

**INFORMATIVA**

# **FONDO BILATERALE**

**Definiti gli adempimenti**



A cura di Agostino Apadula

## **Fast FerroVie**

**Segreteria Nazionale**  
Via Prenestina, 170  
00170 ROMA

Tel.: 06 - 8953 5974/5  
Fax: 06 - 8953 5976  
E-mail: [sn@fastferrovie.it](mailto:sn@fastferrovie.it)

**FAST**  
*FerroVie Sma*

## **PREMESSA**

Dopo il parere del Ministero del lavoro e la stesura della convenzione tra Gruppo F.S. Spa ed INPS, per la definizione dei costi della determinazione del valore delle prestazioni, sia ordinarie che straordinarie, si è insediato, presso la stessa INPS, il Comitato di gestione del Fondo Bilaterale, al cui interno è stato eletto Presidente, con voto unanime dei suoi componenti, il dott. Guaitoli Claudio.

Con il completamento degli adempimenti previsti il Fondo Bilaterale ha assunto pertanto una condizione di piena operatività.

## **LE RAGIONI DEL FONDO BILATERALE**

Il Fondo Bilaterale è un nuovo ammortizzatore sociale, più tutelante rispetto al sistema della CIG normalmente destinata al privato impiego. Il Fondo è stato istituito con l'accordo sindacale del 21 maggio 1998, a seguito dell'approvazione della legge 449/1997, nella quale all'art. 59 venivano previste misure per favorire la riorganizzazione ed il risanamento del Gruppo F.S., in linea con quanto previsto dall'art. 2 della legge 662 del 1996, mediante politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione destinate alle aziende erogatrici di pubblici servizi e/o imprese, come il Gruppo F.S, sprovviste di ammortizzatori sociali.

Con l'intesa del 15 maggio 2009, nel rinnovare la durata del Fondo ed il valore delle prestazioni, si è altresì convenuto tra Gruppo F.S. e FILT-FIT-UILT-UGL Trasporti-FAST FerroVie e ORSA Ferrovie di trasferire la sua operatività e la sua gestione presso l'INPS.

## **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, ai quali si applica il CCNL delle Attività Ferroviarie e il Contratto aziendale del 16.4.2003, 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 applicati al privato impiego.

## **FINANZIAMENTO DEL FONDO BILATERALE**

Le disponibilità economiche rilevanti, che oggi sono nella disponibilità del Fondo Bilaterale, sono il risultato dei versamenti operati dal Gruppo F.S. e dai Ferrovieri, in percentuale evidentemente diversa, a seguito del surrichiamato accordo sindacale del 21 maggio 1998. 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 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 concordato 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, comprensivi 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 aggiuntivo 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 eccedentari 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 dei loro impianti, 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 in modo chiaro:

- 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.

Contestuale 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 intese 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:

- utilizzo di tipologie contrattuali che consentano una gestione flessibile del rapporto di lavoro, nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL;
- processi di mobilità professionale e/o geografica anche attraverso la riqualificazione professionale, entro i limiti specificati dagli accordi;
- 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 adotteranno gli strumenti obbligatori di seguito elencati, secondo la successione 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**; l'ordine di priorità in questo caso 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 requisiti 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 ESUBERI 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 già 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 dei loro 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 deve accedere invece alla prestazione di accompagnamento in pensione, il cui costo è a totale carico delle Società del Gruppo F.S., dopo la delibera del Comitato Amministratore del Fondo Bilaterale sull'ammissibilità degli interventi, sulla base delle procedure previste ed espletate sui territori, l'INPS liquida la prestazione prevista:

- per i Ferrovieri interessati che **maturano il diritto all'assegno pensionistico di anzianità prima di quello di vecchiaia**, viene corrisposto un assegno straordinario di sostegno al reddito, oltre al versamento della intera contribuzione previdenziale correlata che è pari al 32,8% della retribuzione 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, oltre al versamento della intera contribuzione previdenziale correlata che è pari al 32,8% della retribuzione lorda, 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 48 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 raggiungimento 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 ACCOMPAGNO 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 operano 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 della prestazione; 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 operano in concorrenza ai datori di lavoro presso il quale il lavoratore, di cui trattasi 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 ANTICIPO**

