

LE PENSIONI LA RIFORMA FORNERO

(Aggiornato ad aprile 2011)

INDICE

DUE MONDI?, pag.2

IL VECCHIO MONDO - I DIRITTI ACQUISITI, pag. 6

IL NUOVO MONDO – LA RIFORMA MONTI/FORNERO, pag. 10

IL PENSIONAMENTO COATTO, pag. 16

IL CONTROLLO DELLA PENSIONE, pag. 22

DUE MONDI?

Con il 30 Marzo si sono chiuse le procedure per i pensionamenti con decorrenza primo settembre 2012; a bocce ferme (O quasi...), vogliamo fare il punto sulle pensioni, che sono state l'argomento più cliccato su GLS, nel modo più chiaro e stringato possibile.

Se troveremo il tempo, abbiamo intenzione di preparare un E-Book, magari durante le ferie estive.

Naturalmente, partiamo dalla Legge 214/2011: è una riforma di sistema, organica e strutturale; la materia delle pensioni è ridisegnata dalle fondamenta, in tutti i suoi aspetti.

L'ultima riforma strutturale prima della Monti/Fornero è stata la Legge 335/1995, la cosiddetta Legge Dini; com'è consuetudine in Italia, dopo il 1995 sono iniziati una serie di interventi di manutenzione, soprattutto in tema di pensioni di anzianità, dove si è passati dagli scaloni agli scalini, con la famosa "Quota 96".

Recentemente, prima del Governo Monti, abbiamo avuto le diverse manovre di contenimento della spesa, che si sono concluse con le due manovre dell'estate 2011, che hanno interessato anche le pensioni, con interventi pesanti sui requisiti di accesso (Le cosiddette finestre mobili) e sui tempi di corresponsione della buonuscita, posticipata di ben due anni nel caso delle pensioni di anzianità.

In controtendenza con la politica di posticipo dell'età pensionabile, con la Legge 138/2008 è stata introdotta la possibilità del recesso unilaterale da parte dell'Amministrazione al raggiungimento da parte del lavoratore dell'anzianità massima contributiva; si è voluto favorire lo "svecchiamento" degli apparati amministrativi e soprattutto il riassorbimento degli esuberi, problema molto forte nella scuola a partire dal 2009, a seguito dei tagli della Gelmini.

Al motto "lo vuole l'Europa", il Governo Monti ha iniziato un'opera di risanamento dei conti pubblici che è ancora in pieno svolgimento, adottando non la solita politica dei tagli congiunturali e/o lineari, ma operando delle riforme strutturali al fine di riportare in equilibrio il sistema in modo permanente.

La prima riforma di sistema, guarda caso, è stata proprio quella delle pensioni; un po' scherzando, appena promulgato il Decreto Legge, abbiamo parlato di due mondi, quello di chi ricade nella nuova normativa conseguente alla riforma e quello di chi ricade nella vecchia normativa, che rimane in vigore per chi gode dei cosiddetti diritti acquisiti.

Chi infatti ha maturato i requisiti entro il 31/12/2011, mantiene il diritto ad andar in pensione secondo la vecchia normativa in qualsiasi momento decida di lasciare il lavoro, mantenendo anche il vecchio trattamento per quanto attiene il calcolo della pensione e i tempi di corresponsione della buonuscita.

Dal primo gennaio 2012 si entra nel nuovo mondo, a cominciare dal contributivo pro rata che è l'unica cosa valida per tutti, anche per chi gode dei diritti acquisiti.

Oltre al contributivo pro rata, almeno per quanto riguarda la scuola le novità della riforma riguardano essenzialmente i requisiti per l'accesso alla pensione:

- la pensione di vecchiaia decorre dai 66 anni di età, più l'adeguamento alla speranza di vita, per arrivare ai 67 anni nel 2021
- vengono abrogate la pensione di anzianità e la pensione per raggiungimento dell'anzianità massima contributiva dei 40 anni
- viene istituita la pensione anticipata: 42 anni e 1 mese di contribuzione per gli uomini, 41 anni e 1 mese per le donne, più l'adeguamento alla speranza di vita.

Fin qui, medicina amara, ma almeno era tutto chiaro, o così sembrava; le solite disposizioni annuali tardavano però ad uscire, finché verso la fine di febbraio è scoppiato il caos su una questione a cui nessuno aveva pensato, almeno in quei termini, quella che abbiamo definito "pensionamento coatto".

Come tutti sanno, l'ordinamento prevede da sempre il collocamento a riposo d'ufficio al compimento dell'età per la pensione di vecchiaia, mentre nel 2008, come detto, è stata introdotta la possibilità di recesso unilaterale dell'Amministrazione, con preavviso di sei mesi.

All'avvicinarsi della scadenza dei termini per il preavviso, il 28 febbraio, è scoppiato appunto il caos; in mancanza di disposizioni nazionali, è successo di tutto:

- alcuni USR hanno inviato lettere di preavviso a chi aveva compiuto i 65 anni di età e/o maturato i 40 di contributi entro il 31/12/2011
- altri hanno fatto lo stesso, ma assumendo come termine di riferimento il 31/08/2012
- altri non hanno inviato lettere di preavviso, ma hanno preso atto con decreto collettivo del collocamento a riposo dei nati entro il 31 agosto 2012, tralasciando il preavviso per compiuto quarantennio

- altri...semplicemente non hanno fatto niente!

Finalmente, le disposizioni nazionali sono state emanate, prima dalla Funzione Pubblica, poi dal MIUR ed infine dell'Inps/Inpdap; tutti si aspettavano un adeguamento alla nuova normativa della riforma, sia per quanto attiene alla pensione di vecchiaia (Da 65 a 66 anni) che per quanto attiene alla rescissione del rapporto di lavoro (Da 40 anni a 41 e 1 mese per le donne, 42 anni e 1 mese per gli uomini).

In effetti, dice la Funzione Pubblica, è così, ma solo per coloro che ricadono nella nuova normativa; per chi gode dei diritti acquisiti si applica la vecchia normativa non solo in tema di diritti, ma anche in tema di collocamento a riposo d'ufficio e di rescissione del rapporto di lavoro, anche se le condizioni si verificheranno in un futuro più o meno prossimo.

Per capirsi: se una donna ha compiuto 61 anni entro il 31/12/2011, verrà collocata a riposo d'ufficio a 65 anni, anche se nel frattempo i requisiti per la pensione di vecchiaia saranno arrivati a 66 anni e 6 mesi!

Diciamo con chiarezza che questa interpretazione della legge non ci convince per niente, la Funzione Pubblica ha veramente creato due mondi, ha trasformato in realtà quella che per noi era una semplice metafora.

A nostra memoria, è la prima volta che viene data una simile interpretazione di una normativa sui diritti acquisiti, normativa che non è certo una novità, ma è praticamente identica a tante altre emanate in passato.

I due mondi incompatibili non possono esistere, la cosa se fosse vera sarebbe extra-costituzione: la legge è uguale per tutti, fino a prova contraria, e vale la legge al momento vigente, tempus regit actus, dicevano i padri del diritto.

La legge è uguale per tutti, a meno che la legge stessa non riconosca un trattamento più favorevole a qualche categoria di persone, per un valido motivo, in modo che la disposizione sia costituzionalmente fondata; naturalmente, il "trattamento privilegiato" è limitato alla fattispecie prevista dalla legge, per tutto il resto si applica la norma generale.

