

Roma, 7 giugno 2012

Al Presidente della Commissione Lavoro
On. Silvano Moffa

Ai membri della Commissione Lavoro

Camera dei Deputati

Elenco di alcune tipologie di lavoratori esclusi dall'applicazione dalle deroghe

- **Lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera a) della Legge 214/2011. Lavoratori collocati in mobilità ordinaria**

Il Decreto Interministeriale interpreta la norma nel senso di richiedere che la deroga si applichi in presenza di cessazione del rapporto di lavoro alla data del 4 dicembre 2011 e con maturazione del requisito pensionistico – con le vecchie regole – entro il periodo di fruizione della mobilità.

CGIL CISL e UIL chiedono invece che siano salvaguardati tutti i lavoratori interessati da accordi di mobilità stipulati entro il 31 dicembre 2011 a prescindere dall'effettivo collocamento in mobilità entro tale data.

Devono, inoltre, essere ricompresi anche quei lavoratori che al 31 dicembre 2011 avevano in corso un periodo di Cassa Integrazione Straordinaria al quale, solo successivamente, viene agganciato il periodo di fruizione della mobilità (es. Alitalia).

CGIL CISL e UIL fanno presente, poi, che molte lavoratrici e molti lavoratori hanno accettato di andare in mobilità sapendo che alla fine della mobilità stessa avrebbero dovuto versare pochi mesi di contribuzione volontaria per raggiungere il diritto a pensione. La nuova normativa, che non prevede alcuna gradualità, comporta per questi lavoratori il pagamento dei versamenti volontari per periodi di tempo molto più lunghi o, in assenza di risorse economiche, la necessità di attendere senza lavoro e senza alcun sostegno economico l'età prevista per il diritto alla pensione di vecchiaia, requisito che si può raggiungere anche dopo 10 anni.

Inoltre, lo stesso problema si pone per i lavoratori di aziende sottoposte ad amministrazione straordinaria per i quali non siano stati previsti accordi per l'accesso al sistema degli ammortizzatori sociali.

- **Lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera b) della Legge 214/2011. Lavoratori collocati in mobilità lunga**

Anche per i lavoratori in mobilità lunga il Decreto Interministeriale prevede come requisito ai fini dell'esenzione dalla nuova normativa l'avvenuta cessazione dell'attività lavorativa entro il 4 dicembre 2011.

Anche in questo caso chiediamo che non rilevi l'effettiva collocazione in mobilità a tale data ma esclusivamente la sottoscrizione dell'accordo, a prescindere dal dispiegamento degli effetti. Infine, anche per questi lavoratori, chiediamo che la data del 4 dicembre sia spostata al 31 dicembre 2011.

- **Lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera c) della legge 214/2011 così come modificato dall'art. 2 quater della legge 14/2012. Lavoratori titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore nonché lavoratori per i quali sia stato previsto da accordi collettivi il diritto di accesso ai predetti fondi di solidarietà**

Anche in questo caso il Decreto Interministeriale ha modificato quanto previsto dalla legge 14/2011 (Milleproroghe). Infatti, in base al Decreto Interministeriale, i lavoratori per i quali sia stato previsto, con accordo collettivo stipulato entro il 4 dicembre, il diritto di accesso ai fondi di solidarietà dovranno rimanere in carico ai Fondi fino al compimento del 62esimo anno di età (60 anni nel Milleproroghe).

Anche per questi lavoratori chiediamo che la data del 4 dicembre sia spostata al 31 dicembre e che rimangano ferme le condizioni previste dall'art. 6 comma 2 ter della legge 14/2012. Ciò anche in considerazione del fatto che la normativa che regola i fondi di solidarietà in oggetto prevede per le donne la permanenza negli stessi fino al compimento del 60° anno di età.

- **Lavoratori di cui all'articolo 24, comma 14, lettera d) della Legge 214/2011. Lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione**

Su questa tipologia di lavoratori il recente Decreto Interministeriale interviene in maniera decisamente pesante, inserendo criteri per l'individuazione della platea dei potenziali beneficiari non previsti dalla Legge.

