

IN QUESTO NUMERO

- *Nuovo fondo bilaterale ... definiti gli adempimenti!*

Nuovo fondo bilaterale ... definiti gli adempimenti!

Con la pubblicazione sulla G.U. n. 55 del 7/03/2015 del Decreto del Ministero del Lavoro del 9/Gennaio/2015/, ottenuto il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, si sono completati gli adempimenti di legge per il Fondo Bilaterale che, una volta nominato il Comitato Amministratore potrà assumere una condizione di piena operatività.

Ovviamente nelle more di costituzione del nuovo Consiglio, il Comitato Amministratore previsto dal Decreto del Ministro delle Infrastrutture e Trasporti del 23 Giugno 2009, n.510, potrà continuare a svolgere il suo compito, così come previsto dal Decreto pubblicato in G.U., in presenza di presentazione di specifici progetti Aziendali di ristrutturazione/riorganizzazione.

Cos'è il Fondo bilaterale

Il Fondo Bilaterale è un nuovo ammortizzatore sociale, più tutelante rispetto al sistema della CIG normalmente destinata al privato impiego. Il Fondo dei dipendenti delle Ferrovie dello Stato trova origine nella legge 449/1997, nella quale all'art. 59 venivano previste misure per favorire la riorganizzazione ed il risanamento del Gruppo F.S., definito poi dall'art. 2 della legge 662 del 1996, per il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione per le aziende erogatrici di pubblici servizi e/o imprese, come il Gruppo F.S., che erano sprovvisti di ammortizzatori sociali.

Con successi accordi veniva quindi armonizzato lo Statuto a quanto previsto dall'art. 3 della Legge 92/2012 riportati in G.U.

Finalità e destinatari delle prestazioni del Fondo Bilaterale

Con il Fondo bilaterale il Sindacato è quindi riuscito ad assicurare un grado di copertura e di tutela per i lavoratori dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, delle Società del Gruppo FS che dovessero essere interessati da stati di crisi aziendale, sia temporanei che strutturali o da processi di ristrutturazione. Per questi lavoratori il Fondo Bilaterale prevede quindi prestazioni economiche, sia temporanee che risolutive del rapporto di lavoro, più congrue di quelle garantite oggi dai normali ammortizzatori destinati al privato impiego.

Finanziamento del Fondo Bilaterale

Le disponibilità economiche del Fondo Bilaterale sono il risultato dei versamenti operati dal Gruppo F.S. e dai Ferrovieri, in percentuale evidentemente diversa.

La contribuzione delle parti è stata sospesa nel 2005 e verrà riattivata in ragione dell'andamento finanziario della gestione del Fondo stesso, nei seguenti termini: 0.50% della retribuzione imponibile dei lavoratori

Dopo il parere del Ministero del lavoro e del Ministero dell'Economia, atteso per molto tempo, è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale il testo del regolamento del nuovo Fondo Bilaterale che era stato frutto dell'accordo tra le O.S. ed le Società del Gruppo F.S.I.

a tempo indeterminato presenti nelle Società del Gruppo F.S. così ripartito:

0,375% a carico dei datori di lavoro e 0,125% dei lavoratori interessati.

Per il finanziamento delle prestazioni straordinarie, il cosiddetto accompagnamento in pensione, **è stato definito con le O.S. invece che il**

datore di lavoro versi un contributo straordinario, il cui ammontare è determinato dal Comitato Amministratore del Fondo stesso, in relazione al numero di lavoratori interessati alla prestazione straordinaria ed a copertura totale del valore degli assegni straordinari da liquidare agli stessi, comprensivo della contribuzione previdenziale correlata.

Quali sono le prestazioni previste dal Fondo Bilaterale

Il Fondo eroga quindi, attingendo alle sue disponibilità economiche per il tramite dell'INPS, sia **prestazioni ordinarie**, dette conservative perché prevedono il mantenimento in essere del rapporto di lavoro, mediante:

il finanziamento di programmi formativi di riconversione, riqualificazione ed aggiornamento professionale in relazione al superamento od al contenimento delle situazioni di eccedenza, anche con il concorso economico di appositi Fondi nazionali e/o comunitari;

il finanziamento di prestazioni a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro/part-time, anche in concorso con gli strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;

che **prestazioni straordinarie**, dette risolutive perché finalizzate alla

risoluzione del rapporto di lavoro, con contributo economico a totale carico del Gruppo F.S., attraverso:

l'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito per l'accompagnamento in pensione per i lavoratori risultati eccedenti e per il versamento della contribuzione correlata;

L'accesso alle prestazioni straordinarie, prevedendo la risoluzione del rapporto di lavoro, comporta conseguentemente la contestuale corresponsione del TFR.