Nel nostro caso, il trattamento più favorevole è motivato dal fatto che alcune persone hanno già maturato un diritto e viene loro riconosciuta la facoltà di esercitarlo, mentre per tutto il resto si applica anche a loro la normativa generale.

I due mondi quindi non esistono, c'è un unico mondo; i diritti acquisiti non possono però essere trasformati in obblighi, un trattamento di miglior favore non può essere trasformato in una penalizzazione; nel 2012 sono in vigore le norme della Legge 214/2011, salvo che alcune categorie di persone non decidano di far valere un diritto soggettivo che la stessa legge riconosce loro.

Quanto appena detto dovrebbe essere lapalissiano, ma per la Funzione Pubblica non è così, al punto da specificare che nemmeno a domanda chi sta nel vecchio mondo può rientrare nella nuova normativa; peccato che l'Inps/Inpdap dica esattamente il contrario in merito alla questione delle finestre mobili: *“Detti lavoratori possono comunque accedere alla pensione di vecchiaia ed alla pensione anticipata sulla base dei requisiti richiesti dall'art. 24, commi da 6 all, qualora possano conseguire il trattamento pensionistico anticipatamente per effetto della mancata applicazione della disciplina delle decorrenze di cui all'art. 12 del decreto legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 2010.”*

Come noi, l'Inps/Inpdap afferma che sono gli interessati a scegliere il trattamento a loro più favorevole, com'è normale e come dovrebbe essere evidente; i giudici avranno molto da lavorare...

Comunque, con il 30 marzo almeno per quest'anno i giochi sono fatti, chi intendeva rimanere in servizio avrà fatto la domanda di proroga e dovrà attendere la risposta; ricordiamo che il collocamento a riposo d'ufficio o la rescissione unilaterale del rapporto di lavoro non sono automatici, ci sono dei criteri da rispettare, in caso di risposta negativa c'è la possibilità di ricorso al giudice dl lavoro, come appena detto.

Chi invece andrà in pensione, per sua scelta o perché costretto, deve tener ben presente che esiste la possibilità di errore; a chi scrive, ad esempio, l'Inpdap ha sbagliato il calcolo sia della pensione che della buonuscita e non è stato facile mettere le cose a posto.

L'iter della pensione va seguito, bisogna controllare che tutto sia a posto; verificato che tutto è in ordine, che i neo pensionati si possano finalmente godere il meritato riposo, perché alla fin fine il lavoro è ... sudore della fronte!

IL VECCHIO MONDO I DIRITTI ACQUISTI

La legge 214/2011 fissa i confini tra il vecchio e il nuovo sistema, tra il vecchio e il nuovo mondo, al comma tre dell'art. 24, primo periodo: *“Il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva, previsti dalla normativa vigente, prima della data di entrata in vigore del presente decreto, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa e può chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.”*

Coloro che entro il 31/12/2011 maturano i requisiti in base alle normativa vigente, mantengono il diritto al trattamento pensionistico e all'accesso alla pensione previsti da tale normativa; anche in questo caso, come più volte in passato, viene assicurata la salvaguardia dei diritti acquisiti.

Onde evitare sorprese per il futuro, costoro possono chiedere la certificazione del diritto acquisito all'Inpdap, o meglio all'Inps, dato che l'Inpdap è stato fuso con l'INPS).

Analizziamo il mondo dei diritti acquisiti dividendo la trattazione in tre parti:

- l'accesso alla pensione
- il trattamento pensionistico
- la corresponsione della buonuscita

1-L'ACCESSO ALLA PENSIONE

Prima della riforma, c'erano tre possibilità di accesso alla pensione:

a)Vecchiaia, in modo differenziato per uomini e donne:

- uomini: al compimento dei 65 anni di età
- donne: al compimento dei 61 anni di età.

b)Massimo contributivo: alla maturazione dei 40 anni di contribuzione, a prescindere dall'età; importante: per “contribuzione” si intende tutto: servizio di ruolo e non di ruolo, servizio presso privati, periodo di studi universitari, servizio militare, supervalutazioni.

c)Anzianità: al raggiungimento di “quota 96”, possibile in due modi:

- 60 anni di età e 36 di contributi
- 61 anni di età e 35 di contributi.

Per la verità, questa situazione già non esisteva più, a seguito della Legge 122/2010 e soprattutto delle leggi 111/2011 e 148/2011 approvate a distanza di soli due mesi, una a luglio ed una a settembre.

Quali gli effetti delle diverse manovre? In poche parole: la pensione veniva posticipata di un anno; il personale della scuola sarebbe potuto andare in pensione il primo settembre dell'anno successivo a quello della maturazione dei requisiti, per tutti i tipi di pensione, vecchiaia, massimo contributivo e anzianità.

Quanto appena detto valeva per tutto il personale della scuola; i dirigenti però hanno un'altra possibilità, quello del recesso volontario, non sono cioè legati al vincolo del primo settembre; nel caso si fossero avvalsi di questa possibilità, i dirigenti sarebbero rientrati nella normativa generale, cioè:

- in caso di pensione di vecchiaia e di anzianità, riscossione della pensione posticipata di un anno
- in caso di pensione per compiuto quarantennio, riscossione della pensione posticipata di 13 mesi a partire dal 2012 e di un ulteriore mese per i due anni seguenti.

La normativa appena citata ha assunto la dicitura di “finestre mobili”; la Legge 214/2011 ha stabilito che le finestre non si applicano più “esclusivamente” per chi rientra nella nuova normativa, per cui continuano ad applicarsi per chi rientra nella vecchia in quanto gode dei diritti acquisiti.

Va detto che la cosa ha effetti pratici solo per chi ha maturato i diritti tra il primo settembre e il 31 dicembre 2011, che dovrà aspettare un altro anno, mentre per chi li ha maturati in precedenza il posticipo di un anno, scolastico o solare per i soli dirigenti, ha già avuto effetto.

Proprio per questa sia pur minima platea di lavoratori l'Inps/Inpdap ha previsto una clausola di salvaguardia: gli interessati possono scegliere di usufruire della nuova normativa per l'accesso alla pensione, nel caso risulti a loro più favorevole rispetto alla finestre mobili.

2-IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO

Come ormai a tutti noto, c'è un unico elemento che accomuna i due mondi, l'estensione a tutti i lavoratori del “contributivo pro rata” a decorrere dal 01/01/2012; parliamo di estensione a tutti perché il sistema contributivo era già in vigore, istituito dalla Legge 335/1995, la cosiddetta Legge Dini.

Anche la Legge Dini, però, prevedeva la salvaguardia dei diritti acquisiti, con due modalità:

- per coloro che al 31/12/1995 avevano maturato almeno 18 anni di contributi, rimaneva in vigore il sistema retributivo

-per coloro che al 31/12/1995 avevano meno di 18 anni di contributi, veniva adottato il sistema misto: sistema retributivo per quanto già maturato, contributivo a partire dal 01/01/1996

-per i nuovi assunti dopo 01/01/1996, sistema contributivo.

Di conseguenza, per chi era nel sistema contributivo o nel sistema misto, non cambia nulla, mentre chi era nel sistema retributivo entra anche lui in un sistema misto; la Circolare n. 35 di quest'anno dell'Inps/Inpdap è chiarissima: *“Con riferimento a tali soggetti, la quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012 è calcolata secondo il sistema contributivo anziché quello retributivo previsto dalla previgente normativa.*

Pertanto...la pensione è calcolata secondo le regole del sistema misto e quindi l'importo è determinato dalla somma:

a) della quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011, calcolata secondo il sistema retributivo;

b) della quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012, calcolata secondo il sistema contributivo.”

