

Da: <nutd010005@istruzione.it>
Oggetto: **Fw: permessi e congedi: ingiustificato allarmismo da parte della stampa**
Data: 11 ottobre 2013 09.14.40 GMT+02.00
A: "sito web" <albopretorio@gpchironi.it>

----- Original Message -----

From: [CISLSCUOLANUORO](#)
To: "[Undisclosed-Recipient: '@istruzione.it](#)"
Sent: Thursday, October 10, 2013 10:29 AM
Subject: permessi e congedi: ingiustificato allarmismo da parte della stampa

Facendo seguito alle molteplici notizie apparse su diversi mezzi stampa, dai titoli più svariati ed allarmanti, secondo le quali il diritto di andare in pensione sarebbe limitato per tutti i soggetti beneficiari di permessi e congedi goduti ai sensi della legge 104, nonché quelli a tutela della maternità o per il diritto allo studio, riteniamo che tale affermazione non sia corretta e contraddica il dettato normativo. Tali notizie si fondano, a nostro avviso, su una superficiale lettura della normativa vigente.

La riforma Fornero, infatti, intervenuta sul sistema pensionistico nel dicembre 2011, all'art. 24, comma 3, disciplina la pensione cosiddetta "anticipata" e più precisamente al comma 10 prevede un regime di penalizzazioni per coloro che, pur avendo maturato gli anni necessari di contribuzione per l'accesso alla pensione anticipata (40, 41 e mesi, 42 e mesi) non abbiano tuttavia compiuto almeno 62 anni di età: "Sulla quota di trattamento relativa alle anzianità contributive maturate antecedentemente il 1° gennaio 2012, è applicata una riduzione percentuale pari ad 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; tale percentuale annua è elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni".

Si consideri, inoltre, che il decreto-legge 216/2011 ha differito l'applicazione delle penalizzazioni introdotte dalla riforma Fornero prevedendo una specifica limitazione: infatti, l'art. 6, comma 2- quater prevede che "Le disposizioni dell'articolo 24, comma 10, terzo e quarto periodo, del citato decreto-legge n. 201 del 2011, in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione, limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, qualora la predetta anzianità contributiva ivi prevista derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria".

Da quanto detto, non risulta corretto parlare di limiti al diritto di andare in pensione, né tanto meno di dilazione dei tempi di maturazione dei requisiti. La norma non dice questo, ma altro. L'art. 24, comma 10, del citato d.-l. 201 prevede la regola generale e contempla la possibilità delle penalizzazioni; l'art. 6, comma 2-quater, del decreto 216/2011, nel prevedere un'eccezione all'applicazione della regola ex art. 24, pone quale condizione per tale beneficio, che gli anni di contribuzione siano tutti costituiti da effettiva prestazione di lavoro.

Questo non significa, pertanto, che i congedi fruiti ai sensi della legge 104, quelli per maternità o qualsivoglia altro diverso permesso che preveda una copertura contributiva figurativa (cioè non collegata ad una effettiva prestazione di servizio) non siano più

utili alla maturazione dell'anzianità contributiva necessaria per maturare il diritto a pensione. La loro fruizione comporterà soltanto la riduzione percentuale del trattamento pensionistico legata alla cessazione dal servizio con i requisiti per la pensione anticipata, ma prima del compimento del 62° anno di età. Fino a tutto il 2017, coloro che, pur non avendo compiuto tale di età, optino per questa forma di pensione non subiranno alcuna penalizzazione se in possesso di anzianità contributiva derivante da prestazione effettiva di lavoro.

Dopo tale data (e cioè dal 1° gennaio 2018) la norma opererà a regime e quindi la penalizzazione si applicherà comunque.

Ritenendo, tuttavia, che ci siano dei profili problematici in ordine ai periodi correlati ad effettiva attività lavorativa (ad esempio il congedo parentale) e pertanto ritenuti non utili ad evitare l'applicazione della penalizzazione percentuale, approfondiremo rapidamente la questione al fine di individuare eventuali profili di illegittimità della norma.

Cisl Scuola nazionale