

Fra calcolo e diritto: le vie degli esodi pensionistici

Antonello Orlando

Consulente del Lavoro

Partner – Studio Nevio Bianchi & Partners



Nevio Bianchi & Partners
Consulenti del Lavoro Associati

Le novità del contratto di espansione

- Proroga biennale (2022-2023 → Ultimo esodo entro il 30.11.2023)
- Ampliamento di platea (accessibile ad aziende con almeno 50 lav.ri)

Le novità della Legge di Bilancio 2022

Modifiche all'art. 41 del Dlgs. 148/2015

- “c) Si aggiunge<<5-bis. Per i lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, **nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati**, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della **risoluzione del rapporto di lavoro**, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS. Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Le novità della Legge di Bilancio 2022

[Il nuovo c. 5-bis dell'art. 41 D.lgs. 148/2015](#)

Per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpl al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

Le novità della Legge di Bilancio 2022

[Il nuovo c. 5-bis dell'art. 41 D.lgs. 148/2015](#)

Per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere ai sensi della lettera a) del comma 2, si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso ai sensi del presente comma, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro, di cui al precedente periodo, opera per ulteriori dodici mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpI al lavoratore.

Le novità della Legge di Bilancio 2022

[Il nuovo c. 5-bis dell'art. 41 D.lgs. 148/2015](#)

Allo scopo di dare attuazione al contratto di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. Il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

Le novità della Legge di Bilancio 2022

Il nuovo c. 6 dell'art. 41 D.lgs. 148/2015

La prestazione di cui ai commi 5 e **5-bis** del presente articolo può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi.

Le novità della Legge di Bilancio 2022

Il nuovo c. 7 dell'art. 41 D.lgs. 148/2015

Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dal comma 5 e **5-bis** è consentita una riduzione oraria cui si applicano le disposizioni previste dagli articoli 3 e 6. La riduzione media oraria non può essere superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato. I benefici di cui al comma 3 e al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020, **di 101 milioni di euro per l'anno 2021 e di 102 milioni di euro per l'anno 2022**. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al comma 3 e al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze

Le novità della Legge di Bilancio 2022

[Il nuovo c. 10 dell'art. 41 D.lgs. 148/2015](#)

Il contratto di espansione è compatibile con l'utilizzo di altri strumenti previsti dal presente decreto legislativo, compreso quanto disposto dall'articolo 7 del decreto del Sottosegretario di Stato al lavoro, alla salute e alle politiche sociali n. 46448 del 10 luglio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 178 del 3 agosto 2009, come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 214 dell'11 novembre 2014

La compatibilità con gli ammortizzatori sociali

Le novità della Legge di Bilancio 2022

[Circolare Min. Lavoro 16/2019](#)

7. Compatibilità con altri strumenti di gestione di cui al d.lgs. n. 148/2015 (comma 10)

Il contratto di espansione può essere stipulato anche quando l'impresa la cui struttura organizzativa sia articolata in diverse unità produttive o in strutture con missioni produttive diverse abbia in corso - in sedi diverse da quella coinvolta dalle finalità del contratto di espansione - altri strumenti di ammortizzatori sociali di cui al decreto legislativo n. 148/2015, ivi compresa una procedura di mobilità non oppositiva, ovvero ricorra a riduzioni orarie in settori diversi da quelli coinvolti dal contratto di espansione ma con questi organizzativamente collegati.

Per il concetto di unità produttiva ci si riferisce alle circolari INPS n. 197/2015, n. 9/2017 e ai messaggi INPS n. 56/2017 e n. 1444/2017.

La compatibilità con gli ammortizzatori sociali

Le novità della Legge di Bilancio 2022

Il nuovo c. 9 dell'art. 41 D.lgs. 148/2015

Gli accordi stipulati ai sensi del **comma 5** e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016. Per i lavoratori individuati nel periodo precedente, le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal **comma 5**.

