

Pensioni anticipate e penalizzazioni

Nei giorni scorsi, l'INPS ha inviato ai propri uffici periferici un [messaggio \(è il n. 5280 dell'11 giugno 2014\)](#) per chiarire, alla luce delle ultime novità legislative, alcuni aspetti della cosiddetta "penalizzazione" ovvero il taglio, previsto dalla Riforma Fornero, a cui sono soggette le pensioni di coloro che accedono dal 2012 alla pensione anticipata prima di compiere i 62 anni di età.

Prima di entrare nel merito della questione, l'INPS, in questo messaggio, rammenta che la legge 214/2011 ha stabilito che nei confronti dei soggetti che accedono alla pensione anticipata nel regime misto ad un'età inferiore a 62 anni si applica, sulla quota di trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011, una riduzione 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.

Il citato messaggio INPS n° 5280/2014 ricorda, poi, che la legge 24 febbraio 2012, n. 14, ha stabilito che la penalizzazione non si applica ai **soggetti che maturano, entro il 31 dicembre 2017, il requisito richiesto per il diritto alla pensione anticipata**, se l'anzianità contributiva richiesta derivi esclusivamente da una effettiva prestazione di lavoro, includendo in questa dizione i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria o da contribuzione da riscatto per eventuali omissioni contributive (art. 13 legge 1338/62).

L'elenco dei periodi di contribuzione figurativa assimilati ad una effettiva prestazione di lavoro è stato successivamente modificato dalla Legge 125/2013 e dalla Legge 147/2013, che hanno incluso tra questi ultimi sia i periodi *per la donazione di sangue e di emocomponenti sia i congedi parentali di maternità e paternità e i congedi di maternità e, infine, anche i permessi concessi ai sensi dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n.104*

Alla luce di queste novità l'INPS, d'intesa con il Ministero del Lavoro, ritiene, in concreto, che i periodi utili per non applicare la penalizzazione siano:

- le **giornate di riposo fruito dai lavoratori donatori di sangue e di emocomponenti**, come previsto dall'articolo 8, comma 1, della legge 21 ottobre 2005, n. 219 ;
- il **"congedo di maternità"** ovvero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. (durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice della gestione privata percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione. Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori)
- il **"congedo di paternità"** cioè il periodo di astensione dal lavoro del lavoratore in presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, o nel caso di adozione e affidamento in alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, che vi rinuncia in favore del padre;
- il **"congedo parentale"** ossia l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.
- i **"permessi mensili" (art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)**, le giornate di assenza fruito dal disabile grave o da un suo familiare aventi come scopo la cura e l'assistenza della persona con disabilità grave;
- il **"prolungamento del congedo parentale"**, la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso.

Secondo l'INPS, poiché le disposizioni di legge che hanno inserito i permessi e i congedi di cui stiamo parlando tra i periodi equiparati ad effettiva attività lavorativa, sono entrate in vigore il 31 ottobre 2013 e il primo gennaio 2014, la conseguenza logica è che:

- le pensioni già liquidate e sulle quali già grava la penalizzazione saranno **"depenalizzate" su richiesta del pensionato (non ci sarà alcun annullamento d'ufficio del "taglio")**;
- la depenalizzazione non può avere decorrenza anteriore alle date di entrata in vigore della norma che ha cancellato la penalità.

"In cauda... venenum"

Con questa frase gli antichi romani mettevano in guardia chiunque ascoltasse un discorso all'apparenza benevolo, perché proprio alla fine (così come nella coda dello scorpione sta il veleno) ci potrebbe essere qualcosa di spiacevole.

Il detto ben si addice alla parte finale del messaggio INPS 5280/2014 nella parte in cui facendo proprie alcune considerazioni del Ministero del Lavoro, di quello dell'Economia e della Presidenza del Consiglio, l'INPS ricorda due principi.

Il primo è quello che l'elencazione dei casi utili ad evitare la decurtazione è tassativa, quindi al di fuori delle situazioni elencate espressamente dalla legge non ne possono essere considerate altre; ciò in quanto le disposizioni sono "norma eccezionale" e quindi non appare possibile estenderne la portata con un'interpretazione estensiva e/o analogica.

il secondo è quello che, secondo il parere della Presidenza del Consiglio, *"rimangono esclusi dal concetto giuridico di prestazione effettiva utilizzato dalla norma in esame i periodi che si collocano al di fuori del rapporto di lavoro (in quanto la disposizione fa espresso riferimento ai periodi di astensione, la quale presuppone l'esistenza del rapporto lavorativo), nonché i periodi di anzianità maturati in virtù di norme speciali che accordano particolari benefici.*

Sembrano comunque esclusi – sempre dal concetto giuridico di prestazione effettiva di lavoro - tutti quei periodi inerenti la fruizione di istituti facoltativi per il dipendente non espressamente menzionati (come il congedo per matrimonio, il congedo per cure termali, l'astensione dal lavoro per giorni di sciopero, ecc.), che comunque risultano valevoli per il calcolo dell'anzianità contributiva ai fini del raggiungimento dei requisiti per il conseguimento del diritto a pensione".

Traducendo dal burocratese *ciò vuol dire ad esempio che* i periodi utili ad evitare la penalizzazione ma che si collocano al di fuori del rapporto di lavoro (situazione che si può verificare per il servizio militare di leva, oppure per l'astensione per maternità) non possono essere considerati.

La norma infatti fa riferimento, nell'elencazione, a "...periodi di astensione", cosa che fa presupporre l'esistenza del rapporto lavorativo.

