

LIBER E TA' ONLINE

la newsletter del sindacato pensionati
Cgil Friulia Venezia Giulia

numero 11 - marzo 2017 - supplemento a Libertà Fvg n. 2 - 2016

Direttore responsabile: Antonello Rodio - Stampa: Pixartprinting - Quarto d'Altino

Proprietario: Spi Cgil Fvg - Editore: Cronaca Fvg sas - N. iscrizione Roc 20027 - Reg. Tribunale di Trieste n. 934 del 21/5/96



REFERENDUM voucher e appalti AL VOTO IL 28 MAGGIO

«Sappiamo che l'obiettivo è difficile, ma sappiamo anche che è alla nostra portata. A dimostrarlo i 4,5 milioni di firme che abbiamo raccolto nel 2016 per i referendum e la Carta dei diritti universali del lavoro». Questo l'appello che il segretario regionale Villiam Pezzetta ha lanciato a tutta la Cgil del Friuli Venezia Giulia, impegnata con tutte le forze per far trionfare il Sì nei due referendum su voucher e appalti. Dopo che il Governo ha fissato per il 28 maggio la data del voto, anche a livello regionale è partita una vera e propria corsa contro il tempo per organizzare l'ultima fase, quella cruciale, di una campagna referendaria cominciata nella primavera del 2016 con la consultazione degli iscritti e la raccolta delle firme a sostegno di tre referendum (c'era anche quello per il ripristino dell'articolo 18) e della **Carta dei diritti**, la proposta di legge costituzionale tesa a rinnovare e rafforzare lo Statuto dei lavoratori del 1970.



Si tratta di una delle sfide più importanti mai lanciate dalla Cgil in centoundici anni di storia. Per sanare la piaga dei voucher, ponendo fine all'abuso dei buoni lavoro, e rafforzare le tutele dei lavoratori degli appalti, ripristinando la responsabilità in solido del committente nella filiera degli appalti, non basta infatti che prevalgano i Sì all'abrogazione. Il referendum, come prevede la Costituzione, avrà infatti effetto solo se alle urne si presenterà la maggioranza degli elettori. **Si tratta quindi di portare al voto 26 milioni di italiani:** compito già non facile di per sé, ma ancora più difficile in una fase storica segnata da un progressivo calo della partecipazione, che ha

profondamente segnato – con rarissime eccezioni – la storia delle ultime tornate elettorali e referendarie.

L'obiettivo però è alla portata, perché nel Paese cresce la consapevolezza che solo una ripresa del lavoro può consentire al Paese di uscire dalla crisi, ma che parallelamente quel lavoro è soggetto a un crescente e inaccettabile processo di precarizzazione: non solo per effetto della crisi e dei posti che questa ha cancellato (oltre 350mila dal 2008 al 2016), aggravando l'emergenza occupazionale nelle aree più povere del Paese e raddoppiando la disoccupazione nelle altre, Fvg compreso, ma anche per effetto di una

Referendum: in sintesi i due quesiti promossi dalla Cgil



Quello che si chiede con il quesito referendario è l'**abrogazione dei voucher**, per impedirne l'abuso che ne è stato fatto finora. Il referendum punta alla totale cancellazione degli articoli 48, 49 e 50 del decreto legislativo 81/2015, che disciplinano il cosiddetto lavoro accessorio, estendendolo ormai a tutti i settori lavorativi (compreso il pubblico impiego), con il solo limite di 7.000 euro annui come tetto massimo di compensi per ogni singolo lavoratore e 2.000 euro per ogni committente. L'obiettivo, una volta ottenuta l'abrogazione dei voucher, è quello di individuare forme e regole più giuste per regolamentare il lavoro accessorio (sì quindi a forme che consentano, ad esempio, di retribuire in modo regolare i lavori occasionali come quelli svolti da molti pensionati, no all'estensione dei voucher a tutti i settori e alle più svariate mansioni di lavoro)



Quello che si chiede con il quesito referendario è di reintrodurre la piena responsabilità in solido tra appaltante e appaltatore nei confronti dei lavoratori impegnati negli appalti. Si chiede in sostanza di abrogare le modifiche introdotte dalla legge Biagi (decreto 276/2003) e dalla legge Fornero (92/2012), che limitano la possibilità dei lavoratori impegnati nella filiera degli appalti di rivolgersi, in caso di mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi, direttamente al committente dell'appalto.

logica neoliberista che ha rafforzato i poteri dell'impresa nei confronti dei lavoratori, rendendoli più deboli e più ricattabili. Se la crescita della disoccupazione è la punta dell'iceberg, l'aspetto più evidente del fenomeno, la parte più sommersa è rappresentata dalla crescita del precariato e in genere del lavoro povero, sotto forma di appalti al massimo ribasso, di voucher, di part-time imposto, di finte partite Iva.

