

## ASSEMBLEA CONGIUNTA UIL-CISL IL 21 MAGGIO A ROMA

### Riforma fiscale, costi della politica, riaffermazione contrattazione nella PA

Le Segreterie Confederali di Cisl e Uil dopo un confronto congiunto sulle problematiche più rilevanti del mondo del lavoro, determinate da una situazione economica che vede la ripresa ancora troppo fragile per determinare conseguenze positive sull'occupazione e il prolungarsi di una disoccupazione giovanile sempre più preoccupante hanno ribadito la necessità di proseguire nell'azione sindacale portata avanti congiuntamente in questi anni per impegnare il Governo, oltre che al mantenimento degli impegni europei in materia di stabilità del bilancio, sui temi della crescita dell'economia, del rilancio degli investimenti (infrastrutture, energia, sud), delle politiche attive per l'occupazione.

In questo senso valutano positivamente come primi passi nella giusta direzione l'introduzione del credito d'imposta per le assun-

zioni nel Sud, la riforma dell'apprendistato ed esprimono particolare soddisfazione per la stabilizzazione di 65.000 posti di lavoro nella scuola, dopo anni di tagli di risorse ed organici.

E' ora necessario che il Governo metta in campo azioni più decise per lo sviluppo, soprattutto utilizzando con più rapidità e con maggiore qualità le risorse nazionali e dei fondi europei disponibili e approvi rapidamente la legge per la riforma fiscale, come previsto dal PNR, che abbia al centro la riduzione dell'imposizione fiscale sui redditi da lavoro, sulle pensioni, sulle famiglie e preveda un forte contrasto all'evasione fiscale, una maggiore tassazione delle rendite sulle transazioni finanziarie e dei consumi pregiati, una riduzione della cattiva spesa pubblica, originata dai livelli elevati di spreco ed inefficienza e dai costi anomali della politica.

Interventi coraggiosi e di vera riforma in materia di qualità della spesa pubblica sono imprescindibili da un lato per reperire le risorse necessarie per

ridurre il peso fiscale sui lavoratori e sui pensionati, dall'altro per salvaguardare i livelli essenziali dello stato sociale, chiamato a

*(continua a pag.2)*

**DALLA PARTE DI  
CHI HA BISOGNO  
SEMPRE**

Giornata  
internazionale  
dell'infermiere  
12 maggio 2011



# LETTERA DI ANGELETTI E BONANNI AI PRESIDENTI DELLA CONFERENZA DELLE REGIONI – UPI – ANCI

Pubblichiamo la lettera che i Segretari Generali di UIL e CISL hanno inviato ai Presidenti della Conferenza delle Regioni, dell'UPI e dell'ANCI allo scopo di giungere alla loro adesione alla "Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego", sottoscritta il 4 febbraio con il Governo, rimuovendo così l'ostacolo che si frappone all'apertura in ARAN del tavolo sulle relazioni sindacali nel settore pubblico.

Roma 6 maggio 2011

Oggetto : protocollo di accordo.

Egregi Presidenti,

in data 4 Febbraio c.a. è stata raggiunta e sottoscritta col Governo, presso la Presidenza del consiglio dei ministri, una "Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego".

L'intesa rappresenta un intervento necessario a garantire, nell'attuale contesto normativo, la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni, dando un'ineludibile risposta alle aspettative dei lavoratori pubblici italiani.

E'certo pleonastico ricordare a Loro come questi svolgano – spesso in condizioni difficili – un lavoro insostituibile.

I lavoratori del pubblico impiego devono, certo, contribuire ad affrontare il complicato momento economico nazionale, e del pari devono contri-

buire ad uscirne, senza però doverne e poterne portare il peso pressoché da soli.

L'intesa è anche importante per una ripresa delle relazioni sindacali che sia alla base di un vero e proprio rilancio del Paese che veda l'ausilio di pubbliche amministrazioni che assicurino efficienza e qualità delle prestazioni, e pertanto necessità della più ampia convergenza, trovando piena applicabilità anche per i lavoratori delle realtà da Loro rappresentate.

Siamo certi che sarà compresa la rilevanza della questione e, quindi, troverà favorevole accoglienza la proposta di un incontro con le organizzazioni scriventi, con l'obiettivo di verificare le condizioni per raggiungere tale convergenza sulle tematiche sopra accennate.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale  
Cisl Raffaele Bonanni

Il Segretario Generale  
UIL - Luigi Angeletti

## ASSEMBLEA CONGIUNTA UIL-CISL

(continua da pag. 1)

fronteggiare esigenze di tutela sociale sempre più ampie, come ad esempio nei confronti della non-auto-sufficienza.

Su questi obiettivi le Segreterie Cisl e Uil hanno deciso di indire l'Assemblea Nazionale delle strutture e dei

quadri sindacali, Sabato 21 maggio presso il Palazzetto dello Sport di Roma, per varare la piattaforma che verrà definita, nei prossimi giorni, in preparazione della **MANIFESTAZIONE NAZIONALE** di Lavoratori e Pensionati programmata per Sa-

bato 18 Giugno a Roma per ottenere:

1. Legge di Riforma Fiscale

2. Misure per la riduzione degli sprechi e dei costi della politica

3. La legge quadro per la Non-Auto-sufficienza

4. Misure più efficaci per lo sviluppo ed il lavoro e la riaffermazione della contrattazione nelle pubbliche amministrazioni

Le Segreterie di Cisl e Uil hanno inoltre deciso di istituire una sede di confronto congiunto mensile sui temi sindacali, sviluppando la

discussione anche in sede territoriale. Hanno sottolineato l'importanza di un livello sempre più avanzato di relazioni sindacali e contrattuali di tipo partecipativo, come indicato dalla riforma della contrattazione del 2009, ai fini della migliore tutela del reddito di lavoratori e della crescita della produttività delle aziende. In questo ambito è stata ribadita l'esigenza di pervenire rapidamente all'accordo interconfederale sulla rappresentanza, come previsto dall'intesa tra Cgil Cisl e Uil del 2008 .