Ad esempio, i periodi di astensione dal lavoro per contratto di solidarietà (durante la settimana, il soggetto non effettua attività lavorativa per alcuni giorni) non possono essere considerati utili, non essendo espressamente elencati. Diversamente, se un soggetto ha contratto di solidarietà ad integrazione (e quindi svolge attività lavorativa effettiva per alcune ore al giorno, mentre per il resto dell'orario giornaliero è in contratto di solidarietà), tale periodo è considerato utile, perché ha svolto effettivo lavoro per tutti i giorni della settimana (risposta a quesito della DG Inps).

In proposito, appare opportuno precisare che la norma è piuttosto stringente: "periodi di effettivo lavoro" significa che, anche se la settimana contributiva è coperta (in ambito Inps, è sufficiente aver lavorato un solo giorno per avere la copertura di tutta la settimana), basta un solo giorno in cui non vi è stato effettivo lavoro (oppure una delle predette situazioni di sospensione dello stesso) per essere soggetti alla decurtazione dell'importo.

Contribuzione figurativa per servizio militare e maternità (paternità)

I periodi presenti nell'elencazione che si collocano al di fuori del rapporto di lavoro (situazione che si può verificare per il servizio militare di leva, oppure per l'astensione per maternità) non possono essere considerati. La norma infatti fa riferimento, nell'elencazione, a "...periodi di astensione", cosa che fa presupporre l'esistenza del rapporto lavorativo.

Questo sta a significare che, per esempio, se un lavoratore ha prestato servizio militare interrompendo un rapporto di lavoro in essere non ci sono problemi, mentre se un lavoratore ha prestato servizio militare durante un periodo di non occupazione i contributi figurativi per servizio

militare sono validi per maturare sia il diritto che la misura della pensione ma non sono utili per evitare la penalizzazione.

La stessa cosa succede per i periodi di maternità intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro.

Ferie

L'Inps precisa inoltre che i periodi di ferie, benché non elencati, sono equiparati ad effettivo lavoro: pertanto, i periodi di ferie sono utili ad evitare la penalizzazione.

Congedo matrimoniale – cure termali – sciopero – maggiorazioni contributive

Diversamente, non sono utili ad evitare la penalizzazione i periodi di congedo matrimoniale, i periodi di congedo per cure termali, le giornate di sciopero e tutte le maggiorazioni dell'anzianità contributiva (vittime del terrorismo, non vedenti, amianto, invalidi superiori al 74%, maggiorazioni di servizio, ecc...).

Ai fini dell'individuazione dei periodi interessati dall'applicazione delle disposizioni oggetto, le Strutture territoriali dovranno attenersi all'elencazione tassativa contenuta nel testo riformulato dell'articolo 6, 2-quater più volte menzionato.

Infatti, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con nota del 21/11/2013 prot. 0016802.20-11-2013, ha ritenuto **di escludere la possibilità di operare un'interpretazione estensiva della norma, condividendo la posizione del Ministero dell'Economia e delle Finanze il quale aveva affermato, con nota del 25 settembre 2013, "la tassatività dell'elencazione contenuta nell'art. 6, comma 2-quater, descrittiva dei periodi che escludono la riduzione percentuale"**.

Peraltro, la Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota del 25/11/2013 prot. DFP 0054105 P-4.17.1.7.5, ha fornito precisazioni circa l'individuazione dei periodi di prestazione effettiva di lavoro menzionata nell'articolo 6, comma 2-quater, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216.

Al riguardo, la Presidenza ha inteso *"come "prestazione effettiva di lavoro" l'insieme di tutti i periodi effettivamente lavorati, includendo nel concetto solo gli istituti esplicitamente citati dalla norma. A questi debbono peraltro essere aggiunte le ferie, in quanto istituto a fruizione obbligatoria per il lavoratore. La fruizione delle ferie rappresenta quindi un'eccezione rispetto al principio enunciato"*.

A parere della menzionata Presidenza *"rimangono esclusi dal concetto giuridico di prestazione effettiva utilizzato dalla norma in esame i periodi che si collocano al di fuori del rapporto di lavoro (in quanto la disposizione fa espresso riferimento ai periodi di astensione, la quale presuppone l'esistenza del rapporto lavorativo), nonché i periodi di anzianità maturati in virtù di norme speciali che accordano particolari benefici. Sembrano comunque esclusi – sempre dal concetto giuridico di*

prestazione effettiva di lavoro - *tutti quei periodi inerenti la fruizione di istituti facoltativi per il dipendente non espressamente menzionati (come il congedo per matrimonio, il congedo per cure termali, l'astensione dal lavoro per giorni di sciopero, ecc.), che comunque risultano valevoli per il calcolo dell'anzianità contributiva ai fini del raggiungimento dei requisiti per il conseguimento del diritto a pensione*".

Tenuto conto che la predetta Presidenza ha escluso la rilevanza dei periodi di anzianità maturati in virtù di norme speciali che accordano particolari benefici, ne consegue che le maggiorazioni dell'anzianità contributiva prevista a favore delle vittime del terrorismo e loro familiari anche superstiti, ai lavoratori non vedenti, ai lavoratori riconosciuti invalidi superiore al 74%, ai lavoratori esposti all'amianto ecc., comportano l'applicazione della decurtazione sulla pensione anticipata.

by S. Martorelli & P. Zani



Per consulenza personalizzata e presentazione di eventuali domande
il Patronato INAS CISL è gratuitamente a tua disposizione.



Chiama il numero verde per trovare la sede più vicina



Rilasciato sotto Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/).

Per ricevere direttamente "Previdenza Flash" inviate una e-mail a : p.zani@tuttoprevidenza.it con all'oggetto "Previdenza Flash" e come testo "sì"