<u>Appendice 1</u> - *Sintesi dei principali interventi di revisione e riforma del sistema pensionistico dal 1992 al 2023*

a) <u>Riforma Amato (D.Lgs. 503/1992)</u> ha introdotto: 1) la perequazione automatica delle pensioni legata esclusivamente all'indice Istat dei prezzi al consumo delle famiglie di operai e impiegati; 2) l'elevamento graduale, per il settore privato, dell'età di pensionamento di vecchiaia a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne, con innalzamento contestuale da 15 a 20 anni del requisito assicurativo minimo per la pensione nel metodo retributivo; 3) l'innalzamento a 35 anni dell'anzianità contributiva per avere titolo alla pensione di anzianità nel settore pubblico; 4) il blocco delle pensioni di anzianità; 5) l'introduzione dei nuovi requisiti reddituali per l'integrazione al minimo.

b) <u>D.Lgs. 373/1993</u> ha gradualmente ampliato l'arco temporale per la determinazione della retribuzione pensionabile (dagli ultimi 5 agli ultimi 10 anni).

c) <u>L. 537/1993 e L. 724/1999</u> hanno unificato le aliquote di rendimento per anno di contribuzione e le basi imponibili nei diversi regimi pensionistici, oltre ad avere realizzato un blocco (temporaneo) delle pensioni di anzianità, già anticipato nel 1992.

d) <u>Riforma Dini (L. 335/1995)</u> ha introdotto: 1) il nuovo metodo di calcolo contributivo", prevedendo il pensionamento ad età comprese tra 57 e 65 anni sia per gli uomini che per le donne; 2) ha definito le nuove regole per le pensioni di anzianità (40 anni di versamenti a qualsiasi età oppure almeno 57 anni di età e 35 di contributi); 3) ha previsto l'ulteriore posticipo del pensionamento di anzianità, rispetto alla maturazione dei requisiti fissati dalla legge, operato tramite il meccanismo delle decorrenze (c.d. finestre di uscita) aventi cadenza trimestrale; 4) ha inasprito i requisiti reddituali per l'integrazione al trattamento minimo.

e) <u>Riforma Prodi (L. 449/1997)</u> 1) è intervenuta in materia di disparità nelle regole per e pensioni di anzianità tra dipendenti pubblici e dipendenti privati e in tema di omogeneizzazione delle contribuzioni per le diverse categorie professionali; 2) ha introdotto la sospensione temporanea delle indicizzazioni (ai prezzi) per le pensioni al di sopra di tre milioni di lire ed ha previsto un meccanismo di aliquote decrescenti all'indicizzazione delle pensioni. Tali misure di raffreddamento sono state successivamente azzerate con la Legge di Bilancio 2001.

f) <u>Riforma Berlusconi (L. 243/2004)</u> ha introdotto: **a)** il meccanismo del **"bonus contributivo"** prevedendo che chi ha maturato i requisiti per la pensione ma volontariamente resta al lavoro potrà avere netti in busta paga i contributi che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'I (esempio per una retribuzione di 1000 € se ne ottengono in più 400); **b)** l'istituto della totalizzazione atteso da oltre 20 anni e che consente di sommare tutti i periodi contributivi (superiori a 5 anni) per ottenere la pensione con 65 anni di età e 20 di contributi o con 40 anni di contributi evitando il costoso metodo della ***"ricongiunzione onerosa***"; inoltre ha previsto: 1) misure volte ad innalzare l'età pensionabile con riferimento all'accesso anticipato al pensionamento nei regimi retributivo, misto e contributivo, rispetto alle età di 65 anni per gli uomini e 60 per le donne; 2) misure per ridurre da quattro a due le finestre di uscita per il pensionamento anticipato con un conseguente differimento medio dell'erogazione del trattamento di 9 e 15 mesi dal raggiungimento dei requisiti minimi, rispettivamente per i lavoratori dipendenti e autonomi; 3) la possibilità per le sole donne che optano per il calcolo contributivo di ottenere, in via sperimentale sino al 2015, la pensione di anzianità con 35 anni di contributi all'età di 57 anni (58 le autonome).

g) <u>L. 247/2007 (Prodi-Damiano)</u>: 1) ha in parte <u>modificato la Riforma Berlusconi</u> sopra descritta eliminando il super bonus e rendendo più graduale l'innalzamento dell'età di pensione attraverso "scalini" e "quote vincolate" costituite dalla somma di età anagrafica e anni di contributi; **2)** Su

proposta del Nucleo di Valutazione della Spesa Previdenziale, ha reso più efficiente l'impianto del sistema contributivo introdotto dalla Riforma del 1995 applicando a partire dal 2010 i nuovi coefficienti di trasformazione definiti nel 2005 ma prevedendo che il loro aggiornamento avvenga poi, a decorrere dal 2013 con cadenza triennale e non più decennale; **3)** ha previsto che la totalizzazione degli anni contributivi sia possibile per periodi minimi di tre anni in su, anziché 5 come prevedeva il decreto istitutivo della totalizzazione introdotto dal precedente Governo.

h) L. 133/2008 ha stabilito la piena cumulabilità della pensione di vecchiaia e anticipata con i redditi da lavoro.

i) L. 122/2010 che ha convertito con modificazioni il Decreto Legge 78/2010 è intervenuta su:

- ***Regime delle decorrenze***: il regime delle decorrenze viene reso più stringente per i lavoratori che maturano i requisiti minimi per il pensionamento dall'1/1/2011. Il periodo di posticipo diventa di 1 anno per i dipendenti e di 1 anno e mezzo per i lavoratori autonomi e riguarda sia il pensionamento anticipato (incluso il canale dei 40 anni di contribuzione) che il pensionamento di vecchiaia.
- ***Adeguamento dei requisiti di età per il pensionamento:*** i requisiti minimi di età per l'accesso al pensionamento di vecchiaia, al pensionamento anticipato e all'assegno sociale vengono adeguati nel tempo in funzione delle variazioni della speranza di vita a 65 anni, come rilevate dall'Istat nel triennio precedente. L'adeguamento alla speranza di vita è applicato per la prima volta nel 2015 e in tale occasione non può superare i 3 mesi. Il successivo aggiornamento è previsto per il 2019 e, poi, ogni 3 anni così da allineare il meccanismo di revisione dei requisiti di età con quello previsto per la revisione dei coefficienti di trasformazione nel sistema di calcolo contributivo.
- ***Età di vecchiaia delle donne nel settore pubblico:*** nel settore pubblico, l'età di vecchiaia delle donne (60 nel 2009) viene equiparata a quella degli uomini nel 2012 (è 61 nel 2010- 2011), invece che nel 2018 come precedentemente previsto dalla L. 102/2009.

l) L. 111/2011 che ha convertito con modificazioni il Decreto-legge 98/2011 (Riforma Sacconi-Tremonti) è intervenuta su:

- ***Età di vecchiaia delle donne nel settore privato*****:** l'età di vecchiaia delle donne nel settore privato è gradualmente equiparata a quella degli uomini (e delle donne del settore pubblico) nel periodo 2020-2032.
- ***Adeguamento dei requisiti di età*****:** l'adeguamento dei requisiti di età alle variazioni della speranza di vita (pensioni di vecchiaia, anticipate e assegni sociali) precedentemente previsto a partire dal 2015 viene anticipato al 2013. Ciò implica un ulteriore incremento del requisito di età per l'accesso al pensionamento di 4 mesi a partire dal 2016 (data della seconda revisione).
- ***Pensionamento anticipato con il canale dei 40 anni di contribuzione*****:** per i lavoratori che accedono al pensionamento anticipato con 40 anni di contributi indipendentemente dall'età, il posticipo del pagamento rispetto alla maturazione del requisito tramite il meccanismo delle decorrenze viene ulteriormente incrementato di 3 mesi a partire dal 2014 (1 mese nel 2012 e 3 mesi nel 2013).
- ***Indicizzazione delle pensioni***: per il biennio 2012-2013, e limitatamente alle pensioni di importo complessivo superiore a 5 volte il trattamento minimo INPS, l'indicizzazione dei trattamenti pensionistici al tasso di inflazione non è concessa, con esclusione della fascia di importo di tali trattamenti inferiore a 3 volte il minimo, in relazione alla quale l'indicizzazione è riconosciuta nella misura del 70%.

m) **<u>L. 148/2011</u>** che ha convertito il Decreto-Legge 138/2011 è nuovamente intervenuta su:

- ***Età di vecchiaia delle donne nel settore privato:*** il percorso di allineamento dell'età di vecchiaia delle donne nel settore privato rispetto a quello degli uomini (e delle donne nel settore pubblico) viene anticipato di 6 anni nel periodo 2014-2026 rispetto al periodo 2020-2032, precedentemente previsto.
- ***Regime delle decorrenze*:** il posticipo del pagamento della pensione rispetto alla data di maturazione dei requisiti, previsto dal regime delle decorrenze, si applica anche ai dipendenti pubblici della scuola precedentemente esentanti.

n) **<u>L. 214/2011</u>** che ha convertito con modificazioni il Decreto-legge 201/2011 **<u>(Riforma Monti-Fornero)</u>** ha stabilito quanto segue:

- ***Estensione del calcolo contributivo*** ai lavoratori assoggettati al calcolo retributivo, precedentemente esclusi (coloro che vantavano almeno 18 anni di contribuzione al 31/12/1995). L'estensione riguarda i periodi contributivi accreditati a partire dal primo gennaio 2012, secondo il principio del pro-rata.
- ***Regime delle decorrenze***: il regime delle decorrenze viene abolito e, in generale, sostituito con un corrispondente incremento dei requisiti minimi di età e/o di contribuzione per l'accesso al pensionamento.
- ***Pensionamento di vecchiaia delle donne nel settore privato:*** il processo di allineamento dell'età di vecchiaia delle donne nel settore privato rispetto a quello degli uomini (e delle donne nel settore pubblico) e stato ulteriormente accelerato. La totale equiparazione sarà raggiunta entro il 2018, anziché entro il 2026, come previsto dalla normativa precedente.
- ***Assegno sociale*:** in aggiunta agli adeguamenti periodici alle variazioni della speranza di vita, il requisito minimo di età per l'accesso all'assegno sociale è stato incrementato di 1 anno a partire dal 2018, risultando così pienamente allineato al requisito minimo di età per il pensionamento di vecchiaia.
- ***Pensionamento anticipato con requisito congiunto età/anzianità contributiva*:** il canale di pensionamento anticipato con il requisito congiunto età/anzianità contributiva è stato abolito in tutti i regimi pensionistici (resta vigente sino al 2015 per le sole donne che optano per il criterio di calcolo contributivo). Nel regime contributivo, in via aggiuntiva al canale con sola anzianità contributiva, il pensionamento anticipato è consentito con un'età inferiore fino a 3 anni rispetto a quella di vecchiaia, purché l'interessato sia in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 20 anni e possa vantare un ammontare mensile di pensione non inferiore ad un importo soglia fissato in misura l'importo pari a 2,8 volte l'assegno sociale INPS.
- ***Pensionamento anticipato con il canale indipendente dall'età*:** nel caso del pensionamento anticipato con il canale indipendente dall'età anagrafica, il requisito minimo degli uomini è ulteriormente aumentato di 2 anni ed 1 mese (1 anno e 1 mese per le donne). Sulla quota di pensione calcolata con il metodo retributivo si applica una penalizzazione dell'1% a 61 anni e del 2% a 60 anni, a cui si aggiungono ulteriori 2 punti percentuali per ogni anno di anticipo rispetto ai 60 anni. In relazione alla suddetta penalizzazione, sono previste esclusioni per coloro che maturano il requisito entro il 31/12/2017.
- ***Adeguamento dei requisiti minimi:*** anche il requisito contributivo minimo per l'accesso al pensionamento anticipato con il solo canale anzianità, indipendentemente dall'età, viene periodicamente adeguato in funzione delle variazioni della speranza di vita a partire dal 2013, come già previsto per il pensionamento di vecchiaia.

A partire dal 2021, l'adeguamento di tutti i requisiti del sistema pensionistico è biennale anziché triennale, e tale diversa periodicità è applicata anche alla concomitante procedura di aggiornamento del coefficiente di trasformazione.