# LA VERA SFIDA E' VALORIZZARE LE RISORSE UMANE

## Analisi e suggerimenti in occasione della 22a edizione di FORUM P.A.



In occasione della 22ª edizione di Forum P.A. e del dibattito in atto nel Pa-

ese, riteniamo opportuno fare alcune considerazioni per portare avanti, in maniera condivisa, una seria riforma della P.A. Per affrontare con una metodologia corretta il fondamentale ruolo svolto dalle diverse professionalità nell'ambito degli Enti Locali e della Sanità, è importante avere presente la modalità fin qui adottata, in via prevalente o esclusiva, dalla Amministrazione Centrale per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Il dato evidente è che la soluzione individuata per tentare di superare problematiche ed inefficienze è stata una serrata intensificazione della produzione legislativa. Questo è quanto è accaduto dal d.lgs. 29/93 fino al d.lgs. 150/2009, con una serie di disposizioni normative accomunate dall'obiettivo di perseguire miglioramenti qualitativi e quantitativi attraverso la modifica del rapporto tra amministrazione pubblica e dipendente.

La complessa sequenza delle norme emanate in materia è indicativa, in realtà, delle difficoltà incontrate nel tentativo di mettere gli enti in condizioni di offrire risposte vere ai bisogni dei cittadini, delle imprese, della collettività attraverso il mero approccio giuridico, spesso accompagnato da sterile demagogia.

E' doveroso, pertanto, impegnarsi in una profonda e obiet-

tiva analisi delle difficoltà in cui versano gli Enti e gli operatori che, quotidianamente, al loro interno operano per fornire adeguate risposte all'utenza. Una cultura del servizio nei confronti del cittadino e del risultato rispetto ai programmi da realizzare non può, infatti, essere conseguita solamente attraverso la produzione di norme impositive.

Le amministrazioni locali hanno acquisito nuovi compiti che si sono aggiunti a quelli tradizionali: basti pensare alle nuove competenze in materia di sviluppo locale, a quelle derivanti dal processo di decentramento amministrativo, a quanto sta accadendo nel nuovo mercato dei servizi pubblici locali, alla situazione in cui versano le Aziende Sanitarie e alle competenze regionali in merito ai piani sanitari di rientro.

A questo proposito va precisato che non è sufficiente affrontare il problema soltanto attraverso una politica di contenimento dei costi o la definizione, se pur essenziale, dei cosiddetti fabbisogni standard, ma occorre migliorare la capacità di elaborare e realizzare forme gestionali nuove caratterizzate da intraprendenza e creatività nell'azione amministrativa, migliorare la qualità dei servizi erogati in relazione alle risorse possedute, affrontare le nuove competenze derivanti dalla complessità delle richieste dei territori e dei cittadini.

La sfida vera, per la parte politica come per quella gestionale, **sta nella capacità di coinvolgere i soggetti che primariamente contribuiscono al conseguimento dei risultati, ossia le persone in carne ed ossa, impegnate sui diversi fronti professionali.** La qualità dei servizi

è correlata in larga parte alla qualità delle prestazioni professionali e ai comportamenti delle persone: il loro coinvolgimento, pertanto, è indispensabile anche per riqualificare l'immagine degli enti e dei servizi, immagine che passa anche attraverso l'atteggiamento dei dipendenti nel loro rapporto con i cittadini-utenti.

Sono queste le ragioni per le quali occuparsi di valorizzazione delle persone è strategico per Enti che vogliono produrre un reale cambiamento. Occorre dunque affrontare il tema delle modalità con cui tali azioni vanno concretamente realizzate. E' necessario saper investire sulle risorse umane e dare piena espressione al patrimonio di competenze, intelligenze e disponibilità acquisite nell'esercizio delle specifiche caratteristiche dei servizi. Un reale interesse verso le specificità dei compiti delle singole figure – operatori sanitari, amministrativi, tecnici, informatici, educatori, operatori della Polizia Locale – implica una gestione attiva e partecipe delle vicende e delle criticità delle professionalità quotidianamente impegnate. E' una condizione che non si può ottenere senza un reciproco rispetto dei ruoli. La struttura deve esigere che la capacità tecnico-professionale del dipendente si espliciti per intero, ma per avere maggior certezza di vedere attuate le proprie politiche deve riuscire a confrontarsi con le problematiche di ordine tecnico-gestionale rilevate dagli operatori.

Definire in una tale ottica le priorità e le relazioni può servire a formulare programmi realizzabili e supportati da risorse individuate con obiettività, rendendo i dipendenti impegnati

*continua a pag.4*

# LA VERA SFIDA E' VALORIZZARE LE RISORSE UMANE

**Analisi e suggerimenti in occasione della 22a edizione di FORUM P.A.**

*continua da pag.3*

in questo processo, protagonisti del proprio lavoro perché messi in condizione di apportare tutta la loro competenza professionale. E' un ruolo profondamente diverso da quello in genere esercitato nella maggioranza degli enti. Ma troppo spesso è la politica che, trincerandosi dietro la prescrizione-punizione normativa, nel timore di perdere potere gestionale oppone resistenza di fronte all'assunzione di questo ruolo da parte della struttura. E' un atteggiamento, a nostro giudizio improduttivo, **in quanto gli amministratori degli enti e delle aziende avranno maggiori garanzie di potere realizzare i propri programmi solo se il dipendente si assume fino in fondo la propria responsabilità circa l'attuazione dei progetti e il conseguimento dei relativi risultati, e questo può avvenire solo se i progetti sono realistici e condivisi.**

Oltre ad una più attiva forma di coinvolgimento nei processi lavorativi, un'ulteriore azione di valorizzazione consiste nello stabilire regole per disciplinare la crescita delle persone dentro le specifiche aree professionali. Fermo restando il principio che negli enti si cresce in base alle competenze possedute, alle capacità operative, alle attitudini, all'impegno profuso, occorre certezza sulle modalità atte ad accertare il possesso di competenze, capacità, attitudini. Chi lavora negli enti deve avere la consapevolezza che la sua crescita dipende esclusivamente da lui stesso, perché esistono e sono concretamente applicate regole che disciplinano in modo trasparente i diversi sistemi di valorizzazione nelle aree professionali: solo in questo caso sarà disponibile a spendersi

fino in fondo e ad apportare tutto il suo contributo professionale per migliorare le capacità dell'amministrazione.

Lo stesso vale in relazione alle politiche di incentivazione connesse al sistema di valutazione delle prestazioni. L'importanza del praticare trasparenti programmi di incentivazione è decisiva nel perseguimento di processi di cambiamento volti ad affermare la cultura del risultato. L'ente deve dimostrare di essere in grado di apprezzare in modo oggettivo le diverse prestazioni dei singoli, attraverso coerenti ed adeguati strumenti di valutazione della performance. La capacità del sistema di assicurare trasparenza, correttezza, equità nelle valutazio-

ni è decisiva e determinante. Un sistema di valutazione non deve limitarsi a misurare acriticamente le prestazioni ma deve soprattutto servire a migliorare le stesse in relazione alla tipicità della professionalità espletata. In questo modo anche la valutazione delle prestazioni può contribuire ad un miglioramento complessivo della gestione e di attività di enti che erogano una molteplicità di servizi.

