

Le nuove pensioni anticipate restano irraggiungibili per chi fa un lavoro discontinuo

## L'Ape in edilizia: un alveare di confusione

Anche l'Ape agevolata, così com'è oggi, taglia fuori una grossa platea di lavoratori del comparto

Partendo dall'ironia del titolo facciamo una premessa: per gli edili la infelice scelta del nome APE è già da solo un sintomo di confusione. Infatti per il lavoratore edile l'APE esiste già e significa Anzianità Professionale Edile e sono gli scatti di anzianità erogati dalle Casse Edili agli operai nel mese di maggio di ogni anno.

In proposito il nostro pensiero è che sull'Ape Agevolata il Governo sta sbagliando perché, così come è proposta, è caratterizzata da condizioni di accesso estremamente rigide (almeno 36 anni di contributi, 6 anni

continuativi). Condizioni assai difficili per tutti quei lavoratori caratterizzati da discontinuità strutturale tra cui tantissimi degli edili da noi rappresentati.

Per queste ragioni è fondamentale che il Governo riconosca che "i lavori non sono tutti uguali" e che tale riconoscimento si traduca in soluzioni reali per i nostri settori e non in meri spot propagandistici.

Perché ciò avvenga occorre che il criterio dei 36 anni di contribuzione minima sia ridotto il più possibile, partendo dalla proposta dei 20 anni avanzata all'inizio dal Governo.



Raramente infatti un operaio edile raggiunge i 36 anni di contributi prima della soglia per la pensione di vecchiaia in quanto, mediamente, lavora solo alcuni mesi l'anno (per motivi climatici) ed il suo contratto di lavoro in molti casi inizia con l'avvio del cantiere e

termina alla fine dello stesso, con una situazione di grande discontinuità.

Chiediamo che ai fini degli anni validi per l'accesso all'Ape Agevolata debba valere qualsivoglia integrazione al reddito riconosciuta nel passato.

Come andiamo ripetendo

da tempo, non è civile, dignitoso né sicuro continuare a mandare sui tetti o sui ponteggi o in cava o in galleria lavoratori di 65, 66, 67 anni e oltre.

Nel corso del 2016 i dati Inail danno in calo gli infortuni sul lavoro ma in edilizia, nei cantieri, non è così. Nonostante la crisi di lavoro il numero degli infortuni mortali è drammaticamente aumentato ed in particolare sono raddoppiati rispetto allo scorso anno gli infortuni mortali di lavoratori over 60!

Concludendo e partendo dal principio che i lavori non

sono tutti uguali, si chiede al Governo che:

**1) il criterio dei 36 anni di contribuzione minima sia ridotto il più possibile (20 anni)**

**2) ai fini dell'accesso all'APE Agevolata valga ogni integrazione al reddito riconosciuta nel passato (disoccupazione, ASPI, speciale edile, mobilità ecc.)**

**3) venga tolto ogni riferimento agli ultimi 6 anni di lavoro intesi come continuativi.**

Daniele Mason



## All'Atap con dr Jekyll e mr Hyde

passaggio diretto del personale già in forza, in caso di cambio d'appalto.

Un diritto sancito dal contratto nazionale e dal Protocollo regionale, ciononostante violato nel passaggio di personale avvenuto nei servizi dati in subappalto da GTT.

Temevamo si potesse inasprire anche il confronto aziendale, tenuto conto che è in scadenza il contratto integrativo.

Quello che non si poteva immaginare era di trovarci di fronte al dio romano Giano o ancora meglio ad un Dr. Jekyll o Mr. Hyde, alias Rinaldo Chiola, in versione di capitano d'azienda.

La trattativa con Atap si è interrotta, il 10 novembre, con una azienda che con-

tinua a richiedere accordi sindacali puntuali su singole tematiche e, al contempo, nega la possibilità di discutere autonome rivendicazioni dei lavoratori.

Al tavolo di confronto uno degli argomenti tipici per un'azienda di trasporto pubblico, è quello dei tempi accessori nei quali si raggruppano tutte quelle mansioni e attività che il lavoratore svolge al di là della guida, ma che sono a corollario di questa e del servizio svolto.

Da circa un anno si denuncia che l'accordo vigente non è corrispondente alla realtà che quotidianamente i lavoratori vivono e che, se ad oggi non ci sono state ancora ripercussioni, è solo per la buona volontà

dei dipendenti che fanno di necessità virtù, regalando il loro tempo, per far sì che il servizio venga svolto regolarmente.

A questo si aggiungono visite mediche organizzate fuori dall'orario di lavoro e non retribuite, corsi di formazione mancanti o svolti (corsi di 4 ore) all'interno di turni che vedono l'autista già impegnato sino a 14 ore di nastro e con sulle spalle dalle 6 alle 8 ore di lavoro.

