



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE COORDINAMENTO REGIONALE PUGLIA

PENSIONI: sempre peggio

Ancora una volta anche questo Governo, come quelli che l'hanno preceduto, imperversa sulle pensioni.

I Lavoratori e le Lavoratrici della Pubblica Amministrazione vengono duramente colpiti, in particolare le donne, per le quali è previsto un graduale innalzamento (un anno ogni due dal 2010 al 2018) fino al conseguimento del requisito di 65 anni per la pensione di vecchiaia.

Per le RdB Pubblico Impiego l'aumento dell'età pensionabile è parte di un più vasto attacco contro i diritti delle donne che va respinto attraverso una grande mobilitazione nazionale.

Il nuovo aumento dell'età pensionabile per le Lavoratrici della Pubblica Amministrazione avviene con il pretesto di dare corso ad una sentenza della Corte di Giustizia Europea. Ma non si pensa che questo è un paese dove anche l'assistenza ai disabili grava sulle spalle delle donne, già penalizzate dalle restrizioni dei diritti derivanti dalla Legge 104 attuate dal Ministro Brunetta.

Le RdB P.I. si batteranno con ogni mezzo per respingere questo grave attacco ed invita tutte le lavoratrici a riprendere nelle proprie mani l'iniziativa per una battaglia che metta al centro la riconquista di tutti i diritti.

Per tutti gli Statali, dal 2015 le finestre di uscita verranno prolungate di tre mesi, poi verranno calcolate in base alla "speranza di vita" determinata con parametri ISTAT.

Di seguito un prospetto riepilogativo dei requisiti per maturare il diritto alla pensione.



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE COORDINAMENTO REGIONALE PUGLIA

DONNE - Pensione di vecchiaia almeno 20 anni di servizio

Requisito raggiunto:	Età	Finestre di Uscita
Entro il 31 Marzo 2010	61	1° Luglio 2010
Entro il 30 Giugno 2010	61	1° Ottobre 2010
Entro il 30 Settembre 2010	61	1° Gennaio 2011
Entro il 31 Dicembre 2010	61	1° Aprile 2011
Entro il 31 Marzo 2011	61	1° Luglio 2011
Entro il 30 Giugno 2011	61	1° Ottobre 2011
Entro il 30 Settembre 2011	61	1° Gennaio 2012
Entro il 31 Dicembre 2011	61	1° Aprile 2012
Entro il 31 Marzo 2012	62	1° Luglio 2012
Entro il 30 Giugno 2012	62	1° Ottobre 2012
Entro il 30 Settembre 2012	62	1° Gennaio 2013
Entro il 31 Dicembre 2012	62	1° Aprile 2013
Entro il 31 Marzo 2013	62	1° Luglio 2013
Entro il 30 Giugno 2013	62	1° Ottobre 2013
Entro il 30 Settembre 2013	62	1° Gennaio 2014
Entro il 31 Dicembre 2013	62	1° Aprile 2014
Entro il 31 Marzo 2014	63	1° Luglio 2014
Entro il 30 Giugno 2014	63	1° Ottobre 2014
Entro il 30 Settembre 2014	63	1° Gennaio 2015
Entro il 31 Dicembre 2014	63	1° Aprile 2015
Entro il 31 Marzo 2015	63	1° Luglio 2015
Entro il 30 Giugno 2015	63	1° Ottobre 2015
Entro il 30 Settembre 2015	63	1° Gennaio 2016
Entro il 31 Dicembre 2015	63	1° Aprile 2016
Entro il 31 Marzo 2016	64	1° Luglio 2016
Entro il 30 Giugno 2016	64	1° Ottobre 2016
Entro il 30 Settembre 2016	64	1° Gennaio 2017
Entro il 31 Dicembre 2016	64	1° Aprile 2017
Entro il 31 Marzo 2017	64	1° Luglio 2017
Entro il 30 Giugno 2017	64	1° Ottobre 2017
Entro il 30 Settembre 2017	64	1° Gennaio 2018
Entro il 31 Dicembre 2017	64	1° Aprile 2018
Entro il 31 Marzo 2018	65	1° Luglio 2018

UOMINI - Pensione di vecchiaia almeno 20 anni di servizio

Requisito raggiunto:	Età	Finestre di Uscita
Entro il 31 Marzo di ogni anno	65	1° Luglio stesso anno
Entro il 30 Giugno ogni anno	65	1° Ottobre stesso anno
Entro il 30 Settembre ogni anno	65	1° Gennaio anno seguente
Entro il 31 Dicembre ogni anno	65	1° Aprile anno seguente



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE COORDINAMENTO REGIONALE PUGLIA