La UIL FPL è pronta da tempo a tutte le sfide che comporta questa nuova visione davvero riformista, già del resto espressamente formulata e condivisa con la stipula e la sottoscrizione del memorandum sul lavoro pubblico e la riforma delle Pubbliche Amministrazioni.

## LAVORI USURANTI: PER LA UIL FPL LA PARTITA NON E' CHIUSA

Nella riunione del 13 aprile 2011 il Consiglio dei Ministri ha definitivamente approvato il decreto legislativo (vedi approfondimento a pagg.6/8), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. GU n. 108 del 11-5-2011, che regola l'accesso al pensionamento anticipato di chi effettua lavori particolarmente usuranti.

Pur giudicando positivamente il risultato raggiunto, ottenuto dopo oltre 20 anni di discussioni in materia, siamo costretti a rilevare che, a causa del mancato accoglimento delle nostre richieste di modifica, tutte le categorie di lavoratori dei nostri settori vengono ingiustificatamente escluse dal beneficio dell'accesso anticipato alla pensione.

E' evidente che tale scelta è da attribuire alla mancanza di risorse economiche adeguate, che non consentirà neanche a tutti coloro che svolgono le attività già riconosciute nel decreto come usuranti, di ottenere concretamente il beneficio previdenziale.

Tuttavia la UIL FPL intende portare avanti la battaglia per ampliare la platea dei beneficiari ed estendere il diritto ai lavoratori dei nostri settori che, pur svolgendo lavori usuranti, risultano attualmente esclusi dal recente decreto.

*(continua a pag. 10)*

## CHIARIMENTI IN MERITO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ALLA LUCE DELLE RECENTI DISPOSIZIONI NORMATIVE

Ci scrive una nostra struttura provinciale chiedendo il da farsi in un Ente che ha comunicato di voler procedere, nel 2011, all'applicazione delle tre fasce di valutazione secondo quanto previsto nel decreto 150/2009. L'Ente sostiene l'inapplicabilità alle autonomie locali dell'accordo del 4 febbraio 2011 ribadendo, inoltre, che nella nozione di "trattamento ordinariamente spettante" riportato nell'articolo 9, comma 1, del D.Lgs. 78/2010 non sia ricompreso il trattamento accessorio che va quindi liquidato secondo le modalità previste dal D.Lgs. 150/09 sulla cui piena applicabilità è ritornato il DFP con la lettera circolare n. 7 del 5.4.11.

Questa è la nostra risposta:

Per quanto riguarda l'applicabilità dell'accordo 4 Febbraio nelle Autonomie Locali l'Ente ha ragione. Regioni, Comuni e Province, infatti, non hanno sottoscritto l'accordo, come sapete anche dalla ferma presa di posizione che la UIL FPL ha preso per stigmatizzare questi inaccettabili comportamenti che portano confusione e conflitto all'interno dei nostri settori.

Sul resto, invece, l'Ente dice cose inesatte, a partire dalla citata circolare Brunetta 7/2011 che non riguarda as-

solutamente le AA.LL. così come è chiarito nel testo e, in modo ancora più evidente, dal fatto che i nostri enti non sono neanche in indirizzo fra i destinatari.

Quindi il termine del 1 gennaio 2011, richiamato nella circolare e per la cessazione di efficacia e per l'adeguamento delle attuali norme dei contratti integrativi su varie materie, tra cui gli strumenti premiali (titolo III dec. 150/09), riguarda solo le amministrazioni centrali e statali.

Per Regioni, Sanità ed AA.LL. l'articolo 65 del 150/09 prevede che le parti adeguino i vigenti contratti collettivi integrativi aziendali a quanto previsto dal titolo III entro il 31.12.2011. Solo a partire dal 31.12.2012 i contratti integrativi che risultino non conformi perderanno la loro efficacia e non saranno ulteriormente applicabili.

E' pertanto confermata la vigenza dei contratti integrativi in essere, ovviamente nel rispetto del principio (questo sì, immediatamente applicabile) che vieta la corresponsione di incentivi premiali in assenza di idonee forme di fissazione degli obiettivi e di verifica del raggiungimento degli stessi: condizioni già ampiamente soddisfatte all'interno dei nostri contratti integrativi, e ben prima del decreto 150.

Crediamo sia utile ricordare inoltre che, per quanto riguarda le fasce di merito per l'erogazione del trattamento economico accessorio legato alla performance individuale, alle AA.LL. non si applicano tutte le relative disposizioni del titolo III, e tanto meno l'articolo 19 (per intenderci quello che prevede una fascia a 0 euro), ma per i nostri enti ed aziende viene definita una "cornice" che prevede l'istituzione di "almeno" tre fasce, con prevalenza di risorse economiche da riservare a quella più alta.

Se è vero che questo adempimento è attribuito alla potestà regolamentare di ciascun ente, è altrettanto vero che gli effetti economici della valutazione (e quindi della collocazione nelle diverse fasce + la quantificazione della quota prevalente di risorse per la fascia alta di merito) costituiscono materia di contrattazione decentrata **nel quadro di riferimento del ccnl di comparto**, e quindi potranno essere definiti solo con la prossima tornata contrattuale.

Per quanto riguarda, infine, forme di "terrorismo" messe in atto nei confronti del personale e delle organizzazioni sindacali e secondo le quali - nell'ipotesi di mancato adeguamento degli ordinamenti

entro il 31.12.2010 ai principi del decreto richiamati nel comma 2 dell'art.16 e nel comma 1 dell'art. 31- si applicherebbero automaticamente anche tutte le altre disposizioni del titolo II e titolo III (compreso il famigerato art. 19) fino all'emanazione della disciplina di adeguamento locale, vi segnaliamo la delibera CIVIT (pubblicata sul sito istituzionale [www.civit.it](http://www.civit.it)) secondo la quale "in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010 ai principi richiamati nel comma 2 dell'art.16 e nel comma 1 dell'art. 31..... debbano trovare applicazione soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati".... "altrimenti si avrebbe una applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime." Sperando di aver fornito sufficienti spunti per affrontare la vostra prossima sessione negoziale, siamo a disposizione per ulteriori chiarimenti che si rendessero necessari.