### **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 loro entità sarà pari ad un importo corrispondente al 60% del valore attuale, calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di stipulazione dell'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**

- I. Le prestazioni ordinarie possono durare al massimo diciotto mesi, nell'ambito della valenza della validità del Fondo;
- II. Le prestazioni straordinarie possono avere invece una durata massima di **48 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 a quanto previsto per le retribuzioni dei 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 all'interno del 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, nonché 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 diventa determinante il ruolo che dovranno svolgere le **Segreterie Regionali del sindacato e le 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 alla occupazione.

Limiti contributivi e di età del sistema previdenziale pubblico**Requisiti per l'accesso ai trattamenti previdenziali di anzianità**

A partire dal 1° luglio 2009 è stato introdotto il sistema cosiddetto "delle quote", in ragione del quale si consegue il diritto alla pensione al raggiungimento di una quota derivante dalla somma tra età anagrafica e contribuzione, *fermo restando che per quest'ultimo il limite minimo è di almeno 35 anni*, secondo lo schema e le scadenze di seguito riportate:

REQUISITO CONTRIBUTIVO MINIMO DI ALMENO 35 ANNI				
	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
Periodo compreso	Somma età e anzianità	Età anagrafica minima	Somma età e anzianità	Età anagrafica minima
Dal 01/07/2009 al 31/12/2010	95	59	96	60
Dal 01/01/2011 al 31/12/2012	96	60	97	61
Dal 01/01/2013 in poi	97	61	98	62

*E' stato salvaguardato, anche dal recente D.L. 78/2010, il diritto ad accedere in pensione, a prescindere dall'età anagrafica, quando si è in possesso di una anzianità contributiva di almeno 40 anni, fermo restando che anche per questa casistica vale la regola delle "finestre" per l'accesso all'assegno pensionistico, con alcune limitazioni afferenti l'età anagrafica.*

**Il diritto alla fruizione dell'assegno pensionistico, è quindi ancora regolato dalle finestre d'uscita previste con la legge 247/2007, secondo lo schema che segue, per coloro che hanno già maturato o accedono al diritto a pensione entro il 31/12/2010:**

CON MENO DI 40 ANNI DI CONTRIBUTI		
	Decorrenza della pensione	
Requisiti maturati entro il	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
30 giugno	1° gennaio anno successivo	1° luglio anno successive
31 dicembre	1° luglio anno successivo	1° gennaio II° anno successivo

CON ALMENO 40 ANNI DI CONTRIBUTI		
	Decorrenza della pensione	
Requisiti maturati entro il	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
31 marzo	1° luglio stesso anno*	1° ottobre stesso anno
30 giugno	1° ottobre stesso anno**	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° gennaio anno successivo	1° aprile anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo	1° luglio anno successivo

Note: \* Con almeno 57 anni di età entro il 30 giug

\*\* Con almeno 57 anni di età entro il 30 settembre

L'assegno pensionistico decorrerà pertanto dall'apertura della finestra, a condizione che la domanda sia stata presentata prima di quella data. Nel caso non venga presentata nei termini previsti, i trattamenti pensionistici si potranno fruire dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

### Pensione di vecchiaia, limiti di età e di contribuzione

Per l'accesso alla pensione di vecchiaia, come per l'accesso al pensionamento di anzianità, sia dalla legge 247/200 che dal D.L. n. 78/2010, non sono state previste modifiche, dei requisiti dell'età e dei minimi contributivi in vigore, a parte che per le donne lavoratrici del pubblico impiego.

Pertanto, nella generalità dei casi, l'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia rimane:

- 65 anni per gli uomini;
- 60 per le donne.

Gli invalidi al 80% e i lavoratori non vedenti possono invece andare in pensione di vecchiaia:

- 60 anni gli uomini;
- 55 anni e donne.

