NOVITÀ LEGGE DI BILANCIO 2023 – GLI INTERVENTI IN MATERIA PENSIONISTICA

scritto da goal | 3 Marzo 2023



di Marialuisa De Cia*

Con l'entrata in vigore della legge 29 dicembre 2022 n. 197, anche il mondo delle pensioni è stato oggetto di novità, conferme e comunque di provvedimenti che, seppur non particolarmente significativi e innovativi, meritano una attenta analisi.

Punto per punto gli interventi che meritano particolare attenzione.

Pensione anticipata flessibile (quota 103) – commi da 283 a 285 dell'art. 1.

Espirato il periodo per l'accesso anticipato a pensione di cui al d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019 (quota 100) con effetto dal 31 dicembre 202, così come terminata la vigenza per l'accesso anticipato a pensione di cui alla legge 234/2021 (quota 102) con effetto dal 31 dicembre 2022, per il solo anno 2023 il legislatore ha introdotto un nuovo accesso anticipato a pensione denominato «Pensione anticipata flessibile» che, per taluni aspetti ripropone le norme sinteticamente sopra esposte ma apportando alcune limitazioni di rilievo soprattutto per i trattamenti pensionistici più elevati.

Le caratteristiche:

- Possono accedere al trattamento di pensione i soggetti con età anagrafica di almeno 62 anni (quindi i soggetti nati entro il 31 dicembre 1961) e con 41 anni di contribuzione complessiva (effettiva e figurativa) nell'ambito delle gestioni amministrate dall'Inps anche in regime di totalizzazione internazionale.
- L'accesso a pensione può essere esercitato anche successivamente al 31 dicembre 2023 (termine di efficacia della norma) a condizione che il diritto sia sorto entro tale data.
- L'ammontare massimo del trattamento di pensione erogabile non può essere superiore a 5 volte il trattamento minimo di pensione (per l'anno 2022 il trattamento minimo ammonta a € 10.224,63, quindi il massimo erogabile è pari a € 51.123,15, quindi a € 3.932,55 per 13 mensilità) fino a maturazione del requisito per l'accesso alla pensione di vecchia (67 anni di età requisito oggi in vigore). Dopo tale data verrà riconosciuto l'assegno pensionistico pienamente maturato.
- E' prevista una finestra di accesso al trattamento di tre mesi per i lavoratori del comparto privato e sei mesi per il comparto pubblico, comunque con decorrenza non antecedente al 1 agosto Disposizioni particolari sono previste per il comparto scuola.
- La pensione anticipata flessibile non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 000 euro lordi annui.

L'intervento normativo innovativo rispetto agli accessi a pensione di cui a quota 100 e quota 102 sopra richiamati, è la previsione di un tetto massimo pensionabile per tutta la durata dell'anticipo pensionistico e fino alla maturazione della pensione di vecchiaia che, ad oggi, è pari a 67 anni di età. Al raggiungimento del requisito di vecchiaia, verrà

riconosciuto l'assegno pensionistico pieno così come determinato in relazione alla effettiva situazione contributiva del soggetto. Alla medesima età, inoltre, sarà possibile cumulare qualsiasi tipo di reddito in quanto viene meno, come già previsto dai precedenti provvedimenti normativi sopra citati, il divieto di percezione di redditi da lavoro.

Questo nuovo, seppur non innovativo accesso anticipato a pensione, non può essere considerato utile per accedere all'Isopensione (art. 4 legge 92/2012 e successive modifiche), agli assegni straordinari dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 e art. 27 d.lgs. 148/2015) salvo che sia diversamente regolamentato dai fondi stessi nonché nell'ambito dei contratti di espansione (art. 41 d.lgs. 148/2015 e successive modifiche).

È evidente l'intento del legislatore di disincentivare la contemporanea percezione di un assegno pensionistico anticipato rispetto agli accessi strutturali a pensione con un reddito di lavoro sia esso autonomo che subordinato. Infatti, per favorire la permanenza al lavoro dei soggetti che potrebbero accedere, avendone i requisiti, alla pensione anticipata flessibile (quota 103), il legislatore ha previsto un particolare sistema di esonero dalla contribuzione a carico del lavoratore meglio illustrata al punto successivo.

Incentivo al trattenimento in servizio – commi 286 – 287 art. 1.

Il lavoratore che nel corso del 2023 matura il requisito per accedere alla pensione anticipata flessibile (quota 103) può, su base volontaria, rinunciare all'accredito contributivo della quota a proprio carico che gli verrà riversata dal datore di lavoro.

Tale disposizione dovrà essere oggetto di decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro 30 giorni dalla entrata in vigore della legge in esame.

