

# L'ISOPENSIONE (O ASSEGNO DI ESODO)

AVV. ELEONORA PETRINGA

# LE CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE

È lo **strumento di esodo** introdotto dall'art. 4 della legge 92/2012 (c.d. legge Fornero), che consente al lavoratore di **andare in pensione con 4 anni di anticipo (7 limitatamente al periodo 2018-2023)**, con **onere a totale carico dell'azienda esodante**.

Durante l'isopensione il lavoratore percepisce **un assegno sostitutivo della pensione nonché della relativa contribuzione correlata fino alla maturazione dei requisiti minimi e anagrafici** per il diritto alla prestazione pensionistica più prossima (di vecchiaia o anticipata).

La prestazione (assegno) corrisponde all'**importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore** secondo le regole vigenti, in base alla contribuzione versata sino al momento della cessazione del rapporto di lavoro (esclusa la contribuzione correlata che il datore di lavoro si impegna a versare per il periodo di esodo).

Non si tratta di una vera e propria pensione ma di **una forma di prepensionamento**. La funzione di questa prestazione è quella di compensare il lavoratore della mancata erogazione della retribuzione che gli sarebbe spettata se il datore di lavoro non avesse interrotto il rapporto di lavoro.

# L'ITER ATTUATIVO

Lo strumento può essere utilizzato solo:

- da **aziende che occupano più di 15 dipendenti**;
- **nei casi di eccedenza del personale** per incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, **purché il datore di lavoro stipuli accordi *ad hoc* con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello aziendale** (all'accordo aderisce il singolo lavoratore, che accetta il recesso: la cessazione del rapporto di lavoro è quindi frutto di una risoluzione consensuale);
- **nell'ambito delle procedure attivate ex artt. 4 e 24 della l. 23.7.1991, n. 223 confluite nella firma di un accordo sindacale** (in tal caso il criterio di scelta dei dipendenti da estromettere è costituito solo dal prossimo raggiungimento dei requisiti di pensionamento, senza tener conto delle esigenze aziendali e dei carichi di famiglia, previsti invece nella generalità dei casi);
- oppure **nell'ambito dei processi di riduzione del personale dirigente conclusi con un accordo firmato da un'associazione sindacale abilitata a stipulare il contratto collettivo di lavoro della categoria** (anche in questo caso il lavoratore deve aderire volontariamente all'accordo sindacale);
- **o nel caso di costituzione di un fondo di solidarietà bilaterale a favore anche del personale dirigente.**

# I DESTINATARI

I lavoratori “esodabili” devono, **nella versione originaria della norma**, maturare i requisiti dell’accesso a pensione di vecchiaia o anticipata **entro quattro anni dal momento della cessazione del rapporto di lavoro**.

La legge di bilancio 2018 (**articolo 1, comma 160, della legge 205/2017**), prima, e la legge di bilancio per il 2021 (**art.1, comma 345, della legge n. 178/2020**), poi, hanno ha disposto che, **sino al 2023**, il limite massimo di distanza dalla pensione per essere inclusi nei programmi di isopensione sia aumentato **da quattro a sette anni**.

Per ottenere l’isopensione il lavoratore **non deve possedere i requisiti** anagrafici e contributivi per usufruire della cosiddetta «**quota 100**».

L’isopensione è erogata **fino a quando il lavoratore beneficiario non raggiunge i requisiti minimi per il pensionamento** di vecchiaia o anticipata.

# NIENTE CUMULO DEI CONTRIBUTI PER ACCEDERE ALL'ISOPENSIONE MA POSSIBILITÀ DI RIOCCUPAZIONE DEL BENEFICIARIO

Non è possibile calcolare il momento di accesso all' isopensione in funzione di altre discipline come quelle relative alle unificazioni dei periodi contributivi (**totalizzazione e cumulo**). Stesso discorso vale per l'**opzione donna** e per l'assegno straordinario di solidarietà erogato dai fondi settoriali.