Quanto appena detto fa emergere con chiarezza uno dei pochi vantaggi della riforma.

Nel sistema retributivo, con 40 anni di contribuzione si raggiungeva il massimo della pensione; detto in altri termini: con il retributivo, avere 40 o 50 anni di contributi non cambiava niente, per cui non c'era alcun vantaggio a rimanere in servizio, salvo naturalmente gli eventuali aumenti della retribuzione.

Adesso quanto già maturato con il retributivo viene riconosciuto come prima quota della pensione, ma a questa quota se ne aggiunge un'altra, corrispondente a quanto verrà maturato con il sistema contributivo a partire dal 01/01/2012 fino al momento della pensione.

3-LA CORRESPONSIONE DELLA BUONUSCITA

La Circolare n. 37 dell'Inps/Inpdap affronta anche la questione del pagamento della buonuscita, che nessuno prima aveva affrontato, come più volte da noi evidenziato.

La Legge 214/2011 non ha detto niente in merito al pagamento della buonuscita, per cui rimangono in vigore le disposizioni della Legge 148/2011, in base cui la buonuscita viene corrisposta:

- dopo due anni in via ordinaria

- dopo sei mesi in caso raggiungimento dei limiti massimi di età o di contribuzione previsti dai rispettivi ordinamenti, nel caso della scuola 65 anni di età o 40 anni di contributi, come a tutti noto.

Anche in questo caso però sono stati fatti salvi i diritti acquisiti; la Circolare n. 35 dell'Inps/Inpdap stabilisce: *“Non sono interessate dai termini sopra indicati le seguenti tipologie di dipendenti per i quali continua a trovare applicazione la disciplina previgente all'art. 1, comma 22, del decreto legge 13 agosto 2011, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148:*

- *lavoratori che hanno maturato i requisiti contributivi ed anagrafici per il pensionamento, sia di anzianità che di vecchiaia (raggiunti limiti di età o di servizio) prima del 13 agosto 2011;*
- *personale del comparto scuola ... che matura i requisiti per il pensionamento entro il 31 dicembre 2011;”*

Citiamo ambedue le disposizioni, perché i Dirigenti possono avvalersi sia delle norme generali che di quelle specifiche del comparto scuola; a seconda della loro scelta, si applicherà la prima o la seconda fattispecie.

Per chi gode dei diritti acquisiti, quindi, la buonuscita continuerà ad essere pagata:

- subito, in caso di pensione di vecchiaia o per compiuto quarantennio
- dopo sei mesi, in caso di pensione di anzianità.

Ricordiamo che in ogni caso l'Inpdap liquida la buonuscita con due mesi di ritardo, dato che non deve pagare gli interessi legali.

Va infine ricordato che, per effetto della Legge 122/2010, il sistema di calcolo della buonuscita è cambiato a partire dal 01/01/2011, passando dal TFS al TFR, che naturalmente è meno favorevole per il lavoratore; anche per la buonuscita si avranno quindi due quote, una per quanto maturato fino al 31/12/2010, una per quanto maturato dal 01/01/2011 al momento della pensione.

IL NUOVO MONDO LA RIFORMA FORNERO

La Legge 214/2011, all'articolo 24, innova profondamente la materia pensionistica, sia per quanto attiene ai requisiti di accesso che per quanto attiene al trattamento; la legge non si occupa invece della buonuscita, ma i nuovi requisiti di accesso alla pensione hanno una conseguenza diretta sui tempi di corresponsione della buonuscita.

Analizziamo separatamente i tre temi:

- Requisiti di accesso alla pensione
- Trattamento pensionistico
- Corresponsione della buonuscita

Ricordiamo che tutte le disposizioni della riforma hanno decorrenza 01/01/2012.

1-L'ACCESSO ALLA PENSIONE

Per chi non ha maturato i requisiti in base alla vecchia normativa (Diritti acquisiti) entro il 31/12/2011, la riforma prevede due tipi di pensione:

- pensione di vecchiaia
- pensione anticipata

Ricordiamo che la precedente normativa prevedeva tre tipi di pensione:

- pensione di vecchiaia
- pensione di anzianità
- pensione per raggiungimento dell'anzianità massima contributiva, nel caso della scuola per compiuto quarantennio

Se mettiamo a confronto le due normative, è facile vedere che:

- naturalmente, in ambedue è prevista la pensione di vecchiaia
- nella nuova normativa la pensione anticipata ha sostituito la pensione di anzianità
- nella nuova normativa è scomparsa la pensione per anzianità massima contributiva

La pensione di vecchiaia

Limitando la nostra analisi al lavoro dipendente, va detto che le nuove disposizioni della Legge 214/2011 sulla pensione di vecchiaia riguardano solo le donne del settore privato; come mai?

Nella precedente normativa, per gli uomini di tutti i settori il requisito di accesso alla pensione di vecchiaia era fissato a 65 anni, non c'era quindi bisogno di intervenire; diverso il discorso per le donne.

Nel settore privato, la pensione di vecchiaia per le donne era fissata a 60 anni, la riforma la innalza progressivamente, fino ad arrivare a 66 anni nel 2018.

Per quanto riguarda le donne del settore pubblico, non c'era bisogno di intervenire, perché la data del primo gennaio 2012 segna l'entrata in vigore non solo della riforma Monti/Fornero, ma anche della nuova normativa prevista dalla legge 122/2010, che per le donne del pubblico impiego ha innalzato il requisito per la pensione di vecchiaia da 61 anni a 65 anni al pari degli uomini, appunto con decorrenza primo gennaio 2012.

La Legge 214/2011 non è quindi intervenuta in materia, salvo innalzare il requisito per la pensione di vecchiaia da 65 anni a 66 per tutti, uomini e donne.

Il requisito dei 66 anni vale però per il solo 2012, perché già dal 2013 salirà a 66 anni e tre mesi; bisogna infatti tener conto dell'adeguamento alle aspettative di vita, con un innalzamento progressivo dell'età pensionabile, fino ad arrivare al termine ultimo dei 67 anni nel 2021.

La pensione anticipata

Oltre alla pensione di vecchiaia, la Legge 214/2011 prevede la pensione anticipata; è possibile per tutti l'accesso alla pensione con un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia, a condizione che si siano maturati dei requisiti contributivi molto consistenti, diversi tra uomini e donne; per gli uomini:

2012	42 anni e un mese
2013	42 anni e due mesi
2014	42 anni e tre mesi

Per le donne:

2012	41 anni e un mese
2013	41 anni e due mesi
2014	41 anni e tre mesi

Anche per la pensione anticipata bisogna tener conto dell'adeguamento dell'età pensionabile alle aspettative di vita, per cui già nel 2013 ci sarà un incremento di tre mesi, al pari di quanto già detto per la pensione di vecchiaia; la tabella sopra riportata va quindi riformulata; per gli uomini:

2012	42 anni e un mese
2013	42 anni e cinque mesi
2014	42 anni e sei mesi

per le donne:

2012	41 anni e un mese
2013	41 anni e cinque mesi
2014	41 anni e sei mesi

Bisogna ricordare infine che per la pensione anticipata c'è una penalizzazione nel caso si vada in pensione prima dei 62 anni di età.

