

IL MANUALE DELLA PREVIDENZA PER CONSULENTI DEL LAVORO

AA.VV.

Prefazione di **ALESSANDRO VISPARELLI**
Presidente Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza
per i Consulenti del Lavoro

Copyright © 2021 TeleConsul Editore
www.teleconsul.it

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Finito di stampare nel mese di marzo 2021 da
Rotostampa Group Srl
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

PREFAZIONE

di Alessandro Visparelli

Presidente Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del lavoro

L'anno 2020 è stato drammaticamente caratterizzato dalla diffusione a livello mondiale della epidemia da Covid-19, ancora non debellata. Tuttavia, la campagna vaccinale in corso lascia intravedere una luce in fondo al tunnel, alimentando la speranza che, sia pure tra qualche mese, l'emergenza sanitaria possa cessare. Difficilmente potremo dire la stessa cosa per quanto riguarda l'economia su cui, purtroppo, gli effetti dell'emergenza epidemiologica insisteranno a lungo.

Mai come in questo momento di profonda trasformazione del mondo del lavoro, la società avverte il bisogno della professionalità dei Consulenti del Lavoro. A maggior ragione ora, infatti, occorre che la Categoria si adoperi per assistere i lavoratori nella costruzione di un futuro pensionistico che possa garantire condizioni di vita all'altezza delle aspettative.

Le modifiche normative al sistema previdenziale italiano che si sono susseguite nell'ultimo decennio hanno prodotto una maggiore permanenza dei lavoratori sui posti di lavoro nonché il trasferimento in capo ai singoli cittadini di scelte determinanti per il proprio futuro pensionistico.

Valutare la convenienza e il profilo di rischio nell'ambito della previdenza complementare; optare per la destinazione previdenziale dei premi di risultato; scegliere di anticipare l'uscita dal mondo del lavoro mediante la c.d. "quota 100" oppure esercitare la 'opzione donna', è impresa difficile e che non ammette errori.

Da qui l'idea di incoraggiare i Colleghi a specializzarsi nella consulenza previdenziale: l'attuale "mercato" professionale di riferimento, infatti, avverte l'esigenza di un approccio specialistico che, partendo dallo studio della normativa nonché della giurisprudenza e passando per l'analisi dei casi concreti, possa offrire le migliori soluzioni a lavoratori e imprese.

Con l'iniziativa formativa finanziata dall'ENPACL, sostenuta dal Consiglio Nazionale dell'Ordine e realizzata anche grazie all'apporto scientifico della Fondazione

studi, abbiamo già coinvolto in 3 anni ben 1.500 Consulenti del Lavoro e altri 300 saranno formati nel 2021.

Una avanzata piattaforma *software* di calcolo pensionistico, realizzata grazie alla *partnership* con MEFOP, società partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, arricchisce la strumentazione di supporto, completata proprio da questo Manuale, concepito ad uso della Categoria, redatto da specialisti e continuamente aggiornato alla più recente evoluzione della normativa di riferimento.

Riteniamo che i Consulenti del Lavoro siano, per competenza e storia, i professionisti che possono meglio rispondere a questa specifica esigenza di elevato valore sociale ed economico.

CAPITOLO 1

Gli accessi a pensione nell'assicurazione generale obbligatoria

di Vincenzo Silvestri

Sommario: 1. Le regole ordinarie dal 2012: Legge n. 214/2011 - 2. Accessi derogatori a pensione.

1. LE REGOLE ORDINARIE DAL 2012: LEGGE N. 214/2011

La Banca Centrale Europea mette in guardia i Paesi dell'area euro da una controriforma sulle pensioni. Nel Bollettino economico di marzo 2018, la BCE avverte sulla necessità di non mettere in discussione le riforme già fatte e di proseguire con efficacia le riforme del sistema previdenziale adottate negli ultimi anni.

Gli esperti di Francoforte sottolineano come *"l'invecchiamento demografico comporterà ulteriori pressioni al rialzo sulla spesa pubblica per pensioni, assistenza sanitaria e cure a lungo termine"*. Ciò renderà problematico per i Paesi dell'area ridurre il consistente onere del loro debito e assicurare la sostenibilità dei conti pubblici nel lungo periodo.

In questo quadro la BCE sottolinea che l'attenzione di molti Paesi sulle materie pensionistiche è andata via via scemando con il passare degli anni: questo genera preoccupazione, dato l'ampio debito pubblico per molti Paesi europei. *"L'implementazione di ulteriori riforme nel sistema previdenziale si rivela essenziale e non deve essere differita, anche in vista di considerazioni di economia politica"* si legge nel bollettino economico.

Gli economisti spronano dunque i Paesi dell'area euro a proseguire l'opera di riforma del sistema pensionistico, bilanciando con l'aumento dell'età di pensionamento gli effetti dell'allungamento della speranza di vita, anche per garantire una maggiore equità sociale dei trattamenti pensionistici. L'allungamento dell'età pensionabile - spiegano i tecnici - deve essere visto anche come strumento per incrementare la misura dell'assegno pensionistico ed il relativo tasso di sostituzione soprattutto in quelle situazioni nelle quali non è possibile procedere ad un incremento ulteriore delle aliquote contributive a carico dei lavoratori dipendenti ed autonomi. L'avvertimento dell'UE segue quanto anticipato dagli economisti del FMI, che a inizio anno avevano avvertito circa le conseguenze sui conti pubblici di una eventuale controriforma in materia pensionistica.

Lo scenario descritto è lo stesso che ha indotto il Governo Monti nel 2011 a varare l'ennesima Riforma previdenziale, tramandata per sempre alla storia come "Legge Fornero" (Legge 22 dicembre 2011, n. 214).

In particolare, l'art. 24 della Legge Fornero ha introdotto, con decorrenza 1° gennaio 2012, nuove regole in materia di trattamenti pensionistici ispirate ai seguenti principi e criteri:

- a) equità e convergenza intragenerazionale e intergenerazionale, con abbattimento dei privilegi e clausole derogative;
- b) flessibilità nell'accesso ai trattamenti pensionistici;
- c) incentivi alla prosecuzione della vita lavorativa;
- d) adeguamento dei requisiti di accesso alle variazioni della speranza di vita;
- e) semplificazione, armonizzazione ed economicità dei profili di funzionamento delle diverse Gestioni previdenziali.

Il vecchio sistema era più generoso con le generazioni più anziane, a carico di quelle future. Ad esse elargiva sistematicamente una pensione superiore a quanto sarebbe stato giustificato dai contributi pagati durante la vita lavorativa.

Questo mancato equilibrio incrementava il debito implicito a carico delle generazioni future e, inoltre, non era uguale per tutti, ma era più alto:

- per chi maturava la pensione in anticipo;
- per chi ha potuto usufruire di una carriera lavorativa con livelli retributivi medi elevati.

L'introduzione del contributivo per tutti e i nuovi requisiti aggiornati alla longevità introducono un maggior equilibrio favorendo la sostenibilità finanziaria del sistema e ripristinando l'equità:

- tra generazioni, perché non viene più accumulato un debito implicito a carico dei giovani;
- tra individui della stessa generazione, perché garantiscono un trattamento uguale a prescindere dall'età di pensionamento e dalle dinamiche di carriera.

LE NUOVE REGOLE NON SI APPLICANO:

- a coloro che entro il 31 dicembre 2011 hanno maturato i requisiti (anzianità contributiva e/o età) secondo la vecchia normativa;
- ai lavoratori anziani che hanno perso il lavoro e sono stati collocati in mobilità (mobilità ordinaria e c.d. mobilità lunga) sulla base di accordi sindacali stipulati prima del 4 dicembre 2011;
- a coloro che sono coinvolti, alla data del 4 dicembre 2011, in piani di esubero e sono titolari di sussidi a carico di fondi di solidarietà di settore, anche se raggiungono i requisiti dopo il 31 dicembre;

- a coloro che sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione prima del 4 dicembre 2011;
- ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2011 sulla base di accordi individuali o di accordi collettivi di incentivo all'esodo e che avrebbero potuto andare in pensione, sulla scorta delle vecchie regole, entro i 24 mesi successivi al dicembre 2011;
- ai lavoratori in congedo alla data del 31 ottobre 2011 per assistere i figli con disabilità grave e che avrebbero maturato i requisiti per il pensionamento di anzianità a prescindere dall'età entro i 24 mesi successivi.

PER FAVORIRE UNA TRANSIZIONE PIÙ GRADUALE, SONO PREVISTE INOLTRE DUE PARZIALI ECCEZIONI RISPETTO ALLE NUOVE REGOLE. POTRANNO ACCEDERE ALLA PENSIONE ANTICIPATA A 64 ANNI:

- i lavoratori dipendenti del settore privato che entro il 31 dicembre 2012 avrebbero maturato i requisiti previsti dalla normativa precedente per la pensione di anzianità;
- le lavoratrici dipendenti del settore privato che entro il 31 dicembre 2012 abbiano maturato almeno 20 anni di contribuzione avendo raggiunto almeno 60 anni di età.

Con la Riforma Fornero, viene sostituito il precedente sistema basato sulle pensioni di vecchiaia, pensioni di vecchiaia anticipata, pensioni di anzianità. A partire dal 2012 i lavoratori che maturano i requisiti d'accesso alla pensione nei regimi di calcolo misto e contributivo verranno trattati sulla base delle pensioni di vecchiaia e della pensione anticipata. Un'altra novità di rilevante entità è l'introduzione del calcolo delle pensioni con il metodo contributivo per tutti i lavoratori senza alcuna eccezione. Ne deriva che tutte le quote di pensione che maturano a decorrere dal 1° gennaio 2012 saranno calcolate con il sistema contributivo. Con la riforma viene anche disapplicato il sistema delle finestre mobili di accesso alle pensioni a cui potevano ricorrere i lavoratori che, fino al 31 dicembre 2011, avevano maturato i requisiti per il conseguimento delle pensioni di vecchiaia e anzianità (art. 24, comma 5, D.L. n. 201/2011, convertito in Legge n. 214/2011).

