

Decreto-legge “quota 100” e altre misure previdenziali*Nota a cura di Valeria Picchio*

Il Consiglio dei Ministri ha varato, nella serata del 17 gennaio, il decreto-legge relativo a “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e a e di pensioni”.

Per i provvedimenti di carattere, previdenziale finalizzati alla revisione del sistema pensionistico, la legge di bilancio per il 2019 (art. 1 comma 256 e ss. legge n. 145/2018) ha stanziato:

3.968 milioni di euro per il 2019
8.336 milioni di euro per il 2020
8.684 milioni di euro per il 2021
8.153 milioni di euro per il 2022
6.999 milioni di euro per il 2023
7.000 milioni di euro per il 2024

Il decreto-legge entrerà in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e dovrà essere convertito in legge entro i 60 giorni successivi e durante l’iter parlamentare potrebbe subire alcune modifiche.

Con questa nota proponiamo la sintesi del provvedimento al momento a nostra disposizione e una prima analisi delle norme di carattere previdenziale.

Articolo 14 (Disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi) – “Quota 100”**A) Requisiti**

Viene prevista, in via sperimentale per tre anni dal 2019 al 2021, la possibilità di accedere in via anticipata alla pensione con “quota 100”, in presenza dei seguenti requisiti:

- Almeno 62 anni di età
- Almeno 38 anni di contributi

Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente a tale data. Il requisito di 62 anni non è adeguato agli incrementi per speranza di vita.

La facoltà di pensionamento con “quota 100” è ammessa per gli iscritti:

- all’assicurazione generale obbligatoria (Fpld, Gestioni lavoratori autonomi, Fondo volo,...)
- alle Forme esclusive e sostitutive della stessa (ex Inpdap, ex Ipost, Enpals, ex Fondi speciali, ex Inpdai...)
- alla Gestione separata di cui all’art. 2 comma 26 legge 335/1995.

Per raggiungere il diritto a pensione con “quota 100”, coloro che siano iscritti a due o più gestioni tra quelle indicate, e non siano già titolari di pensione a carico di tali gestioni, hanno la facoltà di

cumulare gratuitamente i periodi assicurativi non coincidenti in base alla legge n. 228/2012 (art. 1 commi 245 ss.) e successive modifiche.

La pensione con “quota 100” rappresenta una ulteriore possibilità di pensionamento anticipato che va ad aggiungersi a quelle già esistenti. Allo stesso tempo, però, non riuscirà a rispondere completamente ai bisogni di flessibilità nell’accesso alla pensione, in particolare delle donne e dei lavoratori discontinui, perché aver previsto 38 anni di contributi senza meccanismi compensativi costituisce un parametro molto alto per queste situazioni.

Le gestioni previdenziali per le quali è ammessa sono rigidamente indicate e quindi, ad esempio, non è utilizzabile dagli iscritti alle Casse professionali.

Sono valide tutte le tipologie di contributi secondo le ordinarie regole previdenziali (contributi obbligatori, figurativi, da riscatto, versamenti volontari) dal momento che il testo di legge non prevede specifiche condizioni. Non è, però, possibile utilizzare il cumulo gratuito per periodi contributivi presso gestioni diverse da quelle ammesse a “quota 100” quindi, i periodi versamenti contributivi presso le Casse professionali non sono utilizzabili per raggiungere il requisito di 38 anni di contributi.

B) Differimento della decorrenza della pensione – c.d. “finestre”

Il pagamento della prima rata di pensione con “quota 100” è differito secondo le seguenti decorrenze:

Settore privato:

- 62 anni di età e 38 di contributi maturati entro il 31/12/2018: la pensione decorrerà dal 1/4/2019
- 62 anni di età e 38 di contributi maturati dal 1/1/2019 in poi: la pensione decorrerà dopo 3 mesi.

Settore pubblico (d.lgs. 165/2001 art. 1 comma 2):

- 62 anni di età e 38 di contributi entro la data di entrata in vigore del decreto-legge: la pensione decorrerà dal 1/8/2019.
- 62 anni di età e 38 di contributi dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge: la pensione decorrerà dopo 6 mesi dalla maturazione del diritto.