**Effepielle**



Hanno collaborato a questa edizione:

Silvana Roseto  
Michelangelo Librandi  
Maria Vittoria Gobbo  
Daniele Ilari  
Carlo Piccirilli  
Chiara Lucacchioni  
Gerry Ferrara

# LA SENTENZA THYSSEN KRUPP

## The day after

**Herald Espenhahn**, amministratore delegato per l'Italia, condannato a 16 anni e mezzo di reclusione, per omicidio volontario con dolo eventuale.

I dirigenti, accusati di omicidio colposo con colpa cosciente,

**Marco Pucci**, consigliere delegato, condannato a 13 e mezzo di reclusione

Gerald Priegnitz, consigliere delegato, condannato a 13 e mezzo di reclusione

**Giuseppe Salerno**, direttore dello stabilimento, condannato a 13 e mezzo di reclusione

**Cosimo Cafueri**, responsabile del servizio di prevenzione rischi, condannato a 13 e mezzo di reclusione

**Daniele Moroni**, dirigente pianificazione investimenti sicurezza antincendio, condannato a 10 anni e 10 mesi,

A tutti è stata contestata anche l'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche.

**Berardino Queto**, consulente e autore del **documento di valutazione dei rischi**, sul quale i magistrati hanno rilevato vistose lacune. Una valutazione dei rischi "acconciata" ad arte allo scopo di dichiarare un livello di rischio incendio **medio** per il quale non è obbligatorio la dotazione di impianti automatici di rivelazione e spegnimento incendio. La posizione del consulente è al vaglio dei magistrati che stanno verificando la eventuale responsabilità di concorso nei reati di omicidio e incendio colposi (con colpa cosciente) e di omissione di cautele antinfortunistiche.

La **società**, in applicazione della legge 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, è stata condannata al pagamento della sanzione di 1 milione di euro, all'esclusione dai contributi e sovvenzioni pubbliche per 6 mesi e alla confisca di 800 mila euro.

All'indomani della sentenza un coro unanime di giudizi: "**una sentenza storica**", "**una svolta epocale**", è la prima volta che in un processo relativo ad infortunio mortale sul lavoro venisse riconosciuta l'accusa di **omicidio volontario con dolo eventuale**.

**"Credo che da oggi in poi i lavoratori possano contare molto di più sulla sicurezza e che le imprese possano essere invogliate a fare molto di più per la sicurezza"**, queste le parole del pubblico ministero dott. Raffaele Guariniello dopo la sentenza del rogo alla Thyssen Krupp che ha provocato 7 morti durante la notte del 6 dicembre 2007.

Cosa vuol dire la sentenza di **omicidio volontario con dolo eventuale**: vuol dire che chi agisce è consapevole che dalla propria condotta possono derivare non soltanto un determinato evento, ma anche conseguenze diverse e più gravi. E' stato accertato che la Thyssen Krupp fosse carente: sulle misure di sicurezza antincendio, sulla pianificazione delle emergenze, sull'adozione delle necessarie misure tecniche, organizzative, procedurali, formative e informative in materia antincendio e sulla gestione delle emergenze e che di dette carenze fosse a perfetta conoscenza l'amministratore delegato, il quale decise di posticipare l'adozione di queste misure al trasferimento previsto da Torino a Terni e avesse accettato il rischio della tragedia. Assunzione e consapevolezza del rischio sono acclarate dai precedenti clamorosi incendi in azien-

da, dalle relazioni tecniche delle compagnie di assicurazione che avevano imposto la franchigia di 100 milioni sulla linea 5 denunciando gravissime carenze antincendio, dai documenti aziendali interni che rilevavano la necessità di realizzare un impianto automatico di spegnimento incendio di 800 mila euro di costo. Nonostante tutto ciò l'amministratore ha mantenuto inalterata la condotta omissiva consistita nella mancata adozione dei necessari sistemi di sicurezza (**volizione**) con la conseguente derivazione dell'incidente mortale (**nesso eziologico di causalità**).

Per approfondire concettualmente la differenza tra il **dolo eventuale** e la **colpa cosciente**, si riporta la sentenza n° 10411 emessa il 15 marzo 2011 dalla Prima Sez. Penale della Cassazione: *" la giurisprudenza di legittimità individua il fondamento del dolo indiretto o eventuale nella rappresentazione e nell'accettazione, da parte dell'agente, della concreta possibilità, intesa in termini di elevata probabilità, di realizzazione dell'evento accessorio allo scopo perseguito in via primaria. Il soggetto pone in essere un'azione accettando il rischio del verificarsi dell'evento, che nella rappresentazione psichica non è direttamente voluto, ma appare probabile. In altri termini, l'agente, pur non avendo avuto di mira quel determinato accadimento, ha tuttavia agito anche a costo che questo si realizzasse, sicché lo stesso non può non considerarsi riferibile alla determinazione volitiva"*.

Un altro aspetto determinate della sentenza è quello relativo alla responsabilità amministrativa dipendente da reato penale commesso nell'interesse e a vantaggio dell'azienda con il provvedimento di confisca del profitto derivante dal reato, ovvero la cifra di 800 mila euro risparmiati dalla Thyssen omettendo le misure di sicurezza antincendio richieste dai vigili del fuoco, dalla compagnia di assicurazione, dai funzionari aziendali, dalle organizzazioni sindacali.

Infatti è la prima volta che viene adottata questa misura in materia di responsabilità amministrativa, cioè viene confiscato il controvalore economico del risparmio realizzato tagliando quei costi della sicurezza la cui omissione ha provocato la morte degli operai.

In conclusione e a questo punto della vicenda (salvo il ricorso in cassazione) il management della Thyssen Krupp, in termini economici, omettendo la realizzazione delle misure di legge in materia di sicurezza sul lavoro ha risparmiato 800 mila euro, per contro è stata condannata a sanzioni e risarcimenti che superano i 20 milioni di euro, in termini morali sociali ed etici, il peso della perdita di sette vite umane. Tralasciamo per ovvi motivi il giudizio sul comportamento e la capacità dei manager, auspichiamo fortemente, invece, che questa sentenza induca a consapevoli e ponderate riflessioni i responsabili delle aziende pubbliche e private, i quali devono considerare gli investimenti nella prevenzione come un valore aggiunto all'impresa sotto ogni punto di vista: in termini di gestione aziendale, di qualità dei prodotti/servizi, di economia, di immagine e non per ultimo, di etica sociale.

