



Il diritto a pensione non è un privilegio.

Il diritto a pensione non può essere una lotteria.

Primo caso: lavoratore che compie 60 anni nel maggio 2012 con 37 anni di contribuzione versata in passato. Disoccupato da tempo a causa di licenziamento individuale senza accordi. Con la vecchia normativa avrebbe maturato il diritto a pensione con le quote nel 2012, con decorrenza della pensione a giugno 2013. Il lavoratore ha una madre di 91 anni completamente inabile, ed un fratello invalido al 100% a causa di motivi psichiatrici. In base alla nuova normativa il lavoratore in questione potrà andare in pensione solo nel 2016 con 64 anni di età, con decorrenza giugno 2016. Il lavoratore è disperato: è disoccupato, non può fare i versamenti volontari per mancanza di reddito, ha finito il periodo di percezione dell'indennità di disoccupazione, ha provato a cercare lavoro senza alcun risultato, deve garantire la dovuta assistenza ai famigliari disabili. Come farà a vivere e a sostenere i suoi famigliari?

Secondo caso: lavoratrice che compie 60 anni il 17 gennaio 2012 con 23 anni di contribuzione. Disoccupata da 4 anni. Con la vecchia normativa avrebbe maturato il diritto alla pensione di vecchiaia a gennaio 2012, decorrenza della pensione febbraio 2013. Con la nuova normativa potrà andare in pensione a 63 anni e 9 mesi con

decorrenza novembre 2016.

Terzo caso: lavoratore nato l'11 marzo del 1952 che ha accettato di lasciare il lavoro con esodo incentivato, con 36 anni di contributi, alla data del 31 dicembre 2010. Con la vecchia normativa il lavoratore avrebbe maturato il diritto alla pensione di anzianità con le quote ad aprile del 2012, decorrenza della pensione maggio 2013. Il lavoratore è senza stipendio, senza pensione, senza ammortizzatori sociali, ha un mutuo da pagare e due figli all'università disoccupati. Con la nuova normativa il lavoratore potrà andare in pensione a 64 anni, quindi nel 2016, con decorrenza maggio. Con l'approvazione del decreto legge milleproroghe il lavoratore con esodo individuale incentivato licenziato alla data del 31 dicembre 2010 potrebbe rientrare nelle deroghe previste rispetto alla nuova normativa. Il "potrebbe" però è d'obbligo visto che nel decreto milleproroghe non sono state previste risorse aggiuntive rispetto a quelle stanziata nella legge 214 del 2011: si amplia giustamente la sfera dei derogati ma le risorse non vengono aumentate con l'ovvia conseguenza che moltissimi derogati non rientreranno nelle esenzioni e saranno costretti a raggiungere i nuovi requisiti più restrittivi. Come CGIL abbiamo sempre sostenuto che devono essere derogati dall'applicazione della nuova normativa derogati tutti i lavoratori indicati nella legge 214 del 2011, più tutti i lavoratori disoccupati, più tutti i lavoratori con esodi individuali o collettivi sottoscritti entro il 31 dicembre 2011. La deroga inoltre deve valere per tutti i soggetti individuati senza vincoli né di carattere finanziario né di carattere numerico: il diritto a pensione è

un diritto soggettivo perfetto e non può essere ridotto ad una mera lotteria.

Quarto caso: lavoratrice con 56 anni a giugno 2012 e 34 anni di contribuzione. A luglio 2010 è stata licenziata dalla sua azienda insieme ad altre tre persone (meno di 5 per evitare la mobilità). Ha cercato un nuovo lavoro ma non è riuscita a trovarlo. Attendeva il compimento dell'età pensionabile per poter andare in pensione di vecchiaia. Con la vecchia normativa (legge di stabilità 2011) avrebbe maturato il diritto alla pensione di vecchiaia nel luglio 2017 con decorrenza agosto 2018. Con la nuova normativa andrà in pensione nel 2023, quando avrà raggiunto l'età di 67 anni e 5 mesi.

Quinto caso: lavoratore cassaintegrato Alitalia che ad ottobre 2012 andrà in mobilità. L'accordo sottoscritto da Alitalia con le organizzazioni sindacali è precedente al 4 dicembre 2012 (l'accordo risale al 2008) e prevedeva l'accompagnamento dei lavoratori alla pensione con 4 anni di cassa integrazione e 3 anni di mobilità. Ora i lavoratori Alitalia che hanno sottoscritto l'accordo si chiedono se rientrano o meno nelle deroghe previste dalla legge 214 del 2011. Come CGIL noi sosteniamo che rientrano visto che l'accordo è stato sottoscritto prima del 4 dicembre (la stessa cosa vale per gli accordi sottoscritti da Telecom, Alenia, Termini Imerese ecc.). L'INPS ha effettuato il monitoraggio richiestogli dal Ministero del lavoro, considerando i lavoratori già collocati in mobilità alla data del 4 dicembre e già a questa data i lavoratori sarebbero più di 65.000. In base alle risorse stanziare quindi tutti gli altri lavoratori andati in

mobilità successivamente al 4 dicembre 2011 sarebbero fuori anche se gli accordi sono stati sottoscritti prima di tale data. Ma il diritto a pensione è una lotteria? Come possono i lavoratori vivere senza avere alcuna certezza sui loro diritti? Come si può anche solo lontanamente pensare che dei lavoratori che hanno sottoscritto dei patti si ritrovino senza ammortizzatori sociali e senza pensione? La Ministra Fornero in occasione della discussione del decreto milleproroghe al Senato ha chiesto il ritiro di tutti gli emendamenti che erano stati proposti affermando che la questione sarebbe stata affrontata in altro modo e con altri provvedimenti. Senza specificare quindi né tempi né modi. Ma le persone non possono vivere così. Ricordiamo inoltre alla Ministra che ancora non è stato predisposto il decreto che prevede il prolungamento dell'indennità per coloro che hanno maturato il diritto a pensione nel 2012, con la conseguenza drammatica che molti lavoratori si ritrovano da gennaio senza mobilità e senza pensione.