Il lavoratore del settore pubblico è obbligato, in ogni caso, a presentare la domanda di dimissioni alla pubblica amministrazione con un preavviso di almeno 6 mesi. Viceversa, non si applica alla pensione con quota 100 la norma che prevede il collocamento a riposo d’ufficio del dipendente pubblico che raggiunga a qualsiasi titolo il diritto a pensione.

Per il personale della scuola e AFAM si applica la disposizione di cui all’articolo 59 comma 9 legge 449/1997. Pertanto, i requisiti di quota 100 si considerano raggiunti se vengono maturati entro il 31 dicembre dell’anno di decorrenza della pensione. La finestra pensionistica per questo personale è una sola all’anno (1 settembre e 1 novembre).

Vengono riaperti per tutto il personale a tempo indeterminato i termini per la presentazione della domanda di cessazione dal servizio entro il 28/2/2019 per consentire il pensionamento con quota 100 al 1/9/2019 o al 1/11/2019.

Ai dipendenti pubblici, con contestuale iscrizione presso più gestioni pensionistiche, si applicano le decorrenze previste per il settore della pubblica amministrazione.

Sono fatte salve le disposizioni che prevedono requisiti più favorevoli in materia di accesso al pensionamento.

Vengono reintrodotte le cosiddette “finestre” eliminate dalla legge n. 214/2011 (Legge Fornero). Quindi la prima rata di pensione (senza arretrati) verrà pagata alle scadenze indicate.

Sebbene i requisiti per l'accesso a “quota 100” siano identici tra settore privato e pubblico, di fatto si introduce una penalizzazione a danno dei dipendenti pubblici perché vengono introdotte “finestre” più ampie (differimento di 6 mesi) e li si obbliga a presentare il preavviso di sei mesi. Positiva è per il comparto scuola e Afam la riapertura dei termini per la presentazione della domanda di cessazione dal servizio, dal momento che il termine ordinario era scaduto il 12 dicembre.

C) Esclusioni

Non possono accedere a “quota 100”:

- i lavoratori che alla data di entrata in vigore del decreto-legge hanno maturato il diritto alla prestazione di cui all'art. 4 commi 1 e 2 legge 92/2012 (cosiddetta isopensione) e ai sensi dell'art. 26 e. 27 comma 5 lett. f) dlgs 148/2015 (assegno straordinario o prestazioni integrative erogati dai fondi bilaterali di solidarietà),
- il personale militare delle Forze armate, soggetto alla specifica disciplina del d.lgs. 165/1997, e il personale delle Forze di polizia e di polizia penitenziaria, del personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e al personale della Guardia di Finanza;

La cosiddetta “isopensione” consiste nella possibilità che, nei casi di eccedenza di personale, sulla base di accordi tra datori di lavoro e OO.SS., il datore di lavoro possa corrispondere al lavoratore una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, e a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento. I lavoratori devono raggiungere il diritto alla pensione al massimo entro 7 anni. La limitazione all'accesso a “quota 100” per chi è già entrato in programmi di isopensione e dei fondi bilaterali di solidarietà è verosimilmente diretta ad evitare che possano essere scaricati sul sistema previdenziale oneri maggiori, rispetto a quelli previsti, relativi a processi di ristrutturazione aziendale già attivati alla data di entrata in vigore delle nuove norme

Le Forze armate e delle altri corpi indicati godono di particolari regole pensionistiche, tuttavia l'esclusione dalla facoltà di poter andare in pensione con “quota 100” per questo personale non può essere condivisa.

D) Incumulabilità con redditi da lavoro

La pensione con quota 100 non è cumulabile con il reddito da lavoro (dipendente o autonomo) salvo il lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro dal primo giorno di decorrenza della pensione fino al momento della maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

La possibilità di svolgere lavoro occasionale è condizionata da specifiche regole, tra cui il limite di compenso complessivo, riferita alla totalità degli utilizzatori, per il prestatore d'opera non superiore a 5.000 euro annui.