Le finestre mobili

Come specificato dalla Circolare n. 37 dell'Inps/Inpdap, per chi rientra nella riforma non valgono più le finestre mobili previste alla precedente normativa, sia per la pensione di vecchia che per quella anticipata, finestre che naturalmente continuano a valere per chi ricade nella vecchia normativa.

Una possibilità per le donne

Fino al 2015, le donne possono usufruire di una specie di pensione di anzianità, purché:

- abbiano almeno 35 anni di contributi e almeno 57 anni di età, oppure 40 anni di contribuzione, indipendentemente dall'età
- optino per il calcolo della pensione secondo il sistema contributivo per tutto l'ammontare della pensione.

Va detto che si tratta di una possibilità molto onerosa, perché l'opzione per il contributivo comporta che la pensione arrivi a malapena al 65% dell'ultimo stipendio.

2-IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO

Al pari della ridefinizione dei requisiti di accesso, la Legge 214/2011 modifica le modalità di calcolo della pensione.

Il contributivo pro rata

Come noto, a partire dal primo gennaio 2012 il sistema contributivo, pro rata, viene esteso a tutti, anche a coloro che in precedenza rientravano in toto nel sistema retributivo; la Circolare n. 35 dell'Inps/Inpdap illustra la nuova normativa in modo molto chiaro, per cui ne riportiamo il testo:

“Con riferimento a tali soggetti, la quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012 è calcolata secondo il sistema contributivo anziché quello retributivo previsto dalla previgente normativa.

Pertanto...la pensione è calcolata secondo le regole del sistema misto e quindi l'importo è determinato dalla somma:

- a) della quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011, calcolata secondo il sistema retributivo;*

b) della quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive maturate dal 1° gennaio 2012, calcolata secondo il sistema contributivo.”

Anche coloro che usufruivano in toto del sistema retributivo, dal primo gennaio 2012 entrano quindi nel sistema misto; il totale della loro pensione sarà dato dalla somma di due quote o rate, la prima calcolata con il sistema retributivo, la seconda con il sistema contributivo; se ben si vede, anche qui siamo in presenza di una salvaguardia dei diritti acquisiti.

Le differenze tra retributivo e contributivo

Nel sistema retributivo, la pensione viene calcolata prendendo a riferimento la retribuzione: il 2% della retribuzione per ogni anno di contribuzione, fino ad un massimo dell'80% con 40 anni di servizio.

Ma di quale retribuzione stiamo parlando? Per il servizio maturato fino al 1992 si prende a riferimento l'ultimo stipendio prima del collocamento a riposo, per quello maturato dal primo gennaio 1993 fino al 31/12/2011 si prende a riferimento la retribuzione media degli ultimi dieci anni.

Anche nell'ambito del sistema retributivo si hanno quindi due quote di pensione; è chiaro che la prima è più favorevole, perché si calcola sull'ultimo stipendio, ma la differenza tra la prima e la seconda è minima, almeno nella scuola.

Da quanto appena detto, appare chiaro che nel retributivo una volta maturati i 40 anni di contribuzione, si è raggiunto il massimo e non c'è modo di aumentare l'importo della pensione, salvo naturalmente gli eventuali aumenti della retribuzione.

Nel sistema contributivo la pensione viene calcolata prendendo invece a riferimento i contributi versati lungo tutto l'arco della vita lavorativa, per cui più contributi si versano, più alta è la pensione.

Naturalmente, il valore dei contributi viene rivalutato con il passare del tempo, per esattezza ogni cinque anni, in rapporto all'aumento del PIL; per capirsi: se oggi si versano 100 euro e si va in pensione tra 40 anni, questi 100 euro saranno rivalutati in proporzione all'aumento del PIL nei prossimi 40 anni.

I contributi versati sono però solo il primo riferimento per il calcolo della pensione, infatti all'ammontare dei contributi versati vengono applicati dei coefficienti di trasformazione che danno l'importo della pensione; ora, i coefficienti di trasformazione aumentano in rapporto all'età del pensionamento, da un minimo per i 57 anni di età ad un massimo per i 65 anni.

E' una questione matematica: più si è vecchi, minore è l'aspettativa di vita, più alta sarà quindi la pensione, e viceversa.

E' chiaro che nel sistema contributivo non c'è un massimo per l'ammontare della pensione: più si lavora, più alta è la pensione.

Incentivazione della permanenza al lavoro

Come appena detto, il sistema contributivo, in sé, incentiva la permanenza al lavoro, ma la Legge 214/2011 la incentiva ulteriormente, perché stabilisce che i coefficienti di trasformazione, il cui importo massimo è fissato oggi a 65 anni, continuino ad operare fino ai 70 anni.

Con un po' di involontaria autoironia, la legge stabilisce anche che i lavoratori dipendenti che prolungano l'attività lavorativa continuino a godere delle tutele dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori...

L'incentivazione della permanenza in servizio fino a 70 anni non vale però per il pubblico impiego; la legge prevede infatti che rimangano in vigore i limiti per il collocamento a riposo d'ufficio previsti dagli ordinamenti delle diverse Amministrazioni, che nel caso della scuola è fissato a 65 anni, innalzato dalla riforma a 66 anni, più adeguamento alle aspettative di vita.

Del pari, non esiste più il concetto di anzianità massima contributiva, per cui non vale più la possibilità di rimanere fino a 70 per chi era in servizio nel 1974 e non abbia maturato i 40 anni di contributi.

Dal primo gennaio 2012, però, il contributivo pro rata vale per tutti, per cui tutti possono migliorare la loro posizione pensionistica almeno fino al limite ordinamentale del collocamento a riposo d'ufficio.

In particolare, l'estensione del contributivo a tutti costituisce un vantaggio sicuramente per una categoria di persone: coloro che al 31/12/2011 hanno già maturato i 40 anni di contribuzione nel sistema retributivo; ora, quanto già maturato con il retributivo viene riconosciuto come prima quota della pensione, a cui si aggiunge una seconda quota, corrispondente a quanto maturato con il sistema contributivo a partire dal 01/01/2012 fino al momento della pensione.

Il fatto è che costoro, secondo la Funzione Pubblica, sono soggetti al pensionamento coatto, per cui il vantaggio rischia di rimanere del tutto teorico, o quasi!

3-LA BUONUSCITA

La normativa sulla corresponsione della buonuscita non è stata toccata dalla riforma Monti/Fornero, per cui si trattava di adattare la previgente normativa stabilita dalla Legge 148/2011 ai nuovi termini per l'accesso alla pensione stabiliti dalla riforma.

La Circolare n. 37 dell'Inps/Inpdap affronta la questione; la Legge appena citata ha stabilito che il pagamento della buonuscita avvenga:

- dopo due anni in via ordinaria
- dopo sei mesi in caso raggiungimento dei limiti massimi di età o di contribuzione previsti dai rispettivi ordinamenti.

Ora, il concetto di “anzianità massima contributiva” con la Legge 214/2011 non esiste più, per cui la buonuscita verrà pagata dopo sei mesi solo in caso di raggiungimento dei limiti per la pensione di vecchiaia, mentre per chi andrà in pensione anticipata la buonuscita verrà pagata dopo due anni, come se si trattasse della vecchia pensione di anzianità.