Garanzia pensionistica estesa al c. 5-bis

La Cigs derogatoria del c. 7 art. 41

Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dai commi 5 e 5-bis è consentita una riduzione oraria cui si applicano le disposizioni previste dagli articoli 3 e 6. La riduzione media oraria non può essere superiore al 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.

La Cigs derogatoria del c. 7 art. 41

Circ. Inps 98/2020 Inps

In merito alla natura dell'intervento di Cigs, si precisa che lo stesso è riconducibile alla causale della riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 148/2015.

In conseguenza dell'attrazione delle disposizioni del citato articolo 41 nel Capo III del Titolo I del D.lgs n. 148/2015, va rilevato che devono ritenersi applicabili le regole che governano la Cigs, **con particolare riferimento ai lavoratori beneficiari ~~nonché all'applicazione del contributo addizionale~~ e della operatività del termine decadenziale per il pagamento** dei trattamenti di cui rispettivamente agli articoli 1, 5 e 7 del D.lgs n. 148/2015

La Cigs derogatoria del c. 7 art. 41

Circ. Inps 98/2020

Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015, l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi, che - **in deroga a limiti di durata complessivi e specifici stabiliti dagli articoli 4 e 22 del medesimo decreto legislativo – non è conteggiabile nel quinquennio di riferimento.**

La Cigs derogatoria del c. 7 art. 41

Circ. Inps 143/2020

Conseguentemente, per le integrazioni salariali di cui all'articolo 41, comma 7, del D.lgs n. 148/2015, riconducibili alla causale della riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), del medesimo decreto legislativo, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo addizionale.

3. LE RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO

3.1. Durata e decorrenza

Le riduzioni dell'orario di lavoro di cui al presente Accordo saranno applicate a decorrere dal 2 agosto 2019

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali.

DIVISIONE VI
Via Fomovo, 8 - 00192 Roma

pec: dgrapportilavoro.div6@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavorodiv6@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Un esempio di accordo CIGS in espansione

Orari di lavoro settimanali	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 6%	Orari di lavoro settimanali a seguito della riduzione del 1,9%
38 ore e 10 minuti	35 ore e 53 minuti [-2 ore e 17 minuti]	37 ore e 26 minuti [-44 minuti]
37 ore e 40 minuti	35 ore e 25 minuti [-2 ore e 16 minuti]	36 ore e 57 minuti [-43 minuti]
36 ore e 10 minuti	34 ore [-2 ore e 10 minuti]	35 ore e 29 minuti [-41 minuti]
36 ore	33 ore e 50 minuti [-2 ore e 10 minuti]	35 ore e 19 minuti [-41 minuti]

Gli orari di lavoro settimanali del personale *part-time* sono riproporzionati sulla base della medesima percentuale.

Per i lavoratori a tempo parziale per i quali, in costanza di validità del presente Accordo intervenga il ripristino dell'orario originario per effetto di accordi individuali con l'Azienda definiti prima del *Contratto* stesso, salvo il caso di espressa richiesta di proroga del regime *part-time*, si applica *pro quota* la percentuale di riduzione sopra stabilita per ciascuna tipologia oraria *full-time* in relazione alla struttura di appartenenza.

di appartenenza.

3.4 Articolazione della riduzione degli orari di lavoro

L'articolazione della riduzione degli orari di lavoro - secondo le percentuali di cui al paragrafo che precede - è, per tutti i lavoratori, di tipo "verticale" su base e cadenza mensile; essa avrà luogo pertanto per giornate intere di sospensione dell'attività lavorativa, secondo quanto di seguito indicato.

Per i lavoratori con prestazione a tempo parziale in modalità cd. "verticale" o "mista" sarà operato il riproporzionamento delle giornate di sospensione previste per i lavoratori *full-time* della struttura di appartenenza, in funzione della percentuale di riduzione *part-time*.

