



## **PROPOSTE CODIRP PENSIONI**

### **al TAVOLO MINISTERO LAVORO FEBBRAIO 2020**

Il Governo, secondo quanto riportato da fonti mediatiche, ha precisato che la pensione anticipata, cd. **Quota 100**, non andrà oltre il triennio di sperimentazione e terminerà nel 2021.

Dunque, potranno beneficiare di questa misura solo coloro che matureranno i **requisiti** richiesti, **62 anni di età** e 38 anni di contributi, entro il 31 dicembre 2021.

Successivamente, in mancanza di forme sostitutive o alternative, si potrà andare in **pensione anticipata ordinaria**, con 41 anni e 10 mesi di versamenti per le donne, e 42 anni e 10 mesi per gli uomini.

L'annunciato minor costo, rispetto a quello previsto per l'attuazione di Quota 100, consente di studiare ipotesi per la riutilizzazione delle risorse a beneficio del sistema pensionistico.

**Convince parzialmente la nuova ipotesi di pensione anticipata**, in sostituzione della Quota 100, ovvero la **Quota 92**, che prevederebbe la possibilità di richiedere il pensionamento a 64 anni per tutti. Pur in presenza di **requisiti** di accesso più vantaggiosi per i lavoratori rispetto a quelli attualmente previsti per la Quota 100, e cioè **62 anni di età e 30 anni di contributi** (8 in meno della Quota 100 e quasi 13 rispetto alla pensione anticipata ordinaria) e pure superando la previsione dell'**applicazione per tutti del calcolo** del trattamento previdenziale interamente con il **sistema contributivo**, al fine di garantire la sostenibilità del sistema previdenziale, **occorrerebbe tuttavia aggiungere anche altre forme e modalità di flessibilità in uscita anticipata, anche contributiva, sia pure calibrando età, anni di contribuzione ed entità del calcolo della pensione. Inoltre, si reputa necessario intervenire contestualmente per favorire ed estendere ulteriormente il cumulo dei contributi**, oggi consentito per la Quota 100 e per la pensione anticipata ordinaria.

**Ampliare ad altre forme e modalità di flessibilità in uscita anticipata**

Bisognerà tener conto dell'approssimarsi ad età avanzate di generazioni di lavoratori che non hanno potuto godere della continuità, diffusione e lunghezza di periodi di lavoro delle generazioni precedenti, a

seguito della sempre maggiore precarietà del mercato del lavoro e della discontinuità o delle variazioni delle tipologie di rapporti di lavoro. **Molte persone si ritrovano contributi sparsi tra diverse gestioni, spessissimo non sufficienti per maturare un trattamento autonomo;** versamenti contributivi effettuati, da recuperare e valorizzare con il supporto di anni di contribuzione in più, in modo da facilitare il raggiungimento prima della pensione e l'adeguatezza dell'entità. **Occorre sostenere tali posizioni ed evitare la dispersione, come silenti, di contributi all'INPS, laddove i versamenti effettuati non confluiscono in una pensione, lasciandoli quindi incamerati all'Istituto, non essendo prevista la restituzione.**

**Evitare la dispersione dei contributi INPS**

A nostro avviso occorre apportare al sistema non solo più flessibilità in uscita, ma anche maggior semplicità, per poter consentire prospettive equilibrate di accesso **sia ai trattamenti delle pensioni di vecchiaia e di anzianità ordinarie, sia a quelli dei pensionamenti anticipati.**

**Maggiore flessibilità e semplicità in uscita**

Ad oggi i requisiti sono troppo elevati e complessi per cui, gli strumenti facilitatori di accompagnamento alla pensione, come *l'Opzione donna, l'Ape volontaria, la Rita (rendita Integrativa Temporanea anticipata), la totalizzazione, il cumulo gratuito contributivo, il riscatto agevolato e l'isopensione*, senz'altro necessari e utili, ma di difficile attuazione, mentre invece **andrebbero estesi e resi più fruibili.**

Negli anni, sono state aggiunte norme a norme, con la conseguenza di limitare gli effetti positivi di istituti come il **cumulo gratuito**, applicabile a tutte le gestioni previdenziali, comprese quelle dei professionisti ai sensi della L. n. 232/2017 (art. 1, co. 195-198), attuato dalla Circ. INPS n. 140/2017, con la possibilità di sommare periodi contributivi versati su gestioni diverse, ai fini di conseguire i requisiti utili per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia, anche anticipati.