Quali sono le motivazioni alla base dell'apertura della procedura di accesso al Fondo

razionalizzazione e rinnovo tecnologico degli impianti;

riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro finalizzati a migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione;

cessazione di attività.

Stato di crisi ed apertura della trattativa sui territori

Le Aziende che, a causa di ricadute occupazionali derivate da esigenze di ristrutturazione produttiva, organizzativa o di innovazione tecnologica, vogliono accedere alle prestazioni del Fondo devono presentare alle Segreterie Regionali delle O.S. firmatarie dell'accordo del 15/ maggio/2009 ed alle R.S.U. **un motivato ed articolato progetto** nel quale devono esplicitare gli obiettivi da perseguire, le misure da adottare e le conseguenti ricadute occupazionali specificando:

i motivi tecnici, organizzativi o produttivi alla base del programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale;

il numero e i profili/figure professionali del personale da considerare eccedentario;

i tempi di attuazione del processo di

riduzione del personale, con le conseguenti ricadute occupazionali.

Contemporanea comunicazione sui termini del progetto aziendale dovrà essere inviata anche alle Segreterie Nazionali delle O.S. stipulanti l'accordo.

Nei casi in cui il progetto riorganizzativo interessi più Regioni, la procedura con le strutture territoriali del Sindacato sarà preceduta da un incontro con le Segreterie Nazionali per esaminare possibili soluzioni **nei sette giorni successivi** alla sua attivazione; in assenza di intesa verrà attivata la procedura sul territorio.

Il confronto nel territorio sul progetto aziendale si aprirà su richiesta delle O.S. **entro cinque giorni e dovrà concludersi nei successivi 45 giorni.**

Al termine della procedura l'Azienda darà formale comunicazione sul risultato del confronto all'UPLMO il cui Direttore, nei casi di dissenso tra Azienda ed O.S., convocherà le parti per favorire il raggiungimento dell'accordo nel termine dei **30 giorni seguenti la comunicazione.**

Come si procede in assenza di accordo sindacale sul progetto aziendale

Permanendo il dissenso delle O.S. sul progetto aziendale, sia dopo la trattativa che davanti al Direttore dell'ULPMO competente per territorio, l'intesa si intenderà definita e verrà sottoscritta, sulla base delle ragioni tecniche, organizzative e produttive individuate dalla Società, per una quantità di personale eccedentario non superiore al 30% delle esigenze di riduzione di personale dichiarate nel progetto aziendale.

In tali casi le Società del Gruppo F.S. interessate potranno però utilizzare, per la realizzazione del loro

progetto, esclusivamente **gli strumenti di gestione delle eccedenze su base volontaria, senza poter avere accesso agli strumenti obbligatori di riequilibrio occupazionale previsti dal Fondo in caso di accordo con il sindacato.**

La possibilità, per le Società del Gruppo F.S. Spa, di poter ricorrere agli strumenti di gestione delle prestazioni ordinarie e straordinarie solo su base volontaria, in caso di mancanza d'intesa tra O.S. solo per il 30% degli esuberi dichiarati nel progetto aziendale, costituisce un aspetto qualificante dell'accordo, in raffronto a quanto previsto invece dal Fondo Bilaterale istituito per il personale del Credito, che diventa invece destinatario dei provvedimenti dei licenziamenti collettivi, regolamentati dalla legge 223/91, trascorsi 12 mesi dall'apertura e dalla rottura dei confronti sindacali.