3.5 Modalità applicative

3.5.1 Riduzione oraria del 1,9%

Le giornate di riduzione oraria su base mensile saranno pari a n. 2 nel 2019 e n. 5 nel 2020, per un totale di 7 giornate.

✓ Dette giornate, rapportate ai cicli di quattro settimane che ricadono nel periodo in cui si applicano le riduzioni orarie, producono una percentuale di riduzione pari al 1,9%, applicando l'algoritmo di seguito indicato [7 giorni di riduzione ÷ (52 settimane x 17 mesi ÷ 12 x 5 giorni settimanali)].

Le sospensioni avranno luogo nelle giornate definite nel calendario in *Allegato B*).

Fanno eccezione gli ambiti indicati nel paragrafo **Casi Particolari**, di cui al presente paragrafo 5.1, lettera B), per i quali la collocazione di tali giornate, sarà comunicata con cadenza plurimensile dall'Azienda ai singoli lavoratori, secondo le modalità nello stesso definite.

4. Istituti legali e contrattuali

Per effetto della riduzione di orario come sopra definita, la retribuzione diretta, indiretta, nonché gli istituti normativi contrattuali e di legge sono definiti o corrisposti in misura proporzionale all'effettiva prestazione di lavoro, ad eccezione del Premio di Risultato.

- La Società si impegna ad anticipare il trattamento di integrazione salariale alle normali scadenze di paga.
- La Società ha quantificato l'onere a copertura della richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale in un importo di spesa pari a 14 milioni e 900 mila Euro per l'anno 2019 e in un importo di spesa pari a 31 milioni e 700 mila euro per l'anno 2020.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, TIM spa e le OO.SS. presenti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del decreto legislativo n. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-*quater* del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

Isopensione Vs Contratto Di Espansione

	Isopensione Fornero (art. 4 cc. 1-7ter L. 92/2012)	Nuovo Scivolo Contratto di Espansione (Nuovo art. 41, D.Lgs. 148/2015)
Dimensione aziendale	Più di 15 dipendenti	Almeno 50 unità lavorative
Accordo sindacale	accordi siglati con organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale	contratto di espansione siglato con il Ministero del lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le relative RSA/RSU se presenti in azienda
Contenuto dell'accordo	Numero di lavoratori da accompagnare a pensione con criterio di volontarietà o nell'ambito di un licenziamento collettivo	Piano di reindustrializzazione e riorganizzazione che preveda <ul style="list-style-type: none"> a) Nuove assunzioni a t. indeterminato/app.to Il tipo b) Eventuale CIGS per max 18 mesi e/o c) Piano di esodo a massimo 5 anni d) programma di formazione/riqualificazione dei lavoratori
Applicabilità dell'istituto	Stabile se la durata dello scivolo è di massimo 4 anni; accordi siglati fino al 2023 se lo scivolo dura 7 anni	Sperimentale fino alla fine del 2023
Modalità del recesso	Risoluzione consensuale o licenziamento collettivo	Risoluzione consensuale

Isopensione Vs Contratto Di Espansione

	Isopensione Fornero (art. 4 cc. 1-7ter L. 92/2012)	Nuovo Scivolo Contratto di Espansione (Nuovo art. 41, D.Lgs. 148/2015)
Procedura gestibile per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterale (Credito/Assicurazioni etc.)	No	Si
Pensione oggetto dell'accompagnamento	Pensione di vecchiaia (67 anni e 20 anni di contributi) O Pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne, 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini + 3 mesi di finestra)	Pensione di vecchiaia (67 anni e 20 anni di contributi) O Pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi per le donne, 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini + 3 mesi di finestra)
Garanzie pensionistiche	Nessuna: se i requisiti pensionistici cambiano durante lo scivolo, il lavoratore dovrà raggiungere i nuovi requisiti richiesti in uscita	Completa: il lavoratore esodato manterrà i requisiti pensionistici vigenti al momento dell'esodo anche nel caso di successivi cambiamenti normativi intervenuti nel frattempo alla lettera solo per le procedure ex c. 5 Dlgs. 148/2015, esteso al c. 5-bis da Inps
Durata dello scivolo	Ordinariamente max 48 mesi; Se attivato entro il 30.11.2023, max 84 mesi inclusa l'eventuale finestra della pensione anticipata	60 mesi (5 anni) con decorrenza ultima al 30.11.2023