**Non mutano i requisiti necessari per il conseguimento del diritto alle
PENSIONI DI ANZIANITÀ - UOMINI E DONNE**

Requisito raggiunto:	Età	Anni serv.	Finestre di Uscita	
Entro il 30 Giugno 2009	58	35	1° Gennaio 2010	Da vecchio ordinamento
Entro il 31 Dicembre 2009	59	36	1° Luglio 2010	QUOTA 95
Entro il 31 Dicembre 2009	60	35	1° Luglio 2010	QUOTA 95
Entro il 30 Giugno 2010	59	36	1° Gennaio 2011	QUOTA 95
Entro il 30 Giugno 2010	60	35	1° Gennaio 2011	QUOTA 95
Entro il 31 Dicembre 2010	59	36	1° Luglio 2011	QUOTA 95
Entro il 31 Dicembre 2010	60	35	1° Luglio 2011	QUOTA 95
Entro il 30 Giugno 2011	60	36	1° Gennaio 2012	QUOTA 96
Entro il 30 Giugno 2011	61	35	1° Gennaio 2012	QUOTA 96
Entro il 31 Dicembre 2011	60	36	1° Luglio 2012	QUOTA 96
Entro il 31 Dicembre 2011	61	35	1° Luglio 2012	QUOTA 96
Entro il 30 Giugno 2012	60	36	1° Gennaio 2013	QUOTA 96
Entro il 30 Giugno 2012	61	35	1° Gennaio 2013	QUOTA 96
Entro il 31 Dicembre 2012	60	36	1° Luglio 2013	QUOTA 96
Entro il 31 Dicembre 2012	61	35	1° Luglio 2013	QUOTA 96
Dal 1° Gennaio 2013	61	36		QUOTA 97
Dal 1° Gennaio 2013	62	35		QUOTA 97

Il lavoratore con 40 anni di contribuzione (compresi i periodi riscattati, computati e figurativi) potrà essere mandato in pensione (risoluzione dal rapporto di lavoro) con un preavviso di sei mesi.

UOMINI E DONNE - 40 ANNI DI CONTRIBUTI

40 di servizio raggiunti:	Età	Finestre di uscita
Entro il 31 Marzo di ogni anno	Almeno 57 anni entro il 30 Giugno	1° Luglio stesso anno
Entro il 30 Giugno ogni anno	Almeno 57 anni entro il 30 Settembre	1° Ottobre stesso anno
Entro il 30 Settembre ogni anno	Qualsiasi età	1° Gennaio anno seguente
Entro il 31 Dicembre ogni anno	Qualsiasi età	1° Aprile anno seguente



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE COORDINAMENTO REGIONALE PUGLIA

Posticipare o no l'età pensionabile?

Sintesi di un sondaggio a cura di Redazione FORUM PA.

Il 13 novembre 2008, la Corte di Giustizia Europea ha dichiarato, con sentenza, l'inadempimento dello Stato italiano per: "mantenere in vigore una normativa in forza della quale i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia a età diverse a seconda che siano uomini o donne, venendo meno agli obblighi di cui all'art. 141 CE.". Insomma, **siamo stati condannati perché l'anticipazione dell'età pensionabile delle donne determina una discriminazione.**

Sulla scia del dibattito seguito, avevamo proposto ai nostri lettori un sondaggio: la parità di trattamento economico sancita dalla Corte di Giustizia Europea aiuta davvero la donna a vivere la propria vita lavorativa su un piano di parità rispetto all'uomo?

.....

Gli elementi emersi dai questionari sono molti: possono essere riassunti perfettamente nei "6 perché" con cui una lettrice ha argomentato il suo NO alla domanda del sondaggio:

1. perché l'obbligo di parità non è l'obbligo di parità di accesso alla cosiddetta "carriera" e può restare comunque disapplicato
2. perché l'adeguamento allo stile di vita maschile non è parità ma uniformazione al criterio dominante
3. perché la donna lavora "anche" fuori casa
4. perché l'allungamento dell'età lavorativa non aggiunge necessariamente carriera, ma al massimo recupera il tempo di "stasi" legata a maternità, accudimento ecc.
5. perché la parità comincia da altre opportunità.
6. perché non è la retribuzione che da sola fa la differenza, e da sola non basta a ricompensare fatiche e plurifunzioni.

.....

"Ben altre sono le discriminazioni nel mondo del lavoro! Personalmente voglio che mi sia garantita l'opportunità di scegliere se lavorare di più ed avere una pensione maggiore o avere meno soldi e la possibilità di riappropriarmi della mia vita e dei miei tempi e quindi dei miei valori!"

*A cura di Marilina SEPE
Coordinamento RdB P.I. Puglia*