

CGIL



**CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO**

DIPARTIMENTO WELFARE

✓ Settore Politiche Previdenziali

Roma, 29 luglio 2004

APPROVATA CON LA FIDUCIA LA CONTRORIFORMA DELLE PENSIONI

La Camera ha approvato con la fiducia il disegno di legge delega sulle pensioni. Abbiamo già avuto modo di dire che tale atto da parte del Governo ha sicuramente di nuovo messo in luce non solo la sua arroganza ed il suo disprezzo per le regole democratiche (nessun confronto con le parti sociali, nessun confronto in Parlamento) ma anche la sua estrema fragilità: un provvedimento blindato per tutti insomma, anche per la maggioranza; un provvedimento necessario solo a assicurare l'Europa (lo avevo promesso all'Ecofin dice Berlusconi!!); un provvedimento iniquo sia per i giovani sia per gli anziani; un provvedimento immotivato dal punto di vista della sostenibilità della spesa previdenziale e soprattutto un provvedimento contrario ad ogni logica di sostenibilità e coesione sociale.

A tutto ciò si aggiunge che il testo legislativo risulta di difficile lettura ed interpretazione, anzi in alcune parti è addirittura incomprensibile. Ma questo rientra nella normalità per questo Governo per il quale uno dei principi cardine è quello di far capire il meno possibile, in base al concetto che meno si dice in modo chiaro più si può imbrogliare e più si può sostenere tutto ed il contrario di tutto!

La ferma e decisa posizione assunta unitariamente da CGIL CISL e UIL e le conseguenti iniziative di lotta hanno sicuramente determinato dei risultati importanti: la cancellazione della decontribuzione e dell'obbligatorietà della devoluzione del TFR ai fondi integrativi.

Il testo definitivamente approvato dalla Camera, però, risulta inaccettabile per i seguenti motivi:

- scardina uno dei principi fondamentali della riforma del 1995: l'età pensionabile flessibile, elemento indispensabile nel sistema contributivo;
- cancella le pensioni di anzianità, prevedendo peraltro ridicole, pericolose e penalizzanti norme di salvaguardia per le donne, i lavoratori in mobilità ed i proscrittori volontari ;
- prevede incentivi (che si applicano solo ai lavoratori dipendenti da privati) inefficaci per coloro che vogliono restare al lavoro, avvalendosi peraltro del devastante principio della legalizzazione dell'evasione contributiva e fiscale;
- snatura e depotenzia il ruolo della previdenza complementare, prevedendo la completa equiparazione tra fondi negoziali, fondi aperti e polizze individuali, parificando quindi soggetti che non sono tra loro equiparabili. Ne si può

sottacere, inoltre, che tutte le norme finalizzate al rafforzamento della previdenza complementare siano subordinate al fatto che il trasferimento del TFR non deve comportare oneri per le imprese, prevedendo una “equivalente riduzione del costo del lavoro” e l’eliminazione del contributo relativo al finanziamento del fondo di garanzia.

A tutto ciò, e non è poco, si aggiunge, anche una regolamentazione estremamente restrittiva e inaccettabile della totalizzazione e cioè della possibilità che tutti i lavoratori debbono avere di poter cumulare i vari periodi assicurativi versati in fondi diversi ai fini del diritto ad unico trattamento di pensione.

CGIL CISL e UIL hanno già manifestato il loro profondo e netto dissenso rispetto al testo della controriforma approvata e hanno già annunciato iniziative unitarie di lotta, che saranno decise dall’assemblea unitaria prevista per il mese di settembre.

E’ del tutto evidente che tali iniziative riguarderanno, oltre alla controriforma delle pensioni, anche la complessiva manovra economica predisposta dal Governo con il DPEF e la successiva legge finanziaria.

La partita delle pensioni, peraltro, non appare affatto chiusa.

Ci sono tutti i decreti legislativi che il Governo dovrebbe emanare per la concreta applicazione della delega entro 18 mesi (il Ministro Maroni ha già preannunciato che conta con uno de tanti decreti di poter finalmente mettere mano al sistema di calcolo delle pensioni dei dipendenti pubblici!!!), mentre sono già apparse sulla stampa le misure allo studio dei tecnici del Tesoro per la prossima finanziaria, che addirittura prevedono l’anticipazione al 2005 di alcune misure previste nella legge delega, con buona pace della certezza dei diritti acquisiti, della promessa della certificazione del diritto a pensione e soprattutto dell’applicazione di tutta la nuova normativa sul diritto alla pensione di anzianità e sulle nuove finestre di decorrenza a decorrere dal 1 gennaio 2008!!!!

Inutile dire, poi, che il Governo dà per scontata la modifica dei coefficienti di trasformazione delle pensioni nel 2005: ciò si evince dalla lettura della relazione tecnica della legge delega.

Per quanto riguarda i pubblici dipendenti c’è da rilevare, inoltre, che il decreto omnibus sulla Pubblica Amministrazione approvato definitivamente dal Senato in terza lettura il 27 luglio scorso (si tratta della conversione in legge del Decreto legge 136 del 28 maggio 2004: un testo illeggibile a detta dello stesso Comitato per la legislazione!) contiene, tra le tante ed eterogenee misure, anche la tanto discussa possibilità di continuare a lavorare dopo il compimento del 67esimo anno di età e fino al raggiungimento del 70esimo.

Tale possibilità è legata alla valutazione delle Amministrazioni che decideranno sulle domande presentate tenendo conto delle esigenze interne e delle professionalità dei richiedenti.

E' da rilevare che le Amministrazioni potranno destinare coloro che vogliono rimanere in servizio a compiti diversi rispetto a quelli espletati fino alla data della richiesta di prolungamento dell'attività lavorativa.

I periodi di lavoro resi successivamente al compimento del 67esimo anno di età non danno luogo al riconoscimento di "ulteriori" incentivi (evidentemente il riferimento è agli incentivi previsti nella legge delega), né al "pagamento" dei contributi pensionistici (il lavoratore,quindi,dovrebbe percepire direttamente in busta paga la quota di retribuzione corrispondente alla sua parte di contributi), nè rilevano ai fini della misura del trattamento pensionistico. La norma appare estremamente ambigua e sicuramente creerà notevoli problemi di carattere interpretativo. L'unica cosa chiara, infatti, è che le retribuzioni percepite nei periodi di prolungamento dell'attività lavorativa non saranno prese in considerazione ai fini del calcolo della pensione e questo comporta sicuramente rilevanti problemi per quanto riguarda il calcolo della quota A) della pensione dei dipendenti pubblici!! Sembrerebbe, quindi, che la pensione debba essere calcolata sulla base delle retribuzioni precedenti alla data di trattenimento in servizio, senza che venga specificato però alcun meccanismo di rivalutazione o che vengano previsti meccanismi di adeguamento della pensione!!!

Poiché il testo della legge delega è stata approvato con la fiducia (e quindi è rimasto identico a quello approvato dal Senato) non possiamo che confermare nel merito tutte le nostre precedenti osservazioni e critiche: vi rimettiamo, pertanto, le note che vi abbiamo già inviato il 28 maggio e il 2 luglio scorso, nonché una sintesi della controriforma previdenziale, con la quale abbiamo cercato di semplificare al massimo i contenuti del provvedimento.

E' del tutto evidente che sulla questione è necessario fare un'opera di informazione capillare per far sapere a tutti i lavoratori come i loro diritti sono stati negati o tagliati e anche per lottare contro la propaganda della stampa e delle televisioni, che hanno già cominciato a propinare alla gente la favola che la legge è stata fatta per i giovani e che ci è stata chiesta dall'Europa. La legge, infatti, contiene pesanti penalizzazioni per tutti in questo unico senso, infatti, potrebbe essere definita "equa", in quanto non risparmia nessuno, né giovani, né donne, né anziani) e non ci è stata chiesta dall'Europa ma è stata fatta apposta da questo Governo solo per assicurare l'Europa in merito alla tenuta dei nostri conti pubblici e di conseguenza al rispetto del Patto di stabilità!