Isopensione Vs. Contratto Di Espansione

	Isopensione Fornero (art. 4 cc. 1-7ter L. 92/2012)	Nuovo Scivolo Contratto di Espansione (Nuovo art. 41, D.Lgs. 148/2015)
Costi	<ul style="list-style-type: none"> a) Isopensione (pensione maturata fino al momento della cessazione) b) Contributi pieni sulla media delle retribuzioni degli ultimi 4 anni c) Maggiorazione cautelativa del 15% della provvista d) Costi fideiussori (mark-up della compagnia stipulante) 	<p><u>AZIENDE CON ORGANICO FRA 50 E 1000 LAV.RI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Indennità mensile pari alla pensione maturata al netto del valore pari alla Naspi se l'accompagnamento mira alla pensione di vecchiaia <i>Oppure</i> b) Indennità mensile pari alla pensione maturata + contribuzione correlata al netto del valore pari alla Naspi e della contribuzione figurativa se si accompagna a pensione anticipata c) Costi fideiussori (mark-up della compagnia stipulante) <p><u>AZIENDE CON ORGANICO SUP.RE A 1000 LAV.RI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Indennità mensile pari alla pensione maturata al netto del valore pari alla Naspi estesa a 3 anni se l'accompagnamento mira alla pensione di vecchiaia <i>Oppure</i> b) Indennità mensile pari alla pensione maturata + contribuzione correlata al netto del valore pari alla Naspi e della contribuzione figurativa estesa a 3 anni se si accompagna a pensione anticipata c) Costi fideiussori (mark-up della compagnia stipulante) d) Impegno alla assunzione a t. indeterminato nella proporzione 1 lav.re assunto ogni 3 esodati
Modalità di sostenimento dell'onere	Pagamento in unica soluzione a Inps o rateale con garanzia fideiussoria	Pagamento in unica soluzione a Inps o rateale con garanzia fideiussoria

Messaggio Inps 2419/2021

- Il datore di lavoro esodante dovrà presentare copia digitale dell'accordo sindacale del contratto di espansione alla sede Inps territorialmente competente attraverso il cassetto bidirezionale + il 'modello di accreditamento e variazioni' (disponibile sul sito dell'Istituto, su portale web con Mod. Sc96 nella sezione Moduli + modulo AA02, denominato "Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per gli Enti esodanti + i documenti di identità di delegante e delegati).
- Trasmissione alla sola Struttura territoriale INPS centrale, cioè quella che gestisce la matricola aziendale principale (e desumibile anche da cassetto bidirezionale). La sede Inps competente darà un formale riscontro all'azienda, entro 5 giorni dal ricevimento della documentazione, verificandone il requisito dimensionale (anche di gruppo) e attribuendo il codice autorizzazione 9J allineando conformemente anche la Direzione Centrale Pensioni.
- Inps ricorda che la domanda andrà presentata almeno 90 giorni prima della data del primo esodo previsto dal piano di accompagnamento a pensione che (per il 2021, a oggi ultimo anno di sperimentazione) non potrà collocarsi dopo il 30.11.2021, dunque con invio non oltre la fine del prossimo agosto.

