

I chiarimenti sulle novità in materia di previdenza introdotte dalla legge n. 213/2023

Pensione anticipata più lontana

La speranza di vita traina anche i versamenti all'Inps

DI DANIELE CIRIOLI

La pensione anticipata dei giovani raddoppia le distanze. L'adeguamento alla speranza di vita, infatti, non riguarda più solo l'età (oggi a 64 anni), ma anche la contribuzione (oggi 20 anni). Il primo adeguamento ci sarà il 1° gennaio 2027, poiché per il biennio 2025/2026 la speranza di vita è risultata negativa, e potrebbe elevare l'età a 64 anni e 2 mesi e i contributi a 20 anni e 2 mesi. I nuovi incrementi (raddoppiati) si sommeranno ai 3 mesi di finestra di decorrenza della pensione, introdotta dal 1° gennaio 2024. Lo spiega, tra l'altro, l'Inps nella circolare n. 46 del 13 marzo 2024, con placet del ministero del lavoro, illustrando parte delle novità in materia di pensioni introdotta dalla legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (legge di bilancio 2024).

Le pensioni dei giovani. L'Inps si sofferma, in particolare, sulle novità in materia di pensione di vecchiaia e di pen-

sione anticipata del sistema contributivo, ossia le due principali prestazioni riservate a quanti hanno iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996 senza avere contributi accreditati al 31 dicembre 1995.

Pensione di vecchiaia. La novità riguarda il requisito dell'importo soglia di pensione maturata, il terzo dei requisiti (gli altri due sono l'età, pari a 67 anni, e la contribuzione, pari a 20 anni). Dal 1° gennaio 2024, spiega l'Inps, l'importo soglia è pari all'importo mensile dell'as-

segno sociale, cioè 534,41 euro (1,5 volte l'importo mensile dell'assegno sociale, fino al 31 dicembre 2023).

Pensione anticipata. Quattro le novità. La prima: modifica dell'importo soglia per l'accesso alla pensione che, anche in questo caso, è il terzo dei requisiti (gli altri due sono l'età, 64 anni, e i contributi, almeno 20 anni). Dal 1° gennaio 2024 l'importo soglia è pari a 3 volte l'importo mensile dell'assegno sociale (2,8 volte fino al 31 dicembre 2023). L'importo soglia è ridotto

a 2,8 volte alle donne con un figlio e a 2,6 volte alle donne con due o più figli (si veda tabella). Seconda novità è la modifica dell'importo massimo di pensione erogabile. Dal 1° gennaio 2024, spiega l'Inps, è pari a 5 volte il minimo Inps (4 volte fino al 31 dicembre 2023). L'importo massimo si applica alle mensilità di anticipo del pensionamento rispetto ai requisiti per la pensione di vecchiaia, ossia fino a 67 anni (il requisito contributivo, di 20 anni, è lo stesso). L'Inps precisa che, nel 2024, il

massimo erogabile è di 2.993,05 euro mensili. Terza novità è l'introduzione di una finestra di tre mesi: la prima pensione viene erogata dopo tre mesi dalla maturazione dei requisiti. Quarta e ultima novità è l'applicazione degli adeguamenti alla speranza di vita anche al requisito contributivo, in aggiunta al requisito dell'età, dal 1° gennaio 2024. L'Inps ricorda che il decreto 18 luglio 2023 (su ItaliaOggi del 19 ottobre 2023) non ha previsto incrementi dei requisiti nel biennio 2025/2026 (la speranza di vita è risultata negativa). Pertanto, i primi effetti della novità potrebbero aversi al prossimo adeguamento relativo al biennio 2027/2028. Ad esempio, qualora dovesse risultare (come ipotizzato) un incremento della speranza di vita di due mesi, i requisiti per la pensione anticipata saliranno a 64 anni e 2 mesi (età) e 20 anni e 2 mesi (contribuzione), oltre all'aver maturato un importo di pensione mensile non inferiore a 3 volte l'importo dell'assegno sociale.

© Riproduzione riservata

I paletti alle pensioni dei giovani	
Pensione di vecchiaia, importo soglia mensile	534,41 euro (assegno sociale)
Pensione anticipata, importo soglia mensile	1.603,23 euro (3 volte l'assegno sociale)
	1.496,35 euro (2,8 volte l'assegno sociale)
Pensione anticipata, importo massimo erogabile	1.389,46 euro (2,6 volte l'assegno sociale)
	2.993,05 euro mensili (fino a 67 anni d'età)

Fondo nuove competenze, in arrivo il nuovo bando

Confermata la terza edizione del Fondo nuove competenze (Fnc). Lo ha reso noto ieri il sottosegretario al ministero del lavoro, Claudio Durigon, rispondendo a un question time presentato in commissione lavoro alla Camera, con il quale si sollecitavano aggiornamenti sulla possibilità di avviare la terza edizione del Fondo e, di conseguenza, si chiedeva entro quali tempi sia prevista la pubblicazione del relativo bando, posto che la seconda edizione è stata operativa fino alla fine del 2023.