È auspicabile che venga chiarito se la contribuzione a carico del datore di lavoro che non risulta essere esonerata, sia utile ai fini dell'accumulo contributivo per la liquidazione dell'assegno pensionistico al momento della domanda e, inoltre, se l'esercizio della facoltà in esame possa essere revocato. Anche in termini di decorrenza dell'incentivo si auspica un chiarimento in merito al momento effettivo in cui sarà possibile esercitare la rinuncia, più precisamente se la decorrenza sarà il momento effettivo di maturazione dei requisiti (41 anni di contribuzione e 62 anni di età) ovvero se devono essere computate anche le finestre di differimento.

Nuova Opzione Donna – comma 292 art. 1

Dal 2004 con la legge 23 agosto 2004 n. 243, viene reiterata quasi annualmente "Opzione Donna" con mera estensione del requisito di accesso. Anche quest'anno, il legislatore, si spera nelle more di un inserimento strutturale del provvedimento, ha esteso l'accesso pensionistico anticipato alle donne ma con un giro di vite.

Fermo restando il requisito dei 35 anni di contribuzione effettiva (esclusa quindi la contribuzione figurativa derivante da Naspi, disoccupazione, malattia/infortuni non indennizzati) e la liquidazione dell'assegno pensionistico calcolato con il metodo contributivo, le donnepotrannoaccederead"Opzione Donna" se, entro il 31 dicembre 2022, hanno maturato una età anagrafica di almeno 60 anni che si riduce di un anno per ogni figlio fino a un massimo di due anni (si ritorna ai 58 anni di età). La norma pare non distinguere più le lavoratrici tra subordinate e autonome, salvo per la durata delle finestre di accesso all'assegno pensionistico, ma si dovrà attendere i prossimi interventi di prassi dell'Inps.

Per poter accedere ad "Opzione Donna" tuttavia sarà necessario essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti ulteriori requisiti:

a) al momento della richiesta e da almeno sei mesi, assistere il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;

- avere una invalidità civile accertata con riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74 per cento;
- essere lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per tali lavoratrici è ridotto il requisito a 58 anni di età, quindi, a prescindere dal numero dei figli.

Non è chiaro, e in tal senso si attendono le prassi Inps, se l'essere lavoratrice licenziata è un requisito che deve sussistere al 31 dicembre 2022 come l'età e la contribuzione, ovvero se possono accedervi, fermo restano i requisiti essenziali, anche coloro che verranno licenziate successivamente a tale data.

Ape Sociale – commi 288 – 291 art. 1

Fino al 31 dicembre 2023 viene prorogata anche l'Ape Sociale introdotta nel nostro ordinamento dai commi da 179 a 186 dell'art. 1 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 come intervento temporaneo. Nessuna modifica alle precedenti disposizioni.

Ne consegue che, anche per l'anno 2023, sarà possibile accedere a tale indennità dell'importo massimo di € 1.500,00 mensili (l'indennità è rapportata all'assegno pensionistico

maturato alla data di richiesta del trattamento) erogato per 12 mensilità fino a maturazione dei requisiti pensionistici, alle seguenti condizioni:

1. 63 anni di età anagrafica minima, 30 anni di contribuzione accreditata e il possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

a) essere disoccupati a seguito di licenziamento ed aver già pienamente fruito dei trattamenti di disoccupazione (Naspi).

b) Assistere da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave di cui alla legge 104/1992, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

c) Avere una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile.

2. lavoratori dipendenti al momento della decorrenza dell'APE sociale, che svolgono specifiche attività lavorative "gravose" dettagliatamente individuate dalle disposizioni normative da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 Si segnala che con legge 234/2021, è stato stabilito che per gli operai edili, per i ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta il requisito dell'anzianità contributiva è di almeno 32 anni anziché 36 anni;

3. per quanto riguarda le donne, è prevista una riduzione dei requisiti contributivi richiesti per l'accesso all'APE sociale, pari a 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni.

L'indennità è comunque compatibile con la percezione di redditi da lavoro dipendente o parasubordinato entro 8.000 euro annui e con la percezione di redditi da lavoro autonomo entro 4.800 annui.

Gli interventi normativi tampone introdotti dalla legge di bilancio, in realtà non hanno apportato significative innovazioni nel mondo pensionistico, hanno semmai sempre più limitato (e complicato) l'accesso a pensione. Non poter programmare un piano di esodo pensionistico, indubbiamente crea notevoli difficoltà non solo per la vita del singolo lavoratore prossimo alla pensione che vede l'asticella alzarsi di anno in anno, ma anche per le aziende che, nell'ottica di un ricambio generazionale, ben difficilmente riescono a pianificare interventi a più ampio respiro che non sia l'anno in corso.

**Odcec Milano*