Il Decreto specifica infatti che tali lavoratori debbano avere almeno un contributo accreditato o accreditabile alla data di entrata in vigore del D.L n. 201/2011 e, soprattutto, devono perfezionare i requisiti utili alla decorrenza del trattamento pensionistico (secondo le vecchie norme, finestra compresa) entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore del D.L n. 201/2011. Infine il Decreto Interministeriale dispone che non debbano comunque aver ripreso l'attività lavorativa successivamente all'autorizzazione alla prosecuzione volontaria della contribuzione.

In questo caso un Decreto Interministeriale interviene di fatto ad emendare in modo rilevante una norma primaria. Pertanto chiediamo di ripristinare i criteri già previsti

dalla Legge n. 214/2011, limitandosi ad applicarla. Anche per questi lavoratori chiediamo che la data del 4 dicembre venga spostata al 31 dicembre.

- **Lavoratori di cui all'articolo 6, comma 2-ter del D.L. 216/2011 convertito, con modificazioni, dalla Legge 14/2012. Lavoratori con accordi individuali o collettivi di esodo**

Analogamente a quanto sopra richiesto chiediamo anche qui che faccia fede – ai fini della salvaguardia – la sola firma dell'accordo e non l'effettiva cessazione dal servizio.

Inoltre dobbiamo segnalare che il previsto termine di 24 mesi per poter beneficiare della deroga è assolutamente insufficiente dal momento che sono stati sottoscritti moltissimi accordi di incentivo all'esodo che prevedono anticipi di uscita dal lavoro molto più ampi.

Di conseguenza chiediamo che venga eliminato il termine dei 24 mesi dall'entrata in vigore del D.L. 201/2011.

Inoltre se deve essere previsto un termine per beneficiare della deroga questo deve far riferimento alla maturazione dei requisiti pensionistici e non alla decorrenza del trattamento pensionistico.

Il Decreto Interministeriale ha posto anche per questi lavoratori un ulteriore vincolo: bisogna non aver prestato alcuna attività lavorativa dopo l'accordo di esodo. A nostro avviso è inaccettabile perché anche questo caso si configura come un incentivo al lavoro nero. Questo ulteriore vincolo, pertanto, deve essere eliminato.

Restano esclusi, inoltre, dall'applicazione delle deroghe i lavoratori che hanno un accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'articolo 414 del codice di procedura civile. Si tratta di lavoratori licenziati, che hanno impugnato il licenziamento e che, nella fase dell'azione giudiziaria, hanno deciso di accettare l'esodo.

- **Lavoratori che raggiungevano il diritto alla pensione con i requisiti contributivi precedenti il decreto legislativo 503/1992**

Si tratta di quei lavoratori e di quelle lavoratrici che avevano maturato 15 anni di contributi entro il 1992 o che entro la medesima data avevano ottenuto l'autorizzazione ai versamenti volontari e che, per effetto della norma speciale contenuta al comma 3 dell'art. 2 del decreto legislativo 503/1992, hanno conservato il diritto alla pensione secondo la vecchia normativa per quanto riguarda il periodo contributivo minimo richiesto di 15 anni. Questa disposizione, in quanto norma speciale, è sempre stata salvaguardata dalle successive riforme.

La riforma pensionistica della legge 214/2011 non ne fa cenno e sappiamo che secondo il Ministero del lavoro la norma sarebbe stata tacitamente abrogata e quindi anche a questi lavoratori e lavoratrici sarebbero richiesti almeno 20 anni di contribuzione con la conseguente necessità di procedere ai versamenti volontari se possibile oppure di rinunciare per sempre al diritto alla pensione.

Non possiamo condividere questa impostazione che penalizza pesantemente le donne che spesso hanno lasciato il lavoro per occuparsi della famiglia in assenza di adeguati servizi sociali.

Chiediamo quindi che la validità di tale deroga sia ribadita, fermo restando che, dal punto di vista del requisito anagrafico si applicheranno i requisiti previsti dall'art. 24 della legge 214/2011.

- **Lavoratori licenziati disoccupati**

Per coloro che sono stati licenziati al di fuori di accordi individuali e collettivi non è stata prevista alcuna deroga.

Si tratta dei lavoratori più fragili e meno tutelati, che non riescono a trovare una nuova occupazione pur iscrivendosi alle liste di mobilità e che, magari, hanno finito da tempo l'indennità di disoccupazione.

Senza lavoro, senza ammortizzatori sociali, senza pensione.

CGIL CISL e UIL chiedono di tenere conto di queste drammatiche situazioni, inserendole nelle deroghe.

- **Aspettativa di vita e aumento dell'età delle donne del settore privato**

A nostro avviso, l'aumento dei requisiti pensionistici in base alla speranza di vita dovrebbe essere eliminato per tutti i lavoratori derogati poiché produce molteplici effetti pregiudizievoli per i lavoratori e le lavoratrici.

Effetti sui lavoratori in mobilità

Anche per coloro che usufruiranno delle deroghe è previsto il legame automatico dell'età di pensionamento all'aspettativa di vita. Poiché il diritto a pensione deve essere maturato durante il periodo di mobilità è evidente che i 3 mesi che scatteranno dal 2013 per l'aspettativa di vita possono far perdere il diritto alla deroga a molti lavoratori dal momento che il diritto a pensione può slittare dopo la fine della mobilità.

Effetti sui lavoratori cd. "quotisti"

È da rilevare al riguardo che il legame automatico dell'età di pensionamento all'aspettativa di vita è stato introdotto dalla legge 122 del 2010, a decorrere dal 1 gennaio 2015, ed è stato anticipato al 2013 con la legge 111 del 15 luglio 2011. Inoltre l'aumento dell'età collegato all'aspettativa di vita, in base a quanto previsto dalla legge 122 del 2010, si applica ai cosiddetti quotisti (i lavoratori che raggiungono il diritto alla pensione di anzianità con le quote), mentre non si applica ai cosiddetti quarantisti (i lavoratori che maturano il diritto alla pensione di anzianità con 40 anni di contribuzione, indipendentemente dall'età anagrafica).

Effetti specifici per le lavoratrici del settore privato

Per quanto riguarda le lavoratrici abbiamo rilevato che non è stata espressamente abrogata la disposizione contenuta nel decreto legge 98/2011 convertito nella legge 111/2011 e successivamente modificato dalla legge 148/2011 che prevede dal 2014

l'aumento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia per le lavoratrici del settore privato (1 mese nel 2014, due mesi nel 2015, tre mesi nel 2016, 4 mesi nel 2017, 5 mesi nel 2018, 6 mesi nel 2019). Di conseguenza questa norma deve considerarsi ancora in vigore e finisce per sommarsi al meccanismo automatico di aumento dei requisiti pensionistici in base alla speranza di vita che scatterà dal 2013.

Poiché le donne raggiungono maggiormente il diritto alla pensione di vecchiaia piuttosto che il diritto alla pensione di anzianità, l'applicazione congiunta degli aumenti sopra descritti rischia di far maturare il diritto a pensione a moltissime lavoratrici dopo la fine della fruizione del periodo di mobilità, lasciandole così fuori dalle deroghe.

L'aumento dell'età legato alla speranza di vita e l'aumento dell'età previsto per le donne per il diritto alla pensione di vecchiaia si applicano anche alle lavoratrici ed ai lavoratori che sono stati collocati in mobilità lunga, con la conseguenza che anche nei loro confronti può determinarsi la maturazione del diritto a pensione dopo la fine della mobilità.

CGIL

CISL

UIL

UGL

I SEGRETARI CONFEDERALI

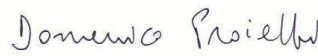
(Vera Lamonica)



(Maurizio Petriccioli)



(Domenico Proietti)



(Paolo Varesi)



CGIL NAZIONALE
CORSO D'ITALIA, 25
00198 ROMA

CISL NAZIONALE
VIA PO, 21
00198 ROMA

UIL NAZIONALE
VIA LUCULLO, 6
00187 ROMA

UGL NAZIONALE
VIA MARGUTTA, 19
00187 ROMA