Il sottosegretario ha fatto presente che il programma nazionale «Giovani, donne e lavoro», cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo plus, prevede nell'ambito delle priorità il finanziamento del Fnc con una dotazione di circa 800 milioni. Al riguardo, è stata evidenziata la volontà del ministero del lavoro di definire tempistiche celeri per l'avvio della terza edizione del Fnc, anche considerando che è un intervento che completa il Piano nazionale nuove competenze previsto dal Pnrr. Pertanto, la competente direzione generale del ministero del lavoro ha avviato tutte le iniziative necessarie per l'emanazione di un nuovo avviso, sebbene non sia stata ancora individuata la data di pubblicazione.

Il Fnc è uno strumento di politica attiva introdotto dal cosiddetto decreto Rilancio (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34) e istituito presso l'Anpal. Le risorse del Fondo consentono alle imprese di investire nel proprio personale adeguandone le competenze ai nuovi modelli organizzativi e produttivi, attraverso la destinazione di parte dell'orario di lavoro alla formazione. Le ore di retribuzione del personale in formazione sono dunque a carico del Fnc, che viene alimentato dai contributi dello Stato e dal Fondo sociale europeo. Nello specifico, i datori di lavoro del settore privato possono stipulare degli accordi collettivi, a livello aziendale o territoriale, per rimodulare l'orario di lavoro dei dipendenti e avviare dei percorsi di formazione e di ricollocazione. La misura può essere destinata anche ai lavoratori somministrati, a patto che non siano beneficiari contemporaneamente di altri ammortizzatori sociali con riduzione dell'orario di lavoro.

Paola de Majo

© Riproduzione riservata

COMUNICATO Inclusione, accredito Adi dal 15 marzo

Al via il pagamento dell'assegno di inclusione. L'Inps ha infatti disposto i primi pagamenti per i nuclei familiari che hanno presentato domanda di Adi (Assegno di inclusione), con istruttoria positiva e Patto di attivazione digitale (Pad) sottoscritto. Lo ha reso noto lo stesso Istituto di previdenza con un comunicato diffuso il 14 marzo 2024 nel quale si precisa anche che i beneficiari saranno invitati via SMS/Mail a recarsi presso gli uffici postali per il ritiro della Carta di inclusione, con l'accredito del mese corrente, dal 15 marzo.

I nuclei familiari che hanno già ricevuto l'Adi nei mesi precedenti, riceveranno il pagamento del mese corrente il 27 marzo 2024, se permangono i requisiti del diritto all'assegno e se risulta presentato l'Isee 2024 alla data di elaborazione dei pagamenti. In assenza dell'Isee 2024 i pagamenti della mensilità verranno sospesi fino alla presentazione di una valida Dsu.

Complessivamente, precisa l'Inps, i nuclei familiari beneficiari di Adi risultano 550.000.

© Riproduzione riservata

Sciopero ok se non lede la produttività aziendale

Legittimo lo sciopero dei lavoratori se danneggia la produzione ma non la produttività dell'azienda. Il primo effetto è connaturale alla funzione di autotutela collettiva propria dell'astensione dal lavoro, mentre l'illecito scatta quando le modalità precludono all'imprescindibile di continuare a svolgere la sua iniziativa economica, ad esempio perché gli impianti risultano a lungo inutilizzabili. La forma, poi, è libera: non serve la proclamazione formale né la comunicazione dello sciopero al datore, il quale deve mantenere un atteggiamento di neutralità nella dialettica fra organizzazioni sindacali, senza poter ricorrere ai poteri disciplinari, che servono solo a governare l'azienda. Così la Cassazione civile, sez. lavoro, nell'ordinanza n. 6787 del 14/03/2024.

Rivendicazioni insindacabili. Diventano definitivi la reintegra e il risarcimento di 16 dipendenti, tutti aderenti a una sigla sindacale, licenziati per abbandono del posto di lavoro sul rilievo che gli scioperi attuati sarebbero stati illegittimi. I lavoratori chiedono il trasferimento di un collega, aderente a un'altra organizzazione, dopo un episodio di violenza nel parcheggio in cui l'uomo avrebbe usato un tirapugni; si tratta, insomma, di una mobilitazione per la sicurezza sul lavoro: l'alterco è avvenuto durante l'orario di servizio e la noccoliera è stata portata dentro lo stabilimento. Non spetta al datore, d'altronde, valutare la fondatezza e la ragionevolezza delle pretese perseguite.

Incolunità e libertà. Lo sciopero può essere proclamato anche per rivendicazioni di natura non salariale e di carattere politico generale, se incidono sui rapporti di lavoro. L'importante è che la mobilitazione sia attuata senza mettere a rischio l'incolumità e la libertà delle persone o i diritti di proprietà o di capacità produttiva delle aziende. E dunque senza compromettere l'interesse generale a preservare i livelli occupazionali. Il datore può solo occasionalmente schierarsi in favore di un'organizzazione sindacale o contro un'altra, ma deve riservare l'uso dei poteri disciplinari e gerarchici per soddisfare le esigenze produttive dell'azienda.

Dario Ferrara

© Riproduzione riservata