**Cumulo gratuito**

Un'altra opzione è quella di **cumulare i contributi versati in diverse Casse previdenziali**, in modo da sommare i vari periodi di contribuzione ai fini del conseguimento della pensione (in alternativa alla totalizzazione dei contributi).

**Cumulo dei contributi versati in diverse Casse previdenziali**

Con la circolare INPS n. 116 del 09.08.2019, in materia di riduzione dei trattamenti pensionistici di importo complessivamente superiore a 100.000 euro su base annua, è stato precisato che **le pensioni da totalizzazione o da cumulo**, nelle quali sia presente **anche un solo periodo contributivo a carico delle Casse professionali, devono ritenersi escluse** dall'ambito applicativo della norma citata e non interessate dalla riduzione in parola. In particolare, l'Istituto chiarisce quali trattamenti pensionistici rilevano nella

determinazione di importo complessivamente superiore a 100.000 euro su base annua.

Sono, invece, **da ricomprendere nell'ambito di applicazione della norma tutti gli altri trattamenti pensionistici liquidati con gli istituti del cumulo e della totalizzazione nei quali non è presente contribuzione a carico delle Casse professionali.**

Nella determinazione dell'importo pensionistico complessivo superiore a 100.000 euro lordi su base annua e dell'individuazione delle aliquote percentuali di riduzione da applicare, i trattamenti pensionistici liquidati con il cumulo dei periodi assicurativi: non rilevano nei casi in cui sia presente contribuzione presso una o più Casse professionali, ancorché detta contribuzione sia stata valorizzata ai soli fini del diritto a pensione; rilevano nei casi in cui non sia presente contribuzione presso una o più Casse professionali, a prescindere dal sistema di calcolo adottato per la determinazione del pro quota di pensione a carico di ciascuna delle gestioni interessate al cumulo dei periodi assicurativi.

Con riferimento al **cumulo e alla totalizzazione contributivi** è prevista una determinazione del limite trattamento pensionistico.

**A nostro avviso, occorrerebbe** un approfondimento al fine di evitare penalizzazioni e possibilmente **migliorare e facilitare le soluzioni pensionistiche per i professionisti e i dipendenti professionisti pubblici e comunque dei soggetti che rientrano in queste casistiche.**

Evitare penalizzazioni e facilitare soluzioni pensionistiche per professionisti

Per quando riguarda i **medici e i professionisti iscritti all'Enpam** (medici di medicina generale, i pediatri di libera scelta e gli specialisti esterni), è stata opportunamente prevista la facoltà di decidere di aumentare la pensione futura versando, volontariamente, un **contributo aggiuntivo** (aliquota modulare), un'aliquota contributiva a proprio carico compresa tra l'1% e il 5%, che consentirà di percepire una **quota di pensione ulteriore.**

La **pensione anticipata con 35 anni di contributi** rappresenta una deroga che riguarda solo i **lavoratori del settore privato**, secondo i requisiti a partire da 35 anni di contributi e 60 anni di età, via via aumentati. Per le donne dipendenti del privato il requisito è meno stringente: si è partiti da 20 anni di contributi e 60 anni di età entro il 31 dicembre 2012.

**Pensione anticipata con il contributivo:** consente di ritirarsi in anticipo rispetto all'età pensionabile ma con il raggiungimento del seguente requisito: 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Questo requisito è valido dal primo gennaio 2016 al 31

dicembre 2018, successivamente (quindi dal 2019), è da aggiungere l'adeguamento alla speranza di vita.

