

Presentato ieri il progetto. Le stime: attese 5.500 adesioni in 18/24 mesi e oltre 14 mln l'anno

Il secondo pilastro per i geometri

Nel 2012 il fondo di previdenza complementare di categoria

DI IGNAZIO MARINO

Le adesioni al fondo di previdenza complementare per geometri dal 2012. La Cassa di previdenza di categoria che ha promosso la prima iniziativa del genere, infatti, aspetta solo una serie di chiarimenti da parte della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip) per poter predisporre il regolamento necessario e sottoporlo all'organismo vigilante per l'approvazione. Le stime della Cipag parlano di 5.500 adesioni previste in 18/24 mesi per una somma di oltre 14 milioni di euro all'anno, pari ad una media di 2.600 euro di versamenti pro capite. Il nuovo patrimonio sarà gestito in maniera separata e autonoma. Gli ulteriori dettagli del progetto (partito un anno fa) sono stati illustrati ieri dai vertici dell'istituto pensionistico a Milano nel corso della giornata nazionale della previdenza. Dati alla mano,



l'ente ha reso noti anche i dati dello studio realizzato su un campione rappresentativo dei circa 95 mila iscritti per comprendere l'interesse al risparmio previdenziale. Un sondaggio che ha visto la partecipazione attiva di 11.599 geometri e dal quale è emerso, come ha annunciato il presidente della Cipag Fausto Amadasi, «che almeno il 20% degli iscritti risulta avere una propensione molto alta a sottoscrivere il nostro fondo di previdenza complementare appena sarà operativo». Il numero uno della Cassa ha anticipato anche che «per non creare spese inutili, gli organi di amministrazione e controllo della Cassa coincideranno con quelli del fondo, con la sola eccezione della nomina della responsabile legale, che sarà l'unica in termini di governante». Presente a Milano anche Eligio Boni, commissario Covip, a testimoniare l'attenzione che la commissione sta dedicando a questa iniziativa, possibile gra-

zie al dlgs 252/05, unica nel suo genere per quanto riguarda il soggetto promotore (una cassa di previdenza) e i destinatari (i liberi professionisti). «Con i tassi di sostituzione in calo, oggi la pensione va creata», ha detto Boni, «per questo la Covip darà tutto il supporto possibile all'istituzione del fondo. Attenzione però, la fase più difficile sarà quella della raccolta delle adesioni. Dovrete convincere i vostri iscritti sull'opportunità di fare un investimento che ha anche un trattamento fiscale di favore». Infine Francesco Vallaqua, direttore del Master universitario «assicurazioni, previdenza e assistenza sanitaria» presso l'Università C. Cattaneo Liuc di Castellanza, ha posto l'accento sull'importanza dell'informazione agli iscritti. «Solo se si farà comprendere ai geometri», ha concluso, «tutte le opzioni possibili che hanno davanti e convincerli dell'opportunità del Fondo avremo un grande riscontro. Tutti i quesiti posti alla Covip, del resto, permetteranno di creare un modello replicabile in tutte le professioni».

© Riproduzione riservata

Inarcassa chiede ai giovani come migliorare i servizi

Autare i giovani a inserirsi e crescere nelle professioni. È questo quello che vorrebbero gli under 40 dal proprio ente di previdenza. Con un numero di professionisti in costante aumento (2,1 milioni nel 2010) e redditi in progressivo calo da qualche anno a questa parte sono le opportunità di lavoro che servono. Perché senza reddito è difficile costruirsi un futuro previdenziale. È quanto emerso durante il confronto promosso da Inarcassa alla Gnp. La presidente Paola Muratorio, infatti, ha coordinato una tavola rotonda alla quale hanno partecipato il dottore commercialista Alessandro Trudda, l'ingegnere Michela Diracca e l'avvocato Giulio Nevi. Partendo dalla contrazione dei redditi negli ultimi dieci anni (un ingegnere di 45 anni guadagnava in media 55 mila euro nel 2000 mentre nel 2010 solo 47 mila; un architetto di 45 anni guadagnava in media 33 mila euro nel 2000 mentre nel 2010 solo 26 mila) l'attenzione è stata posta in maniera particolare sulla forte crescita degli iscritti agli ordini. «Con una popolazione di 200 mila avvocati e la conseguente riduzione delle quote di mercato la priorità è il lavoro piuttosto che la previdenza», ha sottolineato Nevi. Mentre la Diracca ha posto l'accento sulla poca efficacia delle misure concesse dagli enti ai giovani per favorire l'avvio della professione. «Meglio studiare delle piattaforme per favorire la mobilità professionale di ingegneri e architetti». Infine Trudda ha parlato della necessità di aiutare i giovani a costruirsi un futuro pensionistico. «Con il 10% di contribuzione è difficile crearsi una pensione dignitosa. Dai ministeri arriva l'invito ad aumentare l'aliquota, quello che chiediamo è un meccanismo virtuoso che premi questa scelta».

