



1. PENSIONI

La controriforma delle pensioni, realizzata tra dicembre 2011 e gennaio 2012 (ma, in realtà, ancora in atto¹), è stato il primo grande tassello dell'attuale trasformazione regressiva del mondo del lavoro. Il governo "tecnico" (baroni universitari, amministratori delegati e rappresentanti istituzionali dei grandi capitali nostrani e internazionali) l'ha realizzata per soddisfare le richieste del capitale europeo preoccupato dalla crisi iniziata nel 2007. Certo, abbiamo già assistito a molte modifiche del sistema pensionistico – Amato (1992), Dini (1995), Maroni (2004), Prodi (2007), Berlusconi (2009; 2010) – che hanno più o meno lentamente corroso i diritti di chi lavora una vita e vorrebbe passare gli ultimi anni a "gustarsi i frutti" delle sue fatiche. Ma la crisi attuale non permette più che ai lavoratori sia concesso questo lusso, perché il capitale non guadagna quasi nulla dai pensionati *vecchio stile*. Ecco, allora, la necessità di introdurre forti restrizioni nell'ordinamento vigente.

UN PO' DI STORIA

Dalla riforma Dini, 1995, in Italia esistono due modelli per calcolare la retribuzione pensionistica.

Il *modello retributivo*, il cui scopo, interno all'idea di un welfare generalizzato, era garantire a tutti i lavoratori di poter passare gli ultimi anni di vita liberamente e con un tenore di vita dignitoso. Per questo, l'importo della pensione era calcolato facendo la media delle retribuzioni (o dei redditi, per i lavoratori autonomi) degli ultimi anni di lavoro. Per questo, esisteva la differenza tra pensione di *anzianità* (o, pensione anticipata) e pensione di *vecchiaia*: si aveva diritto alla prima una volta raggiunti un numero di anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica (leggi, una persona che avesse iniziato a lavorare a 15 anni poteva andare in pensione prima di una che avesse iniziato a 25) oppure con l'adempimento di due parametri complementari (età più anni di contributi); la seconda scattava col raggiungimento di una soglia di età (65 anni per gli uomini e 60 per le donne).

Il *modello contributivo*² cambia il sistema di calcolo della pensione e incide sulla possibilità di usufruire della pensione di anzianità. Il principio sul quale si basa può essere sintetizzato in tre punti:

- ognuno riceve in maniera rateizzata solo e unicamente quel che ha concretamente versato (leggi, viene meno l'idea di equità sociale);
- è necessario che i lavoratori lavorino di più, per cui devono andare in pensione più tardi;
- i mercati richiedono che il denaro destinato alle pensioni e al Tfr (trattamento di fine rapporto), che nel vecchio modello rimane parzialmente bloccato, rientri nelle dinamiche di mercato così da aumentare la liquidità a disposizione degli scambi finanziari.

Sulla base di queste linee guida:

- la pensione di anzianità viene erogata solo al raggiungimento di una quota – età più anni di contributi (minimo 35) – che aumenta progressivamente (95 nel 2009, 96 nel 2011)³. In alternativa, l'anzianità viene raggiunta con almeno 40 anni di contribuzione, che aumenta progressivamente. Infine, si accede alla pensione di vecchiaia a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne (che aumenta progressivamente ogni tre anni). In tutti i casi, l'aumento viene calcolato, per via statistica,

¹ Si pensi all'indizione del 2012 come "Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni" e al relativo "Libro bianco sulle pensioni", che spinge ulteriormente lungo la linea dura delle riforme già attuate. (http://www.coordinamentorsu.it/doc/altri2012/0000_librobianco_ue.pdf;
http://www.coordinamentorsu.it/doc/altri2012/2012_0304_librobiancopensioni.htm).

² Esiste anche il cosiddetto **modello misto** o **pro rata**, che riguarda quei lavoratori che, al 31 dicembre 1995, non avevano maturato ancora 18 anni di contributi pur avendo iniziato a lavorare col regime pensionistico retributivo. La riforma Dini prevede che questi lavoratori ricevano una pensione calcolata in parte col sistema retributivo (per i contributi fino al 1995) e in parte col sistema contributivo (dal 1996 in poi).

