



Torino, 18 maggio 2016

Ricongiunzioni onerose

Apprendiamo da alcuni organismi di informazione quanto segue:

“Con la **Riforma delle Pensioni**, allo studio del Governo potrebbe arrivare il tanto auspicato “**stop alle ricongiunzioni onerose**” dei periodi contributivi. A chiederlo è la Commissione Lavoro alla Camera, insieme alle misure per una maggiore flessibilità in uscita. A suo tempo, la Legge n. 122/2010 ha previsto che sulle domande presentate dal 1° luglio 2010, la ricongiunzione dei periodi assicurativi sia a titolo oneroso. L’attuale scenario lavorativo, caratterizzato anche da carriere discontinue, rende assolutamente necessaria una revisione della normativa, con l’abolizione delle ricongiunzioni onerose e la liquidazione di un unico trattamento pensionistico, in base a tutti i contributi versati in Gestioni diverse. L’importo finale della pensione dovrà essere la somma delle quote riferite ai versamenti effettuati in ciascuna gestione. Il tutto senza ulteriori oneri a carico del lavoratore.” Noi siamo d’accordo con quanto indicato, ma i tempi delle istituzioni sono assai lunghi, ed oggi, coloro che si trovano alle prese con ricongiunzioni onerose, sono correttamente preoccupati.

Ricordiamo, infatti, che le ricongiunzioni ai Fondi Telefonici possono essere:

Gratuite: per i lavoratori che risultavano iscritti al suddetto fondo al 20.02.1992 (Legge n.58/92)

Onerose per i lavoratori che risultano iscritti al suddetto fondo dal 21.02.1992 (Legge n.29/79)

Nel secondo caso, si è in presenza di un “onere”, determinato dall’INPS, in relazione alla collocazione temporale dei periodi ricongiunti ed alla loro valutazione ai fini pensionistici.

In TIM, tra i nostri colleghi, apprendiamo di numerosi casi di ricongiunzioni onerose che si attestano, soprattutto in ambito Caring Services e Staff. Citiamo a titolo di esempio le colleghe assunte nell’anno 1997 con il “Progetto Donna” che, oggi, si trovano alle prese con l’onere, al fine di ottenere la possibilità di accedere al periodo di prepensionamento (connesso all’accordo dell’art 4), un onere che in alcuni casi non è affatto irrisorio.

Nostro modesto parere è che l’azienda non può evitare di risolvere il problema delle ricongiunzioni onerose. I lavoratori sono tutti uguali e tutti sono titolari anche di quei diritti cosiddetti contributivi che, come CGIL, sono anche sanciti nella “Carta dei diritti dei lavoratori” (art. 21 - Diritto ad un’adeguata tutela pensionistica – “*Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento pensionistico comunque in grado di garantire loro i mezzi adeguati alle loro esigenze di vita. A tal fine essi hanno diritto alla completa totalizzazione, ricongiunzione e riunificazione dei periodi contributivi*”).

L’accordo relativo all’art 4 di TIM, sottoscritto da FISTEL UILCOM UGL, purtroppo, non tiene conto di queste casistiche e non indica con quale strumento l’azienda si impegni in merito, lasciando una “zona d’ombra” sulla situazione di queste colleghe che sono, ovviamente, molto preoccupate e che avrebbero necessità di comprendere i tempi della propria uscita dall’azienda, al pari di tutti gli altri lavoratori...e soprattutto cosa intende fare l’azienda in merito.

“Voci” in circolazione, invece, attribuiscono al sindacato la capacità di annullare l’onere, cosa che, ci teniamo a dire, si annulla, per ora, se e solo se sarà onorato, ovvero pagato. Altre voci, invece, indicano che ci siano sindacati in grado di influenzare l’azienda, al fine di contribuire a tale esborso. ***Noi pensiamo, e lo ripetiamo, che i lavoratori siano tutti uguali e che tutti debbano ottenere il medesimo trattamento dall’azienda, soprattutto relativamente a situazioni di questo tipo.***

Pertanto, chiediamo all’azienda di prendere atto della situazione dei colleghi coinvolti da quanto sopra e di segnalarci il numero degli stessi e, soprattutto, di renderci note le modalità con cui questi colleghi, che vantano numerosi anni di contribuzione, potranno essere condotti ad un possibile esodo. Riteniamo, infatti, che sino a che l’onere non sarà stato pagato interamente, questi colleghi non potranno accedere al periodo di prepensionamento, in base all’accordo per l’art 4, cosa che li discrimina nei confronti degli altri, così come riteniamo che “caricare” oneri “sulle spalle” di questi colleghi, altrettanto non sia equo.

E’ necessario, pertanto, comprendere e valutare l’ammontare complessivo di questi oneri, da parte dell’azienda e definire il percorso “unico”, con il quale condurrà al possibile esodo volontario questi colleghi.

RSU TIM PIEMONTE SLC CGIL
RSU STAFF NORD SLC CGIL di Torino