L'incumulabilità dei redditi da lavoro con quello derivante da pensione è un tema controverso perché, se per un verso è comprensibile per non aggravare gli oneri del sistema previdenziale, dall'altro rischia di favorire il lavoro irregolare e creare, alla fine, un ulteriore danno al bilancio dell'INPS per il mancato versamento dei contributi..

Fino al 31 dicembre 2020 il requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia è pari a 67 anni. Successivamente il requisito potrebbe essere adeguato alla variazione per aspettativa di vita. Gli adeguamenti, che dal 2021 non possono superare i tre mesi in base a quanto previsto dalla legge di bilancio per il 2018 per effetto dell'intesa con le OO.SS. del 21 novembre 2017, sono previsti ogni due anni.

Articolo 15 (Riduzione anzianità contributiva per accesso al pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica. Decorrenza con finestre trimestrali)

Si modifica il comma 10 dell'art. 24 decreto-legge 201/2011 riducendo, a decorrere dal 1 gennaio 2019, **i requisiti di pensionamento per l'accesso alla pensione anticipata, a prescindere dall'età**, che vengono fissati:

- in 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini
- in 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne.

Per il periodo **dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2026 viene anche eliminato l'incremento per variazione dell'aspettativa di vita**. Tuttavia, viene introdotta la "finestra", quindi, il pagamento della prima rata di pensione viene differito di 3 mesi dal momento della maturazione dei requisiti.

In ogni caso, in sede di prima applicazione, per coloro che hanno maturato il requisito tra il 1/1/2019 e la data di entrata in vigore del decreto-legge, il primo assegno pensionistico non potrà essere riscosso prima del 1/4/2019.

E' positivo il blocco dell'incremento dei requisiti per variazione per aspettativa di vita per questa prestazione i cui requisiti dovevano aumentare di 5 mesi da gennaio 2019.

Tuttavia, esso viene circoscritto al periodo 2019-2026 e quindi i requisiti riprenderanno a salire dal 2027, inoltre, l'introduzione delle finestre di 3 mesi di fatto riduce il vantaggio sulle mensilità di pensione a 2 mesi effettivi.

Articolo 16 (Opzione donna)

La possibilità di pensionamento anticipato per le donne, scegliendo il calcolo interamente contributivo, secondo le modalità determinate dal d.lgs. 180/1997, viene resa possibile a condizione che entro il 31 dicembre 2018 le lavoratrici abbiano maturato almeno 35 anni di contributi e:

- 58 anni di età se lavoratrici dipendenti
- 59 anni di età se lavoratrici autonome

Il requisito anagrafico non è adeguato agli incrementi per variazione della speranza di vita.

Come già previsto in precedenza, il pagamento della prestazione è differito di 12 o 18 mesi (c.d. “finestra”) rispetto alla data di maturazione dei requisiti, a seconda che la pensione sia liquidata interamente con contributi da lavoro dipendente oppure se sono presenti contributi da lavoro autonomo.

Si tratta di una norma nuova ma che di fatto proroga di un anno quanto previsto dall’art. 1 comma 9 della legge 243/2004 aumentando, però, di un anno il requisito anagrafico previsto in precedenza.

Articolo 17 (Abrogazione incrementi età pensionabile per effetto aumento della speranza di vita per i lavoratori precoci)

Per la pensione dei lavoratori precoci con 41 anni di contributi è **esclusa l’applicazione dell’incremento dei requisiti per effetto della variazione della speranza di vita previsti per il 2019 (5 mesi) e per il 2021.**

Quindi, dal 2019 fino al 31 dicembre 2022 il requisito per pensione precoci viene confermato in 41 anni di contributi. Tuttavia, anche in questo caso viene introdotta la “finestra”, per cui il pagamento materiale del primo assegno interverrà dopo 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti.

E’ una norma sicuramente positiva ma non sufficiente, sia perché vengono introdotte le finestre e quindi il vantaggio effettivo per il lavoratore in termini di mensilità di pensione si riduce a 2 mesi, sia perché dal 2023 il requisito potrebbe aumentare per effetto della variazione per speranza di vita. Inoltre, la Cisl chiede che la possibilità di accedere alla pensione con 41 anni di contributi estesa a tutti.

