

MODELLO DI APPLICAZIONE DEI WELFARE SYSTEMS EUROPEI Sinergia fra fondi europei e finanziamenti nazionali.

Dott. Rosario Giannattasio

Premessa

L'obiettivo di creare un "modello" di applicazione del welfare valido all'interno della Unione Europea coerentemente con le misure di sostegno previste nel singolo Stato membro.

Lo studio redige quindi una simulazione delle misure a sostegno dei lavoratori dell'impianto più grande di Europa, per il quale l'Italia è sotto procedura di infrazione eu, e lo stabilimento, siderurgico ILVA di Taranto utilizzando in maniera specifica il Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione FEG ed il FSE.

Il FEG è stato individuato in quanto relativo al finanziamento di interventi per il reinserimento professionale dei lavoratori in esubero per la realizzazione delle misure di politica attiva del lavoro ammesse al cofinanziamento.

Nonostante il sostegno del FEG sia limitato nel tempo, il suo contributo integra le azioni degli Stati membri a livello nazionale, regionale e locale, comprese le azioni cofinanziate dai fondi strutturali. Ciò chiaramente non esclude l'utilizzo, sempre da realizzare in termini di compatibilità, con altri Fondi Europei e nazionali.

Una cospicua parte dei fondi dell'UE viene erogata attraverso i 5 Fondi strutturali e d'investimento europei (i fondi SIE), gestiti in sinergia dalla Commissione europea e dagli Stati membri dell'UE.

Il pieno utilizzo di questi fondi, specie nelle zone in via di sviluppo, come può certamente essere la città di Taranto, produrranno investimenti atti a creare posti di lavoro ed un netto miglioramento dell'economia e dell'ambiente, più sano e sostenibile.

I fondi, in particolare, si concentrano su 5 settori:

- ricerca e innovazione
- tecnologie digitali
- sostenere l'economia a basse emissioni di carbonio
- gestione sostenibile delle risorse naturali
- piccole imprese.

La necessità dell'utilizzo dei fondi europei nasce dalle problematiche legate alla produzione di acciaio con il ciclo integrale le quali, abbinate con il numero di addetti dello stabilimento specifico (più di 11 mila), rendono questo caso di studio particolarmente interessante nell'applicazione degli strumenti europei.

Al fine di poter predisporre un Piano di Intervento che assicuri attraverso politiche attive del lavoro la ricollocazione ed il reimpiego, garantendo nel contempo un'integrazione al reddito del personale impiegato nello stabilimento ILVA di Taranto attraverso le cifre che riguardano il dato occupazionale dal ottobre 2010 al marzo 2016:

- alla data del **31/10/2010** era composto da **12.227 occupati** di cui 226 interinali, (dati da report della task force istituita dalla Regione Puglia "Addetti Ilva"), inoltre il suddetto report ha suddiviso il personale occupato per fasce di età attestando alla data del 31 ottobre 2010 che l'80 % della forza lavoro ha un'età compresa tra 20 e 39 anni.
- alla data del **31/12/2010** era composto da **11.820 occupati** di cui 125 interinali (dati da report della task force istituita dalla Regione Puglia "Addetti Ilva"),
- alla data del **30/06/2014** era composto da **11.439 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 30/04/2015),

- alla data del **31/08/2014** pari a **11.434 occupati** dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 30/04/2015),
- alla data del **20/01/2015** pari a **11.357 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 30/04/2015),
- alla data del **30/04/2015** pari a **11.331 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 30/04/2015),
- alla data del **30/11/2015** pari a **11.218 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 30/11/2015),
- alla data del **31/03/2016** pari a **11.172 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 31/03/2016 del 1 luglio 2016).
- alla data del **30/09/2016** pari a **11.094 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 30/09/2016 del 19 maggio 2017).
- alla data del **31/12/2016** pari a **10.977 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 31/12/2016 del 30 novembre 2017).
- alla data del **31/03/2017** pari a **10.965 occupati** (dati da Relazione dei Commissari Straordinari Ilva al 31/03/2017 del 30 novembre 2017).

Ilva alla data odierna non garantisce alcuna nuova occupazionale ed al contrario fa registrare negli anni dal 2010 al 2017 una perdita di 1.262 posti di lavoro.

In data 28 febbraio 2017 è stato sottoscritto un accordo sindacale per l'utilizzo della Cig Straordinaria fruibile per un numero massimo di 3240 unità ed iniziato in data 3 marzo 2017, in segno di continuità con l'accordo del 13 febbraio 2016 in cui è stato sottoscritto accordo sindacale per il rinnovo del Contratto di solidarietà difensivo al fine di evitare la procedura di licenziamento collettivo per un numero massimo di esuberanti pari a 3.095 unità. Il Contratto di Solidarietà Difensivo, ha comportato per l'anno 2015 una riduzione dell'attività lavorativa pari a 616.755 ore non lavorate equivalenti a n. 1.188 dipendenti, per l'anno 2016 pari a 809.690 ore non lavorate equivalenti a n. 1.560 dipendenti.

Secondo quanto prevede il D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro), si potrà ricorrere ai vari ammortizzatori sociali previsti anche in alternanza tra loro e per una durata che non ecceda i 24 mesi nel caso di intervento della cassa integrazione ordinaria e/o straordinaria, nel quinquennio mobile e per una durata non superiore ai 36 mesi nel caso di contratto di solidarietà difensivo, sempre nel quinquennio mobile.

In deroga a tale norma il decreto legislativo correttivo del Jobs Act n. 185 del 24 settembre 2016 ha introdotto un intervento straordinario di integrazione salariale, nel limite massimo di spesa di 216 milioni di euro per l'anno 2016, della durata massima di 12 mesi, a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta all'8 ottobre di quest'anno, data di entrata in vigore del decreto.

Trattandosi di un intervento in deroga, le imprese, inoltre, dovevano avere già beneficiato a qualunque titolo della durata massima dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e, nell'annualità 2016, dovevano trovarsi nell'impossibilità di ricorrere ulteriormente ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria. Il trattamento di integrazione salariale straordinaria poteva essere autorizzato sino al limite massimo di 12 mesi per l'anno 2016, anche oltre il limite temporale del 31.12.2016, fermo restando il limite di spesa complessivo e quello definito dalle risorse assegnate ad ogni singola Regione. Tale deroga viene concessa per l'anno 2017 e per l'anno 2018 e 2019 come introdotto dall'art. 1 comma 133 della legge 205 del 27/12/2017 (legge di bilancio 2018) entro il limite massimo di spesa per ciascun anno di € 100.000.000. La Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha emanato la circolare n. 2 del 7 febbraio 2018, con la quale ha fornito indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento della CIGS ai sensi dell'art. 22-bis del Decreto Legislativo n. 148/2015. La

circolare individua, in particolare, i criteri per l'approvazione della prosecuzione di programmi di riorganizzazione e dei programmi di crisi aziendale con piani di risanamento complessi. Gli interventi specificati nella circolare possono essere concessi per la durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione e di 6 mesi in caso di crisi aziendale e, comunque, entro il limite complessivo di spesa di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018 e 2019.

Al fine di poter determinare una stima economica del costo delle azioni indirizzate a favore dei lavoratori da collocare in esubero e per parte delle quali è possibile da parte dell'Italia richiedere l'intervento del **FEG (Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione)** che concede un contributo finanziario per misure attive del mercato del lavoro che si iscrivono in un pacchetto coordinato di servizi personalizzati volti a facilitare il reintegro nel mercato del lavoro dipendente o autonomo dei beneficiari interessati.

In funzione degli interventi finanziabili dal FEG e per gli interventi adottabili in a carico dello Stato secondo quanto previsto dalla normativa nazionale in ordine a tutti gli interventi adottabili per gli esuberanti di personale, considerando gli occupati presso lo stabilimento ILVA di Taranto che alla data del **31 marzo 2017 sono pari a 10.965 unità**, e attualizzando ad oggi i dati relativi alla suddivisione degli occupati per le fasce di età come da Report della Task Force della Regione Puglia alla data del 31/10/2010 ed imputando la diminuzione dei 1.162 posti di lavoro per circa il 70/80 % al raggiungimento dell'età pensionabile, che per l'anno 2018 è pari a 66 anni e 7 mesi, avremo il seguente dato:

Popolazione ILVA Taranto suddivisa per fasce di età: 27 – 32 anni 60 unità; 33 – 38 anni 2.138 unità; 39 – 44 anni 4.551 unità; 45 – 50 anni 2.426 unità; 51 – 56 anni 968 unità; 57 – 62 anni 768 unità; 63 – 66 anni 54 unità.

I contributi che derivano da questa simulazione sono calcolati in maniera da tener conto della reale composizione della forza lavoro presente in ILVA per fasce di età, in termini di raggiungimento di diritto alla pensione, contatto con sostanze pericolose, lavori usuranti e scelte personali sul futuro occupazionale. I punti da **1 a 6** di seguito indicati possono beneficiare dell'intervento del **FEG**.

1. Azioni per la ricerca attiva di un nuovo lavoro

- **Orientamento professionale/Bilancio di competenza** : il servizio mira a favorire nei soggetti target, attraverso colloqui strutturati (individuali e/o di gruppo per massimo di ore 2,) e strumenti mirati per un processo di presa di coscienza personale, volto all'identificazione delle aree di interesse, delle propensioni personali, delle capacità, delle competenze possedute, delle aree di miglioramento fino a giungere alla definizione di un bilancio personale che possa supportare la definizione del percorso personalizzato di reinserimento lavorativo;
- **Assistenza alla ricerca attiva** : dopo la fase di orientamento professionale, la persona viene sostenuta a riproporsi nel mercato del lavoro mediante la definizione di una strategia di auto-promozione e attraverso l'utilizzo delle tecniche di ricerca operativa e degli strumenti trasferiti (ricerca e scelta di proposte di lavoro, preparazione al colloquio di selezione, elaborazione ed invio del curriculum vitae e della lettera di presentazione, ecc.). Durante questa fase viene anche identificato dall'operatore del servizio preposto e dal lavoratore un eventuale percorso di adeguamento delle competenze in base al profilo professionale del soggetto e alle necessità del sistema imprenditoriale locale. Contestualmente, viene attivato il servizio di preselezione dei lavoratori. Infine, a seguito dell'incrocio domanda/offerta, ove necessario, è previsto l'accompagnamento in azienda del lavoratore selezionato;

- **Voucher formativo/Costo per formazione** : Per dare seguito al percorso di orientamento professionale effettuato presso i Centri per l'Impiego, l'orientamento e la formazione della Regione Puglia, è prevista la disponibilità di voucher formativi o corsi di formazione del valore massimo di € 1.600,00 per affrontare il percorso formativo individuale concordato tra lavoratore e operatore che eroga i servizi. Il voucher-formazione potrà essere utilizzato in maniera flessibile, in base alle esigenze e alle caratteristiche della persona e dovrà essere strettamente collegato al percorso di reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro. Il voucher-formazione potrà essere individuale, cioè assegnato direttamente al lavoratore, oppure aziendale, cioè assegnato all'azienda che ha già assunto un lavoratore del bacino di riferimento per percorsi di adattamento delle competenze al contesto produttivo specifico.

2. Misure specifiche per lavoratori svantaggiati, giovani, over 50

- **Specifica attività di supporto** rivolta a lavoratori svantaggiati, giovani e over 50 finalizzata allo sviluppo di personale. L'attività ha le seguenti finalità:
Approfondire la valutazione del potenziale lavorativo di ciascun soggetto;
Stimolare la presa di consapevolezza delle capacità individuali;
Promuovere un atteggiamento proattivo finalizzato alla programmazione delle modalità d'azione per il riposizionamento attivo.
Queste disposizioni saranno attuate avvalendosi dei Centri per l'Impiego ed organismi di formazione, sulla base della propria competenza territoriale determinata dal comune di residenza o domicilio del lavoratore.
- **Il "Voucher di conciliazione"**: è un aiuto economico finalizzato a favorire l'accesso a servizi di assistenza alla persona dei cittadini con problemi di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro consentendo una maggiore partecipazione al mercato del lavoro. Utilizzato come strumento per le pari opportunità e come politica attiva dalla Regione, è proposto per i lavoratori over 50 o che abbiano nel loro nucleo familiare figli minorenni conviventi, anziani non autosufficienti o conviventi disabili. Questi fondi serviranno a conciliare fabbisogni formativi e/o nuove esigenze lavorative con le necessità familiari. Chi ha bisogno di servizi di natura assistenziali ma non riesce a sostenerne i costi attraverso il Voucher si avrà a disposizione un buono spendibile per l'accesso ai servizi alla persona come strutture per l'infanzia, diversamente abili e per la cura degli anziani.

3. Assistenza all'autoimprenditorialità

- L'attività sarà caratterizzata da un servizio di assistenza personalizzata finalizzata ad accompagnare i soggetti interessati ad intraprendere attività imprenditoriali o di lavoro autonomo. L'assistenza sarà svolta da personale specializzato tramite tutoraggio di gruppo con l'intento di analizzare vincoli e opportunità del lavoratore autonomo e dell'imprenditore. La persona sarà, dunque, accompagnata verso la programmazione di attività di start-up, a partire dall'identificazione di un business plan. Il lavoratore interessato potrà partecipare all'avviso pubblico presentando un progetto d'impresa. Potrà ricevere un contributo massimo di euro 6.000,00 di cui una parte a "fondo perduto" ed un'altra come "finanziamento a tasso agevolato" per la realizzazione di una nuova impresa.

4. Indennità di partecipazione

- Ai beneficiari sarà attribuita una indennità per la frequenza ai corsi di formazione del valore medio di € 500 mensili e stimata per un periodo medio di 2 mensilità, computata esclusivamente per il periodo di effettiva partecipazione al percorso di politica attiva programmato e intrapreso. Tale indennità sarà computata al progetto in quanto strettamente collegata all'attivazione del lavoratore e al suo impegno a partecipare al percorso di reinserimento nel mercato del lavoro.

5. Bonus assunzione

- Per ogni assunzione a tempo pieno e indeterminato per massimo 2.500 lavoratori in CIGS provenienti da ILVA residenti nella Regione Puglia è riconosciuto all'impresa un bonus assunzione di € 2.000,00. Nel caso di assunzione a tempo indeterminato con contratto part time l'importo del contributo sarà proporzionalmente ridotto sulla base delle ore settimanali concordate. In caso di part time verticale, sarà considerata la media settimanale dell'orario concordato.

6. Bonus per mobilità territoriale

- Per massimo 2.500 lavoratori in CIGS provenienti da ILVA che accetteranno proposte di lavoro o si ricollocheranno in aziende distanti più di 100 km dal luogo di residenza, è disponibile un sostegno dell'importo massimo pari a € 2.000,00 per supportare le spese di trasloco e trasferimento. Anche tale contributo sarà versato una tantum a fronte della presentazione dei giustificativi delle spese sostenute.

7. Fuoriuscita volontaria

- Per un massimo di 1.000 lavoratori provenienti da ILVA è previsto un contributo pari a 65.000 euro per agevolare la fuoriuscita volontaria dalle dipendenze dello stabilimento di Taranto. (Sembra che vada letta in tale senso la richiesta ufficiale dell'azienda, fatta in questi giorni ai dipendenti, tramite affissione nelle bacheche dello stabilimento, di fornire documentazioni (ecocert o in subordine copia dell'estratto conto previdenziale rilasciato dall'Inps e degli eventuali riconoscimenti operati dall'Inail a titolo di contribuzione figurativa) al fine di aggiornare la banca dati aziendale relativa alle posizioni contributive individuali dei dipendenti con anzianità lavorativa potenzialmente utile per la valutazione di strumenti di incentivazione.
- Tale contributo non è cumulabile con altri previsti dal piano di esubero.

Le Pensioni nel 2018

Nel 2018 l'età per andare in pensione, per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria, continua a subire diversi cambiamenti rispetto allo scorso anno. In particolare dal 1° gennaio 2018 scatta l'ultimo adeguamento previsto dalla legge Fornero che allineerà i requisiti per la pensione di vecchiaia tra uomini e donne. Dunque anche le lavoratrici del settore privato dovranno perfezionare almeno **66 anni e 7 mesi di età** unitamente a **20 anni di contributi** agganciando i requisiti già previsti per le donne del pubblico impiego e per gli uomini.

Resta sempre possibile andare in [pensione anticipata](#) indipendentemente dall'età anagrafica, con **42 anni e 10 mesi di contributi** per gli uomini o con **41 anni e 10 mesi di contributi** le donne (sia del

settore pubblico che del privato). Senza alcuna penalizzazione sulla misura della pensione. Questi requisiti, è bene ricordarlo, possono essere raggiunti con maggiore facilità grazie al cumulo dei periodi assicurativi previsto dalla legge 228/2012 come riformata dalla legge 232/2016: in sostanza il lavoratore può mettere assieme la contribuzione sparsa in diverse gestioni previdenziali non coincidente temporalmente al fine di guadagnare il requisito contributivo per la pensione di vecchiaia o per la pensione anticipata senza più necessariamente ricorrere alla totalizzazione (in diversi casi più penalizzante) o alla ricongiunzione onerosa dei periodi. Il cumulo è consentito anche con riferimento alle gestioni previdenziali dei liberi professionisti.

Gli scivoli per le categorie disagiate

Restano anche nel 2018 gli scivoli pensionistici per le categorie lavorative più deboli (disoccupati, invalidi almeno al 74%, caregivers e addetti alle mansioni gravose) introdotti dallo scorso anno con la legge 232/2016. Si tratta in particolare dell'Ape sociale, cioè un' indennità di accompagnamento alla pensione dai 63 anni, e alla pensione anticipata con un requisito di contribuzione ridotto a 41 anni per i lavoratori precoci cioè coloro che hanno svolto almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età. Chi matura i requisiti nel corso del 2018 dovrà, come accaduto nel 2017, produrre una doppia domanda all'Inps: la prima volta alla verifica dei requisiti (con due scadenze annue, a marzo e a fine novembre) la seconda volta all'accesso alla prestazione vera e propria. La legge di bilancio per il 2018 ha introdotto qualche correttivo dal 1° gennaio 2018, sulle platee destinatarie di queste misure.

Il prestito sulla pensione

La generalità dei lavoratori sia dipendenti che autonomi potrà anche beneficiare del cd. Ape volontario, cioè del prestito pensionistico garantito dal settore bancario con oneri di restituzione ventennali sulla pensione. La misura doveva decollare il 1° maggio 2017 ma le prime domande saranno possibili, concretamente, solo nel 2018 per via dei tanti ritardi che si sono accumulati. Potranno accedere i lavoratori che hanno almeno 63 anni di età, 20 anni di contributi e si trovino a non più di tre anni e sette mesi dalla pensione di vecchiaia nell'ordinamento pubblico oltre ad avere una pensione sufficientemente "ricca" da contenere le rate di ammortamento del prestito. Sono esclusi i lavoratori iscritti presso le casse professionali. Molti aspetti di questa misura alla data in cui si scrive sono ancora da chiarire. Qui ulteriori informazioni.

Le altre deroghe

Anche nel 2018 resta possibile l'opzione donna per le lavoratrici che hanno raggiunto i **57 anni** (58 se autonome) unitamente a **35 anni di contributi entro il 31.12.2015** a condizione che optino per la liquidazione della pensione con il sistema contributivo (cd. opzione donna). Anche gli addetti alle **mansioni usuranti** e notturni possono uscire con requisiti ridotti: nel 2018 l'uscita può essere agguantata con **61 anni e 7 mesi di età**, 35 anni di contributi ed il contestuale perfezionamento del **quorum 97,6**. Costoro, inoltre, se hanno lavorato almeno 12 mesi prima del 19° anno possono anche fare domanda per il pensionamento a 41 anni di contributi se più vantaggioso.

Nulla viene modificato per quanto riguarda i requisiti agevolati previsti per i lavoratori del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico; mentre continuano a crescere, secondo quanto previsto dal DPR 157/2013, i requisiti di pensionamento degli assicurati presso l'ex gestione ENPALS (fondo di previdenza dello spettacolo ed il fondo di previdenza degli sportivi professionisti), del personale viaggiante iscritto al soppresso fondo trasporti, degli iscritti al fondo volo.

La tavola allegata consente di verificare i canali di pensionamento previsti dall'ordinamento per il 2018.

(vedi tabella allegata).

8. 1) La Pensione Anticipata

La pensione anticipata è il trattamento previdenziale che può essere conseguito a prescindere dall'età anagrafica dai lavoratori iscritti alla previdenza pubblica obbligatoria. Per il triennio 2016-2018 è necessaria un'anzianità contributiva di 41 anni e 10 mesi per le donne e di 42 anni e 10 mesi per gli uomini.

La Pensione Anticipata è il trattamento pensionistico erogato nei confronti dei lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori diretti) ai fondi sostitutivi, esonerativi ed esclusivi della stessa nonché agli iscritti presso la gestione separata dell'Inps (cioè verso la generalità dei lavoratori dipendenti del settore privato o pubblico nonché dei lavoratori autonomi), che può essere raggiunto al perfezionamento del **solo requisito contributivo** indipendentemente dall'età anagrafica del beneficiario.

