



**Gli aspetti previdenziali
della Legge 22 dicembre 2011 n.214 di conversione
del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201
recante "Disposizioni per la crescita, l'equità e il
consolidamento dei conti pubblici"**

**A cura di Rita Cavaterra e Sandro Del Fattore
Dipartimento Welfare e Nuovi Diritti**

Roma, 29 dicembre 2011

Il nuovo governo aveva dichiarato che con le pensioni non si sarebbe dovuto fare cassa e si sarebbe seguito il criterio dell'equità.

Le misure adottate sono in evidente contraddizione con i principi annunciati.

In realtà con la previdenza si continua a fare cassa e non c'è traccia di equità. Nonostante le correzioni apportate dalla Camera, anche a seguito della ferma opposizione dei sindacati e di tutte le iniziative di lotta intraprese, il nostro giudizio sulla riforma previdenziale continua ad essere questo.

Si tratta infatti di una serie di misure strutturali che incidono pesantemente sui redditi e sui diritti dei pensionati, dei lavoratori dipendenti, delle donne e dei giovani e che rischiano di portare ad una destrutturazione del nostro sistema previdenziale pubblico.

Vediamo ora punto per punto di affrontare e di descrivere la complessità del provvedimento, indicando volta per volta i maggiori punti di criticità e di iniquità delle nuove norme.

Rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici (art.24, comma 25)

A seguito delle iniziative assunte dai sindacati confederali e dai sindacati dei pensionati, la Camera ha modificato la norma originaria del decreto legge 201 del 2011 (che prevedeva la rivalutazione del 100% solo per le pensioni di importo complessivo fino a due volte il trattamento minimo) riconoscendo, per gli anni 2012 e 2013, il diritto alla rivalutazione automatica nella misura del 100% "esclusivamente ai trattamenti pensionistici di importo complessivo fino a tre volte il trattamento minimo".

Nonostante tale modifica riteniamo la norma profondamente iniqua: è evidente che così si colpiscono i redditi dei pensionati che da anni vedono ridotto il potere di acquisto delle loro pensioni. Per questo abbiamo sostenuto e continuiamo a sostenere la necessità di non bloccare le indicizzazioni.

E' da rilevare, inoltre, che l'importo da prendere a riferimento per applicare la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici è quello lordo e che, in caso di titolarità di più pensioni, gli importi delle singole pensioni si sommano e possono quindi determinare il superamento della soglia di 1405,05 euro prevista per il diritto alla rivalutazione.

E' prevista una clausola di salvaguardia per le pensioni di importo superiore a tre volte il minimo ma inferiore a tale limite incrementato dalla rivalutazione automatica spettante ($1405,05 \times 2,6\% = 1440,58$). In tali casi la rivalutazione automatica è garantita fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. Una pensione di importo lordo pari a 1430 euro avrà quindi garantita una rivalutazione fino a 1440,58 euro lordi.

Le pensioni di importo lordo superiore a 1440,58 euro non avranno alcuna rivalutazione: si tratta di una perdita pesantissima che durerà per tutto il periodo di percezione della pensione.

Estensione del sistema di calcolo contributivo (art.24, comma 2)

A decorrere dal 1 gennaio 2012 è esteso il sistema di calcolo contributivo in pro quota anche a coloro che stavano completamente nel sistema retributivo. Questi lavoratori avranno, quindi, per i periodi contributivi versati successivamente al 1 gennaio 2012 un'ulteriore quota di pensione calcolata con il sistema contributivo.

Per quanto riguarda questa norma vogliamo ricordare a tutti che la CGIL era per l'applicazione del calcolo in pro quota per tutti fin dal 1995 e che ripropose la questione, purtroppo, senza essere ascoltata, nel 1997.

Il problema, quindi, non è l'introduzione del sistema di calcolo contributivo in pro quota per tutti, che abbiamo sempre richiesto, ma le numerosissime altre norme contenute nel provvedimento che colpiscono drammaticamente i diritti delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati.

E' da rilevare, inoltre, che con l'introduzione del sistema di calcolo contributivo in pro quota per tutti i lavoratori, viene superato il limite massimo di rendimento pensionistico legato all'anzianità contributiva (2% per ogni anno di contribuzione, 80% con 40 anni) e quindi l'anzianità eccedente i 40 anni maturata successivamente al 1 gennaio 2012 verrà valutata ai fini della determinazione del trattamento pensionistico.

Flessibilità ed incentivazione (art.24, commi 4 e 16)

La Ministra Fornero si è molto vantata del fatto che finalmente è stata ripristinata la flessibilità dell'età pensionabile e che quindi sarà una scelta delle lavoratrici e dei lavoratori quella di anticipare o di posticipare il ritiro dal mercato del lavoro, affermando addirittura che ci sono degli incentivi per chi decide di rimanere al lavoro.

Noi abbiamo un altro concetto di flessibilità ed un altro concetto di incentivo.

A nostro avviso, infatti, il repentino e continuo innalzamento dell'età pensionabile legato anche all'incremento della speranza di vita non permette a nessuno di anticipare la data di ritiro (a meno di non andarci con la pensione anticipata e con pesanti disincentivi), mentre per quanto riguarda la pensione di vecchiaia soprattutto le donne vanno continuamente alla rincorsa dei requisiti perduti, che drammaticamente raggiungeranno in alcuni casi dopo 4 anni, in altri dopo 6 anni e 7 mesi. Ma di quale flessibilità stiamo parlando? Le norme introdotte sono di una rigidità assoluta.

Per quanto riguarda poi il famoso incentivo, che non riusciamo a vedere, si tratta semplicemente del fatto che verranno creati nel 2013 i coefficienti relativi agli anni successivi al 65esimo fino al 70esimo anno di età e poi si procederà oltre. Si fa passare per incentivo il concetto che è alla base del sistema contributivo: maggiore è l'età al momento del pensionamento, maggiori sono i coefficienti di trasformazione del montante.

Peccato che con la revisione automatica triennale i coefficienti calino sempre di più e che il calo maggiore sia proprio per coloro che lavorano fino a 65 anni e oltre.

Il nucleo di valutazione della spesa previdenziale, tenendo conto di questa situazione, ha affermato che è più conveniente andare in pensione prima di

una nuova revisione proprio per evitare di incappare nei nuovi coefficienti. Quindi i coefficienti così come sono non favoriscono coloro che lavorano di più.

Pensione di vecchiaia e pensione anticipata (art.24, comma 3)

Per le lavoratrici ed i lavoratori che maturano i requisiti per il diritto a pensione, a decorrere dal 1 gennaio 2012, le prestazioni pensionistiche conseguibili sono la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata.

Eliminazione delle finestre mobili (art.24, comma 5)

Per coloro che maturano il diritto a pensione di vecchiaia o a pensione anticipata, a decorrere dal 1 gennaio 2012, vengono eliminate le finestre mobili.

Non è stato concesso alcun favore, visto che le finestre sono state incorporate nelle varie età pensionabili. Solo i lavoratori autonomi hanno avuto un beneficio di 6 mesi di anticipo. Ma anche questa è una delle tante disparità di trattamento introdotte dalle nuove norme.

La pensione di vecchiaia (art.24, commi 6 e 7)

Il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue, a decorrere dal 1 gennaio 2012, in base ai seguenti requisiti: cessazione attività lavorativa, raggiungimento di un'età minima prevista ed espressamente indicata al comma 6, 20 anni di contribuzione e, per coloro che hanno cominciato a versare contributi successivamente al 1 gennaio 1996, il raggiungimento di un importo di pensione pari ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale ($2012 = 429,00 \times 1,5 = 643,50$ euro.).

E' da rilevare che questa norma peggiora la precedente normativa prevista per coloro che stavano nel sistema contributivo (5 anni di effettivo lavoro per il diritto a pensione, con un importo di pensione pari a 1,2 volte l'assegno sociale $2012 = 429,00 \times 1,2 = 514,80$) e penalizza fortemente proprio i lavoratori precari e le donne, che non raggiungendo il nuovo importo di pensione richiesto saranno costretti a lavorare fino a 70 anni (e poi di più) dal momento che la pensione verrà corrisposta solo a tale età con 5 anni di contribuzione effettiva e senza alcun riferimento all'importo del trattamento. E meno male che la Fornero diceva che tutta questa riforma è stata fatta per i giovani!

L'importo di pensione soglia pari ad almeno 1,5 volte l'assegno sociale (643,50 euro) viene peraltro rivalutato annualmente sulla base della variazione media quinquennale del pil nominale, fermo restando che, comunque, per ciascun anno non può essere inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale.

E' da rilevare che a tutte le età pensionabili indicate si applicano gli aumenti relativi alla speranza di vita.

Tali aumenti si applicano anche al requisito contributivo previsto per la pensione anticipata.

