

LEGGE DI BILANCIO 2021

- PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19

È stata pubblicata, sul S.O. alla G.U. n. 322/2020, la L. 178/2020, Legge di Bilancio 2021. Tra le numerose iniziative sono da segnalare, per quanto attiene i datori di lavoro, le misure volte a fronteggiare gli effetti dell'emergenza epidemiologica sul piano occupazionale. In particolare, qui ci si riferisce alle forme di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021 mediante trattamenti di Cigo, assegno ordinario, Cigd e Cisoa (agricoli).

Parallelamente agli interventi di sostegno all'occupazione si rileva il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, fino al 31 marzo 2021, che obbliga i datori di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze i lavoratori ancorché in esubero rispetto alle esigenze organizzative e produttive. All'articolo 1, comma 300, L. 178/2020, viene disposto un nuovo periodo di integrazione salariale della durata massima complessiva di 12 settimane. La norma dispone che le suddette settimane debbano essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cigo e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di Cigd. Esse costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale "COVID-19" e i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane introdotte dalla legge di Bilancio. Per il nuovo periodo non viene previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

I lavoratori destinatari sono anche quelli assunti dopo il 25 marzo 2020, comunque in forza al 1° gennaio 2021.

Le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale devono essere inoltrate all'Inps con i consueti sistemi entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In caso di pagamento diretto, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

Cisoa

Il trattamento di integrazione salariale operai agricoli (Cisoa) richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è concesso, in deroga ai limiti ordinari, per una durata massima di 90 giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. La domanda di concessione deve essere presentata a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020, sono imputati ai 90 giorni introdotti dalla L. 178/2020. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi del D.L. 104/2020, e ai sensi dell'articolo 1, commi 299-314, L. 178/2020, sono computati ai fini del raggiungimento del requisito che consente di considerare operai agricoli i

salariati fissi e gli altri lavoratori, sempre a tempo indeterminato, che svolgano annualmente un numero di giornate di lavoro effettivo, presso la stessa azienda, superiore a 180.

Esonero contributivo

I datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di ammortizzatori sociali previsti dalla Legge di Bilancio, possono beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. Questo è concesso per un periodo massimo di 8 settimane, ulteriore a quello indicato dal D.L. 104/2020, fruibile entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. L'effettivo ammontare dell'esonero fruibile non potrà superare la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura, per un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando che l'esonero potrà essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa a una sola mensilità, ove sussista la capienza. Ai fini del calcolo dell'esonero, in linea con le istruzioni già fornite, occorrerà prendere in considerazione la retribuzione persa nei mesi di maggio e giugno 2020, maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, tenendo conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nelle suddette mensilità. Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea. I datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali introdotto dal Decreto Ristori potranno rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1, commi 299-314, L. 178/2020.

- IL NUOVO CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE

La Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020) all'articolo 1, comma 363, ha previsto l'aumento delle giornate di congedo obbligatorio del padre da 7 a 10 per i figli nati o adottati nel 2021.

Da quest'anno il congedo obbligatorio spetta anche in caso di morte prenatale del nascituro.

Il congedo dovrà essere fruito entro 5 mesi dalla nascita o dall'adozione del bambino.

Resta in vigore la possibilità per il padre di fruire dell'ulteriore giornata a titolo di astensione facoltativa.

- ASSUNZIONI AGEVOLATE

Con la recente Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020), sul tema delle assunzioni agevolate, il Legislatore si limita a rivisitare, sia pur ampliandole, alcune misure già operative nel nostro ordinamento.

Assunzione giovani

Con la Legge di Bilancio 2018 fu introdotta una forma di assunzione agevolata che proponeva uno sgravio contributivo a fronte dell'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di giovani lavoratori che non avessero compiuto il trentacinquesimo anno di età e non fossero stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il limite dello sgravio fu stabilito nella misura del 50% dei contributi previdenziali (escluso Inail) a carico dei datori di lavoro, per un massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua (da riparametrare su base mensile).