La Resp.le delle Politiche Previdenziali
(Rita Cavaterra)

Seguono 3 allegati:

- 1) Previdenza pubblica : Osservazioni al testo della delega
- 2) Previdenza Complementare: Osservazioni al testo della delega a cura di Daniele Cerri, Responsabile della previdenza complementare
- 3) I punti essenziali della controriforma previdenziale a cura di Maria Rita Gilardi

Previdenza pubblica: osservazioni al testo della delega

Età pensionabile fissa anche nel sistema contributivo.

La nuova normativa cancella uno dei punti cardine della riforma DINI: la flessibilità dell'età pensionabile. Tale flessibilità significava libera scelta per i lavoratori rispetto all'età in cui collocarsi in pensione, ed anche parificazione dei requisiti tra uomo e donna (parificazione che è possibile solo in un sistema flessibile).

La flessibilità, inoltre, era ed è strettamente legata al sistema di calcolo contributivo: una cosa è strettamente interconnessa con l'altra. Stabilire nel sistema contributivo un'età pensionabile fissa è un controsenso: infatti si ripristinano delle rigidità che si rivelano incompatibili con il sistema e che producono effetti estremamente penalizzanti per i lavoratori.

L'età pensionabile flessibile costituiva, poi, il patto stipulato con i giovani, con quelli cioè che hanno cominciato a lavorare dopo il 1 gennaio 1996: a tali soggetti, infatti, la legge Dini garantiva sicuramente un trattamento pensionistico diverso rispetto al retributivo, un trattamento commisurato alla contribuzione versata nell'arco dell'intera vita lavorativa, legato, però, anche alla possibilità dei lavoratori di scegliere se andare in pensione prima e quindi percepire consapevolmente una pensione ridotta oppure attendere i 62 anni per percepire un trattamento più o meno pari a quello che sarebbe stato garantito dal sistema retributivo o ancora aspettare i 65 anni per percepire un importo di pensione, che in alcuni casi avrebbe anche potuto essere più elevato rispetto a quello previsto nel sistema retributivo.

Il Governo ha rotto questo patto: dal 1 gennaio 2008 per i lavoratori che si trovano nel sistema contributivo la nuova età pensionabile è fissata a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini.

Ciò vuol dire che nel sistema contributivo sarà possibile andare in pensione di vecchiaia (l'unica prestazione che esiste) solo con tali limiti di età, sempre che si abbiano almeno 5 anni di contributi; mentre, anche se non è stato esplicitamente detto, potrebbe risultare abrogato l'ulteriore requisito relativo all'importo della pensione (pari ad almeno 1,2 volte l'assegno sociale). Tale ultimo requisito, infatti, era strettamente legato al concetto di flessibilità dell'età pensionabile: mantenerlo, in presenza della nuova normativa, significherebbe di fatto conservarlo solo per le lavoratrici, dal momento che l'età pensionabile prevista per gli uomini (65 anni) coincide con l'età in cui questo ulteriore requisito non era più richiesto.

Come abbiamo già avuto occasione di dire tutto il testo di legge risente di una forte approssimazione e di una forte superficialità: ciò che non si capisce fino in fondo è se l'ignoranza sia semplicemente il frutto di una mancanza di conoscenze o se invece sia una sorta di maschera per nascondere le vere intenzioni del Governo, che accanto al ripristino dell'età pensionabile fissa potrebbe avere in mente di cambiare anche i requisiti per il diritto alla prestazione.

In base alle modifiche apportate dal Governo, a decorrere dal 1 gennaio 2008, nel sistema contributivo sarà possibile andare in pensione prima del compimento dell'età pensionabile solo alle seguenti condizioni:

- 1) con 40 anni di contribuzione,
- 2) con 35 anni di contribuzione ed un'età pari a 60 anni per i lavoratori dipendenti (61 per gli autonomi). L'età si eleverà a 61 anni (62 per gli autonomi) nel periodo 2010- 2013 e salirà a 62 (63 per gli autonomi) nel 2014.

Anche queste norme non brillano certo per la loro chiarezza, dal momento che:

- 1) per quanto riguarda i 40 anni di contribuzione non è dato sapere se si tratta di un rinvio a quanto già previsto dalla legge 335/1995 (ai fini del raggiungimento dei 40 anni di contribuzione non vanno computate le anzianità derivanti dai riscatti dei periodi di studio e dai versamenti volontari, mentre devono essere maggiorati del 50% i periodi di lavoro svolti prima del compimento del 19 anno di età) o se la nuova disposizione voglia sostituirsi alla precedente, permettendo il computo dei riscatti e dei versamenti volontari ed eliminando la maggiorazione anzidetta. Ancora una volta siamo di fronte ad una grande approssimazione o meglio forse ad una grande ignoranza!
- 2) per quanto riguarda poi l'altra possibilità di uscita prima del compimento dell'età pensionabile (35 anni di contribuzione e 60 anni di età, che crescono fino ad arrivare nel 2014 a 62) la norma appare ancora più incomprensibile, dal momento che potrà trovare concreta applicazione solo dal 2013, visto che il sistema contributivo è nato nel 1996 e che solo alcuni lavoratori, che stanno nel sistema misto, potrebbero, optando per il sistema contributivo, avvalersi della norma.

Certificazione del diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità.

I lavoratori che raggiungono i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia o di anzianità nel sistema retributivo o il diritto alla pensione di vecchiaia nel sistema contributivo, entro il 31 dicembre 2007, “conseguono” il diritto alla prestazione pensionistica e “possono” chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.

Il lavoratori possono esercitare “liberamente” il diritto alla prestazione pensionistica in qualsiasi momento successivo alla data di raggiungimento dei requisiti, “indipendentemente da ogni modifica della normativa successiva alla certificazione stessa”. In caso di maturazione del diritto alla pensione di anzianità restano ferme anche le attuali finestre di decorrenza.

La certificazione del diritto a pensione contenuta nella legge delega e la conseguente garanzia del mantenimento dei requisiti rischia di essere una mera (e soprattutto falsa) promessa per convincere i lavoratori a non esercitare il diritto a pensione, dal momento

che qualsiasi provvedimento di legge emanato in data successiva può modificare il precedente. In sostanza non esiste un provvedimento di legge che possa sancire l'immutabilità delle norme: tutto può sempre essere modificato, sostituito o abrogato. Questa non è solo la nostra profonda convinzione: analoghe valutazioni sono state espresse anche nei documenti elaborati dalla Camera e dal dibattito parlamentare.

Né vogliamo entrare nel merito dei problemi che sorgeranno rispetto al rilascio della certificazione, tenuto conto che l'INPS continua ad avere ancora oggi notevoli problemi per il rilascio dell'estratti conto certificativi previsti dall'art.54 della legge 88/1989, mentre sarà ben difficile, per non dire impossibile, che altri istituti previdenziali siano nelle condizioni di poter rilasciare alcunché. Né si può pensare che il problema possa essere risolto in breve tempo dall'istituendo Casellario dei lavoratori attivi, che, sicuramente costituisce una novità positiva, ma che avrà necessariamente bisogno di tempo per diventare operativo, dovendo ricevere peraltro tutti i dati relativi alle posizioni assicurative dei lavoratori non iscritti all'INPS per poter essere nelle condizioni di emettere qualsiasi tipo di certificazione.

Incentivi al posticipo al pensionamento

Per il periodo 2004 – 2007 solo per i lavoratori dipendenti del settore privato sono previsti incentivi di carattere retributivo e fiscale in caso di prolungamento dell'attività lavorativa con posticipo del diritto a pensione. E' da rilevare a questo riguardo che il Ministro Maroni ha già cominciato a rilasciare interviste in cui afferma che gli incentivi decorreranno dal 1 gennaio 2005!