Gli incrementi dell'età legati alla speranza di vita mantengono la cadenza triennale fino al 2019. Dal 2019 in poi diventano biennali, così come diventano biennali anche le revisioni dei coefficienti di trasformazione del montante

contributivo rivalutato.

I coefficienti di trasformazione saranno calcolati anche per le età successive a 65 anni: ciò avverrà però solo nel 2013, quando ci sarà la prossima revisione automatica dei coefficienti. E' da notare che saranno costruiti anche i coefficienti per le età superiori a 70 anni, ma ciò verrà fatto con le vecchie regole. Ciò significa che il coefficiente relativo a 71 anni verrà costruito solo quando gli aumenti dovuti alla speranza di vita risulteranno superiori ad una unità. Un modo come un altro per fregare ancora una volta i lavoratori e le lavoratrici che saranno costretti a lavorare oltre i 70 anni di età.

Vediamo quali sono le varie età pensionabili previste a decorrere dal 1 gennaio 2012:

Tabella età pensionabile (fonte Relazione tecnica)

Anno	Lavoratrici dipendenti del settore privato	Lavoratrici * dipendenti del settore pubblico	Lavoratrici autonome e parasubordinate
2011	61 anni **	62 anni**	61 anni e 6 mesi**
2012	62 anni	66 anni	63 anni e 6 mesi
2013***	62 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi
2014	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	64 anni e 9 mesi
2015	63 anni e 9 mesi	66 anni e 3 mesi	66 anni e 1 mese
2016***	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2017	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019***	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni 11 mesi
2020	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi
2021***	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi

*La stessa tabella dal 2012 vale per i lavoratori del settore pubblico, del settore privato, gli autonomi ed i parasubordinati

**Compresa la finestra mobile

***Anni in cui sono previsti aumenti dell'età pensionabile a causa degli incrementi dovuti alla speranza di vita (2013 tre mesi, 2016 quattro mesi, 2019 quattro mesi. Dal 2019 gli incrementi diventano biennali. Nel 2021 incremento di tre mesi)

Dal 1 gennaio 2012 si stabilisce una soglia per il pensionamento delle donne del settore privato che va dai 62 ai 70 anni.

Tale soglia crescerà progressivamente fino ad equiparare la soglia di pensionamento degli uomini a 66 anni nel 2018. Ciò può produrre una rincorsa continua. Si può fare il caso di una lavoratrice del settore privato che compie 60 anni di età nel maggio 2013 e che ha 33 anni di contributi. In base alla previgente normativa tale lavoratrice avrebbe ottenuto la pensione di vecchiaia con decorrenza 1° settembre 2014 (finestra di un anno più 3 di mesi di aspettativa di vita), con quanto previsto dalle nuove norme potrà andare in pensione di vecchiaia a 66 anni e 7 mesi nel 2018.

Allegate alla presente nota troverete le tabelle elaborate dalla Ragioneria dello Stato (e contenute nella relazione tecnica al provvedimento) in merito all'aumento dell'età pensionabile per le varie fattispecie contemplate;

troverete, inoltre, anche delle tabelle che sono state elaborate da noi in merito all'aumento dell'età pensionabile delle donne del settore privato per alcune classi di età.

Da tali tabelle emerge la grande disparità di trattamento che si è creata tra le lavoratrici anche a causa del mese in cui sono nate.

Dalle tabelle si evince, poi, che nessuna donna andrà in pensione con 62 anni. Le più fortunate (si fa per dire) sembrano essere quelle della classe 1952, nate, però, entro il mese di marzo, che potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2015 con 63 anni e 9 mesi, addirittura prima (si fa sempre per dire!) dell'eccezione prevista dalla Fornero per le donne del 1952 che nel 2012 maturano, oltre ai 60 anni di età, anche 20 anni di contribuzione. Queste ultime, infatti, potranno andarci a 64 anni. Restano poi le nate da aprile a dicembre 1952 che non raggiungono il requisito di 20 anni di contribuzione nel 2012, per loro il diritto a pensione si allontana paurosamente: potranno andare in pensione, infatti, solo nel 2018, se sono nate nei mesi di aprile e maggio, nel 2019 se sono nate da giugno a dicembre 1952.

Ci chiediamo come si possa sostenere che un meccanismo infernale di questo tipo possa essere considerato equo: qui di equo non c'è nulla e la cosa più drammatica è che si sta giocando sulla vita delle persone, sulle loro speranze, sui loro diritti.

Particolarmente penalizzante è, poi, la condizione delle donne del settore pubblico. Con la normativa attuale sarebbero andate in pensione dal 1° gennaio 2012 con 65 anni, con un salto immediato di 4 anni rispetto ai 61 vigenti. Con il nuovo decreto si aggiunge un ulteriore anno portando così l'età di pensionamento a 66 anni.

Per quanto riguarda l'età pensionabile degli uomini viene definita una soglia che va dai 66 ai 70 anni.

Come abbiamo già evidenziato, viene confermato l'automatismo degli incrementi di età pensionabile all'aspettativa di vita.

Nel provvedimento si stabilisce, comunque, che per i soggetti che matureranno i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia, a decorrere dal 1 gennaio 2021, l'età minima di accesso dovrà essere non inferiore a 67 anni.

Se il raggiungimento di tale livello minimo non venisse garantito dagli incrementi dell'età pensionabile legati alla speranza di vita il Governo dovrebbe provvedere con decreto direttoriale, entro il 31 dicembre 2019, proprio per garantire che nel 2021 l'età pensionabile non possa essere inferiore a 67 anni.

Per garantire ai lavoratori la possibilità di continuare l'attività lavorativa dopo l'acquisizione del diritto alla pensione di vecchiaia il decreto dispone che le norme sui licenziamenti individuali per giusta causa, previste dall'art.18 della legge 300/1970, operano fino al raggiungimento del limite massimo di 70 anni. Abbiamo visto come le nuove norme previste per il diritto alla pensione di vecchiaia modifichino sia l'età pensionabile sia il requisito contributivo.

La questione che ci preme ora sottolineare è che rispetto ai nuovi requisiti non sono previste ulteriori deroghe rispetto a quelle esplicitamente contemplate (articolo 24, comma 14, lavoratori in mobilità ordinaria, in mobilità lunga, lavoratori titolari di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore o lavoratori per i quali è stato previsto il diritto di accesso ai predetti

fondi, lavoratori autorizzati ai versamenti volontari, lavoratori del pubblico impiego in esonero; articolo 24, comma 15 bis lavoratori e lavoratrici della classe 1952 che maturano entro il 2012 determinate condizioni; articolo 24, comma 17, lavori usuranti; art.24, comma 18 lavoratori per i quali si prevedono futuri provvedimenti di armonizzazione).

La questione appare di estrema gravità visto che in base alla normativa previgente esistevano delle deroghe sia per l'età pensionabile sia per il requisito contributivo: lavoratori riconosciuti invalidi all'80% la cui età pensionabile era di 55 anni per le donne e 60 anni per gli uomini; lavoratori non vedenti la cui età pensionabile era di 50 anni per le donne e 55 anni per gli uomini con il perfezionamento di almeno 10 anni di contribuzione; lavoratori e soprattutto lavoratrici autorizzate ai versamenti volontari alla data del 31 dicembre 1992 per i quali il requisito contributivo rimaneva fermo a 15 anni; lavoratori dipendenti, con almeno 25 anni di assicurazione, occupati per almeno 10 anni, anche non consecutivi, per periodi inferiori a 52 settimane nell'anno solare, per i quali il requisito contributivo per il diritto alla pensione di vecchiaia restava fissato a 15 anni, ecc.

Che fine hanno fatto queste deroghe?

Si tratta di una semplice dimenticanza? Si è voluto cancellare tutto? Si pensa di risolvere tutti questi casi nell'ambito del regolamento che deve essere emanato, su proposta del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, entro il 30 giugno 2012, in merito alle misure di armonizzazione dei requisiti di accesso al sistema pensionistico anche ai regimi pensionistici e alle gestioni pensionistiche per le quali sono previsti requisiti diversi rispetto a quelli dell'assicurazione generale obbligatoria?

Ci auguriamo che la Ministra del lavoro voglia chiarire quanto prima la situazione.

Pensione anticipata (art.24, comma 10)

Il meccanismo delle quote previsto dalla normativa previgente per il diritto alla pensione di anzianità viene cancellato.

Le quote rimangono in vigore solo per i lavori usuranti ed in modo estremamente penalizzante.

A decorrere dal 1 gennaio 2012, il requisito dei 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica è portato per le donne a 41 anni e 1 mese e per gli uomini a 42 anni e 1 mese. Tali requisiti saranno aumentati di 1 ulteriore mese nel 2013 e ancora di 1 mese nel 2014.