Ok del cdm al decreto sulle retribuzioni

Docenti, gli scatti solo per merito

DI BENEDETTA PACELLI
E LUIGI CHIARELLO

Arrivano le pagelle anche per i professori e i ricercatori universitari. E chi produce sarà premiato, chi non lo fa punito. La leva scelta è quella delle retribuzioni che, d'ora in poi, saranno modulate in base al merito e non più sull'anzianità di servizio. A metterlo nero su bianco un regolamento per la disciplina del trattamento economico dei professori e dei ricercatori universitari approvato ieri al Consiglio dei ministri. Il testo, composto di cinque articoli, è attuativo della legge di riforma del sistema universitario (legge 240/10) prevede in sostanza che la progressione economica dei docenti sarà determinata secondo esclusivi criteri meritocratici. Termina dunque l'epoca dell'avanzamento di carriera solo in base all'anzianità di servizio e se fino ad ora la progressione economica dei docenti a tempo pieno è stata articolata su successivi scatti biennali calcolati sempre sullo stipendio tabellare annuo, d'ora in poi questa «è trasformata in progressione triennale articolata per classi». Ma non solo perché l'attribuzione della nuova classe stipendiale non sarà automatica, come avvenne fino a oggi, ma sarà «subor-

dinata all'esito positivo» di una valutazione. Secondo la legge, infatti, i professori e i ricercatori universitari saranno tenuti a presentare al proprio ateneo una relazione triennale sul complesso delle attività didattiche e di ricerca svolte in quell'arco di tempo, chiedendo nello stesso tempo l'attribuzione dello scatto. In caso di valutazione negativa, questa richiesta potrà essere ripresentata dallo stesso soggetto, dopo che sia trascorso almeno un anno. La trasformazione da biennale a triennale della progressione economica, avverrà come si legge nello schema di decreto «con invarianza complessiva e decorrenza dal primo scatto successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della legge di riforma». Per i nuovi docenti, invece, quelli cioè che saranno assunti dopo l'entrata in vigore della riforma dell'università verrà rivisto lo stipendio d'ingresso e sarà eliminato il periodo di straordinario, allineando il sistema universitario, come ha spiegato il ministro dell'università Mariastella Gelmini, «alle migliori prassi internazionali per renderlo più efficiente e competitivo». Dopo l'approvazione del Cdm comunque sul testo verranno acquisiti i pareri del Consiglio di Stato e delle Commissioni parlamentari.

LE PRIME REAZIONI AL PROVVEDIMENTO

Il nuovo apprendistato piace. Anzi no

La chance del contratto di apprendistato estesa ai praticanti che intendono svolgere una professione ordinistica, nonché agli accademici impegnati in un dottorato di ricerca, convince Confprofessioni guidato da Gaetano Stella, ma lascia perplesso il Cup, il comitato unitario professioni presieduto da Marina Calderone, che si riserva di approfondirla, prima di commentarla. Il Consiglio dei ministri ieri ha dato il via libera alla riforma del modello contrattuale che dovrà favorire l'ingresso dei giovani nel mercato,



Marina Calderone



Gaetano Stella

dando l'altolà all'uso diligente di tirocini e collaborazioni; il percorso avverrà, secondo il ministro del welfare Maurizio Sacconi, «sulla base della necessaria integrazione fra apprendimento e lavoro», con avvio dal mese di luglio. Gaetano Stella dice a *ItaliaOggi* che «mentre nel nostro contratto mancava lo strumento normativo per i praticanti, adesso che è stata inserita questa norma, pensiamo di raccorciarci presto con gli ordini per delineare gli iter formativi, a seconda delle caratteristiche delle categorie». Importante, aggiunge il numero uno di Confprofessioni, è che «passi il concetto che l'aspirante professionista è sì bisognoso di imparare, ma dev'essere salvaguardato». Il cantiere è aperto, perché il testo unico visionato dalle parti sociali deve ricevere il benestare delle regioni (che hanno le competenze in materia di formazione e probabilmente cofinanzieranno il piano, mentre altre risorse arriveranno dai fondi interprofessionali, ndr), finora prive di una posizione unitaria sul ruolo che avranno; il dicastero di via Veneto fa sapere di essere pron-

to ad applicarsi per un «unanime consenso», prima che la delega passi in Parlamento. Studiata per consentire a chi ha meno di trent'anni di terminare gli studi e imparare un mestiere, la formula è divisa in tre tipologie: l'apprendistato per il diritto-dovere di formazione (dai 15 anni), quello professionalizzante (si conclude con la verifica della competenza ottenuta) e quello per l'ottenimento di un titolo di studio, per il completamento di un iter di alta specializzazione, per consentire l'inquadramento di un praticante

in uno studio professionale, e per regolamentare l'attività di chi intraprende un dottorato. Al giovane che firma un contratto, si aprono porte che lo stagista trova pressoché sbarrate: l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria, infatti, si allarga all'assicurazione contro gli infortuni, alla tutela contro le malattie e in caso di invalidità e per la vecchiaia. Inoltre, a carico del datore di lavoro responsabile della violazione delle disposizioni contrattuali, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da 100 a 600 euro, che in caso di recidiva vanno da 300 a 1.500; nell'eventualità si ravvisino inadempienze nell'erogazione della formazione, dovrà versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Simona D'Alessio