³ Le cifre fin qui riportate e quelle citate nel proseguo riguardano i lavoratori dipendenti. Per i lavoratori autonomi vale lo stesso modello ma cambiano le cifre.

presumendo un miglioramento delle *aspettative di vita*. Paradossalmente, se queste aspettative dovessero peggiorare è esplicitamente escluso che vi sia una riduzione;

- il valore della quota mensile della pensione è calcolato sulla quantità di denaro realmente accantonata durante la vita lavorativa e sul numero delle mensilità ipotizzate in base alle aspettative di vita (ma di fatto superandole: nei prospetti un lavoratore “consuma” la somma totale versata oltre gli ottant’anni mentre l’aspettativa di vita attuale è di 78 anni).

Vediamo un esempio. Un lavoratore dipendente che a 30 anni guadagni 30.000€ lordi, abbia iniziato a lavorare a 26 anni, lavorerà ininterrottamente per 40 anni fino ai 65 (in quest’ipotesi il sistema contributivo è avvantaggiato poiché ipotizza versamenti ininterrotti per un’intera vita lavorativa), riceveva un aumento di retribuzione annua dell’1%: con il sistema retributivo, a fronte di una retribuzione a 65 anni superiore a 42.000 € (3.500€ mensili), otterrebbe una prestazione pensionistica di poco superiore a 32.000€ (2.700€ mensili c.a), cioè il 76,02% del valore della retribuzione dell’ultimo periodo. Con il sistema contributivo (considerando una media del Pil degli ultimi 5 anni allo 0,6%) la prestazione pensionistica ammonterebbe a 29.384€ (2.400€ mensili), cioè il 69,14%. Se ipotizziamo una crescita professionale del 3% annuo (e non più dell’1%), a fronte di una retribuzione a 65 anni di 84.415€ (7.000€ mensili), la prestazione pensionistica col sistema contributivo diventa di soli 41.264€ (3.400€ mensili), cioè del 48,88% dell’ultima retribuzione.

- il lavoratore “può” lasciare il montante del Tfr all’azienda oppure trasferirlo a Fondi pensione privati (negoziali, aperti, piani individuali pensionistici...), che lo gestiscono operando in borsa. Come dimostra l’esempio precedente, in realtà non c’è niente da scegliere: il nuovo modello, fornendo una pensione statale non solo insufficiente al tenore di vita precedente ma, spesso, vicina alla soglia di povertà, costringe di fatto il lavoratore a investire parte del proprio stipendio (differito e corrente) nei Fondi pensione.

LA CONTRORIFORMA MONTI-FORNERO

Le modifiche del governo Monti non intaccano il modello contributivo ma introducono elementi fortemente peggiorativi.

Cambiamenti

Sistema: dal 1° gennaio 2012 il contributivo diventa l’unico sistema vigente (vale, quindi, anche per chi era ancora sottoposto al metodo retributivo)

Pensioni di anzianità: sostanziale cancellazione di questa tipologia (che prende il nome di pensione anticipata) con l’innalzamento progressivo dell’età. Viene eliminato il criterio delle quote e rimane il solo criterio del raggiungimento di 41 anni e un mese per le donne e 42 anni e 1 mese per gli uomini. Criteri che aumentano con il miglioramento delle speranze di vita (calcolo biennale e non più triennale). Anche in questi casi, chi va in pensione prima dei 60 anni viene penalizzato con un decurtamento del 2% della quota calcolata; chi va prima dei 62 con un decurtamento dell’1%. Il risultato è che alcuni lavoratori si troveranno a dover lavorare fino a 7 anni in più.

Pensioni di vecchiaia: requisiti più elevati e severi. Dal 1° gennaio 2012, l’età di pensionamento è fissata per tutti i lavoratori dipendenti e autonomi e per le dipendenti del settore pubblico a 66 anni⁴ diventando così il sistema pensionistico attualmente più rigido d’Europa⁵.