Inoltre, dal 2013 viene esteso anche al requisito contributivo previsto per il pensionamento anticipato il meccanismo di incremento relativo all'aspettativa di vita. Nel 2013 per questi lavoratori scatteranno, quindi, ulteriori 3 mesi ai quali si aggiungeranno altri 4 mesi dal 2016.

Nel 2019 l'incremento dell'età legato all'aspettativa di vita diventerà biennale, così come diventerà biennale la revisione dei coefficienti. È evidente che tale automatismo spingerà sempre più avanti l'età di pensionamento.

Inoltre per chi andrà in pensione con questi requisiti sono previste penalizzazioni del 1% per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni, tali penalizzazioni arrivano al 2% per ogni anno di

anticipo in più rispetto ai 60 anni.

Le penalizzazioni si applicano sulla quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente al 1 gennaio 2012.

Se un lavoratore raggiunge il diritto alla pensione anticipata a 57 anni di età subirà una penalizzazione pari al 8% in meno sulla quota di pensione maturata prima del 1 gennaio 2012.

Il requisito, quindi, dell'accesso al pensionamento con 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età anagrafica è stato ulteriormente ostacolato.

Come CGIL abbiamo sempre sostenuto che era necessario rimanere fermi rispetto alla normativa previgente (40 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica e senza alcuna penalizzazione ai fini del calcolo della pensione).

Non si tratta di difendere i padri rispetto ai figli, si tratta di difendere il lavoro, il valore e la dignità del lavoro, di mandare in pensione persone che hanno cominciato a lavorare in giovanissima età, senza aver avuto la possibilità di studiare e che dopo 40 anni di duro lavoro hanno il diritto di smettere di lavorare e di andare in pensione.

Pensione anticipata per chi ha cominciato a versare la contribuzione successivamente al 1 gennaio 1996 (art.24, comma 11)

Anche questa norma penalizza le donne ed i giovani con lavori discontinui. Ferma restando la possibilità di avvalersi della pensione anticipata prima descritta, per coloro che hanno cominciato a versare la contribuzione successivamente al 1 gennaio 1996 si prevede la possibilità di un altro pensionamento anticipato a 63 anni con almeno 20 anni di contribuzione effettiva e con una soglia minima di pensione da raggiungere pari a 2,8 volte l'assegno sociale ($2012 = 429,00 \times 2,8\% = 1201,20$ euro mensili, indicizzati annualmente in base alla variazione media quinquennale del pil nominale).

Chi potrà raggiungere tale soglia? Sicuramente non le donne, vista la frammentazione della loro vita lavorativa, né i giovani che ormai per tantissimi anni svolgono lavori precari e con bassa retribuzione. Dove sta la positività di questa norma per i giovani?

E' da rilevare inoltre che la soglia minima di accesso (63 anni) è soggetta all'incremento dell'età dovuto alla speranza di vita.

Eccezioni previste per il diritto alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata per la classe 1952 (art.24, comma 15 bis)

La legge prevede ,in via del tutto eccezionale, ed esclusivamente per i lavoratori e le lavoratrici del settore privato (ennesima discriminazione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici) la possibilità per coloro che sono nati nel 1952 di poter accedere prima al diritto a pensione se in possesso, entro il 31 dicembre 2012, delle seguenti condizioni:

- a) per i lavoratori maturazione della quota 96 entro il 31 dicembre 2012;
- b) per le lavoratrici raggiungimento entro il 31 dicembre 2012 dei 60 anni

età e di 20 anni di contribuzione.

Se sono raggiunte tali condizioni il pensionamento potrà avvenire a 64 anni di età. Anche questa misura apparentemente positiva crea comunque notevoli disparità di trattamento non solo tra lavoratrici della stessa classe di età, ma anche tra le lavoratrici di classi contigue.

E comunque sono sempre tre anni in più rispetto a quello che ormai era un traguardo raggiunto.

Deroghe rispetto ai nuovi requisiti (art.24, commi 3, 14 e 15)

Sono esclusi dall'applicazione della nuova normativa i seguenti soggetti:

- i lavoratori che maturano il diritto a pensione di vecchiaia o di anzianità entro il 31 dicembre 2011. Tali lavoratori possono chiedere all'ente di appartenenza la certificazione del diritto a pensione;
- le donne che fino al 2015 optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo in presenza di 57 anni di età e 35 anni di contribuzione (58 anni di età e 35 di contribuzione per le autonome). Inutile dire che tale opzione è fortemente penalizzante.

Nei confronti di questi soggetti continuano ad applicarsi le finestre mobili.

Sono poi previste ulteriori deroghe rispetto alla nuova normativa.

Il decreto legge prevedeva un limite numerico di 50.000 derogati, che poi sembrava fosse stato portato a 65.000.

Nelle correzioni apportate dalla Camera il limite numerico è scomparso, ora si fa riferimento alle risorse stanziare anno per anno.

E' da rilevare che manca qualsiasi risorsa per l'anno 2012, questione che è già stata posta all'attenzione della Ministra.

Si affidano ad un decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero del tesoro da adottarsi, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge 22 dicembre n.214 (28 dicembre 2011), le modalità di attuazione delle deroghe, ivi compresa la determinazione del limite massimo numerico dei soggetti interessati ai fini del beneficio.

Nell'ambito del predetto limite numerico sono da considerarsi per espressa previsione legislativa anche coloro che erano stati precedentemente derogati dalle finestre mobili.

Si tratta dei 10.000 lavoratori in mobilità lunga, in mobilità ordinaria, esodati del credito, derogati dalla legge 122 del 2010.

Come ben sapete è quella che abbiamo chiamato la lotteria dei 10.000, visto che dal monitoraggio fatto dall'INPS i lavoratori in tale situazione risultano essere almeno 45.000.

Ora la situazione già drammatica rischia di diventare tragica perché ancora una volta siamo in presenza di deroghe legate a vincoli numerici e a risorse stanziare (non si riesce neanche a capire in base a quali presupposti), come se l'esercizio del diritto a pensione non fosse un diritto soggettivo perfetto ma fosse invece legato ad una vera e propria lotteria.

Sono derogati rispetto alle nuove norme, con tutti i limiti anzidetti, i seguenti lavoratori:

- a) collocati in mobilità ordinaria in base ad accordi sindacali sottoscritti entro il 4 dicembre 2011 (si ricorda che come sindacati confederali avevamo chiesto la data del 31 dicembre 2011, mentre il testo originario del decreto prevedeva la data del 31 ottobre 2011, lasciando fuori casi come quello di Termini Imerese), che perfezionano il diritto alla pensione entro il periodo di fruizione della mobilità;
- b) collocati in mobilità lunga per effetto di accordi collettivi stipulati entro il 4 dicembre 2011;
- c) titolari alla data del 4 dicembre 2011 di prestazione straordinaria a carico dei fondi di solidarietà di settore, nonché lavoratori per i quali sia stato previsto con accordo collettivo stipulato sempre entro il 4 dicembre 2011 il diritto di accesso ai predetti fondi di solidarietà: in tale ultima fattispecie i lavoratori restano comunque a carico del fondo fino al compimento del 59 esimo anno di età, anche se maturano prima di tale età il diritto a pensione;
- d) autorizzati alla prosecuzione volontaria antecedentemente alla data del 4 dicembre 2011;
- e) lavoratori che, alla data del 4 dicembre 2011, hanno in corso l'istituto dell'esonero dal servizio. Il provvedimento di concessione dell'esonero deve essere stato emanato prima del 4 dicembre. Dalla data del 6 dicembre 2011 sono abrogate tutte le norme relative all'esonero dal servizio, ivi comprese le legislazioni di carattere regionale che prevedono tale istituto.

Il monitoraggio è affidato agli enti previdenziali sulla base della cessazione del rapporto di lavoro o dell'inizio del periodo di esonero.

E' da sottolineare che gli enti non prenderanno in considerazione eventuali domande di pensione presentate oltre il raggiungimento del limite numerico determinato con il decreto interministeriale.

Questo delle deroghe "vincolate" rappresenta, a nostro avviso, uno degli aspetti più critici del provvedimento.

Spingendo così in alto l'età di pensionamento si mettono a rischio lavoratori in mobilità lunga, in mobilità ordinaria, lavoratori del credito titolari di assegno straordinario di sostegno al reddito, cassa integrati a zero ore, disoccupati, prosecutori volontari, lavoratori che hanno sottoscritto accordi di esodo incentivato. Donne e uomini, cioè, in età anziana che rischiano di trovarsi senza lavoro, senza più ammortizzatori sociali, difficilmente ricollocabili, senza reddito, con tutto ciò che questo significa in termini di costi sociali.