Messaggio Inps 2419/2021

- Per inserire le domande di certificazione del diritto, il referente aziendale delegato con mod. AA02 attraverso il portale PRAT accederà alla sezione “Certificazione dei lavoratori”. Prima del materiale inserimento dei codici fiscali, il portale obbligherà il referente a flaggare la dichiarazione, valida ai fini del DPR 445/2000:
- Dichiaro di essere in possesso della delega al trattamento dei dati contributivi e previdenziali del lavoratore per il quale si chiede la certificazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di cui all'art. 41, comma 5 bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148
- Senza tale flag ed esplicita accettazione non sarà possibile proseguire. L'azienda, infatti, per il tramite del suo delegato dovrà attestare di essere in possesso di tutte le deleghe dei lavoratori che abbiano espresso adesione a tale prepensionamento, nel rispetto della normativa sulla privacy

Messaggio Inps 2419/2021

- Le prime certificazioni, utili per comprendere l'eleggibilità dei lavoratori (cd. Certificazioni ai fini del diritto) saranno elaborate con reindirizzamento interno alla singola sede Inps territorialmente competente, che deve provvedere alla sua definizione entro il termine di 15 giorni.
- Conseguentemente, l'ultima data utile di cessazione del rapporto di lavoro con risoluzione consensuale compatibile con il timing della norma è il 30 novembre 2021, come già anticipato dalla Circolare n. 48/2021 di Inps.
- L'azienda, ricevute sul portale PRAT le certificazioni ai fini del diritto e concordata la data di risoluzione definitiva del rapporto di lavoro con i lavoratori esodabili, confermerà i soggetti da accompagnare.

Messaggio Inps 2419/2021

- A questo punto vi sarà elaborazione da parte di Inps dell'ulteriore **certificazione della misura pensionistica** in cui sarà indicata, oltre al primo accesso utile entro 5 anni dal recesso la quantificazione dell'importo lordo della prestazione mensile di esodo.
- Per finalizzare l'esodo, il datore di lavoro attraverso i delegati o gli intermediari abilitati all'accesso nel portale dovrà inserire anche i dati dell'imponibile previdenziali delle ultime 208 settimane anteriori rispetto all'esodo ai fini del calcolo della contribuzione correlata che -a differenza della isopensione Fornero- sarà versata per i soli lavoratori accompagnati alla pensione anticipata fino alla maturazione dei requisiti contributivi.

Messaggio Inps 2419/2021

COSTI AZIENDALI PER TUTTI I LAVORATORI IN ESODO		COSTI PER LAVORATORI DIRETTI ALLA SOLA PENSIONE ANTICIPATA	
A - B		C - D	
importo mensile lordo della prestazione X numero di mensilità della prestazione (comprensivo di ratei di 13ma)	sommatorie importo NASpl con relativo decalage (durata NASpl teoricamente spettante, max 24/36 mesi)	importo settimanale contribuzione correlata X numero settimane	importo settimanale contribuzione figurativa NASpl X numero settimane

Naspi (D.lgs. 22/2015)



Durata 24 mesi	Riduzione del 3% dal 6°/8° mese
Nessuna specifica geografica o per età	Accredito contributivo max 1870 euro/mese

Naspi (D.lgs. 22/2015)

Requisiti – Circolare Inps 94/2015

Anzianità contributiva nel quadriennio

b) Almeno tredici settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione

Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché per esse risulti, anno per anno, complessivamente erogata o dovuta una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali (legge 638/1983 e legge 389/1989).

La disposizione relativa alla retribuzione di riferimento non si applica ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, agli operai agricoli e agli apprendisti per i quali continuano a permanere le regole vigenti.

Per contribuzione utile al diritto si deve intendere anche quella dovuta ma non versata, in base al principio della c.d. automaticità delle prestazioni ex art. 2116 c.c.

Naspi (D.lgs. 22/2015)

Requisiti – Circolare Inps 94/2015 - Perdita del posto di lavoro **involontaria**

a) Stato di disoccupazione

Lo stato di disoccupazione deve essere involontario. Sono esclusi, pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni o di risoluzione consensuale.

