegna l'organizzazione a

- rivedere gli accordi di silenzio assenso nei fondi pensioni della categoria, escludendo ogni forma che non sia riconducibile ad una scelta attiva e consapevole del lavoratore/lavoratrice;
- evitare la sottoscrizione di qualunque accordo nazionale, CCNL o CCNI nel quale siano introdotte forme di trattamento non monetario, fondi sanitari e assicurativi per i lavoratori e le lavoratrici dei nostri settori pubblici.

Alessandro Granato
Francesco Locantore