Vista l'esperienza di questi ultimi due anni e considerando la gravità della crisi riteniamo che non debba essere posto alcun vincolo numerico o di risorse

evitando così di trovarsi di fronte al rischio di lasciare tanti lavoratori senza pensione e senza alcun sostegno al reddito.

A nostro avviso, inoltre, la deroga dovrebbe essere prevista anche per i lavoratori disoccupati da lungo periodo, che hanno finito gli ammortizzatori sociali e che difficilmente possono ricollocarsi nel mercato del lavoro e per i lavoratori che hanno sottoscritto accordi di esodo incentivato.

Si ricorda, infine, che nei confronti dei derogati si applicano le finestre mobili e l'incremento dell'età pensionabile legato all'aspettativa di vita.

Armonizzazione dei requisiti di accesso per il diritto a pensione (art.24, comma 18)

L'armonizzazione dei requisiti minimi di accesso a pensione riguarderà tutti i regimi e tutte le gestioni pensionistiche che hanno requisiti diversi rispetto a quelli previsti nell'assicurazione generale obbligatoria.

L'armonizzazione riguarderà anche i minatori, i militari, i lavoratori del comparto sicurezza, difesa, soccorso e i ferrovieri.

Le misure di armonizzazione saranno adottate con specifico regolamento da emanare, entro il 30 giugno 2012, su proposta del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, "tenendo conto delle obiettive peculiarità ed esigenze dei settori di attività nonché dei rispettivi ordinamenti".

Ci auguriamo che il regolamento in questione non venga calato dall'alto, ma venga invece discusso approfonditamente con le parti sociali.

Opzione per il sistema di calcolo contributivo (art.24, comma 7)

Viene confermata la possibilità di opzione per il sistema di calcolo contributivo per coloro che stanno nel sistema misto.

Ricordiamo che possono esercitare la facoltà di opzione i lavoratori in possesso di un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31.12.1995 e con almeno 15 anni di contributi di cui 5 successivi alla predetta data.

In base ad una lettura letterale del testo sembrerebbe che la facoltà di opzione per il sistema contributivo sia possibile per la pensione di vecchiaia prevista dall'articolo 7, ma non per la pensione anticipata prevista dall'articolo 11, che sarebbe destinata esclusivamente ai lavoratori del sistema contributivo (63 anni di età, 20 anni di contribuzione effettiva, importo della pensione pari a 2,8 volte l'assegno sociale).

Della facoltà di opzione peraltro se ne parla solo nell'articolo 7 mentre nulla si dice nell'articolo 11.

Gli optanti avrebbero diritto alla pensione di vecchiaia alle condizioni previste per coloro che stanno nel sistema contributivo: età pensionabili diverse indicate dal comma 6, venti anni di contribuzione e un importo di pensione pari a 1,5 volte l'assegno sociale. In caso di mancato raggiungimento del predetto importo maturerebbero il diritto a pensione a 70 anni, con 5 anni di contribuzione effettiva, a prescindere dall'importo della pensione. E' questa l'interpretazione da dare o gli estensori della norma hanno anche in questo caso creato una grande confusione? Anche su questa questione come su molte

altre il Ministero del lavoro dovrebbe chiarire la situazione.

Aumento età per il diritto all'assegno sociale (art.24, comma 8)

A decorrere dal 1 gennaio 2018 l'età per ottenere l'assegno sociale è incrementata di un anno. Tenuto conto che l'età prevista per il diritto all'assegno sociale è soggetta agli incrementi relativi alla speranza di vita, nel 2013-2014-2015 l'età sarà pari a 65 anni e 3 mesi, nel 2016-2017-2018 sarà pari a 65 anni e 7 mesi, nel 2019 arriverà, con il previsto aumento di un anno, a 66 anni e 7 mesi, parificandosi a tutte le altre età previste per il diritto alle prestazioni pensionistiche. Le prestazioni erogate in favore degli invalidi civili e dei non udenti saranno trasformate in assegno sociale non più a 65 anni ma al compimento dell'età anagrafica richiesta per il diritto all'assegno.

Coefficienti

Non è previsto nulla sulla modifica dei criteri di calcolo dei coefficienti. Invece, a fronte di un aumento così consistente dell'età di pensionamento è ancora più importante rivedere quei criteri di calcolo perché:

- oggi non tengono in alcun conto le differenze di mortalità esistenti fra classi sociali, regioni, e tipologie di lavoro.
- l'incremento dell'aspettativa di vita, percentualmente più elevato per le età più avanzate, ha prodotto una riduzione dei coefficienti che va dal 6,38% nel caso di pensionamento a 57 anni ad un massimo di 8,41% nel caso di pensionamento a 65 anni. Tant'è che il nucleo di valutazione sulla spesa previdenziale afferma che "il differenziale prodotto dall'aggiornamento determina una evidente disparità di trattamento tra i lavoratori che vanno in pensione nei diversi anni interessati alla revisione, tanto da rendere conveniente, in prossimità della futura revisione, l'anticipazione di un anno del pensionamento. Il maggiore montante accumulato con la permanenza in attività per un ulteriore anno non copre il peggioramento del coefficiente di trasformazione dal montante in rendita".

Tutto ciò rende necessario riprendere quanto era previsto nel protocollo welfare del 2007, cioè la costituzione di una Commissione per la revisione dei criteri di calcolo dei coefficienti di trasformazione.

Lavori usuranti (art.24, commi 17 e 17 bis)

Viene confermato l'impianto originario che prevede come unica possibilità di uscita quella del meccanismo delle quote con l'applicazione della finestra mobile per la decorrenza della pensione.

A decorrere dal 1 gennaio 2012, però, vengono cancellati i requisiti ridotti previsti dal decreto legislativo 67/2011 e, ai fini del riconoscimento dei benefici si fa riferimento al requisito ordinario previsto per la generalità dei lavoratori

dipendenti dalla Tabella B, allegata alla legge 247 del 2007.

Quindi per tutti i lavoratori che possono chiedere il beneficio intero per i lavori usuranti (addetti alle attività particolarmente usuranti previste dal DM del 19/5/1999, addetti alla linea catena, conducenti di veicoli pesanti adibiti a servizio di trasporto pubblico di persone, lavoratori che svolgono attività di notte per tutto l'anno e lavoratori turnisti che svolgono attività notturna per almeno 78 giorni l'anno), dal 2012 si applica quota 96, mentre per i lavoratori notturni che hanno tra 72 e 77 notti si applica quota 97, e per quelli che hanno tra 64 e 71 notti si applica quota 98.

Dal 2013 si applica poi il requisito più elevato previsto dall'anzidetta tabella, ossia quota 97, incrementata anche dell'aumento relativo all'età legato alla speranza di vita, quindi quota 97+3 mesi.

Per coloro che hanno tra 72 e 77 notti il requisito arriva a quota 98+3 mesi, mentre per coloro che hanno tra 64 e 71 notti il requisito arriva a quota 99 e tre mesi.

Tabella per il diritto ai benefici dei lavori usuranti in base a quanto previsto dal decreto legge 201/2011

Anno di maturazione dei requisiti	Anzianità contributiva minima	Requisiti per beneficio pieno		Requisiti (72/77 notti)		Requisiti (64/71 notti)	
		Età minima anni e mesi	quota	Età minima anni e mesi	quota	Età minima anni e mesi	quota
2012	35 anni	60 anni	96	61 anni	97	62 anni	98
2013-2015	35 anni	61 anni e 3 mesi	97 e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	98 e 3 mesi	63 anni e 3 mesi	99 e 3 mesi
2016-2018	35 anni	61 anni e 7 mesi	97 e 7 mesi	62 anni e 7 mesi	98 e 7 mesi	63 anni e 7 mesi	99 e 7 mesi
2019- 2020	35 anni	61 anni e 11 mesi	97 e 11 mesi	62 anni e 11 mesi	98 e 11 mesi	63 anni e 11 mesi	99 e 11 mesi
2020-2021	35 anni	62 anni e 2 mesi	98 e 2 mesi	63 anni e 2 mesi	99 e 2 mesi	64 anni e 2 mesi	100 e 2 mesi

Come CGIL riteniamo che la normativa sui lavori usuranti debba essere completamente rivista.

Decontribuzione (art.24, comma 28)

Si prevede l'istituzione di una Commissione (esperti, rappresentanti di enti gestori di previdenza obbligatoria ed Autorità di vigilanza operanti nel settore previdenziale) che dovrà valutare, entro il 31 dicembre 2012, possibili ed ulteriori forme di gradualità per l'accesso al trattamento pensionistico con il sistema contributivo.

Tale Commissione dovrà anche valutare e studiare eventuali forme di decontribuzione parziale dell'aliquota contributiva obbligatoria da indirizzare verso schemi previdenziali integrativi. Ciò viene presentato come opportunità da offrire alle giovani generazioni.