Articolo 18 (Ape sociale)

L’Anticipo pensionistico agevolato (c.d. Ape sociale) viene prorogato fino al 31 dicembre 2019.

Quindi, anche coloro che compiranno 63 anni di età nel 2019, in presenza dei requisiti contributivi e delle condizioni previste dalla legge n. 232/2016 art. 1 commi 199 ss. potranno accedere a questa prestazione.

L’Ape sociale è il risultato dell’accordo tra Governo e Sindacati del 28 settembre 2016. Da tempo i sindacati chiedono che venga reso strutturale. La proroga prevista da questo decreto-legge è positiva ma assolutamente non sufficiente perché è importante dare certezza e tutelare le categorie disagiate che ne hanno diritto e che non raggiungono i requisiti di “quota 100” Infatti, possibile ottenere l’Ape sociale con 30 o 36 anni di contributi e, nel caso delle donne con figli il requisito si può abbassare fino a 28 o 30 anni di contributi.

Articolo 19 (Prescrizione contributiva per dipendenti pubblici)

Per effetto di una recente interpretazione, l’INPS ha ritenuto applicabile anche ai dipendenti pubblici il termine di prescrizione di 5 anni dei contributi omessi previsto dai commi 9 e 10 dell’art. 3 della legge 335/1995 (vedi circolari Inps n. 94/2017 e n. 169/2017) L’effettiva applicazione della nuova interpretazione amministrativa è stata in ultimo differita al 1/1/2020 (circolare n. 117/2018).

Con il decreto-legge in esame, viene aggiunto all'art. 3 della legge 335/1995 il comma 10 bis con il quale si precisa che per i rapporti di lavoro subordinato con le pubbliche amministrazioni, di cui al d.lgs. 165/2001, **i termini di prescrizione (5 anni) riferiti ai periodi di competenza fino al 31/12/2014 non si applicano fino al 31/12/2021**, fatti salvi gli effetti delle sentenze passate in giudicato nonché il diritto all'integrale trattamento pensionistico del lavoratore.

La norma, da un lato conferma in via implicita che il termine di prescrizione contributiva si applica anche alla pubblica amministrazione, dall'altro in sostanza sospende, per due anni, per i periodi fino a tutto il 2014, la decorrenza dei termini di prescrizione attribuendo alla pubblica amministrazione e all'INPS maggiore tempo per sistemare le banche dati contributive dei dipendenti pubblici. E' molto discutibile che, dopo ben 22 anni dalla 335/1995 si ritenga applicabile anche alla pubblica amministrazione il principio della prescrizione contributiva. Particolarmente penalizzati sono gli iscritti alla ex Cassa Insegnanti delle scuole parificate (CPI) Tuttavia, questa disposizione può essere valutata in modo positivo perché dovrebbe consentire di sistemare e aggiornare in modo adeguato le posizioni contributive dei dipendenti pubblici.

Articolo 20 (Facoltà di riscatto periodi non coperti da contribuzione)

Vengono introdotte due nuove possibilità di riscatto.

1) In via sperimentale per il periodo 2019-2021

- gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria (Ago) per invalidità, vecchiaia e superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive (ex Fondi speciali, ex Inpdai, ..) ed esclusive (ex Inpdap, ex Ipost, ..), alle gestioni dei lavoratori autonomi (commercianti/artigiani/ coltivatori diretti e mezzadri) e alla gestione separata di cui all'art. 2 comma 26 legge 335/1995;
- senza anzianità contributiva alla data del 31/12/1995
- e che non siano già titolari di pensione

possono riscattare in tutto o in parte, nella misura massima di 5 anni, i periodi compresi tra la data del primo e dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle sopra indicate gestioni assicurative.

Questi periodi non devono essere soggetti a obbligo contributivo e non devono essere già oggetto di contribuzione comunque versata e accreditata (ad esempio figurativa, per altro riscatto, versamenti volontari) presso forme di previdenza obbligatorie.