Gli incentivi non spettano ai pubblici dipendenti, per i quali si prevede soltanto la possibilità di una successiva eventuale applicazione, previo confronto con le parti sociali, le Regioni e gli enti locali," tenuto conto della specificità dei singoli settori e dell'interesse pubblico connesso all'organizzazione del lavoro e all'esigenza di efficienza dell'apparato amministrativo pubblico".

Come CGIL abbiamo già avuto modo di esprimere la nostra contrarietà rispetto al tipo di incentivi di carattere retributivo e fiscale individuati dal disegno di legge delega.

A nostro avviso, infatti, gli incentivi debbono andare ad incidere sulla prestazione pensionistica, garantendo un maggior importo della stessa pensione.

Gli incentivi previsti dalla nuova normativa, invece, legalizzano e legittimano il lavoro nero e l'evasione fiscale (la norma di detassazione presenta peraltro anche dubbi di costituzionalità con riferimento all'art.53 della nostra Costituzione), mettendo in discussione uno dei principi cardine su cui poggia tutto il nostro sistema previdenziale: a qualsiasi lavoro prestato a qualsiasi età deve corrispondere la relativa contribuzione. Se si intacca questo principio si rischia veramente di distruggere il sistema pubblico e di mettere a rischio il diritto alle prestazioni per tutti, giovani ed anziani.

A nostro parere, invece, i lavoratori che decidono di continuare a lavorare devono continuare a versare la contribuzione. Ciò comporterà un beneficio sia per il singolo lavoratore sia per tutto il sistema previdenziale, che continuerà ad essere finanziato. Il

lavoratore al momento in cui deciderà di andare in pensione avrà diritto per gli anni in cui ha proseguito l'attività lavorativa ad una maggiorazione della percentuale di calcolo. Poiché ogni anno di anzianità contributiva equivale al 2%, si possono ipotizzare varie fattispecie, con percentuale pari al 2,5%, 3%, 3,5%.

Tale forma di incentivazione, peraltro, ha già un precedente nel nostro sistema previdenziale ed è quello relativo alle lavoratrici che decidono volontariamente di continuare a lavorare dopo il 60esimo anno di età. In tal caso la percentuale riconosciuta è pari per ogni anno al 2,5%, con una maggiorazione del rendimento dell'0,5%.

Il lavoratore con questo sistema di incentivi ci guadagna sempre e comunque rispetto al sistema adottato dal Governo: abbiamo a suo tempo pubblicato su Rassegna Sindacale le simulazioni che abbiamo realizzato in collaborazione con lo SPI.

La percezione dell'incentivo economico non tassato, infatti, può apparire allettante ma di fatto si traduce in una perdita per il lavoratore, che si troverà successivamente a percepire un trattamento pensionistico ridotto per tutti gli anni di godimento della pensione.

Entro il primo semestre del 2007, sarà effettuata una verifica del sistema degli incentivi per valutarne l'impatto sulla sostenibilità finanziaria del sistema. In tale occasione il Governo (bontà sua) consulterà le parti sociali.

Diritto alla pensione di anzianità nel regime retributivo

A decorrere dal 1 gennaio 2008 sarà possibile andare in pensione di anzianità nel sistema retributivo o con 40 anni di contributi, a prescindere dall'età o con 35 anni di contribuzione ed un'età pari ad almeno 60 anni per i lavoratori dipendenti, 61 per gli autonomi. Nel 2010- 2013, l'età crescerà a 61 anni per i dipendenti e a 62 per gli autonomi. Nel 2014 l'età sarà di nuovo aumentata e sarà quindi pari a 62 anni per i dipendenti e a 63 per gli autonomi.

In via sperimentale (!) e fino al 31 dicembre 2015, sarà possibile per le lavoratrici dipendenti andare in pensione di anzianità con 35 anni di contribuzione e con 57 anni età (58 per le lavoratrici autonome) a condizione che le stesse optino per la liquidazione del trattamento in base alle regole del sistema contributivo.

La deroga concessa alle donne è ridicola e al tempo stesso pericolosa, oltre ad essere socialmente iniqua, dal momento che non si tratta di una vera opportunità ma di un vero e proprio attentato ai loro diritti pensionistici!!!

Deroghe rispetto all'applicazione della nuova normativa sono previste soltanto per:

- coloro che alla data del 1 marzo 2004 hanno già ottenuto (non soltanto richiesto) l'autorizzazione ai versamenti volontari,

- coloro che sono o saranno collocati in mobilità in base ad accordi stipulati prima del 1 marzo 2004 e raggiungeranno i requisiti entro la data di percezione dell'indennità. E' da rilevare che in tale fattispecie i derogati sono solo 10000 e che nei 10000 sono compresi anche i lavoratori di enti e di aziende pubblici e privati in crisi, erogatori di servizi di pubblica utilità, nonché i lavoratori appartenenti a categorie e settori di impresa, sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali (cui la legge 662/1996 ha esteso una forma di ammortizzatore sociale analogo all'indennità di mobilità), che abbiano definito, entro la data del 29 febbraio 2004, la costituzione dei Fondi di solidarietà di settore. Inutile dire che la norma presenta evidenti elementi di illegittimità costituzionale, dal momento che garantisce la deroga solo a 10000 soggetti, creando disparità di trattamento tra i lavoratori, che non alcuna hanno ragione di essere e che, tanto meno possono essere spiegate con ragioni di carattere finanziario.

Mantengono la normativa speciale attualmente in vigore le Forze armate, la Polizia ed i Vigili del Fuoco.

Le modifiche introdotte dal Governo al diritto alla pensione di anzianità sono fortemente inique e contraddittorie: inique perché scaricano sui lavoratori tutte le penalizzazioni, contraddittorie perché non tengono conto che le imprese sempre più spesso scelgono di espellere dai processi produttivi masse di lavoratori sempre più giovani, considerandoli vecchi ed inutilizzabili per le attività produttive.

La riduzione delle finestre di accesso per la decorrenza della pensione costituisce, poi, un'ulteriore penalizzazione per tutti i lavoratori, spostando la decorrenza della prestazione in alcuni casi anche per periodi pari a 1 anno e mezzo rispetto alla data di maturazione del diritto.

Con successivo decreto legislativo, da emettersi entro un anno e mezzo dalla data di entrata in vigore della legge, il Governo potrà stabilire, nell'ambito delle compatibilità finanziarie, una decorrenza diversa per coloro che maturano i 40 anni di contribuzione. Ciò significa che, se il Governo non trova le "compatibilità", le nuove finestre di accesso si applicheranno anche a coloro che hanno i 40 anni di contributi, con penalizzazioni che possono far spostare la decorrenza della pensione anche di 18 mesi e che non daranno luogo ad alcun beneficio sull'importo della prestazione, che sarà calcolata sulla base dell'anzianità contributiva massima raggiungibile e cioè proprio i 40 anni.

Armonizzazioni e soluzioni alternative entro 18 mesi

Il Governo è delegato ad emanare, entro 18 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, decreti legislativi, tesi a:

1. estendere le nuove norme a tutti i regimi pensionistici nel rispetto delle peculiarità ed esigenze di ogni settore di attività;
2. prevedere l'introduzione di regimi speciali a favore delle categorie che svolgono lavori usuranti (come se già non esistesse un'apposita legge, finora disattesa, fin dall'ormai lontano 1993!),

3. prevedere il potenziamento dei benefici agevolativi per le lavoratrici madri,
4. definire, compatibilmente alle finalità finanziarie della legge (!), i termini di decorrenza delle pensioni di anzianità per coloro che hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni.

Il Governo potrà, nell'ambito dello stesso periodo temporale, decidere "soluzioni alternative" rispetto a quelle previste per la modifica del diritto alla pensione di anzianità, sempre che tali nuove eventuali soluzioni assicurino il rispetto di effetti finanziari complessivamente equivalenti.