Noi ribadiamo il nostro no alla decontribuzione perché è una misura che ha come obiettivo la destrutturazione del sistema pubblico. Infatti, un sistema contributivo fondato sulla relazione della pensione alla contribuzione versata subirebbe un durissimo colpo da una misura di questo tipo. Tale misura,

inoltre, se attuata creerebbe problemi di notevole entità economica per gli Istituti previdenziali e, in assenza di copertura, avrebbe come risultato quello di mettere in pericolo il pagamento delle pensioni attuali e di creare delle nuove generazioni di pensionati poveri.

La CGIL ha sempre sostenuto la necessità di incentivare la previdenza complementare: un conto, però, è trovare tutti gli incentivi per favorire il decollo del secondo pilastro, un altro è quello di pensare che i fondi integrativi possano partire solo se ci sarà una riduzione dei diritti e delle tutele garantiti dal sistema pubblico. Ciò per la CGIL è inaccettabile.

Aliquota lavoro autonomo (art.24, comma 22)

L'aliquota contributiva degli artigiani e dei commercianti viene aumentata a decorrere dal 1 gennaio 2012.

Con le correzioni apportate dalla Camera si è passati dall'irrisorio aumento dello 0,3% per ogni anno previsto dal testo originario del decreto, che portava le aliquote contributive a un aumento complessivo di due punti (22%) nel 2018 ad un aumento che per l'anno 2012 è pari a 1,3 punti percentuali fino ad arrivare, con un aumento annuo di 0,45 punti percentuali, ad una aliquota complessiva nel 2018 pari al 24%.

A decorrere dal 1 gennaio 2012 è stata aumentata anche l'aliquota dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

A nostro avviso, si poteva agire diversamente. Considerando che un punto di aliquota contributiva vale 800.000 euro, se si fosse portata l'aliquota del lavoro autonomo, nella prospettiva dell'allineamento con il lavoro dipendente, al pari di quella dei lavoratori parasubordinati (27%) si sarebbe ottenuto un gettito di oltre 5 miliardi di euro.

Volendo seguire una strada più graduale si poteva portare subito l'aliquota prevista per i lavoratori autonomi al livello di quella versata dai datori di lavoro ai propri dipendenti (24%), tale operazione avrebbe fruttato comunque un gettito consistente, cioè 3,2 miliardi di euro.

Totalizzazioni e ricongiunzioni (art.24, comma 19)

È da sottolineare positivamente l'eliminazione del vincolo di 3 anni di contribuzione per l'esercizio della totalizzazione.

Se si fosse seguito davvero il principio dell'equità, però, il governo avrebbe dovuto cancellare quanto previsto dalla legge 122 del 2010 in merito alla ricongiunzione onerosa ed alla impossibilità di trasferire gratuitamente da un fondo ad un altro la propria posizione assicurativa.

Si interviene solo sullo specifico articolo del decreto legislativo 42/2006 relativo al vincolo dei tre anni senza dire nulla in merito al diritto alle prestazioni pensionistiche liquidate con la totalizzazione.

Anche in questo caso si pone un problema di carattere interpretativo. Per i lavoratori che raggiungono il diritto a pensione con la totalizzazione i requisiti per il diritto a pensione rimangono quelli previsti dal decreto legislativo 42 del 2006 (65 anni di età per uomini e donne e 20 anni di contribuzione per la pensione di vecchiaia, 40 anni di contribuzione per il diritto alla pensione di

anzianità, finestra mobile di diciotto mesi, calcolo della pensione completamente contributivo per chi non matura il requisito autonomo almeno in una gestione) o nella mente degli estensori del provvedimento c'era anche l'applicazione ai fini del diritto alle prestazioni pensionistiche delle nuove norme previste dal 2012?

Si tratta anche in questo caso di una dimenticanza?

O si voleva veramente mantenere immutata la normativa sulla totalizzazione per quanto riguarda il diritto a pensione, con le relative finestre?

Anche su questa questione sarebbe bene che il Ministero del Lavoro chiarisse la situazione.

Contributo di solidarietà per gli iscritti e per i pensionati degli ex fondi speciali (elettrici, telefonici, trasporti), dell'ex INPDAl e del Fondo volo (art.24, comma 21)

Per i lavoratori iscritti ai soppressi fondi speciali (elettrici, trasporti, telefonici), ex INPDAl (dirigenti d'azienda) e per il fondo volo viene previsto il pagamento di un contributo di solidarietà pari allo 0,5% per un periodo di 6 anni (1 gennaio 2012 - 31 dicembre 2017).

Un contributo di solidarietà è previsto anche per i pensionati delle medesime gestioni. Il contributo si applica alle pensioni di importo superiore a 5 volte il trattamento minimo (2.342 euro lordi) e tale importo viene garantito anche dopo il prelevamento del contributo di solidarietà.

Il contributo non è dovuto sugli assegni e pensioni di invalidità e sulle pensioni di inabilità.

Il contributo è proporzionale agli anni di contribuzione fatti valere da ciascun lavoratore alla data del 31 dicembre 1995.

Tabella Contributo di solidarietà

Anzianità contributive al 31/12/1995	da 5 a fino a 15 anni	oltre 15 fino a 25 anni	oltre 25 anni
Pensionati			
Ex Fondo trasporti	0,3%	0,6%	1,0%
Ex Fondo elettrici	0,3%	0,6%	1,0%
Ex Fondo telefonici	0,3%	0,6%	1,0%
Ex Inpdai	0,3%	0,6%	1,0%
Fondo volo	0,3%	0,6%	1,0%
Lavoratori			
Ex Fondo trasporti	0,5%	0,5%	0,5%
Ex Fondo elettrici	0,5%	0,5%	0,5%
Ex Fondo telefonici	0,5%	0,5%	0,5%
Ex Inpdai	0,5%	0,5%	0,5%
Fondo volo	0,5%	0,5%	0,5%

Ricordiamo che il contributo di solidarietà era previsto anche dal protocollo sul welfare del 2007, anche se si trattava di una norma di delega al Governo che, poi, non è mai stata esercitata.

La norma allora avrebbe avuto un senso, ora avrebbe potuto avere un senso solo se il Governo avesse contestualmente previsto la soppressione dell'art. 12 della legge 122 del 2010, ripristinando la possibilità di trasferimento gratuito della contribuzione da un fondo ad un altro ed eliminando l'onerosità della ricongiunzione quando si chiede il trasferimento della propria contribuzione all'INPS.

I lavoratori dei fondi speciali sono stati e sono, infatti, particolarmente colpiti dalle norme restrittive introdotte dalla legge 122 del 2010. E saranno costretti a pagare il contributo di solidarietà anche coloro che magari sono stati o saranno costretti a pagare somme ingenti per maturare il diritto a pensione nel Fondo avvalendosi della ricongiunzione onerosa.

L'idea del contributo di solidarietà nasce da una analisi del bilancio consuntivo INPS 2010. Da tale bilancio si evince, infatti, che il Fondo pensioni Lavoratori dipendenti, al netto dei fondi incorporati (trasporti, elettrici, telefonici, dirigenti di aziende industriali), presenta un saldo attivo di 7 miliardi e 669 milioni. Il saldo complessivo del Fondo, includendo gli ex fondi citati, risulta in attivo per 459 milioni di euro.

Nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti durante l'ultimo decennio sono a mano a mano confluiti gli ex fondi speciali (trasporti, elettrici, telefonici) e l'ex INPDAI (dirigenti di aziende industriali) che hanno inciso negativamente sulla situazione finanziaria del fondo.

Le gestioni incorporate presentano infatti dei vistosi disavanzi, quasi sproporzionati rispetto alle modeste dimensioni delle stesse (-995 milioni per ex trasporti, -1 miliardo e 903 milioni per gli ex elettrici, -807 milioni per gli ex telefonici e -3 miliardi e 495 milioni per l'ex INPDAI).

Il Fondo trasporti è stato soppresso a decorrere dal 1 gennaio 1996. Il Fondo Elettrici ed il Fondo telefonici sono stati soppressi a decorrere dal 1 gennaio 2000. L'INPDAI è stato soppresso dal 1 gennaio 2003.

Da tali date i lavoratori nuovi assunti sono iscritti e versano la loro contribuzione al Fondo Pensioni lavoratori dipendenti, con la sola eccezione del Fondo trasporti che continua invece ad avere i nuovi iscritti.

E' del tutto evidente, quindi, che i deficit sono di carattere strutturale e che da tempo dovevano essere individuate misure, soprattutto per quanto riguarda i dirigenti di azienda, tese ad impedire che fossero i lavoratori dipendenti a fare solidarietà nei loro confronti.