Quali sono i criteri definiti per l'individuazione dei Ferrovieri destinatari delle prestazioni del Fondo Bilaterale in caso di accordo sul territorio

Per l'individuazione dei lavoratori da avviare alle prestazioni ordinarie e straordinarie, anche in caso di accordo sindacale, in via prioritaria **vale il criterio della volontarietà** e si terrà conto dei seguenti criteri di accesso, fermo restando che a parità di condizioni si valuteranno i carichi di famiglia:

- a) utilizzo di tipologie contrattuali che consentano una gestione flessibile del rapporto di lavoro, nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL;
- b) processi di mobilità professionale e/o geografica anche attraverso la riqualificazione professionale, entro i limiti specificati dagli accordi;
- c) accesso alle prestazioni straordinarie del personale che nell'arco di 48 mesi e comunque non oltre il

raggiungimento dei limiti di età per il raggiungimento del diritto alla pensione di vecchiaia, raggiunga i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi).

Per le casistiche previste dai punti a) e b) si farà ricorso ovviamente alle prestazioni ordinarie regolate dal Fondo, mentre per soddisfare le necessità del parametro c) varrà il ricorso alla prestazione di accompagnamento in pensione.

Come si procederà in caso di persistenza di esubero dopo la fase volontaria

Nei casi in cui la fase per l'accesso su base volontaria alle prestazioni del Fondo non consenta di superare le problematiche occupazionali definite negli accordi sindacali, per le ulteriori situazioni di eccedenza si adatteranno gli strumenti obbligatori di seguito elencati, secondo la successione di priorità indicata:

riconversione/riqualificazione professionale, anche interaziendale, con i criteri di priorità di cui al punto 8 dell'art. 40 del vigente CCNL delle Attività Ferroviarie, utilizzando le prestazioni ordinarie;

risoluzione del rapporto di lavoro del personale che risulti in possesso dei requisiti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria, tenendo conto del criterio della maggiore anzianità contributiva posseduta. A parità di condizioni, si terrà conto dei minori carichi di famiglia;

collocazione nella prestazione straordinaria di accompagnamento in pensione, il ordine di priorità sarà determinato dalla maggiore prossimità al raggiungimento del primo tra i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi), retrocedendo sino ad individuare i lavoratori che raggiungano tali re-

quisiti permanendo nel Fondo fino alla durata massima prevista dei 48 mesi;

riduzioni di orario/part-time utilizzando le prestazioni ordinarie di cui all'art 6, lettera b) dell'Accordo istitutivo del Fondo, con i criteri di priorità di cui al punto 6 dell'art.40 del vigente CCNL delle Attività Ferroviarie.

Quali sono i criteri convenzionali di scelta degli esuberanti, nell'ambito delle singole fattispecie di priorità

Definita la procedura di cui ai precedenti punti e raggiunto l'accordo, nell'intento comune di ridurre/attenuare le tensioni sul piano sociale derivanti dall'attuazione del citato processo di riorganizzazione e ristrutturazione, **O.S. e Società F.S.** hanno convenuto che l'individuazione dei lavoratori in esubero, destinatari delle prestazioni del Fondo, avvenga con i seguenti criteri di priorità:

lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati dall'accordo e che al tempo della sottoscrizione dell'accordo medesimo hanno raggiunto i requisiti per poter fruire dei trattamenti pensionistici obbligatori;

lavoratori in possesso dei requisiti professionali indicati dall'accordo che, nell'arco di 48 mesi dalla data di accesso al Fondo e comunque non oltre il compimento del 65° anno di età, raggiungano i requisiti previsti per ottenere l'erogazione della prestazione pensionistica obbligatoria (età e/o contributi);

lavoratori in possesso dei requisiti professionali individuati dall'accordo che possono fruire delle prestazioni ordinarie di riconversione professionale, che saranno individuati con i criteri di priorità di cui al punto 8 dell'art. 40 del vigente CCNL delle Attività Ferroviarie;

lavoratori in possesso dei requisiti professionali individuati dall'accordo che possono fruire delle prestazioni ordinarie di part-time, che saranno individuati con i criteri di priorità di cui al punto 6 dell'art. 40 del vigente CCNL delle Attività Ferroviarie.