**Bisogna avere almeno 62 anni di età. E' possibile ritirarsi prima, ma con una decurtazione dell'assegno**, pari all'1% per ogni anno di anticipo rispetto ai 62 anni, al 2% per ogni anno rispetto ai 60 anni (ad eccezione dei lavoratori precoci); decurtazione che si applica solo alla parte della pensione calcolata con il sistema retributivo.

**Pensione anticipata con 20 anni di contributi**: è fruibile dai lavoratori, inizialmente, con almeno **63 anni e 7 mesi (nel 2019, 64 anni)**, a condizione che abbiano almeno 20 anni di contribuzione effettiva e che l'ammontare mensile della prima **rata di pensione risulti non inferiore a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale**, corrispondente ad €. 1.268,40.

Questa forma di pensione anticipata è riferibile solo ai lavoratori con prima contribuzione successiva al 01.01.1996.

**Esistono tuttavia situazioni in cui si applica ugualmente il sistema di calcolo contributivo anche se vi siano stati versamenti in anni precedenti (es. opzione per il contributivo, totalizzazione)**, per i quali non è chiara quale sia l'applicazione. Sembra essere prospettata una soluzione alternativa, a nostro avviso da semplificare e meglio sostenere: chi ha contributi prima del 1996 dovrebbe effettuare il computo nella Gestione Separata INPS e sottostare così al calcolo contributivo, con minore determinazione dell'importo; dovrà comunque avere in totale almeno 15 anni di contributi versati, di cui almeno 5 versati a partire dal 1° gennaio 1996.

**A nostro avviso tale forma di pensionamento anticipato dovrebbe ritenersi applicabile a tutte le posizioni in qualsiasi modo oggetto di trattamento pensionistico calcolato con il sistema contributivo.**

**Opzione Donna**: è prevista per le **lavoratrici dipendenti con 35 anni di contributi e 57 anni di età** (58 anni nel caso delle lavoratrici autonome), entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento stabilito ex lege. L'assegno è tuttavia **calcolato interamente con il sistema contributivo**.

**Opzione donna da prorogare ed estendere**

**Contributi volontari**: i lavoratori con almeno 5 anni di contributi versati, che escono dal lavoro prima del conseguimento dei requisiti per la pensione, possono proseguire con il versamento volontario dei contributi sia la pensione di vecchiaia, sia quella anticipata.

**APe volontario**: non è invece più attivabile la misura previdenziale per coloro che a 63 anni volevano ritirarsi con un anticipo finanziato da prestito bancario, da restituire poi con la pensione

correlata alla pensione anticipata (resta ancora attivabile l'APe social, prorogata però per il solo 2020).

Terminata la sperimentazione per gli anni 2017-2019, l'APe Volontaria non è stata prorogata, ma non sono stati chiariti i motivi.

**A nostro avviso, la misura potrebbe essere rinnovata o prorogata, quale ulteriore forma di flessibilità volontaria in uscita, con correttivi migliorativi, anche in considerazione dell'attuale convenienza dei tassi di mercato dei finanziamenti bancari, dell'ingresso delle banche nel sistema della tracciabilità con carte di credito e percentuali di servizio ribassate, e della nulla o limitata incidenza sulla spesa pubblica.**

**APe aziendale:** anch'essa non è più attivabile (sperimentazione 2017-2019 terminata), ma essendo era una forma di APe volontario pagato in parte dall'azienda, **a nostro avviso, potrebbe essere ancora prorogata.**

**Sia l'APe volontario, sia l'APe aziendale, a nostro avviso, potrebbero essere prorogati o rinnovati e resi strutturali, pur con correttivi, in quanto fondati su un meccanismo di finanziamento privato, con l'intervento del sistema bancario, per un prestito garantito poi dalla futura pensione.**

**APe volontario e APe aziendale da prorogare o rinnovare e rendere strutturali**

**APe Sociale:** prorogata per il solo 2020, l'anticipo pensionistico a carico dello Stato e non del lavoratore, rivolto a specifiche categorie di soggetti (che effettuano lavori gravosi). I lavoratori a partire dai 63 anni di età e 30 o 36 anni di contributi a seconda della categoria di appartenenza (disoccupati, caregiver, portatori di handicap, addetti a mansioni gravose) possono ancora beneficiarne. Di fatto è l'unico strumento assistenziale fra quelli previsti per l'anticipo pensionistico.