FPLD Anno 2010 - Al netto degli oneri trasferiti dallo Stato

Descrizione	Pensioni vigenti al 31 dicembre	Gettito contributivo*	Prestazioni vigenti*	Importo medio delle pensioni vigenti**
FPLD	9.317.443	87.798	92.137	11.107
ex Fondo Trasporti	113.189	1.160	2.292	20.338
ex Fondo Elettrici	100.413	607	2.407	24.453
ex Fondo Telefonici	70.845	738	1.788	25.401
ex INPDAI	122.374	2.067	5.497	49.247
totale	9724264	92.370	104.121	

*Importi in milioni di euro

**Importi in euro

Numero degli iscritti e delle pensioni in essere alla fine dell'anno nel FPLD e nelle contabilità separate (anni 2009 e 2010)

	Anno 2010	Anno 2010	Anno 2009	Anno 2009
	Iscritti	Pensioni	Iscritti	Pensioni
FPLD	12.260.000	9.317.443	12.430.000	9437093
Ex fondo trasporti	106.400	113.189	106.300	114.400
Ex fondo elettrici	36.600	100.413	38.500	100.610
Ex fondo telefonici	54.000	70.845	57.000	70.085
Ex INPDAI	41.000	122.374	43.500	119.597
Totale	12.498.000	9.724.264	12.675.300	9.841.785

Casse libero professionali (art.24, comma 24)

Le Casse libero professionali debbono adottare, entro il 30 giugno 2012, misure volte ad assicurare l'equilibrio finanziario tra le entrate contributive e la spesa per prestazioni pensionistiche, con l'adozione di bilanci tecnici riferiti ad un arco temporale di 50 anni.

Tali misure, approvate con apposite delibere, saranno sottoposte alla approvazione dei Ministeri vigilanti, che sono tenuti a esprimersi in modo definitivo entro trenta giorni dalla ricezione delle delibere.

Nel caso in cui le Casse libero professionali non riuscissero ad adottare i provvedimenti entro il termine del 30 giugno o anche nel caso in cui i provvedimenti fossero bocciati dai Ministeri vigilanti verranno applicate con decorrenza 1 gennaio 2012 le seguenti misure:

1. applicazione del sistema di calcolo contributivo in pro quota per tutti gli iscritti,
2. pagamento di un contributo di solidarietà per gli anni 2012 e 2013 a carico dei pensionati delle singole Casse nella misura dell'1%.

Professionisti iscritti alla gestione separata (art.24, comma 26)

Ai professionisti iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria, sono estese, a decorrere dal 1 gennaio 2012, le tutele relative alla malattia ed alla maternità previste dall'art. 1, comma 788, della legge 296 del 2006 per i cococo e per i cocopro.

Soppressione INPDAP ed ENPALS (art.21, commi da 1 a 9)

L'articolo 21 della legge 214/2011 di conversione del decreto legge 201/2011 prevede la soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS a decorrere dal 1 gennaio 2012 ed il trasferimento delle loro funzioni all'INPS, che succede in tutti rapporti attivi e passivi degli enti soppressi.

Nel periodo dal 6 dicembre – data di entrata in vigore del decreto 201 – al 31 dicembre 2011 gli enti soppressi possono compiere solo atti di ordinaria amministrazione.

In attesa dell'emanazione dei decreti interministeriali con cui debbono essere trasferite le risorse strumentali, umane e finanziarie degli enti soppressi all'INPS, le strutture centrali e periferiche degli enti continuano ad espletare le attività connesse ai compiti istituzionali degli stessi.

I decreti interministeriali di cui sopra devono essere emanati entro 60 giorni dall'approvazione dei bilanci di chiusura degli enti soppressi, bilanci che devono essere approvati entro il 31 marzo 2012.

Il 4 comma dell'articolo 21 prevede poi che gli organi degli enti soppressi restino in carica fino alla data di adozione dei decreti interministeriali.

E' da rilevare al riguardo che il testo del decreto milleproroghe prevede un'ulteriore restrizione per gli organi, visto che “possono compiere solo gli adempimenti connessi alla definizione dei bilanci di chiusura e cessano alla data di approvazione dei medesimi e, comunque, entro e non oltre il 1 aprile 2012”.

Dalla relazione al provvedimento si evince che tale ulteriore restrizione deriva dal fatto che i termini in cui devono essere emanati i decreti interministeriali non sono termini perentori, che gli organi si devono dedicare esclusivamente alla chiusura dei bilanci per giungere a tale conclusione entro la data fissata, che, comunque, non sono ammesse ulteriori dilazioni sulla cessazione degli organi anche nel caso in cui non fossero nelle condizioni di poter chiudere i bilanci.

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS è integrato da sei rappresentanti degli enti soppressi, secondo criteri che saranno definiti dal Ministero del lavoro. L'INPS deve provvedere, entro sei mesi dall'emanazione dei decreti interministeriali, al riassetto organizzativo e funzionale conseguente alla soppressione degli enti.

Dalla soppressione degli enti deve risultare un risparmio di spesa pari a 20 milioni di euro nel 2012, 50 milioni di euro nel 2013 e 100 milioni di euro nel 2014.

Per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia, di razionalizzazione e di riduzione dei costi si prevede che il Presidente dell'INPS rimanga in carica fino al 31 dicembre 2014. Si fa presente che la proroga della

durata del mandato del Presidente dell'INPS poteva essere fatta con le normali procedure: non si capisce proprio la necessità di mettere la proroga nel decreto legge, tanto più in presenza della relazione annuale della Corte dei Conti, pubblicata poco tempo fa, che critica ferocemente proprio il governo monocratico dell'ente e giudica non condivisibili moltissime decisioni assunte dallo stesso.

Ma il problema non è solo la proroga del Presidente fatta per decreto d'urgenza.

Un tema come quello della soppressione dei due enti di cui stiamo parlando e dell'unificazione della previdenza pubblica in un solo ente, tema estremamente delicato e complesso, che incide profondamente sui lavoratori, sull'organizzazione del lavoro, sulla qualità e sulla tempestività dei servizi e delle prestazioni liquidate o erogate agli utenti, non avrebbe dovuto essere oggetto di un decreto legge ma di un tavolo di confronto con le parti sociali, per affrontare adeguatamente tutte le problematiche connesse, predisponendo anche un percorso a tappe finalizzato al raggiungimento degli obiettivi posti con tempi adeguati.

Invece sulla questione non c'è stato alcun confronto con le parti sociali né è stato delineato alcun percorso ed i problemi che già sono emersi sono tantissimi, a cominciare dagli esuberi del personale degli enti soppressi, al processo di riorganizzazione che dovrebbe mettere in campo l'INPS, che sta ancora faticosamente procedendo al proprio processo riorganizzativo interno, alle maggiori spese che sicuramente ci saranno almeno nei primi tempi invece dei risparmi irrisori ipotizzati, alla mancanza di qualsiasi indicazione sulle strutture decentrate degli enti (a cominciare dal fallimento delle case del welfare).

Anche il tema della governance degli enti non è stato adeguatamente affrontato, visto che al consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS rimangono gli stessi compiti ora previsti, senza prevedere norme più cogenti sull'esigibilità delle decisioni assunte.

Come CGIL riteniamo che il Governo dovrebbe sulla questione convocare immediatamente le parti sociali e procedere con maggiore cautela per affrontare complessivamente tutte le problematiche, prevedendo anche tempi più ragionevoli rispetto a quelli attualmente previsti.

Se si vuole arrivare alla soppressione degli enti indicati e all'unificazione degli stessi nell'INPS è necessario, come abbiamo già detto, individuare un percorso e la prima tappa ragionata dovrebbe essere quella di far approvare agli organi il bilancio consuntivo 2011 nei tempi normalmente previsti e non alla data del 31 marzo 2012, data in cui con ogni probabilità gli organi non saranno messi nelle condizioni di approvare alcunché.

A chi giova tanta fretta? E perché tanta fretta?

Lo stesso presupposto sul quale è fondata la soppressione degli enti è un falso: il primo comma dell'articolo 21 dice che la soppressione avviene "in considerazione del processo di convergenza ed armonizzazione del sistema pensionistico attraverso l'applicazione del metodo di calcolo contributivo, nonché al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel settore previdenziale ed assistenziale". Vorremmo ricordare a tutti che

siamo ben lontani dall'armonizzazione delle regole per tutti (non è un caso che i lavoratori degli enti soppressi mantengono il loro inquadramento previdenziale) e che l'unificazione in un unico ente non è detto che migliori la qualità delle prestazioni e dei servizi offerti dagli enti stessi.