Quali sono le misure delle prestazioni ordinarie finanziate dal Fondo Bilaterale

Nei casi di accesso alle prestazioni ordinarie di riconversione o riqualificazione professionale, il contributo al finanziamento, erogato dal Fondo Bilaterale, dei programmi formativi è pari alla corrispondente retribuzione lorda percepita dagli interessati;

Nei casi invece di riduzione dell'orario di lavoro/part-time il Fondo eroga ai lavoratori interessati un assegno ordinario per il sostegno del reddito, calcolato nella misura del 70% della retribuzione lorda mensile che sarebbe spettata al lavoratore per le prestazioni non rese;

Resta inteso che durante il periodo di permanenza nel Fondo ai lavoratori, in quanto destinatari di prestazioni conservative, il valore degli assegni sarà incrementato in ragione degli accordi contrattuali che dovessero modificare le voci fisse e continuative della retribuzione.

Qual è il valore delle prestazioni straordinarie

Nel caso in cui si accede invece alla prestazione di accompagnamento in pensione, il cui costo è a totale carico delle Società del Gruppo F.S., per il tramite del Fondo è prevista l'erogazione:

► per i Ferrovieri interessati, che **maturano il diritto all'assegno pensionistico di anzianità prima di quello di vecchiaia**, un assegno straordinario di sostegno al reddito, **oltre al versamento della intera contribuzione previdenziale correlata**, pari al 32,8% della retribuzio-

ne lorda, utile per maturare l'accesso al diritto all'assegno pensionistico, del valore pari alla sommatoria dei seguenti importi:

il valore netto del trattamento pensionistico spettante, nei regimi previdenziali obbligatori di riferimento, **calcolato con la maggiorazione virtuale dell'anzianità contributiva mancante per accedere al diritto alla pensione di anzianità massima**;

l'importo delle ritenute fiscali di legge su detto assegno straordinario.

► per i Ferrovieri che invece maturano il diritto all'assegno pensionistico di vecchiaia prima di quella di anzianità, l'assegno di mantenimento sarà pari alla sommatoria dei seguenti importi:

valore netto del trattamento pensionistico spettante, nei regimi previdenziali obbligatori di riferimento, **calcolato con la maggiorazione virtuale dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione di vecchiaia, di una entità quindi pari alla pensione massima che si sarebbe maturata restando in servizio fino a detto limite**;

l'importo delle ritenute fiscali di legge su detto assegno straordinario.

Gli assegni straordinari per il sostegno del reddito, erogati dal Fondo per un massimo di 60 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori, nell'ambito del periodo di durata del Fondo, **in quanto calcolati in anticipo sul loro valore massimo**, non sono soggetti a forme perequative durante la fase di accompagnamento in pensione e cesseranno con la liquidazione del primo assegno pensionistico, per il quale dovrà essere prodotta la prevista domanda all'INPS un mese prima della maturazione del diritto.

L'erogazione dell'assegno straordinario avrà termine al raggiungimen-

to del diritto alla fruizione del trattamento pensionistico.

Tredicesima mensilità nell'assegno di accompagnamento

La prestazione straordinaria è garantita per tredici mensilità nell'anno solare, pertanto il corrispettivo della tredicesima rata dell'assegno di accompagnamento, definito con il criterio di calcolo delle pensioni, verrà liquidato in una unica soluzione, in relazione ai ratei maturati.

Cumulabilità degli assegni straordinari di accompagnamento in pensione

Gli assegni straordinari di sostegno al reddito sono incompatibili con redditi di lavoro derivanti da attività lavorativa prestata a favore di aziende che svolgono attività lavorativa in concorrenza con il datore di lavoro, presso il quale prestava servizio l'interessato. Questa eventualità comporterà, per i lavoratori in fase di accompagnamento in pensione, il venir meno sia della loro liquidazione che del versamento della contribuzione correlata;

Detti assegni sono invece cumulabili, entro il limite massimo dell'ultima retribuzione mensile, ragguagliata ad anno, con redditi derivanti da attività lavorativa prestata a favore di aziende che non svolgono attività in concorrenza ai datori di lavoro presso il quale si prestava servizio in precedenza.

Regolamentazione dei titoli di viaggio

Sia nella fase di accompagnamento in quiescenza che successivamente **ai Ferrovieri** interessati dalla prestazione straordinaria **verranno garantiti i titoli di viaggio**, in analogia a come previsto dal CCNL delle Attività Ferroviarie e dal Contratto aziendale del 16.4.2003 per il personale in quiescenza.