- ***Aliquote contributive*:** le aliquote contributive dei lavoratori autonomi vengono gradualmente incrementate dal 20% (20,3% per i CDCM) del 2011 al 24% del 2018. Inoltre, la L. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) aveva già incrementato di 1 punto percentuale l'aliquota dei lavoratori parasubordinati portandola al 27% (18% per i lavoratori parasubordinati già pensionati o iscritti ad altro fondo o gestione).
- ***Indicizzazione delle pensioni*:** per il biennio 2012-2013, le pensioni di importo complessivo superiore a 3 volte il minimo (circa 1.400 euro mensili) non sono indicizzate al tasso di inflazione.
- ***Contributo di solidarietà*:** dall'1/1/2012 al 31/12/2017, è istituito un contributo di solidarietà a carico degli iscritti e dei pensionati (con pensione pari o superiore a 5 volte il minimo) degli ex-fondi trasporti, elettrici e telefonici e del fondo volo.

o) <u>L. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014)</u> ha stabilito quanto segue:

- ***Indicizzazione delle pensioni*:** per il triennio 2014-2016 è stato introdotto un nuovo sistema di indicizzazione così articolato: riconoscimento del tasso d'inflazione al 100% per i trattamenti di importo sino a 3 volte il minimo INPS; 95% per i trattamenti d'importo compreso tra 3 e 4 volte il minimo; 75% per i trattamenti di importo compreso tra 4 e 5 volte il minimo; 50% per i trattamenti d'importo compreso tra 5 e 6 volte il minimo e 45% (40% per il solo anno 2014) per i trattamenti d'importo superiore a 6 volte il minimo. Peraltro, il nuovo meccanismo di rivalutazione non avviene più per scaglioni, ma riguarda l'intero importo e non solo la parte eccedente la soglia garantita, come avveniva prima.
- ***Contributo di solidarietà*:** per il periodo 2014-2016 ai titolari delle cosiddette "pensioni d'oro" è stato imposto un contributo di solidarietà così articolato: 6% per la parte eccedente l'importo annuo pari a 14 volte il trattamento minimo INPS; 12% per la parte eccedente l'importo annuo pari a 20 volte il trattamento minimo e 18% per la parte eccedente l'importo pari a 30 volte il trattamento minimo.

p) <u>L. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015) modifica la Monti-Fornero come segue</u>:

- ***Penalizzazione pensioni anticipate:*** le riduzioni sulla quota di pensione anticipata calcolata con il metodo retributivo (penalizzazione dell'1% a 61 anni e del 2% a 60 anni, a cui si aggiungono ulteriori 2 punti percentuali per ogni anno di anticipo rispetto ai 60 anni) **è soppressa**, con decorrenza 1/1/2015 nei confronti di tutti coloro che maturano il requisito entro il 31/12/2017.
- ***Limite alle pensioni d'importo elevato:*** in seguito all'estensione del calcolo "contributivo" pro-rata per tutti, a partire dal gennaio 2012, l'importo complessivo del trattamento pensionistico non può eccedere quello che sarebbe stato liquidato con l'applicazione delle ***regole di calcolo vigenti prima della Riforma Monti-Fornero***: in sostanza, coloro che continuano a lavorare dopo aver raggiunto i requisiti per la pensione (vecchiaia o anticipata), non possono ottenere un trattamento d'importo superiore a quello che avrebbero riscosso con le regole precedenti l'ultima riforma. *La norma – indirizzata soprattutto ai grand comis di stato - interessa tutti e non solo gli appartenenti al pubblico impiego.*

q) <u>D.L. 65/2015 (convertito in L. 109/2015)</u> emanato in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 70 del 2015, che ha bocciato il "blocco" dell'indicizzazione per il biennio

2012/2013 delle pensioni superiori a tre volte il trattamento minimo **introdotto dalla Monti-Fornero**, ha sostanzialmente riformulato le regole come segue.

Per gli anni 2012 e 2013:

- 100% dell'Istat fino a tre volte il minimo INPS; 40% dell'indice oltre tre e fino a quattro volte il minimo;
- 20% dell'indice oltre quattro e fino a cinque volte il minimo; 10% dell'indice oltre cinque e fino a sei volte il minimo; nessuna rivalutazione oltre sei volte il minimo.

Per gli anni 2014 e 2015:

- 100% dell'Istat fino a tre volte il minimo INPS; 20% (del 40% dell'indice Istat) oltre tre e fino a quattro volte il minimo; 20% (del 20% dell'indice) oltre quattro e fino a cinque volte il minimo;
- 20% (del 10% dell'indice) oltre cinque e fino a sei volte il minimo; nessuna rivalutazione oltre sei volte il minimo.

Per il 2016:

- 100% dell'Istat fino a tre volte il minimo INPS; 50% (del 40% dell'indice Istat) oltre tre e fino a quattro volte il minimo; 50% (del 20% dell'indice) oltre quattro e fino a cinque volte il minimo;
- 50% (del 10% dell'indice) oltre cinque e fino a sei volte il minimo; nessuna rivalutazione oltre sei volte il minimo.

La somma risultante dall'applicazione della **nuova perequazione** per gli anni 2012 e 2013 e dalla rielaborazione delle rivalutazioni delle pensioni per l'anno 2014 e per i primi sette mesi del 2015 (sino a luglio) è stata pagata dall'INPS con la rata di pensione di agosto 2015.

r) Con D.M del 22/06/2015 (in G.U. del 6/7/2015) sono stati determinati i coefficienti utili per il calcolo della pensione con il criterio contributivo per il triennio 2016-2018.

s) La Legge di Stabilità per il 2016 (n. 208/2015), promossa da Renzi Presidente del Consiglio dei Ministri e Padoan, Ministro dell'economia e delle Finanze, ha previsto:

- ***Penalizzazioni:*** è stata prorogata a tutto il 2017 la soppressione delle penalizzazioni introdotte dalla Riforma Fornero per coloro che decidono di andare in pensione prima dei 62 anni di età vantando tuttavia i requisiti di anzianità contributiva per la vecchiaia anticipata (i cosiddetti precoci); inoltre, a partire dall'1/1/2016 viene ripristinato l'intero importo della pensione per coloro che essendo andati in pensione prima dei 62 anni di età, hanno subìto la riduzione della "quota retributiva" nel triennio 2012-2014 a causa delle penalizzazioni: riduzione di un punto percentuale per ogni anno di anticipo rispetto ai 62 anni di età minima e di 2 punti percentuali per gli anni di anticipo rispetto ai 60 anni di età;
- ***Opzione Donna:*** la proroga dell'Opzione Donna, ossia la possibilità di ottenere la pensione anticipata con 35 anni di contributi e a 57 anni e 7 mesi di età (58 e 7 mesi per le lavoratrici autonome), anche nel caso in cui i requisiti siano maturati entro il 31/12/2015 e la decorrenza del trattamento sia successiva a tale data. Restano fermi il regime delle decorrenze (attesa di 12 mesi, 18 per le autonome) e il meno favorevole metodo di calcolo "tutto contributivo";
- ***Part Time:*** è introdotta la possibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato con contratto di lavoro a tempo pieno che maturano entro il 31/12/2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (66 e 7 mesi nel 2016-2017), d'intesa con il datore di lavoro e per un periodo non superiore a 3 anni, di ridurre l'orario di lavoro tra il 40 e il 60%, ricevendo mensilmente in busta paga una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro (23,81% della retribuzione esente da tassazione) relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa è riconosciuta la ***contribuzione figurativa*** a carico della fiscalità generale, consentendo così al lavoratore part-time di ottenere la pensione senza alcuna penalizzazione.

t) <u>La Legge di Bilancio per il 2017 n. 232/2016</u> disposta ed approvata con Renzi, Presidente del Consiglio dei Ministri e Padoan, Ministro dell'economia e delle Finanze (per evitare ripetizioni inseriamo anche le proroghe previste dalle successive leggi di bilancio per il 2018 e 2019) ha previsto:

<u>Anticipo pensionistico volontario (APE)</u>: a decorrere dall'1/1/2017, in via sperimentale fino al 31/12/2018, è istituito ***l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica*** (in sigla APE) detta anche ***APE volontaria***. Si tratta di un prestito corrisposto in quote mensili per 12 mensilità, fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia. La restituzione del prestito avviene a partire dalla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, con rate di ammortamento mensili per una durata di 20 anni. Il prestito è coperto da una polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza. Trattandosi di un "prestito" e non di una prestazione previdenziale, le somme erogate non concorrono a formare il reddito ai fini dell'IRPEF. L'anticipo pensionistico può essere richiesto da tutti i lavoratori che, al momento della domanda, hanno un'età anagrafica minima di ***63 anni*** e che maturano il diritto alla pensione di vecchiaia ***entro 3 anni e 7 mesi***, purché siano in possesso del ***requisito contributivo minimo di 20 anni***. Inoltre, la pensione, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'APE richiesta, deve essere pari o superiore (al momento dell'accesso alla prestazione), a 1,4 volte il trattamento minimo (703 euro nel 2017, e 710 euro nel 2018). La durata minima dell'APE è di 6 mesi.

Con la Legge di Bilancio per il 2018, n. 205/2017 – promossa da Gentiloni Presidente del Consiglio dei ministri e Padoan Ministro dell'economia e delle finanze - art.1, comma 162, è stato prorogato al 2019 l'istituto dell'APE Volontaria, mentre la legge di bilancio per il 2020, la n. 160 del 27 dicembre 2019, disposta da Conte, Presidente del Consiglio dei Ministri, e Gualtieri, Ministro dell'economia e delle finanze, non ha previsto la proroga e quindi l'applicazione di questo Istituto pensionistico si è conclusa, dopo vita breve di un triennio, al 31 dicembre 2019.

<u>APE sociale</u> – L'APE sociale è stata introdotta sperimentalmente dal 1° maggio 2017 fino al 31 dicembre 2018 sempre dalla Legge di Bilancio per il 2017, n.232 del 2016, presentata da Renzi Presidente del Consiglio, con possibilità di proroga anche per l'anno successivo - ed è stata poi effettivamente prorogata anche per il 2019 dall'art.18 del Decreto Legge n. 4 del 2019 (convertito in Legge n. 26 del 28 marzo 2019) presentato dal Presidente del Consiglio dei Ministri Conte, Di Maio Ministro del Lavoro e Tria Ministro dell'economia e finanze - e, a seguito della legge di Bilancio per il 2020 (con Conte, presidente del Consiglio e Gualtieri, Ministro dell'economia), anche per il medesimo anno 2020, mantenendo sostanzialmente le principali caratteristiche previste originariamente. Ai lavoratori che al compimento del requisito anagrafico dei ***63 anni*** richiedano l'APE sociale e che vengono autorizzati dall'INPS, è riconosciuta un'indennità per una durata pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e il conseguimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia, ovvero fino al conseguimento della pensione anticipata. L'indennità, è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non è soggetta a rivalutazione e non può superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro. Lo strumento si rivolge agli iscritti presso l'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, ai fondi esclusivi o sostitutivi, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla Gestione Separata dell'INPS. Dunque riguarda tanto i lavoratori dipendenti (sia del settore pubblico che privato), che gli autonomi e i parasubordinati con la sola esclusione dei liberi professionisti iscritti ad ordini e collegi. La speciale indennità (che a differenza dell'APE volontaria – oramai estinta - non deve essere restituita) spetta a condizione che l'interessato:

a. si trovi in stato di disoccupazione involontaria, che abbia concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione da almeno 3 mesi e risulti in possesso di un'anzianità contributiva di ***almeno 30 anni***; dal 1° gennaio 2018 sono inclusi anche i lavoratori la cui disoccupazione sia dovuto alla scadenza di un contratto a termine a condizione che nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto, abbiano avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi;

b. assista, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità e sia in possesso di un'anzianità contributiva di ***almeno 30 anni***; dal gennaio 2018 vengono inclusi tra i potenziali beneficiari anche i soggetti che assistono un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano almeno 70 anni di età o siano a propria volta affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
c. presenti una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, almeno pari al **74%** e sia in possesso di un'anzianità contributiva di ***almeno 30 anni***;
d. sia un lavoratore dipendente che, al momento della decorrenza dell'indennità, svolga da almeno 6 anni in modo continuativo una attività all'interno delle professioni indicate ***nella tabella che segue***, e per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso (diverso dal lavoro usurante) il loro svolgimento in modo continuativo o, in alternativa così come stabilito dalla Legge di Stabilità 2018, che svolga o abbia svolto per almeno sette anni attività gravosa negli ultimi dieci, oppure almeno 6 anni negli ultimi 7, e abbia un'anzianità contributiva di almeno ***36 anni***.

Per ottenere l'APE sociale è necessario non essere titolare di pensione diretta in Italia o all'estero. L'indennità è compatibile con la percezione dei redditi da lavoro, conseguiti solo successivamente alla sua decorrenza, dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro annui e dei redditi derivanti da attività di lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui. Dal gennaio 2018, è previsto inoltre per le lavoratrici madri uno sconto di un anno per ogni figlio per un massimo di due anni: una madre con due figli potrà pertanto accedere al beneficio con 28 anni di contributi (34 nel caso svolga una professione rientrante tra i cosiddetti lavori gravosi). Le condizioni iniziali indicate per alcune delle citate categorie da a) a d) sono state rese meno stringenti con le variazioni introdotte dall'art. 53, comma 1, del Decreto-legge 24 Aprile 2017, n. 50/2017, convertito nella L. 96/2017 e poi dalla Legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, resesi necessarie dopo un primo rodaggio applicativo delle nuove norme sull'APE sociale. Alle 11 categorie di lavoratori che svolgono ***lavori gravosi*** previsti dall'APE sociale **all'atto della formulazione iniziale** della legge sono aggiunti **dal 1° gennaio 2018** i lavoratori **marittimi, i pescatori, gli operai agricoli e quelli siderurgici** (di seconda fusione). Per questi lavoratori si è mantenuto il requisito dei 36 anni di contributi e quello di aver svolto lavori gravosi per 6 anni negli ultimi 7.