**Key words:** dolo eventuale, responsabilità amministrativa, legge 231/01, confisca del profitto



## IL CONTRIBUTO FORMATIVO DELLA UIL FPL PER I PROPRI ASSOCIATI

La Segreteria Nazionale della UIL FPL, attraverso la propria agenzia formativa OPES, già dal 2003 ha avviato un programma di attività formative destinate ai propri iscritti e finalizzata al miglioramento delle conoscenze e competenze professionali.

In quanto soggetto di emanazione della UIL FPL, OPES agisce soprattutto nei settori di riferimento della Federazione: Sanità – Autonomie Locali - Terzo Settore.

Le linee operative più significative, infatti, riguardano la formazione di base e continua degli Operatori, rivolta strategicamente ai settori di riferimento:

- Formazione Continua dedicata ai Lavoratori della Sanità e delle Autonomie Locali
- Programmi ed Eventi di Educazione Continua in Medicina
- Formazione Professionale Specialistica di livello Universitario

OPES, come agenzia formativa, agisce nei diversi ambiti operativi attraverso specifici progetti che si caratterizzano per essere fortemente innovativi per i contenuti, le metodologie adottate, i soggetti coinvolti e il partenariato. I risultati raggiunti in oltre otto intensi anni di attività pongono OPES Formazione certamente in una posizione di primaria importanza nell'ambito dei contesti in cui svolge la propria attività.

## OFFERTA FORMATIVA PER IL PERSONALE DELLA SANITA'

Il rapido e continuo sviluppo delle conoscenze biomediche, nonché l'accrescersi progressivo delle innovazioni sia tecnologiche che organizzative, rendono sempre più difficile il mantenimento dei necessari livelli di aggiornamento e di competenza degli operatori della Sanità.

Sempre attraverso OPES, da molti anni abbiamo avviato un programma organizzativo di attività formative in area socio-sanitaria per rispondere alle esigenze di aggiornamento e miglioramento delle competenze professionali degli associati

raggiungendo ottimi risultati su scala nazionale. In generale l'offerta formativa per la Sanità comprende le seguenti linee di intervento:

- formazione manageriale dei Medici
- formazione comportamentale e aggiornamento delle professioni sanitarie
- formazione dedicata alla gestione delle relazioni multiculturali
- formazione formatori
- introduzione di sistemi E-learning

### ● Master in “Gestione del Coordinamento nelle Professioni Sanitarie”

La UIL FPL, unitamente ad OPES, tramite convenzione con l'Università Telematica delle Scienze Umane “Niccolò Cusano” dal 2007 hanno attivato il Master di I livello in “Gestione del coordinamento nelle professioni sanitarie” che, sulla base della Legge n. 43 del 2006, rilascia il diploma abilitante alle “funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza” ai sensi dell'art. 3, comma 8, del regolamento di cui al Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica del 3 novembre 1999 n. 509 e dell'art. 3, comma 9, del regolamento del 22 ottobre 2004 n. 270.

Il Master in “Gestione del coordinamento nelle professioni sanitarie” è giunto quest'anno alla V edizione e si è sviluppato in ben 8 sessioni, consentendo ad oltre 1000 operatori sanitari, iscritti alla UIL FPL, di conseguire l'abilitazione prevista dalla Legge 43/2006.

La convenzione relativa al Master è attualmente in fase di ridefinizione.

### ● Corsi ECM on-line gratuiti per gli iscritti UIL FPL

OPES, impegnata in questo settore con una offerta unica ed adeguata e dotata di certificazione ISO 9001, ha acquisito l'accreditamento presso il Ministero della Salute per il programma di Educazione Continua in Medicina (ECM), requisito indispensabile per il riconoscimento dei crediti formativi. In tal modo ha potuto affiancare le diverse strutture territoriali della Federazione nelle fasi di predisposizione ed accreditamento dei corsi fino al riconoscimento dei crediti formativi conseguiti dagli operatori.

(continua a pag. 8)

## ● Corsi ECM on-line gratuiti per gli iscritti UIL FPL

(continua da pag. 7)

Già provider dal 2003 per la realizzazione di eventi formativi residenziali, nel periodo 2003-2007 ha organizzato oltre 150 eventi ECM su tutto il territorio nazionale. Ha erogato circa 400 edizioni per un totale di 20.000 partecipanti appartenenti a tutte le professioni socio-sanitarie.

In seguito al riordino del Sistema di Formazione Continua in Medicina, al fine di assicurare la continuità dell'offerta formativa e per continuare a garantire la possibilità ad iscritti e simpatizzanti della UIL FPL di conseguire i 150 crediti previsti per il triennio 2008-2010, OPES ha accreditato 45 nuovi eventi ECM presso il Ministero della Salute ed ha erogato, dal 2008 al 2010, 61 edizioni ECM su tutto il territorio nazionale.

Al fine di rispondere in maniera adeguata alle rinnovate esigenze degli operatori del settore OPES ha chiesto, ed ottenuto, l'accreditamento anche come provider FAD per l'erogazione di corsi ECM "a distanza", **cioè interamente on-line.**

Pertanto i corsi ECM FAD, predisposti da OPES ed erogati attraverso una piattaforma dedicata, saranno a breve disponibili **in forma gratuita** per tutti gli iscritti alla UIL FPL, che saranno associati OPES. Questa opportunità consentirà loro di conseguire i crediti previsti per il triennio 2011-2013, secondo le modalità previste dalla Commissione Nazionale per la Formazione Continua, con notevoli vantaggi sia in termini economici che temporali.

L'attivazione della nuova convenzione relativa al Master in "Gestione del coordinamento nelle professioni sanitarie" e la programmazione definitiva dei corsi "ECM on-line" sarà comunicata per tempo a tutte le strutture territoriali della UIL FPL.

## OFFERTA FORMATIVA PER IL PERSONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI

### ● Master Universitario di I livello e Corso Universitario in "Gestione e Management della Polizia Locale"

Sulla base del successo riscontrato nelle tre precedenti edizioni si è già provveduto alla redazione del progetto anche per il 2011-2012.

Il Bando universitario sarà pubblicato entro giugno 2011; l'avvio della fase formativa è previsto per l'autunno 2011.

Il percorso formativo, suddiviso in otto moduli didattici, persegue lo scopo di fornire gli elementi conoscitivi avanzati per la conduzione delle strutture di Polizia Locale, mediante l'individuazione e l'analisi di innovativi aspetti inerenti la gestione manageriale delle risorse umane nel contesto di un percorso giuridico, tecnico e sociologico strettamente collegato alle principali competenze della Polizia Locale svolte così come si vanno configurando nel processo in atto di evoluzione delle politiche della sicurezza integrata, la cui concreta attuazione è demandata proprio alle autonomie territoriali.

Una importante opportunità è quella di consentire la fruizione dell'intera parte didattica teorica anche a soggetti professionalmente qualificati, appartenenti a corpi e servizi pubblici di Polizia Locale, non in possesso del Diploma di Laurea. Per questi partecipanti l'ammissione e la certificazione finale rilasciata avrà riferimento ad un Corso di Formazione Universitaria accreditato.

Ulteriori dettagliate informazioni sulle attività formative di OPES sono disponibili sul sito [www.opesformazione.it](http://www.opesformazione.it).

## INIZIATIVE UIL FPL SU TFS-TFR

### Altre sigle sindacali si stanno allineando alla nostra posizione

Registriamo che nonostante molte organizzazioni sindacali hanno deriso le nostre iniziative relative all'applicazione della normativa TFS-TFR, ed altre che ci hanno completamente ignorato, iniziano ad imitare le nostre azioni proponendo ai propri iscritti la stessa modulistica e tipologia di ricorsi.

In relazione alla nostra iniziativa di equità di trattamento sulla modalità di calcolo del TFS continuano ad arrivare diverse centinaia di lettere inviate dai singoli interessati alle sedi INPDAP territoriali. A breve invieremo copia degli stessi all'INPDAP Nazionale perseguendo la nostra battaglia finché non verranno soddisfatte le corrette rivendicazioni dei lavoratori dei nostri comparti.

Nel contempo abbiamo dato mandato ai nostri uffici legali di intraprendere azioni giudiziarie, con cause pilota in tutte le sedi di Corte d'Appello, rispetto all'iniziativa da tempo intrapresa per far cessare l'ingiustificata trattenuta del 2,50% sul TFR dei dipendenti pubblici, trattenuta che li danneggia e li rende diversi da tutto il restante mondo del lavoro.



## ESTENSIONE DELLA TASSAZIONE AGEVOLATA DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA' AI LAVORATORI DEL PUBBLICO IMPIEGO

La UIL FPL ritiene estremamente positiva la proroga, per l'anno 2011, dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione (art. 1, comma 47, Legge di Stabilità 2011) ed il recente accordo quadro sul salario di produttività tra OO.SS. e Confindustria dell'8 marzo 2011.

Resta però discriminante e riduttivo destinare i benefici della tassazione agevolata solamente ai dipendenti del settore privato.

Applicare la tassazione agevo-

lata ai lavoratori del pubblico impiego, correlandola alle componenti accessorie della retribuzione, significherebbe non solo dare l'opportunità di implementare la busta paga in un momento di blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali, ma soprattutto porsi su un piano di maggiore competitività e produttività aziendale per rilanciare la "sfida" di una P.A. moderna, efficiente ed efficace in grado di raggiungere due obiettivi fondamentali:

- Premiare il merito

- Fornire servizi di maggiore qualità ai cittadini-utenti.

La UIL FPL, ritenendo obiettivi assolutamente prioritari sia l'estensione dei benefici previdenziali ai lavoratori dei nostri settori che svolgono attività usuranti, sia l'applicazione della detassazione del salario premiante anche al Pubblico Impiego, continuerà in tutte le sedi e con ogni mezzo a sostenere le legittime rivendicazioni su tali richieste.

## ESTESA ANCHE AI MEDICI LA POLIZZA PER LA TUTELA LEGALE

E' stata estesa anche ai Medici iscritti alla UIL FPL la polizza base gratuita per la tutela legale. Le formule assicurative sono le stesse previste dalla polizza base per tutti gli iscritti.

Ai Medici è riservata l'opzione di aumentare il massimale fino a 30.000 euro per sinistro, con l'adesione volontaria dell'interessato, tramite il versamento aggiuntivo di un premio diversificato a seconda che trattasi di medici generici o di medici chirurghi che effettuano interventi.

Ulteriori dettagliate informazioni e le modalità di adesione possono essere reperite sul sito della UIL FPL.

## CONTINUA L'ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE UIL FPL - ITAL

Negli ultimi anni la normativa previdenziale, soprattutto per il settore del lavoro pubblico, è divenuta sempre più complessa; si è avvertita, pertanto, la necessità di formare i nostri dirigenti sindacali con una preparazione mirata ed aggiornata che consenta di rispondere adeguatamente alle richieste di informazioni avanzate dagli iscritti sulle problematiche previdenziali.

A tale scopo già da alcuni mesi la Segreteria Nazionale della UIL FPL, in accordo con la Presidenza dell'ITAL, ha ritenuto di avviare una forma di collaborazione attiva da realizzare su tutto il territorio nazionale che veda l'impiego di personale, proveniente dalla Federazione UIL FPL, espressamente forma-

to per il settore previdenziale.

I corsi si tengono a Roma e si articolano in 2/3 giornate formative. Sono aperti a dirigenti e collaboratori delle strutture territoriali che siano disponibili ad impegnarsi in una collaborazione costante e puntuale con l'ITAL che, previa la partecipazione ai corsi, provvede a mettere a disposizione le procedure per l'accesso ai servizi telematici di verifica ed invio delle pratiche previdenziali, con le stesse modalità di utilizzo del Patronato.

Nell'ambito di tale collaborazione già nel mese di dicembre 2010 si sono svolti corsi di formazione di 1° e 2° livello, e ulteriori corsi sono programmati per i prossimi mesi:

• Per coloro che hanno

già seguito il corso ed hanno sottoscritto contratti di collaborazione con l'ITAL, al fine di favorire lo sviluppo sinergico tra i referenti territoriali ITAL e i corrispondenti UIL FPL, è stato programmato un corso-incontro che si terrà a Roma nei giorni 25 e 26 maggio p.v.

• Tutti coloro che recentemente hanno fatto pervenire la richiesta di iscrizione ai corsi di 1° livello saranno invitati a partecipare al corso che si terrà nella seconda metà di giugno 2011.

Chi fosse interessato ad iscriversi può rivolgersi alla propria struttura territoriale per la compilazione dell'apposito modulo da inoltrare alla Segreteria Nazionale.