A differenza di altre prestazioni (come l'Ape sociale o la Naspi), subito dopo la cessazione e durante il regime di isopensione, **il titolare di isopensione può intraprendere nuove attività lavorative, sia in forma dipendente sia autonoma.**

Nella **circolare INPS n. 119/2013** viene, infatti, chiarito (al punto 16) che, in ipotesi di rioccupazione del lavoratore in regime di isopensione, l'Istituto non provvederà ad operare alcuna riduzione dell'importo della prestazione.

# GLI OBBLIGHI DI FINANZIAMENTO DEL DATORE NEI CONFRONTI DELL'INPS

Il datore di lavoro **deve versare mensilmente:**

- **la provvista per la prestazione** (l'isopensione);
- **la provvista per la contribuzione figurativa** (fino a quando il lavoratore non abbia maturato i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipato).

Deve, inoltre, predisporre a **garanzia del debito una fideiussione bancaria**, da allegare alla domanda con cui chiede all'INPS di erogare l'isopensione. La fideiussione non è richiesta ove l'azienda decida di effettuare il versamento della provvista in unica soluzione.

**Se il datore non adempie** correttamente ai due predetti obblighi di versamento, l'INPS gli notifica un **avviso di pagamento**.

**Se l'inadempimento persiste per altri 180 giorni** dalla notifica dell'avviso, l'Istituto escute la fideiussione bancaria.

# GLI OBBLIGHI DELL'INPS E LE CARATTERISTICHE DELLA PRESTAZIONE

L'INPS, **avvia l'attività istruttoria** per accertare la presenza dei requisiti in capo al lavoratore e al datore di lavoro e a seguito della validazione:

- **versa la prestazione-isopensione;**
- **accredita la contribuzione figurativa.**

Il pagamento viene corrisposto per **13 mensilità** ed è disposto **in rate mensili** anticipate. Il regime fiscale della prestazione è quello della **tassazione ordinaria**.

**Non sono riconosciuti gli assegni familiari, la perequazione automatica** (cioè l'adeguamento all'inflazione) e **non è prevista la reversibilità** in caso di decesso.

La prestazione di esodo è **liquidata a partire dal primo giorno del mese successivo a quello della risoluzione del rapporto di lavoro**, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda. Alla scadenza dell'isopensione non è prevista la trasformazione automatica in pensione di vecchiaia. L'interessato, poi, dovrà presentare in tempo utile la richiesta.

# LA DETERMINAZIONE DELLA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA: NEL CALCOLO VANNO INCLUSI I PREMI EROGATI DOPO L'ESODO

Con la circolare n. 119 del 1° agosto 2013, l'INPS ha dettato le indicazioni per la determinazione della contribuzione figurativa. In particolare, è stato previsto che la retribuzione media mensile sulla quale devono essere commisurati i contributi correlati è determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta in UniEmens), divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

**A decorrere dal 1° maggio 2015 la contribuzione figurativa correlata deve essere rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni (cfr. il messaggio n. 3096 del 06/05/2015 e il messaggio n. 4704 del 10/07/2015).**



## SEGUE

Il versamento della contribuzione figurativa correlata - calcolata sulla base dell'aliquota di finanziamento del Fondo previdenziale di appartenenza del lavoratore, tempo per tempo vigente - è effettuato per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto a pensione.

L'INPS con il messaggio 2326/2020 ha chiarito che **all'interno della media retributiva quadriennale devono essere computati anche i premi, gli MBO e tutti gli emolumenti previdenzialmente imponibili**, che saranno complessivamente sommati, divisi per le 208 settimane di contribuzione e moltiplicati per 4,33. Su tale retribuzione mensile media si applica l'aliquota Ivs a carico dell'azienda. Ha, inoltre, precisato che ove alcuni emolumenti non siano stati denunciati ed assoggettati a contribuzione prima della cessazione del rapporto di lavoro, in quanto corrisposti successivamente a tale data in virtù di specifici accordi, non si configurerà una fattispecie sanzionabile, a condizione che la regolarizzazione sia effettuata entro il mese successivo a quello in cui è avvenuta l'erogazione dell'emolumento. Diversamente, la contribuzione dovuta sarà gravata dalle sanzioni da evasione o da omissione contributiva.