Possibilità di incassare in anticipato

po il valore degli assegni

E' prevista la possibilità di incassare, in forma anticipata in una unica soluzione, i ratei dell'accompagnamento in pensione, ma in questo caso la sua entità sarà pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di stipulazione del presente accordo, di quanto sarebbe spettato se detta erogazione fosse avvenuta in forma rateale, dedotta la contribuzione correlata, che pertanto non verrà più versata.

Norma di salvaguardia in presenza di modifiche legislative al sistema previdenziale

Qualora intervenissero modifiche legislative per l'accesso alle prestazioni pensionistiche obbligatorie di riferimento e per la loro erogazione, le parti definiranno le specifiche azioni correttive da apportare in considerazione delle posizioni dei lavoratori che usufruiscono delle prestazioni straordinarie del Fondo.

Quando tempo resta in vigore il Fondo Bilaterale

La durata del Fondo è stata fissata in dieci anni a partire dalla data dalla quale sarà posizionato all'interno dell'INPS (**28 luglio 2010**)

Qual è la durata massima delle sue prestazioni

Le prestazioni ordinarie possono **durare al massimo diciotto mesi**, nell'ambito della valenza della validità del Fondo;

Le prestazioni straordinarie possono avere invece una durata massima di **60 mesi**.

Natura fiscale dell'assegno di accompagnamento

Questo aspetto rilevante ha trovato finalmente chiarimento con la stesura della convenzione INPS- GRUPPO F.S. nella quale è stato previsto

che “l’INPS effettuerà tutti gli adempimenti propri del sostituto d’imposta”

Per conseguenza i destinatari degli assegni di accompagnamento liquidati dall’INPS, dopo che il Fondo Bilaterale avrà deliberato l’ammissibilità degli interventi, potranno portare in detrazione le voci che normalmente vengono detratte nelle dichiarazioni dei redditi, in analogia ai dipendenti/ pensionati.

Come viene amministrato il Fondo Bilaterale

Il Fondo è gestito da un Comitato amministratore composto pariteticamente dalle Società del Gruppo F.S. e dalle delle O.S. stipulanti l'accordo, che svolgerà le sue sedute presso la Direzione Generale dell’INPS a Roma. L’INPS ottempera durante le riunioni a tutte le funzioni di Segreteria del Comitato di Gestione del Fondo Bilaterale. Il Presidente del Comitato viene eletto dal Comitato stesso, a rotazione tra i propri componenti di parte aziendale e di parte sindacale.

Le deliberazioni saranno assunte a maggioranza qualificata dei 2/3 dei suoi componenti, in caso di parità nelle votazioni prevarrà il voto del presidente.

Quali sono i compiti del comitato amministratore del Fondo

Predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell’INPS, il bilancio preventivo e il bilancio consuntivo annuale di gestione;

deliberare in ordine alla concessione degli interventi e dei trattamenti, ordinari e straordinari;

deliberare eventuali revoche e/o sospensioni delle prestazioni;

vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, non-

ché sull'andamento della gestione; deliberare, sulla base delle intese raggiunte tra le parti firmatarie dell'accordo, sulle misure dei contributi e sulle loro eventuali sospensioni;

decidere in unica istanza sui ricorsi in materia di contributi e prestazioni, con il supporto della stessa INPS;

formulare, più in generale, proposte alle parti stipulanti in materia di contributi, interventi e trattamenti.

Ruolo del Sindacato per la Gestione del Fondo e considerazioni finali

Per la gestione di questo strumento di tutela del lavoro deve considerarsi determinante il ruolo che dovranno svolgere le **Segreterie Regionali del sindacato e delle R.S.U.** di riferimento dell'unità produttiva interessata da eventuali tensioni produttive ed occupazionali.