I referendum promossi dalla Cgil, che saranno al centro di una grande manifestazione nazionale sabato 8 aprile, sono l'occasione per invertire una tendenza che ha caratterizzato le politiche e le scelte legislative in materia di lavoro, fino al famigerato jobs act del 2015. Quel jobs act del Governo Renzi che ha liberalizzato i voucher, confermato tutti i contratti atipici già presenti nel nostro mercato del lavoro e cancellato di fatto il divieto di licenziamento illegittimo, annacquando le tutele previste dal "vecchio" articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Ecco perché la Cgil aveva scelto di dare battaglia su tre fronti – articolo 18, voucher e appalti – considerati decisivi per tornare a rafforzare le tutele dei lavoratori dipendenti e contrastare la crescita del precariato. La Corte Costituzionale, dopo una lunga propaganda negativa tesa a mandare a monte tutta la campagna referendaria, ha purtroppo dichiarato ammissibili solo due quesiti su tre, quelli su voucher e appalti, appunto, negando invece agli elettori la possibilità di esprimersi per il ripristino dell'articolo 18. E sessanta giorni dopo la sentenza della Consulta, all'ultimo giorno utile, il Governo ha fissato per il 28 maggio la data del voto. Mentre andiamo in stampa la Cgil, a tutti i livelli, insiste affinché questa data coincida con quella delle elezioni amministrative, che si terranno in mille comuni, di cui 27 nella nostra regione. Una richiesta non solo legittima, ma anche giusta, perché consentirebbe di risparmiare 300 milioni di spese elettorali e perché favorirebbe la più ampia partecipazione a un referendum promosso su due temi cruciali per il nostro mercato del lavoro. La Cgil nazionale lo chiede al Governo, la Cgil Fvg lo chiede alla nostra Giunta regionale, nella consapevolezza che una risposta favorevole è tutt'altro che scontata, perché il cinismo della politica troppo spesso prevale sull'interesse dei cittadini. Se le date non coincideranno, però, sarà una ragione in più per dare una lezione di democrazia a chi ci governa.

Bonus Fvg energia elettrica, domande entro il 21 aprile

*Ammessi i titolari di Carta famiglia
(Isee sotto i 30mila euro) con almeno un figlio
a carico. Importi analoghi al 2016*

Scade il 21 aprile il termine entro il quale i titolari della Carta famiglia rilasciata dalla Regione Fvg possono presentare al Comune di residenza la domanda per la concessione del bonus per la riduzione della bolletta elettrica, corredata da tutte le fatture regolarmente saldate nel corso del 2016.

Gli **importi massimi** del contributo, definiti dalla Giunta regionale (vedi tabella), sono gli stessi fissati per lo scorso anno, variano a seconda del numero di figli a carico (1, 2 3 o più figli) e sono divisi in quattro scaglioni di consumo (fino a 600 euro, 600-1.000 euro, 1.000-1.500 euro, oltre i 1.500 euro). Sarà un'ulteriore delibera della Giunta, da approvare sulla base del numero effettivo di domande presentate, a stabilire gli **importi effettivi**.

Chi non fosse in possesso della Carta famiglia, può richiederla al Comune di residenza presentando una dichiarazione Isee 2017, da richiedere al Caaf, non superiore ai 30.000 euro.

Si ricorda inoltre che si considera a carico un figlio se il suo reddito complessivo lordo annuo non supera i 2.840,51 euro e che nel calcolo dello scaglione di consumo non rientra, ovviamente, l'importo del canone Rai, che dallo scorso anno è addebitato in bolletta.