L'acquisizione successiva di anzianità assicurativa antecedente il 1 gennaio 1996 (ad esempio accredito servizio militare, maternità, ecc.) determina l'annullamento d'ufficio del riscatto e la restituzione dei contributi.

La facoltà di riscatto può essere esercitata:

- ✓ dall'assicurato
- ✓ da suoi superstiti
- ✓ da suoi parenti o affini entro il secondo grado

L'onere è determinato in base ai criteri dell'art. 2 comma 5 d.lgs. 184/1997, cioè alla retribuzione presa a riferimento è quella assoggettata a contribuzione nei dodici mesi meno remoti rispetto alla data della domanda, rapportata al periodo di riscatto si applicano le aliquote contributive di finanziamento vigenti nel regime ove il riscatto opera alla data di presentazione della domanda (per i lavoratori dipendenti 33%).

L'onere così determinato può essere portato in detrazione dall'imposta lorda nella misura del 50% con ripartizione di 5 quote annuali costanti di pari importo nell'anno di pagamento e nei successivi.

Per i lavoratori del settore privato, l'onere di riscatto può essere sostenuto anche dal datore di lavoro dell'assicurato, utilizzando i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso. Il datore di lavoro può dedurre dal reddito di impresa e di lavoro autonomo l'importo ed esso non concorre alla base imponibile fiscale e contributiva del reddito da lavoro dipendente (art. 51 comma 2 lett. a) DPR n. 917/1986).

Il versamento dell'onere del riscatto può avvenire in unica soluzione, oppure in massimo 60 rate mensili, di importo non inferiore a 30 euro senza applicazione di interessi. La rateizzazione non è possibile quanto i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per la liquidazione immediata della pensione diretta o indiretta o nel caso in cui siano determinati per l'accoglimento di una domanda di versamenti volontari e se ciò avvenga quanto la rateizzazione è già stata concessa, la somma residua dovrà essere versata in unica soluzione.

2) Riscatto laurea per soggetti con età inferiore a 45 anni

All'art. 2 del d.lgs. 184/1997 viene aggiunto il comma 5 quater con il quale si prevede la facoltà di riscatto dei corsi universitari di studio:

- ✓ per soggetti fino al compimento di 45 anni di età
- ✓ per i periodi da valutare nel sistema contributivo (cioè successivi al 31/12/1995)
- ✓ anche ai soli fini dell'incremento dell'anzianità contributiva (vale a dire per il raggiungimento del solo diritto a pensione e non per incrementare l'importo dell'assegno).

L'onere del riscatto è determinato dal versamento di un contributo per ogni anno da riscattare, pari al livello minimo imponibile di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti, vigenti alla data di presentazione della domanda.

Queste due nuove forme di riscatto si aggiungono a quelle della normativa vigente e saranno indispensabili le indicazioni operative e interpretative dell'INPS per poterne valutare pienamente la portata.

Si tratta di provvedimenti interessanti perché possono consentire, pur all'interno di un reticolo di condizioni piuttosto stringente (nel primo caso presenza solo di contributi dal 1996 in poi, nel secondo caso anche la richiesta di un'età massima di 45 anni) di recuperare a fini pensionistici periodi altrimenti scoperti. Le agevolazioni fiscali paiono anch'esse interessanti.

L'aspetto più critico è rappresentato dalla possibilità del datore di lavoro, anche senza la necessità di accordi sindacali, di destinare il premio di produzione che spetterebbe al lavoratore al pagamento del riscatto della laurea dello stesso lavoratore. Operazione con cui ottiene un vantaggio fiscale sia il datore di lavoro sia il lavoratore. Si tratta di un'operazione che pare porsi

in conflitto con le misure, varate negli ultimi anni, per la destinazione dei premi di risultato al welfare integrativo e in particolare alla previdenza complementare, che suscita più di una perplessità.

In ogni caso, è evidente che queste forme di integrazione dei contributi (comunque onerose per il lavoratore) per raggiungere il diritto a pensione o aumentarne l'importo non possono in alcun modo essere considerate suppletive della necessità e urgenza di aprire con il Governo un confronto sulla pensione contributiva di garanzia per i giovani che hanno carriere discontinue di lavoro e che nel futuro rischiano di percepire pensioni inadeguate ai bisogni.