Tipologie di attività agevolate APE (lettera d)

A. Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
B. Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
C. Conciatori di pelli e di pellicce
D. Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante
E. Conduttori di mezzi pesanti e camion
F. Personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
G. Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
H. Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
I. Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati;
L. Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia;
M. Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.
A tali categorie, sono inoltre aggiunte dal gennaio 2018:
N. Operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca;
O. Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative;
P. Lavoratori siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature;
Q. Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne.

NOTA: la norma sui lavori gravosi, a nostro giudizio, va nella direzione sbagliata di creare ulteriori iniquità tra i lavoratori, valutando, in modo del tutto arbitrario, le categorie soggette a lavori cosiddetti **gravosi**. Ci sono voluti 20 anni per riuscire a unificare un sistema previdenziale che la stampa e i tecnici definivano "**la giungla delle pensioni**" dove ogni categoria aveva le sue regole e i suoi requisiti di età e anzianità contributiva per andare in pensione. Adesso che il sistema è **unico e universalistico** si rischia di tornare alle differenze (non giustificabili salvo che per i lavori usuranti) tra lavoratori. All'inizio, al di là della definizione di "lavori gravosi", difficile da trovare in letteratura, sono state individuate poche categorie per arrivare a 11 e poi a 15; ma già molte altre categorie sono sul piede di guerra:

perché le maestre d'asilo sono nella categoria gravosi (lavorano meno di 8 mesi l'anno e fanno intorno a 30 ore per settimana) e le insegnanti dei licei o istituti professionali no? La vera soluzione è quella di "**premiare il lavoro**" inserendo una serie di flessibilità in uscita che siano universalistiche perché ogni lavoratore/**lavoratrice** ha una sua situazione personale, familiare, di salute, etc. che determina la volontà o necessità di uscire dal mondo del lavoro; con il contributivo consentire una uscita flessibile è il minimo; le coperture si possono agevolmente trovare tra la spesa assistenziale fuori controllo.

RITA (Rendita integrativa temporanea anticipata): consiste nella possibilità di integrare il reddito in attesa della pensione, riscuotendo in via anticipata le prestazioni della previdenza complementare (con esclusione di quelle in regime di prestazione definita), fino al conseguimento dei requisiti pensionistici del regime obbligatorio. RITA è riservata ai soggetti, cessati dal lavoro, in possesso dei requisiti per l'accesso all'APE, certificati dall'INPS. La prestazione consiste nell'erogazione frazionata del montante (in tutto o in parte) accumulato, in forma di rendita temporanea, fino alla maturazione dei requisiti utili per la pensione di vecchiaia.

L'art. 23 della Legge di Bilancio 2018 (Presidente del Consiglio dei Ministri Gentiloni e Ministro dell'economia Padoan) prevede la stabilizzazione della R.I.T.A, rendendola strutturale e non più sperimentale per il periodo dall'1/1/2017 al 31/12/2018, integrando le relative previsioni nel corpo normativo (Decreto-legge 252/2005) che disciplina la previdenza complementare. Tale rendita, differenziandosi dall'ordinaria prestazione di previdenza complementare (consistente nell'erogazione di una rendita vitalizia), presuppone l'esistenza di una situazione di bisogno, che è stata individuata nella cessazione dell'attività lavorativa da parte dei lavoratori che maturano l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro 5 anni successivi e che abbiano maturato al momento della domanda almeno 20 anni di contributi complessivi nei regimi pubblici di appartenenza, ovvero nella inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 24 mesi per i lavoratori che maturano l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia entro i 10 anni successivi.

Cumulo gratuito: dall'1/1/2013 i soggetti iscritti a due o più forme di assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti dei lavoratori dipendenti, autonomi, degli iscritti alla Gestione Separata e alle forme sostitutive ed esclusive dell'AGO possono cumulare gratuitamente i periodi assicurativi non coincidenti al fine del conseguimento di un'unica pensione. Dall'1/1/2017, è questa la novità della Legge di Bilancio n.232/2016 per il 2017, il cumulo gratuito è consentito anche in riferimento ai periodi assicurativi presenti presso le Casse libero-professionali. La facoltà può essere esercitata per la liquidazione dei seguenti trattamenti pensionistici**:**

- di vecchiaia con i requisiti anagrafici e contributivi previsti;
- anticipata con i requisiti contributivi previsti dalla legge vigente (42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 e 10 mesi per le donne nel triennio 2016-2018, termine poi prorogato fino alla fine del 2026 dal D.L. n.4/2019 convertito in Legge n.26/2019;
- per inabilità;
- ai superstiti di assicurato deceduto prima di aver acquisito il diritto a pensione presso una delle Casse libero-professionali.

Il criterio di calcolo dell'assegno ottenuto con il cumulo non segue la regola del sistema contributivo, come nella totalizzazione, ma viene applicato il criterio pro-rata, con le regole in vigore in ciascuna gestione. A differenza di quanto avviene per la totalizzazione (decorrenza differita a 18 mesi per la pensione di vecchiaia e 21 mesi per la pensione di anzianità), la pensione (vecchiaia/anzianità) ottenuta grazie all'istituto del cumulo decorre dal primo giorno del mese successivo a quello della domanda.

APE precoci: i cosiddetti lavoratori "precoci" ossia coloro che possono vantare almeno un anno (12 mesi, anche non continuativi) di contribuzione - riferito a periodi di lavoro effettivo presso la gestione

del FPLD, dei dipendenti pubblici nonché nelle gestioni dei lavoratori autonomi - precedenti il compimento del 19° anno di età, dall'1/5/2017 possono ottenere la pensione anticipata con ***41 anni di contribuzione*** (in luogo dei richiesti 42 anni e 10 mesi, o 41 anni e 10 mesi, per le donne) di cui almeno 35 effettivi a condizione che si trovino in almeno uno dei 4 seguenti profili di tutela:

a) sono in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, e che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno 3 mesi;
b) assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità (L. 104/1992) o, da gennaio 2018, anche un parente o affine di 2° grado convivente se i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità hanno compiuto 70 anni o sono anch'essi affetti da patologie invalidanti o sono deceduti o mancanti;
c) presentano una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, almeno pari al 74%;
d) sono lavoratori dipendenti inquadrati in una delle professioni indicate nella tabella di cui alla lettera d) dell'APE sociale che svolgono, da almeno 6 anni in via continuativa, attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento, oppure lavoratori impiegati in mansioni usuranti o notturni che soddisfano le condizioni di cui all'art.1, commi da 1 a 3 del Decreto legislativo 21 Aprile 2011, n.76 (Vedi sotto la categoria dei Lavori usuranti). Dal 1/1/2018 in alternativa ai 6 anni in via continuativa sono sufficienti 7 anni di attività gravosa negli ultimi 10, come indicato dalla Legge di Stabilità 2018 che ha così reso meno stringente il vincolo precedentemente fissato.

Il nuovo regime applicabile ai lavoratori precoci (c.d. APE precoci) è fin dalle origini un regime stabile, contrariamente all'APE sociale che, almeno inizialmente, è stata una misura sperimentale (in vigore dall'1/5/2017 al 31/12/2018, anche se la Legge di Bilancio 2018 ha previsto un prolungamento fino al 31/12/2019, la Legge di Bilancio 2020 ha previsto un ulteriore prolungamento fino al 31/12/2020, e poi ancora la Legge di Bilancio per il 2021 ha previsto un prolungamento per lo stesso anno 2021 e la Legge di Bilancio per il 2022 il prolungamento fino al 31/12/2022). Le domande per i lavoratori precoci sono accolte nel limite di 360 milioni per il 2017, 550 per il 2018, 570 per il 2019 e per 590 milioni a decorrere dal 2020.

L'anticipo, come detto, è di 22 mesi per gli uomini e di soli 10 mesi per le donne. Inoltre, dal 1°gennaio 2019, in base al DL 4/2019, convertito in Legge 26/2020, il requisito di 41 anni non è più soggetto all'adeguamento del requisito contributivo alla variazione della speranza di vita almeno fino al 2026, ma è assoggettato alla cosiddetta "finestra mobile" di 3 mesi tra la maturazione del diritto e la decorrenza della pensione. L'agevolazione della cd. Ape precoci non si applica ai lavoratori precoci nel contributivo puro, cioè a coloro privi di contribuzione al 31.12.1995. Unica agevolazione prevista per questi lavoratori è attribuita dall'articolo 1, comma 7 della Legge 335/1995 (Riforma Dini) che prevede un incremento del 50% della contribuzione versata per i periodi lavorativi svolti durante la minore età.

Penalizzazioni: le penalizzazioni introdotte dalla Riforma Fornero per coloro che decidono di andare in pensione prima dei 62 anni di età (riduzione d'importo dell'1% per ogni anno di anticipo nell'accesso alla pensione rispetto all'età di 62 anni e 2% per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto ai primi due) sospese sino al 2017, ***con la Legge di Bilancio 2018 sono state definitivamente soppresse.***

Lavori usuranti: il lavoratore dipendente, sia privato o pubblico, che svolge attività usuranti, ovvero particolarmente faticose e pesanti, per almeno la metà della vita lavorativa o per 7 anni negli ultimi 10 beneficia di una particolare normativa ai fini dell'accesso anticipato alla pensione. La normativa per gli usuranti, è bene ricordarlo, gode di agevolazioni previdenziali più robuste rispetto ai lavori

gravosi e dunque le due categorie sono ontologicamente distinte. Dal 1° gennaio 2012, i lavoratori interessati - in possesso di un'anzianità contributiva minima di 35 anni e di una determinata età anagrafica minima - possono accedere al trattamento pensionistico attraverso il cosiddetto "sistema delle quote", date dalla somma dell'età anagrafica e dell'anzianità maturata. I requisiti sono riepilogati nella tabella che segue nella quale sono indicati anche i requisiti richiesti ai lavoratori notturni che prestano la loro attività a turni per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno inferiore a 78. I requisiti richiesti ***a partire dal 2016 restano "congelati" sino a tutto il 2026*** in quanto nei loro confronti non trova applicazione né l'adeguamento alla speranza di vita né il posticipo della decorrenza, fissata al 13° mese (19° per gli autonomi) successivo a quello di maturazione dei requisiti (la cosiddetta finestra mobile). Si indicano anzitutto le categorie dei lavori usuranti e notturni (DM del 19 maggio 1999 e D.lgs. n. 67 del 21 aprile 2011):

Tabella lavori usuranti: lavoratori impegnati nelle seguenti mansioni particolarmente usuranti:

- lavori in galleria, cava o miniera: mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;
- lavori nelle cave: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;
- lavori nelle gallerie: mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori svolti dai palombari;
- lavori ad alte temperature: mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di seconda fusione, non comandata a distanza, dei "refrattaristi", degli addetti ad operazioni di colata manuale;
- lavorazione del vetro cavo: mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;
- lavori espletati in spazi ristretti: con carattere di prevalenza e continuità ed in particolare delle attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale, le mansioni svolte continuamente all'interno di spazi ristetti, quali intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
- lavori di asportazione dell'amianto: mansioni svolte con carattere di prevalenza e continuità.

Lavoratori notturni che possano far valere una determinata permanenza nel lavoro notturno, con le seguenti modalità:

- lavoratori a turni, che prestano la loro attività di notte per almeno 6 ore, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per un numero minimo di giorni lavorativi annui non inferiore a 78 per coloro che perfezionano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1/7/2008 ed il 30/6/2009, e non inferiore a 64, per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dall'1/7/ 2009;
- lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo;
- lavoratori addetti alla c.d. "linea catena", ovvero i lavoratori alle dipendenze di imprese per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro gestita dall'INAIL, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, con ritmo determinato da misurazione di tempi, sequenze di postazioni, ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si spostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o dalla tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo di qualità;
- conducenti di veicoli pesanti, di capienza complessiva non inferiore ai nove posti compreso il conducente, adibiti a servizi pubblici di trasporto.

Si riporta ora il sistema delle quote per la domanda di pensione applicabile ai lavori usuranti e notturni.