ECCO GLI IMPORTI MASSIMI DELLO SCONTO

Intensità	TETTO DEL BONUS PER FASCIA DI CONSUMO (*)			
	fino a 600 €	600-1.000 €	1.000-1.500 €	oltre 1.500 €
Bassa (1 figlio)	130 €	170 €	210 €	260 €
Media (2 figli)	195 €	255 €	315 €	390 €
Alta (3 figli)	260 €	340 €	420 €	520 €

(*)

- si tratta degli importi massimi: l'entità effettiva del bonus sarà decisa dalla Giunta regionale sulla base delle domande presentate;

- nel calcolo dei consumi non rientra l'importo del canone Rai, addebitato in bolletta

dott. Fabio Linda de Walderstein
Studio Dentistico www.lindadewalderstein.it

**Tariffe agevolate per gli iscritti
CGIL e AUSER su tutti i lavori**

Trieste - Via Giulia 1

tel. 040.635410 / 040.638811 - fax 040.632050 - mail: fabiol26@libero.it
Il dott. de Walderstein lavora anche allo Studio Orion - V. Cervetti Vignola, 5/3 S. Margherita Ligure (Ge) - tel. 3357173053



In pensione più presto, prosegue il confronto

Bene l’allargamento della quattordicesima, bene l’estensione della no-tax area. Ma queste due conquiste, i risultati più importanti previsti dall’accordo Governo-sindacati di settembre 2016 e sanciti dalla Finanziaria 2017, sono solo il primo passo sulla strada della modifica della legge Fornero. Una strada piena di ostacoli, perché se è vero che l’introduzione dell’Ape social e le nuove deroghe ai limiti di età previsti per i lavori usuranti e i lavoratori precoci sono un passo avanti, il rischio è che la platea degli effettivi beneficiari si riveli molto bassa, limitando di molto la portata concreta delle modifiche introdotte. Ecco perché la seconda fase del confronto col Governo, avviata a febbraio, verte proprio sui criteri che regolano l’accesso alle nuove misure. E i nodi da sciogliere sono parecchi, come dimostra lo slittamento dei termini di approvazione dei decreti attuativi, che erano attesi entro fine febbraio ma non hanno ancora visto la luce, nonostante manchi poco più di un mese ai termini fissati dalla Finanziaria per l’entrata in vigore delle novità introdotte, prevista per il 1° maggio. Ma andiamo a vedere quali sono, misura per misura, le regole già definite e quali invece i dubbi da sciogliere prima di passare alla fase attuativa. Per la versione finale dei provvedimenti vi diamo appuntamento agli aggiornamenti che saranno pubblicati sul sito internet dello Spi Cgil Fvg e sul prossimo numero di Liberetà Fvg dopo l’approvazione dei decreti attuativi.

PRECOCI E USURANTI: LA PORTA STRETTA

► Lavoratori precoci, bastano 41 anni di contributi

L’accordo raggiunto a settembre, e recepito in Finanziaria 2017, prevede la possibilità di pensionamento anticipato per i cosiddetti precoci, cioè i lavoratori che possono vantare **almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima dei 19 anni di età**. Il beneficio consiste nell’abbassamento a **41 anni** (contro 42 anni e 10 mesi) dell’anzianità necessaria alla pensione anticipata. Essere precoci (e poterlo dimostrare), però, non basta. Ai benefici, tra i precoci, possono accedere soltanto:

- i **disoccupati** per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale e senza indennità (Naspi o mobilità) da almeno 3 mesi;

- i lavoratori **invalidi civili** gravi (almeno 74%) o i lavoratori **che assistono** da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di 1° grado convivente con **handicap grave**;

- lavoratori impegnati da **almeno 6 anni** continuativi nell’industria **estrattiva**, nell’**edilizia**, nella conduzione di **gru, macchinari o mezzi pesanti**, nell’industria **conciaria**, nei trasporti **ferroviari** (macchinisti o personale viaggiante), nella sanità come **infermiere o ostetriche** a turni, nell’**assistenza a non autosufficienti**, nella **scuola dell’infanzia** o negli asili **nido**, nelle **pulizie** e nella raccolta **rifiuti**, nello **spostamento merci**

► Lavori usuranti, requisiti “congelati” fino al 2026

L’intesa sindacale e poi la Finanziaria hanno migliorato anche la disciplina del decreto 67/2011 su i lavori usuranti. Rientrano nella categoria i lavori in **galleria, cava, miniera**, quelli svolti ad **alte temperature, cassoni o spazi ristretti**, la rimozione di **amianto**, i lavori in **linea catena**, la guida di mezzi del **trasporto pubblico** (veicoli almeno 9 posti), il lavoro in **orario notturno** (almeno 3 ore tra mezzanotte e le 5 per l’intero anno, oppure 6 ore notturne per almeno 64 giorni lavorativi all’anno).

