

Roma, 26 novembre 2020

**Circolare n. 358/2020**

**Oggetto: Lavoro – Dirigenti – Avviso Comune in materia di riforma del sistema pensionistico pubblico.**

La Confetra, assieme a Confcommercio e Manageritalia, ha presentato al Governo un *Avviso Comune in materia di riforma del sistema pensionistico pubblico*. Il documento contiene un pacchetto di proposte affinché la ventilata riforma delle pensioni non penalizzi i dirigenti trattandosi di una categoria particolarmente esposta al rischio della perdita del posto del lavoro senza peraltro essere coperta da specifici ammortizzatori sociali.

Il Presidente Confetra Guido Nicolini nel commentare l'iniziativa ha sottolineato come sia *"fondamentale accompagnare i processi riorganizzativi a cui molte aziende per effetto del COVID saranno costrette con misure che, a costo zero per lo Stato, garantiscano una prospettiva pensionistica alle categorie, quali in particolare quelle dirigenziali, più esposte al rischio di estromissione dal mercato del lavoro e contemporaneamente più difficilmente ricollocabili per ragioni di età"*.

Fabio Marrocco  
Codirettore

*Allegato uno*  
M/t

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

ROMA, 27 ottobre 2020

## AVVISO COMUNE IN MATERIA DI RIFORMA DEL SISTEMA PENSIONISTICO PUBBLICO

Le parti convengono che il sistema di tutela sociale non risulta coerente con le esigenze delle qualifiche dirigenziali soprattutto per la mancanza di specifici ammortizzatori sociali.

La situazione del mercato del lavoro pone, peraltro, tale categoria particolarmente esposta al rischio della perdita del posto di lavoro a seguito di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale.

In occasione di tali eventi, i dirigenti estromessi dal mercato, senza aver maturato i requisiti per il trattamento pensionistico, possono contare esclusivamente sul TFR e su un'indennità di disoccupazione che risulta vincolata per legge a parametri di riferimento non adeguati al regime retributivo della categoria.

Accade, inoltre, che una eventuale nuova attività lavorativa preveda condizioni temporali (part time) o retributive tali da avere effetti sfavorevoli sulla misura del futuro trattamento pensionistico.

Le Parti intendono fornire un contributo fattivo al confronto tra Governo e Parti Sociali in merito ai possibili interventi di revisione del sistema pensionistico pubblico, soffermandosi, in particolare, sulla tutela dei lavoratori dipendenti che cessano l'attività lavorativa in età avanzata per potersi ricollocare sul mercato del lavoro, ma ancora relativamente giovane per poter accedere al pensionamento.

Tra l'altro, alcuni degli interventi in esame, come il contratto di espansione che si intende estendere alle aziende con più di 500 dipendenti, non forniscono risposte adeguate alle piccole e medie imprese del terziario e dei trasporti.

È stato, quindi, definito il seguente "avviso comune" contenente misure atte ad agevolare il transito dall'attività lavorativa al pensionamento dei lavoratori ultra sessantenni, che non gravino sulle finanze pubbliche.

**Ciò premesso le parti formulano le seguenti proposte da sottoporre al Governo al fine di istituire un sistema efficace di sostegno al reddito per gli anni immediatamente precedenti al pensionamento e di salvaguardia dei trattamenti previdenziali futuri:**

1. Riproporre l'Ape volontario e aziendale, con un anticipo di tre anni rispetto all'età anagrafica prevista per il pensionamento di vecchiaia ed almeno 20 anni di anzianità contributiva.
2. Favorire il versamento della contribuzione volontaria, anche a carico del datore di lavoro o dei Fondi pensione di iscrizione, al fine di non penalizzare la misura del trattamento pensionistico, in caso di perdita di lavoro nel triennio precedente il pensionamento di vecchiaia.

*Daniela Rampieri*

*OK*

*Ally*

3. Introdurre una ulteriore prestazione previdenziale, parziale ed anticipata, nella disciplina dei Fondi di Previdenza complementare che potrebbe essere utilizzata dagli iscritti per coprire vuoti contributivi nella gestione lavoratori dipendenti INPS in esenzione completa d'imposta.
1. Quanto alla prima richiesta, nel dibattito per il superamento di Quota 100, sembra prendere sempre più forza la possibilità di arrivare ad una "Quota 102", data dalla somma del requisito di 64 anni di età e 38 anni di anzianità contributiva. Si tratta di una proposta che va verificata con riferimento alla sostenibilità finanziaria di lungo periodo del sistema e che comunque non sarebbe accessibile a tutti – come del resto è accaduto per Quota 100 – poiché non tiene conto dei casi in cui, pensiamo alle lavoratrici e da coloro che hanno carriere discontinue, pur avendo maturato il requisito di età, difficilmente si riuscirebbe a conseguire anche il requisito contributivo richiesto.

Per quest'ultimi potrebbero appunto essere riproposti l'Ape volontario e l'Ape aziendale, sia pure con i necessari aggiustamenti.

L'Ape volontario così come introdotto dall'art. 1, comma 166 e ss., legge di bilancio 2017 e art. 1, comma 162, legge di bilancio 2018, si sostanzialmente in un prestito bancario ottenuto tramite l'INPS, che consentiva al lavoratore, con almeno 63 anni e 5 mesi di età e 20 anni di anzianità contributiva, di accedere alla pensione di vecchiaia con max 3 anni e 7 mesi di anticipo. Una volta maturati i requisiti per la pensione di vecchiaia, l'INPS tratteneva sul trattamento pensionistico la quota di rimborso del prestito, per un massimo di 240 rate (corrispondenti a 20 anni).

I vantaggi di un simile strumento di accompagnamento economico al pensionamento, vanno ricercati nella possibilità per il pensionato di maturare un credito d'imposta a fronte degli interessi sul finanziamento da far valere nel periodo di restituzione del prestito; prestito che si estingue in caso di morte del pensionato in quanto "coperto" dalla garanzia di premorienza. Inoltre, l'Ape volontario non è considerata reddito imponibile e quindi non è soggetta a trattenute fiscali, non è richiesto il requisito della cessazione dell'attività lavorativa ed è cumulabile anche con l'eventuale percezione della NASPI e dell'APE Sociale.

Se a tutto ciò si aggiunge la possibilità per il datore di contribuire con il versamento di una parte economica che fa incrementare la pensione futura del lavoratore e, dunque, contenere la rata di ammortamento del prestito finanziario (c.d. Ape aziendale) si capisce come la misura in esame si pone quale ottima soluzione che consentirebbe di coniugare l'esigenza del lavoratore, di ricevere un reddito ponte d'accompagnamento alla pensione di vecchiaia, e quelle delle imprese di rivedere l'assetto organizzativo interno, grazie a una sorta di uscita "condivisa".

Pertanto, una valida soluzione consisterebbe nel riproporre lo strumento dell'Ape volontario e dell'Ape aziendale sia pure con un innalzamento del requisito di accesso fissato in 64 anni di età, anziché i 63 anni e 5 mesi originariamente previsti.

2. Quanto alla seconda richiesta, si propone di introdurre un ulteriore strumento di accompagnamento al pensionamento, compatibile con la fruizione della NASPI.







Trattasi di un sistema intermedio tra l'Ape (volontario e aziendale) e l'isopensione. Nel dettaglio, si consentirebbe all'impresa – o anche al Fondo Pensione di iscrizione – di impegnarsi a corrispondere al lavoratore avente 64 anni di età, una contribuzione volontaria pari all'intero periodo che intercorre tra l'esodo e la maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia, per un massimo di 3 anni. Il vantaggio per l'impresa consisterebbe nella possibilità di poter detrarre interamente l'onere sostenuto, mentre il lavoratore potrebbe, altresì, usufruire della NASPI per il periodo di cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di versamento a carico del Fondo Pensione l'importo smobilizzato dal montante non dovrebbe essere soggetto a tassazione. In tal caso sarebbe il lavoratore e non il datore di lavoro a farsi carico dell'intero onere, destinandovi parte della posizione individuale accantonata presso il fondo di previdenza complementare.

3. La terza proposta consiste nella possibilità di destinare, in esenzione fiscale, all'INPS parte della posizione contributiva maturata dal lavoratore presso un fondo di previdenza complementare, in modo da poter coprire eventuali vuoti contributivi riferiti all'intera vita lavorativa, compresi i periodi temporalmente collocati prima del 31 dicembre 1995, data in cui è stato introdotto il sistema di calcolo della prestazione pensionistica con il sistema contributivo.

Tali versamenti assumerebbero la natura di contributo previdenziale e, in quanto tali, non sarebbero assoggettati ad alcuna forma di trattenuta fiscale.

In conclusione, riteniamo che la fruizione delle possibilità sopra descritte possa essere debba essere stabilita in modalità non alternativa, per fornire al lavoratore una combinazione di strumenti utili a garantirgli una quiescenza serena.

CONFCOMMERCIO



CONFETRA



MANAGERITALIA