IL PENSIONAMENTO COATTO

Come tutti sanno, l'ordinamento di ogni amministrazione pubblica prevede il collocamento a riposo d'ufficio, in genere in coincidenza col raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia; nella scuola erano i 65 anni di età.

E' anche prevista la possibilità di una proroga del mantenimento in servizio, fino ad un massimo di due anni.

Recentemente, con diverse leggi, a cominciare dalla 133/2008, è stata introdotta la facoltà per le Pubbliche Amministrazioni di una rescissione unilaterale del rapporto di lavoro al compimento dell'anzianità massima contributiva, nel caso della scuola 40 anni di contribuzione, previo preavviso agli interessati di sei mesi.

Si tratta di una norma con effetto temporaneo, con un termine fissato prima al 2011, poi al 2014.

Come ben si sa, i requisiti di accesso alla pensione appena citati sono stati modificati dalla Legge 214/2011, che peraltro prevede l'adeguamento alla nuova normativa delle disposizioni della Legge 133/2008 e successive modifiche ed integrazioni: *“Resta fermo che l'attuazione delle disposizioni ... , con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2012, tiene conto della rideterminazione dei requisiti di accesso al pensionamento come disciplinata dal presente articolo.”*

Si trattava quindi di regolamentare, tramite Circolare, il raccordo tra la vecchia e la nuova normativa, una questione di routine.

1-I DUE MONDI

In effetti, la Circolare è stata emanata dalla Funzione Pubblica, la n. 2 del 2012, ma con molto ritardo; evidentemente la cosa non era tanto di routine, almeno per la Funzione Pubblica.

La Circolare analizza la nuova normativa sui requisiti di accesso alla pensione in modo analitico, dando disposizioni in linea con le interpretazioni prevalenti; quando però arriva alle questioni del collocamento a riposo d'ufficio e della rescissione unilaterale del rapporto di lavoro, la Funzione Pubblica fornisce un'interpretazione che non ha precedenti.

Seguiamo il ragionamento della Funzione pubblica:

- coloro che entro il 31/12/2011 hanno maturato i requisiti per la pensione a qualsiasi titolo (Vecchiaia, anzianità, massimo di contribuzione) rimangono soggetti al vecchio regime
- di conseguenza, a costoro non si applica la nuova normativa, fatta eccezione per il contributivo pro-rata dal 01/01/2012 che vale per tutti, come esplicitamente affermato dalla legge
- la nuova normativa non può essere loro applicata, nemmeno a loro richiesta,
- la nuova normativa si applica solo a coloro che maturano i requisiti per l'accesso alla pensione a decorrere dal 01/01/2012.

Per la Funzione Pubblica si creano quindi come due mondi, sulla base della situazione oggettiva in cui ognuno si viene a trovare al 31/12/2011; non si tratta quindi di diritti, da esigere a livello individuale, ma appunto di una condizione, per cui chi ha maturato i requisiti secondo la vecchia normativa non può rientrare nella nuova, non ne può usufruire, nemmeno se ne fa richiesta.

Come esplicitamente riconosce la stessa Circolare, le norme di cui si sta parlando riguardano le condizioni per l'accesso alla pensione, non altro; si potrebbe dire la posizione della Funzione Pubblica è molto opinabile, ma priva di conseguenze: non si vede chi voglia usufruire della nuova normativa potendo usufruire della vecchia, più favorevole.

Con un autentico volo pindarico, però, la Funzione Pubblica passa dal diritto di accesso alla pensione al collocamento a riposo d'ufficio e alla rescissione unilaterale del rapporto di lavoro; continuando nel ragionamento dei due mondi, a chi rientra nel vecchio regime per quanto riguarda i requisiti di accesso alla pensione si applicano anche i vecchi parametri per il collocamento a riposo d'ufficio e per la rescissione unilaterale del rapporto di lavoro.

Per coloro quindi che hanno maturato il diritto a pensione entro il 31/12/2011 secondo la vecchia normativa, in qualsiasi modo, anche nel caso della pensione di anzianità a quota 96 o della pensione di vecchiaia per le donne a 61 anni, vale ancora anche il limite dei 65 anni per il collocamento a riposo d'ufficio, anche se i 65 anni li compirà fra cinque anni!

In linea con quanto finora detto, per la F.P. i due mondi esistono anche per quanto riguarda la rescissione unilaterale del rapporto di lavoro; per chi usufruisce dei diritti acquisiti il limite rimane a 40 anni di contribuzione.

Per chi rientra invece nella nuova normativa della Legge 214/2011, il nuovo mondo, i termini per il collocamento a riposo d'ufficio e per la rescissione unilaterale del rapporto di lavoro vanno adeguati alle nuove disposizioni della Legge, per quanto attiene alla pensione di vecchia e alla pensione anticipata.

Normative sui diritti acquisiti ne sono state emanate moltissime negli ultimi anni, si è sempre ragionato in termini di diritti da far valere a livello soggettivo, non si era mai vista un'interpretazione che trasforma il riconoscimento di un diritto in una condizione oggettiva che vale a prescindere, trasformando così un diritto in un obbligo, un trattamento di maggior favore in una penalizzazione.

2-LA POSSIBILITA' DI AVVALERSI DELLA VECCHIA NORMATIVA

La posizione della Funzione Pubblica si basa sulla "teoria dei due mondi": l'incompatibilità è tale che chi rientra nella vecchia normativa non può usufruire della nuova, nemmeno a domanda.

Il fatto è che l'Inps/Inpdap sostiene esattamente il contrario; la Circolare n.35 del 2012, afferma: *"I lavoratori che entro il 31 dicembre 2011 hanno maturato i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla previgente normativa, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità, conseguono il diritto a detti trattamenti secondo la previgente normativa e possono chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto."*

Fin qui, niente di nuovo, siamo nel tema classici dei diritti acquisiti; la Circolare però così continua: *"Detti lavoratori possono comunque accedere alla pensione di vecchiaia ed alla pensione anticipata sulla base dei requisiti richiesti dall'art. 24, commi da 6 a 11, qualora possano conseguire il trattamento pensionistico anticipatamente per effetto della mancata applicazione della disciplina delle decorrenze di cui all'art. 12 del decreto legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 2010."*

La Circolare dell'Inps/Inpdap continua correttamente a ragionare in termini di diritti ed individua forse l'unico caso dove la nuova normativa è più favorevole al lavoratore rispetto alla vecchia; in tal caso, dice l'Inps/Inpdap, anche chi gode dei diritti acquisiti può scegliere di avvalersi della nuova normativa.

Quanto appena detto è molto importante non per il merito, ma per il principio affermato: è il singolo che sceglie tra vecchia e nuova normativa, sceglie quella più favorevole, perché stiamo parlando di diritti, non di obblighi, di situazione oggettive o di mondi incompatibili.

Per noi, lo diciamo con chiarezza, la posizione della Funzione Pubblica non ha fondamento giuridico e l'Inps/Inpdap ci dà ragione; non possono esistere due mondi, la legge è una ed è uguale per tutti e *tempus regit actus*: sembrano ovvietà, ma la Funzione Pubblica se ne è dimenticata.

Diverso è il caso che la legge stessa riconosca a qualche categoria di persone un trattamento di maggior favore, in base a motivazioni che, giova ricordarlo, devono essere costituzionalmente fondate e tra queste, da giurisdizione ormai ampiamente consolidata, rientra sicuramente la tutela dei diritti acquisiti.