Per accedere alla pensione anticipata, l’attività usurante deve essere stata svolta per **almeno 7 negli ultimi 10 anni** di lavoro o **almeno metà della vita lavorativa** (adesso basta uno solo dei requisiti, prima erano richiesti entrambi). Questi i **requisiti** di età e anzianità contributiva: **quota 97,6** (età + anzianità), con un’età di almeno 61 anni e 7 mesi e un’anzianità di 35 anni, per tutte le mansioni **particolarmente usuranti** e per il lavoro notturno, se svolto per più di 77 notti l’anno; **quota 98,6**, con un’età minima di 62 e 7 mesi e 35 anni di anzianità per i lavoratori notturni con **72-77 notti** all’anno; **quota 99,6**, con un’età minima di 63 e 7 mesi e 35 anni di anzianità, per i lavoratori notturni con **64-71 notti** all’anno.

I miglioramenti introdotti dalla Finanziaria riguardano anche il mancato adeguamento all’aspettativa di vita delle **quote**, che **rimarranno ferme fino al 2026** (in base al de-



creto 67/2011 dovevano aumentare a partire dal 2019. Altra novità positiva la **cancellazione della “finestra mobile”**, che differiva di 12 mesi la decorrenza della pensione.

La domanda va presentata entro il **1° maggio dell’anno precedente quello in cui si matureranno i requisiti** richiesti. Per chi raggiunge i requisiti nel 2017, ovviamente, la domanda va fatta quest’anno (entro una scadenza da definire).

► I dubbi

Molti i nodi che il tavolo deve sciogliere. A partire da quello sulla decorrenza dei benefici, prevista a partire dal **1° maggio 2017**: i tempi per l’approvazione del decreto attuativo cominciano a farsi stretti. Un altro riguarda il **tetto di spesa massimo** cui sono soggette le misure: **chi tardi arriva, resta fuori, anche se è in possesso dei requisiti**.

Ma il decreto dovrà chiarire anche altri punti poco chiari: le modalità di **calcolo dell’anzianità** e di **accertamento dei 12 mesi** di contribuzione prima dei 19 anni per i precoci; l’apparente **esclusione**, sempre per i precoci, **dei disoccupati per scadenza di contratto a termine**, che va assolutamente evitata; la validità, ai fini della maturazione di alcuni requisiti dei periodi coperti da **infortunio, ferie, malattia**. Per estendere la platea dei beneficiari delle misure sui lavoratori precoci, **i sindacati puntano a rendere meno rigido il criterio dei 6 anni continuativi** di impiego in mansioni gravose, attraverso correttivi che consentano di sommare più periodi all’interno di una finestra temporale più ampia.

APE, APE SOCIAL, PRECOCI E USURANTI COME CAMBIANO I REQUISITI DI ETÀ E ANZIANITÀ					
	LE REGOLE ATTUALI		DAL 1° MAGGIO 2017		
	Pensione di Vecchiaia (età)	Pens. anticipata (anzianità)	Lavoratori precoci	Lavori usuranti (*)	Ape e ape sociali
Uomini	66 anni + 7m.	42 anni + 10 m.	Anzianità 41 anni	Età 61 anni + 7 m. Anzianità 35 anni Somma ≥ 97,6	Età 63 anni
Donne	66 anni + 7m. (dip. pubbliche) 65 anni + 7m. (dip. private) 66 anni + 1 m. (autonome)	41 anni + 10 m.	Anzianità 41 anni	Età 61 anni + 7 m. Anzianità 35 anni Somma ≥ 97,6	Età 63 anni

(*) USURANTI

- quella indicata in tabella è l’ipotesi più favorevole, prevista per i **lavoratori dipendenti**
- per i **lavoratori autonomi** previsti 62 anni e 7 mesi di età, somma età più contributi 98,6
- sono assimilati ai lavori usuranti i **lavori notturni** con turni per più di 77 notti l’anno; i requisiti di età e anzianità salgono se cala il numero delle notti

APE, COSTI PROIBITIVI

► Ape volontaria, penalizzazioni fino al 20% sulla pensione

L’Anticipo pensionistico volontario (Ape), introdotto in via sperimentale dal 1° maggio 2017 fino al 2018, consente di anticipare l’uscita dal lavoro fino a un’età minima di almeno **63 anni**, contro i 66 anni e 7 mesi richiesti per la pensione di vecchiaia, in presenza di almeno **20 anni di contributi**. **Tre anni e 7 mesi** sono pertanto il periodo massimo per il quale può essere riconosciuta l’Ape, un **prestito esentasse** volto ad assicurare al pensionato un assegno mensile che dovrebbe aggirarsi tra l’85 e il 95% della futura pensione, fino alla sua effettiva maturazione. Il prestito va restituito in **20 anni, con trattenute alla fonte da parte dell’Inps sulla pensione** (quella vera e

In pieno svolgimento il tavolo su Ape, Ape social, lavori usuranti e precoci. Corsa a ostacoli dei sindacati per estendere le platee dei possibili beneficiari

propria), dal cui importo verranno pertanto detratti i ratei di **capitale**, gli **interessi** e il costo della **polizza assicurativa** che ogni richiedente dovrà stipulare per escludere rivalse (sugli eredi) in caso di morte e quindi di mancata o parziale restituzione dell’anticipo.