	Lavori usuranti		Lavori notturni		
Anno	**Età anagrafica minima**	**Somma età anagrafica e anzianità contributiva**	**Numero di notti in ogni anno**	**Età anagrafica minima**	**Somma età anagrafica e anzianità contributiva**
2012	60	96	da 64 a 71	62	98
			da 72 a 77	61	97
2013-2015	61 e 3 mesi	97,3	da 64 a 71	63 e 3 mesi	99,3
			da 72 a 77	62 e 3 mesi	98,3
2016	61 e 7 mesi	97,6	da 64 a 71	63 e 7 mesi	99,6
			da 72 a 77	62 e 7 mesi	98,6
2017-2026	61 e 7 mesi	97,6	da 64 a 71	63 e 7 mesi	99,6
			da 72 a 77	62 e 7 mesi	98,6

Ottava Salvaguardia - Introdotta dalla Legge di Bilancio per il 2017, la n. 232/2016 (Presidente del Consiglio Renzi, e Padoan Ministro dell'economia e delle Finanze) è stata destinata a una platea di 30.700 soggetti, portando il numero totale di lavoratori interessati dai vari provvedimenti di salvaguardia ad oltre 200.000 soggetti (si veda ***Tabella 2.3, Rapporto n. 6***).
Questa ottava salvaguardia segue le sette precedenti con cui si è cercato di gestire il fenomeno dei cosiddetti "esodati", ovvero di coloro che - a seguito dell'innalzamento dei requisiti di età anagrafica (fino a 6 anni) e anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, introdotti dalla Legge Monti-Fornero del 2011 - ha fatto emergere tutta una serie di situazioni speciali che le operazioni di salvaguardia hanno cercato di accompagnare al pensionamento al di fuori delle nuove regole introdotte.

Quattordicesima mensilità - A partire dall'anno 2007, a favore dei pensionati con età non inferiore a 64 anni, viene riconosciuta una somma aggiuntiva, determinata in funzione dell'anzianità contributiva maturata. La somma, una sorta di 14^ mensilità, è corrisposta insieme alla mensilità di luglio e spetta a condizione che il soggetto non possieda un reddito complessivo individuale superiore a 1,5 volte il trattamento minimo INPS (9.787 euro nel 2017 e 9.895 euro nel 2018). La Legge di Bilancio 2017 ha stabilito l'elevazione del limite di reddito utile da 1,5 volte a 2 volte il trattamento minimo (da 9.787 a 13.049 euro del 2017) con notevole incremento della platea degli aventi diritto.

Proroga Opzione Donna - La norma originaria ha riguardato le lavoratrici nate nell'ultimo trimestre 1957 (1958, le autonome) che avevano raggiunto i **requisiti anagrafici entro il 2015** e che erano rimaste escluse dalla proroga varata con la Legge di Stabilità 2016 (Governo Renzi). La norma è poi stata ulteriormente prorogata per il 2018 e il 2019 dall'articolo 16 del decreto legge 4/2019 (Governo Conte I), e per il 2020 dalla Legge di Bilancio per lo stesso anno (Governo Conte II); consente di accedere alla pensione con almeno 35 anni di contribuzione e 58 anni di età se dipendenti e 59 se autonome, in alternativa alle altre forme di pensionamento, laddove i requisiti siano stati maturati entro il 31 dicembre 2019. Il perfezionamento del requisito contributivo implica l'esclusione della contribuzione figurativa accreditata per disoccupazione, malattia e/o prestazioni equivalenti. La circolare INPS n.11/2019 specifica inoltre che alle lavoratrici madri che accedono al pensionamento tramite Opzione Donna non si applicano le agevolazioni previste dalla Legge Dini (articolo 1, comma 40, della legge n. 335 del 1995). In sostanza, per le pensioni "Opzione Donna" non sono riconosciuti i contributi figurativi relativi ai periodi di assenza dal lavoro per motivi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età o di assistenza al coniuge e al genitore, oltre a non essere riconosciuto l'anticipo di quattro mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di un anno. È prevista una finestra tra la maturazione dei requisiti e l'effettiva ricezione dell'assegno pensionistico di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome. L'importo della pensione ottenuta con Opzione Donna è interamente calcolato con il metodo contributivo, a

prescindere da quando sono stati effettivamente versati i contributi (sistema misto o ex retributivo) e nella maggior parte dei casi, ciò si traduce in una riduzione del 30% circa dell'assegno pensionistico.

Welfare aziendale - Le novità in tema di welfare aziendale riguardano principalmente due ambiti: la tassazione agevolata per i **premi di produttività**, con un aumento della detassazione che coinvolge i lavoratori che guadagnano fino a **80.000 euro** di reddito annuo (erano 50.000 euro nel 2016), con un tetto massimo di deducibilità pari a 3.000 euro (erano 4.000 nel 2017 per i lavoratori coinvolti nell'organizzazione aziendale; tale limite rimane valido ancora oggi solo per i contratti ante 24/4/2017); i premi di produttività versati ai fondi pensione sono esenti da tassazione anche nel caso in cui la contribuzione totale al fondo pensione superi il limite massimo di deducibilità pari a 5.164,57 euro; stessa cosa per i fondi sanitari che hanno un plafond di 3.615,20 euro. È altresì possibile utilizzare i premi di produttività per la non autosufficienza (LTC) e per altre forme di *welfare.*

u) Legge di Bilancio 2018, n. 205/2017 (Gentiloni, Presidente del Consiglio, e Padoan Ministro dell'economia e delle finanze) - *Poiché molti provvedimenti della legge in esame sono prevalentemente proroghe di norme della precedente legge di bilancio, per evitare ripetizioni nelle descrizioni se ne è dato conto nella descrizione degli interventi per il 2017 e se ne farà cenno anche nella descrizione delle novità per il 2019; gli interventi in campo previdenziale, ed in particolare pensionistico, hanno riguardato: a) le due forme dell'APE con proroga al 2019 per* ***l'ape volontaria*** *e introduzione di criteri meno stringenti per l'accesso e l'ampliamento ad alcune tipologie di lavoratori dipendenti per* ***l'APE sociale****, con ricadute anche sui lavoratori precoci; b) è stata prorogata* ***Opzione Donna*** *(poi ulteriormente prorogata anche per il 2019, 2020 e 2021) e lo sconto di un anno per ogni figlio, per un massimo di due anni, per le lavoratrici madri interessate* ***all'APE sociale****.*

v) Le novità della Legge di bilancio per il 2019 n. 45 del 2018 ed i correttivi del Decreto Legge n. 4 del 29 gennaio 2019 (Presidente del Consiglio dei Ministri Conte e Ministro dell'economia e delle finanze Tria) **-** Una serie di importanti novità in ambito previdenziale sono state introdotte dapprima dalla Legge n. 45/2018 di Bilancio per il 2019 e successivamente dal decreto legge n. 4, del 28 gennaio 2019 "*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e pensioni*" convertito in Legge n. 26/2019: tra le misure più significative, l'introduzione di Quota 100; il riscatto agevolato "light" della laurea o di altri periodi non coperti da contribuzione; la proroga di APE sociale e Opzione Donna (di cui abbiamo già parlato), oltre alla variazione nel meccanismo di rivalutazione delle pensioni.

Quota 100 - È un'opzione introdotta dal ***decreto-legge 4/2019*** che consente di accedere alla pensione con almeno 62 anni di età e almeno 38 di contributi (Quota 100). Per esercitare questa possibilità, è necessario possedere contemporaneamente entrambi i requisiti minimi: se ad esempio un soggetto ha 63 anni di età e 37 anni di contributi, pur essendo la somma dei due requisiti pari a 100 non può accedere alla pensione, mentre se uno dei due requisiti supera il valore minimo (es. 39 anni di contributi) e l'altro è rispettato (62 anni di età) il soggetto può accedere alla pensione. La misura ha carattere sperimentale e la sua validità è di 3 anni, e riguarda tutti i lavoratori (dipendenti, autonomi e iscritti alla Gestione Separata INPS) che matureranno i requisiti entro il 31 dicembre 2021. È valida la contribuzione a qualsiasi titolo accreditata in favore dell'assicurato, fermo restando, come precisato dall'INPS, il possesso di almeno 35 anni di contribuzione effettiva, al netto di periodi di malattia, disoccupazione e/o prestazioni equivalenti. La domanda può essere presentata, una volta maturati i requisiti entro il periodo di validità, 31 dicembre 2021, anche dopo lo scadere del triennio (nel 2022 e successivamente), mentre la prestazione decorre 3 mesi dopo la maturazione del diritto per effetto della finestra trimestrale prevista. Per quanto riguarda la misura della pensione, va precisato che l'importo non subisce nel calcolo alcuna penalizzazione, pur essendo verosimilmente meno

generoso di quello di un'ipotetica pensione anticipata per effetto sia del minor numero di anni di contribuzione, sia di un coefficiente di trasformazione più basso per i contribuenti in regime misto.

Pace contributiva e Facoltà di riscatto dei periodi non coperti da contribuzione - L'art.20 del DL 4/2019 rubricato "*facoltà di riscatto periodi non coperti da contribuzione*" consente anzitutto, in via sperimentale per il triennio 2019-2021, di aumentare l'anzianità contributiva degli assicurati al Fpld ed alle forme sostitutive ed esclusive dello stesso, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi ed alla Gestione Separata, privi di anzianità contributiva al 1° gennaio 1996 (i c.d. contributivi puri) non già pensionati. La facoltà è consentita, a condizioni agevolate, per un periodo massimo di 5 anni, anche non continuativi. Non possono essere riscattati periodi soggetti ad obbligo contributivo (quindi **non** i periodi di lavoro dipendente con mancanza del versamento) e quelli già coperti da contribuzione figurativa (maternità o servizio militare), volontaria o da riscatto, nel periodo compreso fra il 1° gennaio 1996 ed il 29 gennaio 2019, data di entrata in vigore del DL 4/2019. L'onere annuo è pari al prodotto dell'aliquota contributiva vigente nella gestione di iscrizione per la retribuzione degli ultimi 12 mesi antecedenti la domanda. Il pagamento del costo, possibile sia in unica soluzione che fino a 120 rate mensili senza interessi, è detraibile fiscalmente al 50% nei 5 anni successivi.

Sempre all'art.20 del DL n.4/2019, poi convertito in legge 26/2020 è prevista, al comma 6, una modalità agevolata di riscatto dei periodi di laurea e post-laurea. "Rispetto alla Pace Contributiva" con cui condivide l'articolo 6 del DL 4/2019 ci sono differenze sostanziali. Anzitutto l'onere annuo è calcolato applicando l'aliquota contributiva del FPLD al reddito annuo forfettario minimo della Gestione Artigiani/Commercianti. Il costo dell'operazione di riscatto della laurea con questa nuova modalità è di molto ridimensionato rispetto al sistema del riscatto di cui al DL 184/97 ed a quello previsto dalla legge 247/2007 per i laureati inoccupati: prendendo a riferimento come imponibile il minimale della gestione Art-Comm (15.878 euro per il 2019) moltiplicato per l'aliquota imponibile dell'Ago per i lavoratori dipendenti (33%) il costo è di circa 5.200 euro per anno di riscatto, quindi molto meno di chi avesse avuto un reddito nei 12 mesi precedenti superiore al minimale artigiani. La validità è permanente e non si limita al triennio 2019 – 2021 come la Pace contributiva ed inoltre i periodi da riscattare devono collocarsi a partire dal 1° gennaio 1996, ma non rileva affatto che la posizione del contribuente abbia contribuzione anteriore a tale data, quindi si applica anche ai cosiddetti "misti"; l'onere è totalmente deducibile dalle imposte.

Anticipo pensionistico (APE) - Come già detto in precedenza l'**APE volontaria** è stata prorogata solo fino al 2019 con la Legge di Bilancio per il 2018 (n. 205/2017), mentre l'**APE sociale** è stata riconfermata per l'anno 2019 dal DL n. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019 e così pure ***Opzione Donna***. Entrambi questi due ultimi Istituti pensionistici sono poi stati ulteriormente prorogati per tutto il 2020 con la legge finanziaria per il 2020 e per il 2021 con la Legge di Bilancio per lo stesso anno. Per i dettagli si rimanda a quanto descritto per gli anni precedenti, in particolare per il 2017.