Questa condizione di rilevanza assegnata dall'accordo al Sindacato territoriale, sia per la fase di determinazione degli esuberi che per la gestione delle prestazioni del Fondo, siano esse conservative che risolutive del rapporto di lavoro, costituisce una condizione di ulteriore garanzia di democrazia assicurata ai lavoratori, che potranno così partecipare direttamente, supportando i loro rappresentanti, alla valutazione dei progetti di ristrutturazione presentati dal Gruppo F.S. per far sì che essi siano indirizzati, anche nelle fasi di ristrutturazione aziendale, allo sviluppo del vettore ferroviario e conseguentemente dell'occupazione.

Accesso ai trattamenti previdenziali cosiddetti anticipati

La pensione anticipata, che ha sostituito nel linguaggio previdenziale la pensione di anzianità, e' una pre-

stazione economica a domanda, erogata ai lavoratori dipendenti e autonomi iscritti all'AGO ed alle forme sostitutive, e viene liquidata con il sistema di calcolo retributivo (questo tipo di misura è restato in vigore fino a Dicembre 2011), misto (calcolo retributivo e contributivo) o contributivo intero per i lavoratori assunti dopo il 1° Gennaio 1996.

Come si accede al pensionamento

Dal 1° gennaio 2015, i lavoratori che possono vantare anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, accedono al diritto alla pensione anticipata se in possesso delle seguenti anzianità contributive:

Decorrenza	Uomini	Donne
dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015	42 anni e 6 mesi*	41 anni e 6 mesi*
dal 1° gennaio 2016	42 anni e 6 mesi**	41 anni e 6 mesi**

* Requisito adeguato alla speranza di vita

**Requisito da adeguare alla speranza di vita

Ai fini del raggiungimento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione versata o accreditata a qualsiasi titolo

Per i soggetti che accedono alla pensione anticipata ad un'età inferiore a 62 anni si applica, sulla quota di trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011, una riduzione pari ad un punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso alla pensione rispetto all'età di 62 anni; tale percentuale annua è elevata a due punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni. **Questa condizione è sospesa sui trattamenti pensionistici che si perfezionano entro il**

2017.

La predetta riduzione si applica sulla quota di trattamento pensionistico calcolata secondo il sistema retributivo. Pertanto, per coloro che hanno un'anzianità contributiva pari a 18 anni al 31 dicembre 1995, la riduzione si applica sulla quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011; mentre, per coloro che hanno un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, la cui pensione è liquidata nel sistema misto, la riduzione si applica sulla quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 1995.

Accesso alla Pensione di vecchiaia, limiti di età e di contribuzione

Si tratta di una prestazione economica erogata in favore delle lavoratrici/ lavoratori dipendenti e autonomi, che hanno:

raggiunto l'età stabilita dalla legge; perfezionato l'anzianità contributiva e assicurativa richiesta;

cessato il rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi alla data di decorrenza della pensione, fermo restando che, qualora la rioccupazione intervenga presso diverso datore di lavoro, non occorre una soluzione di continuità con la precedente attività lavorativa.

Per l'accesso alla pensione di vecchiaia, com'è noto sono state introdotte profonde

modifiche dalla Legge 214/2011. Pertanto per l'accesso a questo istituto previdenziale valgono i limiti di età e di contribuzione di seguito riportati:

Soggetti in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995

Requisito contributivo – A decorrere dal 1° gennaio 2012, i soggetti in possesso di anzianità contributiva

al 31 dicembre 1995 possono conseguire il diritto alla pensione di vecchiaia esclusivamente in presenza di un'anzianità contributiva minima **pari a 20 anni**, costituita da contributi versati o accreditati a qualsiasi titolo.

Requisito anagrafico – Per l'accesso alla pensione di vecchiaia è richiesto il possesso dei seguenti requisiti anagrafici:

lavoratrici dipendenti settore privato:

dal 1° gennaio 2014 al 31 di- cembre 2015	63 anni e 9 mesi *
dal 1° gennaio 2016 al 31 di- cembre 2017	65 anni e 3 me- si**
dal 1° gennaio 2018 al 31 di- cembre 2020	66 anni e 3 me- si**

* Requisito adeguato alla speranza di vita

**Requisito da adeguare alla speranza di vita

lavoratori dipendenti pubblici e privati e lavoratrici dipendenti settore pubblico:

dal 1° gennaio 2013 al 31 di- cembre 2015	66 anni e 3 mesi *
dal 1° gennaio 2016 al 31 di- cembre 2020	66 anni e 3 me- si**

