



Venezia 22 Gennaio 2021

LEGGE DI BILANCIO 2021

ISOPENSIONE ARTICOLO 4 LEGGE 92/2012 “FORNERO” SCIVOLO PENSIONISTICO CONTRATTO DI ESPANSIONE

La Legge 30 dicembre 2020, n. 178 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023 - pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 322 del 30 dicembre 2020 ed entrata in vigore dal 01/01/2021 - ha prorogato i due strumenti di accompagnamento alla pensione c.d. Isopensione articolo 4 della legge 92/2012 e Scivolo Pensionistico (in caso di attivazione del Contratto di Espansione).

Esaminiamo quindi le differenze tra questi due strumenti legislativi in riferimento al tema dell'accesso al trattamento pensionistico in base all'attuale quadro normativo.

ISOPENSIONE LEGGE 92/2012 (c.d. LEGGE FORNERO)

Il comma 345 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021 ha **esteso sino al 2023** la possibilità, prevista in via sperimentale fino al 2020 dalla Manovra del 2018 (Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017), di accompagnare i lavoratori a pensione anticipata o di vecchiaia attraverso un **prepensionamento lungo fino a 7 anni** dopo la risoluzione del rapporto in base all'articolo 4 della legge 92/2012 il quale prevede, **nei casi di eccedenza di personale** e previo la sottoscrizione di un accordo sindacale, il versamento a favore del lavoratore da parte dell'azienda di un assegno per tutto il periodo di esodo d'importo corrispondente a quello del trattamento di pensione maturato in base alle regole vigenti alla data di cessazione dal rapporto di lavoro, sia essa di vecchiaia o anticipata, fino alla maturazione definitiva dei requisiti per il pensionamento.

A differenza dello scivolo previsto dal Contratto di Espansione (trattato nel capitolo successivo) **in Isopensione non è garantito il requisito secondo cui il pensionamento per pensione di vecchiaia o anticipata avverrà con i requisiti vigenti al momento dell'accordo di cessazione dal servizio.**

SCIVOLO PENSIONISTICO IN CONTRATTO DI ESPANSIONE

Il comma 349 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2021 apporta modifiche all'articolo 41 del decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 148 stabilendo, **nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione**, l'estensione del Contratto di Espansione **anche all'anno 2021** nella misura prevista in via sperimentale per gli anni 2019 e 2020 riconfermando **il prepensionamento in espansione della durata massima di 5 anni**, che punta ad accompagnare i lavoratori o alla pensione di vecchiaia o a quella anticipata **con la garanzia del requisito secondo cui il pensionamento avverrà con i requisiti vigenti al momento dell'accordo che li mette al riparo da future riforme pensionistiche, una sorta di clausola di salvaguardia anti-esodati.**

In particolare, la platea delle aziende che possono accedere a tutti gli strumenti in esame si amplia passando da 1.000 a una soglia di almeno 500 lavoratori, estendendo la nuova norma specifica solo per il prepensionamento alla soglia dimensionale delle imprese da almeno 250 unità (*calcolate peraltro anche nel complesso di meccanismi societari di aggregazione di imprese stabili con un'unica finalità produttiva o di servizi*).



FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni

Se lo scivolo è indirizzato verso la pensione di vecchiaia, tenuto conto della prevista crescita di 3 mesi nel per ciascuno dei due bienni successivi, che eleva a 67 anni e 6 mesi di età nel biennio 2025-2026 l'età pensionabile, **è importante sapere che il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore solo le rate di pensione pari all'assegno maturato al momento dell'esodo senza alcun versamento contributivo aggiuntivo**, con la conseguenza che alla maturazione della pensione il suo importo sarà pari all'importo percepito negli anni di scivolo pensionistico.

Se il primo ingresso a pensione sarà invece quello della pensione anticipata, l'azienda verserà anche la contribuzione correlata, con uno sconto pari, per i primi due anni, alla contribuzione figurativa della NASpl (secondo il valore massimo annuale e il decremento dal 4° mese previsto dal Dlgs. 22/2015 per l'indennità di disoccupazione) che, si ricorda, a differenza della indennità economica, non registra alcun decremento.

La Manovra ha aggiunto una ulteriore ipotesi per le imprese di grandi dimensioni anche riunite in gruppi, complessivamente sopra i 1.000 lavoratori che diano vita a piani di riorganizzazione o ristrutturazione strategici **se si impegneranno ad assumere un lavoratore per ogni tre esodati, ottenendo un ulteriore sconto pari ad un'altra annualità di NASpl** (proporzionalmente all'ultimo valore ridotto del 24mo mese dell'indennità spettante al lavoratore esodato) che abatterà sia il costo dell'assegno mensile dei lavoratori sia il costo della contribuzione correlata (nel caso di accompagnamento verso la pensione anticipata) a carico delle aziende.