E' da rilevare che tra i principi ed i criteri direttivi di questa delega, oltre a tutti quelli elencati nella delega precedente, c'è un punto che suscita profonda preoccupazione e che appare di estrema gravità, dal momento che afferma che il Governo è tenuto, comunque, a confermare in ogni caso l'accesso al pensionamento, per i lavoratori precoci (coloro che hanno almeno un anno di contributi versato tra i 14 ed i 19 anni), a 40 anni di anzianità contributiva!! Che vuol dire? Così come è scritta la norma afferma che per i lavoratori precoci sarà sempre e comunque possibile andare in pensione con 40 anni di contributi. Che cosa nasconde questa norma? O meglio che cosa rivela? Sembra di capire che il Governo tra le varie opzioni prenda anche in considerazione la possibilità di innalzare il requisito contributivo massimo, portandolo magari a 42 anni e prevedendo un'esplicita deroga solo per i lavoratori precoci!!!.

Deleghe al Governo

Anche se alcune questioni (come la certificazione del diritto a pensione di vecchiaia e di anzianità ed il sistema degli incentivi) sono state definite nel testo del disegno di legge, molte sono ancora le deleghe affidate al Governo. Tra queste vale la pena di citare le seguenti:

- 1) liberalizzare l'età pensionabile. Già il titolo della delega fa un po' ridere, visto che proprio questo Governo ha reintrodotto l'età pensionabile fissa nel sistema contributivo: cosa che non pare assolutamente in sintonia con il principio della liberalizzazione. Ciò detto la liberalizzazione prevista dal Governo si riduce alla possibilità per i lavoratori che lo chiedono di continuare a lavorare oltre il compimento dell'età pensionabile stabilita dalla legge, con salvaguardia delle norme previste per le lavoratrici sia nel sistema retributivo sia nel sistema contributivo, solo se c'è l'accordo del datore di lavoro. Cosa che a dire il vero è possibile fare anche oggi! Non si capisce, pertanto, dove risiedano le novità di questa delega.
- 2) arrivare progressivamente alla totale cumulabilità tra pensione di anzianità ed il reddito da lavoro dipendente o autonomo, in funzione dell'anzianità contributiva e dell'età. Abbiamo già avuto occasione di dire che tale possibilità appare in netto contrasto con le norme che mirano al posticipo del pensionamento di anzianità. Tale valutazione, peraltro, non è stata fatta solo dalla CGIL, ma anche dal Parlamento, e a dire il vero anche dalla stessa Ragioneria Generale dello Stato.

- 3) Ridefinire la disciplina della totalizzazione dei contributi versati in varie gestioni, casse o fondi ai fini di un unico trattamento di pensione. In base ai criteri esplicitati la totalizzazione sarà possibile in tutti i casi e cioè sia nel caso in cui il lavoratore non raggiunga il diritto a pensione in nessuna gestione, sia nel caso in cui il lavoratore maturi il diritto a pensione in una gestione. Il cumulo gratuito dei contributi sarà possibile, però, solo a certe condizioni: aver compiuto il 65 anno di età o aver maturato complessivamente almeno 40 anni di contribuzione. Inoltre sarà possibile cumulare i periodi di contribuzione versati nelle varie gestioni solo se la loro durata è pari ad almeno 5 anni di contributi. La norma appare estremamente restrittiva e penalizza soprattutto le lavoratrici, che, rispetto al compimento dell'età pensionabile, dovrebbero aspettare almeno 5 anni per poter cumulare i vari spezzoni assicurativi ed avere diritto ad un unico trattamento di pensione. La norma appare penalizzante anche nei confronti di quei lavoratori che per la peculiarità del loro lavoro continuano ad avere un'età pensionabile più bassa rispetto a quella prevista per la generalità degli altri lavoratori. Il periodo di 5 anni di contribuzione appare poi del tutto incomprensibile o meglio è comprensibile ma solo con riferimento al costo della totalizzazione e quindi alla necessità manifestata dal Governo che molte posizioni di lavoratori e lavoratrici rimangano “silenti” e quindi non diano luogo all'erogazione di alcuna prestazione. La totalizzazione dei contributi deve essere possibile, a nostro avviso, al compimento dell'età pensionabile e per tutti i periodi di contribuzione versata indipendentemente dalla durata.

Sono previste ulteriori deleghe al Governo in merito ai seguenti argomenti:

1. eliminare per il calcolo delle pensioni le disparità di trattamento ancora esistenti nelle varie gestioni pensionistiche, con la sola esclusione delle Casse privatizzate. Ancora una volta, quindi, torna in ballo la questione dei pubblici dipendenti, per la quale abbiamo già manifestato tutta la nostra contrarietà. Dietro tutta la vicenda potrebbe però nascondersi anche qualcosa di ancora più insidioso e cioè la modifica generalizzata per tutti i lavoratori dipendenti del sistema di calcolo della pensione!
2. prevedere, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, forme di contribuzione figurativa sia per i soggetti che presentano situazioni di disabilità, riconosciute in base all'attuale normativa (art. art. 3, comma 3, della legge 104/1992), sia per coloro che assistono familiari conviventi disabili,
3. agevolare l'utilizzo del lavoro a tempo parziale per coloro che hanno maturato il diritto alla pensione di anzianità,
4. prevedere la possibilità per gli iscritti alla gestione dei parasubordinati di poter effettuare contestualmente i versamenti volontari, in altre gestioni previdenziali,
5. stabilire, in via sperimentale (!) per il periodo 1 gennaio 2007 – 31 dicembre 2015, un contributo di solidarietà pari al 4%, non deducibile ai fini fiscali, per i

titolari di trattamenti pensionistici di qualsiasi genere erogati da qualsiasi gestione pensionistica i cui importi superino i 13 398,75 euro mensili.

Deleghe al Governo sono previste anche in merito alla separazione tra assistenza e previdenza (separazione contabile ed evidenziazione) e al riordino degli enti previdenziali, per i quali si rinvia alle precedenti disposizioni legislative, con l'eliminazione di un punto fondamentale: quello che prevedeva la riduzione degli enti dal numero attuale a tre (INPS, INPDAP, INAIL), con ciò il Governo dichiara la sua volontà di non voler veramente procedere ad alcun riordino.

La Resp.le delle Politiche Previdenziali
(Rita Cavaterra)

Previdenza complementare: osservazioni al testo della delega

CONFERIMENTO TFR MATURANDO

Al fine di incrementare l'entità dei flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari **sia collettive che individuali** è previsto il **conferimento del TFR maturando** alle forme pensionistiche complementari di cui al Decreto Legislativo n° 124/93, **salva diversa esplicita volontà espressa dal lavoratore**.

La norma è da intendersi nel senso che **il singolo lavoratore ha il diritto di individuare la forma pensionistica complementare verso la quale destinare il proprio TFR maturando** previa omogeneizzazione delle condizioni in materia di trasparenza e di tutela.

Quanto sopra determina:

- Per un verso un radicale cambiamento rispetto al precedente impianto normativo in base al quale ogni determinazione in merito alla destinazione del TFR alle forme pensionistiche complementari (peraltro solo collettive) era riservata alla contrattazione collettiva
- Per altro verso una spinta legislativa nel senso della **omogeneizzazione** tra tutte le forme di previdenza complementare ai fini della **trasparenza dei prodotti e della tutela dei lavoratori**.

Si nota inoltre che:

- La scelta può riguardare **una qualsiasi delle forme pensionistiche complementari** di cui al Decreto Legislativo n° 124/94: fondi negoziali (a qualsiasi livello costituiti: nazionale, territoriale o aziendale), fondi aperti e FIP
- **È possibile che il lavoratore si opponga a tale conferimento**, attraverso una esplicita manifestazione di volontà con la quale esprime la sua **intenzione di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare**
- Il **conferimento del TFR** alle forme pensionistiche complementari assume carattere **cogente** anche in presenza di disposizioni legislative che prevedono l'obbligo di accantonamento del TFR medesimo presso **gli enti c.d. privatizzati** di cui al Decreto Legislativo n° 509/94 per fini diversi dalla previdenza complementare (è il caso, ad esempio, dell'ENPAIA).