**Lavori gravosi:** l'anticipo è a regime fino al raggiungimento dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia (attualmente a 66 anni e 7 mesi, sarà a 67 anni nel 2019) e **può durare fino a massimo 3 anni e 7 mesi**, per un importo che non potrà comunque superare i 1.500 euro mensili. Gli aventi diritto all'APe Sociale hanno minimo 30 anni di contributi (36 per chi effettua lavori gravosi) e devono rispettare determinati requisiti.

**Riscatto dei contributi:** consente di recuperare, ai fini del conseguimento dei diritti per la pensione, periodi in cui il datore di lavoro non abbia versato i contributi obbligatori, oppure periodi non assoggettabili a contribuzione, ma prodromici all'inizio della vita lavorativa (ad es. gli anni di studio per il conseguimento della laurea). I relativi versamenti volontari sono valorizzabili sia ai fini del diritto che della misura della pensione. Tutte le formule di riscatto



opportunamente danno diritto alla piena deducibilità dal reddito imponibile dell'assicurato beneficiario.

**Staffetta generazionale:** strumento introdotto dal jobs acts, che prevede un accordo fra lavoratore dipendente e impresa per il passaggio del lavoratore al part-time, al massimo al 50%, nell'ambito di accordi sindacali di solidarietà espansiva, in base ai quali **per ogni part-time di lavoratori anziani viene assunto un giovane**. Il dipendente che accetta questa staffetta generazionale, prende un anticipo sulla pensione corrispondente alla quota di stipendio cui rinuncia. L'azienda continua a pagare la contribuzione piena, e alla fine quindi la pensione non sarà decurtata.

**Part-time per la pensione:** la Legge di Stabilità 2016 prevede la possibilità di un part-time negli ultimi tre anni prima della pensione, senza però effetti diminutivi del calcolo pensionistico.

**Isopensione:** rende possibile ritirarsi dal lavoro a **60 anni di età o con 36 anni e 4 mesi di contributi (un anno in meno per le donne)**. È uno strumento, ovvero uno scivolo, che garantisce un assegno ponte da quando si concorda l'uscita dall'azienda fino alla maturazione dei requisiti previdenziali di vecchiaia o per il trattamento anticipato. **L'onere dell'operazione è tutto a carico del datore di lavoro**, che deve versare anche i contributi, in modo che **l'ex dipendente non subisca penalizzazioni** per quanto riguarda l'importo della pensione.

**Contratto di espansione:** nell'ambito di un piano di riorganizzazione, le imprese con più di mille unità lavorative possono accompagnare alla pensione i dipendenti a cui mancano **non più di cinque anni al trattamento di vecchiaia o a quello anticipato**.

In tale arco di tempo costoro ricevono un assegno pari alla pensione maturata al momento in cui smettono di lavorare e, se vanno verso la pensione anticipata, l'azienda versa anche i contributi previdenziali. Un meccanismo analogo all'isopensione ma rispetto a quest'ultima con oneri minori per le aziende e benefici inferiori per i lavoratori.

**Riscatto anni corso di laurea:** ai sensi del d.l. n. 4/2019, conv. con modif. in L. 28.03.2019 n. 6, attuato dall'**INPS con Circ. n. 6 del 22.01.2020** in senso alquanto estensivo, superando il requisito restrittivo del limite di età (anche oltre i 45 anni). I periodi di studio universitario e post-universitari (anche espletati prima del 1996) possono essere acquisiti al calcolo pensionistico, a fronte del **versamento di una cifra agevolata** (5.260 euro annui per il 2020), a condizione di optare per la liquidazione dell'assegno pensionistico con il sistema contributivo.

