

SPI CGIL

Le mani sulle pensioni



La manovra economica approvata dal governo, e ora all'esame del Parlamento, interviene sulle pensioni più di quanto le norme approvate e la propaganda governativa lasciano intravedere. Non si aumenta soltanto l'età ma si tagliano pesantemente le pensioni. La nuova finestra, detta scorrimento, sommata all'aumento dell'età pensionabile che scatterà dal 2015, e poi ogni tre anni in relazione all'aumento dell'aspettativa di vita, farà salire fino a circa 70 anni l'età per accedere alla pensione. La notevole riduzione di spesa messa in conto dalla manovra, oltre che sull'aumento dell'età pensionabile, è stata stimata sulla base delle attuali regole che fissano il massimo di rendimento nel regime retributivo con 40 anni di contributi e la progressiva riduzione dei coefficienti di trasformazione applicati al calcolo contributivo, in relazione all'aumento dell'aspettativa di vita. Uno dei punti di forza del regime contributivo era, ed è, la cosiddetta "invarianza attuariale del rendimento". Più tardi si accede alla pensione più è alto il rendimento di quanto è stato accumulato nel corso della vita lavorativa. Per questa ragione, fino alla riforma Maroni del 2004, nel regime contributivo era previsto un accesso flessibile alla pensione tra 57 e 65 anni, con rendimenti via via crescenti. Nel 2004, l'uscita flessibile fu soppressa e sostituita da un'unica possibili-

tà: 65 anni per gli uomini e 60 per le donne che, per quelle occupate nei settori pubblici, diventeranno 65 dal 2012. Questo insieme di modifiche penalizza fortemente sia i lavoratori che andranno in pensione con 40 anni di anzianità contributiva sia quelli che andranno in pensione con il sistema contributivo. Il primo caso è stato immediatamente individuato come ingiusto: si lavora fino a 18 mesi in più ma i contributi versati sono incassati dagli enti previdenziali senza alcun vantaggio per i lavoratori. Il caso del regime contributivo è rimasto più in ombra ma, se possibile, è ancora più ingiusto. I coefficienti di trasformazione, quelli che stabiliscono la misura della pensione nel regime contributivo, sono fermi a 65 anni, mentre l'età per andare in pensione aumenterà di anno in anno. Alla fine la pensione si percepirà a 70 anni, ma sarà calcolata come se l'età fosse di 65. A tutto questo i dipendenti pubblici devono aggiungere il blocco dei contratti che produrrà i suoi effetti sulla pensione per tutta la durata della vita. Nel prossimo triennio, un insegnante elementare, prossimo alla pensione con 40 anni di servizio, non riceverà l'aumento contrattuale dovuto di circa 130 euro. La sua pensione subirà una riduzione mensile lorda di circa 77 euro. Ipotizzando che percepisca la pensione per almeno venti anni, la perdita cumulata in valore attuale sarà di circa 20.085 euro, a cui bisogna aggiungere circa 4.160 euro in meno sulla buonuscita.

DIPARTIMENTO PREVIDENZA SPI CGIL

INCA CGIL

Diritti sotto scacco



L'attacco in atto allo stato sociale, ai diritti individuali delle persone, rende sempre più importante rafforzare la collaborazione e l'impegno di tutte le strutture della CGIL per rendere l'opinione pubblica più consapevole circa le conseguenze strutturali ed epocali delle scelte di questo governo e di larga parte del sistema delle imprese. In questo contesto diventa sempre più importante coniugare la lotta della nostra confederazione all'azione di tutela individuale del patronato, per impedire che vengano compressi gli ambiti di esigibilità dei diritti e che si riducano gli spazi di azione del sindacato nella contrattazione. Pesantissimi esempi di questa involuzione sono i contenuti della manovra economica del governo che incide sulle opportunità sociali e di lavoro per i giovani, riduce le prestazioni sociali e previdenziali per gli anziani, per le famiglie e per le donne, indebolisce le possibilità di erogazione di welfare locale da parte di Regioni ed enti locali, senza risparmiare neppure gli invalidi civili, negando a molti di loro il diritto ad avere l'assistenza economica e sociale dovuta dallo Stato e sancita nella nostra Carta Costituzionale. Sull'altro versante vediamo come è sempre più frequente il tentativo delle imprese, in una situazione occupazionale difficile come l'attuale e nel nome della maggiore produttività, di comprimere diritti e tutele a partire dalla salute e dalla sicurezza nei posti di lavoro, fino ad arrivare alla attuale vicenda di Pomigliano, dove sono a rischio anche diritti costituzionalmente garantiti. Per queste ragioni è sempre più importante unire alla azione sindacale collettiva di contrattazione e di costruzione di proposta alternativa per il futuro del paese, il costante e incisivo impegno che ogni giorno i tanti operatori del patronato mettono a disposizione di lavoratori, pensionati, giovani e donne. Si tratta di rendere effettivamente esigibili i diritti individuali e per una tutela che renda tutti consapevoli della esigenza di mantenere alta l'attenzione per la difesa dei diritti.

MORENA PICCININI - PRESIDENTE INCA

SISTEMA SERVIZI



La busta paga. Come è composta la retribuzione



Nel giornale del 21 giugno scorso abbiamo dato inizio a un ciclo di articoli con i quali intendiamo spiegare la busta paga. Riscontriamo nel nostro lavoro che troppo spesso i lavoratori non conoscono e/o sottovalutano la struttura di questo strumento fondamentale del rapporto di lavoro dal quale discendono i diritti presenti e futuri. Siamo partiti dalla retribuzione e dai principi generali che la regolano. Oggi affrontiamo gli elementi della retribuzione mensile. La retribuzione mensile è composta da elementi di base ed, eventualmente, da elementi accessori e in natura. Gli elementi di base sono:

- minimo contrattuale: rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore, la cui entità è fissata dai contratti collettivi di categoria in relazione a cia-

scuna qualifica contrattuale. I successivi aumenti sono legati al passaggio di qualifica oppure al rinnovo del ccnl;

- indennità di contingenza: fino al 31/12/1991 adeguava la retribuzione agli aumenti del costo della vita. Dal primo gennaio 1992 viene pagato l'importo dell'indennità di contingenza maturato sino a quella data;
- elemento distinto della retribuzione (Edr): viene erogato dall'1/1/1993 a tutti i lavoratori del settore privato (con esclusione dei dirigenti), indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica rivestita. Esso corrisponde a euro 10,33 mensili per 13 mensilità;
- scatti di anzianità: sono determinati dalla contrattazione collettiva ed erogati al compimento di una determinata anzianità di servizio del lavoratore presso una medesima azienda.

In aggiunta a quelli di base, la retribuzione può essere costituita da altri elementi, cosiddetti "accessori". Sono fissati dai contratti collettivi di categoria o aziendali, oppure da accordi individuali:

- superminimi: consistono in somme pattuite nel contratto individuale tra le parti, oppure nell'ambito della contrattazione aziendale;
- indennità: sono previste generalmente dai contratti collettivi e hanno la funzione di compensare lo svolgimento di lavori che comportano maggiori oneri e difficoltà al lavoratore (ad esempio, indennità di reperibilità, manceggio denaro, per attività svolte presso località disagiate ecc.).

Il datore di lavoro può erogare anche prestazioni in natura, oltre a quelle di tipo monetario.

I casi più frequenti sono:

- alloggio: principalmente portieri e i lavoratori domestici;
- mensa: un servizio pasti durante l'intervallo di lavoro o attraverso mense aziendali interne o esterne o buoni pasto; il servizio mensa non può essere considerato elemento retributivo in grado di avere effetti su altri istituti retributivi legali e contrattuali, salvo diversa previsione di accordi collettivi;
- finge benefit: concessione di autovettura e abitazione, stipula di polizze assicurative e in prestiti agevolati; nell'accordo individuale quasi sempre vengono precisati gli effetti che queste prestazioni hanno sugli altri istituti e in particolare sul Tfr.

FRANCO RUSSO
COORDINAMENTO NAZIONALE UVL