Qualora il lavoratore:

1. non esprima in maniera esplicita la sua volontà di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare
- e
2. non abbia scelto (nel termine di sei mesi dall'entrata in vigore dell'emanando decreto legislativo ovvero nel termine di sei mesi successivo all'assunzione) alcuna delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo n° 124/93

si fa luogo al c.d. **conferimento tacito** del TFR a favore di:

- a) fondi **istituiti o promossi dalle regioni** tramite loro strutture pubbliche o a partecipazione pubblica istituite ad hoc
- b) fondi di **natura contrattuale** (a qualsiasi livello costituiti: nazionale, territoriale o aziendale)
- c) fondi **aperti scelti in maniera contrattata** tra organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro
- d) fondi istituiti in base a **regolamento aziendale** (nei limiti in cui tale fonte istitutiva è ammessa dalla vigente legislazione).

La norma sul conferimento del TFR alle forme pensionistiche complementari pone alcune **questioni interpretative**:

1. se il conferimento di tutto il TFR maturando riguardi tra i soggetti già iscritti ai fondi pensione anche coloro i quali (poiché già occupati al 28 aprile del 1993), in virtù delle regole di contribuzione attualmente vigenti e definite dalla contrattazione, destinano al fondo pensione solo una quota del TFR maturando;
2. in caso affermativo, se sia necessaria una esplicita manifestazione di volontà del soggetto già iscritto al fondo pensione per veicolare verso il fondo medesimo la totalità del TFR maturando ovvero se il tutto avvenga automaticamente;
3. se la sequenza della tipologia dei fondi ai quali è possibile conferire tacitamente il TFR sia tassativa nel senso che sarebbe prefigurata una preferenza a favore dei fondi regionali solo mancando i quali sarebbe possibile conferire il TFR ai fondi negoziali ovvero, in mancanza di questi, ai fondi aperti c.d. collettivi.

A margine si evidenzia che per effetto congiunto della norma che prevede il conferimento tacito a favore dei fondi istituiti o promossi dalle regioni, della norma che assegna alle regioni competenze (sia pure concorrenti) in materia di previdenza complementare nonché delle istanze sempre più decise di un assetto istituzionale che valorizzi le Regioni potrebbe affermarsi e consolidarsi un **sistema di fondi pensione radicati sul territorio** e destinati alla generalità dei lavoratori che prestano la propria attività all'interno del territorio regionale (fondi, quindi, **di natura intercategoriale**).

Al riguardo si ha notizia che in alcune regioni (Veneto, Lombardia, Toscana, Lazio) sono già in fase avanzata i relativi studi di fattibilità che addirittura sembrano prefigurare la disponibilità delle Regioni a farsi carico anche di oneri relativi al funzionamento (copertura parziale dei costi di gestione amministrativa) o al finanziamento (per alcuni casi particolari: ad esempio, maternità) dei fondi pensione relativi.

E' prevista infine la **costituzione presso gli enti di previdenza obbligatoria di forme pensionistiche** (puramente e semplicemente, mancando ogni ulteriore aggettivazione, nella specie: complementari) **alle quali destinare in via residuale le quote di TFR non altrimenti devolute.**

La norma, che trova applicazione certamente con riferimento ai settori lavorativi nei quali non sussistono forme di previdenza complementare di natura negoziale (si pensi al settore del **pubblico impiego**, fatta eccezione per il comparto scuola, ovvero al **settore del credito** limitatamente ad alcune situazioni particolari) solleva un non marginale dubbio interpretativo. In particolare ci si chiede:

- se si debba imputare ad errore materiale la mancata qualificazione delle forme pensionistiche che possono essere costituite presso gli enti di previdenza obbligatoria. In questo caso la norma potrebbe essere interpretata nel senso che quando il TFR non è conferito ad una forma pensionistica complementare individuata con le modalità sopra esposte (cioè: per scelta esplicita del lavoratore o per conferimento tacito) deve essere conferito ad una forma di previdenza complementare istituita presso gli enti di previdenza pubblica. La conseguenza di questa interpretazione sarebbe che il **TFR maturando continuerebbe ad essere accantonato in azienda** nel caso in cui il lavoratore manifestasse la propria intenzione di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare;
- se, al contrario, la mancata qualificazione delle forme pensionistiche che possono essere costituite presso gli enti di previdenza obbligatoria sia una precisa scelta del legislatore. In questo caso la norma potrebbe essere interpretata nel senso che quando il TFR non è conferito (in maniera espressa o tacita) alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo n° 124/93 deve comunque essere conferito alla forma pensionistica istituita presso l'ente di previdenza obbligatoria. La conseguenza di questa interpretazione sarebbe che il **TFR maturando sarebbe comunque sottratto all'azienda** anche nel caso in cui il lavoratore manifestasse la propria intenzione di non aderire ad alcuna forma di previdenza complementare.

PORTABILITA' DELLA POSIZIONE MATURATA E DELLA FUTURA CONTRIBUTUZIONE

Il contributo del datore di lavoro, laddove previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, **segue sempre il TFR** nel senso che deve essere versato alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore (per effetto di prima scelta di adesione ovvero per effetto di trasferimento da una ad altra forma pensionistica) ovvero alla forma pensionistica alla quale il TFR debba essere conferito tacitamente. La suddetta portabilità riguarda sia la contribuzione del datore di lavoro già versata sia quella futura.

Si tratta di una novità sostanziale nel senso della effettiva equiparazione tra tutte le forme di previdenza complementare che, tuttavia, pone questioni di natura giuridica ovvero afferenti alla politica sindacale.

Con riferimento alle **questioni di natura giuridica**:

- la portabilità della contribuzione a carico del datore di lavoro (che, giova ricordarlo, è stabilita nella quasi totalità dei casi in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria) può essere mitigata o addirittura avversata per effetto di scelte condivise dagli attori della contrattazione collettiva?
- in quale modo si atteggia il **rapporto** (agli effetti della portabilità della contribuzione) **tra l'autonomia collettiva degli attori della contrattazione e la norma di legge**?
- è possibile, in sede di contrattazione collettiva, prevedere stanziamenti di risorse non a favore degli iscritti al fondo pensione ma **a beneficio del fondo in quanto tale** (per esempio, risorse destinate a finanziare parzialmente i costi di gestione del fondo)?

Con riferimento alle **questioni afferenti alla politica sindacale**:

- **esiste ancora un interesse delle organizzazioni sindacali di categoria a destinare, in sede di contrattazione collettiva, ulteriori risorse per il finanziamento della previdenza complementare?**
- **Potrebbe profilarsi un interesse delle organizzazioni sindacali di livello territoriale ad essere parte del processo di determinazione delle regole di funzionamento di eventuali fondi regionali?**

EQUIPARAZIONE DELLE DIVERSE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI

Per realizzare una sostanziale equiparazione tra le diverse forme di previdenza complementare di cui al decreto legislativo n° 124/93, oltre a quanto detto sopra (conferimento del TFR ad una qualsiasi forma di previdenza complementare e assoluta portabilità della posizione maturata nonché della contribuzione futura) l'articolato approvato dal Senato prevede:

- l'eliminazione degli ostacoli alla libera adesione e circolazione dei lavoratori all'interno del sistema della previdenza complementare anche attraverso la previsione che il lavoratore sia messo in condizione di effettuare una scelta consapevole a seguito di **adeguata informazione** relativamente a:
 - Tipologia della forma pensionistica alla quale sta per accedere
 - Condizioni per il recesso anticipato
 - Rendimenti stimati per il futuro
 - Facoltà di scegliere la forma pensionistica alla quale conferire il TFR.
- la definizione di regole comuni soprattutto per quel che concerne:
 - **comparabilità di costi**
 - trasparenza
 - **portabilità**

- la rimozione dei vincoli posti all'adesione collettiva ai fondi aperti e, anzi, **l'adozione di misure finalizzate a favorire le adesioni in forma collettiva ai fondi aperti anche attraverso la previsione di organismi di sorveglianza** a composizione ripartita secondo i criteri di rappresentanza e di partecipazione paritetica previsti dall'articolo 5 del decreto legislativo n° 124/93. La norma sembra doversi interpretare nel senso che le adesioni collettive sono possibili solo ai fondi aperti. **L'adesione collettiva ai fondi aperti sarà dunque possibile, in prospettiva, a seguito di contrattazione a qualsiasi livello** (nazionale, territoriale, aziendale) anche in presenza di esperienze di previdenza complementare già attive ed applicabili in ipotesi al medesimo bacino di utenza.