Pensione di cittadinanza **-** Il reddito di cittadinanza è stato previsto sia per le persone in età lavorativa, sia per gli over 67 che si trovano sotto la soglia di povertà e che potranno chiedere il sussidio che per loro assume la denominazione di ***Pensione di cittadinanza***, secondo quanto previsto dal D.L. 4/2019, convertito nella Legge 26/2019 e con i medesimi requisiti di accesso previsti per il Reddito di cittadinanza, salvo alcune specifiche relative alla situazione di over 67. Come per tutte le prestazioni di natura assistenziale, anche questa prestazione non è imponibile ai fini Irpef ed è impignorabile; l'importo è pari ad un massimo di 780 euro al mese se non si dispone di altri redditi o in misura parziale tale da integrare il citato valore. Il sussidio è incrementabile per ogni ulteriore componente del nucleo familiare ed è riconosciuto anche ai nuclei familiari che abbiano al loro interno disabili gravi o non autosufficienti. In caso di nuclei familiari che già beneficiano del reddito di cittadinanza la pensione (di cittadinanza) decorre dal mese successivo a quello di compimento dei

67 anni del componente più giovane del nucleo. Pertanto, l'importo della pensione di cittadinanza, nei casi accertati e in funzione dei componenti del nucleo familiare, può essere superiore sia all'integrazione al trattamento minimo (***515,58 euro*** al mese nel 2020) sia alle pensioni che beneficiano delle maggiorazioni sociali e dell'incremento al vecchio milione al mese, introdotto nel 2001 e che è pari a ***651,51 euro*** mensili nel 2020. La pensione di cittadinanza è riconosciuta anche ai pensionati contributivi puri cui, secondo la legge 335/95, non spetterebbe, che tuttavia sono un numero assai esiguo prevalentemente con prestazioni di invalidità o superstiti. Spetta anche agli over 67 che non hanno alcun reddito o pensione. A differenza dell'integrazione al minimo, per il diritto alla Pensione di cittadinanza si deve far riferimento all'indicatore Isee che "misura la ricchezza" delle famiglie, ed a requisiti patrimoniali e reddituali. La Pensione di cittadinanza prevede una duplice erogazione: 1) integrazione del reddito familiare per un massimo di 630 euro/mese per componente e fino a un massimo di 1.323 euro/mese in presenza di più componenti, aumentabile, se nel nucleo familiare c'è un disabile grave o non autosufficiente fino ad un massimo, con almeno 4 componenti, di 1.386 euro/mese; 2) integrazione sino a 150 euro/mese per nuclei che pagano l'affitto di abitazione o in caso di nucleo residente in abitazione di proprietà acquistata o costruita con contratto di mutuo stipulato da un componente della famiglia. L'importo complessivo totale non può superare 1.473 euro/mese pari a 630 euro, maggiorati della scala di equivalenza massima di 2,1 (+0,4 per ogni componente maggiorenne e +0,2 per ogni componente sotto 18 anni), più 150 euro per chi paga affitto o mutuo; l'importo minimo è di 40 euro/mese.

Taglio delle pensioni alte (o pensioni d'oro) - La legge di bilancio per il 2019 ha anche previsto la riduzione (taglio) delle pensioni oltre i 100 mila euro lordi annui (si veda, approfondimento 2).

z) La legge di bilancio 27 dicembre 2019, n. 160 per il 2020 (Presidente del Consiglio Conte-Bis e Ministro dell'economia e delle finanze Gualtieri)**:** Anche la Legge di Bilancio per il 2020 è nuovamente intervenuta sulla materia previdenziale, in parte modificando alcune delle disposizioni precedenti (come nel caso del meccanismo di rivalutazione) e in parte estendendo all'anno 2020, come già anticipato nelle pagine precedenti, alcuni istituti - come APE sociale e opzione donna - già prorogati per il 2019 dalla precedente manovra economico-finanziaria.

Proroga dell'APE sociale e di Opzione Donna - Confermata anche per il 2020 la possibilità di ricorrere all'anticipo pensionistico mediante APE sociale, della quale vengono sostanzialmente conservate anche le principali caratteristiche. Confermata anche l'Opzione Donna quale alternativa alle altre forme di pensionamento, ma solo per le donne, laddove i requisiti anagrafici (58 anni se lavoratrice dipendente e 59 se lavoratrice autonoma) e contributivi (35 anni di anzianità contributiva) siano maturati entro il 31 dicembre 2019. ***Meccanismo di rivalutazione delle pensioni*** – si veda il successivo approfondimento n. 2 – l'indicizzazione delle pensioni. ***Taglio delle pensioni alte (o pensioni d'oro)*** - contestualmente alla indicizzazione, è proseguito per il 2020 anche il ***"taglio" delle cosiddette pensioni d'oro***, cioè quelle superiori ai 100 mila euro lordi annui, come deciso in legge di bilancio per il 2019 (si veda, approfondimento 2).

Aa) Provvedimenti urgenti introdotti nel corso del 2020 e 2021 per intervenire sull'emergenza provocata dalla pandemia COVID-19

Dalla prima metà del 2020 e fino alla seconda metà del 2021 i Governi, in particolare quello guidato da Draghi sono intervenuti in campo sanitario, sociale ed economico per contrastare gli effetti dell'emergenza dettata dal diffondersi della pandemia da COVID-19, dopo la dichiarazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) di emergenza internazionale per il Coronavirus del 30 Gennaio 2020. L'Italia ha deliberato lo stato di emergenza il 31 gennaio 2020, inizialmente per 6 mesi, poi prorogato più volte dal CdM del 21 Aprile 2021 (Governo Draghi) fino al 31 luglio 2021e successivamente fino al 31 dicembre 2021 dal D.L. n. 105 del 23 luglio 2021, convertito in Legge

n.126 del 16 settembre 2021 con possibilità di una ulteriore proroga di 6 mesi. I principali provvedimenti sono:

Il Reddito di Emergenza (Rem), previsto originariamente dall'articolo 82, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio) convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 varato dal Governo Conte Bis, a tutela delle famiglie in condizioni di difficoltà economica a causa della pandemia COVID-19 e non coperte da altre misure o interventi, come Reddito di Cittadinanza, Ammortizzatori sociali e Bonus previsti per fronteggiare l'emergenza del Coronavirus. Lo stesso Governo ha poi prolungato l'erogazione del Rem con il D.L. 14 agosto 2020, n.104 (Decreto Agosto), convertito in Legge 13 ottobre 2020, n.126, all'art.23. Il D.L. 28 ottobre 2020, n.137 (Decreto Ristori) convertito in Legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha previsto all'art.14, ulteriori due quote per i mesi di Novembre e Dicembre 2020.

Il Rem è riconosciuto non a singoli richiedenti, come il Reddito di Cittadinanza (RdC) da cui però si differenzia in modo sostanziale, ma ad interi nuclei familiari in possesso di determinati requisiti socio-economici, quali: **a)** residenza in Italia da parte del richiedente; **b)** possesso di un patrimonio mobiliare (compresi conti correnti) familiare, per il 2019, inferiore a una soglia di 10.000 euro, accresciuta di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo fino ad un massimo di 20.000 euro; il massimale è ulteriormente incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza come definite ai fini dell'Isee; **c)** valore ISEE inferiore a 15.000 euro; **d)** reddito familiare mensile riferito, dal D.L. 34/2020, al mese di aprile 2020, non superiore a un importo pari al beneficio spettante (da 400 a 800 euro mensili).

Per un nucleo familiare composto da un'unica persona l'importo complessivo del Rem è pari a 400 euro, erogato in due quote mensili, per giugno e luglio 2020, di pari importo. Per nuclei composto da più unità l'importo mensile base di 400 euro viene moltiplicato per il parametro della scala di equivalenza dove il valore è 1 per il primo componente maggiorenne, 0,4 per ogni ulteriore componente maggiorenne e 0,2 per ogni componente minorenne, fino ad un valore massimo di 2, corrispondente a 800 euro mensili - ovvero fino ad un valore di 2,1 (840 euro) nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza come definite ai fini Isee -. Il Rem così definito è erogato in 2 quote di pari importo, per un valore massimo 800/840 per ciascuna delle 2 mensilità. Per l'ulteriore mensilità del Rem D.L.104/2020, riconosciuta indipendentemente dall'avere già richiesto il beneficio precedente, il valore del reddito familiare, verificato con riferimento al mese di maggio 2020, deve essere inferiore ad una soglia pari all'ammontare del beneficio stesso. In questo caso la Tranche è mensile e non bimestrale su domanda presentata dal 15 settembre al 15 ottobre 2020. Il Reddito di Emergenza è incompatibile con lo stato detentivo per tutta la durata della pena, o per ricoveri in istituti di cura di lunga degenza o altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra amministrazione pubblica. Se poi il nucleo familiare richiedente ha tra i suoi componenti persone nelle condizioni sopra descritte, il parametro della scala di equivalenza non ne deve tenere conto.

Il Rem inoltre non è compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti che hanno percepito una delle indennità previste dal decreto Cura Italia. Inoltre, è escluso in presenza nel nucleo familiare di componenti titolari di pensione diretta o indiretta (ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità), di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda sia superiore alle soglie previste e dei percettori di reddito di cittadinanza. Sono invece compatibili con il Rem i trattamenti assistenziali non pensionistici, quali indennità di accompagnamento, assegno di invalidità civile e assegno ordinario di invalidità (Legge 222/1984). Naturalmente il Rem ha natura assistenziale ed è, pertanto, esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche. Di seguito alcuni esempi di calcolo del valore mensile del Rem, in relazione alla composizione del nucleo familiare:

Un adulto: scala di equivalenza 1: 400 euro; un adulto e un minorenne: scala di equivalenza 1,2: 480 euro; Tre adulti e due minorenni: scala di equivalenza 2: 800 euro; Tre adulti e due minorenni di cui un componente disabile grave: scala di equivalenza 2,1: 840 euro.

A differenza del RdC il Reddito di Emergenza spetta alle famiglie che non hanno altri sussidi e che sono in possesso dei requisiti sopracitati, mentre il RdC spetta ai disoccupati o coloro che lavorano solo in modo saltuario e che possiedono un reddito Isee inferiore a 9.360 euro l'anno, oltre agli altri requisiti patrimoniali. Inoltre, chi richiede il RdC ed è abile al lavoro, deve sottoscrivere un Patto per il Lavoro, prendendo un impegno attivo ad accettare offerte congrue proposte dai Centri per l'Impiego, se necessario dopo un percorso di riqualificazione. Se si rifiuta per tre volte il lavoro offerto viene meno il diritto al sussidio. La durata del REM era inizialmente prevista per un massimo due erogazioni mensili (poi reiterata nel corso del 2020 e, come vedremo, anche nel 2021), mentre il RdC, misura strutturale fino al 2026, è fruibile per 18 mensilità, rinnovabile se sussistono ancora i requisiti. Con un ulteriore stanziamento di 1,5 mld. di euro il Governo Draghi, con Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, (Decreto Sostegni), convertito in Legge 21 maggio 2021, n.69, all'art.12 ha finanziato tre ulteriori mensilità di Rem per il 2021 (marzo, aprile e maggio). Nella nuova formulazione si sono allentati i requisiti di accesso ed allargata la platea dei possibili beneficiari: cresce infatti la soglia massima mensile di verifica del reddito per i nuclei familiari con abitazione in affitto e si allarga la platea in quanto il sussidio viene esteso anche ai soggetti disoccupati che hanno esaurito tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 le indennità Naspi e Dis-coll con domanda da presentare entro il 31 maggio 2021 dai nuovi richiedenti mentre è concesso automaticamente a chi già aveva avuto accesso al Rem del 2020; in questa ipotesi, il destinatario del Rem non è più il nucleo familiare nel suo complesso, ma il singolo beneficiario ed il requisito dell'ISEE è elevato da 15.000 a 30.000 euro. Nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti uno o più soggetti che hanno terminato di percepire la Naspi o la Dis-coll tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 la domanda deve essere presentata da uno dei medesimi soggetti. Il beneficio economico del Rem per ognuno dei tre mesi è determinato facendo riferimento al reddito familiare del mese di febbraio 2021 inferiore alla soglia corrispondente all'ammontare del beneficio e, per i nuclei familiari che risiedono in abitazione in locazione, il valore di base per calcolare l'ammontare del beneficio è incrementato di un dodicesimo del valore annuo del canone di locazione come dichiarato ai fini ISEE. Quindi, per fare un esempio, se l'affitto annuo è pari a 2.400 euro, l'incremento è di 200 euro, e dunque il valore che va moltiplicato per la scala di equivalenza al fine di calcolare il Rem è 600 euro (400 + 200).

Con il D.L. 25 Maggio 2021, n.73 (Decreto Sostegni bis) approvato dal Consiglio dei Ministri presieduto da Draghi e con Franco Ministro dell'economia e delle finanze, convertito in Legge 23 Luglio 2021, n.106 sono previste all'art.15 quattro nuove quote per i mesi di giugno, luglio, agosto e Settembre 2021 per coprire i nuclei familiari fino a settembre con le medesime regole del D.L precedente. Nel Decreto Sostegni Bis non compaiono tuttavia gli ex percettori di Naspi e Dis-Call che avevano beneficato del Rem con il precedente Decreto Sostegni di marzo, ma non nei provvedimenti del 2020. Il reddito familiare cui far riferimento è quello di aprile 2021.