Resta inteso che per *i Ferrovieri disciplinati dal Fondo speciale F.S.* rimangono per alcune categorie: P.d.M., P.V., Manovratori ecc., ecc. i limiti di accesso alla pensione di vecchiaia a 58 anni. **Il personale viaggiante addetto ai pubblici servizi di trasporto** matura invece il diritto alla pensione di vecchiaia al compimento **dei 60 anni se uomo e 55 se donna** (circ.201 del 28.6.1994-circ. 189 del 3.10.1996) con 20 anni di **contribuzione**.

Ai fini del diritto e della misura della pensione si computa la contribuzione versata nel Fondo Autoferrotranvieri fino al 31.12.1995 e quella acquisita presso il Fondo pensioni lavoratori dipendenti dal 1.1.1996.

La decorrenza dei trattamenti previdenziali nei casi di pensione di vecchiaia

Le finestre d'uscita, previste dalla legge 247/2007 anche per la pensione di vecchiaia, sono regolate secondo il seguente schema, per coloro che hanno già maturato o accedono al diritto a pensione entro il 31/12/2010:

Requisiti maturati entro il	Decorrenza della pensione	
	Lavoratori dipendenti	Lavoratori autonomi
31 marzo	1° luglio stesso anno	1° ottobre stesso anno
30 giugno	1° ottobre stesso anno	1° gennaio anno successivo
30 settembre	1° gennaio anno successivo	1° aprile anno successivo
31 dicembre	1° aprile anno successivo	1° luglio anno successivo

## LE NUOVE REGOLE PER LA FRUIZIONE DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI

Come si è avuto già modo di puntualizzare, il sistema delle finestre d'uscita, norma che stabilisce come è noto la data di accesso agli assegni pensionistici, è stato completamente stravolto dal D.L. n. 78/2010.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che matureranno infatti il diritto a pensione **a partire dal 1° gennaio 2011**, in luogo delle attuali finestre con data prefissata, si applicherà **una sola finestra personalizzata e a scorrimento**, in quanto la sua decorrenza, **sia nei casi di pensionamento di anzianità che di vecchiaia**, sarà determinata dalla data di accesso al diritto a pensione di ogni singolo lavoratore: si aprirà infatti dopo 12 mesi per i lavoratori dipendenti ed invece dopo 18 mesi per quelli autonomi.

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.

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, quasi un restyling cadenzato del sistema previdenziale.

Ogni tre anni si studierà quale variazione è intervenuta nell'aspettativa di vita da parte dell'Istat e di conseguenza verranno aggiornati, evidentemente in aumento, i requisiti per l'accesso a pensione.

*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.

Dopo il primo aggiornamento del meccanismo del 2015, il secondo scatterà il 1° gennaio 2019 quindi dopo quattro anni. Da tale data interverrà la cadenza triennale: 2019, 2022, 2025 e così via dicendo.

Se in futuro paradossalmente dovesse riscontrarsi, non è ovviamente in preventivo, una riduzione della speranza di vita, non è prevista invece nessun aggiornamento in riduzione dei limiti pensionistici per l'accesso a pensione.

Questo nuovo meccanismo interesserà i requisiti di età per la pensione di vecchiaia dei settori del privato e del pubblico impiego, indipendentemente dal genere.

Non inciderà invece sul requisito unico di anzianità contributiva che resta fissato a 40 anni di contributi e che consente di andare in pensione a prescindere dall'età, né tanto meno sul sistema delle quote; parametri questi **che continueranno pertanto a garantire il trattamento pensionistico di anzianità** per i lavoratori destinatari del sistema di calcolo pensionistico retributivo e/o misto.

[apadula@fastferrovie.it](mailto:apadula@fastferrovie.it)

**La Segreteria Nazionale FAST FerroVie**



**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.  
Tutta la documentazione è disponibile all'indirizzo [www.hdia.it](http://www.hdia.it)

artwork - lido \* Roma

**Al tuo fianco, ogni giorno**

**HDI**

ASSICURAZIONI