I FIP sarebbero esclusi da qualsiasi discorso "collettivo"

Relativamente ai FIP restano, comunque, alcuni aspetti da approfondire:

- caratteristiche dei nuovi prodotti
- struttura dei costi e politica commerciale
- esistenza o meno della possibilità di utilizzare i **FIP in maniera pseudo-collettiva** attraverso specifiche **convenzioni aziendali** (con la previsione di una qualche condizione di favore).

DISPOSIZIONI VARIE

- E' stata introdotta la possibilità di contribuire volontariamente alle forme di previdenza complementare anche oltre i cinque anni successivi al raggiungimento del limite dell'età pensionabile.
- Con riferimento alle **norme di carattere fiscale** è previsto:
 - l'ampliamento della possibilità di deduzione dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari sia individuali che collettive che dovrebbe realizzarsi attraverso la previsione di un doppio limite (assoluto e percentuale) **con applicazione concreta del limite più favorevole al lavoratore** (attualmente, con riferimento ai redditi di lavoro dipendente si applica il limite meno favorevole) e con la previsione di **meccanismi di rivalutazione** dei suddetti limiti
 - il **superamento della penalizzazione fiscale** per il caso in cui, al momento del pensionamento, si scelga di percepire la prestazione sotto forma di **capitale** in misura **superiore al 50%** di quanto maturato
 - l'**abbassamento dell'aliquota di imposizione dei rendimenti** delle forme pensionistiche complementari attualmente stabilita nella misura dell'11%
 - l'attribuzione della qualifica di **sostituto di imposta** al soggetto che eroga la prestazione sotto forma di rendita (compagnia di assicurazione o fondo pensione a seconda dei casi).

- Si prevede l'attribuzione ai fondi pensione (**non alle forme pensionistiche complementari in generale**) della **contitolarità** insieme agli iscritti **del diritto alla contribuzione** con conseguente legittimazione dei fondi a **rappresentare gli iscritti in giudizio** per ottenere il pagamento dei contributi omessi e l'eventuale risarcimento del danno derivante dal ritardo. Al riguardo la norma contiene anche un riferimento al rafforzamento delle **modalità di riscossione anche coattiva** che lasciano pensare all'introduzione di misure di tutela assimilabili in qualche modo a quelle operanti per la omissione dei contributi obbligatori.

Si evidenzia che la contitolarità è riconosciuta solo ai fondi pensione.

Ciò significa che:

- per i fondi aperti aumentano gli oneri e la responsabilità
 - per i FIP, qualora il sottoscrittore sia beneficiario anche del contributo del datore di lavoro e del TFR, non è prevista alcuna possibilità di agire per la riscossione dei contributi omessi.
- E' previsto che tutte le forme di previdenza complementare (**anche i FIP**, dunque) dichiarino nel rendiconto annuale e nelle comunicazioni periodiche agli iscritti se ed in quale misura utilizzano **criteri di responsabilità sociale** (c.d. investimenti etici) **nell'attività di investimento o nell'esercizio dei diritti di voto** pertinenti ai titoli in portafoglio.
 - E' previsto che "i fondi pensione possano dotarsi di linee di investimento tali da **garantire rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR**".

La norma è di difficile interpretazione poiché allo stato attuale è già possibile:

- che i fondi pensione (sia negoziali che aperti) prevedano una o più linee di investimento con garanzie di rendimento
- che questa garanzia possa essere ancorata a parametri variabili e, quindi, anche al tasso di rivalutazione del TFR.

Allora è probabile che la novità riguardi non la mera possibilità (già prevista dalla vigente normativa) ma il modo concreto di prestazione della garanzia. In questi termini la novità riguarderebbe gli strumenti ed i meccanismi da utilizzare: **e se fosse il modo per tentare di reintrodurre la possibilità per i fondi pensione di investire anche in polizze di capitalizzazione?**

Il Resp.le della Previdenza Complementare
(Daniele Cerri)

I punti essenziali della controriforma previdenziale

GLI OBIETTIVI

Prolungare l'attività lavorativa o ritardare il momento della pensione: certificazione, liberalizzazione dell'età pensionabile, incentivi, modifiche di accesso al pensionamento

Sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico obbligatorio

Sviluppare la previdenza complementare

**LA CERTIFICAZIONE DEL DIRITTO
AL CONSEGUIMENTO DELLA PENSIONE
(commi 3, 4, 5)**

Che cosa è

È la promessa (mai certa) che non saranno adottate in futuro riforme o modifiche riguardanti il sistema di calcolo della pensione, nuovi blocchi, misure restrittive.

A chi deve richiedere la certificazione il lavoratore

All'istituto previdenziale a cui risulta iscritto.

Quali requisiti sono richiesti

Il lavoratore deve aver maturato **entro il 31 dicembre 2007** i requisiti per il diritto alla **pensione di vecchiaia o di anzianità** previsti prima dell'entrata in vigore della legge.

N.B. Il lavoratore può richiedere il diritto alla prestazione pensionistica in qualsiasi momento.

**LA LIBERALIZZAZIONE
DELL'ETÀ PENSIONABILE
(comma 2, lettera b)**

Che cosa è

Facoltà, per il lavoratore che ha maturato i requisiti per la **pensione di vecchiaia**, di proseguire l'attività lavorativa.

Il lavoratore è libero di scegliere se avvalersene o non avvalersene a seconda dei vantaggi che ne potrà trarre.

Come funziona

Nel sistema retributivo (lavoratori che all'01/01/1996 avevano un'anzianità contributiva maggiore di 18 anni) occorre il preventivo accordo del datore di lavoro.

Nel sistema contributivo (lavoratori neo-assunti all'01/01/1996) in modo automatico fino all'età di 65 anni.

A cosa ha diritto il lavoratore

All'applicazione degli incentivi (commi 12, 13, 14, 15, 16,17).

N.B. Per le lavoratrici vengono fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia di pensionamento di vecchiaia: possibilità di rimandare il momento del pensionamento sino al compimento del 65° anno di età e ottenere un incremento del rendimento della pensione pari a mezzo punto per ogni anno lavorato dopo i 60 anni di età. L'incremento non si attribuisce oltre i 40 anni di anzianità contributiva.

**GLI INCENTIVI AL POSTICIPO
DEL PENSIONAMENTO DI ANZIANITÀ
(commi 12, 13, 14, 15, 16, 17)**

Che cosa è

Facoltà, per il lavoratore che ha maturato i requisiti per la **pensione di anzianità**, di proseguire l'attività lavorativa.

In cosa consiste l'incentivo

Nel rinunciare all'accredito contributivo del 32,70% (di cui 8,89% a carico del lavoratore e 23,81% a carico del datore di lavoro) e ad avere tale quota direttamente in busta paga. La quota è totalmente esente da imposta sulle persone fisiche.

Quale è il periodo in cui si può richiedere l'incentivo

Dal 2004-2007.

A chi spetta

Ai lavoratori dipendenti del settore privato.

A quale trattamento pensionistico ha diritto il lavoratore

A quello che gli sarebbe spettato alla data della prima scadenza utile al pensionamento prevista dalla normativa vigente e sulla base dell'anzianità contributiva maturata in tale data.