Articolo 21 (Esclusione opzionale dal massimale contributivo dei lavoratori che prestano servizio in settori in cui non sono attive forme di previdenza complementare partecipate dal datore di lavoro)

Per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni (art. 1 comma 2 e art. 3 d.lgs. 165/2001) che prestano servizio in settori in cui non risultano attivate forme pensionistiche complementari partecipate dal datore di lavoro e che siano iscritti a forme pensionistiche obbligatorie a far data dal 1 gennaio 1996 (vale a dire che rientrano nel sistema contributivo “puro” per il calcolo delle pensioni), si prevede la possibilità di chiedere l'esclusione dal meccanismo del massimale contributivo previsto dal comma 18 dell'art. 2 della legge 335/1995 (per il 2018 pari a 101.427,00 euro).

La domanda deve essere proposta dal lavoratore entro 6 mesi dalla entrata in vigore del decreto-legge in commento o dalla data di superamento del massimale contributivo oppure dalla data di assunzione.

Si tratta di una disposizione applicabile, in concreto, solo a lavoratori con alte retribuzioni e che non hanno contributi prima del 1996. La norma generale, infatti, prevede che, per chi rientra nel sistema contributivo “puro” i contributi debbano essere versati ai fini di invalidità vecchiaia e superstiti entro un determinato tetto (il massimale) e non per la parte ad esso eccedente. L'articolo 21 in commento apre, invece, alla possibilità di derogare, nei settori del pubblico impiego che non prevedono fondi pensione complementare negoziali, a questa regola, per versare la contribuzione anche oltre il tetto e quindi incrementare, in tal modo, il montante contributivo utile per il calcolo della pensione contributiva.

Siamo molto critici perché in questo modo si disincentiva la creazione di fondi di previdenza complementare contrattuali in questi ambiti e si creano diseguaglianze di trattamento tra dipendenti privati e pubblici e all'interno dello stesso pubblico impiego.

Articolo 22 (Fondi di solidarietà bilaterali)

In attesa della riforma dei Fondi di solidarietà bilaterali con l'obiettivo di risolvere esigenze di innovazione delle organizzazioni aziendali e favorire percorsi di ricambio generazionale, anche mediante l'erogazione di prestazioni previdenziali integrative finanziate con i fondi interprofessionali, la norma prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto-legge, i fondi di cui al decreto legislativo n. 148/2015, oltre alle finalità previste dall'art. 26 comma 9, possano anche erogare un assegno straordinario per il sostegno al reddito dei lavoratori che raggiungano, nei successivi 3 anni, i requisiti per il pensionamento con “quota 100” (62 anni di età e 38 anni di contributi).

Tale assegno straordinario può essere erogato solo in presenza di accordi collettivi di livello aziendale o territoriale sottoscritti con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale nei quali è stabilito a garanzia dei livelli occupazionali il numero di lavoratori da assumere in sostituzione di quelli che accedono alla prestazione.

Si prevede, inoltre, che i Fondi di solidarietà provvedano, previo versamento ad essi da parte dei datori di lavoro della provvista finanziaria, anche al versamento della contribuzione correlata a periodi riscattabili o ricongiungibili precedenti l'accesso ai Fondi di solidarietà, che siano utili per raggiungere i requisiti della pensione di vecchiaia o anticipata.

Queste disposizioni si applicano anche ai lavoratori che maturano i requisiti per ottenere la prestazione straordinaria con o senza ricongiunzione o riscatto. I versamenti effettuati dal datore di lavoro interessato al Fondo di solidarietà sono deducibili ai sensi della normativa vigente.

Per le prestazioni erogate in occasione di "isopensione" (art. 4 commi 1-2 legge n. 92/2012) e dei Fondi bilaterali di solidarietà (art. 27 comma 9 lett. b e art. 27 comma 5 lett. f del d.lgs. n. 148/2015), che abbiano decorrenza successiva al 1 gennaio 2019, il datore di lavoro interessato deve provvedere al pagamento della prestazione fino alla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico e, ove prevista dagli accordi istitutivi, al versamento della contribuzione correlata fino al raggiungimento dei requisiti minimi.