In merito si chiarisce che la NASpi è riconosciuta in caso di **dimissioni** che avvengano:

1. **per giusta causa** secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla circolare n. 163 del 20 ottobre 2003 qualora motivate:

dal mancato pagamento della retribuzione;

dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;

dal c.d. mobbing;

dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (art.2112 co.4 codice civile);

dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;

2. durante il **periodo tutelato di maternità** ex art.55 del D.Lgs. n.151 del 2001 (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio).

Naspi (D.lgs. 22/2015)

Perdita del posto di lavoro **involontaria** Il caso del trasferimento

Circ. 142/2015

In ordine al requisito di accesso alla tutela, la cessazione del rapporto di lavoro per **risoluzione consensuale** - in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici – non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione.

NASPI DISOCCUPAZIONE dal 2022 (<55 anni)

	Primo Anno		Secondo Anno
1	1.360,77 €	13	1.066,49 €
2	1.360,77 €	14	1.034,50 €
3	1.360,77 €	15	1.003,46 €
4	1.360,77 €	16	973,36 €
5	1.360,77 €	17	944,16 €
6	1.319,95 €	18	915,84 €
7	1.280,35 €	19	888,36 €
8	1.241,94 €	20	861,71 €
9	1.204,68 €	21	835,86 €
10	1.168,54 €	22	810,78 €
11	1.133,48 €	23	786,46 €
12	1.099,48 €	24	762,86 €

NASPI DISOCCUPAZIONE dal 2022 (>55 anni)

	Primo Anno		Secondo Anno
1	1.360,77 €	13	1.133,48 €
2	1.360,77 €	14	1.099,48 €
3	1.360,77 €	15	1.066,49 €
4	1.360,77 €	16	1.034,50 €
5	1.360,77 €	17	1.003,46 €
6	1.360,77 €	18	973,36 €
7	1.360,77 €	19	944,16 €
8	1.319,95 €	20	915,84 €
9	1.280,35 €	21	888,36 €
10	1.241,94 €	22	861,71 €
11	1.204,68 €	23	835,86 €
12	1.168,54 €	24	810,78 €

Naspi (D.lgs. 22/2015)

Circolare INPS n. 94/2015

4. Prestazioni accessorie

Per i periodi di fruizione della NASpl sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi rapportati alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015 , entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso.

Poiché l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno 2015 è di € 1.335, la predetta contribuzione figurativa è riconosciuta solo entro il limite di € 1.904 (euro 1.360 per 1,4).

Ai fini del calcolo delle quote **retributive** di pensione le retribuzioni relative ai periodi di contribuzione figurativa per i quali viene applicato il predetto tetto (1,4 volte l'importo massimo della NASPI) vengono neutralizzate, qualora, una volta rivalutate, siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta senza di esse.

Naspi (D.lgs. 22/2015)

Accredito contributivo figurativo massimo

Anno 1: 22.800 euro

Anno 2: 22.800 euro

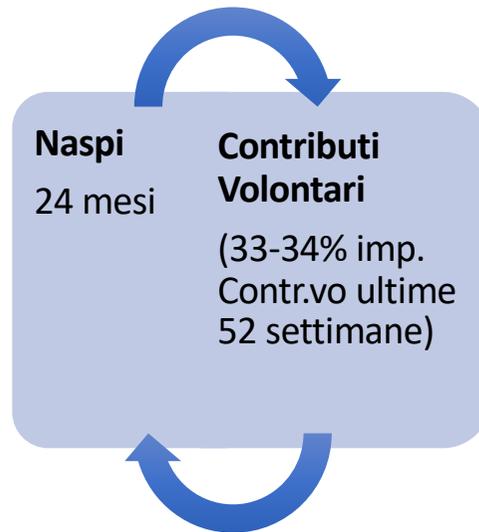
*Neutralizzati per le quote retributive se meno
convenienti*

Mai dannosi per le quote contributive

Per traguardare la pensione?

L'esodo collettivo si gestisce dunque con massimo 24 mesi di copertura previdenziale (il reddito di cittadinanza e il REI ne sono privi).

Nel caso di dipendenti ancora ben lontani dalla pensione, come si raggiunge il traguardo pensionistico?



Contributi Volontari

Contro

- Costosi in quanto parametrati sull'ultima retribuzione
- Indeducibili se si è privi di redditi fiscalmente imponibili

Pro

- Crescita prestazione finale
- Contributi nello stesso regime previdenziale di appartenenza

Contributi Volontari

Quando?

- 1) a seguito della **cessazione o interruzione del rapporto di lavoro** per **perfezionare** i requisiti di assicurazione e di contribuzione necessari per raggiungere il diritto ad una prestazione pensionistica o per **incrementare** l'importo della pensione a cui si avrebbe diritto;
- 2) in caso di **sospensione dal lavoro**, anche per periodi di breve durata (aspettativa per motivi personali o familiari, ecc.);
- 3) in caso di **sospensione o interruzione del rapporto di lavoro** previsti in casi specifici successivi al 31.12.1996 (**congedi per formazione**, congedi per gravi e documentati **motivi familiari**, **aspettativa** non retribuita per motivi privati o **malattia** ecc.), in alternativa alla possibilità di **riscatto** (art. 5 [D. Lgs. 564/1996](#));
- 4) per **attività svolta con contratto part-time**, se effettuati a copertura o ad integrazione dei periodi di attività lavorativa svolta a orario ridotto;
- 5) per **integrare i versamenti per attività lavorativa svolta nel settore agricolo** con iscrizione per **meno di 270 giornate** complessive di contribuzione effettiva e figurativa nel corso dell'anno.

Contributi Volontari

Chi?

- Lavoratori dipendenti iscritti all'AGO (Fondo pensione lavoratori dipendenti)
- Fondi previdenziali sostitutivi ed esclusivi: INPDAP, Ipost, ENPALS...
- Lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoltori autonomi)
- Iscritti alla gestione separata INPS

Li può pagare direttamente l'azienda? **NO**

Contributi Volontari

Requisiti

-**Assenza di contribuzione parallela**: non é ammissibile cioè l'iscrizione a forme di previdenza obbligatoria (comprese le Casse dei liberi professionisti), né il contestuale accreditamento di **contributi** figurativi per qualsiasi ragione;

Requisito contributivo (alternativo):

- al **possesso da parte dell'assicurato di almeno 5 anni di contributi** (260 **contributi** settimanali ovvero 60 **contributi** mensili) indipendentemente dalla condizione temporale dei **contributi** versati;

oppure

- al **possesso di almeno 3 anni** di contribuzione nei cinque anni che precedono la data di presentazione della domanda, anche attraverso il **cumulo di contributi** versati in diverse gestioni previdenziali anche sostitutive (ex ENPALS) ed esclusive, comprese quelle autonome e quella estera, purché in quella italiana risulti versato almeno un **contributo**.

Sono utili anche i contributi accreditati a fronte della fruizione di aspettativa per svolgere cariche pubbliche e sindacali, salvo che per la determinazione della misura del contributo volontario.

Contributi Volontari

Come?

- bollettino MAV - presso una qualunque banca, inviato dall'INPS per l'anno 2011; Pago PA
- online sul sito Internet www.inps.it nella sezione Servizi on line - Per tipologia di utente - Cittadino - Pagamento contributi versamenti volontari, utilizzando la carta di credito;
- telefonando al numero verde gratuito 803.164, utilizzando la carta di credito con POS virtuale di Intesa SanPaolo SpA;
- attraverso il rapporto interbancario diretto (RID) con il quale il prosecutore - o altro soggetto a suo favore - richiede l'addebito sul conto corrente, attivabile compilando l'apposito modulo fornito dall'Istituto al momento dell'autorizzazione al versamento, e lo presenta all'istituto di credito presso il quale è acceso il conto corrente.

E per il 2023??