PENSIONE ANTICIPATA

Fino al 31 dicembre 2026 la possibilità di accesso alla pensione anticipata è prevista al raggiungimento di 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva per gli uomini e di 41 anni e 10 mesi per le donne con decorrenza del trattamento pensionistico che si acquisisce trascorsi tre mesi dalla maturazione dei requisiti contributivi (D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni").

Detto che la richiesta della CISL al Governo è che bisogna affermare il principio che 41 anni di contributi a prescindere dall'età bastino per godersi il diritto alla pensione, ad oggi, in attesa di ipotetici interventi del Governo, bisogna tener conto del prossimo scatto di aumento previsto per il **biennio 2027-2028** con il requisito di accesso alla pensione anticipata che maturerebbe al raggiungimento di 43 anni di anzianità contributiva per gli uomini e di 42 anni per le donne, requisito che per il **biennio 2029-2030** verrebbe ulteriormente aumentato a 43 anni e 2 mesi di anzianità contributiva per gli uomini e di 42 anni e 2 mesi per le donne con la **decorrenza** del trattamento pensionistico che si acquisisce sempre **trascorsi tre mesi dalla maturazione dei predetti requisiti contributivi**.

PENSIONE DI VECCHIAIA

Fino al 31 dicembre 2022 la possibilità di accesso alla pensione di vecchiaia è prevista al raggiungimento dei 67 anni di età e almeno 20 anni di contributi sia per gli uomini che per le donne a seguito del non incremento per il biennio 2021-2022 degli incrementi alla speranza di vita (circolare INPS del 07/02/2020 n. 19 in recepimento del decreto 5 novembre 2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).



FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni

Dal 2023, sempre che non intervenga un nuovo blocco, **ci sarà un aumento dell'età pensionabile** adeguato alla stima di vita dell'Istat prevista dalla legge 92/2012 (c.d. legge Fornero) che ha introdotto una valutazione periodica, triennale fino al 2019 e poi biennale, relativa all'incremento della speranza di vita a cui ricollegare l'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia, ai fini di un contenimento della spesa pensionistica sui livelli sostenibili a lungo termine.

Età delle pensioni che subirà un **incremento di 3 mesi ogni 2 anni** aumentando l'accesso alla pensione di vecchiaia nel **biennio 2023-2024** al raggiungimento dei 67 anni e 3 mesi di età, nel **biennio 2025-2026** a 67 anni e 6 mesi di età, nel **biennio 2027-2028** a 67 anni e 9 mesi di età e nel **biennio 2029-2030** a 68 anni di età, con la decorrenza del trattamento pensionistico che decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha compiuto l'età pensionabile in quanto, a differenza della pensione anticipata, non sono previste finestre temporali che fanno slittare la ricezione del primo assegno pensionistico dopo la maturazione dei requisiti minimi.

INCREMENTI REQUISITI DI ACCESSO ALLA PENSIONE

Nel caso di accordi su Isopensione articolo 4 della legge 92/2012 o Scivolo Pensionistico (in caso di attivazione del Contratto di Espansione) bisognerà, in base a quanto sopra descritto, tenere pertanto presente che l'INPS nel certificare al lavoratore il diritto ad accedere ad una delle due forme di scivolo pensionistico, terrà conto dello scenario futuro relativo agli aumenti dei requisiti contributivi e di età anagrafica per l'accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia (es. *nel 2030 serviranno per la pensione anticipata 43 anni e 2 mesi di anzianità contributiva per gli uomini e di 42 anni e 2 mesi per le donne o 68 anni di età per uomini e donne per la pensione di vecchiaia*) oltre a considerare nel periodo di prepensionamento, in base alla circolare INPS n.10 del 29/01/2019, che **i datori di lavoro devono provvedere al pagamento delle prestazioni di accompagnamento alla pensione fino alla decorrenza del trattamento pensionistico, ovvero in caso di accesso alla pensione anticipata anche nei tre mesi successivi alla maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, mentre il versamento della contribuzione correlata sarà pagato fino alla maturazione dei requisiti minimi previsti per il predetto trattamento.**

T.I.R. TRATTAMENTO INTEGRATIVO AL REDDITO

Infine, segnaliamo che in caso di esodo volontario per Isopensione o Scivolo Pensionistico per Contratto di Espansione nel periodo di prepensionamento in caso di **reddito complessivo annuo non superiore ad euro 28.000** si beneficerà inoltre del "Trattamento Integrativo al Reddito" premio introdotto dal DL n. 3 del 5 febbraio 2020 e convertito con legge n. 21 del 2 aprile 2020 di **euro 100 mensili** (euro 1.200 annui).

La Segreteria Regionale FISTel CISL