

L'APPROFONDIMENTO DI... Claudia Ogriseg

claudia.ogriseg@ogriseg.legal

HELP DESK LAVORATORI

PENSIONI – APE SOCIALE – OPZIONE DONNA – PREPENSIONAMENTO – CONTRATTO ESPANSIONE

Sommario

1. Le “correzioni” alle norme pensionistiche contenute nella legge di bilancio	1
1.1. La proroga delle disposizioni in materia di “opzione donna”	1
1.2. ... l’APE sociale e le situazioni di crisi aziendale.....	2
1.3. La disciplina pensionistica per i contratti part-time verticali.....	2
2. I contratti di espansione	2

1. Le “correzioni” alle norme pensionistiche contenute nella legge di bilancio

Nella legge di bilancio 2021 vengono modificate e prorogate alcune disposizioni in materia di **pensionamento** che riguardano: le lavoratrici cd. **opzione donna** (art.1 comma 336 l. n.178/2020); alcune categorie di lavoratori cd. **APE sociale** (art.1 comma 339-340 l. n.178/2020). Vengono inoltre riviste le norme in materia di sussistenza di situazioni di **crisi aziendale** (art.1 comma 345 l. n.178/2020), viene introdotta una specifica disciplina in caso di contratti part-time (art.1 comma 350 l. n.178/2020) nonché un’ulteriore regolazione dei **contratti di espansione** (art.1 comma 349 l. n.178/2020).

1.1. La proroga delle disposizioni in materia di “opzione donna”

Nella legge di bilancio 2021 viene ribadito che i requisiti previsti per il pensionamento anticipato delle lavoratrici dipendenti previsti dalla cd. opzione donna (58 anni di età anagrafica e 35 anni di contributi) debbono sussistere alla data del **31 dicembre 2020** (art.16 comma 1 d. l. 28 gennaio 2019, n. 4, conv. con modifiche l. n.26/2019 così come modificato dall’art.1 comma 336 l. n.178/2020).

La domanda deve essere presentata entro il **28 febbraio 2021** (art.16 comma 3, d. l. 28 gennaio 2019, n. 4, conv. con modifiche l. n.26/2019 così come modificato dall’art.1 comma 336 l. n.178/2020). L’accesso a tale forma di prepensionamento comporta il calcolo dell’assegno pensionistico integralmente secondo il metodo contributivo.

Si ricorda che per l’opzione donna per l’effettivo pensionamento trova applicazione la c.d. finestra mobile pari a 12 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti.

1.2. ... l'APE sociale e le situazioni di crisi aziendale

Nella legge di bilancio 2021 si prorogano fino al **31/12/2021** i termini per il raggiungimento dei requisiti previsti per il pensionamento anticipato rivolti a particolari categorie di lavoratori ritenute meritevoli di beneficiare di una riduzione dei requisiti per il pensionamento in virtù della gravosità o rischiosità dell'attività lavorativa svolta (art.1 comma 339-340 l. n.178/2020).

Restano dunque invariati i requisiti per l'accesso alle seguenti forme di pensionamento: **APE sociale** (requisiti: 63 anni di età e 30 anni di contributi - 36 per gli addetti a mansioni gravose, cfr. legge 11 dicembre 2016, n. 232); **APE sociale donna** (con "sconto contributivo" per l'accesso al beneficio, nella misura di 12 mesi per ciascun figlio, per un massimo di 24 mesi – cfr. legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Nella legge di bilancio 2021 viene prorogata fino al 2023 la possibilità (c.d. **isopensione**), per le imprese che occupano mediamente più di 15 lavoratori subordinati ed in presenza di un apposito accordo siglato con le organizzazioni sindacali, di anticipare il pensionamento dei propri dipendenti **fino a un massimo di 7 anni** in caso di **crisi aziendale**, con oneri completamente a carico dell'azienda sino alla effettiva maturazione dei requisiti pensionistici da parte del dipendente (art.1, comma 160, legge 27 dicembre 2017, n. 205 art.1 comma 345 l. n.178/2020).

1.3. La disciplina pensionistica per i contratti part-time verticali

Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi (cd. **part-time verticale**) è riconosciuto come interamente utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'art. 7, comma 1, d. l. 12 settembre 1983, n. 463, conv. con modifiche dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 (art.1 comma 350 l. n.178/2020).

Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della legge di bilancio 2021 (01/01/2021), il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione (art.1 comma 350 l. n.178/2020).

2. I contratti di espansione

La legge di bilancio 2021 introduce delle modifiche alla disciplina dei contratti di espansione, inizialmente contenuta nell'art.41 d.lgs. n.148/2015 (art. 1, comma 349 l. n.178/2020).

Esclusivamente per il 2021, per le aziende con organico non inferiore a 250 unità¹, per i dipendenti a cui mancano alternativamente **meno di 60 mesi** dalla prima decorrenza utile della **pensione di vecchiaia** ed abbiano maturato il requisito minimo contributivo oppure dalla decorrenza della **pensione anticipata**, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo consenso del dipendente il datore di lavoro riconosce, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, **un'indennità mensile** commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro (art.41 comma 1 bis e comma 5 bis d.lgs. n.148/2015 così come introdotti dall'art. 1, comma 349, l. n.178/2020). Il versamento a carico del datore di lavoro viene ridotto per 24 mesi per un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del d.lgs. n. 22/2015 fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

Nel caso di aziende con oltre 1.000 dipendenti che si impegnino ad effettuare azioni di reindustrializzazione / riorganizzazione con modifica dei processi aziendali e che garantiscano almeno 1 assunzione ogni 3 risoluzioni del rapporto non opposte è inoltre prevista un'ulteriore estensione della riduzione degli oneri di ulteriori 12 mesi, oltre i 24 normalmente previsti. Il contratto di espansione deve essere sottoscritto alternativamente, con:

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o la rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Udine, 6 gennaio 2021

¹ Calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.