* Requisito adeguato alla speranza di vita

**Requisito da adeguare alla speranza di vita

Soggetti con primo accredito contributivo a decorrere dal 1° gennaio 1996

Dal 1° gennaio 2012, i soggetti per i quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996, possono conseguire il diritto alla pensione

di vecchiaia, in presenza del requisito contributivo di 20 anni e del requisito anagrafico, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

a) se l'importo della pensione risulta non inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (c.d. importo soglia), la pensione di vecchiaia spetta secondo gli stessi requisiti previsti per i lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995;

b) al compimento dei 70 anni di età e con 5 anni di contribuzione "effettiva" - con esclusione della contribuzione accreditata figurativamente a qualsiasi titolo - a prescindere dall'importo della pensione. Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, il requisito anagrafico di 70 anni è incrementato di 3 mesi per effetto dell'adeguamento alla speranza di vita e potrà subire ulteriori incrementi di adeguamento.

Ai fini del conseguimento della prestazione pensionistica è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente. Non è, invece, richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo.

Le nuove regole per la fruizione dei trattamenti pensionistici.

Si ricorda anche che è stata introdotta una rilevante novità in tema di accesso al diritto della pensione di vecchiaia che **comincerà a produrre i suoi effetti a partire dal 2015** quando comincerà ad aumentare, indipendentemente dal genere, il limite di età per la maturazione del diritto a pensione sia dei dipendenti pubblici che del privato impiego.

Infatti il destino pensionistico dei lavoratori è stato legato, **dal D.L. n. 78/2010**, ad un dato statistico denominato "**speranza di vita**" che servirà a determinare le probabilità di esistenza in vita che le lavoratrici ed

i lavoratori italiani hanno dopo il raggiungimento dell'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

Comitato di Redazione:

Direttore **Pietro Serbassi.**

Responsabile **Antonio Scalise.**

Hanno collaborato a questo numero:
Agostino Apadula .

Responsabile Grafico
Luca Vitali.

Quando questa probabilità aumenta, quando cioè aumentano gli anni attesi di vita sia pur teorici, l'età di pensionamento si allontana della stessa misura di incremento.

La novità negativa più rilevante di questo aspetto della riforma è che questa verifica si ripeterà nel tempo con cadenza triennale, **biennale dal 2019 per effetto della Riforma Fornero, quasi un restyling cadenzato del sistema previdenziale.**

**Siamo su internet
www.fastferrovie.it**

FAST-FERROVIE

Via prenestina 170 00177 ROMA

Tel.: 06 89535974

Tel 06 89535975

Fax: 06 89535976

E-mail: sn@fastferrovie.it

Così, se dovesse risultare, così come si spera, che gli italiani vivranno di più, si dovrà anche lavorare di più per poter andare in pensione, per un periodo di tempo pari all'aumento della speranza di vita.

Il primo aggiornamento come già detto è previsto per il **1° gennaio 2015 ed in questo caso è già stato fissato che la maggiorazione non potrà superare i 3 mesi**, quindi i limiti pensionistici sopra riportati **si modificheranno di conseguenza.**

Per sostenere i tuoi cari Termine Fisso Fondo Futuro, la soluzione ideale per chi vuole risparmiare, costruendo un capitale da rendere disponibile ad un beneficiario stabilito



Prima della sottoscrizione leggere il Fascicolo Informativo. È possibile ottenere il Fascicolo Informativo presso tutti i punti vendita di HDI Assicurazioni. Tutti gli documenti sono a disposizione al sito www.hdi.it

Al tuo fianco, ogni giorno

HDI

ASSICURAZIONI

Se in futuro invece dovesse riscontrarsi, non è ovviamente in preventivo, una riduzione della speranza di vita la legge invece non prevede nessun aggiornamento in riduzione dei limiti pensionistici. Considerato che la legge 214/2011 ha stabilito che l'età per la nuova **pensione di vecchiaia** dovrà essere pari almeno a 67 anni dal 2021 (cioè se in base agli incrementi alla speranza di vita non si raggiungerà questo livello, si procederà in modo automatico)