3-IL MANTENIMENTO IN SERVIZIO

Né il collocamento a riposo d'ufficio, né la rescissione unilaterale del rapporto di lavoro sono un atto automatico, sono atti discrezionali dell'Amministrazione, una possibilità che può anche non realizzarsi.

Nel caso del collocamento a riposo d'ufficio l'interessato può chiedere la proroga, fino ad un massimo di due anni, nel caso della rescissione unilaterale del rapporto di lavoro si può chiedere il mantenimento in servizio, senza limiti di tempo.

Per quest'anno, gli interessati devono averlo già fatto, per cui adesso bisogna aspettare la risposta dell'Amministrazione.

Nel decidere, l'Amministrazione si deve attenere a criteri generali ed oggettivi, esplicitati preventivamente, *“onde evitare comportamenti che portino a scelte contraddittorie”*, come ricorda la Funzione Pubblica nella Circolare n. 2 di quest'anno.

Nella C.M. n. 23 di quest'anno, il MIUR richiama i criteri fissati con la Direttiva n. 94 del 2009, che rimane quindi il punto di riferimento; distinguiamo tra collocamento a riposo d'ufficio per limiti di età e rescissione unilaterale del rapporto di lavoro.

Collocamento a riposo d'ufficio per limiti di età

1-Docenti ed Ata: la proroga può essere concessa solo a condizione che l'interessato:

- appartenga a classi di concorso o a tipologia di posti che non presentino una situazione di esubero a livello provinciale
- non abbia raggiunto l'anzianità massima contributiva di 40 anni, che, peraltro, non esiste più.

2-Dirigenti: nella concessione della proroga, si terrà conto:

- della sussistenza del contratto individuale
- dell'insussistenza di situazioni di esubero a livello regionale
- della qualità del servizio svolto
- dei vuoti di organico e quindi della necessità di conferire un elevato numero di reggenze.

Rescissione unilaterale del rapporto di lavoro

In premessa, va detto che ai fini della determinazione dell'anzianità massima contributiva si tiene conto del servizio effettivo e di eventuali periodi già riscattati o ricongiunti.

1-Docenti ed Ata: nella concessione del mantenimento in servizio, si terrà conto:

- della necessità di evitare esuberi a livello provinciale
- della possibilità che l'interessato abbia in corso di maturazione uno scatto stipendiale nel periodo di vigenza della legge, cioè fino al 2014

2-Dirigenti: i criteri sono gli stessi indicati per il collocamento a riposo d'ufficio.

Qual è la situazione attuale, rispetto ai criteri sopra indicati?

Per quanto riguarda docenti ed Ata, le situazioni di esubero sono in gran parte riassorbite, per cui questa che è la motivazione più forte per non concedere il mantenimento in servizio quest'anno non dovrebbe pesare molto; la situazione degli scatti di anzianità non è invece ancora stata definita, per cui non è chiaro come si debba applicare la norma, ma è certo che gli interessati mantengono il diritto a percepirli, se prima o poi verranno dati.

Per quanto riguarda i Dirigenti, la situazione quest'anno si presenta peggiore, specialmente in alcune regioni dove in seguito al dimensionamento e alla norma che impone almeno 600 alunni perché una scuola possa avere il dirigente, c'è il rischio reale che in alcune regioni si crei una condizione di esubero.

In tal caso, la concessione della permanenza in servizio sembra veramente problematica, anche perché in una situazione di esubero di dovrebbe dar luogo ad una mobilità interregionale d'ufficio.

Diversa la questione dell'assunzione dei vincitori del concorso a dirigente a cui fa riferimento il MIUR nella Circolare n. 23 sopra citata; dovrebbe essere cura

dell'Amministrazione contemperare le diverse esigenze, tenendo presente che la graduatoria del concorso ha validità triennale.

Bisognerà anche tener conto delle diverse situazioni di coloro che chiedono il mantenimento in servizio; ben diversa è la situazione di chi ha raggiunto quella che prima veniva definita l'anzianità massima contributiva e di chi non l'ha raggiunta, oppure di chi ha 65 anni di età e di chi ne ha magari meno di 60, ma ha raggiunto i 40 anni di contribuzione lo scorso anno.

L'Amministrazione deve adottare provvedimenti motivati e ponderati, non può fare di tutta un'erba un fascio o mandare tutti in pensione, a prescindere, come direbbe il grande principe De Curtis; sarebbe bene che definisse dei criteri più chiari ed analitici rispetto a quelli sopra indicati.

4- LA POSSIBILITA' DI RICORSO

Certo, quanto successo a febbraio in tema di preavviso non fa ben sperare sull'oculatazza dell'Amministrazione...

E' chiaro che l'ultima possibilità per chi verrà collocato a riposo d'ufficio contro la sua volontà è quella del ricorso al giudice del lavoro.

I ricorsi appaiono fondati, essenzialmente per due motivi:

- l'interpretazione della norma data dalla Funzione Pubblica, quella dei due mondi, appare non fondata, per cui i provvedimenti adottati tenendo conto dei requisiti maturati al 31/12/2011 appaiono del tutto illegittimi
- c'è stata una disparità di trattamento tra regioni diverse e tra categorie diverse di personale all'interno della stessa regione

Bisognerà anche vedere come saranno formulati i provvedimenti individuali; in prima battuta, sono stati adottati provvedimenti di natura collettiva, cosa illegittima, perché si deve tener conto delle situazioni individuali.

Va detto infine che sono state già emesse diverse sentenze, da parte di diversi tribunali, a favore di coloro che lo scorso anno hanno fatto ricorso contro il pensionamento coatto.

II CONTROLLO DELLA PENSIONE

Per scelta individuale, o perché collocati a riposo d'ufficio dall'Amministrazione, moti docenti, Ata e dirigenti andranno in pensione il prossimo primo settembre; come per tutte le cose che riguardano la pubblica Amministrazione in Italia, non si può dare per scontato che tutto vada bene.

A chi scrive, hanno sbagliato sia la pensione che la buonuscita! C'è voluta un po' di fatica per mettere le cose a posto.

Non è facile effettuare una verifica della correttezza dell'importo della pensione e della buonuscita; ci vogliono degli specialisti e non è nemmeno facile trovarli, soprattutto per i dirigenti scolastici, per una serie di motivi che cercheremo di illustrare.

E' però possibile effettuare almeno un controllo di massima, centrato sulla verifica di quella che chiameremo la "base pensionabile", la somma cioè delle diverse voci della retribuzione che in modo diverso concorrono a determinare la base su cui viene calcolata la pensione e la buonuscita; se il punto di partenza è giusto (la base pensionabile), anche il risultato finale (l'importo della pensione) sarà giusto, dato che l'INPDAP usa procedure informatiche che rendono impossibile l'errore.

Quanto diremo nella nostra analisi vale per tutto il personale, ma ci concentreremo sulla situazione dei dirigenti, perché la struttura della loro retribuzione è più complicata e più facili sono quindi gli errori.

Naturalmente, sono possibili anche errori materiali (del tipo: vengono considerati periodi contributivi inferiori a quelli effettivamente prestati o l'impiegato dell'Inpdap sbaglia a premere un tasto nel computer), che naturalmente vanno controllati caso per caso; con un po' di pazienza, non è difficile farlo.