In particolare, oltre agli anni del corso di laurea, è possibile riscattare, dal 12/07/1997, per gli iscritti all'Inps, **anche i seguenti cicli di studi**: Diploma di laurea conseguito dopo un corso almeno pari a 4 anni; Diploma di specializzazione ottenuto dopo la laurea ed al termine di un corso di almeno 2 anni; Diploma universitario ottenuto dopo un corso di durata tra 2 e 3 anni; Dottorato di ricerca L'INPS consente di aggiungere gli anni scoperti, in cambio del pagamento di un onere, che varia in base all'età, alla collocazione temporale dei periodi, ed alla retribuzione o reddito del contribuente.

Secondo dati INPS, nel 2019 sarebbe aumentato considerevolmente il numero delle domande presentate (circa 70.000): 29.000 per il riscatto ordinario della laurea e 35.000 per quello agevolato.

Esiste tuttavia un qualche problema in punto effetti del riscatto: l'operazione è sempre valida ai fini del diritto a pensione (che quindi verrà anticipato), ma può succedere che non sia computata ai fini della misura.

L'INPS ha precisato che *“ai fini della maturazione del diritto a pensione, i periodi oggetto di riscatto in argomento saranno considerati nella loro collocazione temporale, esplicitando effetti giuridici come se fossero stati tempestivamente acquisiti alla posizione assicurativa dell'interessato”*. E' quindi possibile che, *“in forza del riscatto con onere determinato con il criterio a percentuale, si acquisisca la **decorrenza della pensione** (liquidata col sistema contributivo o misto) in data antecedente a quella della domanda di riscatto”*.

Dunque, chi sceglie il riscatto agevolato ha sempre la sicurezza di **anticipare la pensione** (di un numero di anni pari a quelli del corso di studi), anche quando l'operazione fa scattare il diritto in data antecedente alla domanda di riscatto.

Può invece non avere vantaggi sul fronte dell'**importo**: i periodi compresi tra la data di decorrenza della pensione e la domanda di riscatto saranno determinati senza considerare nel **montante contributivo** individuale i contributi relativi al periodo riscattato (INPS, circ. n.6/2020).

**A nostro avviso tale modalità dovrebbe ritenersi applicabile a tutte le posizioni comunque rientranti nel sistema di calcolo contributivo (eventualmente rimodulando in aumento la cifra annua agevolata per il riscatto) e non solo se il lavoratore abbia meno di 18 anni di contributi entro il 31.12.1995 e almeno 15 anni di contributi versati al momento della richiesta di riscatto, di cui cinque ricadenti nel periodo contributivo (requisiti legge Dini art. 1, co. 23, l. 335/1995).**

**Estendere  
riscatto agevolato  
a tutte le  
posizioni  
rientranti nel  
sistema  
contributivo**

## ULTERIORI CONSIDERAZIONI E PROPOSTE

**La questione pensioni deve essere finalizzata anche a sostenere misure per l'occupazione giovanile.** L'Ocse ha evidenziato che i giovani non riusciranno ad andare in pensione prima dei 71 anni, in base alle stime attuali. In pratica, andranno in pensione di vecchiaia, non riuscendo a raggiungere il requisito per la pensione anticipata, che richiede (oltre agli anni di contributi, attualmente 42 e dieci mesi per gli uomini e 41 anni e dieci mesi per le donne), nonché la maturazione di un assegno pari ad almeno 2,8 volte il minimo (intorno a 1300 euro al mese).

Pensare il sistema Pensioni anche a sostegno di misure per occupazione giovanile

Si evidenzia che in caso di applicazione del sistema di calcolo contributivo e del correlato **“massimale contributivo”**, oltre il quale il reddito percepito non è soggetto a contribuzione previdenziale (art. 2, co. 18, l. n. 335/1995), è molto importante procedere ad una **verifica sulla corretta misura delle trattenute contributive sulle retribuzioni operate dai datori di lavoro privati e soprattutto pubblici.**

Verificare corretta applicazione delle trattenute contributive sui massimali contributivi

La mancata o non conforme osservanza del massimale annuo può comportare decurtazioni retributive a carico del lavoratore ed il versamento, da parte del datore di lavoro, di importi non rilevanti ai fini della pensione, che in tal caso andrebbero restituiti ai lavoratori; **in caso di errori, la contribuzione versata in eccedenza è rimborsabile nel termine prescrizione di 10 anni.**

**Diventa, pertanto, fondamentale per i datori di lavoro conoscere il sistema pensionistico applicabile al lavoratore**, in quanto dall'applicabilità o meno ad un rapporto di lavoro del sistema contributivo, dipende di conseguenza l'applicazione del tetto massimo pensionabile.

