

CIRCOLARE INFORMATIVA

13 gennaio 2012

LE REGOLE PER ANDARE IN PENSIONE: SCHEDA

SITUAZIONE MATURATA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2011

Può andare in pensione chi ha maturato entro il 31 dicembre 2011 questi requisiti:

- 1. LA QUOTA 96 CON UN MINIMO DI 60 ANNI (CLASSE 1951)
E CON UN MINIMO DI 35 ANNI DI CONTRIBUZIONE**
(esempio: 60+36 oppure 61+35 etc;
la quota 96 si ottiene anche con i resti – es: 65,5+35,5).
- 2. Le altre quote negli anni precedenti**
(57 anni e 35 di contributi entro il 31.12.2007; 58 anni e 35 di contributi entro il 30.06.2009;
quota 95 on almeno 59 anni e almeno 35 di contributi entro il 31.12.2010);
- 3. 65 anni di età;**
- 4. 40 anni di contribuzione.**

Per le donne:

1. 60 anni di età e almeno 20 anni di contribuzione al 31.12.2009;
2. 61 anni di età e almeno 20 anni di contribuzione al 31.12.2010;
3. 57 anni di età e 35 anni di contribuzione che optano per la liquidazione della pensione con il sistema contributivo.

TUTTE QUESTE CATEGORIE SONO SOGGETTE ALLE FINESTRE.

DAL 1 GENNAIO 2012

Può andare in pensione, senza finestra, chi matura:

- 1. 66 ANNI nel 2012** indicizzato per gli anni successivi secondo la tabella A, con scatto obbligatorio di 3 mesi nel 2013 (CRESCITA DELL'ETA' PER VECCHIAIA) (esempio: 66 anni nel 2012, 66 e 3 mesi nel 2013 e 2014, 2015, 66 e 7 mesi nel 2016 etc);
- 1. 42 anni e 1 mese di contribuzione nel 2012 se uomo, e 41 anni e 1 mese di contribuzione nel 2012 se donna;** tutti questi parametri indicizzati secondo tabella B) (CRESCITA DELL'ETA' PER ANTICIPO) (esempio 42 anni e 1 mese nel 2012, 42 anni e 5 mesi nel 2013 etc).

Resta fermo per tutti il diritto alla permanenza in servizio fino a 70 anni di età (vedi di seguito articolo Il Sole 24 Ore). Pertanto si consiglia di richiedere la permanenza in servizio prima della scadenza del contratto o della maturazione dei requisiti.



	A) Come cresce l'età per vecchiaia	B) Come cresce l'età per l'"anticipo"		
anni	età <u>anagrafica</u> dipendenti pubblico impiego	<u>anzianità contributiva</u> i dipendenti pubblici e privati e autonomi UOMINI	<u>anzianità contributiva</u> dipendenti pubbliche e private e autonome DONNE	Tutti i lavoratori neoassunti con inizio contribuzione successiva al 1 gennaio 1996
2012	66 anni	42 anni e 1 mese	41 anni e 1 mese	63 anni
2013	66 anni e 3 mesi	42 anni e 5 mesi	41 anni e 5 mesi	63 anni e 3 mesi
2014	66 anni e 3 mesi	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi	63 anni e 3 mesi
2015	66 anni e 3 mesi	42 anni e 6 mesi	41 anni e 6 mesi	63 anni e 3 mesi
2016	66 anni e 7 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi	63 anni e 7 mesi
2017	66 anni e 7 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi	63 anni e 7 mesi
2018	66 anni e 7 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi	63 anni e 7 mesi
2019	66 anni e 11 mesi	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi	63 anni e 11 mesi
2020	66 anni e 11 mesi	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi	63 anni e 11 mesi
2021	67 anni e 2 mesi	43 anni e 5 mesi	42 anni e 5 mesi	64 anni e 2 mesi
2022	67 anni e 2 mesi	43 anni e 5 mesi	42 anni e 5 mesi	64 anni e 2 mesi
2023	67 anni e 5 mesi	43 anni e 8 mesi	42 anni e 8 mesi	64 anni e 5 mesi
2024	67 anni e 5 mesi	43 anni e 8 mesi	42 anni e 8 mesi	64 anni e 5 mesi
2025	67 anni e 8 mesi	43 anni e 11 mesi	42 anni e 11 mesi	64 anni e 8 mesi
2026	67 anni e 8 mesi	43 anni e 11 mesi	42 anni e 11 mesi	64 anni e 8 mesi
2027	67 anni e 11 mesi	44 anni e 2 mesi	43 anni e 2 mesi	64 anni e 11 mesi
2028	67 anni e 11 mesi	44 anni e 2 mesi	43 anni e 2 mesi	64 anni e 11 mesi
2029	68 anni e 1 mese	44 anni e 4 mesi	43 anni e 4 mesi	65 anni e 1 mese
2030	68 anni e 1 mese	44 anni e 4 mesi	43 anni e 4 mesi	65 anni e 1 mese
2031	68 anni e 3 mesi	44 anni e 6 mesi	43 anni e 6 mesi	65 anni e 3 mesi
2032	68 anni e 3 mesi	44 anni e 6 mesi	43 anni e 6 mesi	65 anni e 3 mesi
2033	68 anni e 5 mesi	44 anni e 8 mesi	43 anni e 8 mesi	65 anni e 5 mesi
2034	68 anni e 5 mesi	44 anni e 8 mesi	43 anni e 8 mesi	65 anni e 5 mesi
2035	68 anni e 7 mesi	44 anni e 10 mesi	43 anni e 10 mesi	65 anni e 7 mesi
2036	68 anni e 7 mesi	44 anni e 10 mesi	43 anni e 10 mesi	65 anni e 7 mesi
2037	68 anni e 9 mesi	45 anni	44 anni	65 anni e 9 mesi
2038	68 anni e 9 mesi	45 anni	44 anni	65 anni e 9 mesi
2039	68 anni e 11 mesi	45 anni e 2 mesi	44 anni e 2 mesi	65 anni e 11 mesi
2040	68 anni e 11 mesi	45 anni e 2 mesi	44 anni e 2 mesi	65 anni e 11 mesi
2041	69 anni e 1 mese	45 anni e 4 mesi	44 anni e 4 mesi	66 anni e 1 mese
2042	69 anni e 1 mese	45 anni e 4 mesi	44 anni e 4 mesi	66 anni e 1 mese
2043	69 anni e 3 mesi	45 anni e 6 mesi	44 anni e 6 mesi	66 anni e 3 mesi
2044	69 anni e 3 mesi	45 anni e 6 mesi	44 anni e 6 mesi	66 anni e 3 mesi
2045	69 anni e 5 mesi	45 anni e 8 mesi	44 anni e 8 mesi	66 anni e 5 mesi
2046	69 anni e 5 mesi	45 anni e 8 mesi	44 anni e 8 mesi	66 anni e 5 mesi
2047	69 anni e 7 mesi	45 anni e 10 mesi	44 anni e 10 mesi	66 anni e 7 mesi
2048	69 anni e 7 mesi	45 anni e 10 mesi	44 anni e 10 mesi	66 anni e 7 mesi
2049	69 anni e 9 mesi	46 anni	45 anni	66 anni e 9 mesi
2050	69 anni e 9 mesi	46 anni	45 anni	66 anni e 9 mesi