Per quanto riguarda l'INPDAP ad esempio c'è tutta la partita di carattere creditizio (prestiti e mutui) e di carattere sociale (convitti, collegi universitari, borse di studio, vacanze Italia, vacanze all'estero, soggiorni senior, master INPDAP, azioni in favore dell'occupabilità dei giovani, residenze sanitarie assistite, prestazioni in favore della non autosufficienza, progetti intergenerazionali, assicurazione sociale vita, investimenti a contenuto sociale, progetti realizzati in collaborazione con i comuni ecc ecc) che nel vorticoso passaggio all'INPS rischia di subire dei seri contraccolpi visto che l'Istituto rispetto alle tante prestazioni e servizi gestiti dall'INPDAP finora si è occupato soltanto dei prestiti.

REQUISITI PER L'ACCESSO AL PENSIONAMENTO ANTICIPATO

(dal 2016 requisiti anagrafici stimati, a titolo esemplificativo fino al 2050 circa, sulla base dello scenario demografico Istat - centrale base 2007)

	Lavoratori dipendenti pubblici e privati e Lavoratori autonomi	Lavoratrici dipendenti pubbliche e private e Lavoratrici autonome	Lavoratori dipendenti pubblici e privati e Lavoratori autonomi: <u>ulteriore</u> canale di accesso per i lavoratori neoassunti dal 1° gennaio 1996)
	Anzianità contributiva indipendente dall'età anagrafica	Anzianità contributiva indipendente dall'età anagrafica	Età anagrafica minima se in possesso di un'anzianità contributiva minima di 20 anni e un importo minima pari a 2,8 volte l'assegno sociale nel 2012 rivalutato, tale importo minimo, sulla base dell'andamento del PIL nominale (<u>lavoratori neoassunti dal 1° gennaio 1996</u>)
2012	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese	63 anni
2013	42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi	63 anni e 3 mesi
2014	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi	63 anni e 3 mesi
2015	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi	63 anni e 3 mesi
2016	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi	63 anni e 7 mesi
2017	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi	63 anni e 7 mesi
2018	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi	63 anni e 7 mesi
2019	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi	63 anni e 11 mesi
2020	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi	63 anni e 11 mesi
2021	43 anni e 5 mesi	42 anni e 5 mesi	64 anni e 2 mesi
2022	43 anni e 5 mesi	42 anni e 5 mesi	64 anni e 2 mesi
2023	43 anni e 8 mesi	42 anni e 8 mesi	64 anni e 5 mesi
2024	43 anni e 8 mesi	42 anni e 8 mesi	64 anni e 5 mesi
2025	43 anni e 11 mesi	42 anni e 11 mesi	64 anni e 8 mesi
2026	43 anni e 11 mesi	42 anni e 11 mesi	64 anni e 8 mesi
2027	44 anni e 2 mesi	43 anni e 2 mesi	64 anni e 11 mesi
2028	44 anni e 2 mesi	43 anni e 2 mesi	64 anni e 11 mesi
2029	44 anni e 4 mesi	43 anni e 4 mesi	65 anni e 1 mese
2030	44 anni e 4 mesi	43 anni e 4 mesi	65 anni e 1 mese
2031	44 anni e 6 mesi	43 anni e 6 mesi	65 anni e 3 mesi
2032	44 anni e 6 mesi	43 anni e 6 mesi	65 anni e 3 mesi
2033	44 anni e 8 mesi	43 anni e 8 mesi	65 anni e 5 mesi
2034	44 anni e 8 mesi	43 anni e 8 mesi	65 anni e 5 mesi
2035	44 anni e 10 mesi	43 anni e 10 mesi	65 anni e 7 mesi
2036	44 anni e 10 mesi	43 anni e 10 mesi	65 anni e 7 mesi
2037	45 anni	44 anni	65 anni e 9 mesi
2038	45 anni	44 anni	65 anni e 9 mesi
2039	45 anni e 2 mesi	44 anni e 2 mesi	65 anni e 11 mesi
2040	45 anni e 2 mesi	44 anni e 2 mesi	65 anni e 11 mesi
2041	45 anni e 4 mesi	44 anni e 4 mesi	66 anni e 1 mese
2042	45 anni e 4 mesi	44 anni e 4 mesi	66 anni e 1 mese
2043	45 anni e 6 mesi	44 anni e 6 mesi	66 anni e 3 mesi
2044	45 anni e 6 mesi	44 anni e 6 mesi	66 anni e 3 mesi
2045	45 anni e 8 mesi	44 anni e 8 mesi	66 anni e 5 mesi
2046	45 anni e 8 mesi	44 anni e 8 mesi	66 anni e 5 mesi
2047	45 anni e 10 mesi	44 anni e 10 mesi	66 anni e 7 mesi
2048	45 anni e 10 mesi	44 anni e 10 mesi	66 anni e 7 mesi
2049	46 anni	45 anni	66 anni e 9 mesi
2050	46 anni	45 anni	66 anni e 9 mesi

I requisiti anagrafici saranno comunque adeguati sulla base dell'aumento della speranza di vita anche successivamente al 2050. In ogni caso i requisiti effettivi risulteranno determinati in corrispondenza di ogni adeguamento sulla base dell'aumento della speranza di vita accertato a consuntivo dall'Istat.

REQUISITO ANAGRAFICO PER L'ACCESSO AL PENSIONAMENTO DI VECCHIAIA ORDINARIO (REQUISITO CONTRIBUTIVO MINIMO 20 ANNI)

(dal 2016 requisiti stimati, a titolo esemplificativo fino al 2050 circa, sulla base dello scenario demografico Istat – centrale base 2007)

	Lavoratori dipendenti e autonomi	Lavoratori pubblico impiego	Lavoratrici settore privato dipendenti	Lavoratrici settore privato autonome	Assegno sociale
Anni	età (*)	età (*)	età (*)	età (*)	requisito anagrafico di età
2012	66 anni	66	62	63 anni e 6 mesi	65 anni
2013	66 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	65 anni e 3 mesi
2014	66 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi	65 anni e 3 mesi
2015	66 anni e 3 mesi	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi	64 anni e 9 mesi	65 anni e 3 mesi
2016	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese	65 anni e 7 mesi
2017	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi	66 anni e 1 mese	65 anni e 7 mesi
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi
2020	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi	66 anni e 11 mesi
2021	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi
2022	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi	67 anni e 2 mesi
2023	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi
2024	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi
2025	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi
2026	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi
2027	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi
2028	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi	67 anni e 11 mesi
2029	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese
2030	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese	68 anni e 1 mese
2031	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi
2032	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi	68 anni e 3 mesi
2033	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi
2034	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi	68 anni e 5 mesi
2035	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi
2036	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi	68 anni e 7 mesi
2037	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi
2038	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi	68 anni e 9 mesi
2039	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi
2040	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi	68 anni e 11 mesi
2041	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese
2042	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese	69 anni e 1 mese
2043	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi
2044	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi	69 anni e 3 mesi
2045	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi
2046	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi	69 anni e 5 mesi
2047	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi
2048	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi	69 anni e 7 mesi
2049	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi
2050	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi	69 anni e 9 mesi

(*) E' comunque previsto un requisito contributivo minimo di 20 anni e, in aggiunta per i lavoratori neoassunti dal 1° gennaio 1996 per i quali è interamente calcolata con il sistema contributivo un importo minimo di pensione, pari a 1,5 volte l'assegno sociale, rivalutata sulla base dell'andamento del PIL.

I requisiti anagrafici saranno comunque adeguati sulla base dell'aumento della speranza di vita anche successivamente al 2050. In ogni caso i requisiti effettivi risulteranno determinati in corrispondenza di ogni adeguamento sulla base dell'aumento della speranza di vita accertato a consuntivo dall'Istat.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1952

Anno	Età donne nate nel 1952	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	60 anni	62 anni
2013	61 anni	62 anni e 3 mesi
2014	62 anni	63 anni e 9 mesi
2015	63 anni*	63 anni e 9 mesi
2016	64 anni**	65 anni e 7 mesi
2017	65 anni	65 anni e 7 mesi
2018	66 anni***	66 anni e 7 mesi
2019	67 anni	66 anni e 11 mesi

*Potranno andare in pensione nel 2015 soltanto le lavoratrici che sono nate nei primi tre mesi del 1952.

**Mentre per le nate negli altri mesi il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto soltanto a 64 anni e sempreché nel 2012 sia stato raggiunto anche il requisito di 20 anni di contribuzione.