# DECRETO LEGISLATIVO “LAVORI USURANTI”

## Scheda riassuntiva - Tabella requisiti pensionamento anticipato

### I soggetti interessati e le attività di lavoro usuranti (lavoratori dipendenti)

- **Lavoratori che hanno prestato attività lavorativa nelle attività di cui al cosiddetto decreto Salvi del 1999:**
  - “**lavori in galleria, cava o miniera**”: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;
  - “**lavori nelle cave**”: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;
  - “**lavori nelle gallerie**”: mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;
  - “**lavori in cassoni ad aria compressa**”;
  - “**lavori svolti dai pa-**

- **lombardi**”;
- “**lavori ad alte temperature**”: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di 2<sup>a</sup> fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuale;
- “**lavorazione del vetro cavo**”: mansioni dei soffiatori nell’industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;
- “**lavori espletati in spazi ristretti**”, con carattere di prevalenza e

continuità ed in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuativamente all’interno di spazi ristretti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutturali;

- **“lavori di asportazione dell’amianto”**: mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

- **Lavoratori notturni** (sono differenziati in base alle notti lavorate nell’anno e secondo la turnistica adottata):

- lavori a turno con periodi notturni di almeno 6 ore e per almeno **78 gg.** all’anno (categ. A) – **da 72 gg. a 77 gg.** (categ. B) – **da 64 gg. a 71 gg.** (categ. C) -;

- lavoro notturno per almeno 3 ore (da ore 24,00 a ore 05,00) per l’intero anno.

- **Lavoratori addetti alla cosiddetta “linea catena”.**

- **Conducenti di veicoli**, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti al **servizio pubblico di trasporto collettivo.**

### Il periodo minimo di lavoro in attività usuranti

- **Per le decorrenze fino al 2017** : lavoro prestato in attività usuranti per almeno 7 anni, **compreso l’anno di maturazione dei requisiti**, negli ultimi 10

anni di attività lavorativa.

- **A regime, a partire dalle decorrenze dal 2018**: lavoro prestato in attività usuranti per

almeno la metà della vita lavorativa complessiva.

Per la ricerca del periodo minimo richiesto occorre fare riferimen-

to solo ai periodi di **svolgimento effettivo dell’attività lavorativa** e non vanno computati i periodi di totale copertura figurativa.

### Il beneficio previdenziale (anticipazione della pensione di anzianità)

Il beneficio previdenziale si sostanzia in un **anticipo della decorrenza della pensione di anzianità.**

A regime (dal 2013) è prevista una riduzione dell’età anagrafica di 3

anni e una quota inferiore di 3 anni rispetto a quella richiesta in via generale.

Per il lavoratori notturni delle categorie definite per comodità B e C e cioè per i lavoratori

dipendenti pubblici e privati con meno di 78 notti all’anno è previsto un beneficio ridotto (*Categ. C*

= *riduzione dell’età anagrafica di 1 anno* – *Categ. B* = *riduzione*

*dell’età anagrafica di 2 anni*).

Nel **periodo transitorio** (periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2012) c’è una modulazione della riduzione

(continua a pag. 11)

## Il beneficio previdenziale (anticipazione della pensione di anzianità)

(continua da pag. 10)

dell'età e della "Quota", tempo per tempo, secondo una specifica scansione temporale (vedi **TABELLA RIAS-SUNTIVA**).

Per il lavoratori notturni dipendenti pubblici e

privati con meno di 78 notti all'anno la riduzione dei requisiti è prevista solo a partire dal 1° luglio 2009 (periodo transitorio 1.7.2009 – 31.12.2012).

Ai lavoratori con lavoro

notturno per almeno 3 ore (24.00/05.00) e per l'intero anno spettano i medesimi benefici previsti per le altre categorie di lavoratori.

### Le finestre di accesso

Non è prevista alcuna disposizione speciale derogatoria al sistema generale e, pertanto, la decorrenza del pensionamento è quella prevista in via generale.

## Presentazione delle domande e documentazione probatoria necessaria

Il Decreto dispone una specifica disciplina per la presentazione delle domande. E' prevista la presentazione di una **pre-domanda di pensione** secondo il seguente schema temporale:

● entro il **30 settembre 2011** per i lavoratori che hanno già maturato o matu-

reranno i requisiti entro il medesimo anno 2011;

● entro il **1° marzo** dell'anno di maturazione dei requisiti agevolati per i lavoratori che maturano i requisiti a far data dal 2012.

Eventuali ritardi nella presentazione comportano:

■ ritardo fino ad 1 mese = differimento di 1 mese;

■ ritardo da 1 a 2 mesi = differimento di 2 mesi;

■ ritardo da 3 mesi e oltre = differimento di 3 mesi.

Il decreto dispone che la prima decorrenza utile per la pensione

anticipata acquisita con i benefici per lo svolgimento di lavori usuranti non può essere antecedente al 1° giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto stesso.

E' prevista la presentazione di documentazione ed elementi di prova di data certa:

- a) prospetto di paga;
- b) libro matricola, registro di impresa ovvero il libro unico del lavoro;
- c) libretto di lavoro;
- d) contratto collettivo nazionale, territoriale, aziendale;
- e) contratto di lavoro individuale;
- f) ordini di servizio, schemi di turnazione del personale, registri delle presenze;
- g) documentazione medico-sanitaria;
- h) dichiarazioni ai sensi dell'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66;
- i) livello di inquadramento;
- m) carta di qualificazione del conducente di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 286 e certificato di idoneità alla guida;
- n) documento di valutazione del rischio di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
- o) altra documentazione equipollente."

Una volta presentata la suddetta documentazione, l'Inps (*o altro Ente previdenziale*) indicherà al lavoratore la

maturazione del diritto e la finestra di uscita e solo successivamente il lavoratore potrà accedere al pensionamento,

previa cessazione del rapporto di lavoro e fermo restando la presentazione della domanda vera e propria.

**Sanzioni:** in caso di di-

chiarazioni non veritiere è prevista la restituzione del doppio delle somme indebitamente riscosse da parte di chi ha fornito le dichiarazioni.

## Attuazione - Monitoraggio e copertura finanziaria

Ai fini attuativi è previsto un **Decreto interministeriale** da emanare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto legislativo. Tale decreto che per la sua emanazione prevede anche il concorso delle parti socia-

li dovrà in particolare disciplinare i procedimenti di accertamento in relazione alla documentazione probatoria soprattutto quella inerente le situazioni del lavoro a "linea catena" e "notturno".