Insomma una marea di questioni che toccano la quotidianità dei lavoratori che dovrebbero avere la precedenza su qualsiasi altro argomento, diventa un nodo complesso da discutere in un contratto aziendale quando c'è una sfasatura

tra attività effettivamente svolta e quanto viene realmente pagato.

Mentre Mr. Hyde, tramite email, dichiarava irricevibili le pregiudiziali del sindacato (avviare una fase di controllo delle tempistiche di lavoro) e le riteneva un ostacolo da rimuovere e quindi una precondizione per promuovere un nuovo incontro... nella stessa giornata (lunedì 21 novembre) Dr. Jekyll, compariva davanti ai giornalisti esaltando l'ottimo lavoro sin qui svolto e la stabilità dell'azienda.

Che poi si ritrasforma in fragilità di bilancio quando si dovrebbero accogliere le legittime richieste dei lavoratori.

Ed ancora, di nuovo l'enne-

sima trasformazione quando si afferma la volontà di presentare un piano triennale condiviso con i lavoratori, salvo precisare che le organizzazioni sindacali devono avere un atteggiamento più collaborativo e costruttivo.

Insomma è stata offerta all'opinione pubblica la visione di un'azienda attenta e aperta al dialogo mentre proprio quel dialogo lo si stava negando, con l'obiettivo di chiudere qualsivoglia spazio alle normali e legittime rivendicazioni dei lavoratori.

Dr. Jekyll ha nascosto in quella conferenza stampa il Mister Hyde che sta facendo scivolare le relazioni sindacali verso la totale rottura, lo stato d'agitazione e gli scioperi.

Lorenzo Boffa Sandalin

Sapevamo che la fase per i lavoratori di Atap e per le organizzazioni sindacali che rappresentano gli autoferrotranvieri, non sarebbe stata semplice: le difficoltà si erano palesate e concretizzate con la necessità di dar vita a iniziative di sciopero per contrastare la vendita delle quote dell'azienda e per ribadire un diritto inviolabile quale il

Accolte le osservazioni dell'Inca contro le interpretazioni restrittive dell'Inps

## Due salvagenti in deroga alla legge Fornero

Previste alcune eccezioni ai meccanismi di innalzamento automatico dell'età pensionabile

La Riforma del sistema pensionistico, meglio nota come Legge Fornero, entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2012, ha innalzato i requisiti di accesso alla pensione.

Per la vecchiaia l'età anagrafica cresce gradualmente, fino a raggiungere, nel 2018, la soglia dei 66 anni e 7 mesi, uguale per tutti i lavoratori, donne, uomini, privati, pubblici, autonomi.

Per quanto riguarda invece, la pensione anticipata (ex anzianità), le regole di

accesso sono state diversificate tra uomini e donne, e incrementate della speranza di vita. Dal 1° gennaio 2016 e fino al dicembre del 2018 i requisiti per le donne sono 41 anni e 10 mesi di contributi, per gli uomini 42 anni e 10 mesi di contributi.

Detto questo, per arginare i meccanismi di innalzamento dei requisiti, o meglio per correggere alcune storture, la legge aveva previsto delle eccezioni, introducendo due norme cosiddette "salvagente", poco conosciute e poco utilizzabili in base a

interpretazioni restrittive dell'Inps a cui ha fatto opposizione il patronato Inca Cgil.

Le regole, come richiesto dall'Inca, sono state riviste includendo nelle eccezioni anche i lavoratori che, a seguito di crisi, risultavano disoccupati alla data del 28 dicembre 2011.

Con la nuova formulazione più estensiva le due norme "salvagente" intervengono con le seguenti caratteristiche:

**1° SALVAGENTE. La-**

**voratrici donne accesso anticipato alla vecchiaia con 64 anni**

**Destinatari:** donne lavoratrici dipendenti

**Requisito d'età:** compimento dei 60 d'età entro il 31.12.2012.

**Requisito contributivo:** almeno 20 anni di contribuzione al 31.12.2012 versati nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (non sono utili i versamenti volontari, i contributi figurativi per eventi di maternità avvenuti al di fuori del lavoro, i con-

tributi da riscatto)

**Pensione:** al compimento dei 64 anni e 7 mesi è possibile richiedere la pensione di vecchiaia

**2° SALVAGENTE. Lavoratori accesso anticipato con il requisito delle quote a 64 anni**

**Destinatari:** lavoratori anche con contribuzione mista, contributi autonomi e da lavoro dipendente

**Requisito:** maturazione nel 2012 della "quota 96" e cioè almeno 60 anni di età e 35 anni di contributi

**Pensione:** al compimento dei 64 anni e 7 mesi è possibile richiedere la pensione di anzianità.

I potenziali interessati pertanto, al raggiungimento dei 64 anni e 7 mesi, possono richiedere la pensione di vecchiaia o la pensione di anzianità con le quote oltrepassando in questo modo le regole ordinarie di accesso alla pensione

Anna Maria Zerbi

INCA PATRONATO