# GLI ASPETTI PRATICI

**Il datore di lavoro inoltra la singola domanda all'INPS, allegando alla stessa:**

- l'accordo stipulato con l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello aziendale, nel caso in cui ci sia una situazione di eccedenza del personale e il datore di lavoro volesse incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani;
- oppure l'accordo firmato dall'associazione sindacale che ha stipulato il contratto collettivo della categoria, nel caso in cui il datore di lavoro decidesse di avviare un processo di riduzione del personale dirigente.
- in ogni caso, il contratto di fidejussione bancaria che garantisce l'eventuale mancato pagamento delle provviste che il datore di lavoro deve versare all'INPS da un lato per l'erogazione della prestazione economica e dall'altro per l'accredito della contribuzione figurativa correlata.

Dall'11 maggio 2020 il **canale di trasmissione** della domanda è **esclusivamente telematico**.

Ciò in base alle previsioni del recentissimo messaggio INPS n. 1863 del 5 maggio 2020.

Il lavoratore interessato all'adempimento, dopo aver effettuato l'accesso in "MyINPS", può consultare la domanda e la ricevuta accedendo al servizio "*Domanda di Prestazioni pensionistiche: Pensione, Ricostituzione, Ratei maturati e non riscossi, Certificazione del diritto a pensione*" e inserendo nel campo di ricerca testuale del portale [www.inps.it](http://www.inps.it) la dicitura "*Prestazioni pensionistiche*".

# IL MECCANISMO DI «ISOPENSIONE»

## PROSPETTO DI SINTESI

### L'AZIENDA VERSA ALL'INPS:

- L'ISOPENSIONE;
- I CONTRIBUTI DOVUTI TEORICAMENTE PER IL DIPENDENTE (SULLA RETRIBUZIONE MEDIA DEGLI ULTIMI 48 MESI);
- DEPOSITA IN FIDEIUSSIONE GLI IMPORTI COMPLESSIVI DEI 48 MESI MAGGIORATI ALMENO DEL 15%.

### IL DIPENDENTE:

- È FORMALMENTE CESSATO DAL RAPPORTO DI LAVORO;
- RICEVE MENSILMENTE L'ISOPENSIONE;
- ACCEDE ALLA PENSIONE A FINE PROCEDURA .

### L'INPS:

- EROGA MENSILMENTE L'ISOPENSIONE AL DIPENDENTE;
- SE NON RICEVE IL PAGAMENTO DAL DATORE DI LAVORO TRATTIENE L'IMPORTO FIDEIUSSORIO.

# I RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Per quanto riguarda la disciplina generale dell'isopensione**  
Legge 28 giugno 2012 n. 92, articolo 4 commi da 1 a 7 - ter
- **Per quanto riguarda il requisito dei sette anni dalla cessazione del rapporto di lavoro**  
Legge 12 dicembre 2017 n. 205, articolo 1 comma 160°
- **Per quanto riguarda la possibilità di costituire dei fondi di solidarietà bilaterali anche a favore del personale dirigente**  
Decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148, articolo 26 comma 7, 3° cpv
- **Per quanto riguarda la possibilità di usufruire dell'isopensione nel caso di costituzione dei predetti fondi**  
Decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4, articolo 22 comma 4
- **Per quanto riguarda l'esclusione dei requisiti per «quota 100» per accedere all'isopensione e il divieto di cumulare i contributi previdenziali maturati in due o più gestioni dell'INPS**  
Decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4, articolo 14 comma 9