**Sotto altri aspetti, occorrerebbe ulteriormente favorire ed estendere la platea dei soggetti che possono accedere al riscatto agevolato di laurea e cicli di studio ed adeguare e sostenere i fondi pensione.**

Estendere platea di fruitori riscatto agevolato di laurea e cicli di studio

Nel 2019 la **COVIP** ha aggiornato le linee guida su governance e adempimenti, avviando una pubblica consultazione sul documento relativo allo statuto dei fondi pensione negoziali e di regolamento dei fondi pensione aperti, nonché dei piani individuali pensionistici, nonché sull'inserimento delle norme sulla RITA, sul riscatto parziale e sulle modalità di adesione contrattuale: disciplina dei contributi aggiuntivi, conferimento di una quota del TFR ed altro. Il tutto in adeguamento della previdenza complementare al d.lvo 05.12.2005, n. 252 e al d.lvo



13.12.2018, n. 147, in attuazione della direttiva (UE) 2016/2341(direttiva IORP 2).

Infine, sinteticamente, si esaminano le **proposte per le uscite flessibili e anticipate dal lavoro**.

**Proposte presentate per uscite flessibili ed anticipate dal lavoro**

Per aumentare e **anticipare la flessibilità in uscita**, già la **proposta Boeri del 2016** prevedeva una soluzione per “*andare un po’ prima in pensione ma con qualche aggiustamento*”, che nell’immediato determinava dei costi per lo Stato ma non nel medio termine, con l’obiettivo di favorire l’occupazione giovanile. Tale proposta prevedeva la possibilità di ritirarsi a **63 anni per tutti, con 20 anni di contribuzione effettiva** (cioè, da lavoro, escludendo eventuali periodi di contributi figurativi), dunque non applicabile solo a chi ha l’intera pensione calcolata con il contributivo (come previsto dalla Riforma Fornero), bensì a tutti, ma con una **decurtazione dell’assegno finale che riguardava però solo le quote retributive**, ad eccezione per i lavoratori precoci (inizio lavoro prima dei 18 anni), per i quali l’accesso a questa forma di pensione anticipata avveniva senza taglio dell’assegno.

La recente **proposta Tridico**, in vista **dell’incontro con le OO.SS. del 27 gennaio 2020**, anche prevede **l’anticipo pensionistico ma con ricalcolo contributivo**. Tale proposta parte dall’idea che la flessibilità rispetto ai 67 anni va garantita, soprattutto laddove si applichi il metodo contributivo; fissata una linea inferiore di età per l’uscita, poi il lavoratore deve essere libero di scegliere quando andare in pensione.

Maggiori perplessità desta **l’altra proposta** secondo cui, **in sostituzione di Quota 100, si ipotizza una Quota 102**, che consentirebbe di ritirarsi dal lavoro con 64 anni di età e 38 anni di contributi, in quanto poco caratterizzata nell’ottica di più ampio respiro in cui la riforma, come si è detto, dovrebbe indirizzarsi, nonché per la scarsa significatività sull’anticipazione riferita al requisito età.

La proposta Cgil-Cisl-Uil, Cgil prevede l’uscita flessibile per tutti a partire da 62 anni di età, nell’ottica di diminuire le diseguaglianze derivati dai diversi sistemi di calcolo della pensione e dagli elevati limiti di età introdotti negli ultimi anni.

Roma, 27 gennaio 2020

Tiziana Cignarelli  
Segr. Gen. CODIRP