Per fare il controllo, bisogna tener presente che l'iter per la corresponsione della pensione e della buonuscita prevede due momenti diversi, ben distinti; la prima fase è di competenza della nostra Amministrazione, la seconda dell'Inps/Inpdap, che agisce sulla base di quanto comunicato dalla nostra Amministrazione.

Vediamo allora gli adempimenti dell'Amministrazione e quelli dell'Inps/Inpdap, distinguendo tra pensione e buonuscita.

1-GLI ADEMPIMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PER LA PENSIONE

L'Amministrazione deve produrre alcuni atti, tutti indispensabili; in genere sono gli Uffici Provinciali che provvedono a questi adempimenti.

Importante: l'Amministrazione deve inviare una copia dei diversi atti agli interessati; nel caso non lo faccia, al massimo entro giugno ci si deve far dare una copia di tutti gli atti sotto riportati, perché il primo controllo da fare è su questi atti prodotti dall'Amministrazione: se questi contengono errori, inevitabilmente ci saranno errori anche nella determinazione dell'importo della pensione e della buonuscita da parte dell'Inps/Inpdap.

La ricostruzione di carriera

Prima di tutto, l'Amministrazione deve fare la ricostruzione della carriera, nel caso naturalmente non sia stata ancora fatta; stiamo parlando della ricostruzione di carriera ufficiale di competenza dell'USR, non delle comunicazioni provvisorie fatte dalle scuole.

Questi atti vanno controllati, perché c'è una possibilità di errore nell'inserimento dei dati, mentre i calcoli sono senz'altro corretti, trattandosi di procedure informatiche standardizzate.

Le sorprese sono sempre possibili; tanto per dire, per quanto riguarda i dirigenti, recentemente chi scrive ha avuto modo di controllare la pratica di pensione di una collega a cui non era stato mai fatto l'inquadramento a dirigente!

I dati della ricostruzione di carriera e dell'inquadramento a dirigente vengono assunti dal sistema informatico e riprodotti in via automatica nei prospetti di cui parleremo a breve.

La determinazione dei periodi contributivi

In seconda battuta, l'Amministrazione deve procedere alla determinazione dei periodi contributivi utili per la pensione e la buonuscita.

Nel caso non sia ancora stato fatto, vanno definite le pratiche di ricongiunzione, riscatto e computo sia per la pensione che per la buonuscita, naturalmente quelle di competenza dell'Amministrazione.

Se invece le pratiche sono già state definite e l'interessato ha già pagato quanto dovuto, copia degli avvenuti pagamenti va trasmesso all'Inps/Inpdap.

A quanto comunicato dall'Amministrazione, andranno aggiunti eventuali periodi riscattati dall'interessato direttamente all'Inps/Inpdap.

Come ben si vede, si tratta di una procedura alquanto laboriosa, che è però possibile controllare se l'interessato è in possesso di tutti i dati relativi al servizio, ai periodi soggetti a ricongiunzione, riscatto o computo, alle domande a suo tempo inoltrate.

Il prospetto per la pensione

L'Amministrazione invia all'Inps/Inpdap un "Prospetto dati per trattamento di pensione"; si tratta di un modello meccanografico predisposto dal sistema informatico che riporta la situazione retributiva dell'interessato a partire dal 1993 fino alla data cessazione.

Si segue questa procedura perché, anche se non tutti lo sanno, anche nel sistema retributivo il totale della pensione è determinato dalla somma di due quote:

- una prima quota, che va dall'inizio della contribuzione fino al 1992, che viene calcolata sulla base dell'ultimo stipendio, chiamata "Quota A"
- una seconda quota, che inizia dal primo gennaio 1993 e dopo la riforma si ferma al 31 dicembre 2011, chiamata "Quota B".

A queste due quote bisognerà aggiungere quella calcolata il sistema contributivo, una "Quota C" dal primo gennaio 2012 al pensionamento.

Ritornando agli adempimenti dell'Amministrazione, analizziamo il prospetto in modo analitico, considerando quello dei dirigenti, dato che per il resto del personale è molto più semplice; andiamo per tappe.

1-Nella prima pagina sono riportati i dati personali, da quelli anagrafici a quelli fiscali.

2-Nella seconda pagina, sono riportati i dati dei "Servizi Conteggiati", divisi per tipo: utili ex se, riscattati, da riscattare, etc, fino ad arrivare al "Totale dei servizi utili a pensione".

3-Nella stessa pagina, o all'inizio di quella successiva, viene riportato l' "Intero servizio utile", che nel retributivo arriva ad un massimo di 40 anni, e l'aliquota corrispondente, per un massimo di 80; viene poi indicato il "Servizio utile al 31/12/1992" che verrà considerato per la determinazione della Quota A e il "Residuo servizio utile" che verrà considerato nella determinazione dalla Quota B. Questo fino all'anno scorso; da quest'anno bisognerà aggiungere la parte di servizio soggetta al regime contributivo.

4-Nella terza pagina, sono riportate le "Posizioni stipendiali dal 01/01/1993".

Il prospetto è diviso in quattro colonne, di cui si riportiamo le intestazioni:

DECORRENZA	STIPENDIO	INDENNITA' DI FUNZIONE/ASSEGNO AD PERSONAM	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
------------	-----------	--	---------------------------------

Si noter  che vengono indicate voci della retribuzione che non si ritrovano certamente nel cedolino dello stipendio; il fatto   che il modello meccanografico   stato “concepito” prima dell’attribuzione della dirigenza, pi  esattamente tiene conto della struttura della retribuzione di cui al CCNL del 1995; si d  per  il caso che la struttura della retribuzione del dirigente sia completamente cambiata, a partire dal 01/01/2002, cio  dalla stipula del primo CCNL Area V, ma non c’  stato verso di far adottare al MIUR un nuovo modello meccanografico, si   proceduto ad un aggiustamento di quello vecchio, o meglio a trovare il modo di inserire le nuove voci retributive in quelle vecchie.

E’ facile capire che il modello usato dall’Amministrazione, tarato come detto su una struttura della retribuzione completamente differente, pu  dar luogo ad errori da parte della stessa Amministrazione e/o pu  essere facilmente male interpretato dalle sedi provinciali dell’Inps/Inpdap, tanto pi  che nel modello da nessuna parte   riportata la qualifica di “Dirigente Scolastico”.

Vediamo allora le tre voci, tenendo presente che gli importi sono annuali, ma per dodici mensilit , non tredici, e che fino al 2001 sono indicati sia in lire che in euro.

A)Nella prima colonna viene riportato lo stipendio tabellare, senza l’indennit  integrativa conglobata, come vedremo sotto; questa voce viene assunta in automatico dalla ricostruzione di carriera e dai diversi CCNL, per cui non ci possono essere problemi, sempre se la ricostruzione di carriera sia fatta bene

B)Nella seconda colonna le cose si complicano, perch  vengono riportate voci retributive molto diverse, che variano a seconda del tipo di dirigente: vecchio dirigente, nuovo dirigente ex preside incaricato, nuovo dirigente ex docente; come si vede, si tratta della tripartizione che   all’origine della sperequazione interna.