1.1. La pensione di vecchiaia

La pensione di vecchiaia spetta al raggiungimento dell'età pensionabile e, a differenza di quanto avviene per la pensione di anzianità, il requisito per andare in

pensione è principalmente l'età anagrafica invece di una combinazione età/anni di contribuzione.

La pensione di vecchiaia è una prestazione economica erogata a lavoratori dipendenti e autonomi, che hanno:

- raggiunto l'età stabilita dalla legge;
- perfezionato l'anzianità contributiva e assicurativa richiesta;
- cessato il rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi alla data di decorrenza della pensione, fermo restando che qualora la rioccupazione intervenga presso diverso datore di lavoro, non occorre una soluzione di continuità con la precedente attività lavorativa.

Prima dell'emanazione del D.L. n. 201/2011 (Decreto Salva Italia) i requisiti di accesso variavano a seconda del sistema di calcolo con cui il trattamento pensionistico veniva liquidato.

Sono attualmente previste due forme di pensione di vecchiaia: retributiva o mista e contributiva.

MISTA	CONTRIBUTIVA
→ chi ha maturato almeno 18 anni di contributi al 31.12.1995.	→ chi ha versato il primo contributo obbligatorio dal 1.1.1996.
→ chi aveva un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni entro il 31.12.1995 e che sarà interessato dal calcolo misto della pensione.	→ chi, già iscritto ad una previdenza obbligatoria a tale data, opta per il sistema di calcolo contributivo.

1.2. Pensione retributiva o mista: i requisiti anagrafici

I dipendenti del settore privato o del settore pubblico, nonché gli autonomi che possono vantare contribuzione al 31 dicembre 1995 e che, quindi, rientrano nel sistema retributivo, possono accedere alla prestazione di vecchiaia, dal 1° gennaio 2021 al perfezionamento del requisito anagrafico di 67 anni.

I requisiti anagrafici utili per l'accesso alla pensione di vecchiaia sono oggetto dell'adeguamento alla stima di vita Istat a partire dal 1° gennaio 2013. Il prossimo adeguamento, previsto dal 1° gennaio 2023, sarà pari a 3 mesi. Successivamente a tale data, l'adeguamento avverrà ogni 2 anni.

Anche nel 2021 rimane invariato il beneficio riconosciuto nella Legge di bilancio 2018 (art. 1, commi 147-148, Legge n. 205/2017) che ha disposto una deroga con riferimento ai lavoratori dipendenti in possesso di almeno 30 anni di contributi, che abbiano svolto, per almeno 7 anni negli ultimi 10 prima del pensionamento, 15

mansioni identificate "gravose" (Allegati C ed E della Legge n. 232/2016, per le prime 11 categorie, cui la Legge di bilancio 2018 ne aggiunge altre 4), oppure risultino addetti a mansioni usuranti ai sensi del D.Lgs. n. 67/2011. Il beneficio della deroga dall'adeguamento è previsto a condizione che gli interessati non risultino titolari dell'Ape sociale al momento del pensionamento.

Di seguito la tabella che riepiloga i requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia, fermo restando che le date dopo il 2022 dovranno essere confermate dalle rilevazioni Istat.

ANNO	LAVORATORI DIPENDENTI E AUTONOMI	MANSIONI GRAVOSE O USURANTI
2019-2020	67 anni	66 anni e 7 mesi
2021-2022	67 anni	66 anni e 7 mesi
2023-2024	67 anni e 3 mesi	66 anni e 10 mesi
2025-2026	67 anni e 6 mesi	67 anni e 1 mese
2027-2028	67 anni e 9 mesi	67 anni e 4 mesi
2029-2030	67 anni e 10 mesi	67 anni e 7 mesi
2031-2032	68 anni	67 anni e 8 mesi
2033-2034	68 anni e 2 mesi	67 anni e 10 mesi
2035-2036	68 anni e 4 mesi	68 anni
2037-2038	68 anni e 6 mesi	68 anni e 2 mesi
2039-2040	68 anni e 8 mesi	68 anni e 4 mesi
2041-2042	68 anni e 10 mesi	68 anni e 6 mesi
2043-2044	69 anni	68 anni e 8 mesi
2045-2046	69 anni e 2 mesi	68 anni e 10 mesi
2047-2048	69 anni e 4 mesi	69 anni
2049-2050	69 anni e 6 mesi	69 anni e 2 mesi