Per il biennio 2021-2022, per nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, il citato esonero viene riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui; tali casistiche riguardano adesso i soggetti che, alla data della prima assunzione o della trasformazione contrattuale, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Attenzione, poiché resta valido, come in precedenza, il requisito, piuttosto stringente, secondo il quale detti giovani dovranno non essere mai stati occupati, a tempo indeterminato, con il datore di lavoro che assume o con altro datore. Si ricorda che operano le seguenti eccezioni derogatorie a tale divieto:

- *“non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato”;*
- *“nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni”.*

Con fine antielusivo viene, inoltre, disposto che l'esonero in esame *“spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva”.*

Non sarà parimenti applicabile il nuovo incentivo, mentre lo sarà la vecchia disciplina del 2018, nelle seguenti ipotesi:

- nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato” (lo era per un periodo massimo di 12 mesi);
- ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, ad esempio per i casi di scuola lavoro o diploma professionale presso il datore di lavoro (laddove era previsto un esonero totale).

Viene previsto un allungamento del beneficio, fino a 48 mesi, per le seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Sono, infine, applicabili, quali cause di non spettanza, le seguenti disposizioni generali sulle assunzioni agevolate:

- articolo 31, L. 150/2015: se l'assunzione incentivata costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva; se l'assunzione incentivata viola il diritto di precedenza, stabilito dalla Legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da

un rapporto a termine; se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale; in riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro, che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

- L. 296/2006: possesso, da parte dei datori di lavoro, del Durc; rispetto degli obblighi di Legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione dell'UE.

Assunzione donne

Modificando quanto previsto dalla L. 92/2012 – riguardante l'assunzione agevolata di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, purché residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea annualmente individuate con apposito Decreto, ovvero donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti – la recente normativa prevede che sia riconosciuto uno sgravio contributivo, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Attenzione alla specifica richiesta normativa, secondo la quale la fruibilità dell'agevolazione viene condizionata al fatto che tali nuove assunzioni debbano comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

In funzione antielusiva viene specificato che l'incremento richiesto deve, inoltre, essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate.

Anche per tale agevolazione valgono i paletti posti alla fruizione dalle L. 150/2015 e 296/2006, sopra indicati e occorre l'autorizzazione dell'UE.

- PROROGHE E RINNOVI CONTRATTO A TERMINE ACAUSALE

L'articolo 1, comma 279, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), ha esteso fino al 31 marzo 2021 il regime di acausalità per proroghe e rinnovi dei contratti a termine, previsto dal D.L. 104/2020 fino al 31 dicembre 2020.

In particolare, è stato esteso fino al 31 marzo 2021 il regime di deroga sulle causali per le proroghe e rinnovi, concesso una sola volta, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite dei 24 mesi, così come previsto dall'articolo 93, D.L. 34/2020, e come successivamente modificato dall'articolo 8, D.L. 104/2020, in base al quale la vigenza del provvedimento è stata prorogata al 31 dicembre 2020 dall'originario 30 agosto 2020.

Così come in tanti altri passaggi della Legge di Bilancio, il Legislatore ha ripreso pedissequamente, e in modo superficiale, il contenuto dei precedenti Decreti emergenziali, modificandone solo la data di vigenza.

La deroga prevista riguarda l'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, che, com'è noto, prevede in via ordinaria l'obbligo di una delle causali contenute dall'articolo 19, comma 1, nel caso di proroga che comporti una durata del rapporto superiore a 12 mesi, ovvero sempre, a prescindere dalla durata, in caso di rinnovo.

Alla luce anche di quanto affermato dalla nota dell'INL n. 713/2020, i contratti sottoscritti ai sensi dell'articolo 93, D.L. 34/2020, oltre a non essere soggetti all'obbligo di causale, non devono rispettare gli stacchi obbligatori (10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto) in caso di rinnovo e non sono soggetti, in materia di proroga, al limite delle 4 proroghe.