Analizziamo le diverse situazioni:

- vecchio dirigente: vengono riportate diverse voci, secondo i contratti pro tempore vigenti, fino ad arrivare alla Ria; anche in questo caso non ci sono possibilit  di errore, perch  i dati vengono assunti in automatico
- dirigente ex presidi incaricato: viene riportata prima l’indennit  di funzioni superiori, per il periodo di servizio prestato come preside incaricato, poi l’assegno ad personam, per il periodo di servizio prestato da dirigente; qui i problemi ci possono essere, eccome, perch  i dati vanno inseriti individualmente e, per quanto riguarda l’indennit  di funzioni superiori, va certificata da parte

del Tesoro ed assunta poi nel prospetto: il controllo è assolutamente necessario!

- Dirigente ex docente: la colonna è vuota, come ben sappiamo, perché questi colleghi non hanno niente.

C) Nella terza colonna è riportata l'indennità integrativa speciale, considerata a parte rispetto allo stipendio, perché secondo l'Inps/Inpdap (non secondo chi scrive) su questa voce non si applica la supervalutazione del 18%, di cui parleremo sotto.

5- Nella quarta pagina sono riportate le "Retribuzioni accessorie"; l'Amministrazione è a conoscenza della retribuzione di risultato, ma non conosce gli altri eventuali emolumenti accessori, come gli incarichi aggiuntivi e, soprattutto, le reggenze, che vanno certificate dagli Enti erogatori, che sia la stessa scuola o il Tesoro.

Prima di agitarsi più di tanto, bisogna ricordare che gli emolumenti accessori vengono considerati solo nella Quota B della pensione e solo se superano l'importo della supervalutazione del 18%; diciamo che in caso di reggenza sicuramente almeno una parte viene valutata.

6- Nella quinta pagina è riportata la "Retribuzione di posizione"; come si sa, la retribuzione di posizione si suddivide in quota fissa e quota variabile; sulla parte fissa in genere non ci sono problemi, perché viene assunta direttamente dal CCNL, mentre per la parte variabile va inserita individualmente, anno per anno, e quindi il controllo deve essere molto puntuale.

2-GLI ADEMPIMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE PER LA BUONUSCITA

Qui le cose sono molto più semplici, il prospetto è di sole due pagine.

Nella prima vengono indicati i "Servizi e periodi valutabili"; importante: vengono indicati solo i periodi con versamenti all'Inps/Inpdap, a cui l'Ente aggiungerà gli eventuali servizi o periodi ammessi a riscatto.

Nella seconda pagina vengono indicati:

- La retribuzione annuale, sempre per dodici mensilità; al solito, le voci sono alquanto strane, ma per fare il controllo basta fare la somma delle diverse voci fisse dello stipendio desunte dal cedolino e vedere che coincidano con la somma indicata dall'Amministrazione
- Gli eventuali pagamenti già effettuati per i servizi e periodi riscattati

3-GLI ADEMPIMENTI DELL'INPDAP PER LA PENSIONE

L'Inps/Inpdap in genere comunica in prima battuta l'importo della pensione, poi invia una Determinazione Dirigenziale a cui è accluso un prospetto che indica come l'Istituto è arrivato a determinare l'importo della pensione; anche in questo caso, analizziamo per voci il prospetto allegato alla Determinazione Dirigenziale.

1-Nella prima pagina, l'Ente ridetermina i periodi utili a pensione, nonché gli eventuali benefici, distinguendo tra prima e dopo il 1992, per i motivi già spiegati, ed indicando analiticamente i diversi tipi di servizio e i periodi.

Naturalmente, bisognerà controllare che siano giusti, considerando quanto comunicato dall'Amministrazione e gli eventuali periodi riscattati direttamente all'Inps/Inpdap

2-Nella seconda pagina, viene riportato il calcolo della pensione.

Nella prima riga vengono riportati i coefficienti per il calcolo della Quota A e della Quota B; se quanto riportato nella prima pagina sui periodi di contribuzione è giusto, saranno giusti anche i coefficienti qui riportati, perché la procedura è automatica.

Nella seconda riga, dobbiamo essere più precisi:

- al punto 1, è indicata la “Retribuzione pensionabile alla cessazione”, cioè la retribuzione annua che si desume dall'ultimo stipendio mensile, che dà luogo alla Quota A
- al punto 2, la “Retribuzione media del periodo interessato”, cioè dal 01/01/1993 al 31/12/2011, che però è suddivisa in due parti, perché la Quota B si articola in due sottoquote, cosa che finora per brevità non avevamo detto
- al punto 3 è riportata la “Prima quota di pensione”, o Quota A
- al punto 4 è riportata la “Seconda quota di pensione”, o Quota B, data dalla somma delle due sottoquote
- al punto 5 è riportato il “totale prima e seconda quota pensione”, che sarebbe poi l'importo totale della pensione spettante, dato dalla somma della Quota A e della Quota B.

Anche se non si è particolarmente portati per la matematica, appare evidente che la “Retribuzione pensionabile alla cessazione” determina la “Prima quota di pensione” e che la “Retribuzione media del periodo interessato” determina la “Seconda quota di pensione”; si tratta di semplici moltiplicazioni, operate dal sistema informatico in automatico: la base pensionabile moltiplicata per i relativi coefficienti dà come risultato l'importo della pensione.

Come effettuare il controllo?

Bisogna notare che mentre non è facile determinare la retribuzione media dal 1993 fino al pensionamento, è molto facile determinare la “Retribuzione pensio-

nabile alla cessazione”; si tratta infatti, come detto, della retribuzione mensile in godimento al momento del collocamento a riposo e gli importi li troviamo nell’ultimo cedolino.

Più esattamente:

- si moltiplica per dodici l’importo mensile delle seguenti voci: stipendio tabellare, retribuzione di posizione/quota fissa, retribuzione di posizione/quota variabile, indennità di vacanza contrattuale, RIA o Assegno ad Personam, per chi ne gode
- si calcola la supervalutazione del 18% sullo stipendio tabellare senza IIS e la RIA, per chi ne gode
- si sommano le diverse voci e si ha così la “retribuzione pensionabile alla cessazione”.

Se quanto da noi calcolato coincide con la “Retribuzione pensionabile alla cessazione” calcolata dall’Inps/Inpdap, si può stare abbastanza tranquilli, perché vuol dire che sono state seguite le procedure corrette.

L’importo della pensione può essere infatti errato solo a seguito di un errore umano, perché se i dati sono ben inseriti, il procedimento automatizzato non permette errori.

Ad esempio, per chi scrive l’errore è dipeso dal fatto che l’impiegato, al momento di inserire la retribuzione di posizione, ha pigiato il tasto “Salario Accessorio” anziché quello “Retribuzione Fissa”: così sono spariti 500 euro dalla pensione!

4-GLI ADEMPIMENTI DELL’INPDAP PER LA BUONUSCITA

Qui le cose sono alquanto più semplici; anche in questo caso l’Inps/Inpdap calcola la buonuscita tramite una Determinazione Dirigenziale a cui è allegato un prospetto.

Due i dati da controllare:

- il totale del servizio, che deve coincidere con quanto comunicato dall’Amministrazione
- lo stipendio complessivo, che deve anch’esso coincidere con quanto comunicato dall’Amministrazione

S

e i dati sono giusti, anche gli importi della buonuscita saranno giusti, data l’automaticità dei calcoli.

Per finire, ricordiamo che la buonuscita viene corrisposta in tre tranches: 90.000 euro, più 60.000, più il residuo finale.

A chi scrive, è stata applicata la rateizzazione, anche se rientrava nella precedente normativa; anche in questo caso, è stata dura avere quanto dovuto.