**LE MODIFICHE DI ACCESSO AL PENSIONAMENTO
(commi 6, 7)**

LA PENSIONE DI ANZIANITÀ

NEL SISTEMA RETRIBUTIVO (lavoratori che all'01/01/1996 avevano un'anzianità contributiva maggiore di 18 anni) **E MISTO** (lavoratori che all'01/01/1996 avevano un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni)

LAVORATORI DIPENDENTI

Dal 1° gennaio 2008

Requisiti lavoratori dipendenti pubblici e privati

Anno	Età anagrafica	Anzianità contributiva
2008	60	35
2009	60	35
2010	61	35
2011	61	35
2012	61	35
2013	61	35
2014	62	35

OPPURE

Anzianità contributiva
40

Dal 1° gennaio 2014

I requisiti di età anagrafica indicati nelle tabelle sono **incrementati di un anno** salvo il differimento sulla base di una verifica, da effettuarsi nel corso del 2013, dalla quale risultino risparmi superiori alle previsioni.

Le **finestre** per la decorrenza della pensione sono ridotte da 4 a 2:

Data maturazione dei requisiti	Data decorrenza della pensione
Entro il secondo trimestre dell'anno	1° gennaio dell'anno successivo (soggetti con età pari o superiori a 57 anni* entro il 31 dicembre)
Entro il quarto trimestre dell'anno	1° luglio dell'anno successivo indipendentemente dall'età anagrafica

(* i 57 anni di età anagrafica hanno rilevanza nell'ipotesi di requisito contributivo dei 40 anni)

LA PENSIONE DI ANZIANITÀ
NEL SISTEMA RETRIBUTIVO (lavoratori che all'01/01/1996 avevano un'anzianità contributiva maggiore di
18 anni) **E MISTO** (lavoratori che all'01/01/1996 avevano un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni)
LAVORATORI AUTONOMI

Dal 1° gennaio 2008

Requisiti lavoratori autonomi iscritti all'Inps

Anno	Età anagrafica	Anzianità contributiva
2008	61	35
2009	61	35
2010	62	35
2011	62	35
2012	62	35
2013	62	35
2014	63	35

OPPURE

Anzianità contributiva
40

Dal 1° gennaio 2014

I requisiti di età anagrafica indicati nelle tabelle sono **incrementati di un anno** salvo il differimento sulla base di una verifica, da effettuarsi nel corso del 2013, dalla quale risultino risparmi superiori alle previsioni.

Le **finestre** per la decorrenza della pensione sono ridotte da 4 a 2:

Data maturazione dei requisiti	Data decorrenza della pensione
Entro il primo semestre dell'anno	1° luglio dell'anno successivo
Entro il quarto trimestre dell'anno	1° gennaio del secondo anno successivo alla data di conseguimento dei requisiti

ECCEZIONE
PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI
E
LE LAVORATRICI AUTONOME
(comma 9)

In via sperimentale **fino al 31 dicembre 2015** possono accedere al pensionamento di anzianità:

- le **lavoratrici dipendenti** con un'anzianità contributiva pari o superiori a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni,
- le **lavoratrici autonome** con un'anzianità contributiva pari o superiori a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni.

Condizione per poter accedere al diritto

Le lavoratrici devono optare per una liquidazione del trattamento pensionistico secondo le regole del sistema contributivo con notevole riduzione dell'importo della pensione (**penalizzazione**).

SISTEMA CONTRIBUTIVO

(lavoratori neo-assunti all'01/01/1996)

Requisito anagrafico

Elevato a **60 anni per le donne** e a **65 anni per gli uomini**. L'età pensionabile, quindi, non è più flessibile (come previsto dalla 335/95) ma obbligatoria e fissa.

Inoltre si può accedere al pensionamento:

- a prescindere dal requisito anagrafico con un'anzianità contributiva pari a 40 anni;
- con un'anzianità contributiva pari ad almeno 35 anni con i requisiti di età anagrafica indicati nelle tabelle per il periodo dal 2008 al 2013 e per il periodo successivo, dal 2014 in poi, il requisito di età anagrafica è incrementato di un anno.

Viene inoltre esteso il meccanismo di accesso (finestre), inerente alle pensioni di anzianità dei lavoratori dipendenti e autonomi, con le decorrenze riportate nelle tabelle.

COME INCIDONO LE NUOVE REGOLE PREVIDENZIALI PER:

IL PERSONALE DEL COMPARTO SCUOLA (comma 6, lettera c)

Continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 59, comma 9, della legge 1997, n.449, con decorrenza fissata, per le anzianità e i limiti di età, ogni anno al 1° settembre.

I LAVORATORI PARASUBORDINATI

(assicurati presso la gestione speciale Inps, art.2, comma 26, della legge n.335 del 1995, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria)

Per il diritto alla **pensione di anzianità** si applicano le disposizioni riferite ai lavoratori dipendenti previste dal sistema contributivo (**comma 6, lettera d**).

Versamenti volontari: è prevista la possibilità, da realizzare con successivo decreto legislativo, di chiedere l'autorizzazione, presso gli enti di previdenza obbligatoria, ad effettuare i versamenti volontari (**comma 2, lettera t**).

I LAVORATORI AUTORIZZATI (antecedentemente al 1° marzo 2004) **ALLA PROSECUZIONE VOLONTARIA, IL PERSONALE DELLE FORZE DI POLIZIA E DELLE FORZE ARMATE** (decreto legislativo 1995 n.195), **I VIGILI DEL FUOCO** (legge 1941, n.1570) **E I RISPETTIVI DIRIGENTI** (comma 8)

Continuano ad applicarsi le disposizioni in materia di pensioni di anzianità della normativa vigente prima della entrata in vigore della presente legge.

I LAVORATORI BENEFICIARI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI (commi 18, 19)

Continuano ad applicarsi le disposizioni della normativa vigente prima della entrata in vigore della legge:

- ai lavoratori collocati in mobilità, sulla base di accordi stipulati **anteriormente al 1° marzo 2004**, e che maturano i requisiti entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità stessa;
- ai lavoratori dei Fondi di solidarietà di settore legge n.662, del 1996, articolo 2 comma 28 (enti ed aziende pubblici e privati erogatori di servizi di pubblica utilità, categorie e settori di impresa sprovvisti del sistema di ammortizzatori sociali) per i quali siano **già intervenuti al 1° marzo 2004** gli accordi sindacali.

Limite: 10.000 lavoratori beneficiari;

IL PERSONALE ARTISTICO DIPENDENTE DAGLI ENTI LIRICI E DALLE ISTITUZIONI CONCERTISTICHE ASSIMILATE

(comma 54)

Il requisito anagrafico per la **pensione di vecchiaia** è elevato a 65 anni per gli uomini 60 anni per le donne.

IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

(comma 2, lettera p)

Le disposizioni della legge si applicano al personale delle pubbliche amministrazioni (art.1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165) previo confronto con le organizzazioni sindacali.

GLI ENTI PREVIDENZIALI DI DIRITTO PRIVATO

(comma 6)

Gli enti di diritto privato (decreti legislativi 30 giugno 1994, n.509, e 10 febbraio 1996, n.103) sono esclusi dalle modifiche di accesso al pensionamento.

ART.3 COMMA 3, LEGGE 1992, N.104

(Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)

(comma 2, lettera r)

È prevista la definizione, attraverso i decreti legislativi, di forme di contribuzione figurativa per i soggetti che trasformano il contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale perché presentano situazioni di disabilità o per assistere familiari conviventi disabili.

ATTIVITÀ USURANTI

(commi 10, 11)

È prevista la definizione, attraverso i decreti legislativi, di regimi speciali che disciplinano la possibilità di andare in pensione anticipatamente rispetto a quanto previsto dalla legge nei commi 6 e 7.

LAVORATRICI MADRI

(commi 10, 11)

È previsto il potenziamento, attraverso i decreti legislativi, dei benefici agevolativi per le lavoratrici madri.