Sesto caso: lavoratore che ha sottoscritto un accordo individuale di esodo in data 11 novembre 2011 ma la cui risoluzione del rapporto di lavoro avverrà con decorrenza 30 marzo 2012. Questo lavoratore non rientra nelle deroghe previste dalla legge 214 del 2011 e non rientra neanche nelle deroghe previste per gli esodati dal decreto legge milleproroghe, visto che rientrano nelle esenzioni soltanto i lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2011. E' per questo motivo che la platea dei derogati deve essere ampliata, che deve farsi riferimento agli accordi individuali e collettivi stipulati entro il 31 dicembre 2011, e

non alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Settimo caso: lavoratore nato il 12 gennaio 1953. Espulso dall'azienda in data 31 dicembre 2010 per motivi di ristrutturazione aziendale. Trattasi di azienda senza possibilità di accedere alla mobilità o alla cassa integrazione. Il lavoratore quindi ha percepito l'indennità di disoccupazione fino al 31 dicembre 2011. Poiché percepiva l'indennità di disoccupazione è stato autorizzato ai versamenti volontari solo con decorrenza 1 gennaio 2014. Il lavoratore in questione raggiunge i 40 anni di contribuzione con i versamenti volontari a giugno 2012. Non gli si applica l'esenzione prevista per coloro che sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria entro il 4 dicembre 2011. Poiché il lavoratore ha sottoscritto un verbale di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro rispetto al licenziamento potrebbe rientrare nella deroga prevista dal decreto legge milleproroghe per gli esodi individuali sottoscritti con le procedure di cui agli articoli 410, 411 e 412 ter del codice di procedura civile. Il potrebbe è doveroso visto che ci sono dei vincoli finanziari e numerici (decreto interministeriale del lavoro e del Tesoro rinviato proprio dal milleproroghe alla data del 30 giugno) che potrebbero comunque non garantire il diritto a pensione nonostante la deroga.

Ottavo caso: lavoratrice nata il 16 agosto del 1952 ha concordato con Poste Italiane l'esodo incentivato con decorrenza 1 gennaio 2011. Con la vecchia normativa avrebbe avuto diritto a pensione con decorrenza dicembre 2013. Con la nuova normativa, senza

applicazione delle deroghe avrebbe diritto a pensione con decorrenza agosto 2019. Con la deroga prevista nel decreto milleproroghe per gli esodati che hanno risolto il rapporto di lavoro potrebbe rientrare nelle deroghe. Il condizionale è d'obbligo visto che permane il problema dei vincoli finanziari e numerici che fanno diventare il diritto a pensione una vera e propria lotteria.

Nono caso: lavoratrice che ha compiuto 58 anni di età a novembre del 2011. Ha 32 anni di contribuzione. E' disoccupata da due anni e mezzo e nonostante la ricerca infinita di un nuovo posto di lavoro è riuscita a trovare solo lavoretti in nero. Ha una figlia che lavora come precaria.

Con la vecchia normativa la lavoratrice avrebbe maturato il diritto a pensione nell'aprile 2014, con decorrenza maggio 2015. Con la nuova normativa la lavoratrice potrà andare in pensione solo nel 2020, con decorrenza novembre 2020.

Decimo caso: lavoratore che ha compiuto 58 anni nel 2011, collocato in mobilità per crisi aziendale il 1 maggio 2011. Fatti i tre anni di mobilità, il lavoratore avrebbe dovuto versare due mesi di contribuzione volontaria per arrivare al compimento dei 40 anni di contribuzione. Avrebbe maturato il diritto a pensione a luglio 2014, con decorrenza agosto 2015. Non rientra nelle deroghe previste per i lavoratori in mobilità, visto che non matura il diritto a pensione durante il periodo di mobilità. Non rientra nella deroga per gli autorizzati ai versamenti volontari, visto che non ha ancora potuto ottenere l'autorizzazione, dal momento che percepisce la mobilità.

Potrebbe rientrare nella deroga prevista per gli esodati nel decreto milleproroghe, visto che è cessato dal lavoro il 1 maggio 2011 a seguito di un accordo azienda sindacati. Anche in questo caso il condizionale è d'obbligo visto che permane il problema dei vincoli finanziari e numerici che fanno diventare il diritto a pensione una vera e propria lotteria.

Se il lavoratore non rientrasse in nessuna deroga sarebbe costretto a versare la contribuzione volontaria fino a raggiungere 42 anni e 10 mesi di contribuzione e andrebbe in pensione nel maggio 2017. Non avendo la possibilità di pagare i contributi volontari (non ha più alcun sostegno economico) sarà costretto ad aspettare il raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia e potrà andare in pensione solo nel 2020. Come farà a vivere questo lavoratore?