***Nel caso in cui il requisito contributivo di 20 anni non sia stato raggiunto nel 2012, le lavoratrici andranno in pensione nel 2018, se nate nei mesi di aprile e maggio 1952, nel 2019 se nate da giugno a dicembre 1952.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1953

Anno	Età donne nate nel 1953	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	59 anni	62 anni
2013	60 anni	62 anni e 3 mesi
2014	61 anni	63 anni e 9 mesi
2015	62 anni	63 anni e 9 mesi
2016	63 anni	65 anni e 7 mesi
2017	64 anni	65 anni e 7 mesi
2018	65 anni	66 anni e 7 mesi
2019	66 anni*	66 anni e 11 mesi
2020	66 anni	66 anni e 11 mesi

*Potranno andare a dicembre 2019 soltanto coloro che sono nate nel gennaio 1953, mentre per tutte le altre nate nel 1953 il nuovo diritto a pensione di vecchiaia sarà raggiunto soltanto nel 2020.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1954

Anno	Età donne nate nel 1954	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	58 anni	62 anni
2013	59 anni	62 anni e 3 mesi
2014	60 anni	63 anni e 9 mesi
2015	61 anni	63 anni e 9 mesi
2016	62 anni	65 anni e 7 mesi
2017	63 anni	65 anni e 7 mesi
2018	64 anni	66 anni e 7 mesi
2019	65 anni	66 anni e 11 mesi
2020	66 anni	66 anni e 11 mesi
2021	67 anni*	67 anni e 2 mesi
2022	68	67 anni e 2 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2021 le nate entro il mese di ottobre 1954, mentre per le nate nei mesi di novembre e dicembre il diritto a pensione di vecchiaia sarà raggiunto soltanto nel 2022.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1955

Anno	Età donne nate nel 1955	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	57 anni	62 anni
2013	58 anni	62 anni e 3 mesi
2014	59 anni	63 anni e 9 mesi
2015	60 anni	63 anni e 9 mesi
2016	61 anni	65 anni e 7 mesi
2017	62 anni	65 anni e 7 mesi
2018	63 anni	66 anni e 7 mesi
2019	64 anni	66 anni e 11 mesi
2020	65 anni	66 anni e 11 mesi
2021	66 anni	67 anni e 2 mesi
2022	67 anni*	67 anni e 2 mesi
2023	68 anni	67 anni e 5 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2022 le nate entro il mese di ottobre 1955, mentre per le nate nei mesi di novembre e dicembre il diritto a pensione di vecchiaia sarà raggiunto soltanto nel 2023.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1956

Anno	Età donne nate nel 1956	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	56 anni	62 anni
2013	57 anni	62 anni e 3 mesi
2014	58 anni	63 anni e 9 mesi
2015	59 anni	63 anni e 9 mesi
2016	60 anni	65 anni e 7 mesi
2017	61 anni	65 anni e 7 mesi
2018	62 anni	66 anni e 7 mesi
2019	63 anni	66 anni e 11 mesi
2020	64 anni	66 anni e 11 mesi
2021	65 anni	67 anni e 2 mesi
2022	66 anni	67 anni e 2 mesi
2023	67 anni*	67 anni e 5 mesi
2024	68 anni	67 anni e 5 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2023 le nate entro il mese di luglio 1956, mentre per le nate nei mesi successivi il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto nel 2024.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1957

Anno	Età donne nate nel 1957	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	55 anni	62 anni
2013	56 anni	62 anni e 3 mesi
2014	57 anni	63 anni e 9 mesi
2015	58 anni	63 anni e 9 mesi
2016	59 anni	65 anni e 7 mesi
2017	60 anni	65 anni e 7 mesi
2018	61 anni	66 anni e 7 mesi
2019	62 anni	66 anni e 11 mesi
2020	63 anni	66 anni e 11 mesi
2021	64 anni	67 anni e 2 mesi
2022	65 anni	67 anni e 2 mesi
2023	66 anni	67 anni e 5 mesi
2024	67 anni*	67 anni e 5 mesi
2025	68 anni	67 anni e 8 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2024 le nate entro il mese di luglio 1957, mentre per le nate nei mesi successivi il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto nel 2025.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1958

Anno	Età donne nate nel 1958	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	54 anni	62 anni
2013	55 anni	62 anni e 3 mesi
2014	56 anni	63 anni e 9 mesi
2015	57 anni	63 anni e 9 mesi
2016	58 anni	65 anni e 7 mesi
2017	59 anni	65 anni e 7 mesi
2018	60 anni	66 anni e 7 mesi
2019	61 anni	66 anni e 11 mesi
2020	62 anni	66 anni e 11 mesi
2021	63 anni	67 anni e 2 mesi
2022	64 anni	67 anni e 2 mesi
2023	65 anni	67 anni e 5 mesi
2024	66 anni	67 anni e 5 mesi
2025	67 anni*	67 anni e 8 mesi
2026	68 anni	67 anni e 8 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2025 le nate entro il mese di aprile 1958, mentre per le nate nei mesi successivi il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto nel 2026.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1959

Anno	Età donne nate nel 1960	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	53 anni	62 anni
2013	54 anni	62 anni e 3 mesi
2014	55 anni	63 anni e 9 mesi
2015	56 anni	63 anni e 9 mesi
2016	57 anni	65 anni e 7 mesi
2017	58 anni	65 anni e 7 mesi
2018	59 anni	66 anni e 7 mesi
2019	60 anni	66 anni e 11 mesi
2020	61 anni	66 anni e 11 mesi
2021	62 anni	67 e 2 mesi
2022	63 anni	67 e 2 mesi
2023	64 anni	67 e 5 mesi
2024	65 anni	67 e 5 mesi
2025	66 anni	67 e 8 mesi
2026	67 anni*	67 e 8 mesi
2027	67 anni	67 e 11 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2026 se nate entro il mese di aprile 1959, mentre per le nate nei mesi successivi il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto nel 2027.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1960

Anno	Età donne nate nel 1960	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	52 anni	62 anni
2013	53 anni	62 anni e 3 mesi
2014	54 anni	63 anni e 9 mesi
2015	55 anni	63 anni e 9 mesi
2016	56 anni	65 anni e 7 mesi
2017	57 anni	65 anni e 7 mesi
2018	58 anni	66 anni e 7 mesi
2019	59 anni	66 anni e 11 mesi
2020	60 anni	66 anni e 11 mesi
2021	61 anni	67 anni e 2 mesi
2022	62 anni	67 anni e 2 mesi
2023	63 anni	67 anni e 5 mesi
2024	64 anni	67 anni e 5 mesi
2025	65 anni	67 anni e 8 mesi
2026	66 anni	67 anni e 8 mesi
2027	67 anni*	67 anni e 11 mesi
2028	68 anni	67 anni e 11 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2027 le nate entro il mese di gennaio 1960, mentre per le nate nei mesi successivi il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto nel 2028.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1961

Anno	Età donne nate nel 1961	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	51 anni	62 anni
2013	52 anni	62 anni e 3 mesi
2014	53 anni	63 anni e 9 mesi
2015	54 anni	63 anni e 9 mesi
2016	55 anni	65 anni e 7 mesi
2017	56 anni	65 anni e 7 mesi
2018	57 anni	66 anni e 7 mesi
2019	58 anni	66 anni e 11 mesi
2020	59 anni	66 anni e 11 mesi
2021	60 anni	67 anni e 2 mesi
2022	61 anni	67 anni e 2 mesi
2023	62 anni	67 anni e 5 mesi
2024	63 anni	67 anni e 5 mesi
2025	64 anni	67 anni e 8 mesi
2026	65 anni	67 anni e 8 mesi
2027	66 anni	67 anni e 11 mesi
2028	67 anni*	67 anni e 11 mesi
2029	68 anni	68 anni e 1 mese
2030	69 anni	68 anni e 1 mese

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2028 le nate entro il mese di gennaio 1961, per le nate nei mesi da febbraio a novembre il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto nel 2029, mentre per le nate a dicembre sarà necessario attendere il 2030.

Tabella età pensionabile lavoratrici dipendenti da privati nate nel 1962

Anno	Età donne nate nel 1961	Età pensionabile donne prevista dal decreto + aumento aspettativa di vita
2012	50 anni	62 anni
2013	51 anni	62 anni e 3 mesi
2014	52 anni	63 anni e 9 mesi
2015	53 anni	63 anni e 9 mesi
2016	54 anni	65 anni e 7 mesi
2017	55 anni	65 anni e 7 mesi
2018	56 anni	66 anni e 7 mesi
2019	57 anni	66 anni e 11 mesi
2020	58 anni	66 anni e 11 mesi
2021	59 anni	67 anni e 2 mesi
2022	60 anni	67 anni e 2 mesi
2023	61 anni	67 anni e 5 mesi
2024	62 anni	67 anni e 5 mesi
2025	63 anni	67 anni e 8 mesi
2026	64 anni	67 anni e 8 mesi
2027	65 anni	67 anni e 11 mesi
2028	66 anni	67 anni e 11 mesi
2029	67 anni	68 anni e 1 mese
2030	68 anni*	68 anni e 1 mese
2031	69 anni	68 anni e 3 mesi

*Potranno andare in pensione di vecchiaia nel 2030 le nate entro il mese di novembre 1962, mentre per le nate in dicembre il diritto alla pensione di vecchiaia sarà raggiunto nel 2031.