LAVORATORI PRECOCI

(commi 10, 11)

È prevista la conferma, da realizzare con successivo decreto legislativo, dell'accesso al pensionamento a 40 anni di anzianità contributiva!

ULTERIORI MODIFICHE
(commi 10,11)

Il Governo ha la facoltà, con lo scopo di armonizzare il sistema previdenziale e raggiungere le finalità finanziarie, di modificare attraverso i decreti legislativi:

- i requisiti di età anagrafica e anzianità contributiva;
- le modalità di finanziamento;
- le modalità di calcolo dei trattamenti pensionistici.

LO SVILUPPO DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (comma 2, lettera e)

- **Conferimento del Tfr maturando**

Si prevede il conferimento del Tfr alle forme pensionistiche complementari collettive (fondi negoziali: nazionali, territoriali o aziendali; fondi aperti); e individuali (piani pensionistici individuali).

Come?

Con il ricorso al principio del **silenzio-assenso**.

Il lavoratore entro sei mesi, dall'entrata in vigore del decreto legislativo emanato dal Governo, ovvero entro sei mesi dall'assunzione se successiva all'emanazione del decreto deve:

- **Se non vuole trasferire il Tfr:** manifestare esplicitamente la volontà a non trasferire lo stesso alle forme pensionistiche complementari;
- **Se vuole trasferire il Tfr:** non manifestare alcuna volontà. Scatterà in tal caso la destinazione automatica del Tfr alle forme pensionistiche complementari. **N.B.** Il lavoratore, sempre entro i sei mesi di cui sopra, dovrà scegliere a quale forma pensionistica complementare confluire il Tfr altrimenti sarà conferito attraverso **modalità tacite di conferimento** alle forme pensionistiche individuate con i successivi decreti legislativi (fondi istituiti o promossi dalle Regioni; fondi negoziali; fondi aperti;).

- **Costituzione di forme pensionistiche presso gli enti di previdenza obbligatoria**

Inoltre il lavoratore potrà decidere destinare le quote di Tfr non altrimenti devolute alle forme pensionistiche istituite presso gli enti di previdenza obbligatoria.

- **Contributo del datore di lavoro alla previdenza complementare**

Possibilità per il lavoratore che ha diritto a tale contributo di farlo confluire nella forma prescelta dal lavoratore o individuata.

- **Il trasferimento del Tfr è condizionato alla definizione di misure agevolative per le imprese.**

- **Contribuzione volontaria**

Possibilità di proseguire il versamento di contributi volontari alle forme di previdenza complementare oltre i cinque anni dal raggiungimento del limite dell'età pensionabile.

- **Equiparazione delle diverse forme pensionistiche complementari attraverso**
 - la definizione di regole comuni per la comparabilità dei costi, la trasparenza e la portabilità per favorire la libera adesione e circolazione dei lavoratori alle forme di previdenza complementare;
 - la rimozione dei vincoli posti all'adesione collettiva ai fondi aperti e adozione di misure finalizzate a favorire le adesioni in forma collettiva ai fondi aperti;
 - il riconoscimento, al lavoratore dipendente che decide di trasferirsi volontariamente da una forma pensionistica all'altra, del diritto al trasferimento del contributo del datore di lavoro in precedenza goduto e delle quote del Tfr.

- **Contitolarità e legittimità attribuita ai fondi pensione**

Si attribuisce ai fondi pensione la legittimazione a rappresentare gli iscritti in giudizio per ottenere il pagamento dei contributi omessi e l'eventuale risarcimento del danno derivante dal ritardo.

- **Vincoli di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità delle prestazioni**

- **Disciplina fiscale (comma 2, lettera i)**

- Ampliamento della deducibilità fiscale
- Revisione della tassazione dei rendimenti

LA TOTALIZZAZIONE (comma 2, lettera o)

È prevista la ridefinizione, attraverso i decreti legislativi, della disciplina della totalizzazione relativa ai requisiti di accesso a tale istituto.

Requisiti per l'accesso alla totalizzazione

- 65 anni di età e almeno 5 anni di contributi versati presso ogni cassa, gestione o fondo interessati dalla domanda di totalizzazione;
- 40 anni di anzianità contributiva (complessivamente maturati), indipendentemente dall'età anagrafica, e almeno 5 anni di contributi versati presso ogni cassa, gestione o fondo interessati dalla domanda di totalizzazione;

CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ (comma 2, lettera u)

Campo di applicazione

Trattamenti pensionistici corrisposti da enti di forme di previdenza obbligatoria di importo superiore a 25 volte l'importo dall'art.38, comma 1, della legge 28 dicembre 2001, n.448 (attualmente rivalutato a 535,95 euro). Al suddetto importo concorrono anche i trattamenti integrativi in aggiunta o integrazione del trattamento pensionistico.

In cosa consiste il contributo di solidarietà

Nel versare il 4% del suddetto importo senza deducibilità dall'imposta del reddito delle persone fisiche.

Periodo

Dal 1° gennaio 2007 al 31 dicembre 2015

Limite di reddito

Qualora la somma dei trattamenti pensionistici superi il limite di reddito (535,95 x 25=13.398,75) si applicherà il contributo di solidarietà. N.B. l'importo del contributo non può superare l'importo della parte di reddito che eccede il contributo stesso, ad esempio:

$$535,95 \times 25 = 13.398,75 \text{ limite di reddito}$$

Trattamento pensionistico	13.500,00 euro (mensili)
Aliquota	4%
Totale contributo di solidarietà	540,00

Trattamento pensionistico - contributo di solidarietà

$$13.500,00 - 540,00 = 12.960,00$$

12.960,00 è minore di 13.398,75

Nel caso in cui si presenti una situazione simile il pensionato andrà a pagare un contributo di solidarietà pari alla differenza tra:

$$13.500,00 - 13.398,75 = 101,25 \text{ euro}$$

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA SPESA PREVIDENZIALE
(commi 21, 22)

Composizione

Non più di 20 membri (ora non più di 15).

Durata dell'incarico

Non più di 4 anni rinnovabile (ora rinnovabile una sola volta).

Remunerazione

Rideterminata nel rispetto dell'invarianza di spesa.

**ISTITUZIONE DEL CASELLARIO DELLE POSIZIONI PREVIDENZIALI
DEGLI ATTIVI
(commi 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)**

Scopo

Costituire l'anagrafe generale delle posizioni assicurative; raccolta di informazioni e gestione dati dei lavoratori iscritti:

- all'assicurazione generale obbligatoria per l'IVS dei lavoratori dipendenti,
- ai regimi obbligatori sostitutivi, esclusivi e esonerativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'IVS,
- ai regimi pensionistici dei lavoratori parasubordinati (art.2, comma 26 legge 335/1995),
- a qualunque altro regime a carattere obbligatorio,
- ai regimi facoltativi gestiti dagli enti previdenziali.

TESTO UNICO **(commi 50, 51, 52)**

Che cosa è

Raccolta di norme che disciplinano la materia previdenziale.

In cosa consiste la delega al Governo

Nell'adottare entro 18 mesi dall'entrata in vigore della legge un decreto legislativo recante un testo unico per **modificare, correggere, ampliare e abrogare** espressamente norme vigenti relative alla contribuzione, all'erogazione delle prestazioni, all'attività amministrativa e finanziaria degli enti che gestiscono l'assicurazione obbligatoria; **semplificare e razionalizzare** le norme previdenziali per il settore agricolo.

PERQUAZIONE AUTOMATICA
(comma 55)

Prevede l'applicazione **dell'adeguamento al costo della vita con cadenza annuale** al complessivo trattamento pensionistico percepito dai pensionati di cui all'art.3 D.Lgs. 1990, n.357 (lavoratori dipendenti degli enti pubblici creditizi iscritti alla Gestione speciale presso l'Inps).

A cura di Maria Rita Gilardi