Il Blocco dei Licenziamenti - Il blocco dei licenziamenti, varato dal D.L.17 marzo 2020, n.18 ("Cura Italia"), nel tentativo di tutelare i lavoratori dalle ricadute socio-economiche della pandemia ha interessato tutte le aziende, a prescindere dal numero di dipendenti, e preclude i licenziamenti collettivi - sospendendo le procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020 e le conciliazioni obbligatorie in corso - oltre a vietare al datore di lavoro il recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo. Il termine di durata del blocco, inizialmente fissato al 16 maggio 2020, è stato ripetutamente prorogato, da ultimo con i Decreti Sostegni (D.L. 22 marzo 2021, n. 41) e Sostegni *bis* (D.L. 25 maggio 2021, n. 73). In particolare, con quest'ultimo è stata prevista, all'art.40,

la possibilità per le aziende private non ancora ripartite a causa dell'emergenza COVID-19 di presentare domanda di CIG Straordinaria - in deroga alle disposizioni vigenti (D.Lgs. 14 settembre 2015, n.148, art.4 e 21) con finalità di mantenimento di livelli occupazionali pre-crisi fino al 31 dicembre 2021.

Il successivo D.L. 30 giugno 2021, n. 99 "Lavoro" - emanato dal Governo Draghi prima della scadenza del D.L. "Sostegni bis" (25 luglio 2021) ha previsto lo sblocco generalizzato dei licenziamenti dal 1° luglio 2021 per l'industria manifatturiera ed edilizia, mentre il blocco dei licenziamenti è stato prorogato fino al 31 ottobre 2021 per i settori maggiormente colpiti dall'emergenza da COVID-19 e per i quali non vi è stato segnale di ripresa: abbigliamento, pelletteria e calzature, e tessile. I datori di lavoro appartenenti a questi settori, che dal 1° luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono chiedere i trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) e assegno ordinario (AO) per COVID, per un periodo massimo di 17 settimane, fino al 31 ottobre 2021. In sintesi la contiguità e, talvolta, parziale sovrapposizione dei tre D.L. "Sostegni", "Sostegni bis" e "Lavoro" ha delineato tre diverse scadenze, condizionando lo "sblocco" dei licenziamenti all'utilizzo degli ammortizzatori sociali con causale "COVID-19":

- **30 giugno 2021** termine del blocco dei licenziamenti per la generalità delle imprese, eccettuati i casi che seguono;
- **31 ottobre 2021** termine del blocco dei licenziamenti per le aziende che accedono agli ammortizzatori sociali introdotti dal Decreto "Sostegni", in particolare la Cassa Integrazione Guadagni In Deroga (CGID), l'assegno erogato dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e la Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA);
- **31 dicembre 2021** termine del blocco dei licenziamenti per i datori di lavoro che, a partire dal 1° Luglio 2021, accedono alla Cassa Integrazione Ordinaria o Straordinaria (non COVID-19).

Alle scadenze indicate - salvo nuovi interventi governativi, sempre possibili - è tornato operante il regime dei licenziamenti in vigore in epoca pre-COVID. Le aziende potranno dunque procedere a licenziamenti individuali per **giustificato motivo oggettivo o per licenziamenti collettivi.** Il primo caso verte sulle cause inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento (cessazione dell'attività produttiva, drastico calo del fatturato con conseguente crisi aziendale, soppressione o esternalizzazione della mansione cui è addetto il dipendente con impossibilità di impiegarlo diversamente, perdita o riduzione, da parte del lavoratore, delle capacità fisiche necessarie ad espletare la mansione cui è assegnato). Il caso dei **licenziamenti collettivi,** per le imprese con più di **15 dipendenti,** riguarda la possibilità di effettuare almeno 5 licenziamenti in un arco temporale di 120 giorni, all'interno di ciascuna unità produttiva o in più unità nella stessa provincia, in ragione della effettiva esigenza di riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività.
Le ipotesi di licenziamento menzionate tornano quindi ad aggiungersi a quelle rimaste operanti anche in epoca COVID, sottratte al blocco dei licenziamenti: ad esempio il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il licenziamento durante o al termine del periodo di prova o per superamento del periodo, il licenziamento in caso di fallimento dell'azienda (quando non ne è previsto l'esercizio provvisorio) e in generale quello motivato dalla cessazione definitiva dell'attività imprenditoriale, anche conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione dell'attività. Non si può poi sottacere che nell'ambito della UE nazioni rappresentative come Germania e Francia hanno deciso dall'inizio della crisi pandemica di non applicare il blocco indiscriminato dei licenziamenti.

Ab) Le principali novità della Legge n. 178 del 30 Dicembre 2020, Legge di Bilancio per il 2021 (Governo Conte II e Ministro dell'Economia e finanze Gualtieri):

Proroga dell'APE sociale fino al 31 dicembre 2021 che avrebbe dovuto terminare a fine anno 2020, che può essere richiesto a condizione di aver raggiunto i 63 anni di età, sia per i lavoratori del settore privato che pubblico con il minimo di contributi maturati, 30 anni per le categorie di disoccupati, invalidi al 74%, *caregiver*, o 36 per i lavori gravosi, entro il 31 dicembre 2020, oltre ad aver cessato l'attività lavorativa, essere residenti in Italia, privi di una pensione diretta in Italia o all'estero e maturare una pensione di vecchiaia di importo non inferiore a 1,4 volte la minima INPS (circa 715 euro nel 2021).

Opzione Donna è stata prorogata dall'art.1, comma 336 della manovra finanziaria per il 2021, per le lavoratrici che raggiungano 35 anni di contributi e 58 anni di età se dipendenti o 59 se autonome ***entro il 31 dicembre 2020.*** La finestra di pensionamento è sempre di 12 mesi per le dipendenti, anche successivamente alla fine del 2021, dal momento in cui cessano dal rapporto di lavoro, mentre è di 18 mesi per le lavoratrici autonome dal momento che dichiarino di avvalersi della facoltà di optare (senza essere costrette a cessare il rapporto di lavoro, e questa è un'altra differenza fra dipendenti ed autonome).

Una novità introdotta della Legge di Bilancio per il 2021 dall'articolo 1 comma 350 è il ***part time verticale*** che consente dal 1°gennaio 2021 per l'intera durata del contratto di lavoro a tempo parziale, anche se con periodi non interamente lavorati (tipico è il contratto di part time verticale ciclico), il riconoscimento utile per il raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa ai fini del diritto alla pensione, alla sola condizione di aver ottenuto una retribuzione non inferiore al minimale contributivo giornaliero stabilito dalla legge. L'introduzione di questo provvedimento si è resa necessaria per porre fine al contenzioso legale che contrapponeva l'INPS agli interessati fruitori di contratti di lavoro di part time verticale. L'INPS, infatti, prima dell'introduzione della norma, riconosceva ai fini dell'anzianità contributiva solo i periodi di effettivo lavoro, mentre i lavoratori interessati spingevano sia in campo amministrativo sia soprattutto in campo giudiziale, per un riconoscimento analogo al part-time orizzontale, sull'assunto della piena equiparazione del carico contributivo. Ragione per la quale la norma dispone che il numero di settimane da assumere ai fini del diritto a pensione sia determinato rapportando il totale della contribuzione annua al minimale contributivo giornaliero previsto dalla Legge fin dal 1983 ed aggiornato annualmente. Oltre a regolare in maniera chiara e definita l'utilizzo dei periodi di part time verticale ai fini della determinazione della pensione, l'ulteriore vantaggio stabilito dalla disposizione della Legge di Bilancio 2021 è costituito dal fatto che il nuovo sistema potrà interessare anche i lavoratori con contratto a tempo parziale esauriti prima dell'1°gennaio 2021, purché provvisti di idonea documentazione a supporto. Si rimanda per approfondimenti alla circolare INPS n.74 del 4 maggio 2021.

Il contratto di espansione: questa tipologia contrattuale è una forma di pensionamento anticipato introdotta, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, dall'art. 26-quater D.L. 30 aprile 2019, n.34 (Decreto Crescita), convertito definitivamente in Legge n.58, del 28 giugno 2019. Si tratta di un anticipo pensionistico inizialmente riservato alle grandi imprese, con almeno 1.000 dipendenti alle quali viene consentito il licenziamento dei dipendenti prossimi al pensionamento e a ridurre l'orario di lavoro agli altri lavoratori, in cambio di formazione e di nuove assunzioni. La Legge di Bilancio 2021 (L.178/2020) ha esteso per il solo 2021 il contratto di Espansione, abbassando la soglia da 1.000 a 500 unità per avviare percorsi di riorganizzazione e reindustrializzazione, e a 250 unità per l'anticipo pensionistico fino a 5 anni. Tuttavia, questa seconda procedura può attivarsi solo a determinate condizioni: aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi, qualora si preveda anche il riconoscimento di un'indennità di accompagnamento alla pensione (la cd.

contribuzione correlata). L'azienda deve essere interessata da azioni di reindustrializzazione e riorganizzazione di natura complessa tale da determinare, in tutto o solo in parte, la modifica dei processi aziendali, oltre allo sviluppo tecnologico dell'attività svolta. Con il DL. 25 maggio 2021, n.73 (Decreto Sostegni bis) convertito in Legge 23 luglio 2021, n.106, approvato dal Governo Draghi, la soglia dimensionale per l'accesso allo strumento scende a 100 addetti.

Il contratto di espansione prevede un accordo tra datore di lavoro e sindacati, che deve essere sottoscritto dal Ministero del Lavoro nel quale l'azienda è obbligata a indicare una programmazione delle assunzioni per le nuove professionalità e un progetto formativo e di riqualificazione del personale dipendente. Il datore di lavoro è obbligato a presentare fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità delle indennità di cui si fa carico. I dipendenti per i quali si chiede l'esodo anticipato con il contratto di espansione devono avere l'assunzione a tempo indeterminato e devono concordare l'uscita entro il 30 novembre 2021. Il lavoratore che aderisce all'accordo percepisce una pensione, erogata materialmente dall'INPS, pari al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro e decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di cessazione del rapporto stesso. La prestazione è corrisposta per 13 mensilità, versate il primo giorno bancabile di ciascun mese, e viene assoggettata alla tassazione ordinaria, con applicazione d'ufficio della detrazione per redditi spettante. L'indennità è compatibile con lo svolgimento di altra attività lavorativa. Il costo, per tutta la durata dell'anticipo, è a carico dell'azienda, al netto del valore della Naspi spettante a chi entra in prepensionamento. Sono ammessi alla procedura anche i dirigenti e gli apprendisti professionalizzanti. In particolare, possono prestare il consenso al prepensionamento con contratto di espansione i lavoratori che: **a)** si trovino a non più di cinque anni dal conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata; **b)** abbiano maturato il requisito minimo contributivo, ovvero 20 anni per la pensione di vecchiaia e 37/36 anni e 10 mesi per la pensione anticipata a seconda che si tratti di uomo o donna.

L'**Isopensione** è una prestazione di accompagnamento alla pensione istituita dalla Legge Monti-Fornero (articolo 4, legge 28 giugno 2012, n. 92). Un incentivo all'esodo pagato dal datore di lavoro, che copre stipendio e contributi fino alla maturazione della vera e propria pensione, ottenendo un vantaggio anche in termini di ricambio generazionale. L'utilizzo dello strumento è stato prorogato estendendolo temporaneamente a 7 anni per il triennio 2018-2020, ai sensi dell'articolo 1, comma 160 della legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, approvata dal Governo Gentiloni-Padoan. Poi l'estensione a 7 anni è stata ulteriormente prorogata fino al 2023 dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma 345 L. n. 178 del 30 dicembre 2020), sotto il Governo Conte BIS e Ministro dell'Economia Gualtieri.

Previo accordo con l'azienda e i sindacati, i lavoratori prossimi al pensionamento possono andare in pensione fino a 7 anni prima rispetto ai requisiti normalmente previsti dalla Legge Fornero, sia per la pensione anticipata che di vecchiaia per poi tornare a 4 anni dal 1° gennaio 2024. I lavoratori ai quali mancano fino a sette anni per maturare il diritto a una pensione di vecchiaia o anticipata, tenuto conto degli eventuali incrementi alla speranza di vita, ricevono un'indennità da parte dell'azienda pari allo stesso importo di quella che sarebbe stata la pensione calcolata al momento dell'anticipo del pensionamento. In realtà l'azienda versa mensilmente all'INPS le somme per pagare al lavoratore la prestazione e per la relativa contribuzione figurativa. La prestazione non è reversibile ed eventualmente ai superstiti viene liquidata la pensione indiretta in base alla normativa vigente. Possono fruire dell'isopensione i lavoratori prossimi al pensionamento occupati presso aziende: **a)** di qualunque settore di attività, che impieghino mediamente più di 15 dipendenti; **b)** che abbiano previsto dei piani di esubero di personale; **c)** che abbiano sottoscritto un accordo aziendale con i sindacati, individuando lavoratori e condizioni dei licenziamenti con riconoscimento delle indennità di accompagnamento alla pensione; l'accordo deve essere validato dall'INPS mediante specifica istruttoria; **d)** che accompagnino la domanda con fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità finanziaria per tutta la durata dell'operazione di esodo; qualora l'azienda interrompa i pagamenti mensili, l'INPS potrà richiedere il pagamento delle rate al garante e qualora l'insolvenza perduri oltre i 180 giorni, l'Istituto potrà invece far valere l'intera fideiussione così da corrispondere comunque al lavoratore il trattamento per tutto il periodo di esodo; nell'ipotesi ulteriore di mancato pagamento della fideiussione anche da parte del garante, l'INPS cesserà l'erogazione dell'isopensione così come l'accredito della contribuzione figurativa prevista. Sono esclusi da questa misura i lavoratori già titolari di pensione d'invalidità o di assegno ordinario d'invalidità.