E' stata introdotta a partire dal **1° gennaio 2012** dalla Legge Fornero (articolo 24 del decreto legge 201/2011) in sostituzione dal medesimo anno della pensione di anzianità con l'abbinamento di un sistema di disincentivazione che si realizza(va) attraverso una riduzione del rateo in relazione al tempo mancante per il raggiungimento di un limite minimo di età fissato in 62 anni dal decreto legge 201/2011. Tale meccanismo di disincentivazione è **stato poi soppresso** in via definitiva con la legge di bilancio per il 2017 (si veda *infra*).

Indice

La Pensione Anticipata nel sistema Retributivo e Misto

La Penalizzazione

La Pensione Anticipata nel Sistema Contributivo

La Decorrenza

Disposizioni Eccezionali per i lavoratori dipendenti del settore privato

La Pensione Anticipata nel Sistema Retributivo e Misto

Nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici in possesso di anzianità contributiva **al 31 dicembre 1995** (cioè nei confronti dei lavoratori che rientrano nel cd. *sistema misto*) la prestazione può essere conseguita, **indipendentemente dall'età anagrafica**, al perfezionamento, dal 1° gennaio 2012, di una anzianità contributiva pari a 42 anni ed un mese per gli uomini e a 41 anni ed un mese per le donne. Tale requisito contributivo è stato aumentato di un mese nel 2013, di un altro mese nel 2014 ed ulteriormente incrementato a seguito della speranza di vita ai sensi dell'articolo 12, comma 12 bis del DL 78/2010 convertito con legge 122/2010 (3 mesi nel 2013; 4 mesi nel 2016; ed altri 5 mesi dal 1° gennaio 2019).

Pertanto dal **1° gennaio 2016** e sino al **31 dicembre 2018** il requisito contributivo per accedere alla pensione anticipata è pari a **42 anni e 10 mesi** per gli uomini e a **41 anni e 10 mesi** per le donne (cfr: Circolare Inps 63/2015). Dal **1° gennaio 2019** il requisito contributivo diventerà pari a **43 anni e 3 mesi** per gli uomini e **42 anni e 3 mesi** per le donne. Tali requisiti si applicano indistintamente ai

lavoratori dipendenti, agli autonomi nonché ai lavoratori del pubblico impiego. Dal 2021 è previsto un ulteriore adeguamento alla speranza di vita la cui entità ufficiale non è ancora nota.

Misure per i precoci

A decorrere dal **1° maggio 2017** l'articolo 1, co. 199 della legge 232/2016 ha introdotto una riduzione del requisito contributivo a **41 anni** (sempre **a prescindere dall'età anagrafica** del lavoratore) sia per gli uomini che per le donne che abbiano svolto **almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età** e che si trovino in alcuni specifici profili meritevoli di una particolare tutela (disoccupati a seguito di licenziamento con esaurimento degli ammortizzatori sociali da almeno 3 mesi, invalidi civili con una invalidità non inferiore al 74%, soggetti che assistono disabili, addetti a lavori usuranti o a lavori gravosi). Si rammenta che anche il requisito contributivo agevolato di 41 anni di contributi è **soggetto** ai futuri adeguamenti alla speranza di vita e l'agevolazione in questione è fruibile solo entro un determinato vincolo di bilancio annuo ed in esito ad una particolare procedura di monitoraggio (per ulteriori dettagli sui requisiti e sulle condizioni come modificate dalla legge di bilancio per il 2018 si rimanda a questo apposito approfondimento). L'agevolazione in parola, pertanto, consente agli assicurati di ottenere la pensione anticipata con uno sconto di un anno e 10 mesi per gli uomini e di 10 mesi per le donne rispetto ai requisiti sopra indicati.

Sospensione dell'adeguamento per usuranti e gravosi

L'articolo 1, co. 147-148 della legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018) ha sospeso il prossimo adeguamento alla speranza di vita (cinque mesi dal 1° gennaio 2019) nei confronti dei lavoratori dipendenti che hanno svolto una delle 15 attività cd. gravose per **almeno sette anni negli ultimi dieci** antecedenti al pensionamento ovvero sono lavoratori addetti a mansioni usuranti ai sensi del Dlgs 67/2011. Il beneficio della dispensa è concesso a condizione di non risultare titolari dell'Ape sociale al momento del pensionamento e di possedere **almeno 30 anni di contributi**. Tali soggetti, pertanto, dal 1° gennaio 2019 beneficeranno di uno sconto di **cinque mesi** sui requisiti contributivi per il conseguimento della pensione anticipata.

La tavola sottostante riepiloga, pertanto, la *probabile* evoluzione nel corso del tempo dei requisiti per il conseguimento della pensione anticipata secondo lo scenario demografico Istat 2016, l'ultimo disponibile.



I requisiti per conseguire la Pensione Anticipata nel Sistema Misto			
Anni	Requisito Generale (per le donne un anno in meno)	Lavoratori Addetti A mansioni Gravose o Usuranti** (per le donne un anno in meno)	Lavoratori Precoci in Specifiche Condizioni Meritevoli di Tutela (sia Uomini che Donne) *
I requisiti esposti sono validi per tutti i lavoratori assicurati presso l'Inps (dipendenti, anche del pubblico impiego, autonomi)			
2012	42 anni e 1 mese (pari a 2188 settimane)	-	-
2013	42 anni e 5 mesi (pari a 2205 settimane)	-	-
2014	42 anni e 6 mesi (pari a 2210 settimane)	-	-
2015		-	-
2016	42 anni e 10 mesi (pari a 2227 settimane)	-	-
2017		42 anni e 10 mesi ²	41 anni (pari a 2132 settimane) ²
2018			
2019-2020	43 anni e 3 mesi	42 anni e 10 mesi	41 anni e 5 mesi
2021-2022	43 anni e 6 mesi	43 anni e 1 mese	41 anni e 8 mesi
2023-2024	43 anni e 7 mesi	43 anni e 2 mesi	41 anni e 9 mesi
2025-2026	43 anni e 9 mesi	43 anni e 4 mesi	41 anni e 11 mesi
2027-2028	43 anni e 11 mesi	43 anni e 6 mesi	42 anni e 1 mese
2029-2030	44 anni e 1 mese	43 anni e 8 mesi	42 anni e 3 mesi
2031-2032	44 anni e 3 mesi	43 anni e 10 mesi	42 anni e 5 mesi
2033-2034	44 anni e 5 mesi	44 anni	42 anni e 7 mesi
2035-2036	44 anni e 7 mesi	44 anni e 2 mesi	42 anni e 9 mesi
2037-2038	44 anni e 8 mesi	44 anni e 3 mesi	42 anni e 10 mesi
2039-2040	44 anni e 10 mesi	44 anni e 5 mesi	43 anni
2041-2042	45 anni	44 anni e 7 mesi	43 anni e 2 mesi
2043-2044	45 anni e 2 mesi	44 anni e 9 mesi	43 anni e 4 mesi
2045-2046	45 anni e 4 mesi	44 anni e 11 mesi	43 anni e 6 mesi
2047-2048	45 anni e 6 mesi	45 anni e 1 mese	43 anni e 8 mesi
2049-2050	45 anni e 8 mesi	45 anni e 2 mesi	43 anni e 10 mesi
PensioniOggi.it			
Gli adeguamenti a partire dal 2021 sono stimati in base allo scenario demografico Istat 2016 (gli adeguamenti definitivi potrebbero risultare inferiori a quelli esposti). 1) Per le donne i requisiti esposti sono inferiori di un anno; 2) a partire dal 1° maggio 2017.			
<p>*Lavoro Precoce (dal 1° gennaio 2018) Si tratta dei lavoratori che hanno almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età e che si trovano in una delle seguenti condizioni: a) sono in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi; b) assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; c) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento; d) sono lavoratori dipendenti che hanno svolto le attività indicate nella tavola sottostante per almeno sette anni negli ultimi dieci anni ovvero per almeno sei anni negli ultimi sette prima del pensionamento; ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (mansioni usuranti o lavoratori notturni).</p>			
<p>** Si tratta dei lavoratori con: 1) almeno 30 anni di contributi e; 2) hanno svolto una delle 15 attività cd. gravose riportate nella tavola sottostante per almeno sette anni negli ultimi dieci antecedenti al pensionamento ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (mansioni usuranti o lavoratori notturni), e; 3) non risultano titolari dell'Ape sociale al momento del pensionamento.</p>			
<p>Mansioni Difficilose o Rischiose (dal 1° gennaio 2018): 1) Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; 2) conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; 3) conciatori di pelli e pellicce; 4) conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; 5) conduttori di mezzi pesanti e camion; 6) professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; 7) addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; 8) Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido; 9) facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; 10) personale non qualificato addetto a servizi di pulizia; 11) operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori rifiuti; 12) Siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nel perimetro dei lavori usuranti; 13) Operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca; 14) Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare dipendenti o soci di cooperative; 15) Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne</p>			

La contribuzione - Ai fini del raggiungimento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione a **qualsiasi titolo versata o accreditata** in favore dell'assicurato (obbligatoria, figurativa, volontaria e da riscatto), fermo restando, per i lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ai fondi ad essa sostitutivi il contestuale perfezionamento del requisito di **35 anni** di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità disciplinata dalla previgente normativa. In altri termini ai fini del conseguimento della prestazione è necessario perfezionare almeno **35 anni di contributi** senza considerare i periodi di figurativi derivanti dalla disoccupazione indennizzata e malattia (cfr: Circolare Inps 180/2014)

La Penalizzazione

La legge Fornero aveva previsto che chi avesse percepito prima dei 62 anni di età il pensionamento anticipato avrebbe subito una penalizzazione sulle anzianità retributive maturate fino al 2011. Il taglio era pari al 2% per ogni anno di anticipo rispetto ai 60 anni di età e dell'1% per ogni anno prima dei 62. Il suddetto sistema di disincentivazione, già congelato sino al **31.12.2017** dall'articolo 1, co. 113 della legge 190/2014 (Cfr: Circolare Inps 74/2015), è **stato soppresso in via definitiva**, anche dopo il 2017, dall'articolo 1, co. 194 della legge 232/2016.

La Pensione Anticipata nel Sistema Contributivo

I lavoratori il cui primo contributo versato è **successivo al 31 dicembre 1995** (e che, quindi, hanno diritto alla liquidazione del trattamento pensionistico interamente con il sistema contributivo) possono conseguire il trattamento anticipato, sempre a prescindere dall'età anagrafica, al perfezionamento delle medesime anzianità contributive previste per i lavoratori nel sistema retributivo o misto appena citate. Ciò è al perfezionamento di 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne nel triennio 2016-2018.

A differenza di coloro che sono nel sistema retributivo o misto al 31 Dicembre 2011, nei loro confronti **non ha mai trovato applicazione il sistema di disincentivazione** previsto qualora accedano alla pensione anticipata prima del raggiungimento del 62° anno di età. Inoltre ai fini del perfezionamento del requisito contributivo è sempre valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata a favore dell'assicurato, fermo restando che, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 335 del 1995, ai fini del computo di detta contribuzione non concorre quella derivante dalla prosecuzione volontaria, e quella accreditata per periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del **18° anno di età** è moltiplicata per **1,5**. Per questi soggetti, inoltre, non sussiste l'agevolazione in favore dei lavoratori precoci sopra descritta (pensione con 41 anni di contributi).

La Pensione A 63 anni - Oltre alla possibilità di avere riconosciuta la pensione con i requisiti sopra descritti, chi è nel sistema contributivo, può ottenere la pensione anticipata, qualora più favorevole, al compimento di **63 anni**, a condizione che risultino versati e accreditati almeno 20 anni di contribuzione "effettiva" e che l'ammontare della prima rata di pensione risulti non inferiore ad un importo soglia mensile pari a **2,8 volte** l'importo mensile dell'assegno sociale.

Ai fini del computo dei 20 anni di contribuzione "effettiva" è utile solo la contribuzione effettivamente versata (obbligatoria, volontaria, da riscatto), con esclusione di quella accreditata figurativamente a **qualsiasi titolo**.

Anche il requisito anagrafico di 63 anni è soggetto agli adeguamenti alla speranza di vita sopra citati. Pertanto nel triennio 2016-2018 questo valore è stato incrementato di ulteriori sette mesi diventando

pari a **63 anni e 7 mesi** e dal 2019 passerà a **64 anni** e continuerà a seguire nel tempo gli adeguamenti alla speranza di vita Istat. La tavola sottostante riepiloga, quindi, i requisiti di accesso alla pensione anticipata per i lavoratori in parola. Si rammenta che i valori successivi al 2021 non sono ufficiali ma stimati secondo lo scenario demografico Istat 2016. Essi pertanto potrebbero mutare.

La Pensione Anticipata a 64 anni

La Riforma Fornero ha riconosciuto la possibilità di un pensionamento anticipato all'età di 64 anni per i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno maturato la vecchia quota 96 entro il 2012.

La riforma Fornero del 2011 ha previsto alcune deroghe in favore dei lavoratori dipendenti del **settore privato** che da quest'anno, si concretizzeranno in una uscita anticipata. Si tratta della disposizione contenuta nell'articolo 24, comma-15 bis del Dl 201/2011 convertito con legge 214/2011 in cui si prevede che, in via eccezionale, la possibilità di conseguire la pensione anticipata al compimento di **64 anni** di età in deroga alle nuove norme introdotte dalla Riforma.

Si tratta di una novità da tenere a mente perchè non sempre conosciuta e che non deve andare perduta. Il vantaggio consiste in un anticipo della pensione di **2 anni** rispetto ai nuovi requisiti per il trattamento di vecchiaia fissati dalla riforma Fornero, che come è noto, sono pari a 66 anni e 7 mesi. Vediamo dunque di comprendere chi sono i lavoratori che possono beneficiare di questa disposizione.

Indice

I Beneficiari della Pensione a 64 anni

La stima di Vita

La Distinzione tra Comparto Pubblico e Privato

I Requisiti per la Pensione a 64 anni

L'articolo 24, comma 15-bis del Dl 201/2011 riconosce il beneficio ai lavoratori dipendenti del settore privato iscritti presso l'assicurazione generale obbligatoria e ai fondi ad essa sostitutivi od esclusivi che hanno raggiunto la quota 96 entro il 31 dicembre 2012. In altri termini gli interessati devono aver perfezionato entro il 2012 almeno **60 anni di età e 36 di contributi** oppure **61 anni di età e 35 di contributi**. Si ricorda che possono essere fatte valere le frazioni di quota (es. 60 anni e mezzo di età e 35 anni e mezzo di contributi). Mentre non è possibile centrare la quota, ad esempio, con la combinazione 59 anni di età e 37 di contributi. Per le donne i requisiti sono ancora più agevoli in quanto è sufficiente possedere **60 anni di età e 20 di contributi** sempre entro la data del 31.12.2012 (il beneficio non è attribuibile, invece, alle donne con 15 anni di contributi).

Il concetto di attività lavorativa dipendente nel settore privato.

In un primo tempo l'Inps aveva definito il concetto di lavoratore dipendente del settore privato facendo riferimento esclusivamente alla circostanza che al **28 dicembre 2011**, data di conversione del decreto legge 201/2011, gli interessati risultassero impiegati in **attività di lavoro dipendente nel settore privato** (cfr: Circolare Inps 35/2012 e messaggio inps 219/2013). Lasciando, pertanto, fuori dal beneficio coloro che alla predetta data risultassero privi di occupazione, avessero avviato attività di lavoro autonome o fossero transitati nelle amministrazioni pubbliche.

La Circolare Inps 196/2016 ha mutato il quadro di riferimento includendo **anche i lavoratori dipendenti del settore privato** che al **28 dicembre 2011** risultassero privi di occupazione, avessero avviato attività di lavoro autonomo o, ancora, fossero passati alle dipendenze di una amministrazione pubblica. In un primo tempo l'Inps aveva precisato che, in tal caso, i requisiti contributivi sopra menzionati (cioè i 35/36 anni di contributi, 20 anni le donne) dovessero essere perfezionati utilizzando la **sola contribuzione maturata in costanza del rapporto di lavoro dipendente del settore privato**. La Circolare Inps 180/2017 ha aperto recentemente però anche alla valutazione dei periodi di **contribuzione volontaria, periodi di contribuzione figurativa maturata per eventi al di fuori del rapporto di lavoro dipendente del settore privato nonché del riscatto non correlato ad attività lavorativa** ove tali periodi risultino necessari per il raggiungimento dell'anzianità contributiva minima (35/36 anni, 20 anni le donne). Qui ulteriori dettagli. Non possono essere, invece, valutati i periodi di contribuzione derivanti da attività lavorativa non svolta nel settore privato, ancorché abbia dato luogo a versamenti contributivi nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (cfr: Circolare Inps 196/2016). Così ad esempio non possono essere valutati periodi di lavoro trasferiti nel FPLD per effetto di una ricongiunzione o di una costituzione della posizione assicurativa.

Questa limitazione sui periodi contributivi utili, peraltro recentemente temperata con la Circolare 180/2017 è bene ricordarlo, **vale solo per i lavoratori che al 28.12.2011 non si trovassero in condizione di lavoro dipendente nel settore privato**. Mentre **non sussiste** per i lavoratori che al 28.12.2011 si trovassero in costanza di un rapporto di lavoro dipendente nel settore privato.

Il cumulo della contribuzione con le gestioni autonome.

I lavoratori dipendenti del settore privato al **28 dicembre 2011** che abbiano svolto attività con iscrizione presso le **gestioni speciali dei lavoratori autonomi** (commercianti, artigiani e coltivatori diretti) possono cumulare, ai sensi dell'articolo 20 della legge 613/1966, la relativa contribuzione presente in tali gestioni (evidentemente non ricongiunta nel fondo pensioni lavoratori dipendenti) con quella versata presso l'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti ai fini del raggiungimento del requisito minimo contributivo richiesto (Messaggio inps 219/2013). In tal caso, tuttavia, il lavoratore deve perfezionare i requisiti vigenti nella Gestione autonoma nella quale si consegue il diritto a pensione (gli uomini, in particolare, devono aver raggiunto la quota 97, con un minimo di 61 anni di età, entro il 31.12.2012; per le donne restano confermati i requisiti di 60 anni e 20 anni di contributi entro il 31.12.2012).

La tavola sottostante riepiloga, pertanto, l'articolazione del beneficio in questione.

I requisiti per il pensionamento a 64 anni		
Lavoratori	Requisiti anagrafici e contributivi da raggiungere entro il 31.12.2012	Si consegue la Pensione Anticipata eccezionalmente all'età di:
<i>Lavoratori dipendenti del settore privato che prestavano attività lavorativa dipendente nel settore privato al 28 dicembre 2011</i>		
uomini	quota 96 (60 anni di età e 36 di contributi o 61 anni di età e 35 di contributi) ^{1 2}	64 anni e 3 mesi se raggiunti entro il 2015; 64 anni e 7 mesi se raggiunti dopo il 31.12.2015
donne	60 anni di età e 20 di contributi ¹	64 anni e 3 mesi se raggiunti entro il 2015; 64 anni e 7 mesi se raggiunti dopo il 31.12.2015
<i>Lavoratori dipendenti del settore privato che <u>non</u> prestavano più attività lavorativa dipendente nel settore privato al 28 dicembre 2011</i>		
uomini	quota 96 (60 anni di età e 36 di contributi o 61 anni di età e 35 di contributi) ^{2 3}	64 anni e 3 mesi se raggiunti entro il 2015; 64 anni e 7 mesi se raggiunti dopo il 31.12.2015
donne	60 anni di età e 20 di contributi ³	64 anni e 3 mesi se raggiunti entro il 2015; 64 anni e 7 mesi se raggiunti dopo il 31.12.2015
<p>1) E' possibile utilizzare anche la contribuzione nella gestione autonoma: in tal caso, però, gli uomini devono raggiungere la quota 97 (62 anni di età e 35 di contributi o 61 anni e 36 di contributi) al 31.12.2012; mentre per le donne restano confermati i requisiti di 60 anni e 20 anni di contribuzione al 31.12.2012; 2) Il requisito contributivo minimo di 35/36 anni deve essere ragguagliato escludendo la contribuzione figurativa derivante da disoccupazione ordinaria e malattia; 3) Il requisito contributivo di 35/36 anni (20 anni le donne) deve essere raggiunto utilizzando la sola contribuzione maturata in qualità di lavoratore dipendente del settore privato includendo anche i periodi di contribuzione volontaria, di contribuzione figurativa maturata per eventi al di fuori del rapporto di lavoro dipendente del settore privato, da riscatto non correlato ad attività lavorativa ove tali periodi siano necessari per ragguagliare il predetto requisito contributivo. Non può essere, invece, conteggiata la contribuzione derivante attività lavorativa non svolta nel settore privato, ancorché abbia dato luogo a versamenti contributivi nel Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti. (Circ. Inps 196/2016; Circ. Inps 180/2017)</p>		
PensioniOggi.it		

La Stima di Vita

Il requisito anagrafico di 64 anni deve essere adeguato alla stima di vita Istat. Pertanto dal 2016 la pensione potrà essere conseguita a **64 anni 7 mesi** di età anagrafica. Ad esempio un lavoratore che ha raggiunto la quota 96 con 60 anni e 36 di contributi nel dicembre 2012 perfezionerà il requisito anagrafico utile per il conseguimento della prestazione in parola nel luglio del 2017 con 64 anni e 7 mesi di età. Per quanto riguarda la decorrenza i lavoratori in questione hanno ottenuto la **disapplicazione della finestra mobile di accesso**: la decorrenza della prestazione pensionistica avviene, pertanto, il primo giorno del mese successivo al perfezionamento del requisito anagrafico sopra indicato.

**I requisiti per conseguire la Pensione Anticipata nel sistema Contributivo**

Anni	Requisito Generale (per le donne un anno in meno)	Lavoratori Addetti A mansioni Gravose o Usuranti** (per le donne un anno in meno)	Oppure (sia uomini che donne)*
I requisiti esposti sono validi per tutti i lavoratori assicurati presso l'Inps (dipendenti, anche del pubblico impiego, autonomi)			
2012	42 anni e 1 mese (pari a 2188 settimane)	-	63 anni
2013	42 anni e 5 mesi (pari a 2205 settimane)	-	63 anni e 3 mesi
2014	42 anni e 6 mesi (pari a 2210 settimane)	-	
2015		-	
2016	42 anni e 10 mesi (pari a 2227 settimane)	-	63 anni e 7 mesi
2017		42 anni e 10 mesi	
2018			
2019-2020	43 anni e 3 mesi	42 anni e 10 mesi	64 anni
2021-2022	43 anni e 6 mesi	43 anni e 1 mese	64 anni e 3 mesi
2023-2024	43 anni e 7 mesi	43 anni e 2 mesi	64 anni e 4 mesi
2025-2026	43 anni e 9 mesi	43 anni e 4 mesi	64 anni e 6 mesi
2027-2028	43 anni e 11 mesi	43 anni e 6 mesi	64 anni e 8 mesi
2029-2030	44 anni e 1 mese	43 anni e 8 mesi	64 anni e 10 mesi
2031-2032	44 anni e 3 mesi	43 anni e 10 mesi	65 anni
2033-2034	44 anni e 5 mesi	44 anni	65 anni e 2 mesi
2035-2036	44 anni e 7 mesi	44 anni e 2 mesi	65 anni e 4 mesi
2037-2038	44 anni e 8 mesi	44 anni e 3 mesi	65 anni e 5 mesi
2039-2040	44 anni e 10 mesi	44 anni e 5 mesi	65 anni e 7 mesi
2041-2042	45 anni	44 anni e 7 mesi	65 anni e 9 mesi
2043-2044	45 anni e 2 mesi	44 anni e 9 mesi	65 anni e 11 mesi
2045-2046	45 anni e 4 mesi	44 anni e 11 mesi	66 anni e 1 mese
2047-2048	45 anni e 6 mesi	45 anni e 1 mese	66 anni e 3 mesi
2049-2050	45 anni e 8 mesi	45 anni e 2 mesi	66 anni e 5 mesi

PensioniOggi.it

Gli adeguamenti a partire dal 2021 sono stimati in base allo scenario demografico Istat 2016; * A condizione che ci siano almeno **20 anni di contributi effettivi** (cioè con esclusione della contribuzione figurativa) e l'importo dell'assegno risulti non inferiore a 2,8 volte il valore dell'assegno sociale.

** Si tratta dei lavoratori con: 1) **almeno 30 anni di contributi** e; 2) hanno svolto una delle 15 attività cd. gravose per almeno sette anni negli ultimi dieci antecedenti al pensionamento ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (mansioni usuranti o lavoratori notturni), e; 3) non risultano titolari dell'Ape sociale al momento del pensionamento.

La Decorrenza

Tutte le prestazioni sopra descritte decorrono **immediatamente** dopo il perfezionamento del requisito contributivo, senza cioè più dover attendere quel periodo di slittamento (finestra mobile) che veniva applicato in passato prima della Legge Fornero. Si ricorda che ai fini del conseguimento della prestazione pensionistica è **richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente**. Non è, invece, richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo.

Dettagli: Circolare Inps 35/2012; Circolare Inps 36/2012; Circolare Inps 37/2012

8.2) Lavoratori Precoci

Guida ai nuovi benefici previdenziali riconosciuti dal 2018 in favore dei lavoratori che hanno prestato attività lavorativa durante la minore età.

I lavoratori precoci sono coloro che hanno iniziato a lavorare **prima della maggiore età**, arrivando a maturare una contribuzione particolarmente elevata cioè **pari o superiore a 40 anni di contributi** ad un'età anagrafica relativamente bassa, spesso intorno ai 60 anni. L'introduzione della Riforma Fornero il 1° gennaio 2012 nell'abolire la pensione di anzianità, e della relativa possibilità di pensionarsi con i vecchi 40 anni di contributi, **non ha previsto** particolari benefici previdenziali per questi lavoratori che, pertanto, al pari di tutti gli altri, hanno potuto pensionarsi esclusivamente al perfezionamento di 42 anni e 10 mesi di contributi (41 anni e 10 mesi le donne) con la nuova pensione anticipata introdotta dal 2012 in sostituzione della vecchia anzianità.

La richiesta di un abbassamento del suddetto requisito è risultata, pertanto, una delle principali rivendicazioni della parte sindacale all'indomani dell'approvazione della Legge Fornero. Basti pensare che sin dal 2013 il disegno di legge Damiano sui pensionamenti flessibili ipotizzava la reintroduzione di un tetto massimo a **41 anni di contributi** per tutti, uomini e donne. Dopo oltre quattro anni di discussione l'articolo 1, co. 199 della legge di Bilancio per il 2017 ha finalmente riconosciuto la bontà di un simile intervento in favore *almeno* di quelle categorie di lavoratori che si trovano in condizione di particolare disagio lavorativo e/o economico.

Dal **1° maggio 2017** la disposizione da ultimo citata ha introdotto, pertanto, un canale di uscita a **41 anni di contributi**, a prescindere dall'età anagrafica, nei confronti dei soggetti che hanno lavorato **prima dei 19 anni, per almeno 12 mesi in modo effettivo anche non in modo continuativo** e che risultino in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 (cioè sono nel cd. sistema misto).

L'agevolazione è stata concessa in favore sia dei lavoratori che delle lavoratrici sia dipendenti del settore privato che del pubblico impiego nonché ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte presso le gestioni speciali dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e coltivatori diretti) che si trovano in **almeno uno dei cinque** seguenti profili di tutela che a seguito dell'intervento operato dalla legge di bilancio per il 2018 (art. 1, risultano così sintetizzabili:

a) siano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7

della legge 15 luglio 1966, n. 604, e che abbiano concluso integralmente la prestazione per la **disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi**;

b) assistono, al momento della richiesta e da **almeno sei mesi**, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 Dal **1° gennaio 2018**, a seguito di un correttivo inserito nella legge di bilancio 2018, vengono inclusi 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 compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

c) abbiano una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, **superiore o uguale al 74 per cento**;

d) lavoratori dipendenti addetti alle cd. attività gravose (categoria che dal 1° gennaio 2018 include **15 attività professionali** dalle 11 precedenti) e che svolgono tali attività da almeno sette anni negli ultimi dieci o da almeno sei anni negli ultimi sette prima del pensionamento ovvero;

e) siano lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 1, commi da 1 a 3 del decreto legislativo del 21 aprile 2011, n. 67 (si tratta dei lavoratori impiegati in mansioni usuranti o notturni, per una migliore indicazione delle categorie beneficiarie si veda: lavori usuranti).

In sostanza i **lavoratori precoci**, se rispettano le sopra indicate condizioni, possono pensionarsi con un anticipo di 10 mesi le donne e di un anno e 10 mesi gli uomini rispetto ai requisiti generali previsti dalla Legge Fornero: cioè al raggiungimento di **41 anni di contributi** invece che 41 anni e 10 mesi le donne (42 anni e 10 mesi gli uomini), senza incorrere in alcuna penalità sulla misura dell'assegno pensionistico. Il predetto requisito contributivo risulta agganciato ai futuri adeguamenti alla speranza di vita a partire dal 1° gennaio 2019. La misura sarà strutturale anche se concessa nell'ambito di un **vincolo di risorse annualmente prestabilite** in esito ad una particolare procedura di monitoraggio delle istanze presentate dai diretti interessati.

La tavola seguente illustra, pertanto, i requisiti per il conseguimento della pensione anticipata a seguito dell'intervento normativo appena descritto.

**I requisiti per conseguire la Pensione Anticipata nel Sistema Misto**

Anni	Uomini	Donne	Lavoratori Precoci in Specifiche Condizioni Meritevoli di Tutela (Uomini e Donne) *	Penalizzazione
I requisiti esposti valgono sia per i lavoratori dipendenti, anche del pubblico impiego, che per gli autonomi				
2012	42 anni e 1 mese (pari a 2188 settimane)	41 anni e 1 mese (pari a 2136 settimane)	-	Sì **
2013	42 anni e 5 mesi (pari a 2205 settimane)	41 anni e 5 mesi (pari a 2153 settimane)	-	Sì **
2014	42 anni e 6 mesi (pari a 2210 settimane)	41 anni e 6 mesi (pari a 2158 settimane)	-	Sì **
2015			-	No
2016	42 anni e 10 mesi (pari a 2227 settimane)	41 anni e 10 mesi (pari a 2175 settimane)	-	No
2017			41 anni (pari a 2132 settimane) ¹	No
2018				no, soppressa definitivamente dalla legge di bilancio 2017
2019-2020	43 anni e 3 mesi	42 anni e 3 mesi	41 anni e 5 mesi	
2021-2022	43 anni e 6 mesi	42 anni e 6 mesi	41 anni e 8 mesi	
2023-2024	43 anni e 8 mesi	42 anni e 8 mesi	41 anni e 10 mesi	
2025-2026	44 anni	43 anni	42 anni e 2 mesi	
2027-2028	44 anni e 3 mesi	43 anni e 3 mesi	42 anni e 5 mesi	
2029-2030	44 anni e 5 mesi	43 anni e 5 mesi	42 anni e 7 mesi	
2031-2032	44 anni e 8 mesi	43 anni e 8 mesi	42 anni e 10 mesi	
2033-2034	44 anni e 11 mesi	43 anni e 11 mesi	43 anni e 1 mese	
2035-2036	45 anni e 1 mese	44 anni e 1 mese	43 anni e 3 mesi	
2037-2038	45 anni e 3 mesi	44 anni e 3 mesi	43 anni e 5 mesi	
2039-2040	45 anni e 5 mesi	44 anni e 5 mesi	43 anni e 7 mesi	
2041-2042	45 anni e 7 mesi	44 anni e 7 mesi	43 anni e 9 mesi	
2043-2044	45 anni e 9 mesi	44 anni e 9 mesi	43 anni e 11 mesi	
2045-2046	45 anni e 11 mesi	44 anni e 11 mesi	44 anni e 1 mese	
2047-2048	46 anni e 1 mese	45 anni e 1 mese	44 anni e 3 mesi	
2049-2050	46 anni e 3 mesi	45 anni e 3 mesi	44 anni e 5 mesi	

PensioniOggi.it

Gli adeguamenti a partire dal 2019 sono stimati in base allo scenario demografico Istat 2011 (gli adeguamenti definitivi potrebbero risultare inferiori a quelli esposti); ** La penalità consisteva in un taglio dell'1-2% se il lavoratore andava in pensione anticipata prima del 62° anno di età. La penalità non si applicava, comunque, se la contribuzione era composta da sola prestazione effettiva di lavoro più alcuni tassativi periodi di contributi figurativi (cfr: articolo 6, comma 2-quater DL 216/2011). A partire dal 1° gennaio 2016 gli assegni colpiti dal taglio sono stati comunque "depenalizzati". 1) a partire dal 1° maggio 2017.

***Definizione del Lavoro Precoco**: Si tratta dei lavoratori che hanno **almeno 12 mesi di contribuzione** per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del **diciannovesimo anno di età** e che si trovano in una delle seguenti condizioni: a) sono in **stato di disoccupazione** a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi; b) assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; c) hanno una **riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento**; d) sono lavoratori dipendenti di cui alle professioni **indicate sotto** che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno sei anni in **via continuativa attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo** ovvero sono lavoratori che soddisfano le condizioni di cui all'articolo 1, commi 1, 2 e 3, del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 (mansioni usuranti o lavoratori notturni).

Mansioni Difficoltose o Rischiose: 1) Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; 2) conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; 3) conciatori di pelli e pellicce; 4) conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; 5) conduttori di mezzi pesanti e camion; 6) professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; 7) addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; 8) Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido; 9) facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; 10) personale non qualificato addetto a servizi di pulizia; 11) operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori rifiuti.

Nel contributivo

L'agevolazione della cd. quota 41 appena indicata **non** si applica ai lavoratori precoci nel contributivo puro, cioè coloro che sono entrati nel mondo del lavoro dopo il 1995. Unica agevolazione attualmente prevista per questi lavoratori è attribuita dall'articolo 1, comma 7 della legge 335/1995 (Riforma Dini). La predetta disposizione attribuisce **l'incremento del 50%** della contribuzione versata per i periodi lavorativi **svolti durante la minore età**.

8.3) Le Agevolazioni per i lavori cd. Gravosi

La Legge di bilancio per il 2018 rafforza, a partire dal **1° gennaio 2018**, i benefici pensionistici in favore dei soggetti che svolgono attività particolarmente gravose o difficoltose. La categoria dei lavori gravosi, come noto, è stata declinata dalla legge 232/2016 (la cd. finanziaria 2017) a seguito del confronto tra governo e parti sindacali del settembre 2016 per dare un ristoro parziale a quei soggetti che svolgono lavori faticosi e pesanti in misura tale, tuttavia, non poter godere dei benefici, ben più robusti, previsti per i lavori usuranti di cui al decreto legislativo numero 67 del 2011.

Le caratteristiche delle attività gravose

Gli allegati C ed E alla predetta legge 232/2016 come attuati dai DPCM numero 87 e dal DPCM numero 88 del 16 Giugno 2017 hanno incluso all'interno delle suddette attività "gravose" **undici categorie professionali di lavoratori dipendenti** tra cui: 1) gli operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; 2) conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; 3) conciatori di pelli e di pellicce; 4) conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; 5) conduttori di mezzi pesanti e camion; 6) personale delle professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; 7) addetti all'assistenza di persone in condizioni di non autosufficienza; 8) insegnanti della scuola dell'infanzia ed educatori degli asili nido; 9) facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati; 10) personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; 11) operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.

A queste categorie dal **1° gennaio 2018** la legge di bilancio aggiunge **ulteriori quattro attività** (che saranno definite nel dettaglio da un ulteriore Decreto Ministeriale). Si tratta dei: 12) siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nel perimetro dei lavori usuranti; 13) Operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca; 14) Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare dipendenti o soci di cooperative; 15) Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne.

La Legge di bilancio per il 2018 allenta inoltre alcuni requisiti che nel 2017 hanno determinato il respingimento di molte istanze. Viene infatti stabilito che, per avere diritto ai benefici di cui a breve si dirà, il lavoratore deve aver svolto le predette attività in un periodo di tempo pari almeno a **sei anni negli ultimi sette** oppure **per almeno sette anni negli ultimi dieci anni** prima del pensionamento. Dal 1° gennaio 2018, viene inoltre meno il vincolo di una **tariffa inail** per la specificità professione svolta **non inferiore al 17 per mille**. Con riferimento agli operai agricoli si precisa, infine, che l'anno di lavoro intero si considera raggiunto con **156 giornate di lavoro**.

Gli anticipi pensionistici

Nel 2018 le categorie di lavoratori sopra indicate hanno facoltà di chiedere l'Ape sociale se in possesso di almeno **63 anni** e almeno **36 anni di contributi**, oppure, se più favorevole, la facoltà di ritirarsi con la pensione anticipata al raggiungimento di **41 anni di contributi** a prescindere dall'età anagrafica a condizione, però, di vantare **almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età**. In sostanza dal 1° gennaio 2018 questi due ordini di benefici, introdotti dal 1° maggio 2017 con la legge 232/2016, vengono estesi alle ulteriori quattro categorie di lavoratori sopra individuate. Dal 1° gennaio 2018 il requisito contributivo per l'ape sociale (36 anni) può, inoltre, essere ridotto per le donne **di un anno per ogni figlio** entro un massimo di due anni.

L'accesso ai due ordini di benefici resta sempre ancorato ad un **vincolo di bilancio** annualmente stabilito: nel caso le risorse risultassero insufficienti all'accoglimento di tutte le domande in possesso dei requisiti previsti dalla legge l'Inps comunicherà, in esito ad una procedura di monitoraggio, il posticipo della data di decorrenza del beneficio.

Lo sconto di cinque mesi sulla pensione

Oltre a questi benefici la legge di bilancio per il 2018 dispone l'esenzione dal prossimo adeguamento alla speranza di vita (che scatterà dal 1° gennaio 2019) per la pensione di vecchiaia e la pensione anticipata a condizione di aver aggiunto un minimo di **30 anni di contribuzione** e di non risultare titolare, al momento del pensionamento, dell'Ape sociale. In sostanza le predette 15 categorie professionali sopra individuate potranno continuare ad accedere alla pensione di vecchiaia con **66 anni e 7 mesi** invece che 67 anni e con la pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi di contributi (41 anni e 10 mesi le donne) invece che rispettivamente 43 anni e 3 mesi e 42 anni e 3 mesi, uno sconto di **cinque mesi** che si trascinerà poi anche per il periodo successivo al 2020. L'esenzione dall'adeguamento non riguarda il beneficio contributivo ridotto di 41 anni per i cd. lavoratori precoci.

La tavola sottostante riepiloga le novità in vigore dal 1° gennaio 2018 per i lavoratori addetti alle mansioni gravosi a seguito dei correttivi introdotti dalla legge di bilancio per il 2018.

I benefici per i lavoratori che svolgono mansioni cd. Gravose		
Mansioni	Anticipo del Pensionamento	Dispensa Adeguamento
A Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	<p>I lavoratori dipendenti che hanno svolto le predette mansioni per almeno 6 anni negli ultimi sette prima del pensionamento oppure per almeno sette anni negli ultimi dieci possono chiedere l'APE sociale se in possesso di 63 anni di età e 36 di contributi oppure, se hanno svolto almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età, uscire a 41 anni di contributi a prescindere dall'età anagrafica (beneficio precoci).</p>	<p><i>I lavoratori dipendenti che hanno svolto le predette mansioni per almeno 7 anni negli ultimi dieci anni prima del pensionamento unitamente ad almeno 30 anni di contributi e a condizione di non godere dell'ape sociale al momento del pensionamento possono continuare a conseguire la pensione di vecchiaia con 66 anni e 7 mesi e la pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi di contributi (41 anni e 10 mesi le donne) sino al 31.12.2020.</i></p>
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		
N <i>Siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nel perimetro dei lavori usuranti</i>		
O Operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca		
P <i>Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne</i>		
Q <i>Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare dipendenti o soci di cooperative</i>		
In corsivo sono indicate le modifiche apportate dalla legge di bilancio per il 2018 (in vigore dal 1° gennaio 2018)		
PensioniOggi.it		

8.4) La Pensione per i Lavori Usuranti

Coloro che hanno svolto lavori particolarmente faticosi e pesanti, riconosciuti come usuranti, hanno la possibilità di andare in pensione prima rispetto all'età ordinaria per la vecchiaia con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni ed un'età di 61 anni e 7 mesi.

Per tutelare i lavoratori impiegati in attività particolarmente faticose e pesanti il decreto legislativo

67/2011 ha introdotto, dal 1° gennaio 2008, una disciplina che consente di anticipare l'età pensionabile che è stata mantenuta, seppur con alcune modifiche, dalla Legge Fornero del 2011 ed è stata recentemente oggetto di alcune migliorie ad opera delle ultime due legge di bilancio (del 2017 e del 2018). Questa normativa, è bene ricordarlo, gode di agevolazioni previdenziali **più robuste** rispetto ai lavori gravosi, dunque le due categorie **sono ontologicamente distinte**.

Vediamo dunque di riassumere in breve quali sono i requisiti e chi sono i lavoratori che possono beneficiare di tali disposizioni.

Indice

Destinatari

I benefici previdenziali per i lavori Usuranti

La Domanda volta all'accertamento di aver svolto Lavoro Usurante

Destinatari

La normativa per i lavori usuranti è attivabile dai soli **lavoratori dipendenti** (sia del settore privato che del pubblico impiego) che abbiano svolto nell'arco della propria vita lavorativa talune attività individuate nell'articolo 1 del Dlgs 67/2011. Le attività in questione sono riconducibili alle seguenti **quattro** macro-categorie.

a) **Lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti** di cui all'articolo 2 del decreto del ministero del lavoro del 19 Maggio 1999. Si tratta dei soggetti che hanno svolto lavori in galleria, cava o miniera; i lavori ad alte temperature; i lavori in cassoni ad aria compressa; le attività per l'asportazione dell'amianto; le attività di lavorazione del vetro cavo; lavori svolti dai palombari; lavori espletati in spazi ristretti.

b) **Lavoratori notturni** come definiti e ripartiti ai soli fini del dlgs 67/2011 nelle seguenti categorie: **1)** lavoratori a turni che prestano la loro attività nel periodo notturno per **almeno 6 ore** per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64; **2)** 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.

c) **i lavoratori addetti alla linea di catena**: lavoratori alle dipendenze di imprese per le quali operano le **voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro** indicati nell'elenco n. 1 contenuto nell'allegato 1 allo stesso dlgs 67/2011, cui si applicano i criteri per l'organizzazione del lavoro previsti dall'articolo 2100 del cc, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un rimo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si sostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o della 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 qualità.

d) **i conducenti di veicoli**, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

Il periodo minimo di attività - A partire dal **1° gennaio 2017**, per effetto di quanto stabilito dall'articolo 1, co. 206 della legge 232/2016 (finanziaria 2017) per godere dei benefici è richiesto che le attività sopra citate siano state svolte per **almeno 7 anni**, negli ultimi dieci anni di attività lavorativa, oppure per **almeno la metà della vita lavorativa complessiva**.

L'Età Pensionabile nei lavori usuranti

Il beneficio per questi lavoratori consiste nella possibilità di andare in pensione con il vecchio sistema delle quote **se piu' favorevole** rispetto alle regole di pensionamento introdotte con la Riforma Fornero. Nello specifico gli usuranti possono andare in pensione, dal 1° gennaio 2016, con una anzianità contributiva minima di **35 anni**, una età minima pari a **61 anni e 7 mesi** ed il contestuale perfezionamento del *quorum* **97,6**.

Lavoratori Notturni. I requisiti sopra indicati si applicano con riferimento anche ai lavoratori notturni che svolgono attività lavorativa per **almeno 3 ore** (nell'intervallo ricompreso tra la mezzanotte e le cinque) nell'intero anno lavorativo; oppure per **almeno 6 ore** (sempre nell'intervallo ricompreso tra la mezzanotte e le cinque) per almeno **78 giorni** l'anno.

Se il lavoro notturno è svolto per **meno di 78 giorni** l'anno, i valori di età e di quota pensionistica sono aumentati di due anni se il lavoro notturno annuo è stato svolto per un numero di giorni lavorativi da **64 a 71** e di un anno se le giornate annue in cui si è svolto il lavoro notturno sono state da **72 a 77**. Sul punto merita segnalare una novità apportata dal **1° gennaio 2018** dalla legge di bilancio per il 2018. Il legislatore ha, infatti, introdotto una modifica secondo la quale per i lavoratori impiegati in cicli produttivi del settore industriale su turni di 12 ore (sulla base di accordi collettivi già sottoscritti al 31 dicembre 2016) che, ai fini dell'accesso alla pensione mediante il sistema delle "quote", prestino attività per meno di 78 giorni, i giorni lavorativi effettivamente svolti siano moltiplicati **per il coefficiente di 1,5**.

Aspettativa di Vita e Finestre L'articolo 1, co. 206 della legge 232/2016, ha provveduto alla disapplicazione della disciplina relativa alle cd. finestre mobili che chiedeva, sino al 31.12.2016, un'attesa pari a 12 mesi (18 mesi gli autonomi) dalla data di perfezionamento dei requisiti anagrafici e contributivi per conseguire il primo rateo. Pertanto a partire dal **1° gennaio 2017** la pensione decorre, di regola, dal primo giorno del mese successivo al perfezionamento dei requisiti. Si rammenta che la medesima disposizione ha, inoltre, congelato i futuri adeguamenti alla speranza di vita sino al **31 dicembre 2026**.

Contributi misti. Il beneficio per gli usuranti, come detto, riguarda solo i **lavoratori dipendenti**. Tuttavia la domanda intesa ad ottenere il riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti può essere presentata anche da lavoratori dipendenti che raggiungono il requisito contributivo minimo cumulando la contribuzione versata in una delle Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi (es. commercianti o artigiani). In tal caso i requisiti anagrafici ed il quorum sono innalzati rispettivamente di un anno ciascuno e la decorrenza della pensione avviene trascorsi 18 mesi dal perfezionamento dei requisiti. In quanto la liquidazione della prestazione avviene a carico delle gestioni speciali.

Riassumendo i requisiti per l'accesso alla pensione per i lavoratori in parola sono, pertanto, i seguenti:

Lavori usuranti (e notturni con più di 77 notti lavorate l'anno) ¹						
Lavoratori dipendenti				Lavoratori Autonomi*		
Anno	Età	Contributi	Quota	Età	Contributi	Quota
2013-2015	61 anni e 3 mesi	35	97,3	62 anni e 3mesi	35	98,3
2016	61 anni e 7 mesi	35	97,6	62 anni e 7 mesi	35	98,6
dal 2017 al 2026	61 anni e 7 mesi	35	97,6	62 anni e 7 mesi	35	98,6
Finestra Mobile	Abolita a partire dal 1.1.2017					
1) Con almeno 3 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo; oppure con almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per almeno 78 giorni l'anno. * Se utilizzano contribuzione accreditata nelle gestioni speciali dei lavoratori autonomi.						

Lavoratori Notturni (da 72 a 77 notti lavorate durante l'anno) ²						
Lavoratori dipendenti				Lavoratori Autonomi*		
Anno	Età	Contributi	Quota	Età	Contributi	Quota
2013-2015	62 anni e 3 mesi	35	98,3	63 anni e 3mesi	35	99,3
2016	62 anni e 7 mesi	35	98,6	63 anni e 7 mesi	35	99,6
2017-2026	62 anni e 7 mesi	35	98,6	63 anni e 7 mesi	35	99,6
Finestra Mobile	Abolita a partire dal 1.1.2017					
2) almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per un periodo ricompreso tra i 72 e i 77 giorni l'anno. * Se utilizzano contribuzione accreditata nelle gestioni speciali dei lavoratori autonomi						

Lavoratori notturni (da 64 a 71 notti lavorate durante l'anno) ³						
Lavoratori dipendenti				Lavoratori Autonomi*		
Anno	Età	Contributi	Quota	Età	Contributi	Quota
2013-2015	63 anni e 3 mesi	35	99,3	64 anni e 3mesi	35	100,3
2016	63 anni e 7 mesi	35	99,6	64 anni e 7 mesi	35	100,6
2017-2026	63 anni e 7 mesi	35	99,6	64 anni e 7 mesi	35	100,6
Finestra Mobile	Abolita a partire dal 1.1.2017					
3) almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per un periodo ricompreso tra i 64 e i 71 giorni l'anno. * Se utilizzano contribuzione accreditata nelle gestioni speciali dei lavoratori autonomi						

PensioniOggi.it						
Le alternative nel 2018						
Pensione Anticipata (standard)	41 anni e 10 mesi (42 anni e 10 mesi se uomini) di contributi indipendentemente dall'età anagrafica		Pensione di Vecchiaia	66 anni e 7 mesi unitamente a 20 anni di contributi		
Pensione Anticipata (Per cd. Precoci)	41 anni di contributi (sia per uomini che donne) a prescindere dall'età anagrafica se sono stati lavorati almeno 12 mesi prima del 19° anno di età.					
Finestra Mobile	Non è mai stata presente					

Le Alternative

Come accennato resta comunque aperta la possibilità di ottenere, se piu' favorevole, la pensione con i requisiti previsti generali dalla Riforma Fornero. In particolare nel 2018 gli addetti alle mansioni usuranti possono uscire con la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi, 42 anni e 10 mesi di contributi gli uomini indipendentemente dall'età anagrafica) o con la pensione di vecchiaia a 66 anni e 7 mesi di età unitamente a 20 anni di contributi.

A questo riguardo va segnalato che l'articolo 1, co. 147-148 della legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018) ha dispesato dal prossimo adeguamento alla speranza di vita (cinque mesi dal 1° gennaio 2019) a condizione che i lavoratori possano vantare **almeno 30 anni di contributi** unitamente ad almeno sette anni di attività usurante negli ultimi dieci anni oppure per almeno metà della vita lavorativa. Ciò significa che questi lavoratori sino al **2020** potranno continuare a pensionarsi con **42 anni e 10 mesi** di contributi (41 anni e 10 mesi le donne) o con **66 anni e 7 mesi di età** se raggiunti prima del pensionamento con le cd. quote.

Si rammenta infine che anche nel 2018 le categorie dei lavoratori sopra individuati possono accedere alla pensione anticipata al **compimento di 41 anni di contributi**, a prescindere dall'età anagrafica, se hanno svolto almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età. Per ulteriori dettagli. 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 Domanda per accedere ai benefici per i lavori usuranti

Per conseguire il beneficio del pensionamento con le quote di cui al dlgs 67/2011 gli interessati devono presentare una apposita domanda alla sede INPS entro il 1° **Maggio** dell'anno **precedente** a quello in cui si maturano i requisiti agevolati volta ad ottenere il riconoscimento di lavoro usurante.

Le date per la presentazione della domanda volta all'accertamento dello svolgimento di attività usurante	
Lavoratori che maturano i requisiti agevolati nel 2017	entro il 1° marzo 2017
Lavoratori che maturano i requisiti agevolati nel 2018	entro il 1° maggio 2017
Lavoratori che maturano i requisiti agevolati nel 2019	entro il 1° maggio 2018
PensioniOggi.it	

Dunque chi matura i requisiti nel 2019 dovrà produrre domanda di accertamento dello svolgimento dell'attività usurante entro il **1° maggio 2018**. La domanda in parola **non è da confondere con la domanda di pensione** che sarà presentata **solo in un momento successivo**, previa comunicazione di accoglimento della domanda di accertamento di aver svolto lavoro usurante.

La presentazione della domanda oltre i termini sopra indicati comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il **differimento del diritto** alla decorrenza da uno a tre mesi a seconda dei mesi di ritardo.

Nello specifico il differimento è pari: 1) ad un mese, per un ritardo della presentazione massimo di un mese; 2) a due mesi, per un ritardo della presentazione superiore ad un mese ed inferiore a tre mesi; 3) a tre mesi per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

La possibilità di fruire dei benefici in parola dipende inoltre **dalle coperture finanziarie** che sono state messe a disposizione dal Dlgs 67/2011 di anno in anno.

Entro il **30 Ottobre** di ogni anno l'Inps quindi comunicherà:

- a) l'accoglimento della domanda, con indicazione della prima decorrenza utile della pensione, qualora sia accertato il possesso dei requisiti relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti e sia verificata la sussistenza della relativa copertura finanziaria;
- b) l'accertamento del possesso dei requisiti dello svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, con differimento della decorrenza della pensione in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria; in tal caso, la prima data utile per l'accesso alla pensione verrà indicata con successiva comunicazione in esito al monitoraggio delle risorse;
- c) il rigetto della domanda, qualora sia accertato il mancato possesso dei requisiti sullo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

La Documentazione

La domanda deve essere presentata all'Istituto previdenziale presso il quale il lavoratore è iscritto, e deve essere corredata da copia o estratti della documentazione prevista dalla normativa vigente al momento dello svolgimento delle attività usuranti e dagli elementi di prova in data certa da cui emerga la sussistenza dei requisiti necessari per l'anticipo del pensionamento (cfr: Circolare del Ministero del Lavoro 22/2011). Per quanto riguarda la documentazione da produrre a corredo dell'istanza si rimanda al Dm 20 Settembre 2011 e al recente DM 20 Settembre 2017 adottato in attuazione della legge 232/2016.

8.5) I benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto

L'ordinamento riconosce alcuni benefici sulla pensione per i lavoratori che sono stati esposti per oltre 10 anni all'amianto o che hanno contratto malattia professionale.

Ai lavoratori che sono stati esposti all'amianto o che hanno contratto una malattia professionale a causa dell'amianto l'ordinamento riconosce taluni particolari benefici previdenziali che consistono di raggiungere prima la pensione e con un importo maggiorato. Per effetto di diverse disposizioni di legge, la disciplina attualmente vigente in materia tutela, ai fini pensionistici, esclusivamente l'**attività lavorativa dipendente** (sono esclusi gli autonomi) svolta con esposizione all'amianto per almeno **un decennio** entro il **2 ottobre 2003** salvo il caso della malattia professionale per la quale non è previsto alcun limite temporale di esposizione.

Cercando di riassumere il più possibile il beneficio previdenziale derivante da esposizione all'amianto varia in dipendenza dell'evento che lo ha determinato. In particolare, è prevista:

- a) una maggiorazione **dell'1,5 per cento** ai fini del **diritto** e del **calcolo** della pensione di tutti i periodi in cui risulti l'esposizione all'amianto per i lavoratori che, a causa di tale esposizione, abbiano contratto o contraggano una **malattia professionale documentata dall'Inail** (articolo 13, co. 7, legge 257/1992);
- b) una maggiorazione **dell'1,5 per cento** ai fini del diritto e del calcolo della pensione per i periodi di prestazione lavorativa svolti nelle **miniere o delle cave di amianto** (articolo 13, co. 6, legge 257/1992);
- c) una maggiorazione dell'**1,5 per cento** ai fini del **diritto** e del **calcolo** della pensione di tutti i periodi in cui risulti **un'esposizione** qualificata pari a 100 fibre litro per oltre dieci anni (articolo 13, comma 8, legge 257/1992) nei confronti dei soli lavoratori assicurati presso l'Inail che abbiano maturato il

diritto a pensione entro il **2 ottobre 2003** o che abbiano presentato domanda amministrativa o giudiziale per il riconoscimento dell'esposizione all'amianto entro il **2 Ottobre 2003**;

d) una maggiorazione dell'**1,25** per cento **solo ai fini del calcolo** della pensione di tutti i periodi in cui risulti un'esposizione qualificata pari a 100 fibre litro per almeno **dieci anni**. La domanda per il riconoscimento dell'esposizione all'amianto doveva essere presentata tra il **3 ottobre 2003 e il 15 giugno 2005**. Il beneficio si applica anche ai lavoratori con periodi di esposizione in attività **non soggette in precedenza all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali** (Art. 47 Decreto legge 269/2003; decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 27 ottobre 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 295 del 17 dicembre 2004; Circolare Inps 58/2005; Circolare Inps 195/2003).

e) un **prolungamento dei periodi di esposizione all'amianto** per i lavoratori dipendenti di aziende destinatarie degli atti di indirizzo stabiliti dal Ministero del Lavoro (articolo 1, commi 20, 21 e 22, della legge n. 247 del 2007) per i periodi di attività lavorativa svolta in tali aziende successivamente all'anno 1992 e fino all'avvio dell'azione di bonifica e, comunque non oltre il 2 ottobre 2003 e che avevano richiesto all'Inail l'istanza di certificazione entro il 15 giugno 2005. La maggiorazione riconosciuta è pari all'**1,5 per cento** ed è utile sia fini del diritto che della misura della pensione. I lavoratori interessati dovevano presentare domanda di prolungamento entro e non oltre l'11 maggio 2009 (decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 marzo 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 110 del 12 maggio 2008; Circolare Inps 49/2009).

I benefici Previdenziali per l'Amianto				
Tipo di beneficio	Destinatari	Beneficio	Requisiti	Periodo di esposizione
Esposizione ultradecennale all'amianto (articolo 13, comma 8 legge 257/1992; articolo 47 Dl 269/2003)	Lavoratori assicurati presso l'Inail	maggiorazione di 1,5 utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione	- Maturazione del diritto a pensione entro il 2 Ottobre 2003 (anche in virtu' della maggiorazione); - A prescindere dalla maturazione del diritto a pensione al 2 Ottobre 2003: se richiesto all'Inail il certificato di esposizione entro il 2 Ottobre 2003 ; se prodotta domanda giudiziaria volta a conseguire il beneficio entro il 2 Ottobre 2003	I benefici in argomento possono essere riconosciuti per esposizione all'amianto pari ad almeno 10 anni intervenuta entro il 2 ottobre 2003 .
	Lavoratori assicurati e non assicurati presso l'Inail	Maggiorazione di 1,25 utile solo ai fini della misura della pensione	Richiesta all'Inail del certificato di esposizione ad amianto entro il 15 giugno 2005	
Malattia professionale da esposizione ad amianto (articolo 13, comma 7, legge 257/1992)	Lavoratori iscritti e non iscritti presso l'Inail	maggiorazione di 1,5 utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione	Nessun termine di presentazione all'INAIL della domanda di certificazione di esposizione all'amianto. La domanda è presentata all'insorgenza della conclamata malattia professionale da esposizione all'amianto.	I benefici sono conseguibili a prescindere dal periodo di esposizione

PensioniOggi.it

La maggiorazione riconosciuta dall'ordinamento consente, pertanto, di raggiungere prima l'età pensionabile e/o aumentare l'importo della pensione. Ad esempio se un soggetto ha lavorato per 20

anni di cui 12 anni con esposizione all'amianto il periodo utile ai fini del diritto alla pensione sarà **pari a 26 anni** ($12 \times 1,5 + 8$ anni).

Il concetto di esposizione

Le attività lavorative che comportano **esposizione all'amianto** secondo il DM 27.10.2004 sono le seguenti: **a)** coltivazione, estrazione o trattamento di minerali amiantiferi; **b)** produzione di manufatti contenenti amianto; **c)** fornitura a misura, preparazione, posa in opera o installazione di isolamenti o di manufatti contenenti amianto; **d)** coibentazione con amianto, decoibentazione o bonifica da amianto, di strutture, impianti, edifici o macchinari; **e)** demolizione, manutenzione, riparazione, revisione, collaudo di strutture, impianti, edifici o macchinari contenenti amianto; **f)** movimentazione, manipolazione ed utilizzo di amianto o di manufatti contenenti amianto; distruzione, sagomatura e taglio di manufatti contenenti amianto; **g)** raccolta, trasporto, stoccaggio e messa a discarica di rifiuti contenenti amianto.

Cumulo dei benefici

L'art. 4 del citato decreto ministeriale ha previsto che i benefici previdenziali derivanti dall'applicazione delle nuove norme (punto c) per coloro che siano stati esposti all'amianto **non possano essere cumulati con altri benefici**, sempre di natura previdenziale, che comportino, rispetto ai regimi pensionistici di appartenenza, l'anticipazione dell'accesso al pensionamento, oppure un aumento dell'anzianità contributiva. Si tratta, per esempio, dei benefici spettanti per i lavori usuranti, per servizi di confine, per i servizi prestati dai lavoratori portuali. Al momento del pensionamento, quindi, i lavoratori interessati dovranno optare tra l'uno o gli altri benefici. Al contrario, non rientrano nell'incumulabilità, a parere del Ministero del Lavoro, i benefici previdenziali collegati ad un particolare status del lavoratore (invalido, non vedente, sordomuto) o comunque derivanti da particolari infermità di oggetto di tutela previdenziale sono, invece, cumulabili con quelli previsti per aver subito l'esposizione all'amianto, anche per i lavoratori ai quali si applica la nuova normativa.

Salvaguardia delle regole ante Fornero

L'articolo 1, co. 117 della legge 190/2014 come successivamente modificato dall'articolo 1, co. 274 della legge 208/2015 consente agli ex lavoratori occupati nelle imprese che hanno svolto attività di scoibentazione e bonifica, che hanno cessato il loro rapporto di lavoro per effetto della chiusura, dismissione o fallimento dell'impresa presso cui erano occupati, il cui sito è interessato da piano di bonifica da parte dell'ente territoriale e che risultano ammalati con patologia asbesto-correlata accertata e riconosciuta dalle leggi attuali di beneficiare di una maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva non superiore a 5 anni ai fini del perfezionamento dei requisiti per la pensione **previste secondo le regole ante-fornero** a condizione che la maturazione della decorrenza del trattamento pensionistico, calcolata con le previgenti regole, **avvenga entro il 2018**. Tale beneficio risulta ulteriormente rafforzato dalla presenza di un **sussidio di accompagnamento alla pensione** sino alla decorrenza della stessa (articolo 1, co. 275, legge 208/2015; DM 29.4.2016; Circ. Inps 80/2015; Circ. Inps 154/2016; Messaggio Inps 3329/2016; Messaggio inps 2769/2016) Qui ulteriori informazioni.

Lavoratori nel settore della produzione di materiale rotabile ferroviario

L'art. 1, co. 277 della legge 208/2015 ha, poi, attribuito la maggiorazione del 50% di cui al punto c) anche ai **lavoratori** del settore della **produzione di materiale rotabile ferroviario** che hanno prestato

la loro attività nel sito produttivo, **senza essere dotati degli equipaggiamenti di protezione adeguati all'esposizione alle polveri di amianto**, per l'intero periodo di durata delle operazioni di bonifica dall'amianto poste in essere mediante sostituzione del tetto. La domanda per il beneficio doveva essere presentata entro il 1° marzo 2016 (cfr: [messaggio inps 587/2016](#); [Decreto del Ministero del Lavoro 12 maggio 2016](#); [Circolare Inps 68/2017](#)). [Qui ulteriori informazioni](#)

Pensione Speciale di Inabilità

A partire dal 2017 è stata, inoltre, introdotta ai lavoratori assicurati presso l'AGO e le forme ad essa sostitutive od esclusive ammalati da patologie asbesto-correlate riconosciute di **origine professionale** o derivanti da **causa di servizio** la concessione di una pensione speciale di inabilità ([Dm 31 maggio 2017](#)) a condizione di poter vantare almeno 5 anni di contribuzione nell'arco della vita lavorativa. La prestazione, a differenza della normale pensione di inabilità, è riconosciuta anche in assenza dell'inabilità assoluta al lavoro e, pertanto, assume una particolare importanza nel panorama dei benefici riconnessi all'amianto. Le domande per tale prestazione devono essere presentate entro il **16 settembre 2017** (entro il 1° marzo dal 2018 in poi) con una particolare procedura nell'ambito di un vicolo di risorse annuali.

L'Inps detta le istruzioni per accedere alla speciale pensione di inabilità per i lavoratori affetti da patologie amianto correlate. Come per l'APe sociale sarà necessario effettuare una doppia istanza per il conseguimento del beneficio.

Ok alla pensione di inabilità speciale per i lavoratori ammalati da amianto. Le domande per la prestazione in questione potranno essere presentate entro il **prossimo 16 settembre**. Lo precisa l'Inps nel messaggio 3249/2017 pubblicato l'altro giorno in cui recepisce il decreto del Ministero del Lavoro 31 maggio 2017 pubblicato in Gu. del 18 luglio 2017.

Le citate disposizioni recano, in attuazione di quanto stabilito nella legge di bilancio per il 2017 (art. 1, c. 250 della [legge 232/2016](#)), l'erogazione della pensione di inabilità ai lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme esclusive e sostitutive della medesima **affetti da patologie asbesto correlate** (mesotelioma pleurico, mesotelioma pericardico, mesotelioma peritoneale, mesotelioma della tunica vaginale del testicolo, carcinoma polmonare e asbestosi), riconosciuti di **origine professionale**, ovvero **quale causa di servizio**. Gli interessati potranno conseguire la prestazione di inabilità (per la quale, come noto, non è richiesto un requisito anagrafico) a condizione di avere almeno 5 anni di contributi accreditati nell'arco della vita lavorativa. A differenza della normale pensione di inabilità, prevista dalla [legge 222/1984](#), non è necessaria, per conseguire la prestazione, **l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa** nè la presenza di tre anni di contribuzione negli ultimi cinque antecedenti alla domanda, elementi che spesso limitano il conseguimento del beneficio.

L'Inps precisa che sono state istituite **due nuove tipologie di domande telematiche** finalizzate rispettivamente al riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio e alla richiesta di accesso al beneficio ai sensi dell'articolo 1, comma 250, della legge 11 dicembre 2016, n. 232. Al pari di quanto previsto in materia di ape sociale gli interessati dovranno produrre prima la **domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio** entro il **16 settembre 2017** (a partire dal 2018 la domanda dovrà pervenire entro il 31 marzo di ogni anno), allegando la documentazione idonea a fruire della disposizione in questione, e quindi la **domanda di accesso alla prestazione**.

Le domande dovranno essere trasmesse in modalità telematica attraverso i consueti canali. La prima domanda ("Verifica del requisito a pensione di inabilità Art. 1, c. 250, legge 232/2016") è disponibile all'interno della sezione Certificazioni--->Diritto a Pensione--->Inabilità (legge 232/2016); la seconda domanda ("Pensione di Inabilità articolo 1 comma 250 legge 232/2016") volta all'accesso alla prestazione è disponibile all'interno della sezione prestazioni previdenziali Inabilità/Invalidità-->Diritto a Pensione--->Inabilità Art. 1, c. 250, legge 232/2016.

La documentazione da allegare all'istanza

Per la domanda diretta al riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio è obbligatorio allegare la seguente documentazione: per gli assicurati della gestione privata, la **certificazione rilasciata dall'INAIL** ovvero una dichiarazione dell'interessato che attesti il possesso dei requisiti previsti dall'art. 3, comma 1, lett. b) del decreto 31 maggio 2017, nonché l'eventuale percezione della **rendita diretta** erogata dall'INAIL, in relazione allo stesso evento invalidante. Le ultime due condizioni saranno verificate dall' INAIL. Per gli assicurati della gestione pubblica, per i quali è **previsto l'istituto dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio**, la certificazione rilasciata da altre commissioni competenti (Comitato Tecnico per le pensioni privilegiate o Comitato di verifica per le cause di servizio istituito presso il MEF). Non è prevista l'allegazione di altra documentazione medica (modello SS3).

Il cittadino potrà rivolgersi a un patronato che come di consueto offre gratuitamente la sua assistenza, oppure può compilare direttamente le domande, selezionandole fra quelle messe a disposizione fra i servizi online sul sito dell'Inps. Si rammenta a tal fine che è necessario essere in possesso delle credenziale di accesso: PIN INPS, SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale), CNS (Carta Nazionale dei Servizi).

Il monitoraggio

Il beneficio è riconosciuto, a domanda, nel limite di 20 milioni di euro per l'anno 2017 e 30 milioni di euro annui a decorrere dal 2018. A tal fine l'Inps dovrà avviare una specifica procedura di monitoraggio delle istanze presentate. Qualora dal monitoraggio delle domande presentate ed accolte, emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie indicate il riconoscimento del trattamento **pensionistico viene differito**, con criteri di priorità in ragione dell'età anagrafica, dell'anzianità contributiva e, infine, della data di presentazione della domanda, al fine di garantire un numero di accessi al pensionamento non superiore al numero di pensionamenti programmato in relazione alle risorse finanziarie.

8.6) Regime Sperimentale Donna (Opzione Donna)

Le lavoratrici del settore pubblico e privato hanno ancora la possibilità di andare in pensione a 57 anni (58 se autonome) con 35 anni di contributi se raggiunti entro il 2015 a condizione di accettare una pensione calcolata con il metodo contributivo.

La riforma Fornero del 2011 ha confermato fino al **31 Dicembre 2015** la possibilità per le donne di andare in pensione prima, a patto di scegliere per un assegno interamente calcolato con il metodo contributivo.

Si tratta di una possibilità introdotta dalla Legge Maroni (articolo 1, comma 9 della legge 243/04) riscoperta in massa dopo l'introduzione della Riforma Fornero perchè consente di anticipare l'uscita di

diversi anni rispetto alle **regole ordinarie** che, com'è noto, chiedono in alternativa o il perfezionamento di almeno **41 anni e 10 mesi** di contributi indipendentemente dall'età anagrafica (pensione anticipata) o il raggiungimento di un'età anagrafica pari a **66 anni e 7 mesi** unitamente a 20 anni di contributi (pensione di vecchiaia).

Con l'opzione donna si può uscire invece con un anticipo di diversi anni rispetto ai requisiti sopra indicati a patto però di accettare un assegno interamente calcolato con il sistema contributivo.

Indice

I Destinatari

I requisiti anagrafici e contributivi

Gli effetti della decurtazione

I limiti alla fruizione del regime

La Proroga dell'Opzione Donna

Destinatari

La possibilità di optare per il regime sperimentale è riconosciuta alle lavoratrici iscritte all'**assicurazione generale obbligatoria**, ed ai fondi ad essa sostitutivi od esclusivi (dipendenti del settore privato; pubblico impiego e lavoratrici autonome) in possesso di contribuzione alla data del 31 dicembre 1995. La facoltà di opzione **non** è invece esercitabile dalle lavoratrici iscritte alla gestione separata o che, comunque, intendano utilizzare la contribuzione presente in tale gestione per perfezionare il requisito contributivo di 35 anni.

I Requisiti anagrafici e Contributivi

A seguito delle modifiche apportate dall'articolo 1, comma 281 della legge 208/2015 e dall'articolo 1, co. 222 della legge 232/2016 possono esercitare l'opzione le lavoratrici dipendenti in possesso di **57 anni** (58 anni le autonome) e 35 anni di contributi **entro il 31 dicembre 2015** ancorchè, per effetto dell'applicazione degli adeguamenti alla speranza di vita Istat e del meccanismo delle finestre, la prima data utile di decorrenza della pensione si apra successivamente al 31.12.2015 (Cfr: Messaggio Inps 1182/2017). Per questa tipologia di prestazione resta, infatti, in vigore la cd. finestra mobile secondo la quale l'assegno viene erogato dopo 12 mesi dalla maturazione dei predetti requisiti per le dipendenti e 18 mesi per le autonome (cfr: Circolare Inps 53/2011).

Si ricorda che con l'approvazione di tali ultime disposizioni è venuta **sostanzialmente meno la restrizione** prevista dall'Inps con le Circolari 35 e 37 del 14 marzo 2012 che avevano interpretato la data del 31 dicembre 2015 come termine entro il quale si dovesse maturare la decorrenza della prestazione. L'Inps ha confermato questa interpretazione con la recente Circolare 45/2016.

La tabella sottostante riepiloga, quindi, le date che consentono il rispetto dei requisiti anagrafici e contributivi utili per esercitare l'opzione donna dopo la novella contenuta nella legge di stabilità 2017.

L'ultima data per accedere all'opzione donna			
Lavoratrici	Autonome	Dipendenti Privato	Ex Inpdap, FS e Poste
Requisito Contributivo	35 anni	35 anni	34 anni, 11 mesi e 16 giorni
Ultima data per maturazione Req. Contributivo	31/12/2015	31/12/2015	31/12/2015
Età Necessaria	58 anni	57 anni	57 anni
Ultima data per maturazione Requisito anagrafico	31/12/2015	31/12/2015	31/12/2015
Ultima data di nascita utile**	31/12/1957	31/12/1958	31/12/1958
Finestra mobile	18 mesi	12 mesi	12 mesi
Ultima Apertura della Finestra Mobile***	01/02/2018	01/08/2017	01/08/2017
<p>* Le nate nell'ultimo trimestre del 1958 (1957 le autonome) vengono incluse nell'opzione ma devono raggiungere, per effetto della speranza di vita, un'età pari a 57 anni e 7 mesi (58 anni e 7 mesi le autonome). Ciò comporta che la prima decorrenza utile della pensione, per l'ultima lavoratrice inclusa, avverrà non prima del 1° Agosto 2017. *** Le lavoratrici possono produrre domanda di pensione in qualsiasi momento successivo all'apertura della finestra mobile.</p>			
PensioniOggi.it			

Gli effetti della decurtazione

Per effetto del passaggio al sistema di calcolo totalmente contributivo le lavoratrici che optano per il regime in questione subiscono mediamente una decurtazione sull'assegno che oscilla intorno 25-35% rispetto all'ultimo stipendio percepito. Il taglio è tuttavia molto variabile a seconda dell'età della lavoratrice e dalle caratteristiche di carriera, retribuzione ed anzianità contributiva maturata alla data di accesso al regime.

La seguente tabella evidenzia, in via indicativa, l'impatto sull'assegno dell'opzione donna esercitata da quattro tipi di lavoratrici.

Dati individuali	Lavoratrice A	Lavoratrice B	Lavoratrice C	Lavoratrice D
Data di Nascita	05/03/1956	05/03/1956	05/03/1957	05/03/1957
Inizio Attività Lavorativa	05/06/1976	05/06/1976	05/06/1977	05/06/1977
Retribuzione Annuale Lorda 2014	€ 30.000,00	€ 60.000,00	€ 30.000,00	€ 60.000,00
Prima data di Pensione con regime naturale	01/05/2018	01/05/2018	01/09/2019	01/09/2019
Importo Pensione con il metodo misto	€ 24.510,00	€ 46.200,00	€ 24.520,00	€ 46.550,00
Data Pensione con l'Opzione	01/07/2014	01/07/2014	01/07/2015	01/07/2015
Importo Pensione con il metodo contributivo	€ 17.810,00	€ 29.210,00	€ 17.350,00	€ 28.620,00
Impatto dell'Opzione Donna (perdita in %)	-27%	-37%	-29%	-39%
<i>Elaborazione PensioniOggi su dati Inps</i>				

L'entità della riduzione dipende ovviamente dalle caratteristiche personali delle lavoratrici, in primo luogo, la loro evoluzione retributiva. In linea generale, più la lavoratrice vanta una carriera anticipata

- con livelli retributivi molto elevati percepiti fin dai primi anni di iscrizione all'INPS - più la riduzione sarà minore; viceversa maggiore è l'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 - e quindi la prestazione teorica maturata avrebbe previsto una quota rilevante calcolata attraverso il sistema retributivo - più elevata sarà la riduzione dell'assegno pensionistico. Qui è possibile simulare il valore dell'assegno a seguito dell'esercizio dell'opzione.

Limiti per la fruizione del regime sperimentale donna

Per la valutazione della contribuzione utile per il perfezionamento dei 35 anni sono utili, nel limite di 52 settimane annue, i contributi a **qualsiasi titolo accreditati** (obbligatori, da riscatto e/o da ricongiunzione, volontari, figurativi). Per le lavoratrici iscritte all'assicurazione generale obbligatoria (cioè le lavoratrici dipendenti del settore privato) non concorrono però i contributi accreditati per malattia e disoccupazione.

Sono escluse dalla possibilità di fruire del regime in parola le lavoratrici che abbiano perfezionato il diritto al trattamento pensionistico (vecchiaia o anzianità) in base ai requisiti previsti per la generalità dei lavoratori vigenti al 31/12/2011 o i nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia o pensione anticipata introdotti dalla Riforma Fornero del 2011. Analogamente non possono beneficiare della sperimentazione, le lavoratrici destinatarie delle disposizioni in materia di “salvaguardia” introdotte dal legislatore dopo il 2011 in favore dei cd. esodati (messaggio inps 219/2013).

La disciplina sperimentale prevede che l'applicazione del sistema contributivo **sia limitata alle sole regole di calcolo**. Pertanto a tale pensione si applicano le disposizioni sul **trattamento minimo** e non è richiesto il requisito dell'importo minimo previsto per coloro che accedono al trattamento pensionistico in base alla disciplina del sistema contributivo.

A tali lavoratrici **non si applica**, inoltre, il beneficio previsto dall'articolo 1, comma 40 della legge 335/1995 che consente l'accredito figurativo di alcuni periodi legati all'educazione e assistenza ai figli fino al sesto anno di età.

L'Inps ha spiegato che sono ammesse al pensionamento anticipato anche coloro che, avendo maturato i requisiti sopra esposti in tempo utile per l'accesso al regime, presentino domanda successivamente alla scadenza del regime opzionale (il cd. *principio della cristallizzazione del diritto a pensione*). Ciò significa, pertanto, che una lavoratrice che ha raggiunto i requisiti sopra descritti entro il 2015 mantiene la possibilità di accedere all'opzione donna anche successivamente al 31 dicembre 2015, ad esempio nel corso del 2017 o del 2018 (qui ulteriori dettagli). A tal proposito si rammenta che, secondo il messaggio inps 9231/2014, è possibile esercitare l'opzione anche **successivamente al mese in cui maturano i requisiti anagrafici e contributivi** (ad esempio al momento della presentazione della domanda di pensione).

La Proroga del Regime Sperimentale

L'articolo 1, comma 281 della legge 208/2015 ha aperto anche alla possibilità di proseguire la sperimentazione oltre il 2015 se residuano fondi dalle risorse stanziare nella medesima legge per tale scopo. In particolare si prevede un monitoraggio delle spese sulla base del quale il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, **entro il 30 settembre di ogni anno**, deve trasmettere alle Camere una relazione sull'attuazione della sperimentazione, con particolare riferimento al numero delle lavoratrici interessate e agli oneri previdenziali conseguenti.

*"Qualora dall'attività di monitoraggio risulti un onere previdenziale inferiore rispetto alle previsioni di spesa, con **successivo provvedimento legislativo** verrà disposto l'impiego delle risorse non utilizzate per interventi con finalità analoghe, ivi compresa la prosecuzione della medesima sperimentazione".* La disposizione da ultimo richiamata non ha trovato, tuttavia, sino ad oggi attuazione.

8.7) L'anticipo Pensionistico (APE)

Il dettaglio del progetto contenuto nella Legge di Bilancio che rende flessibile l'età pensionabile per i lavoratori iscritti alla previdenza pubblica obbligatoria a partire dal 1° maggio 2017.

L'Ape, acronimo che sta per **Anticipo pensionistico** è il progetto sperimentale che consente dal **1° maggio 2017** a chi ha raggiunto almeno i **63 anni di età** di ritirarsi in anticipo per raggiungere la pensione. Contenuto nella legge di bilancio per il 2017 e (art. 1, co. 166 e ss. della legge 232/2016) e ritoccato con la legge di bilancio per il 2018 l'operazione coinvolge i lavoratori dipendenti (anche del pubblico impiego), autonomi assicurati presso le gestioni speciali (artigiani, commercianti e coltivatori diretti) o presso la gestione separata dell'Inps. Restano esclusi gli assicurati presso le casse professionali.

L'operazione è realizzata attraverso due strumenti: con l'Ape volontario, attuato tramite prestiti da parte di banche e assicurazioni erogati però attraverso l'Inps, che dovranno poi **essere restituiti con rate di ammortamento costanti** dagli interessati, una volta conseguita la pensione, per i successivi **venti anni**, con i relativi interessi; e con l'APE sociale che consiste in un sussidio gratuito erogato dallo Stato rivolto ai lavoratori meritevoli di una particolare tutela. La differenza tra i due strumenti risiede principalmente nella circostanza che con l'APE sociale, essendo un sussidio pubblico, il percettore non incorre in alcun effetto negativo sulla pensione, mentre con l'APE volontario l'interessato **dovrà subire una riduzione** della pensione a seconda dell'anticipo richiesto all'intermediario finanziario che ha concesso il prestito.

D'altro canto la natura diversa si riverbera anche sulle platee a cui i due strumenti sono rivolti: l'APE sociale è un intervento di **natura selettiva riservato a quattro** categorie di lavoratori che versano in particolari condizioni meritevoli di attenzione da parte dell'ordinamento con la presenza, peraltro, di un **tetto massimo** all'importo massimo erogabile (pari a 1.500 euro) mentre l'Ape Volontario, essendo finanziato con criteri di mercato, è rivolto potenzialmente a tutti i lavoratori.

La platea degli aventi diritto all'APE sociale è più ristretta rispetto all'APE volontario e prevede una serie di vincoli e condizioni aggiuntive quali, ad esempio, la necessità di un requisito **contributivo superiore** (30 o 36 anni contro i 20 anni chiesti per l'APE volontario) oltre ad un regime di incompatibilità, previsto per i percettori di APE sociale, con attività lavorative di qualsiasi natura o la fruizione di strumenti di sostegno al reddito. Per ulteriori dettagli sul funzionamento delle due misure: APE Volontario; APE Sociale. Mentre qui è possibile simulare gli effetti sull'assegno pensionistico dell'APE nelle sue varie forme.

APE ed Imprese e Rendita Integrativa

Nel mix degli strumenti offerti al lavoratore e alle imprese per agevolare il pensionamento la riforma del 2017 ha previsto anche la possibilità per il datore di lavoro, in caso di accordo tra le parti, di **sostenere i costi dell'APE volontario attraverso il versamento all'INPS di una contribuzione correlata** alla retribuzione percepita prima della cessazione del rapporto di lavoro, in presenza di accordi collettivi anche attraverso appositi fondi bilaterali in essere o appositamente creati, in modo da produrre un aumento della pensione tale da compensare gli oneri relativi alla concessione dell'APE.

Da segnalare, infine, che la riforma del 2017 ha istituito la cd. RITA cioè la possibilità, per il lavoratore che **abbia aderito a forme di previdenza complementare**, di chiedere la *rendita integrativa temporanea anticipata*. La Rita, in sostanza, consente all'interessato di riscuotere in misura a sua scelta il capitale accumulato nel fondo di previdenza integrativa sino al raggiungimento della pensione nel regime obbligatorio mantenendo i vantaggi fiscali previsti per tali prestazioni. Questa misura è stata recentemente oggetto di un ampio restyling ad opera della legge di bilancio per il 2018 con l'obiettivo di rimuovere i vincoli che nel 2017 hanno sostanzialmente impedito ai lavoratori di farne ricorso.

APE Volontario

L'Ape volontario interessa i lavoratori con almeno 63 anni di età e 20 anni di contributi iscritti presso forme di previdenza pubblica di natura obbligatoria. L'Ape volontario, tecnicamente denominato **anticipo finanziario a garanzia pensionistica**, è uno strumento introdotto con la legge di bilancio per il 2017 (art. 1, co. 164 e ss. della legge 232/2016) che consente di ricevere un assegno mensile, alternativo o complementare allo stipendio, prima della pensione facendo ricorso al sistema bancario ed assicurativo. La misura pur dovendo sulla carta partire lo scorso **1° maggio 2017** ha subito diversi ritardi: il **DPCM 150/2017**, attuativo dello strumento, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale solo il 17 Ottobre 2017 ed all'appello mancano ulteriori tasselli come le convenzioni con il settore bancario ed assicurativo. Considerando gli ulteriori passaggi tecnici la misura potrà essere concretamente utilizzata solo nella prima parte del 2018.

La novità interessa tutti i lavoratori iscritti presso l'assicurazione generale obbligatoria, le forme ad essa sostitutive od esclusive (dunque sia i lavoratori dipendenti del settore privato, sia gli autonomi, gli iscritti alla gestione separata nonché i lavoratori del pubblico impiego) in possesso di **63 anni di età, 20 anni di contributi** e a non più di **3 anni e 7 mesi** dalla pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio. Per l'accesso alla misura la **pensione** al momento della richiesta dovrà risultare **non inferiore a 1,4 volte** il trattamento minimo inps (cioè circa 702,65 euro al mese) **al netto** della rata di ammortamento corrispondente all'APE richiesta; inoltre l'interessato non deve essere titolare di una pensione diretta o dell'assegno ordinario di invalidità. La misura ha carattere sperimentale: durerà sino al **31 dicembre 2019** (per effetto della proroga di un anno contenuta nella legge di bilancio per il 2018) e poi potrà essere rinnovato sulla base dei risultati della sperimentazione.

L'elemento distintivo fondamentale rispetto alle tradizionali proposte elaborate tempo fa in Parlamento e dall'Inps consiste nel fatto che l'operazione consiste in un **prestito bancario, garantito da un'assicurazione privata** contro il rischio premorienza che, una volta raggiunti i requisiti per la normale uscita di vecchiaia, il lavoratore - pensionato comincerà mese per mese a ripagare tramite trattenute alla fonte sulla sua pensione operate direttamente dall'INPS. Per i successivi venti anni. Dunque a differenza della versione sociale che è a carico dello Stato e riservata alle persone in difficoltà, quella volontaria comporta **un costo per chi ne usufruisce**. In caso di morte prematura i superstiti però **non subiranno alcuna penalità** sulla pensione indiretta dato che sarà l'assicurazione a pagare l'intermediario delle somme residue del prestito contratto.

La durata del prestito

L'ape volontario potrà durare da un minimo di **sei ad un massimo di 43 mesi** (è prevista però la possibilità di allungare la durata del prestito ove l'età per il pensionamento di vecchiaia slitti in funzione dei prossimi adeguamenti alla speranza di vita) ed il lavoratore potrà richiedere una cifra da un minimo di **150 euro al mese** ad un massimo che oscilla fra il **75 e il 90%** della pensione netta maturata al momento della richiesta (come certificata dall'Inps) in base alla durata dell'anticipo. L'entità del prestito potrà essere definita a piacimento a seconda delle proprie aspettative potendo l'APE essere cumulato con redditi da lavoro o con la RITA, la rendita integrativa temporanea anticipata.

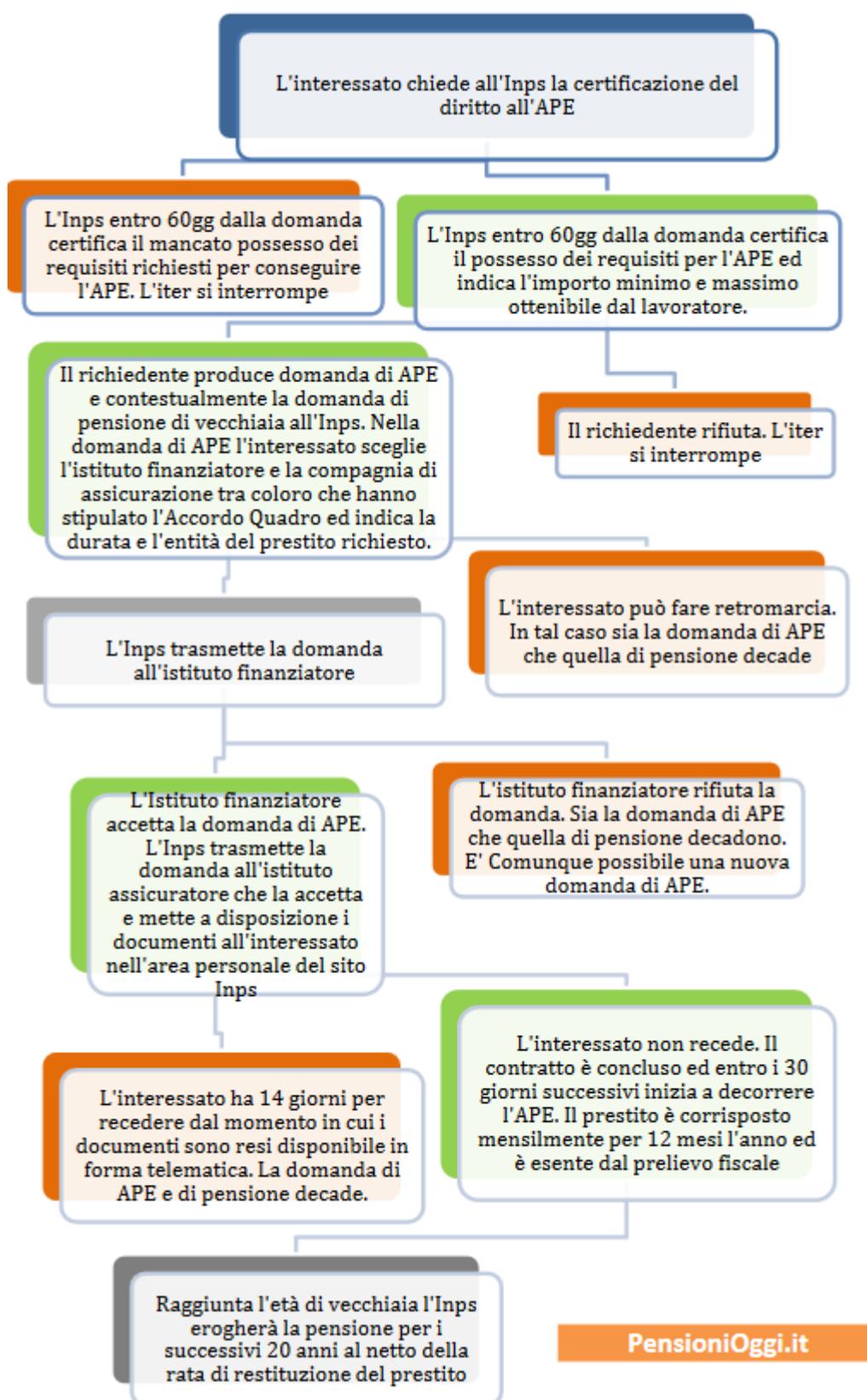
Il prestito sarà erogato ogni mese per 12 mesi l'anno e tali **somme non costituiranno reddito ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche**. Una volta raggiunta l'età per la pensione di vecchiaia il lavoratore sarà traghettato automaticamente in pensione e l'INPS tratterrà a partire dal primo rateo l'importo della rata per il rimborso del finanziamento e lo riverserà al finanziatore, cioè alla banca. Il prestito sarà restituito **in un periodo di 20 anni** mediante una trattenuta che viene effettuata dall'INPS all'atto del pagamento di ciascun rateo pensionistico. Resta salva la facoltà per il lavoratore di **estinguere anticipatamente** il prestito.

Come si accede all'Anticipo Volontario

L'interessato dovrà prima di tutto farsi certificare dall'Inps il possesso dei requisiti sopra individuati per avere diritto all'APE. L'istituto nella certificazione indicherà anche l'importo minimo e l'importo massimo dell'APE ottenibile, cifra che potrà essere scelta dal lavoratore sulla base delle proprie specifiche esigenze. Solo a questo punto il lavoratore potrà presentare domanda per accedere all'APE producendo, contestualmente, domanda diretta ad ottenere la pensione di vecchiaia da liquidarsi al raggiungimento dei requisiti anagrafici previsti dalla normativa vigente. La domanda di APE e quella di pensione **non saranno revocabili**, salvo il diritto di recesso da esercitarsi nei termini più avanti indicati.

Nella domanda il richiedente indicherà sia il finanziatore che erogherà il prestito sia l'impresa assicurativa alla quale richiedere la copertura del rischio di premorienza nonchè produrrà istanza di accesso al fondo di garanzia. I finanziatori e le imprese assicurative saranno scelti dal lavoratore tra quelli che aderiranno agli **accordi-quadro** da stipularsi, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del citato Decreto 150/2017 della Presidenza del Consiglio, tra il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, rispettivamente, l'Associazione Bancaria Italiana e l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici ed altre imprese assicurative primarie.

L'Istituto finanziatore trasmetterà quindi all'Inps l'accettazione del contratto di prestito ovvero l'eventuale comunicazione di rifiuto dello stesso. In quest'ultimo caso la domanda di pensione e di APE decadranno e resteranno prive di effetti; in caso di concessione del prestito, il contratto si perfeziona nel momento in cui l'accettazione della proposta di assicurazione e del contratto di finanziamento è resa disponibile al richiedente in modalità telematica sul sito Istituzionale dell'Inps. Da questa data il richiedente avrà **14 giorni per esercitare il diritto di recesso** nel qual caso la domanda di APE e di pensione decadranno e resteranno prive di effetti. Se il contratto viene perfezionato il prestito decorre entro i 30 giorni successivi ed il lavoratore inizierà a percepire la somma per 12 mesi l'anno (senza cioè la 13[^]) sino al raggiungimento dell'età di vecchiaia (di regola 66 anni e 7 mesi).



PensioniOggi.it

La trattenuta

Gli oneri di restituzione dipendono sia dalle scelte personali che da fattori di mercato sia dalle condizioni applicate dall'intermediario finanziario. In linea generale il costo dell'anticipo sarà tanto più

elevato quanto maggiore è l'entità temporale dell'anticipo richiesto e l'entità della somma richiesta dal lavoratore. Ipotizzando un TAN del 3% ed un premio assicurativo pari al 30% del capitale assicurato (ipotesi comunicate dal Governo in occasione della presentazione della misura) la riscossione dell'importo massimo porterà ad una decurtazione ventennale tra il 15 ed il 20% della pensione netta (la forbice dipende dall'effetto rivalutazione del trattamento pensionistico nel corso tempo che, man mano, farà diminuire in termini percentuali l'incidenza della rata di restituzione del prestito). Questi valori scontano anche l'attribuzione di un credito di imposta annuo nella misura massima del 50 per cento dell'importo pari a un ventesimo degli interessi e dei premi assicurativi complessivamente pattuiti nei relativi contratti.

Il ruolo delle imprese

Da segnalare che i datori di lavoro del settore privato del richiedente (sono escluse le amministrazioni pubbliche), gli enti bilaterali o i fondi di solidarietà settoriali potranno, con il consenso del richiedente, incrementare il montante contributivo individuale maturato da quest'ultimo, versando all'INPS in unica soluzione al momento della richiesta dell'APE un contributo non inferiore, per ciascun anno o sua frazione di anticipo rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, all'importo della retribuzione percepita dal lavoratore prima del pensionamento. In questo modo, incrementando il valore della pensione, il lavoratore compenserà parte della riduzione dell'assegno dovuta agli oneri di restituzione del prestito finanziario. L'APE volontaria potrà essere abbinata anche ad una RITA per chi ha aderito a forme di previdenza integrativa e decide di riscuotere in modo agevolato l'intero o parte del capitale accumulato nel fondo integrativo oppure all'APE Agevolato per finanziare la quota aggiuntiva della pensione lorda superiore a 1.500 euro al mese.

APE Agevolato / APE Sociale

La legge di bilancio per il 2018 amplia le platee dei lavoratori che avranno diritto all'assegno di accompagnamento alla pensione.

L'APE agevolato è un sussidio economico introdotto dall'articolo 1, co. 179 della legge 232/2016 (legge di bilancio 2017) che accompagna al raggiungimento della pensione di vecchiaia nel regime pubblico obbligatorio, a partire dal 1° maggio 2017, alcune categorie di lavoratori meritevoli di una particolare tutela da parte del legislatore a condizione di avere raggiunto il 63° anno di età.

Lo strumento è stato regolato dal DPCM 88/2017 e dalla Circolare Inps 100/2017 e si rivolge agli iscritti presso l'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, ai fondi ad essa esclusivi o sostitutivi, le gestioni speciali dei lavoratori autonomi e la gestione separata dell'Inps. Dunque riguarda tanto i lavoratori dipendenti del settore privato sia gli autonomi che i parasubordinati nonché i lavoratori del pubblico impiego con esclusione però dei liberi professionisti iscritti presso le casce professionali. La legge di bilancio per il 2018 ha modificato in senso leggermente migliorativo le platee dei lavoratori beneficiari, a partire dal 1° gennaio 2018. Vediamo dunque quali sono le condizioni per chiedere il beneficio.

Lo strumento anche nel 2018 resta a disposizione dei lavoratori che versano in *condizione di difficoltà* individuata in base a quattro specifici profili di tutela (disoccupati, invalidi, soggetti che assistono parenti disabili, addetti a mansioni cd. gravose). Tra le condizioni per la sua concessione spicca, tra l'altro, la necessaria residenza in Italia del beneficiario.

Disoccupati

Per quanto riguarda i disoccupati l'Ape sociale può essere concesso ai lavoratori dipendenti che si trovano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria (quella cioè che si attiva per le imprese che impiegano più di 15 dipendenti, ex art. 7 della legge 604/1966 a seguito ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo). Dal 1° gennaio 2018 vengono inclusi anche i lavoratori la cui disoccupazione sia conseguenza della 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. Oltre a trovarsi in stato di disoccupazione a seguito dei predetti eventi è necessario, altresì, che il lavoratore abbia concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione spettante (si pensi alla Naspi, l'Aspi o all'indennità di mobilità) da almeno tre mesi.

Caregivers

L'Ape sociale può essere concesso ai lavoratori dipendenti o autonomi che assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Dal 1° gennaio 2018, a seguito di un correttivo inserito nella legge di bilancio 2018, vengono inclusi 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 compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Invalidi

L'Ape sociale può essere concesso ai lavoratori dipendenti o autonomi con una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento.

Lavori cd. Gravosi

Infine lo strumento può essere concesso ai lavoratori dipendenti che svolgono una delle professioni elencate nella tavola sottostante (si veda qui per un riepilogo puntuale). Dal 1° gennaio 2018 le professioni definite gravose diventano 15 dalle precedenti 11 (con inclusione degli operai agricoli, lavoratori della pesca, marittimi ed impianti siderurgici), viene meno il vincolo della tariffa inail non inferiore al 17 per mille e si amplia il periodo di ricerca della continuità dell'attività gravosa: se sino al 31.12.2017 il lavoratore doveva dimostrare di aver svolto l'attività gravosa per almeno sei anni negli ultimi sette prima della decorrenza dell'indennità, dal 1° gennaio 2018, in alternativa al predetto requisito il vincolo risulterà soddisfatto anche con almeno sette anni di attività gravosa negli ultimi dieci.

Il requisito contributivo

Anche nel 2018 l'Ape sociale si conferma un intervento di natura selettiva, in quanto rivolto solo ad alcune platee di lavoratori che rispettino particolari caratteristiche. Per accedere all'Ape sociale bisogna, inoltre, soddisfare un minimo di 30 anni di contributi che diventano 36 anni per i lavoratori impiegati nelle attività gravose appena citate. Dal 1° gennaio 2018, però, le lavoratrici madri avranno uno sconto di un anno per ogni figlio entro un massimo di due anni: una madre con due figli potrà dunque accedere al beneficio con 28 anni di contributi anziché 30 (34 nei lavori cd. gravosi). La misura resta sperimentale: durerà sino al 31 dicembre 2018 anche se la legge di bilancio per il 2018 ha creato

un Fondo per l'Ape in cui confluiscono i risparmi maturati in vista di una sua proroga (per la quale servirà comunque un intervento legislativo).

L'entità del sussidio

I soggetti sopra individuati possono ottenere dal 1° maggio 2017, al compimento del 63° anno di età un assegno di accompagnamento sino alla pensione di vecchiaia erogato direttamente dall'Inps per 12 mesi all'anno il cui valore è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso all'indennità stessa. Il sussidio non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro lordi non rivalutabili annualmente (qui ulteriori dettagli). E non ha alcun riflesso sull'importo pensionistico futuro in quanto l'operazione è a totale carico dello stato (e non del lavoratore come prevede l'APE volontario). Il sussidio erogato è trattato fiscalmente come reddito da lavoro dipendente con riconoscimento, peraltro, del bonus di 80 euro previsto dal Governo Renzi.

Vicende dell'APE Agevolato

L'indennità non è compatibile con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria (si pensi, in particolare alla Naspi), nè con l'Asdi, nonchè dell'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale. Nè può essere concessa a coloro che sono già titolari di una pensione diretta (mentre è cumulabile con eventuali trattamenti ai superstiti concessi al beneficiario nonchè con le prestazioni di invalidità civile). Per accedere al sussidio il lavoratore deve inoltre cessare qualsiasi attività lavorativa sia dipendente che autonoma fermo restando la possibilità di cumulare l'indennità con piccoli redditi da lavoro dipendente o parasubordinato nei limiti di 8.000 euro annui (4.800 euro nel caso di lavoro autonomo). Da notare che il beneficiario del sussidio decade dal diritto all'indennità nel caso di conseguimento di una pensione anticipata e che, per i dipendenti pubblici, i termini di pagamento delle indennità di fine servizio inizieranno a decorrere dal raggiungimento della pensione di vecchiaia e non da quella dell'accesso all'Ape agevolata. Dunque con uno slittamento di alcuni anni.

**Schema Generale dell'APE Agevolato (dal 1° gennaio 2018)**

Categoria	Destinatari	Requisiti (da possedere entro il 31.12.2018)	Funzionamento
Destinatari	Assicurati presso l'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, le gestioni speciali dei lavoratori autonomi (Art-Com-Cd), la gestione separata dell'Inps, le gestioni esclusive e sostitutive dell'AGO che si trovino in una delle seguenti condizioni:		
Disoccupati	<i>siano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o per scadenza del termine del rapporto a tempo determinato a condizione che nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, abbiano avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi; e che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi.</i>	63 anni di età e 30 anni di contributi*	Trattamento assistenziale rapportato all'importo della pensione calcolata al momento dell'accesso al sussidio entro un teito di 1.500 euro mensili . Il trattamento è erogato sino all'età per la pensione di vecchiaia senza alcuna penalizzazione. E' previsto un vincolo di bilancio annuale che potrebbe far slittare il conseguimento del sussidio.
Invalidi	<i>con riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento</i>		
Caregivers	<i>assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.</i>		
Lavori Gravosi	<i>Sono lavoratori dipendenti che, al momento della decorrenza dell'APE Agevolato, hanno svolto per almeno sei anni negli ultimi sette o per almeno sette anni negli ultimi dieci attività lavorative indicate nello specchio sottostante</i>	63 anni di età e 36 anni di contributi*	

PensioniOggi.it

Definizione dei Lavori Gravosi	Mansioni Gravose (come definite dalla legge 232/2016 e modificate dalla Legge di Bilancio per il 2018) : 1) Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; 2) conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; 3) conciatori di pelli e pellicce; 4) conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; 5) conduttori di mezzi pesanti e camion; 6) professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; 7) addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; 8) Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido; 9) facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; 10) personale non qualificato addetto a servizi di pulizia; 11) operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori rifiuti; 12) Siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nel perimetro dei lavori usuranti; 13) Operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca; 14) Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare dipendenti o soci di cooperative; 15) Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini ed acque interne
NOTE	L'Ape social non è una pensione ma un indennizzo erogato per 12 mensilità, tassato come reddito da lavoro dipendente; ** Dal 1° gennaio 2018 per le madri il requisito contributivo è ridotto di un anno per ogni figlio entro un massimo di 2 anni.

Domande entro il 31 marzo 2018

Ai fini del conseguimento del beneficio gli interessati devono produrre **un'istanza volta alla verifica delle condizioni** per accedere all'APE sociale (entro il **31 marzo 2018** o, a seguito di un correttivo inserito nella legge di bilancio per il 2018, entro il **15 luglio 2018** se i requisiti sono maturati entro il 2018) e, al raggiungimento dei requisiti, la domanda di accesso al beneficio vero e proprio. E' prevista anche la possibilità di produrre un'istanza tardiva entro il **30 Novembre 2018** che sarà trattata dall'Inps solo se residuino sufficienti risorse rispetto a coloro che hanno presentato l'istanza tempestiva. Essendoci un **vincolo annuo di bilancio** è prevista una particolare procedura di monitoraggio delle domande in funzione della prossimità della maturazione della pensione di vecchiaia e, a parità della stessa, in base alla data (e ora) di presentazione dell'istanza di accesso. Qualora dal monitoraggio delle domande presentate ed accolte, emergerà il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, del numero di domande rispetto alle risorse finanziarie la **decorrenza dell'indennità verrà differita**.

8.8) L'esodo dei lavoratori Anziani (cd. Isopensione)

I lavoratori del settore privato dipendenti di aziende con un organico mediamente superiore a 15 unità possono aderire ad uno scivolo pensionistico, pagato interamente dall'azienda in attesa della maturazione della pensione.

Le aziende e i lavoratori (a fine carriera) che vogliono chiudere il rapporto di lavoro possono contare dal 2013, tra l'altro, su uno strumento finalizzato a condurre alla quiescenza alcune categorie di dipendenti vicini al pensionamento. Si tratta del cosiddetto **esodo dei lavoratori anziani** (o Isopensione), introdotto dalla riforma Fornero, che 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** (l'assegno prende il nome di *isopensione*) per l'intero periodo di esodo, sino al perfezionamento dei requisiti per il pensionamento. Il periodo di quattro anni è stato esteso temporaneamente, per il triennio 2018-2020, a **sette anni** ai sensi dell'articolo 1, co. 160 della legge 205/2017 (legge finanziaria 2018) per agevolare il ricambio della forza generazionale nelle imprese. L'azienda dovrà versare, oltre all'assegno, anche la relativa **copertura contributiva** (cioè la contribuzione correlata), utile a garantire ai lavoratori la copertura pensionistica fino al raggiungimento del diritto all'assegno di quiescenza definitivo. Senza dunque che la procedura determini alcuna penalità sulla pensione per il lavoratore. Per accedere alla prestazione devono essere rispettate una serie di condizioni. Vediamole.

L'accordo di Esodo

In primo luogo è necessario un **accordo sottoscritto** dall'azienda con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello aziendale finalizzata alla gestione degli esuberanti. Una volta sottoscritto l'accordo quadro i lavoratori sono liberi o meno di aderire allo scivolo pensionistico (spesso, però, l'adesione viene *incentivata* dall'azienda). Si ricorda che l'accordo può essere raggiunto anche a composizione di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/1991. In entrambi i casi le procedure devono concludersi con un **accordo sottoscritto** con le organizzazioni sindacali individuate dalla legge, dal quale risulti una situazione di eccedenza del personale, **l'indicazione del**

numero dei lavoratori risultanti in esubero ed il termine entro il quale il programma di esodo deve concludersi.

Resta inteso, comunque, che potranno rientrarvi soltanto i lavoratori cui manchino, al massimo, 4 anni (7 nel triennio 2018-2020) per l'accesso, sia alla pensione di vecchiaia che alla pensione anticipata. Tanto per fare un esempio, quindi, nel caso in cui l'azienda intenda sfruttare il massimo scivolo a sette anni previsto dal predetto articolo 1, co. 160 della legge 205/2017, nel 2018 può teoricamente aderire un lavoratore che ha **60 anni e 6 mesi di età** e che, pertanto, otterrebbe la pensione di vecchiaia nel 2025 a **67 anni e 6 mesi di età**; o ancora un lavoratore in possesso di **36 anni e 9 mesi di contributi** e che, pertanto, andrebbe in pensione anticipata nel 2025 con **43 anni e 9 mesi di contributi** (le donne un anno in meno). Questi dati sono comunque influenzati dalla speranza di vita la cui entità successiva al 2021 non è ancora nota in via ufficiale. Dunque sarebbe bene non sfruttare il massimo periodo di esodo per poterlo allungare in caso di slittamento dei requisiti di pensionamento a causa di adeguamenti più intensi della speranza di vita rispetto a quelli stimati al momento dell'accesso.

L'assegno di Isopensione													
Requisiti Anagrafici	Al lavoratore non devono mancare più di 4 anni (7 anni nel triennio 2018-2020) al perfezionamento di un diritto a pensione secondo la normativa vigente. Possono accedere nel 2018-2020, quindi, i lavoratori che hanno un requisito anagrafico o contributivo inferiore sino a 7 anni rispetto ai requisiti sotto indicati.												
Anni	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Pensione di Vecchiaia (uomini)	66 anni e 7 mesi		67 anni		67 anni e 3 mesi		67 anni e 4 mesi		67 anni e 6 mesi		67 anni e 8 mesi		
Pensione Anticipata (uomini)	42 anni e 10 mesi di contributi		43 anni e 3 mesi		43 anni e 6 mesi		43 anni e 7 mesi		43 anni e 9 mesi		43 anni e 11 mesi		
Pensione di Vecchiaia (Donne)	65 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi	67 anni		67 anni e 3 mesi		67 anni e 4 mesi		67 anni e 6 mesi		67 anni e 8 mesi		
Pensione Anticipata (Donne)	41 anni e 10 mesi di contributi		42 anni e 3 mesi		42 anni e 6 mesi		42 anni e 7 mesi		42 anni e 9 mesi		42 anni e 11 mesi		
Importo dell'Assegno	L'importo è pari alla pensione che spetterebbe al lavoratore al momento di accesso alla prestazione medesima, in base alle regole vigenti, esclusa la contribuzione figurativa correlata che il datore di lavoro si impegna a versare per il periodo di esodo.												
* I valori esposti dal 2021 sono stimati sulla base dello scenario demografico Istat 2016													
PensioniOggi.it													

Il ruolo dell'Inps

L'accordo sindacale raggiunto deve poi essere presentato dal datore all'Inps che dovrà validarlo rispetto ai requisiti pensionistici dei lavoratori che hanno aderito al pensionamento anticipato. L'Inps dovrà anche valutare la consistenza organica dell'azienda che, come detto, deve risultare superiore in media a **15 dipendenti**. Se tutte le condizioni sono soddisfatte l'Istituto rilascia un prospetto contenente l'informazione relativa all'onere complessivamente stimato del programma di esodo annuale, ai fini della fidejussione bancaria, che viene inviato al datore di lavoro tramite PEC. E l'accordo quindi acquista efficacia.

A quel punto il rapporto di lavoro dei lavoratori che hanno aderito al piano di esubero cessa secondo le modalità e i tempi stabiliti dall'accordo stesso e l'istituto metterà in pagamento, dal primo giorno del mese successivo alla risoluzione del rapporto, l'**assegno di esodo** (*l'isopensione*).

L'Azienda

Sull'azienda poggia l'intero carico di tipo finanziario, dovendo provvedere a trasferire la disponibilità necessaria all'Inps, per poter dar corso ai pagamenti e all'accredito dei contributi afferenti al periodo di isopensione. Al fine di evitare che un'insolvenza dell'azienda possa riverberarsi negativamente sui lavoratori, privandoli del sostegno economico, la legge prevede che sia presentata all'Inps una *fidejussione* bancaria da parte del datore di lavoro. Qualora quest'ultimo interrompa i pagamenti mensili, l'Istituto di previdenza potrà chiedere il pagamento delle rate al garante. Se l'insolvenza **perdura per 180 giorni**, l'Inps potrà escutere l'intera fidejussione e proseguire nella corresponsione del trattamento previsto. Resta inteso, però, che in caso di mancato pagamento della fideiussione anche da parte del garante, l'Istituto non erogherà la prestazione né accrediterà la contribuzione figurativa correlata.

L'assegno di Isopensione

Come evidenziato al lavoratore spetta un assegno economico che lo accompagnerà alla pensione. Il valore della prestazione è pari all'importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore al momento di accesso alla prestazione medesima, in base alle regole vigenti, **esclusa la contribuzione figurativa correlata che il datore di lavoro si impegna a versare per il periodo di esodo**. L'assegno di isopensione sarà, quindi, sempre di importo leggermente inferiore all'importo di pensione che il lavoratore percepirà alla cessazione dell'assegno in quanto carente della contribuzione correlata. Eventuali benefici pensionistici utili per il diritto e la misura, previsti da specifiche disposizioni legislative (ad esempio: maggiorazione del periodo di servizio effettivamente svolto da soggetti portatori di invalidità superiore al 74%, benefici amianto, ecc.) **devono essere comunque valutati** ai fini del diritto e della determinazione dell'importo pensionistico.

Da notare, tuttavia, che sull'importo della prestazione **non è attribuita la perequazione automatica**, non spettano i trattamenti di famiglia (ANF), non possono essere effettuate trattenute per il pagamento di oneri (ad esempio: per riscatti e ricongiunzioni che devono quindi essere interamente versati prima dell'accesso alla prestazione; per cessione del quinto dello stipendio; per mutui ecc.). **La prestazione, inoltre, non è reversibile**. In caso di decesso del beneficiario, ai superstiti viene liquidata la pensione indiretta, con le norme ordinarie, tenendo conto anche della contribuzione figurativa correlata versata in favore del lavoratore durante il periodo di erogazione della prestazione. La prestazione è soggetta, inoltre, a **tassazione ordinaria**.

La penalità

Con l'abolizione della penalizzazione sugli accessi alla pensione anticipata con meno di 62 anni di età l'assegno di esodo non può più essere penalizzato a differenza di quanto era stato stabilito in un primo tempo dall'Inps.

Modifiche peggiorative

Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello - tempo per tempo - previsto dalla tabella tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 201/2011, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario

periodo, fermo restando il limite massimo a carico del datore di lavoro esodante, anche con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria.

La copertura figurativa

Come indicato, durante l'isopensione, a favore dei lavoratori interessati, viene versata, a totale carico del datore di lavoro, la contribuzione figurativa correlata, utile per il conseguimento del diritto alla pensione, e per la determinazione della sua misura. Il versamento di tale contribuzione consente al lavoratore di ottenere un assegno pensionistico **pari a quanto avrebbe percepito continuando a lavorare** per l'intero periodo di isopensione.

Nello specifico la retribuzione media mensile sulla quale devono essere commisurati i contributi correlati, è determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi **due anni o quattro anni**, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta in uniEmens), divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. Le somme occorrenti alla copertura della contribuzione figurativa correlata sono calcolate sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo previdenziale di appartenenza del lavoratore, tempo per tempo vigente (33% nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti). Il versamento della contribuzione figurativa correlata è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione (sulla determinazione dell'onere della contribuzione correlata si veda: [messaggio inps 3096/2015](#); [messaggio inps 4704/2015](#); [messaggio inps 5804/2015](#); [Messaggio inps 4095/2016](#)).

8.9) Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA)

I lavoratori che fanno ricorso a forme di previdenza complementare potranno riscuotere le somme con un anticipo di cinque anni sotto forma di rendita godendo di una tassazione agevolata.

La Rendita Integrativa Temporanea Anticipata è uno degli strumenti contenuti nella Riforma previdenziale del 2017 che consente l'erogazione di un reddito in attesa di raggiungere l'età pensionabile. E' uno strumento introdotto con la legge 232/2016 (finanziaria 2017) assieme all'APE agevolato e all'ape volontario per dare una risposta al tema della flessibilità in uscita all'indomani dell'introduzione della Legge Fornero senza gravare sulle casse dello Stato.

A differenza dell'Ape volontario, che consiste in un **prestito bancario** da restituire con un **prelievo ventennale** sulla pensione e dall'Ape sociale, una indennità di natura assistenziale erogata dallo Stato destinata però solo ad alcune categorie di lavoratori in condizione di difficoltà, la RITA fa ricorso al **capitale accumulato dal lavoratore** nei fondi di previdenza complementare durante la sua vita attiva. Questo tesoretto composto dal TFR, dal contributo datoriale e dal contributo aggiuntivo del lavoratore, in sostanza, può essere riscosso in anticipo (sia parzialmente che totalmente a seconda delle esigenze dell'iscritto) **sotto forma di rendita mensile** in attesa che il lavoratore maturi il diritto alla pensione pubblica obbligatoria.

I rischi per il lavoratore

Si tratta di una forma di anticipo che seppur appetibile va valutata con attenzione **perchè mette a rischio la pensione di scorta**. Il principio è semplice: se si riscuote in anticipo il capitale accumulato nel fondo integrativo si riduce proporzionalmente la rendita sulla quale il lavoratore può contare al

momento del raggiungimento della pensione pubblica che spesso, per effetto delle riforme degli ultimi anni, è già stata duramente messa alla prova. Ed è anche controversa perchè contrasta con le finalità della previdenza integrativa che è volta, per l'appunto ad integrare la pensione pubblica e non a sostituirla colmando un gap tra l'esigenza di andare in pensione e il progressivo innalzamento dell'età pensionabile prevista nel regime pubblico obbligatorio.

Le modifiche dal 1° gennaio 2018

La RITA doveva partire in origine dal **1° maggio 2017** e doveva durare sino al 31 dicembre 2018 assieme al prestito pensionistico e all'Ape sociale ma sfortunatamente non è mai riuscita a decollare. A segnare le sorti è stato l'aver subordinato la concessione della rendita alla certificazione da parte dell'Inps dei requisiti per l'Ape volontario. La mancata attuazione di quest'ultima misura ha sostanzialmente decretato l'impossibilità di accedere anche alla RITA, una sorta di collo di bottiglia. La legge di bilancio per il 2018 ha, pertanto, **provveduto ad un ampio rinnovamento** stabilizzando lo strumento anche oltre il 2018, eliminando le strane restrizioni che erano state imposte dalla legge 232/2016 ed inglobando, peraltro, le modifiche apportate dalla legge sulla concorrenza che nel corso del 2017 aveva esteso la rendita temporanea anche ai disoccupati da oltre 24 mesi.

Più specificamente dal **1° gennaio 2018** alla RITA potranno accedere due tipologie di soggetti:

- a) lavoratori che cessino l'attività lavorativa e maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza **entro i 5 anni successivi**, nonché abbiano maturato alla data di presentazione della domanda di accesso alla RITA un **requisito contributivo** complessivo di **almeno 20 anni** nei regimi obbligatori di appartenenza;
- b) **lavoratori che risultino inoccupati per un periodo di tempo superiore a 24 mesi** e che maturino l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza **entro i 10 anni successivi**.

Ad esempio un lavoratore che abbia contribuito a forme di previdenza complementare per quindici anni ed abbia raggiunto 62 anni e 35 anni di contributi nel regime obbligatorio nel 2018 con maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia a 67 anni nel 2023 (tralasciamo per semplicità gli effetti della speranza di vita) potrebbe decidere di cessare il rapporto di lavoro e farsi pagare la rendita dal fondo complementare sino alla pensione di vecchiaia.

Regime fiscale vantaggioso

L'operazione viene, inoltre, **incentivata fiscalmente** in modo simile alla tassazione delle rendite erogate dalla previdenza complementare, prevedendo che la parte imponibile della RITA – sia che costituisca l'intero importo della prestazione complessivamente maturata presso il fondo pensione che una quota parte dello stesso – sia assoggettata a tassazione con la ritenuta a titolo d'imposta con **l'aliquota del 15 per cento** ridotta dello 0,3% per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali sino ad abbassare **l'aliquota sostitutiva al 9%**. Ai fini dell'applicazione dell'aliquota ridotta, saranno computati fino a un massimo di 15 anche gli anni di iscrizione alla previdenza complementare anteriori al 1° gennaio 2007. Qui è possibile calcolare l'importo della rendita pensionistica integrativa.

Viene riconosciuta, inoltre, la facoltà di non avvalersi della predetta tassazione sostitutiva, mediante evidenziazione di tale scelta nella dichiarazione dei redditi, nel qual caso la RITA è assoggettata a **tassazione ordinaria**.

Alla RITA possono accedere i lavoratori del settore privato nonché i lavoratori del settore pubblico sempreché abbiano aderito a **fondi pensione o piani individuali pensionistici**. Da tale possibilità resteranno, invece, espressamente esclusi gli aderenti ai fondi preesistenti (istituiti prima del 1993) in regime di prestazione definita, in quanto per tali fondi la previsione di un'anticipazione della prestazione potrebbe determinare effetti negativi sull'equilibrio attuariale delle rispettive gestioni. Gli effetti fiscali dell'operazione, possono essere illustrati con la tavola sottostante elaborata dal Sottosegretario Tommaso Nannicini in occasione della presentazione dello strumento nel novembre 2016.



Flessibilità (non solo in uscita) con Rita

REQUISITI

- 20 anni di contributi



Giulia

IPOTESI DI BASE

- Ultima retribuzione: ~29.500 euro lordi
- Versamenti annui: 9,31% (TFR + contributo datore di lavoro e lavoratore)

IPOTESI RICHIESTA RITA*

- Rita richiesta: 100% capitale accumulato in 10 anni di versamenti
- Durata anticipo: 3/2/1 anni

AGEVOLAZIONI

- Imposta sostitutiva: max. 15% - min. 9%

FLESSIBILITÀ

- Giulia può decidere di anticipare la totalità o parte del capitale accumulato nel fondo integrativo

Capitale accumulato nel fondo integrativo	27.539
Pensione integrativa mensile a 66 anni e 7 mesi	98**
Rita (3 anni di anticipo) - netto mensile	650
Rita (2 anni di anticipo) - netto mensile	975
Rita (1 anno di anticipo) - netto mensile	1.950

Valori in € (salvo diversamente specificato). (*) I calcoli sono effettuati nell'ipotesi che la dinamica delle retribuzioni sia equivalente al tasso netto di rendimento del fondo e per la rendita anticipata senza considerare tasso tecnico e costo di erogazione. (**) L'ammontare può variare in base alla scelta del tipo di rendita (ad es. rendita reversibile, indicizzata, etc.).

Il cumulo con gli Anticipi Pensionistici

Anche a seguito della ristrutturazione dello strumento dal 1° gennaio 2018 è lecito ritenere che la Rendita Integrativa Anticipata **possa essere cumulata** all'ape volontario e all'ape sociale abbassando, soprattutto nell'Ape volontario, il costo dell'anticipo pensionistico. Si pensi ad esempio ad un lavoratore che avrebbe diritto ad una pensione lorda di 2.500 euro al mese. Questi potrebbe decidere di farsi anticipare il 50% del valore netto della pensione tramite l'APE volontario, invece che una

percentuale superiore, e chiedere contestualmente l'erogazione anticipata di una parte o l'intera pensione complementare a cui avrebbe diritto attraverso la RITA.

8.10) La Pensione di Anzianità

La Pensione di anzianità era un istituto che consentiva il collocamento a riposo per coloro che avessero raggiunto una determinata età anagrafica unitamente a 35 anni di contributi. La riforma pensionistica del Dicembre 2011 ha abolito dal 2012 l'istituto.

La pensione anzianità era una prestazione che permetteva al lavoratore, in presenza di determinati requisiti contributivi, di anticipare, per l'appunto, il momento del pensionamento rispetto all'età prevista per la pensione di vecchiaia. Nell'originaria formulazione dell'Istituto, la pensione di anzianità era attribuibile al perfezionamento di un determinato requisito contributivo indipendentemente dall'età del soggetto assicurato.

Il sistema, tuttavia, è stato modificato dalla legge 243/2004 la quale, mantenendo la necessità del requisito contributivo di gran lunga più alto rispetto a quello previsto dalla pensione di vecchiaia, ha introdotto, anche, ulteriori presupposti per il riconoscimento della pensione di anzianità. Veniva stabilito, infatti, che per il riconoscimento della pensione di anzianità fosse necessario anche il raggiungimento di una soglia minima di età nonché la realizzazione di un determinato coefficiente numerico determinato dalla somma tra età anagrafica e anzianità contributiva (la cd. quota).

La pensione di anzianità è **poi andata in soffitta a partire dal 2012** quando la riforma Fornero ha abrogato l'istituto e lo ha sostituito con la pensione anticipata. Nei confronti, tuttavia, dei lavoratori che **mantengono l'ultrattività** delle vecchie regole di pensionamento, i cd. lavoratori salvaguardati, la disciplina continua, comunque, a trovare applicazione anche ove i requisiti siano maturati dopo il 2011 (cfr: ottava salvaguardia).

Nello specifico la pensione di anzianità si perfezionava al raggiungimento di una quota data dalla somma tra l'età anagrafica minima richiesta e almeno 35 anni di contributi, oppure, **indipendentemente dall'età anagrafica**, era possibile accedere alla prestazione **con 40 anni di contributi** (i cd. *quarantisti*). Per i lavoratori dipendenti e iscritti ai fondi pensione sostitutivi ed esclusivi, a partire dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 Dicembre 2012, era necessario raggiungere la quota 96 con almeno 60 anni di età e 35 di contributi. Per i lavoratori autonomi era necessario raggiungere invece la quota 97 con almeno 61 anni di età e 35 di contributi. Dal 1° gennaio 2013 i requisiti sono aumentati di un anno e sono stati, altresì, adeguati alla stima di vita Istat (3 mesi) ed altri 4 mesi dal 1° gennaio 2016. L'entità dell'aumento è riassunta nelle tabelle seguenti.

Pensione di Anzianità						
Lavoratori dipendenti *				Lavoratori Autonomi*		
Anno	Età	Contributi	Quota	Età	Contributi	Quota
2011	60 anni	35	96	61 anni	35	97
2012						
2013	61 anni e 3 mesi	35	97,3	62 anni e 3 mesi	35	98,3
2014						
2015						
2016	61 anni e 7 mesi	35	97,6	62 anni e 7 mesi	35	98,6
2017						
2018						
2019**	61 anni e 7 mesi	35	97,6	62 anni e 7 mesi	35	98,6
2020**						
Finestra	12 mesi			18 mesi		
PensioniOggi.it						
<p>* In alternativa alle quote sopra esposte i casi i lavoratori possono accedere alla pensione con 40 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica e a prescindere dagli adeguamenti alla speranza di vita. In tal caso la finestra mobile è pari a 12 mesi per i lavoratori dipendenti e 18 mesi per gli autonomi ma si dilata rispettivamente di uno, due o tre mesi se il requisito contributivo è maturato rispettivamente nel 2012, nel 2013 o dal 2014 in poi (legge 111/2011); ** Requisiti da Adeguare alla speranza di vita dal 1° gennaio 2019</p>						

Il requisito minimo contributivo di 35 anni per il raggiungimento della quota deve essere perfezionato escludendo la **contribuzione figurativa per disoccupazione ordinaria e malattia**. Come indicato la pensione di anzianità può essere conseguita, in alternativa, a prescindere dall'età se si possiede un'anzianità contributiva di almeno 40 anni. In tale ipotesi, se il requisito minimo dei 35 anni di contribuzione effettiva è stato raggiunto, si utilizza anche la contribuzione figurativa per disoccupazione e malattia. Il raggiungimento della **quota** per la pensione di anzianità è facilitato dal fatto che si tiene conto anche delle **frazioni di età e di contribuzione**, fermo restando che complessivamente quest'ultima non può essere inferiore a 35 anni.

Supponiamo, tanto per fare un esempio, che un lavoratore dipendente possa far valere al 31 luglio 2012 60 anni e 6 mesi di età e una contribuzione di 35 anni e 6 mesi. In questo caso matura alla stessa data (31 luglio 2012) il requisito per la pensione di anzianità con la quota "96". Il conteggio sarà effettuato in modo tale da utilizzare anche le frazioni minime con arrotondamenti fino al terzo decimale sia dell'età che dell'anzianità contributiva (Cfr: [Circolare inps 60/2008](#)).

Come già detto per il raggiungimento di una determinata quota non si potrà utilizzare, però, la contribuzione figurativa per disoccupazione e malattia. Fermo restando che gli stessi periodi saranno considerati utili per maturare i 40 anni di contribuzione, sempre che senza di essi si raggiunga la soglia minima dei 35 anni.

9) La Nuova Assicurazione sociale per l'Impiego (NASPI)

Al termine dei trattamenti di Cassa Integrazione Straordinaria che a meno di interventi legislativi ad hoc, possono avere una durata massima due anni di intervento i lavoratori per le quali le

politiche attive di ricollocazione non avranno prodotto il reimpiego dei lavoratori in esubero potranno fruire nel limite massimo di due anni dell'indennità di disoccupazione ora denominata Naspi quantificabile in un importo pari al 75 % della retribuzione media mensile imponibile ai fini previdenziale degli ultimi quattro anni di attività lavorativa.

Dal 1° maggio 2015 è in vigore il nuovo ammortizzatore sociale contro la disoccupazione delineato nel decreto legislativo 22/2015 attuativo della legge delega sul mercato del lavoro (Jobs Act).

La Naspi è una prestazione economica istituita per gli eventi di disoccupazione involontaria che si verificano a partire dal **1° maggio 2015**. Ne possono beneficiare tutti i lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato), con la sola esclusione degli assunti a **tempo indeterminato** dalle pubbliche amministrazioni (Dlgs 165/01) e degli operai agricoli (Oti e Otd).

L'indennità sostituisce i precedenti sostegni contro la disoccupazione come **Aspi** e **Mini-Aspi** che continuano, tuttavia, ad essere erogati nei confronti dei lavoratori che hanno perso involontariamente il lavoro prima del 1° maggio 2015 sino al loro completo esaurimento.

La Naspi è stata istituita dal decreto legislativo numero 22/2015, attuativo della legge Delega 183/2014 (cd. Jobs Act), con cui si è provveduto al riordino degli ammortizzatori sociali. Vediamo dunque in questa breve guida i principali aspetti della nuova prestazione.

Indice

Destinatari

Importo e Durata

Termini per la domanda

Rapporto con l'Aspi

Cumulabilità con altri redditi da lavoro

Liquidazione Una Tantum

Cause di Decadenza

Destinatari

La Naspi può essere erogata nei confronti dei **lavoratori privati dipendenti** (con l'esclusione dei lavoratori agricoli per i quali resta in vigore la disoccupazione agricola) e dei lavoratori a tempo determinato del settore pubblico.

La prestazione spetta ai lavoratori che abbiano perduto **involontariamente** l'occupazione e che presentino **congiuntamente** i seguenti requisiti: a) stato di disoccupazione involontaria; b) almeno 13 settimane lavorate nei quattro anni precedenti la disoccupazione (qui ulteriori dettagli sulle settimane utili); c) almeno **30 giornate** di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione. Si rammenta che per i **collaboratori domestici** la valutazione delle settimane utili ai fini della concessione della prestazione segue regole specifiche.

Con riferimento alla disoccupazione involontaria appare utile ricordare che possono fruire della Naspi anche i lavoratori che si sono **dimessi per giusta causa** (tra cui, in particolare, le lavoratrici madri), coloro che abbiano risolto **consensualmente** il rapporto di lavoro nell'ambito della procedura

obbligatoria di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 604/1966, nonchè i licenziati per **motivi disciplinari**. Sono esclusi, invece, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni per motivi diversi dalla giusta causa o di risoluzione consensuale dato che, in tale circostanza, la perdita del rapporto di lavoro non risulterebbe involontaria (qui sono disponibili ulteriori dettagli). La prestazione può essere esportata all'estero a determinate condizioni.

L'importo e la Durata

La misura della prestazione è rapportata alla retribuzione imponibile previdenziale (quella, cioè, su cui sono stati versati i contributi) degli ultimi **quattro anni**. Infatti, l'importo è pari a tale retribuzione divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero **4,33**, con i seguenti limiti:

1) se la retribuzione non supera i **1.195 euro mensili** (dato da rivalutare annualmente), l'indennità mensile è pari al 75% di tale retribuzione;

2) se supera i 1.195 euro mensili, l'indennità mensile sarà pari al 75% della retribuzione più il 25% della differenza tra retribuzione e la soglia 1.195. L'indennità mensile, in ogni caso, non potrà superare **1.300 euro mensili** (dato da rivalutare annualmente). Qui sono disponibili ulteriori informazioni sul meccanismo di calcolo dell'assegno. Dal quarto mese di fruizione l'indennità è ridotta del 3% al mese (il cd. *decalage*).

Altra caratteristica del nuovo sostegno è che la **Naspi** non ha una durata prefissata: spetta, infatti, per un numero di settimane pari **alla metà di quelle di contribuzione** accreditate al lavoratore negli ultimi quattro anni. Quindi può durare, nella migliore delle ipotesi, sino ad un massimo di 2 anni. Si rammenta che alla fine della prestazione l'interessato, se rispetta determinate condizioni, può accedere ad un ulteriore sostegno economico di natura assistenziale, denominato Asdi, di durata massima di sei mesi.

Come si determina l'assegno di disoccupazione con la Naspi

Lavoratore che nei 4 anni antecedenti (208 settimane), interamente coperte da contribuzione, ha ricevuto i seguenti imponibili : 28.000 € (1° anno); 27.500 € (2° anno); 26.000 € (3° anno); 22.500 € (4° anno).

Retribuzione Totale nelle 208 settimane antecedenti		Settimane utili di contribuzione	
Totale	€ 104.000,00	208	
<i>Esempio di calcolo dell'assegno Naspi</i>			
Retribuzione Settimanale Media	104mila € /208 settimane	€	500,00
Retribuzione Mensile Media	500 € x 4,33	€	2.165,00
Differenziale tra i 1.195 € e la retribuzione media mensile ¹	2.165 € - 1.195 €.	€	970,00
Quota da Aggiungere al Minimale	970 € x 25%	€	242,50
Minimale	1.195 € x 75%	€	896,25
Calcolo Assegno Aspi Mensile ²³	896,25 € + 242,5 €	€	1.138,75
Durata Assegno Aspi	Metà delle settimane di contribuzione accreditate negli ultimi 4 anni = 208/2		104 settimane

Note: 1) Perché la retribuzione media mensile, nell'esempio risulta, superiore a 1.195 euro. Altrimenti l'assegno sarebbe stato pari al 75% della retribuzione media mensile; 2) A partire dal 4° mese di fruizione l'assegno decresce del 3% al mese; 3) l'assegno così determinato non può comunque superare i 1.300 euro. L'importo 1.195 € è valido per il 2015 ed è da rivalutare annualmente - PensioniOggi.it

Termini

Per conseguire la prestazione è necessario presentare, a pena di decadenza, domanda all'Inps **entro 68 giorni** dalla cessazione del rapporto di lavoro. L'erogazione della **Naspi**, inoltre, è condizionata alla partecipazione del disoccupato a iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale contenute nel patto di servizio personalizzato che il beneficiario deve stipulare presso il competente centro pubblico per l'impiego.

Rapporto con gli Altri Ammortizzatori Sociali

La circolare Inps 94/2015 contiene un'articolata e complessa serie di criteri per determinare i periodi contributivi **oggetto di esclusione ai fini della Naspi** qualora nel quadriennio di osservazione il lavoratore abbia già fruito delle precedenti prestazioni contro la disoccupazione (Dso ordinaria, Aspi, Dso con requisiti ridotti, Mini Aspi o la stessa Naspi). Questo meccanismo rende particolarmente difficile il calcolo della durata della prestazione soprattutto nei primi anni di introduzione della misura dato che il relativo quadriennio di osservazione può ben ricomprendere contributi che abbiano già dato luogo a una o più prestazioni contro la disoccupazione fruito totalmente o parzialmente dall'interessato. In tal caso la regola generale vuole che questi periodi siano *scomputati* dai contributi presenti nel quadriennio e che dunque non siano utili ai fini della determinazione della durata della Naspi.

Ad esempio, nell'ipotesi in cui un lavoratore nei 4 anni che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione per cui richiede la Naspi abbia percepito integralmente una Aspi o una Dso ordinaria

bisogna escludere dal computo dei contributi utili per la nuova prestazione (Naspi) le settimane di contribuzione che abbiano dato luogo, nel quadriennio, all'indennità già goduta. Al contrario, se il soggetto ha fruito **parzialmente** delle prestazioni Dso e Aspi, il numero di settimane da escludere si riduce in funzione della minore durata. Il meccanismo di scomputo è tuttavia particolarmente complesso: qui sono disponibili ulteriori dettagli.

Parimenti devono essere scomputate dalle settimane utili quelle che hanno dato luogo a indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e alla mini Aspi 2012; mentre, le settimane di percezione delle indennità di disoccupazione mini Aspi (dal 2013) o della stessa Naspi (per periodi successivi al 30 aprile 2015) vengono raddoppiate e tolte dalle settimane utili nel quadriennio di osservazione Naspi. Non bisogna, invece, scomputare le settimane di contribuzione che abbiano dato luogo alle prestazioni di indennità di mobilità ordinaria o in deroga. Nel 2016 si ricorda che è vigore una particolare agevolazione nella determinazione della durata della prestazione nei confronti dei lavoratori stagionali del turismo e del settore termale.

Cumulabilità con altra attività Lavorativa

Lavoro subordinato. Il beneficiario del sostegno contro la disoccupazione può essere impiegato in rapporti di lavoro subordinato senza limiti di durata purchè il reddito conseguito non sia superiore a quello minimo escluso da imposizione fiscale (cioè circa 8mila euro). Se il reddito è inferiore, il lavoratore mantiene il diritto alla prestazione, a condizione che, entro un mese dall'inizio dell'attività, comunichi all'Inps il **ricavato annuo che prevede conseguire**.

In tale circostanza la prestazione viene diminuita di un importo pari **all'80 per cento** dei compensi preventivati, rapportati al tempo intercorrente tra la data di inizio delle attività e quella di conclusione del periodo di fruizione della prestazione, se antecedente, alla fine dell'anno. La riduzione è oggetto di conguaglio d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi.

Il limite di **8mila euro** può essere superato senza dar luogo a decadenza solo laddove il beneficiario risulti occupato in un contratto di lavoro subordinato di durata massima di **6 mesi**. In tal caso l'assegno viene però sospeso per il periodo lavorativo in parola. La cumulabilità è garantita anche con riferimento ad attività di lavoro autonomo o di impresa individuale entro però un reddito annuo non superiore a 4.800 euro (qui in dettagli la cumulabilità della Naspi con le attività lavorativa subordinate ed autonome). Particolari semplificazioni per il cumulo sono stabilite per coloro che effettuano prestazioni di lavoro accessorio. La Naspi è altresì cumulabile con i redditi derivanti dal servizio civile nazionale.

Liquidazione una tantum

Per favorire l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità il decreto legislativo 22/2015 ha confermato e reso strutturale la possibilità di richiedere la **liquidazione anticipata**, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento a cui l'interessato avrebbe avuto diritto e che non gli è ancora stato erogato, al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo o un'attività di impresa individuale o al fine di sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Al tal fine il beneficiario della prestazione deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, la domanda di liquidazione anticipata, in via esclusivamente telematica, **entro 30 giorni** dalla data di inizio dell'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

Nel caso in cui il lavoratore che abbia ottenuto la liquidazione anticipata della prestazione instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASPI è tenuto a restituire l'intero ammontare dell'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale. Qui sono disponibili ulteriori dettagli sulla liquidazione anticipata.

La Decadenza

Sono cause di decadenza dalla Naspi: a) perdita dello stato di disoccupazione; b) mancata partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa o di riqualificazione professionale; c) inizio di un'attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alle comunicazioni all'Inps sopra indicate; d) raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato; e) acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la NASpI.

Da segnalare che la prestazione in argomento prevede l'accredito d'ufficio di contribuzione figurativa **utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione** (qui ulteriori dettagli) nonché al credito Irpef di 80 euro stabilito dal Decreto Legge 66/2014.

- **Assegno sociale di disoccupazione (Asdi)**

Al termine della Naspi, persistendo ancora lo stato di disoccupazione ed in presenza di particolari requisiti, era possibile accedere sino al 31/12/2017 alla **Asdi** per un ulteriore periodo di mesi 6. Tale ammortizzatore dal 2018 è stato sostituito dal **Reddito di Inclusione**.

- **Assegno di ricollocazione 2018**

L'assegno di ricollocazione è rivolto ai **disoccupati** da più di 4 mesi dall'ultimo pagamento dell'indennità Naspi e dal 2018 anche ai lavoratori in cassa integrazione straordinaria, un **voucher** da spendere per la propria **formazione professionale**.

L'importo dell'assegno di ricollocazione è graduato al profilo, e può essere speso dal lavoratore presso il centro per l'Impiego o presso i soggetti accreditati in materia di politiche attive del lavoro, per poter frequentare corsi professionali che lo aiuteranno a reinserirsi sul mercato del lavoro. I percettori di prestazioni di sostegno al reddito, potranno, inoltre essere chiamati a svolgere attività di volontariato nel Comune di residenza.

10.a) Incentivo strutturale per l'occupazione giovanile stabile (Legge di Bilancio 2018 commi da 100 a 108)

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile è riconosciuto, ai datori privati l'esonero del versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite di importo massimo di 3.000 euro su base annua per 36 mesi, per assunzioni, a decorrere dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tutele crescenti ex D.lgs n. 23/2015, ovvero, conversione di un contratto a tempo determinato in indeterminato con riferimento a soggetti che non

abbiano compiuto il 30esimo anno d'età per 12 mesi, di giovani che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato.

Inoltre, per assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto nei confronti dei soggetti che non abbiano compiuto il 35esimo anno d'età, ferme restando le precedenti condizioni.

Sono previste due deroghe a tale condizione. La prima è generale e riguarda i soggetti che abbiano svolto periodi di apprendistato presso un altro datore di lavoro che non siano successivamente proseguiti in rapporto a tempo indeterminato. L'altra eccezione riguarda invece esclusivamente i lavoratori che siano già stati assunti con il nuovo incentivo previsto dalla legge di Bilancio per il 2018 (legge n. 205/2017) ma l'agevolazione non sia stata fruita interamente dal datore di lavoro che li ha assunti.

In tal caso, se un altro datore di lavoro procede all'assunzione alle condizioni generali previste, potrà usufruire dello sgravio per il periodo residuo utile alla piena fruizione ferma restando la verifica dell'età del lavoratore all'atto dell'assunzione. La misura agevolativa spetta anche nel caso di prosecuzione di un contratto di apprendistato in un ordinario contratto a tempo indeterminato.

In tale ipotesi, tuttavia, la durata dello sgravio è di 12 mesi e decorrerà dal primo mese successivo a quello di scadenza degli incentivi previsti per i datori di lavoro che proseguono il contratto al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'articolo 47, comma 7 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Quindi, al momento della prosecuzione del contratto di apprendistato, il datore di lavoro usufruirà delle agevolazioni previste dal citato art. 47 per 12 mesi ed al termine di tale periodo potrà usufruire dello sgravio parziale previsto dalla Legge n. 205/2017 per 12 mesi. Soggette al regime della agevolazione anche le trasformazioni di contratti di lavoro a termine in contratti di lavoro a tempo indeterminato. La verifica dei requisiti dovrà essere effettuata alla data di conversione o di prosecuzione del contratto in un ordinario contratto a tempo indeterminato. È inoltre previsto che i

datori di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non debbono aver proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Come si potrà notare, il perimetro è l'unità produttiva ma non ci sono eccezioni in ordine alle mansioni, qualifiche o categorie dei lavoratori con i quali il rapporto di lavoro è cessato. Accanto a tale condizione è prevista anche una ipotesi di decadenza. In particolare, qualora il datore di lavoro nei sei mesi successivi alla predetta assunzione proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con le agevolazioni, subirà la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

10.a) Incentivi assunzioni al Sud (Legge di Bilancio 2018 commi da 893 a 894

Si prevede che, solo per il 2018, per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia di lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni, ovvero di età superiore che risultano privi di impiego regolarmente retribuito, le agevolazioni della Legge di Bilancio medesima potranno essere incrementate fino al 100% entro il limite massimo di 8.060 euro annui. L'agevolazione, a differenza di quella generale che opera su tutto il territorio nazionale, non è automatica. Occorrerà infatti attendere che si dia seguito all'incremento mediante un atto che consenta l'utilizzo delle risorse previste dai programmi operativi nazionali e dai programmi operativi complementari, nell'ambito degli obiettivi specifici previsti dalla relativa programmazione e nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato.

Il comma 893 non prevede una specifica regolamentazione di tale incentivo in quanto è previsto il rinvio al comma 100 e quindi alle agevolazioni generali.

Come anticipato, è prevista una peculiarità rispetto alle suddette agevolazioni strutturali. Infatti, per favorire nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna l'assunzione con contratto a tempo indeterminato,

la platea dei lavoratori riguarda non solo i soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ma anche i soggetti di almeno trentacinque anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Ricordiamo che la condizione di soggetto privo di impiego da almeno sei mesi così è regolata dal D.M. 20 marzo 2013. Si tratta di coloro che:

- negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi;
- negli ultimi sei mesi hanno svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

Tale requisito deve essere rilevato all'atto dell'assunzione ovvero della trasformazione di un contratto a tempo indeterminato in un rapporto a tempo indeterminato. Si rimane in attesa dell'atto regolamentativo della norma.

11. Bonifiche e decommissioning

La prima porzione delle aree dismesse dalla parte c.d. “a caldo” dello stabilimento siderurgico di Cornigliano è stata presa in consegna dalla Società a fine marzo 2006, e l'ultima porzione è stata consegnata nel gennaio 2009. L'estensione complessiva delle aree consegnate da ILVA alla Società è stata di 266.840 m².

Su tali aree erano presenti numerosi manufatti ed impianti. L'attività principale è quindi consistita nella demolizione e nello smantellamento di detti manufatti ed impianti.

Il cantiere è stato suddiviso in aree omogenee, ricalcando sostanzialmente i comparti produttivi dello stabilimento, denominate come segue: area parchi (AUC), area A1, area A2, area A3, area A4, area Cokeria (COK), area Sottoprodotti (SOT), area altoforno (AFO), area gasometri (A5), area acciaieria (ACC).

Dal punto di vista economico, gli interventi più significativi sono stati la demolizione in area SOT, la demolizione della Cokeria e la demolizione dell'Altoforno, mentre, dal punto di vista sia dell'impatto positivo sul quartiere che della “spettacolarità”, senza dubbio l'intervento più significativo è stata la demolizione dei due gasometri e della torre piezometrica.

Qui di seguito viene fornito l'elenco dei singoli interventi:

- adeguamento impianti idrici (5.04)
- adeguamento rete elettrica cantiere (5.05)
- mantenimento in sicurezza attiva in aree SOT, A1, A5 (5.08)
- pulizia generale (5.09)
- frantumazione materiale demolito (5.11)
- demolizione gasometri (5.13)
- smantellamenti e demolizioni in area A1 (5.14)
- smantellamenti e demolizioni in parte dell'area A5 (5.15)
- demolizione e bonifica Lanfranco (5.16)
- demolizioni in area A3 (area ex mensa Via Bertolotti) (5.17)
- passivazione, smantellamento e demolizioni in area COK (5.18)
- passivazione, smantellamento e demolizione area SOT (5.19)
- smantellamenti e demolizioni in area AFO (5.23)
- bonifica area AUC II (5.27)
- bonifica area SOT (5.28)
- approntamento area per eventi (demolizioni e bonifica) (5.33)
- opere in area AUC 1° lotto (5.35.1)
- opere in area AUC 2° lotto (5.35.2)
- demolizioni in area A2 (5.36)

- bonifica di parte dell'area A5 (5.38)
- demolizioni in area aeroporto (5.39)
- demolizione campata rottame (ILVA) (6.10.5)
- demolizione elettrofiltri (6.10.7)
- gestione centralizzata rifiuti (5.32)
- demolizioni in area A5 (manufatti vari e torre piezometrica) (6.11).

Il costo complessivo per l'insieme degli interventi di demolizione, smantellamento e bonifica ammonta a fine 2011 a circa 30,5 milioni di euro, comprensivo di spese tecniche.

Sulla base delle valutazioni al momento disponibili si stima che gli interventi di bonifica avranno un costo di circa **65-70 milioni di euro**.

Considerando l'area interessata ed i costi sopportati, si può calcolare un costo approssimativo di 262 €/km².

Per avere una stima orientativa dei costi da affrontare per effettuare le stesse operazioni per lo stabilimento ILVA di Taranto, è possibile rapportare questo costo all'area occupata dallo stabilimento, pari a circa 15 km², da cui risulta una stima delle operazioni equivalente a **4 miliardi di euro**.

Per svolgere queste lavorazioni si stima un monte ore lavoro pari a 9 milioni di Uomini-giorno, corrispondenti circa all'utilizzo di 2.000 persone per 12 anni di lavoro.

E' chiaro che tale stima è assolutamente indicativa, poiché non è noto lo stato reale della contaminazione delle matrici ambientali e si riferisce alla effettuazione delle stesse modalità operative compiute a Genova.

Al termine della descrizione dei singoli importi delle voci, si mostra anche l'andamento delle spese anno per anno, da cui si evidenzia che la cifra totale prevista non è da chiedersi in un unico esercizio finanziario ma può essere spalmata su più anni, rendendo più agevole la gestione economica delle stesse.

Sarebbe auspicabile che tale processo sia gestito da una società pubblica, analogamente per quanto fatto per la "Società per Cornigliano S.p.A.", la quale diventi proprietaria delle aree e destinataria dei finanziamenti e fondi per la riconversione delle aree dello stabilimento siderurgico di Taranto.