Pertanto, per i contratti a termine in scadenza fino al 31 marzo 2021, se non è stato ancora raggiunto il limite massimo di 24 mesi, sarà possibile procedere, una sola volta con proroga o rinnovo, di durata non superiore a 12 mesi, senza l'obbligo di causale.

Come detto sopra, se si è già fruito di una proroga/rinnovo acausale ai sensi dell'articolo 93, rimane preclusa un'ulteriore deroga.

Ovviamente, se un contratto a termine è stato prorogato, senza causale, perché la durata complessiva risultava essere inferiore a 12 mesi (in questo caso non è necessaria l'applicazione della norma di deroga), e si trova a scadere tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo, potrà essere ulteriormente prorogato in modo acausale per un periodo massimo di 12 mesi e fino al limite di 24 mesi.

Se fosse già stato prorogato per 4 volte, la deroga consente non solo di non specificare la causale, ma di poter effettuare anche la quinta proroga.

Entrando, poi, nel merito del termine ultimo fissato per la norma emergenziale, si fa presente che la data si riferisce al momento di stipulazione della proroga o del rinnovo, non tanto alla scadenza di essi. Pertanto, la scadenza dei contratti potrà andar ben oltre al 31 marzo, l'importante è che la sottoscrizione avvenga entro il 31 marzo 2021.

La possibilità di procedere a proroghe anticipate per i contratti che scadranno dopo il 31 marzo 2021, ipotesi che da un punto di vista contrattuale non presenta alcuna irregolarità, così da poter beneficiare dell'acausalità, potrebbe comportare rischi per il datore di lavoro. Si ricorda, infatti, che vi è un precedente sulla questione, riferita all'entrata in vigore del Decreto Dignità, dove si è stabilito che la proroga, diversamente da un contratto costitutivo, rileva proprio nel suo momento funzionale, cioè nel momento in cui esplica i propri effetti, e proprio in tal momento si determina la disciplina applicabile (Tribunale di Milano, 22 giugno 2020).

Lo stesso Tribunale di Milano, con una sentenza di pochi giorni successivi (10 agosto 2020), è giunto a esiti opposti, evidenziando in modo molto più lineare che è il momento di sottoscrizione dell'atto che determina la disciplina applicabile. Fermo restando che tale lettura sembra essere quella corretta, o perlomeno più vicina ai principi generali di diritto civile, sono evidenti i rischi di un quadro giurisprudenziale instabile (non potendosi ovviamente attendere pronunce di legittimità).

- PROROGA DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI FRAGILI

L'articolo 1, comma 481, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), ha stabilito che le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-*bis*, D.L. 18/2020, si applichino nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

Pertanto, fino al 28 febbraio 2021, per i c.d. lavoratori fragili (lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992), il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti Autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato.

La norma precisa che è fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio che siano imputate fino al 28 febbraio. Inoltre, i lavoratori fragili possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Il comma 484, inoltre, prevede che, in caso di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, non è necessario che il medico curante, nel redigere il certificato di malattia, richiami l'estremo del provvedimento amministrativo.

L'Inps, con messaggio n. 171/2021, ha precisato, richiamando il messaggio n. 2584/2020, che le tutele in questione interessano la sola categoria dei lavoratori dipendenti, con esclusione, quindi, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps.

Riguardo alla tutela dei lavoratori fragili, nel messaggio n. 171/2021 l'Inps precisa che per l'anno 2020 rimane confermata la possibilità di riconoscere la tutela in argomento per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020, come illustrato nel messaggio n. 4157/2020, rimanendo scoperto il periodo che va dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020.

Infine, nel messaggio si ribadisce che l'equiparazione per i lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa entro i limiti del periodo massimo assistibile, previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

Da ultimo, si fa presente che il citato articolo 1, comma 481, L. 178/2020, ha contestualmente prorogato al 28 febbraio 2021 anche la previsione dell'articolo 26, comma 2-*bis*, D.L. 18/2020 – in precedenza valida solo per il periodo dal 16 ottobre 2020 al 31 dicembre 2020 - che stabilisce, per i lavoratori fragili, lo svolgimento di norma della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

- PROROGATO IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La Legge di Bilancio per il 2021 contiene la preannunciata proroga del divieto di licenziamento connesso alla pandemia in corso, in continuità con quanto previsto, da ultimo, dal Decreto Ristori fino al 31 gennaio 2021, ma già prima dai Decreti Cura Italia, Rilancio e Agosto, pur con qualche aggiustamento dei diversi testi normativi.

Pertanto, fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, e restano, altresì, sospese le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto.

Fino alla medesima data resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso ex articolo 7 della medesima Legge.

Si rammenta che, con la conversione in Legge del D.L. 104/2020 (c.d. D.L. Agosto), è venuta meno la possibilità di revocare il recesso per giustificato motivo oggettivo intimato in violazione del divieto legale, introdotta dal Decreto Rilancio e poi estesa dallo stesso Decreto Agosto, ma non confermata. Resta possibile la revoca del licenziamento nella versione introdotta dalla L. 92/2012 entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del recesso.

Con la proroga del divieto ad opera del Decreto Ristori è anche venuto meno il legame tra la possibilità di procedere ai licenziamenti per gmo (giustificato motivo oggettivo) e la fruizione integrale degli ammortizzatori COVID-19 o, in alternativa, l'esaurimento dello sgravio contributivo.

In caso di inosservanza del divieto, gli ispettori del lavoro possono emanare una disposizione, concedendo al datore di lavoro un termine per revocare il licenziamento, che, se non ottemperata, può determinare l'applicazione di una sanzione tra 500 e 3.000 euro, non diffidabile, fatta salva la possibilità che datore di lavoro e lavoratore raggiungano un accordo di accettazione del licenziamento, presumibilmente non senza incentivi economici.

Esclusioni

Le sospensioni e le preclusioni non si applicano:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ.;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI;
- ai licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia

disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Pare opportuno ricordare che non rientrano nei confini del divieto i licenziamenti:

- disciplinari (per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo);
- per superamento del periodo di comporto;
- dei dirigenti (con qualche cautela);
- durante o al termine del periodo di prova;
- dei lavoratori domestici;
- degli apprendisti al termine del periodo formativo.

Secondo l'INL, invece, rientra nelle preclusioni l'ipotesi della sopravvenuta inidoneità alla mansione.

GLI INGRESSI PENSIONISTICI PER L'ANNO 2021

Si evidenziano in forma schematica i principali ingressi pensionistici valevoli per il 2021. La struttura portante resta inalterata, di fatto, rispetto all'anno precedente, fatta eccezione per le proroghe di Opzione donna e APE sociale, avvenute a mezzo della Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020).

Le principali vie per accedere alla pensione continuano, infatti, a essere suddivise in una distinta coppia di accessi, per vecchiaia o pensione anticipata, ciascuna a sua volta divisibile in ulteriori 2 ipotesi, a seconda che il lavoratore abbia o meno versato contribuzione Inps prima dell'anno 1996 (vecchi o nuovi iscritti).

Si ricorda inoltre che, al fianco degli appena indicati 4 ingressi stabili, si pongono ulteriori forme di ingresso alla pensione:

- Quota 100, limitata nella maturazione dei requisiti alla scadenza prevista per il 31 dicembre 2021;
- Opzione donna;
- APE sociale, i cui requisiti di maturazione sono stati prorogati anche per il 2021.

Ingressi stabili

⇒ *Pensione di vecchiaia ordinaria*

Gli assicurati Inps, per accedere a pensione di vecchiaia nell'assicurazione generale obbligatoria (Ago), sia alle forme sostitutive ed esclusive nonché nella Gestione separata, devono raggiungere il requisito anagrafico di 67 anni, fino al 2022, in presenza di un'anzianità contributiva pari ad almeno 20 anni.

In tabella i requisiti previsti per la generalità dei lavoratori:

Anno	Età pensionabile	Requisito contributivo
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2022	67 anni	20 anni
Dal 1° gennaio 2023 Al 31 dicembre 2024	67 anni e 3 mesi*	20 anni

* Requisito in attesa di consolidamento da parte del corrispondente D.M., ex articolo 12, D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010.

Si ricorda che il requisito contributivo può essere ottenuto anche ricorrendo al cumulo gratuito, grazie al quale gli assicurati potranno sommare la contribuzione maturata in qualsiasi Gestione e Cassa professionale, purché non sovrapposta cronologicamente.

Gli assicurati che non abbiano versato contribuzione prima del 1° gennaio 1996 dovranno rispettare anche un ulteriore requisito di natura reddituale per accedere alla pensione di vecchiaia; per tali soggetti la pensione potrà decorrere solo se l'importo della stessa risulti non inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (tale importo soglia, per il 2021, è pari a 690,42 euro lordi mensili, al di sotto dei quali la pensione di vecchiaia per i nuovi iscritti non potrà essere liquidata).

⇒ *Pensione di vecchiaia per nuovi iscritti*

I soggetti assicurati che non abbiano accrediti contributivi anteriori al 1° gennaio 1996, nella Gestione Inps in cui viene richiesta la liquidazione del pensionistico, potranno beneficiare di un ulteriore accesso a pensione di vecchiaia. Si accederà, infatti, con un'età pensionabile pari a 70 anni e 5 anni di contributi "effettivi", senza dover rispettare un importo soglia della pensione (parametro valido fino al 2022, mentre successivamente sarà pari a 71 anni).

Si ricorda che, ai fini del requisito contributivo, l'Inps ha precisato come abbia valore solamente la contribuzione effettivamente versata (obbligatoria, volontaria, da riscatto), mentre debba essere esclusa quella figurativa a qualsiasi titolo accreditata, vale a dire quella per disoccupazione e malattia non integrata dal datore di lavoro. Questo ingresso non può essere raggiunto con il cumulo contributivo.

⇒ *Pensione anticipata ordinaria*

Questo ingresso pensionistico si basa esclusivamente sull'anzianità contributiva dell'assicurato, con un requisito che varia in base al sesso del soggetto. I requisiti, fino al 31 dicembre 2026, rimarranno pari a 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, di cui almeno 35 anni di contributi effettivi. Per poter raggiungere il traguardo contributivo viene riconosciuta la possibilità di fare ricorso al cumulo contributivo, sommando tutti i contributi non sovrapposti maturati nelle varie Gestioni Inps e nelle Casse professionali.

In schema i requisiti richiesti:

Anno	Requisito contributivo donne	Requisito contributivo uomini
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2026	41 anni e 10 mesi + 3 mesi di finestra mobile	42 anni e 10 mesi + 3 mesi di finestra mobile
Dal 1° gennaio 2027 Al 31 dicembre 2028	42 anni* + 3 mesi di finestra mobile	43 anni* + 3 mesi di finestra mobile

* Requisito in attesa di consolidamento da parte del corrispondente D.M., ex articolo 12, D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010.

⇒ *Pensione anticipata contributiva*

I soggetti assicurati che hanno effettuato il primo accredito contributivo a partire dal 1° gennaio 1996, nella Gestione Inps in cui presentano domanda di pensione, possono raggiungere il diritto alla pensione anticipata, oltre che maturando i requisiti indicati in precedenza, anche al compimento del requisito anagrafico di 63 anni, da adeguare a speranza di vita, quindi fino al 2022 pari a 64 anni. Questo ingresso a pensione non prevede alcuna finestra mobile di differimento e, pertanto, la pensione decorrerà dal mese successivo alla richiesta, a condizione che prima della decorrenza venga cessato qualsiasi rapporto di lavoro subordinato.