E' previsto un **monitoraggio** che ha anche lo scopo di verificare eventuali scostamenti del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie. Qualora si verificasse tale ipotesi è previsto il differimento delle de-

correnze secondo un ordine di priorità che terrà conto della data dimaturazione dei requisiti e a parità degli stessi in relazione alla data di presentazione delle istanze.

(continua a pag. 12)

## Tabella requisiti pensionamento anticipato

(continua da pag. 11)

### Esempio di lavoratore interessato dalla disciplina sui lavori usuranti: anticipo delpensionamento a confronto con l'accesso previsto in via generale

Lavoratore dipendente nato a **dicembre 1952** in possesso nel Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti di 35 anni di contributi utili per il diritto alla pensione di anzianità al **31.12.2009** e che sta ininterrottamente lavorando senza soluzione di continuità.

#### 1) Diritto alla pensione di anzianità secondo le regole generali

Nel secondo semestre del 2009 e per tutto il 2010 il requisito previsto in via generale è quota 95: *mettendo assieme età e contributi il diritto non viene perfezionato.*

Prospettiva di pensionamento valutata secondo le regole generali: rag-

*giungimento di quota 96 (anno 2012 con almeno 60 anni di età). Infatti a dicembre 2011 pur avendo 37 anni di contributi non raggiunge il minimo di età richiesto di 60 anni.*

Pertanto il **diritto** a pensione verrebbe maturato a **dicembre 2012** quando avrà raggiunto 60 anni di età e accumulato 38 anni di contributi. Secondo quanto stabilito dalle nuove norme sulla "finestra a scorrimento", l'accesso a pensione sarebbe 12 mesi dopo e cioè al **1° gennaio 2014**.

#### 2) Diritto alla pensione di anzianità anticipata secondo la disciplina sui Lavori usuranti

Applicando la disciplina dei lavori usuranti il medesimo lavoratore matura il diritto a dicembre 2010. Nel 2010 infatti è richiesta quota 94 con un minimo di età di 57 anni. Quindi, maturando a dicembre 2010 i 36 anni di contributi e compiendo i 58 anni di età viene raggiunta quota 94.

Il diritto si perfeziona entro il 2010 e di conseguenza andranno applicate le vecchie finestre semestrali per cui la finestra si verrebbe ad aprire al **1° luglio 2011**. Il decreto legislativo sui lavori usuranti ha introdotto una prassi operativa secondo cui per coloro che maturano il diritto entro il 2011 oc-

corre presentare una domanda (una sorta di pre-domanda) entro il 30 settembre 2011. L'ente previdenziale una volta esaminata la documentazione probatoria allegata alla domanda comunicherà al lavoratore il diritto al pensionamento anticipato e la relativa finestra di uscita (che in questo caso risulta già aperta). Solo a questo punto il lavoratore di cui all'esempio potrà presentare la domanda vera e propria e potrà accedere al pensionamento con decorrenza al 1° giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda sempreché risulti cessato il rapporto di lavoro.

### Anticipo della pensione per lavori usuranti a confronto con il regime generale (periodo transitorio)

REQUISITI DI ETA' E CONTRIBUZIONE PER IL DIRITTO ALLA PENSIONE DI ANZIANITA' nel FPLD CON MENO DI 40 ANNI DI CONTRIBUTI (Sistema della Quote dal 1.7.2009)

Regime generale				Lavori usuranti (anticipo pieno)				Lavori usuranti (anticipo ridotto lavori notturni cat.B - 72/77 notti -)				Lavori usuranti (anticipo ridotto lavori notturni cat.C - 64/71 notti -)				
Dal	ETA' MIN.	CONTRIB. MINIMA		ETA' MIN.	ANZ. CONTRIB. MINIMA		ETA' MIN.	ANZ. CONTRIB. MINIMA		ETA' MIN.	ANZ. CONTRIB. MINIMA		ETA' MIN.	ANZ. CONTRIB. MINIMA		
Dal 1.7.2008 al 30.6.2009	58	35		57	35		58	35		58	35		58	35		
Dal	ETA'	QUOTA	Combinazione quota		ETA'	QUOTA	Combinazione quota		ETA'	QUOTA	Combinazione quota		ETA'	QUOTA	Combinazione quota	
Dal 01.07.2009 al 31.12.2009	59	95	Eta' 59	Contrib. 36	57	93	Eta' 57	Contrib. 36	57	93	Eta' 57	Contrib. 36	58	93	Eta' 58	Contrib. 35
			60	35			58	35			58	35			58	35
Dal 01.01.2010 al 31.12.2010	59	95	Combinazione quota		57	94	Combinazione quota		57	94	Combinazione quota		58	94	Combinazione quota	
			Eta' 59	Contrib. 36			Eta' 57	Contrib. 37			Eta' 57	Contrib. 37			Eta' 58	Contrib. 36
			60	35			58	36			58	36			58	36
			60	35			59	35			59	35			59	35
Dal 01.01.2011 al 31.12.2012	60	96	Combinazione quota		57	94	Combinazione quota		58	94	Combinazione quota		59	94	Combinazione quota	
			Eta' 60	Contrib. 36			Eta' 57	Contrib. 37			Eta' 58	Contrib. 36			Eta' 59	Contrib. 35
			61	35			58	36			58	36			59	35
			61	35			59	35			59	35			59	35

### Anticipo della pensione per lavori usuranti a confronto con il regime generale (a regime dal 2013)

REQUISITI DI ETA' E CONTRIBUZIONE PER IL DIRITTO ALLA PENSIONE DI ANZIANITA' CON IL SISTEMA DELLE QUOTE NEL FPLD

Regime generale				Lavori usuranti (anticipo pieno)				Lavori usuranti (anticipo ridotto lavori notturni cat. B)				Lavori usuranti (anticipo ridotto lavori notturni cat. C)				
Dal	ETA'	QUOTA	Combinazione quota		ETA'	QUOTA	Combinazione quota		ETA'	QUOTA	Combinazione quota		ETA'	QUOTA	Combinazione quota	
Dal 01.01.2013	61	97	Eta' 61	Contrib. 36	58	94	Eta' 58	Contrib. 36	59	95	Eta' 59	Contrib. 36	60	96	Eta' 60	Contrib. 36
			62	35			59	35			60	35			61	35

Nota bene: dal 2015 aggungere 3 mesi all'età minima e alla quota.