Gli accordi previsti da questo articolo devono essere depositati entro 30 giorni dalla sottoscrizione con le modalità individuate dal d.lgs. n. 151/2015 e le disposizioni si applicano anche ai fondi bilaterali già costituiti o in corso di costituzione.

Il Fondo di solidarietà per il lavoro in somministrazione (art. 27 d.lgs. n. 148/2015) viene autorizzato a versare all'Inps per periodi non coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa, contributi pari all'aliquota di finanziamento prevista per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti (33%), secondo quanto previsto dal Ccnl delle imprese di somministrazione. Un decreto del Ministero del lavoro di natura non regolamentare dovrà stabilire le modalità di determinazione della contribuzione e di finanziamento. Nelle competenze del Fondo rientrano anche, a valere sulle risorse appositamente previste dalla contrattazione collettiva, i programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale e le altre misure di politica attiva stabilite dalla contrattazione collettiva.

La previsione è critica in quanto non è chiaro come si voglia riformare la disciplina dei Fondi bilaterali di solidarietà che da poco hanno iniziato a funzionare, e si vogliono utilizzare i Fondi interprofessionali per il finanziamento di prestazioni previdenziali integrative, snaturandone la funzione e indicando un utilizzo improprio delle loro risorse destinate alla formazione continua, peraltro in maniera del tutto incoerente con la prima parte del decreto, quella sul reddito di cittadinanza, dove si enfatizza il ruolo delle politiche attive.

Invece la previsione che i Fondi bilaterali di solidarietà nel loro attuale assetto possano finanziare per tre anni un "esodo incentivato" sulla base di accordi sindacali è coerente con quanto già in atto in alcuni settori (si veda il fondo del settore bancario). Si prevede anche una sorta di "staffetta generazionale" agganciata alla possibilità di pensione con "quota 100" gestita attraverso la contrattazione collettiva, nell'ambito di processi di ristrutturazione aziendale.

Articolo 23 (Differimento pagamento TFR/TFS per il personale della pubblica amministrazione)

Al personale della pubblica amministrazione (di cui all'art.1 comma 22 d.lgs. 165/2001) e degli enti pubblici di ricerca ai quali viene liquidata la pensione con "quota 100", l'indennità di fine servizio comunque denominata viene corrisposta alle scadenze previste dalla legge decorrenti momento in cui il lavoratore ne avrebbe avuto diritto secondo le regole generali di pensionamento di vecchiaia. Ciò significa che il TFR/TFS dei dipendenti pubblici che accedono a "quota 100" potrebbe essere erogato anche fino ad 8 anni dopo la cessazione. Per ovviare a questa evidente penalizzazione, la norma prevede la possibilità, sulla base di apposite certificazioni dell'Inps, che questi lavoratori possano chiedere, nel massimo di 30.000 euro, un anticipo del trattamento di fine servizio tramite finanziamento a banche ed intermediari finanziari che aderiscono ad un accordo quadro da stipulare, entro 60 giorni dalla conversione in legge del decreto-legge, tra il Ministero del lavoro, dell'Economia, della Pubblica Amministrazione e l'Abi. Ai fini del rimborso del finanziamento, l'Inps trattiene tale importo dall'indennità di fine servizio ed esso non è soggetto a sequestro, pignoramento, esecuzione forzata. Il finanziamento è garantito dalla cessione, automatica nel limite del suo importo, dei crediti derivanti tra trattamento di fine servizio maturato.

Presso il Mef è istituito un Fondo di garanzia, la cui gestione è affidata all'Inps, per l'accesso a tale finanziamento con una dotazione di 50 milioni di euro per il 2019. La garanzia del Fondo copre l'80% del finanziamento e i relativi interessi. Gli interventi del Fondo sono assistiti dalla garanzia dello Stato, quale garanzia di ultima istanza. Il finanziamento è assistito automaticamente dal privilegio previsto dall'art. 2751-bis cod. civ. e il fondo è surrogato di diritto alla banca o all'intermediario per l'importo pagato e per il privilegio.