Le età sopraindicate sono certe fino al 2015 compreso. A partire dal 2016 i valori sopra riportati sono stimati sulla base del presumibile incremento della vita media (*stime del sole24*).

▼ Le tutele per chi rinvia il pensionamento

«Diritto» al posto fino a 70 anni

di **Alfredo Casotti**
Maria Rosa Gheido

La riforma della previdenza aggiunge al sistema alcuni elementi di flessibilità che consentono, a particolari condizioni, di anticipare l'età del pensionamento o di ritardarla, continuando a lavorare. Il comma 4 dell'articolo 24 prevede la possibilità, per i lavoratori e le lavoratrici la cui pensione viene liquidata dall'Assicurazione generale obbligatoria e delle forme esclusive e sostitutive della medesima, nonché della gestione separata Inps (articolo 2, comma 26, della legge 335/1995) di proseguire l'attività lavorativa.

Fermi restando i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza, l'incentivo al proseguimento del lavoro è attuato tramite la riparametrazione dei coefficienti di trasformazione calcolati fino all'età di 70 anni, fatti salvi gli adeguamenti alla speranza di vita, che possono portare ancora più avanti tale limite.

L'ultimo periodo del comma 4 stabilisce che «nei confronti dei lavoratori dipendenti, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 300/1970 opera fino al conseguimento del predetto limite massimo di flessibilità». L'articolo 18 della legge 300 (Statuto dei lavoratori) stabilisce la reintegrazione, nel posto di lavoro, del lavoratore licenziato illegittimamente, ossia senza giusta causa o giustificato motivo, la cosiddetta "tutela reale".

Questa forma di tutela si applica nei confronti dei datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (ovvero cinque dipendenti per gli imprenditori agricoli) in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento.

Indipendentemente dal numero dei di-

pendenti, la tutela reale opera anche in caso di licenziamento per motivi illeciti, quale il licenziamento discriminatorio determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, da motivi sindacali o da ragioni di discriminazione di razza, sesso, come previsto dalla legge sui licenziamenti individuali (articolo 4 della legge 604/1966 e articolo 15 della legge 300/1970).

Il compimento dell'età pensionabile determina, di norma, la recedibilità "ad nutum" dal rapporto di lavoro. In tal senso, l'articolo 4 della legge 108 del 1990 esclude l'applicazione dell'articolo 18 della legge 300 nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici «sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro» in base all'articolo 6 del decreto-legge 791/1981, convertito, con modificazioni, dalla legge 54/1982.

A questa previsione si aggiunge, ora, il comma 4 dell'articolo 24, che sancisce l'efficacia dell'articolo 18 della legge 300 fino al conseguimento del maggior limite di età che il lavoratore ha scelto. In tale ipotesi si rende applicabile il comma 4 dell'articolo 18, vale a dire che il licenziamento non potrà essere anticipato per il raggiungimento dell'età pensionabile "ordinaria".

In mancanza di giusta causa o giustificato motivo, il giudice potrà condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità, stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA