

Lavoratori precoci: i cosiddetti lavoratori “precoci” ossia coloro che possono vantare almeno un anno (12 mesi, anche non continuativi) di contribuzione, riferiti a periodi di lavoro effettivo, precedenti il compimento del 19° anno di età, dall’1/1/2017 possono ottenere la pensione anticipata con **41 anni di contribuzione** (in luogo dei richiesti 42 anni e 10 mesi, o 41 anni e 10 mesi, per le donne) di cui almeno 35 effettivi maturati eventualmente anche in regime di cumulo tra gestioni INPS e Casse di Previdenza per liberi professionisti, a condizione che si trovino in almeno uno dei 4 seguenti profili di tutela:

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

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

L’anticipo, come detto, è di 22 mesi per gli uomini e di soli 10 mesi per le donne. Inoltre, dal 1° gennaio 2019, in base al DL 4/2019, convertito in Legge 26/2020, il requisito di 41 anni non è più soggetto all’adeguamento del requisito contributivo alla variazione della speranza di vita, ma è assoggettato alla cosiddetta “finestra mobile” di 3 mesi: tra la maturazione del diritto e la decorrenza della pensione deve passare un periodo di 3 mesi.

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

Lavori usuranti: il lavoratore che svolge attività usuranti, ovvero particolarmente faticose e pesanti, per almeno la metà della vita lavorativa o per 7 anni negli ultimi 10 beneficia di una particolare normativa ai fini dell’accesso anticipato alla pensione. Dal 1° gennaio 2012, i lavoratori interessati - in possesso di un’anzianità contributiva minima di 35 anni e di una determinata età anagrafica minima - possono accedere al trattamento pensionistico attraverso il cosiddetto “sistema delle quote”, date dalla somma dell’età anagrafica e dell’anzianità maturata. I requisiti sono riepilogati nella tabella che segue nella quale sono indicati anche i requisiti richiesti ai lavoratori notturni che prestano la loro attività a turni per un numero minimo di giorni lavorativi all’anno

inferiore a 78. I requisiti richiesti *a partire dal 2016 restano “congelati” sino a tutto il 2026* in quanto nei loro confronti non trova applicazione né l’adeguamento alla speranza di vita né il posticipo della decorrenza, fissata al 13° mese (18° per gli autonomi) successivo a quello di maturazione dei requisiti (la cosiddetta finestra mobile). Si indicano anzitutto le categorie dei lavori usuranti e notturni:

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

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

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

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

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

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

Ottava Salvaguardia - Introdotta dalla Legge di Bilancio per il 2017, la n. 232/2016 (Presidente del Consiglio Renzi, e Padoan Ministro dell'economia e delle Finanze) è stata destinata a una platea di 30.700 soggetti, portando il numero totale di lavoratori interessati dai vari provvedimenti di salvaguardia ad oltre 200.000 soggetti (si veda ***Tabella 2.3, Rapporto n. 6***).

Questa ottava salvaguardia segue le sette precedenti con cui si è cercato di gestire il fenomeno dei cosiddetti "esodati", ovvero di coloro che - a seguito dell'innalzamento dei requisiti di età anagrafica (fino a 6 anni) e anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, introdotti dalla Legge Monti-Fornero del 2011 - ha fatto emergere tutta una serie di situazioni speciali che le operazioni di salvaguardia hanno cercato di accompagnare al pensionamento al di fuori delle nuove regole introdotte.

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

Proroga Opzione Donna - La norma originaria ha riguardato le lavoratrici nate nell'ultimo trimestre 1957 (1958, le autonome) che avevano raggiunto i **requisiti anagrafici entro il 2015** e che erano rimaste escluse dalla proroga varata con la Legge di Stabilità 2016 (Governo Renzi). La norma è poi stata ulteriormente prorogata per il 2018 e il 2019 dall'articolo 16 del decreto legge 4/2019 (Governo Conte I), e per il 2020 dalla legge di Bilancio per lo stesso anno (Governo Conte II); consente di accedere alla pensione con almeno 35 anni di contribuzione e 58 anni di età se dipendenti e 59 se autonome, in alternativa alle altre forme di pensionamento, laddove i requisiti siano stati maturati entro il 31 dicembre 2019. Il perfezionamento del requisito contributivo implica l'esclusione della contribuzione figurativa accreditata per disoccupazione, malattia e/o prestazioni equivalenti. La circolare INPS n.11/2019 specifica inoltre che alle lavoratrici madri che accedono al pensionamento tramite Opzione Donna non si applicano le agevolazioni previste dalla Legge Dini (articolo 1, comma 40, della legge n. 335 del 1995). In sostanza, per le pensioni "Opzione Donna" non sono riconosciuti i contributi figurativi relativi ai periodi di assenza dal lavoro per motivi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età o di assistenza al coniuge e al genitore, oltre a non essere riconosciuto l'anticipo di quattro mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di un anno. È prevista una finestra tra la maturazione dei requisiti e l'effettiva ricezione dell'assegno pensionistico di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome. L'importo della pensione ottenuta con Opzione Donna è interamente calcolato con il metodo contributivo, a prescindere da quando sono stati effettivamente versati i contributi (sistema misto o ex retributivo) e nella maggior parte dei casi, ciò si traduce in una riduzione del 30% circa dell'assegno pensionistico.

Welfare aziendale - Le novità in tema di welfare aziendale riguardano principalmente due ambiti: la tassazione agevolata per i **premi di produttività**, con un aumento della detassazione che coinvolge i lavoratori che guadagnano fino a **80.000 euro** di reddito annuo (erano 50.000 euro nel 2016), con un tetto massimo di deducibilità pari a 3.000 euro (erano 4.000 nel 2017 per i lavoratori coinvolti nell'organizzazione aziendale; tale limite rimane valido ancora oggi solo per i contratti ante 24/4/2017); i premi di produttività versati ai fondi pensione sono esenti da tassazione anche nel caso

in cui la contribuzione totale al fondo pensione superi il limite massimo di deducibilità pari a 5.164,57 euro; stessa cosa per i fondi sanitari che hanno un plafond di 3.615,20 euro. È altresì possibile utilizzare i premi di produttività per la non autosufficienza (LTC) e per altre forme di *welfare*.

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

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

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

Pace contributiva e Facoltà di riscatto dei periodi non coperti da contribuzione - L'art.20 del DL 4/2019 rubricato "*facoltà di riscatto periodi non coperti da contribuzione*" consente anzitutto, in via sperimentale per il triennio 2019-2021, di aumentare l'anzianità contributiva degli assicurati al Fpld

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

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

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

Pensione di cittadinanza - Il reddito di cittadinanza è stato previsto sia per le persone in età lavorativa, sia per gli over 67 che si trovano sotto la soglia di povertà e che potranno chiedere il sussidio che per loro assume la denominazione di ***Pensione di cittadinanza***, secondo quanto previsto dal D.L. 4/2019, convertito nella Legge 26/2019 e con i medesimi requisiti di accesso previsti per il Reddito di cittadinanza, salvo alcune specifiche relative alla situazione di over 67. Come per tutte le prestazioni di natura assistenziale, anche questa prestazione non è imponibile ai fini Irpef ed è impignorabile; l'importo è pari ad un massimo di 780 euro al mese se non si dispone di altri redditi o in misura parziale tale da integrare il citato valore. Il sussidio è incrementabile per ogni ulteriore componente del nucleo familiare ed è riconosciuto anche ai nuclei familiari che abbiano al loro interno disabili gravi o non autosufficienti. In caso di nuclei familiari che già beneficino del reddito di cittadinanza la pensione (di cittadinanza) decorre dal mese successivo a quello di compimento dei 67 anni del componente più giovane del nucleo. Pertanto, l'importo della pensione di cittadinanza, nei casi accertati e in funzione dei componenti del nucleo familiare, può essere superiore sia all'integrazione al trattamento minimo (**515,58 euro** al mese nel 2020) sia alle pensioni che beneficino delle maggiorazioni sociali e dell'incremento al vecchio milione al mese,

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

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

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

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

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

Dalla prima metà del 2020 e fino alla seconda metà del 2021 i Governi, in particolare quello guidato da Draghi sono intervenuti in campo sanitario, sociale ed economico per contrastare gli effetti dell'emergenza dettata dal diffondersi della pandemia da COVID-19, dopo la dichiarazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) di emergenza internazionale per il Coronavirus del 30 Gennaio 2020. L'Italia ha deliberato lo stato di emergenza il 31 gennaio 2020, inizialmente per 6 mesi, poi prorogato più volte dal CdM del 21 Aprile 2021 (Governo Draghi) fino al 31 luglio 2021 e successivamente fino al 31 dicembre 2021 dal D.L. n. 105 del 23 luglio 2021, convertito in Legge n.126 del 16 settembre 2021 con possibilità di una ulteriore proroga di 6 mesi. I principali provvedimenti sono:

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

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

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

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

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

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

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

Il Blocco dei Licenziamenti: Il blocco dei licenziamenti, varato dal D.L.17 marzo 2020, n.18 ("Cura Italia"), nel tentativo di tutelare i lavoratori dalle ricadute socio-economiche della pandemia ha interessato tutte le aziende, a prescindere dal numero di dipendenti, e preclude i licenziamenti collettivi - sospendendo le procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020 e le conciliazioni obbligatorie in corso - oltre a vietare al datore di lavoro il recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo. Il termine di durata del blocco, inizialmente fissato al 16 maggio 2020, è stato

ripetutamente prorogato, da ultimo con i Decreti Sostegni (D.L. 22 marzo 2021, n. 41) e Sostegni *bis* (D.L. 25 maggio 2021, n. 73). In particolare, con quest'ultimo è stata prevista, all'art.40, la possibilità per le aziende private non ancora ripartite a causa dell'emergenza COVID-19 di presentare domanda di CIG Straordinaria - in deroga alle disposizioni vigenti (D.Lgs. 14 settembre 2015, n.148, art.4 e 21) con finalità di mantenimento di livelli occupazionali pre-crisi fino al 31 dicembre 2021.

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

In sintesi la contiguità e, talvolta, parziale sovrapposizione dei tre D.L. "Sostegni", "Sostegni bis" e "Lavoro" ha delineato tre diverse scadenze, condizionando lo "sblocco" dei licenziamenti all'utilizzo degli ammortizzatori sociali con causale "COVID-19":

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

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

rappresentative come Germania e Francia hanno deciso dall'inizio della crisi pandemica di non applicare il blocco indiscriminato dei licenziamenti.

Az) Le principali novità della Legge n. 178 del 30 Dicembre 2020, Legge di Bilancio per il 2021

(Governo Conte II e Ministro dell'Economia e finanze Gualtieri):

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

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

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

Il contratto di espansione: questa tipologia contrattuale è una forma di pensionamento anticipato introdotta, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, dall'art. 26-quater D.L. 30 aprile 2019, n.34 (Decreto Crescita), convertito definitivamente in Legge n.58, del 28 giugno 2019. Si tratta di un anticipo pensionistico inizialmente riservato alle grandi imprese, con almeno 1.000 dipendenti alle quali viene consentito il licenziamento dei dipendenti prossimi al pensionamento e a ridurre l'orario di lavoro agli altri lavoratori, in cambio di formazione e di nuove assunzioni. La Legge di Bilancio 2021 (L.178/2020) ha esteso per il solo 2021 il contratto di Espansione, abbassando la

soglia da 1.000 a 500 unità per avviare percorsi di riorganizzazione e reindustrializzazione, e a 250 unità per l'anticipo pensionistico fino a 5 anni. Tuttavia, questa seconda procedura può attivarsi solo a determinate condizioni: aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi, qualora si preveda anche il riconoscimento di un'indennità di accompagnamento alla pensione (la cd. contribuzione correlata). L'azienda deve essere interessata da azioni di reindustrializzazione e riorganizzazione di natura complessa tale da determinare, in tutto o solo in parte, la modifica dei processi aziendali, oltre allo sviluppo tecnologico dell'attività svolta. Con il DL. 25 maggio 2021, n.73 (Decreto Sostegni bis) convertito in Legge 23 luglio 2021, n.106, approvato dal Governo Draghi, la soglia dimensionale per l'accesso allo strumento scende a 100 addetti.

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

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

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

Bz) Le novità della Legge di Bilancio per il 2022 (Governo Draghi; Ministro dell'Economia e finanze Franco):

La Legge di Bilancio per il 2022 (Governo Draghi) sarà espansiva per circa 23,4 miliardi, di cui circa 16 in deficit. La voce maggiore riguarderà un primo anticipo della riforma del Fisco, comprensivo dell'alleggerimento del cuneo fiscale (8 miliardi). Quota 100 finisce a fine 2021 sostituita da un'opzione di uscita flessibile con 64 anni di età adeguata alla speranza di vita e 38 anni di contribuzione (Quota 102). Per il 2022 si rinnova Opzione Donna, per le lavoratrici che maturano i requisiti (58 anni di età le dipendenti, 59 le autonome, e 35 anni di contributi) entro il 31 dicembre 2021. Resta fino al 2026 la possibilità di pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva per i maschi e un anno in meno per le donne mentre per la vecchiaia fino al 2024 occorreranno 67 anni di età. È previsto un ampliamento di APE sociale, rinnovata per un ulteriore anno, e dei lavori gravosi. Sull'allargamento delle categorie di lavoro a cui applicare l'etichetta di "gravoso" riformuliamo le obiezioni del precedente Rapporto: un conto sono i lavori usuranti, che esistono in tutti i Paesi e trovano riscontro nella letteratura medico-scientifica, un altro conto sono i lavori gravosi che non hanno riferimenti nella letteratura scientifica e della medicina del lavoro; allargare i lavori "gravosi" significherebbe tornare alla giungla dei regimi previdenziali precedente il ciclo delle riforme (a partire dalla Legge Dini), dove ogni categoria aveva regole diverse per il pensionamento.

Tipologie di attività agevolate APE sociale sulla base della classificazione Istat

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

La Legge di Bilancio per il 2022 proroga per altri due anni (2022/2023) il contratto di espansione per le aziende con almeno 50 dipendenti che prevedono un turn over con un'assunzione ogni tre uscite di lavoratori (si rimanda al paragrafo az dedicato al tema per approfondimenti).

Il Reddito (e la pensione) di cittadinanza-RdC viene confermato per il 2022, con una copertura addirittura aggiuntiva di 1.000 milioni.

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

La riforma degli Ammortizzatori sociali, per circa 3 miliardi di copertura, da collegarsi con le politiche attive e di formazione consentirà: **a)** di estendere la cassa integrazione alle piccole imprese del terziario; **b)** la proroga della Cassa integrazione ordinaria-CigO con durata massima di 52 settimane nel biennio mobile e il versamento dell'1,70%, estesa all'industria sopra i 15 dipendenti agli edili, i lavoratori a domicilio (finora esclusi), i lavoratori con contratto di lavoro di apprendistato senza distinzioni (finora è limitata al solo apprendistato professionalizzante), il requisito lavorativo richiesto passerà da 90 a 30 giorni e verrà eliminato il limite più basso dell'importo per il trattamento di integrazione; **c)** la Cassa integrazione straordinaria-CigS sarà estesa a tutte le imprese sopra i 15 dipendenti (attualmente è prevista solo per quelle dai 15 dipendenti in su per l'industria e dai 50 in su nel commercio); le aziende che hanno tra 15 e 50 dipendenti aderenti al Fis (fondo di integrazione salariale), escluse quelle che hanno un fondo bilaterale di categoria, oltre alla nuova aliquota Fis pari allo 0,80%, dovranno versare anche un altro 0,90% di CigS (di cui lo 0,30% a carico del lavoratore), per un totale di 1,70%. La durata fissata per la CigS è di massimo 24 mesi nel quinquennio mobile. Sono anche previsti 12 mesi ulteriori per sostenere le transizioni occupazionali. Ulteriori 52 settimane, poi, possono essere richieste solo nel biennio 2022-23 per le imprese del settore industriale per riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Infine il Fondo integrazione salariale - Fis, con la legge di Bilancio diventerà obbligatorio per tutte le piccole imprese da 1 a 15 dipendenti non coperte da CigO o CigS e verrà reso strutturale. Basterà la presenza di un solo dipendente a far scattare l'obbligo di iscrizione al Fis o, in alternativa, al Fondo di solidarietà bilaterale (ne esistono 18 per altrettanti settori di riferimento). Oggi l'obbligo è solo sopra i 5 dipendenti nei settori senza Cig.

Approfondimento 1: Requisiti di accesso al pensionamento a normativa vigente

In linea con uno schema comune alla maggior parte dei Paesi europei, il sistema pensionistico italiano prevede, in sostanza, due canali di accesso al pensionamento: il pensionamento di vecchiaia con un requisito contributivo **minimo di 20 anni**; il pensionamento anticipato con un'età inferiore a quella di vecchiaia ma con requisiti contributivi più stringenti. Inoltre, in alcuni casi, come per i lavoratori dipendenti privati e pubblici, è necessaria la cessazione del rapporto di lavoro.

Pensionamento di vecchiaia

A) Per tutti i lavoratori la cui pensione è calcolata con il **metodo di calcolo retributivo (retributivo puro fino al 31/12/2011 e dal 1/1/2012 contributivo pro rata)** e che quindi avevano più di 18 anni di anzianità contributiva al 31/12/1995 e per quelli cui si applica il regime **di calcolo misto**, cioè con pensione calcolata con il retributivo fino al 31/12/1995 e con il contributivo a decorrere dall'1/1/1996 (che quindi avevano meno di 18 anni di anzianità contributiva al 31/12/1995), l'età minima per il **pensionamento di vecchiaia**, dopo la Riforma **Monti-Fornero** per il biennio 2019-2020, è pari a **67 anni uguale per tutti, uomini e donne del settore pubblico, privato e autonomo** (vedasi in **tabella A2**); resta a 67 anni, con almeno 20 anni di contributi, fino alla fine del 2022. In quanto la rilevazione media 2017/18 rispetto al 2016 presentava una differenza di aumento dell'aspettativa di vita inferiore al mese e quindi, per le regole di calcolo, pari a zero. Il Decreto del Ministro dell'Economia del 27 ottobre 2021, pubblicato in G.U. il 10 novembre 2021, stabilisce il congelamento per il biennio 2023-2024 dell'adeguamento automatico alla speranza di vita dei requisiti anagrafici a fini pensionistici; infatti, anche per effetto della pandemia da COVID-19 l'aumento della speranza di vita è stato negativo nell'ultimo biennio, con una contrazione rilevata dall'Istat di -0,25 rispetto al biennio precedente. Siccome la legge non prevede la riduzione dell'età pensionabile, ma solo un adeguamento positivo, il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia, per la pensione di anzianità e per l'assegno sociale resterà bloccato fino alla fine del 2024. Il D.L. n. 78 del 30 luglio 2010 dal 1° gennaio 2013 l'applicazione dell'aspettativa di vita con cadenza biennale al requisito anagrafico per accedere al trattamento pensionistico. La norma, tra l'altro, prevede uno "scalino" massimo di 3 mesi tra un biennio e l'altro, fermo restando il recupero in sede di adeguamenti successivi. Per esempio, se in un biennio l'aspettativa di vita è aumentata di 4 mesi, il mese eccedente verrà recuperato il biennio successivo, sempreché ce ne siano i margini.

Sono invece cambiati i coefficienti di trasformazione perché seguono una diversa metodologia basata sulle tavole di mortalità di un determinato anno. È più che evidente la necessità di uniformare le regole di calcolo per evitare di mandare in pensione qualche mese prima ma con prestazioni più basse.

B) Per i lavoratori che hanno iniziato a lavorare dopo l'1/1/1996, la cui pensione è calcolata completamente con il metodo contributivo, oltre ai 20 anni di contribuzione minima, per ottenere la **pensione di vecchiaia** occorre la maturazione di un importo minimo di pensione non inferiore a **1,5 volte l'assegno sociale**, indicizzato con la media mobile quinquennale del PIL nominale. Quest'ultimo vincolo viene meno al **raggiungimento di un'età superiore di 4 anni a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia** (71 anni nel quadriennio 2019/2022) quando sarà liquidato l'assegno pensionistico maturato, indipendentemente dal suo valore di calcolo, a condizione che il soggetto possa comunque far valere almeno 5 anni di contribuzione effettiva. I suddetti requisiti sono adeguati nel tempo in funzione delle variazioni della speranza di vita.

Per il prossimo biennio 2023-2024, come per il biennio in corso, l'aspettativa di vita si è accorciata e l'età pensionabile non subirà nessun aumento: 71 anni per la pensione di vecchiaia "contributiva".

Pensionamento anticipato (si veda *tabella A1*) - Per tutti i lavoratori inseriti nel regime retributivo, misto e contributivo, la possibilità di pensionamento con età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia (cosiddetto “pensionamento anticipato”) è consentita al raggiungimento di un requisito contributivo minimo pari, nel biennio 2019/2020 a: 43 anni e 3 mesi per gli uomini e 42 anni e 3 mesi per le donne. Il requisito contributivo è indipendente dall’età ed è adeguato nel tempo alla variazione della speranza di vita. Tuttavia, come si è detto, il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in Legge 28/1/2019, n. 26, ha bloccato il requisito di anzianità contributiva dal 2019 al 2026 a 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva (un anno in meno per le donne), introducendo un differimento della decorrenza di 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti pensionistici (la cosiddetta “finestra mobile”) che riduce di fatto l’anticipo da 5 a soli 2 mesi.

Solo per memoria sul tema dell’anticipo pensionistico si ricorda che anche il requisito anagrafico richiesto per l’accesso alla pensione di anzianità da parte dei lavoratori che svolgono mansioni particolarmente faticose rimane fermo a 61 anni e sette mesi di età (e 63 anni e 7 mesi o 62 anni e 7 mesi per i lavoratori notturni) in base alla Legge di Bilancio 2018 che ha congelato l’adeguamento dal 1° gennaio 2019 dei requisiti per la pensione di vecchiaia e della pensione anticipata, nei confronti delle 13 categorie professionali rientranti nelle cosiddette mansioni usuranti per i lavoratori che hanno raggiunto un minimo di 35 anni di contribuzione a condizione che al momento del pensionamento non risultino beneficiari del pensionamento anticipato.

Per i lavoratori iscritti per la prima volta al sistema pensionistico pubblico ***a partire dal 1996*** (cioè i lavoratori interamente assoggettati al regime contributivo), oltre a quanto sopra, è previsto un ulteriore canale di accesso al pensionamento con ***un anticipo fino a un massimo di 3 anni*** rispetto all’età di vecchiaia (67 anni), se in possesso di almeno 20 anni di contribuzione ed un importo minimo di pensione non inferiore a ***2,8 volte l’assegno sociale*** (per gli importi vedasi *tabella 10.4*). Tale importo è indicizzato in funzione della media mobile quinquennale del PIL nominale. Il vincolo di un importo minimo di pensione elevato sostituisce il requisito contributivo minimo di 35 anni previsto dalla normativa precedente per l’accesso al pensionamento anticipato nel regime contributivo. Il valore soglia è stato determinato al fine di garantire, in media, l’equivalenza nell’età di accesso al pensionamento e preservare il livello di adeguatezza delle prestazioni garantito dalla legislazione previgente con i difetti indicati al capitolo 8.

Adeguamento dei requisiti minimi alla speranza di vita - A partire dal 2013¹, il requisito minimo di età per il pensionamento di vecchiaia (e per il pensionamento anticipato nel regime contributivo), nonché il requisito contributivo minimo, indipendente dall’età, per il pensionamento anticipato in tutti e tre i regimi, è stato adeguato ogni 3 anni in funzione della variazione della speranza di vita all’età di 65 anni, rilevata dall’Istat nel triennio precedente. A partire dal 2019, il suddetto adeguamento è previsto con ***cadenza biennale*** anziché triennale. L’adeguamento alle variazioni della speranza di vita si applica, in parallelo, anche all’età minima di accesso ***all’assegno sociale***. Come espressamente previsto dalla normativa vigente, il procedimento per l’adeguamento dei requisiti minimi alle variazioni della speranza di vita rientra interamente nella sfera di competenza

¹ L’adeguamento dei requisiti avente decorrenza 2013, in ottemperanza al dettato normativo (art. 12, co. 12-bis, del Decreto-legge 78/2010, convertito con modificazioni con L. 122/2010) è stato adottato almeno dodici mesi prima della decorrenza dell’adeguamento medesimo con Decreto Direttoriale del 6/12/2011, pubblicato in GU il 13/12/2011. Tale adeguamento è pari a 3 mesi, come previsto dal comma 12-ter, del Decreto-legge 78/2010 - che il primo adeguamento non possa superare i 3 mesi, anche in presenza di un incremento superiore della speranza di vita nel triennio precedente (come si è effettivamente verificato atteso che tale incremento in riferimento all’età di 65 anni e relativamente alla media della popolazione residente, tra l’anno 2007 e l’anno 2010, è stato valutato dall’Istat in 5 mesi).

amministrativa assicurando, in tal modo, l'effettività della revisione periodica ed il rispetto delle scadenze previste. Tale procedimento è coerente con quello previsto per l'aggiornamento dei coefficienti di trasformazione nel sistema di calcolo contributivo (art.1, co. 6 della L. 335/1995, come modificata dalla L. 247/2007) la cui periodicità è stata resa **biennale** a partire dal 2019.

NOTA: *L'adeguamento dei requisiti minimi di accesso al pensionamento rappresenta un ulteriore rafforzamento dei meccanismi endogeni al sistema pensionistico (fra cui la revisione dei coefficienti di trasformazione nel sistema di calcolo contributivo) atti a contrastare gli effetti negativi dell'invecchiamento demografico sugli equilibri finanziari del sistema pensionistico. Inoltre, l'adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento produce un innalzamento del livello medio dei trattamenti pensionistici, contribuendo al miglioramento dell'adeguatezza delle prestazioni, specialmente nell'ambito del sistema di calcolo contributivo. Le tabelle indicano i requisiti minimi di età e di contribuzione per l'accesso al pensionamento di vecchiaia, al pensionamento anticipato e all'assegno sociale, calcolati sulla base dell'evoluzione della speranza di vita sottostante la previsione demografica, ipotesi centrale prodotta dall'Istat. Ovviamente, gli adeguamenti effettivi saranno quelli stimati a consuntivo dall'Istat secondo il procedimento previsto dalla normativa vigente.*

Tabella A1 - Requisiti richiesti per la pensione di anzianità (o anticipata)

Anno di pensionamento	Età			
	Dipendenti privati	Dipendenti Pubblici	Categorie tutelate (1)	Lavoratori autonomi
Fino al 1995	35 anni	20/25 anni (2)	35 anni	35 anni
1996 – 1997	35 + 52 (36)	20/25 anni (2)	35 + 52 (36)	35 + 56 (40)
1998	35 + 54 (36)	35 + 53 (36)	35 + 53 (36)	35 + 57 (40)
1999	35 + 55 (37)	35 + 53 (37)	35 + 53 (37)	35 + 57 (40)
2000	35 + 55 (37)	35 + 54 (37)	35 + 54 (37)	35 + 57 (40)
2001	35 + 56 (37)	35 + 55 (37)	35 + 54 (37)	35 + 58 (40)
2002	35 + 57 (37)	35 + 55 (37)	35 + 55 (37)	35 + 58 (40)
2003	35 + 57 (37)	35 + 56 (37)	35 + 55 (37)	35 + 58 (40)
2004 – 2005	35 + 57 (38)	35 + 57 (38)	35 + 56 (38)	35 + 58 (40)
2006 – 2007	35 + 57 (39)	35 + 57 (39)		35 + 58 (40)
2008 - 6/2009	35 + 59 (40)	35 + 59 (40)		35 + 60 (40)
7/2009 – 2010	35 + 60 (40)	35 + 60 (40)		35 + 61 (40)
	36 + 59	36 + 59		36 + 60
2011	35 + 61 oppure	35 + 61 oppure		35 + 62 oppure
	36 + 60 (40)	36 + 60 (40)		36 + 61 (40)
	Tutti		Assicurati post 31/12/1995	
2012	42 anni e 1 mese (41 anni 1 mese le donne)		63 anni (3)	
2013	42 anni e 5 mese (41 anni 5 mesi le donne)		63 anni e 3 mesi	
2014-2015	42 anni e 6 mesi (41 anni 6 mesi le donne)		63 anni e 3 mesi	
2016-2018	42 anni e 10 mesi (41 anni 10 mesi le donne)		63 anni e 7 mesi	
2019-2020 (4)	vedasi nota 4 42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi donne)		63 anni e 11 mesi (3.1)	
2021-2022	42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi donne)		64 anni (64 anni e 2 mesi)	
2023-2024	42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi donne)		64 anni e 2 mesi (64 anni e 5 mesi)	
2025-2026	42 anni e 10 mesi (41 anni e 10 mesi donne)		64 anni e 4 mesi (64 anni e 8 mesi)	
2027-2028 (5)	44 anni e 2 mesi (43 anni 2 mesi le donne)		64 anni e 11 mesi	
2029-2030 (5)	44 anni e 4 mesi (43 anni 4 mesi le donne)		65 anni e 1 mese	
2035 (5)	44 anni e 10 mesi (43 anni 10 mesi le donne)		65 anni e 7 mesi	
2040 (5)	45 anni e 2 mesi (44 anni 2 mesi le donne)		65 anni e 11 mesi	
N.B. Tra parentesi il requisito alternativo che prescinde dall'età anagrafica.				
(1) Per categorie tutelate si intendono i dipendenti qualificati come operai (e qualifiche equivalenti) e i cosiddetti "precoci", ossia coloro che hanno versato almeno un anno intero di contributi effettivi, derivanti da attività lavorativa, prima dei 19 anni di età, i quali sino al 2005 hanno beneficiato di requisiti più accessibili.				
(2) I requisiti richiesti erano pari a 20 anni (19 anni sei mesi e un giorno) per i dipendenti dello Stato e 25 anni (24 anni sei mesi e un giorno) per i dipendenti degli enti locali e Asl. In entrambi i casi era prevista una riduzione di 5 anni a favore delle donne coniugate e/o con prole a carico.				
(3) In presenza di un minimo di contribuzione effettiva di almeno 20 anni (non sono considerati utili i contributi figurativi) e a condizione che l'ammontare mensile della pensione sia almeno pari a 2,8 volte l'assegno sociale . (3.1) A seguito della pandemia l'incremento dovuto alla speranza di vita stimato da Istat (vedasi tra parentesi) è stato prudenzialmente ridotto fino al 2025/26; poi si rivedranno le stime				
(4) I valori indicati per il 2016-2018 adeguati alla speranza di vita accertata dall'Istat e stabilita dal DM 16 dicembre 2014 sono aumentati di 5 mesi, per il biennio 2019-2020, a seguito della nuova previsione Istat ottobre 2017, raggiungendo i 43 anni e 3 mesi per i maschi e i 42 anni e 3 mesi per le donne; tuttavia, con il Decreto Legge 4/2019, è stata data opzione ai lavoratori di ottenere la prestazione anziché con 43 anni e 3 mesi per i maschi e 42 anni e 3 mesi per le donne, con 42 anni e 10 mesi per gli uomini e un anno in meno per le donne, come nel biennio precedente; tale opzione è valida a titolo sperimentale fino al 2026, bilanciata dalla reintroduzione della finestra "mobile" di 3 mesi, per cui l'anticipo effettivo si riduce a 2 mesi.				
(5) I valori indicati dal 2027 in poi sono quelli stimati da Istat e allegati alla riforma Monti-Fornero.				

Nota alle tab. A1 e A2: fino al 31/12/2011 si poteva accedere alla pensione con 61 anni di età con 35 anni di contributi (oppure 60 con 36); in alternativa con almeno 40 anni di contributi indipendentemente dall'età anagrafica. Dal 2010 erano state introdotte le cosiddette "finestre" pari a 12 mesi per i dipendenti e 18 mesi per gli autonomi che in pratica aumentava di un anno i requisiti (62 con 35 o 61 con 36 e 41 anni di anzianità per i dipendenti; +6 mesi per gli autonomi). Con l'introduzione della Monti-Fornero l'età minima per anzianità e vecchiaia passa a 66 anni (+6 anni) mentre per la vecchiaia anticipata si passa a 42 e 1 mese

Tabella A2 - Evoluzione dell'età pensionabile

Anno di pensionamento	Età		
	Dipendenti privati	Dipendenti Pubblici	Autonomi
Fino al 1993	60 uomini e 55 donne	65 uomini e donne	65 uomini e 60 donne
Dal 1/1/1994 al 30/06/1995	61 uomini e 56 donne	65 uomini e 60 donne	65 uomini e 60 donne
Dal 1/7/1995 al 31/12/1996	62 uomini e 57 donne	65 uomini e 60 donne	65 uomini e 60 donne
Dal 1/1/1997 al 30/06/1998	63 uomini e 58 donne	65 uomini e 60 donne	65 uomini e 60 donne
Dal 1/1/1998 al 31/12/1999	64 uomini e 59 donne	65 uomini e 60 donne	65 uomini e 60 donne
Dal 1/1/2000 al 31/12/2009	65 uomini e 60 donne	65 uomini e 60 donne	65 uomini e 60 donne
2010 – 2011	65 uomini e 60 donne	65 uomini e 61 donne (1)	65 uomini e 60 donne
2012	66 uomini e 62 donne	66 uomini e donne	66 uomini e 63 e 6 mesi donne
2013	66 e 3 mesi uomini e 62 e 3 mesi donne	66 e 3 mesi uomini e donne	66 e 3 mesi uomini e 63 e 9 mesi donne
2014-2015	66 e 3 mesi uomini e 63 e 9 mesi donne	66 e 3 mesi uomini e donne	66 e 3 mesi uomini e 64 e 9 mesi donne
2016-2017	66 e 7 mesi uomini e 65 e 7 mesi donne	66 e 7 mesi uomini e donne	66 e 7 mesi uomini e 66 e 1 mese donne
2018	66 e 7 mesi uomini e donne	66 e 7 mesi uomini e donne	66 e 7 mesi uomini e donne
2019-2020-2021- 2022 (2)	67 anni per uomini e donne	67 anni per uomini e donne	67 anni per uomini e donne
2023-2024 (2)	67 anni per uomini e donne	67 anni per uomini e donne	67 anni per uomini e donne
2025 (3)	67 e 8 mesi uomini e donne	67 e 8 mesi uomini e donne	67 e 8 mesi uomini e donne
2030	68 e 1 mese uomini e donne	68 e 1 mese uomini e donne	68 e 1 mese uomini e donne
2035	68 e 7 mesi uomini e donne	68 e 7 mesi uomini e donne	68 e 7 mesi uomini e donne
2040	68 e 11 mesi uomini e donne	68 e 11 mesi uomini e donne	68 e 11 mesi uomini e donne
2045	69 e 3 mesi uomini e donne	69 e 3 mesi uomini e donne	69 e 3 mesi uomini e donne
2050	69 e 9 mesi uomini e donne	69 e 9 mesi uomini e donne	69 e 9 mesi uomini e donne

(1) Per le dipendenti pubbliche il requisito anagrafico di 61 anni è stato disposto dalla legge n. 122/2010, in seguito alla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 13 novembre 2008 (causa C-46/07) che ha riconosciuto al regime Inpdap, l'ente di previdenza dei pubblici dipendenti, natura di regime professionale ed ha quindi ritenuto non legittima la diversa età pensionabile richiesta alle donne.

(2) La riforma Monti-Fornero prevedeva che a partire dal 2021 l'età del pensionamento fosse non inferiore a 67 anni di età. La nuova previsione ISTAT di ottobre 2017 ha previsto un incremento della aspettativa di vita di 5 mesi portando a 67 l'età minima di pensionamento già dal 2019. **Nel triennio 2019-2021 i 67 anni sono bloccati dal decreto n°4/2019.** Per i motivi indicati nel paragrafo l'età di 67 anni rimane fissa fin a tutto il 2024.

(3) I valori indicati dal 2025 in poi sono quelli previsti in base alle stime sulla speranza di vita elaborate dall'Istat allegata alla riforma Monti-Fornero (legge n.214/2011). In realtà nel 2025 si potrebbe ripartire con 67 anni e 2 mesi e successivi incrementi biennali tra 1 e 2 mesi per arrivare al 2030 con 67 anni e 7/8 mesi e nel 2040 con 68 anni e 11 mesi.