Si ricorda che per utilizzare questo ingresso si dovranno poter vantare almeno 20 anni di contribuzione effettiva, dunque non figurativa da NASpl o malattia puramente a carico dell'Istituto, e il valore mensile lordo della prima rata di pensione dovrà essere non inferiore a un importo soglia mensile pari a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale (valore soglia che, nel 2021, è pari a circa 1.289 euro). I 20 anni di contributi richiesti non possono essere raggiunti attraverso il cumulo contributivo, mentre è possibile accedervi con il computo in Gestione separata.

In schema:

Anno	Età pensionabile	Requisito contributivo	Importo soglia
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2022	64 anni	20 anni di contributi effettivi	2,8 volte l'assegno sociale

Ulteriori forme di ingresso

⇒ *La pensione in Quota 100*

La c.d. Quota 100 consiste nella somma del requisito di età anagrafica, pari ad almeno 62 anni, e di quello contributivo, pari ad almeno 38 anni; tali valori sono da determinare in cifra fissa, a differenza del precedente sistema delle quote nel quale erano ammesse differenze fra dipendenti e autonomi e possibili "combinazioni" per arrivare alla quota prescelta. Dal momento della maturazione dei requisiti, la decorrenza dell'assegno è traslata di 3 mesi per i lavoratori dipendenti del settore privato, parasubordinati e autonomi.

La decorrenza di Quota 100 rispetta le regole generali delle singole Gestioni e degli ordinamenti; dunque, nel caso dei lavoratori afferenti alle Gestioni esclusive dell'Ago, la decorrenza della pensione si colloca sempre al giorno immediatamente successivo alla fine della finestra di 3 o 6 mesi, mentre per i lavoratori dipendenti sempre al primo giorno del mese successivo alla chiusura della finestra.

Si ricorda che, ai fini della maturazione del diritto, è possibile cumulare i contributi cronologicamente non sovrapposti accantonati presso tutte le Gestioni Inps, ma non potranno essere tenuti in considerazione quelli maturati presso le Casse professionali ordinistiche. Ai fini della maturazione del requisito contributivo, è necessario anche aver raggiunto il requisito di 35 anni di contributi "effettivi" (ad eccezione di contributi da disoccupazione e malattia, non integrata dal datore di lavoro). La pensione Quota 100 non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro

dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

In schema:

Anno	Età pensionabile	Requisito contributivo	Divieto di cumulo reddituale
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2021	62 anni	38 anni di contributi di cui 35 "effettivi"	Dalla decorrenza di Quota 100 fino all'età pensionabile di vecchiaia

⇒ *Opzione donna*

Si tratta di una forma di un accesso anticipato e sperimentale a pensione, previsto in favore delle donne lavoratrici dipendenti o autonome. Dal 1° gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2015 si poteva accedere al trattamento pensionistico con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età anagrafica di almeno 57 anni per le lavoratrici dipendenti e 58 anni per le autonome. Come requisiti aggiuntivi si richiedeva il possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e la conversione integrale al metodo di calcolo contributivo.

Secondo la proroga prevista per tutto l'anno 2021, Opzione donna può essere richiesta anche dalle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari ad almeno 35 anni e abbiano compiuto 58 o 59 anni alla data del 31 dicembre 2020. Per raggiungere l'anzianità contributiva richiesta possono essere fatti valere i contributi accreditati a qualsiasi titolo, compresi quelli da riscatto e/o da ricongiunzione, volontari, figurativi, ma, per le lavoratrici dipendenti non concorrono i contributi accreditati per malattia e disoccupazione.