Quello che tutti si dimenticano di ricordarci:

1) Le pensioni ricevono normalmente un adeguamento legato al valore ufficiale (sempre inferiore a quello reale) dell’inflazione dell’anno precedente. Monti ha bloccato questo adeguamento tranne che per le pensioni inferiori ai 1000 euro. Dato, però, che le pensioni funzionano sempre più come “salvagente” familiare per far fronte alla crisi, il mancato adeguamento comporta una reale perdita di capacità d’acquisto delle famiglie.

2) Sono state introdotte delle penalizzazioni di fatto. a) In passato si potevano riscattare gli anni di studi per raggiungere il limite per la pensione. Attualmente il riscatto è diventato più oneroso raggiungendo somme che possono arrivare ai 100.000€ e quegli anni non sono evitano di subire le penalizzazioni per il

⁴ <http://snipurl.com/22t14wb>

⁵ Belgio, Danimarca, Germania, Regno Unito, Spagna: 65 anni (uomini e per lo più anche le donne); Francia 62 anni.

pensionamento anticipato. b) Si è accentuata l'interpretazione restrittiva delle deroghe (lavori usuranti, invalidità...) ai criteri generali per il pensionamento⁶. c) Non ci sono direttive sui criteri di applicazione della riforma ai lavoratori extracomunitari rimpatriati, coloro, cioè, che hanno lavorato una vita in Italia e sono tornati nella vecchiaia al loro Paese di origine. Attualmente vige solo una interpretazione giurisprudenziale peggiorativa, secondo la quale anche a loro devono essere semplicemente applicate le nuove norme.

3) Molte imprese, soprattutto di medie e grandi dimensioni, hanno approfittato della crisi per cercare di spostare all'estero la produzione o ottenere agevolazioni e incentivi dallo Stato. In questo processo, si è creata una massa di c.d. «esodati», cioè di lavoratori che sono entrati in cassa integrazione o che ha accettato incentivi per uscire dall'azienda nella certezza che da lì a poco, con le norme in vigore fino al 4 dicembre 2011, sarebbero andati in pensione. La riforma non li esenta dai nuovi criteri, per cui si ritrovano o si ritroveranno semplicemente disoccupati almeno 70.000 lavoratori e in questo calcolo, sono esclusi gli accordi post 4 dicembre come quelli di Termini Imerese e Irisbus.

4) Infine, non tutti sanno che esistono diverse casse previdenziali (INPS per i dipendenti privati; INPDAP per gli statali; di categoria per alcune professioni). L'appartenenza a una di queste dipende dal lavoro autonomo praticato o dalla ragione sociale della società di cui si è dipendente. Per cui, p.e., un dipendente delle Poste o di Ipost è passato dall'INPDAP all'INPS senza poter scegliere né evitarlo. La riforma prevede che ogni *ricongiunzione contributiva* (leggi, il passaggio da una cassa all'altra) deve essere onerosa (leggi, costosa e tutta a carico del lavoratore) non solo quando sia migliorativa (come secondo la normativa precedente) ma anche quando sia peggiorativa. In questo quadro finiscono tutti quelli che sono stati "privatizzati" (municipalizzate, Telecom, Alitalia...), scorporati, esternalizzati, riassunti da newco (Fiat). Finiscono, a dispetto di ogni propaganda del governo, proprio i giovani che, "dovendo abituarsi a cambiare spesso lavoro", quando andranno in pensione dovranno anche pagare la ricongiunzione di lavori svolti in società diverse, magari con periodi a partita iva e sicuramente con periodi di disoccupazione⁷.

CAU (COLLETTIVO AUTORGANIZZATO UNIVERSITARIO)

CAUNAPOLI.ORG

CLASH CITY WORKERS (LAVORATORI DELLA METROPOLI IN LOTTA)

CLASHCITYWORKERS.ORG

⁶ http://www.cgil.it/Archivio/Welfare/politicheprevidenziali%5CRiforma_pensioni_circolare_INPS_n.35-2012.pdf

⁷ http://www.coordinamentorsu.it/doc/altri2012/2012_0222_piccioni.htm