Il finanziamento è esente dall'imposta di registro, dall'imposta di bollo e da ogni altra imposta indiretta, tributo, diritto.

Il tasso di interesse a carico del soggetto finanziato, compresi oneri e commissioni, è sottoposto ad un tetto. Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, un Dpcm di concerto con il Ministero del lavoro, del Mef, della Pubblica amministrazione, dovrà disciplinare le modalità di attuazione del finanziamento, del Fondo di garanzia e della garanzia di ultima istanza dello Stato.

Da molti tempo i lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione sono particolarmente penalizzati nell'erogazione del loro trattamento di fine servizio che viene liquidato a distanza di vari anni dalla cessazione. Nel caso della pensione con "quota 100" la discriminazione rispetto ai lavoratori del settore privato e la penalizzazione subita si evidenzia in modo macroscopico. E' quindi da valutare in modo parzialmente positivo la possibilità di accedere ad una parte del trattamento di fine servizio tramite il sistema bancario a condizioni agevolate, con l'assunzione di buona parte degli oneri da parte dello Stato. Questa possibilità dovrebbe essere estesa, però, anche alle altre possibilità di accesso alla pensione in via anticipata.

Tuttavia bisogna segnalare che la norma a nostra disposizione è ancora incompleta per quanto riguarda la possibilità di agevolazioni fiscali che sembra saranno previste. E' in ogni caso auspicabile da un lato, che le procedure siano semplificate al massimo (sembrano richieste certificazioni da parte dell'Inps) e dall'altro, che la soglia dei 30.000 euro venga significativamente aumentata.

Articolo 24 (Ordinamento degli Enti previdenziali pubblici)

Viene ripristinato il Consiglio di Amministrazione negli enti previdenziali pubblici composto dal Presidente e da 4 membri scelti tra persone dotate di comprovata competenza e professionalità, indiscussa moralità e indipendenza e i compiti sono elencati all'art. 3 comma 5 del d.lgs. n. 479/1994 che viene solo parzialmente modificato rispetto alla originaria formulazione. Riguardo ai requisiti si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 e n. 39/2013. Gli emolumenti del Presidente e dei componenti del Cda sono definiti con decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Mef, senza maggiori oneri per la finanza pubblica e ciascun ente definisce, entro il 30 aprile 2019, ulteriori interventi di riduzione strutturale delle proprie spese di funzionamento.

In fase di prima attuazione, al momento della scadenza, della decadenza o della cessazione del mandato del Presidente dell'Inps, nelle more della procedura di nomina del nuovo Presidente e del Cda, con decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Mef, è nominato il soggetto cui sono attribuiti i poteri del Presidente e del Cda.

E' positivo aver finalmente reintrodotta il Consiglio di amministrazione nel governo degli enti, ma questa non è la riforma della governance richiesta unitariamente dalle OO.SS. da molto tempo. Non si rafforzano i poteri e le funzioni del Consiglio di indirizzo e vigilanza né si prevede una qualche forma di maggiore coinvolgimento delle parti sociali. La disposizione si limita per lo più a ripristinare le vecchie disposizioni e non tiene in alcun conto le proposte che le parti sociali hanno più volte rappresentato in sede di audizione parlamentare su proposte di legge riferite alla riforma della governace. E' criticabile, inoltre, adombrare il fatto che le risorse per gli emolumenti del Presidente e del Cda debbano essere reperite nel bilancio degli enti con ulteriore contenimento della spesa. Così come non è positivo aver previsto, in fase di prima applicazione, la nomina di un Commissario senza indicare il termine di scadenza dell'incarico.

Articolo 25 (Fondo di solidarietà trasporto aereo)

Viene prorogato fino al 31/12/2019 il contributo aggiuntivo di 3 euro sui diritti di imbarco destinato al Fondo di solidarietà del settore volo. Sono abrogate le norme (dl 113/2016 convertito in legge n. 160/2016 art. 13-ter commi 5-6) che prevedevano un incremento di 0,32 € del contributo aggiuntivo.