Termine di maturazione dei requisiti	Età pensionabile	Requisito contributivo
31 dicembre 2020	58 anni per le dipendenti 59 anni per le autonome e 'miste'	35 anni di contributi

⇒ *Ape sociale*

Si tratta di una particolare misura di accompagnamento alla pensione, originariamente valida fino al 2018. Un prestito-ponte, finanziato dallo Stato, che permette un accesso anticipato a pensione per quei lavoratori che abbiano compiuto almeno 63 anni di età, siano o siano stati iscritti all'Ago, purché cessino l'attività lavorativa (dipendente, autonoma o parasubordinata, in Italia e all'estero) e non siano già titolari di pensione diretta. In favore delle lavoratrici con figli è riconosciuta una riduzione dell'anzianità contributiva richiesta pari a 12 mesi per ogni figlio, anche adottivo, nel limite massimo di 2 anni complessivi. La Legge di Bilancio 2021 ne ha esteso l'accessibilità fino alla fine del 2021.

Per poter beneficiare dell'APE sociale, tuttavia, è necessario che gli interessati appartengano a una delle seguenti categorie:

Categoria	Requisito contributivo
Disoccupati a seguito di licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o giustificato motivo oggettivo, o per scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbiano avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto e abbiano terminato, da almeno 3 mesi, la percezione della NASpl. Dal 2018 possono accedere anche i lavoratori rioccupati con un contratto di lavoro subordinato, con <i>voucher</i> o contratto di prestazione occasionale o Libretto famiglia per non più di 6 mesi complessivi.	30 anni di contributi
<i>Caregivers</i> , vale a dire assicurati che, da almeno 6 mesi continuativi, assistono il coniuge o un parente di primo grado convivente con <i>handicap</i> in situazione di gravità, ai sensi della L. 104/1992, o un parente o un affine di secondo grado convivente, nel caso in cui i genitori o il coniuge di quest'ultimo abbiano compiuto 70 anni, siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (assenza naturale o giuridica).	30 anni di contributi
Lavoratori con invalidità pari ad almeno il 74%, accertata dalle competenti commissioni mediche. Nel caso in cui, alla data di decorrenza effettiva dell'APE sociale, dovesse esser venuta meno l'invalidità pari ad almeno il 74%, la misura in esame non verrà riconosciuta, mentre, qualora la condizione dovesse venir meno successivamente alla data di decorrenza effettiva, gli interessati non decadranno automaticamente dal diritto al beneficio pensionistico.	30 anni di contributi
Lavoratori dipendenti che svolgono, da almeno 7 anni negli ultimi 10, ovvero 6 negli ultimi 7, un lavoro gravoso (una delle 15 attività di cui all'allegato A, D.P.C.M. 88/2017, come aggiornato a seguito del Decreto del Ministero del lavoro 5 febbraio 2018). Per il computo dei 7 anni o dei 6 anni di svolgimento di attività gravosa, l'Inps ha precisato che devono essere tenuti in considerazione i periodi di contribuzione obbligatoria riferita all'attività gravosa stessa e i periodi di contribuzione figurativa per eventi che si siano verificati in costanza del rapporto di lavoro con svolgimento di tale attività.	36 anni di contributi

I soggetti che hanno diritto ad accedere all'APE potranno presentare la prima domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso entro i termini di scadenza del 31 marzo 2021, 15 luglio 2021 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2021 (termine residuale, accessibile solo in presenza di risorse finanziarie residue).

L'indennità, riconosciuta per 12 e non 13 mensilità, è pari a:

- importo della rata di pensione, qualora questa, calcolata al momento dell'accesso al beneficio, risulti inferiore a 1.500 euro lordi;
- 1.500 euro lordi al massimo, non rivalutabili qualora la rata di pensione dovesse essere pari o superiore a questo importo soglia.

L'APE sociale è compatibile con redditi derivanti da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro annui e con quelli derivanti da lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui, a condizione che il richiedente abbia cessato l'attività lavorativa prima della percezione dell'anticipo pensionistico a carico dello Stato. Non è, invece, compatibile con la NASpl, né con l'indennizzo per

la cessazione definitiva dell'attività commerciale per chi esercita, come titolare o coadiutore, attività commerciale al minuto in sede fissa.

Dato il requisito anagrafico per richiedere l'APE sociale, pari ad almeno 63 anni, e quello per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia, pari a 67 anni, anche per il 2021 la durata massima sarà pari a 4 anni.