Approfondimento 2: L'indicizzazione delle pensioni

Da circa 20 anni è in vigore un meccanismo che, in linea generale, prevede l'indicizzazione piena solo per le quote di pensioni più basse e una parziale per le quote di pensioni superiori. Sulle indicizzazioni ci sono stati molti interventi, spesso contraddittori e con l'unico scopo di produrre risparmi di cassa che però non hanno mai avuto una finalizzazione di sostegno al sistema delle pensioni; in alcuni periodi le pensioni non hanno ricevuto alcuna perequazione mentre in altri le prestazioni hanno subito differenti indicizzazioni che hanno tuttavia prodotto una riduzione strutturale e non più recuperabile nel valore delle prestazioni; per questo la Suprema Corte e la Cassazione si sono espresse negativamente verso questi provvedimenti.

2007 e anni precedenti: indicizzazione al 100% del costo vita sulla quota di pensione fino a 3 volte il trattamento minimo (fino a 1.382,91 euro lordi mensili); 90% sulla quota di pensione compresa tra 3 e 5 volte il trattamento minimo (da 1.382,92 a 2.304,85 euro lordi mensili); 75% sulla quota di pensione superiore a 5 volte il trattamento minimo (da 2.304,86 euro lordi mensili).

2009-2010: indicizzazione al 100% del costo vita sulla quota di pensione fino a 5 volte il trattamento minimo (fino a 2.217,80 euro lordi mensili del 2009 e 2.288,80 euro del 2010); 75% sulla quota di pensione superiore a 5 volte il trattamento minimo (da 2.217,81 euro lordi mensili del 2009 e da 2.288,81 euro nel 2010).

2011: terminato il triennio previsto di ampliamento della quota di pensione coperta integralmente dall'inflazione, si torna alla situazione del **2007**.

2012-2013: il governo Monti, con la manovra «salva Italia» di fine 2011, blocca la perequazione per le pensioni d'importo superiore a 3 volte il minimo per gli anni 2012 e 2013. - Indicizzazione al 100% del costo vita sulla quota di pensione fino a 3 volte il trattamento minimo (fino a 1.405,05 euro lordi mensili nel 2012, e 1.443 nel 2013). Le pensioni di importo superiore a 3 volte il minimo non ricevono alcuna rivalutazione.

2012-2016: il Decreto-legge 65/2015 (convertito in L. 109/2015), emanato in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale che ha bocciato il “blocco” dell'indicizzazione per il biennio 2012/2013 delle pensioni superiori a tre volte il trattamento minimo, ha sostanzialmente riformulato le regole come segue.

Per gli anni 2012 e 2013:

- 100% dell'Istat fino a 3 volte il minimo INPS; 40% oltre 3 e fino a 4 volte il minimo;
- 20% oltre 4 e fino a 5 volte il minimo; 10% oltre 5 e fino a sei volte il minimo;
- nessuna rivalutazione oltre sei volte il minimo.

Per gli anni 2014 e 2015:

- 100% dell'Istat fino a tre volte il minimo INPS; 8% oltre tre e fino a quattro volte il minimo;
- 4% oltre quattro e fino a cinque volte il minimo; 2% oltre cinque e fino a sei volte il minimo;
- nessuna rivalutazione oltre sei volte il minimo.

Per il 2016:

- 100% dell'Istat fino a tre volte il minimo INPS; 20% oltre tre e fino a 4 volte il minimo;
- 10% oltre 4 e fino a 5 volte il minimo; 5% oltre 5 e fino a 6 volte il minimo;
- nessuna rivalutazione oltre sei volte il minimo.

Dal 2017 avrebbe dovuto essere ripristinata l'indicizzazione precedentemente in vigore, ossia indicizzazione al 100% del costo vita sulla quota di pensione fino a 3 volte il trattamento minimo; 90% sulla quota di pensione compresa tra 3 e 5 volte il trattamento minimo; 75% sulla quota di pensione superiore a 5 volte il trattamento minimo ma la **Legge di Stabilità 2016 L. 208/2015** ha prorogato il regime provvisorio in vigore nel 2015 a tutto il 2018.

Indicizzazione 2012

Importo della pensione al dicembre 2011	Aumento
Fino a 1.406 euro	+2,7% (100% Istat)
Da 1.406 a 1.924 euro	+1,08% (40% Istat)
Da 1.924 a 2.405 euro	+0,54% (20% Istat)
Da 2.405 a 2.886 euro	+0,27% (10% Istat)
Oltre 2.886 euro	0

Indicizzazione 2013

Importo della pensione al dicembre 2012	Aumento
Fino a 1.443 euro	+3% (100% Istat)
Da 1.443 a 2.405 euro	+1,2% (40% Istat)
Da 2.405 a 2.477 euro	+0,6% (20% Istat)
Da 2.477 a 2.973 euro	+0,3% (10% Istat)
Oltre 2.973 euro	0

Indicizzazione 2014

Importo della pensione al dicembre 2013	Aumento
Fino 1.487 euro	+1,2% (100% Istat)
Da 1.487 a 1.982 euro	+0,096 (8% Istat)
Da 1.982 a 2.478 euro	+0,048% (4% Istat)
Da 2.478 a 2.973 euro	+0,024% (2% Istat)
Oltre 2.973 euro	0