I requisiti. Oltre a **età** (63 anni), **anzianità** (20 anni) e **durata massima** (3 anni e 7 mesi), la normativa prevede anche criteri minimi sulla **durata del prestito (6 mesi)** e sull’importo dell’Ape richiesta (non meno di **1,4 volte la pensione minima**, quindi **703 euro** nel 2017). Gli aspetti negativi superano ampiamente i vantaggi. L’onere della restituzione del prestito e della polizza, infatti, potrà comportare un **taglio fino al 20%** dell’importo della pensione definitiva. Questo nonostante alcuni benefit già previsti, come la detrazione fiscale del 50% degli oneri su interessi e polizza, o possibili (ad esempio incentivi al pensionamento da parte dell’azienda).

► Ape agevolata, ma per quanti?

L’Ape agevolata (o “social”) è stata concepita proprio per consentire ad alcune (ristrette) categorie di lavoratori di accedere all’anticipo pensionistico senza oneri legati alla restituzione del prestito. I requisiti di età (**63 anni**) e la durata massima dell’anticipo (**3 anni e 7 mesi**) sono gli stessi previsti per l’Ape volontaria, mentre l’**anzianità** richiesta è più alta (**30 o 36 anni**). La misura riguarda i lavoratori **disoccupati, invalidi, che assistono coniugi o parenti del 1° grado o addetti**, al momento della domanda, alle stesse categorie (addetti a **lavori usuranti, disoccupati, invalidi**) cui sono riconosciuti i benefici per **lavoro precoce**. Sono richiesti **30 anni di contributi**, che salgono a **36 anni** nel caso dei lavori usuranti.



L’importo della pensione agevolata, erogato per 12 mensilità, è **calcolato sulla base dei contributi già versati**. Fino all’importo **massimo mensile di 1.500 euro lordi**, l’Ape è a **carico dello Stato, senza alcun onere di restituzione a carico del pensionato** (che potrà a sua scelta chiedere di farsi finanziare in modo oneroso, tramite Ape volontaria, l’eventuale parte di pensione superiore a tale limite). La riscossione della pensione anticipata non è compatibile con altri redditi da pensione diretta né con lo svolgimento di un lavoro dipendente con redditi superiori a 8.000 euro lordi (4.800 euro nel caso di lavoro autonomo).

► I dubbi

Se per l’Ape volontaria la contrarietà dei sindacati è legata ai costi eccessivi dell’anticipo, anche sull’Ape sociale esistono pesanti riserve, a partire da quella sulla **ristrettezza della platea** dei beneficiari, legata all’esiguità del **finanziamento complessivo**. Altri nodi da sciogliere riguardano il rapporto tra durata massima dell’anticipo (3 anni e 7 mesi) e un eventuale aumento dei requisiti di età nel 2019, le modalità di calcolo degli interessi e degli oneri legati alla polizza e altri aspetti tecnici che dovranno essere regolati dal decreto. Molto da chiarire anche sull’Ape social, in particolare per quanto riguarda la possibile esclusione dei disoccupati per **scadenza del contratto a termine** e alle modalità di calcolo dei requisiti contributivi: i dubbi, in questo caso, sono analoghi a quelli che gravano sui lavoratori precoci. La possibilità, anche in questo caso, è che la **platea dei beneficiari** si riveli molto ristretta.

OPZIONE DONNA

La Finanziaria 2017 ha ulteriormente **prorogato** il regime sperimentale di Opzione donna, la scelta che consente alle lavoratrici dipendenti il pensionamento a **57 anni** (58 per le autonome) se in possesso di almeno **35 anni di contributi**, ma con la penalizzazione del **ricalcolo interamente contributivo** della pensione. Possono accedere all’opzione tutte le lavoratrici dipendenti e autonome già in possesso di contributi al 31 dicembre 1995. Visto il regime di proroga, **la lavoratrice deve aver maturato i requisiti di età già nel 2015** (escluse quindi quelle che li hanno maturati nel 2016).