



ISOPENSIONE

GUIDA SINTETICA

Il presente Vademecum intende essere un utile strumento divulgativo del tema trattato, cercando quindi le sinergiche interazioni.

INTRODUZIONE

Le aziende e i lavoratori (a fine carriera) che vogliono chiudere il rapporto di lavoro possono contare dal 2013, tra l'altro, su uno strumento finalizzato a condurre alla quiescenza alcune categorie di dipendenti vicini al pensionamento. Si tratta del cosiddetto esodo dei lavoratori anziani (o Isopensione), introdotto dalla riforma Fornero, che può essere utilizzato solo da aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti in esito ad un accordo raggiunto tra azienda, Inps e sindacati dei lavoratori.

Il meccanismo consente un anticipo dell'età pensionabile sino ad un massimo di 4 anni rispetto alla normativa Fornero a patto che l'azienda esodante corrisponda, con oneri interamente a suo carico, un assegno ai lavoratori di importo equivalente alla pensione (l'assegno prende il nome di *isopensione*) per l'intero periodo di esodo, sino al perfezionamento dei requisiti per il pensionamento. L'azienda dovrà versare, oltre all'assegno, anche la relativa copertura contributiva (cioè la contribuzione correlata), utile a garantire ai lavoratori la copertura pensionistica fino al raggiungimento del diritto all'assegno di quiescenza definitivo.

Resta inteso, comunque, che potranno rientrarvi soltanto i lavoratori cui manchino, al massimo, 4 anni per l'accesso, sia alla pensione di vecchiaia che alla pensione anticipata. Tanto per fare un esempio, quindi, possono aderire nel 2016 i lavoratori che hanno non meno di 63 anni di età e che, pertanto, otterrebbero la pensione di vecchiaia nel 2020 a 67 anni di età; o ancora coloro che hanno 39 anni e 3 mesi di contributi e che, pertanto, andrebbero in pensione anticipata nel 2020 con 43 anni e 3 mesi di contributi (le donne un anno in meno).

RIEPILOGO PANORAMA PENSIONISTICO

SETTORE PRIVATO

ANNI	2016	2017	2018	2019	2020
Vecchiaia uomini	66 anni e 7 mesi			67 anni	
Anzianità uomini	42 anni e 10 mesi di contributi			43 anni e 2 mesi di contributi*	
Vecchiaia donne	65 anni e 7 mesi		66 anni e 7 mesi	66 anni e 11 mesi*	
Anzianità donne	41 anni e 10 mesi di contributi			42 anni e 2 mesi di contributi*	
Importo isopensione	L'importo dell'assegno è pari alla pensione che spetterebbe al lavoratore al momento dell'accesso alla prestazione medesima (esclusa la contribuzione figurativa)				
penalità	L'assegno si riduce nella percentuale prevista dalla legge qualora, al momento dell'andata in pensione, l'assegno pensionistico sarebbe esposto alla penalizzazione				

***Più ulteriore aumento per aspettativa di vita dal 2019**

L'ACCORDO DI ESODO

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

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

L'ASSEGNO DI ISOPENSIONE

Come evidenziato, al lavoratore spetta un assegno economico della durata massima di 4 anni che lo accompagnerà alla pensione. Il valore della prestazione è pari all'importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore al momento di accesso alla prestazione medesima, in base alle regole vigenti, esclusa la contribuzione figurativa correlata che il datore di lavoro si impegna a versare per il periodo di esodo. L'assegno di isopensione sarà, quindi, sempre di importo leggermente inferiore all'importo di pensione che il lavoratore percepirà alla cessazione dell'assegno in quanto carente della contribuzione correlata. Eventuali benefici pensionistici utili per il diritto e la misura, previsti da specifiche disposizioni legislative (ad esempio: maggiorazione del periodo di servizio effettivamente svolto da soggetti portatori di invalidità superiore al 74%, benefici amianto, ecc.) devono essere comunque valutati ai fini del diritto e della determinazione dell'importo pensionistico.

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

MODIFICHE PEGGIORATIVE

Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello - tempo per tempo - previsto dalla tabella tecnica di accompagnamento al decreto legge n. 201/2011, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite dei **48 mesi**, a carico del datore di lavoro esodante, anche con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria.

Tutto ciò premesso, quest'ufficio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Buon lavoro

Il Responsabile Provinciale
(Alessandro Bertocci)