<u>Ac) Le novità della Legge di Bilancio per il 2022</u> (Governo Draghi; Ministro dell'Economia e finanze Franco):

La Legge di Bilancio per il 2022, n.234 del 30 dicembre 2021 (Governo Draghi), è espansiva per circa 23,4 miliardi, di cui circa 16 in deficit. La voce maggiore riguarda un primo anticipo della riforma del Fisco, comprensivo dell'alleggerimento del cuneo fiscale (8 miliardi). Quota 100 è stata conclusa a fine 2021 e sostituita per il solo anno 2022 da un'opzione di uscita flessibile con 64 anni di età e 38 anni di contribuzione, cd. **Quota 102**. Di questi 38 anni di copertura contributiva almeno 35 devono essere di versamenti effettivi, escludendo quindi periodi di malattia e disoccupazione, mentre sono compresi periodi maturati all'estero, in Stati UE o convenzionati con l'Italia. Inoltre possono essere inclusi periodi presenti nelle varie gestioni dell'INPS, compresa la Gestione Separata, che non abbiano dato luogo ad un trattamento pensionistico, mentre non è applicabile il cumulo gratuito con i versamenti nelle Casse privatizzate per gli iscritti ad Albo, a meno di valutare una ricongiunzione onerosa ai sensi della Legge 45/1990. Per Quota 102, come già per Quota 100, è esclusa la cumulabilità con redditi da lavoro dipendente e autonomo fino al conseguimento dell'età di vecchiaia (67 anni fino al 2024 a legislazione vigente) ad eccezione dei compensi di lavoro autonomo occasionale nei limiti di 5mila euro annui. Restano valide la regola già vigenti per Quota 100: finestra mobile di 3 mesi per i dipendenti privati e di 6 mesi per i dipendenti pubblici; chi matura i requisiti per Quota 102, anagrafici e contributivi, entro la fine del 2022 potrà esercitare il diritto a pensione anche successivamente allo scadere dell'anno.

Per il 2022 si rinnova **Opzione Donna**, per le lavoratrici che maturano i requisiti (58 anni di età le dipendenti, 59 le autonome, e 35 anni di contributi) entro il 31 dicembre 2021. L'art.1, comma 94, della Legge di Bilancio ha prorogato ulteriormente per il 2022 questo canale di accesso al pensionamento anticipato solo per le donne, con una finestra mobile di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e di 18 mesi per le autonome. L'opzione, si ricorda, prevede il calcolo dell'importo di pensione esclusivamente con il metodo contributivo, normalmente penalizzante rispetto al metodo misto a cui avrebbero diritto le lavoratrici versanti prima del 1996.

Resta fino al 2026 la possibilità di pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva per i maschi e un anno in meno per le donne mentre per la vecchiaia (per uomini e donne) fino al 2024 occorreranno 67 anni di età.

È previsto un ampliamento di **APE sociale**, rinnovata per un ulteriore anno. Ai lavoratori iscritti all'Ago, alle forme sostitutive ed esclusive della stessa, alle gestioni dei lavoratori autonomi nonché alla Gestione Separata, che al compimento del requisito anagrafico dei 63 anni (senza aver superato i 67 anni validi per la pensione di vecchiaia e senza neppure aver conseguito una pensione anticipata, es. Quota100, od altri trattamenti) richiedano l'APE sociale, e siano autorizzati dall'INPS, è riconosciuta un'indennità per una durata pari al periodo intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di raggiungimento della pensione di vecchiaia. L'indennità, pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non è soggetta a rivalutazione e non può superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro. Durante la percezione dell'assegno il lavoratore non può avere redditi di lavoro dipendente o parasubordinato superiori a 8mila euro, importo che scende a 4.800euro per il lavoratore autonomo. L'assegno spetta a condizione che l'interessato si trovi in una delle seguenti condizioni:

a) in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale; dal 2018 sono inclusi anche i lavoratori in stato di disoccupazione per scadenza del rapporto a tempo determinato a condizione che abbiano avuto nei 36 mesi precedenti la cessazione periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi; deve inoltre aver concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione *(ma, attenzione!, non più "da almeno 3 mesi" come era per la versione originale dell'APE sociale istituita nel 2017, e ciò per*

espressa modifica apportata dalla Legge di bilancio 2022) e deve risultare in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, con la riduzione per le donne di 12 mesi per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni;

b) assista, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, oppure dal 1° gennaio 2018, un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano almeno 70 anni di età o siano a propria volta affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Occorre inoltre un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, con la riduzione per le donne di 12 mesi per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni;

c) presenti una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti Commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, pari o superiore al 74% e sia in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, con la riduzione per le donne di 12 mesi per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni;

d) sia un lavoratore dipendente che, alla data di presentazione della domanda di accesso alla prestazione, abbia svolto una delle attività "gravose" di cui alla Tabella - Allegato 3 della Legge 234/2021 (sotto riportata), da almeno 7 anni negli ultimi 10, oppure da almeno 6 anni negli ultimi 7, ed in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni, ridotta a 32 anni per alcune tipologie (operai edili, ecc.), con l'ulteriore riduzione per le donne di 12 mesi per ogni figlio fino ad un massimo di 2 anni.

Per il 2022 i **lavoratori "precoci" (cd. APE precoci)** – distinti da un periodo di 12 mesi di contribuzione minima anche non continuativa prima dei 19 anni di età - possono continuare ad accedere al pensionamento con 41 anni di contribuzione ed un'attesa di tre mesi legata alla finestra mobile. Per questa categoria di lavoratori è richiesto il possesso di uno dei seguenti ulteriori requisiti alternativi: **1)** disoccupazione a seguito di cessazione per licenziamento e conclusione da almeno 3 mesi della relativa prestazione di disoccupazione **(contrariamente all'APE sociale che dal 2022 ha eliminato l'attesa dei 3 mesi dalla fruizione della disoccupazione)**; **2)** assistenza, da almeno 6 mesi, al coniuge o parente di primo/secondo grado convivente con handicap grave; **3)** riduzione della capacità lavorativa di almeno il 74%; **4)** lavoratori dipendenti addetti ad una delle 11 attività gravose di cui alla tabella originaria dell'APE sociale del 2017, poi integrata con altre 4 categorie lavorative dal 2018, che svolgono tale attività per almeno 6 anni negli ultimi 7, o almeno per 7 anni negli ultimi 10, oppure lavoratori impiegati in mansioni usuranti o lavoratori notturni che soddisfano le condizioni di all'art.1, commi da 1 a 3 del D.Lgs. 21 Aprile 2011, n.67.

Per effetto del decreto legge n. 4/2019 il requisito contributivo per i cd. lavoratori precoci, al pari della pensione anticipata, è stato esonerato dall'applicazione degli adeguamenti alla speranza di vita Istat per il periodo 2019-2026. Pertanto durante questo periodo temporale il requisito contributivo resta pari a 41 anni di contributi, compensato da un meccanismo di differimento nell'erogazione del primo rateo pensionistico di tre mesi dalla maturazione del requisito contributivo (finestra mobile).

Allegato 3 - Legge 234/2021: tipologie attività agevolate APE sociale su base della classificazione Istat

Cod. Istat – ALMENO 36 ANNI DI CONTRIBUTI
2.6.4 – Professioni scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate
3.2.1 – Tecnici della salute
4.3.1.2 – Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate
5.3.1.1 – Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
5.4.3 – Operatori della cura estetica
5.4.4 – Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati
6 – Artigiani, operai specializzati, agricoltori
7.1.1 – Conduttori di impianti e macchinari per l'estrazione e il primo trattamento dei minerali
7.1.2 – Operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli
7.1.3 – Conduttori di forni ed altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e di materiali assimilati
7.1.4 – Conduttori di impianti per la trasformazione del legno e la fabbricazione della carta
7.1.5 – Operatori di macchinari e di impianti per la raffinazione del gas e dei prodotti petroliferi, per la chimica di base e la chimica fine e per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica
7.1.6 – Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque
7.1.8.1 – Conduttori di mulini e impastatrici
7.1.8.2 – Conduttori di forni e di analoghi impianti per il trattamento termico dei minerali
7.2 – Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
7.3 – Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare
7.4 – Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
8.1.3 – Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci
8.1.4 – Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli

8.1.5.2 – Portantini e professioni assimilate
8.3 – Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
8.4 – Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni
Cod. ISTAT – ALMENO 32 ANNI DI CONTRIBUTI
*** - Operai edili**
6.3.2.1.2 – Ceramisti
7.1.3.3 - Conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta

** Per gli operai edili la classificazione Istat è molto ampia e non è possibile estrarre i codici*

Si evidenzia che dal 2022 le attività di lavoro gravose (particolarmente difficoltose e rischiose) per accedere all'APE Sociale sono diverse rispetto dalle attività di lavoro ritenute gravose per l'accesso alla pensione dei Precoci (APE precoci). Infatti per accedere alla prestazione dell'Ape Sociale dal 1° gennaio 2022 alle 11 attività gravose inizialmente previste dalla Legge di Bilancio 2017, con l'integrazione delle 4 attività introdotte dal 1° gennaio 2018 con la Legge di Bilancio per il medesimo anno, si sono aggiunte le ulteriori 23 attività gravose (dai "Professori di scuola primaria" alle "Professioni non qualificate nella manifattura") +3 ("Edili", "Ceramisti" e "Conduttori di impianti") allegate alla tabella sopra riportata di cui alla Legge 134/2021, di Bilancio per il 2022. Invece per l'accesso alla Pensioni dei Precoci valgono, oltre a tutte le attività usuranti, solo le prime 11+4 attività gravose del 2017/2018.

Per completare il quadro si rammenta che anche nel 2022 le categorie dei dipendenti che svolgono **Lavori Usuranti e impieghi in lavori notturni**, possono accedere alla pensione anticipata: **a)** se svolgono mansioni usuranti, definite dal DM 19 maggio 1999 e D.lgs. e n. 67 del 21 aprile 2011, per almeno 7 anni negli ultimi 10 anni di lavoro o per almeno metà della vita lavorativa complessiva, con almeno 35 anni di contribuzione effettiva (escludendo malattia, disoccupazione ed infortuni) con 61 anni e 7 mesi di età e quota 97,6 (la somma di età e contributi deve raggiungere tale valore) per mansioni particolarmente usuranti (lavori in galleria, in miniera, in cave, ecc.), fino a 63 anni e 7 mesi di età con quota 99,6 per i turnisti notturni con 64/71 notti all'anno. Per i lavoratori dipendenti che utilizzano anche la contribuzione da lavoro autonomo, l'età è aumentata di un anno e la quota di una unità; **b)** se hanno svolto almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età secondo le condizioni previste dall'Ape (APE precoci) al compimento di 41 anni di contributi, a prescindere dall'età anagrafica. Dal 1° gennaio 2017 a coloro che accedono a tale forma di pensionamento non si applicano le finestre mobili, ossia il differimento della decorrenza della pensione (12/18 mesi) dopo la maturazione del diritto. Inoltre, a far data dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2026, non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita. **Gli addetti alle mansioni usuranti non possono, invece, godere dell'APE sociale non avendo la legge 232/2016 ricompreso tali soggetti nel perimetro degli aventi diritto.**

La Legge di Bilancio per il 2022 ***proroga per altri due anni*** (2022/2023) il **Contratto di Espansione** per le aziende con almeno 50 dipendenti (fino all'anno prima il minimo era di 100 unità lavorative) operanti in qualsiasi settore di attività che prevedono un turn over con un'assunzione ogni tre uscite di lavoratori.

Questa tipologia di contratto dà luogo ad uno scivolo di uscita dal lavoro riservato esclusivamente ai lavoratori iscritti al FPLD ed alle forme sostitutive ed esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria gestite dall'INPS che si trovino: a) a non più di 5 anni dalla possibilità di accedere alla pensione anticipata; b) ovvero, in alternativa, a non più di 5 anni dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia con il requisito minimo di 20 anni di contribuzione già versata. Il calcolo dell'importo del trattamento spetta all'INPS. In generale è necessario un accordo fra datore e sindacati presso l'Ispettorato del lavoro dove il datore può anche proporre la corresponsione di somme incentivanti al licenziamento. Se il diritto raggiungibile per primo è quello alla pensione anticipata il datore ha l'obbligo, oltre al versamento all'INPS dell'importo in pagamento mese dopo mese dell'assegno spettante al lavoratore all'atto della cessazione e compresa l'eventuale Naspi, anche al versamento, sempre all'INPS, dei contributi utili al conseguimento del diritto a pensione. Invece se lo scivolo riguarda il trattamento di vecchiaia i contributi non sono versati. In questo secondo caso il futuro

trattamenti di pensione sarà inferiore rispetto a quello che sarebbe spettato al lavoratore se avesse continuato a lavorare. Al raggiungimento del diritto per la pensione anticipata o di vecchiaia l'INPS calcola, e poi eroga, il trattamento definitivo.

Per Decreto è disposto che nel biennio 2023-2024 i requisiti pensionistici non possono essere adeguati agli incrementi della speranza di vita. Sempre nel 2022 si potrà continuare ad andare in prepensionamento con l'**Isopensione** (si rimanda al paragrafo dedicato a questa forma di scivolo). Introdotto dalla riforma Fornero può essere utilizzato solo da aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti in esito ad un accordo raggiunto tra azienda, INPS e sindacati dei lavoratori. Il meccanismo consente un anticipo dell'età pensionabile sino ad un massimo di 4 anni rispetto alla normativa Fornero a patto che l'azienda esodante corrisponda, con oneri interamente a suo carico, un assegno ai lavoratori di importo equivalente alla pensione per l'intero periodo di esodo. Il periodo di quattro anni è stato esteso temporaneamente, dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2023, a sette anni ai sensi della legge 205/2017 (finanziaria 2018) come modificata dalla legge di bilancio per il 2021. L'azienda dovrà versare, oltre all'assegno, anche la relativa copertura contributiva (contribuzione correlata), utile a garantire ai lavoratori la copertura pensionistica fino al raggiungimento del diritto all'assegno di quiescenza definitivo. Lo strumento non può essere finalizzato all'erogazione della pensione con Quota102. Si evidenzia che il requisito contributivo di accesso non può essere ottenuto tramite il cumulo fra più gestioni: in caso di versamenti frammentati si dovrà utilizzare la ricongiunzione onerosa ex Legge 29/79, oppure ex Legge 45/90 in caso di periodi in Casse dei professionisti. Attualmente, per il trattamento anticipato la contribuzione ridotta di 7 anni rispetto ai 42 anni e 10 mesi (1 anno in meno per le donne), consente al lavoratore di accedere allo scivolo con 35 anni e 10 mesi (34 anni e 10 mesi per le donne) senza alcun limite di età ed inferiore, ad esempio, ai 38 anni di anzianità contributiva di quota 102 (oltretutto con il limite minimo di età di 64 anni).

Il **Reddito (e la pensione) di cittadinanza-RdC** viene confermato per il 2022, con una copertura addirittura aggiuntiva di 1 miliardo.

È prevista una revisione della normativa originale per eliminare le incongruenze di un intervento poco incisivo ed efficace nell'applicazione pratica. A tal proposito, nella Legge di Bilancio 2022 una delle principali novità riguarda il sistema dei controlli dei requisiti sulla domanda di RdC affidato a INPS e ai Comuni, che dovranno effettuare maggiori controlli, a campione, sui beneficiari, molto più rapidi e già all'atto di presentazione della domanda l'INPS potrà verificare: i dati anagrafici, di residenza, di soggiorno e di cittadinanza. Sarà poi sempre l'INPS a richiedere ai Comuni un'ulteriore verifica sui requisiti per i profili a maggior rischio. L'esito degli accertamenti dovrà essere comunicato entro 90 giorni e comporterà il mancato riconoscimento o la sospensione o, addirittura, la decadenza delle prestazioni non spettanti. Ulteriori novità riguardano la ricerca attiva del lavoro da parte del richiedente il RdC, verificata presso il centro per l'impiego in presenza con frequenza almeno mensile, e l'impiego da parte dei Comuni di almeno un terzo dei percettori di reddito esistenti. Altra novità riguarda l'importo della prestazione. La manovra, infatti, prevede il taglio dell'assegno per chi rifiuta una proposta di lavoro congrua e addirittura la decadenza del sussidio. Già a partire dal sesto mese di fruizione del RdC, infatti, l'assegno viene tagliato di 5 euro al mese, sempre che l'importo non sia inferiore a 300 euro/mese o nel nucleo non sia presente almeno un minore di 3 anni di età o una persona con disabilità grave o non autosufficiente. La novità più stringente riguarderà la decadenza, che non si verificherà più al rifiuto della terza offerta di lavoro congrua, ma alla seconda. Inoltre, la prima offerta sarà considerata congrua se il luogo di lavoro si trova entro 80 chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario o comunque raggiungibile in 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici. Mentre la seconda offerta congrua sarà considerata ovunque in Italia. Si chiude poi il contratto dei 2.500 Navigator che a fine anno non verrà rinnovato. Al loro posto le agenzie per il lavoro iscritte all'Albo che potranno svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta.

La **riforma degli Ammortizzatori sociali**, per circa 3 miliardi di copertura, da collegarsi con le politiche attive e di formazione consentirà: **a)** di estendere la cassa integrazione alle piccole imprese del terziario; **b)** la proroga della Cassa integrazione ordinaria-CigO con durata massima di 52 settimane nel biennio mobile e il versamento dell'1,70%, estesa all'industria sopra i 15 dipendenti agli edili, i lavoratori a domicilio (finora esclusi), i lavoratori con contratto di lavoro di apprendistato senza distinzioni (finora è limitata al solo apprendistato professionalizzante), il requisito lavorativo

richiesto passerà da 90 a 30 giorni e verrà eliminato il limite più basso dell'importo per il trattamento di integrazione; **c)** la Cassa integrazione straordinaria-CigS sarà estesa a tutte le imprese sopra i 15 dipendenti (attualmente è prevista solo per quelle dai 15 dipendenti in su per l'industria e dai 50 in su nel commercio); le aziende che hanno tra 15 e 50 dipendenti aderenti al Fis (fondo di integrazione salariale), escluse quelle che hanno un fondo bilaterale di categoria, oltre alla nuova aliquota Fis pari allo 0,80%, dovranno versare anche un altro 0,90% di CigS (di cui lo 0,30% a carico del lavoratore), per un totale di 1,70%. La durata fissata per la CigS è di massimo 24 mesi nel quinquennio mobile. Sono anche previsti 12 mesi ulteriori per sostenere le transizioni occupazionali. Ulteriori 52 settimane, poi, possono essere richieste solo nel biennio 2022-23 per le imprese del settore industriale per riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.
Infine il Fondo integrazione salariale - Fis, con la legge di Bilancio diventerà obbligatorio per tutte le piccole imprese da 1 a 15 dipendenti non coperte da CigO o CigS e verrà reso strutturale. Basterà la presenza di un solo dipendente a far scattare l'obbligo di iscrizione al Fis o, in alternativa, al Fondo di solidarietà bilaterale (ne esistono 18 per altrettanti settori di riferimento). Oggi l'obbligo è solo sopra i 5 dipendenti nei settori senza Cig.

Ad) La Legge di Bilancio 29 dicembre 2022, numero 197, per il 2023 (Governo Meloni; Ministro dell'Economia e Finanze Giancarlo Giorgetti), sul bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023, prevede per il sistema pensionistico le seguenti novità:

1) Sostituzione di **Quota 102** - pensionamento per chi matura entro dicembre 2022 il requisito congiunto di 64 anni di età e 38 di contributi - con **Quota 103**, ovvero 62 anni di età e 41 anni di contributi. Con Quota 103 si percepirà un assegno di importo massimo di 5 volte il TM (circa 2.627 euro) fino al raggiungimento dei 67 anni di età e solo dopo la pensione verrà erogata per intero. Una volta maturato il diritto entro dicembre 2023 si potrà richiedere la pensione (come per Q100/102) anche negli anni successivi; fino al raggiungimento dei 67 anni di età non è consentito lavorare e quindi cumulare tali redditi con la pensione; è prevista una finestra mobile: per i privati di 3 mesi, per pubblici di 6 mesi. Per chi opta per Q103 l'importo della quota contributiva, ormai superiore al 70% dell'anzianità totale, verrà calcolata con un coefficiente di trasformazione minore (a 67 anni il coefficiente è 5,575%, mentre a 62 è 4,770%) e di conseguenza l'assegno pensionistico sarà più basso in modo permanente.

2) Opzione donna: la modifica prevede che potranno andare in pensione solo le donne che si trovano nella situazione tipica di APE sociale e cioè: **a)** *caregivers* da almeno 6 mesi di coniuge o parente di primo grado convivente con handicap grave, o parente o affine di secondo grado convivente; **b)** invalide civili al 74%; **c)** licenziate o dipendenti da aziende in crisi. I nuovi requisiti sono: 60 anni di età (anziché 58 per le dipendenti e 59 per le autonome) e 35 di contributi; per le madri è previsto uno sconto sul requisito anagrafico di un anno per ogni figlio fino a un massimo di 2. L'assegno è calcolato con il metodo contributivo: più bassa è l'età anagrafica e minore sarà l'importo.

3) Proroga **APE sociale:** consente la pensione con 63 anni di età e almeno 30 anni di contributi (per disoccupati, invalidi civili con grado di invalidità maggiore del 74% e *caregivers*) oppure 36 anni per lavoratori addetti ad attività "gravose"[1] (per alcune categorie "gravose" 32 anni). Per le donne in disoccupazione od occupazione in lavori "gravosi", i requisiti contributivi sono ridotti di 1 anno per ogni figlio, entro un massimo di due anni (si vedano le precedenti leggi di bilancio).

3) Bonus per chi resta al lavoro raggiunta Quota 103: con esonero contributivo del 9,19% ed aumento dello stipendio della stessa misura ma gravato dalla normale tassazione IRPEF il che ne ha decretato l'insuccesso. Il provvedimento prende esempio dalla legge n.243/2004 che consentiva di

[1] L'elenco delle attività cosiddette gravose è consultabile nell'allegato di cui alla precedente nota.

ottenere in busta paga l'intero importo detassato della contribuzione. Il Bonus ebbe successo e consentì risparmi di spesa per l'INPS: entrato in vigore nel novembre 2004 venne soppresso il 31 dicembre 2007.

4) Resta bloccata al 2024 l'età per la **vecchiaia a 67 anni** e fino al 2026 la speranza di vita per **l'anticipata di 42 anni e 10 mesi** per i maschi (un anno in meno per le donne) e l'anzianità di 41 anni per i precoci.

5) Rivalutazione delle pensioni all'inflazione: per il biennio 2023-2024 sono previsti incrementi del 100% per pensioni/assegni sociali e pensioni minime incrementate ulteriormente dell'1,5% (6,4% per gli ultra 75enni) dell'indice inflattivo medio annuo (7,3%), stabilito provvisoriamente per il 2022 dal MEF, e del 2,7% per il 2024; 100% per le pensioni fino a 4 volte il minimo (2.101,52 euro) mentre l'incremento è ridotto per tutte quelle oltre 4 volte il minimo (per i dettagli ***si veda l'Approfondimento 2 sull'indicizzazione delle pensioni***). Oltretutto, la perequazione del 2023 avverrà per fasce riferite al minimo del 2022 e non per scaglioni, il che significa che, ad esempio, l'intera pensione da 4.204 euro verrà rivaluta totalmente al 2,70%. Questo tipo di indicizzazioni premia nei fatti chi ha lavorato poco, versato pochi contributi e poche imposte ed è stato a carico della collettività durante l'intera vita lavorativa e lo è anche in pensione. Nel 2021 2 2022 le pensioni sociali, quelle integrate al minimo e le maggiorazioni sociali, sono costate oltre 13 miliardi, cui si aggiungono altri 1,5 per la 14° mensilità e l'importo aggiuntivo. La ipervalutazione delle pensioni minime riguarda ben 6 milioni di beneficiari, tra cui gli sfortunati (pochi), gli evasori, i lavoratori irregolari e i malavitosi (molti), mentre vengono ancora penalizzati gli 1,5 milioni di pensionati che hanno pensioni tra i 2.600 euro lordi e i 5.200 euro (da 5 a 10 volte il minimo) e i 230 mila che prendono oltre 5.200 euro lordi al mese (da 10 volte il minimo) che già pagano una quantità esorbitante di imposte.

6) Taglio del cuneo fiscale fino 3% per i lavoratori dipendenti con redditi bassi con esonero contributivo del 2% per redditi fino a 35.000 euro e del 3% per redditi fino a 20.000 euro. La riduzione del cuneo è tutta a beneficio dei lavoratori per un costo previsto di oltre 4 miliardi. L'esonero contributivo è stato incrementato per il periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 al 6% per redditi fino a 35 mila euro e al 7% per quelli fino a 20 mila, come disposto dall'art. 39 del D.L. n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro).