



Che cos'è l'isopensione e come può essere gestita dalle aziende

Il provvedimento dell'isopensione offre la possibilità di accompagnare i lavoratori verso un anticipo di pensione. È inoltre finalizzato a un ricambio generazionale nelle imprese. La situazione in cui attualmente viviamo è indubbiamente difficile e complessa sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. Di conseguenza il governo ha agevolato un particolare canale di esodo dal lavoro anticipato rispetto alla pensione di vecchiaia (67 anni di età) e quella anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 e 10 mesi per le donne).

Vediamo la normativa. All'isopensione (uguale alla pensione) sono interessati i lavoratori del settore privato a tempo indeterminato. Questo strumento è stato previsto dalla riforma

ma Fornero, modificato e agevolato in alcune norme. Attualmente e fino alla fine del 2023, questo anticipo di pensione permette di lasciare il lavoro almeno sette anni prima della pensione di vecchiaia o di quella anticipata.

La possibilità è prevista dopo un accordo tra l'azienda, il sindacato e il lavoratore. Le aziende che hanno difficoltà economiche (e purtroppo ce ne sono) e di conseguenza hanno bisogno di "snellire" il proprio organico lavorativo, anziché ricorrere al licenziamento di una parte del personale possono usufruire, a certe condizioni, di questa opzione. Possono aderire a questo strumento le aziende con più di 15 dipendenti che hanno avviato un piano di ristrutturazione, in accordo con i sindacati.

L'accordo va depositato all'Inps che è garante dell'intesa tra azienda e lavoratore. L'azienda che intende usufruire dell'isopensione deve versare al lavoratore, fino al raggiungimento del diritto alla pensione, un assegno mensile pari all'importo della pensione fino a quel momento maturato e per 13 mensilità. Non spettano gli assegni familiari, ma sull'importo viene applicata l'Irpef.

Inoltre l'azienda deve versare all'Inps, fino al raggiungimento del diritto alla pensione, la cosiddetta contribuzione figurativa, che si basa sulla retribuzione media degli ultimi 48 mesi di lavoro. Questa contribuzione incrementerà l'importo della pensione al momento del diritto, in quanto la pensione verrà ricalcolata.

Dopo l'accordo con le organizzazioni sindacali sarà il datore di lavoro a presentare domanda all'Inps, accompagnata da apposita fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità degli obblighi. L'Inps validerà l'accordo dopo aver valutato il diritto dei lavoratori alla futura pensione. Il datore di lavoro dovrà versare o in unica soluzione oppure mensilmente all'Inps l'importo della prestazione e dell'accredito figurativo. Qualora il datore di lavoro interrompa i pagamenti mensili, l'istituto di previdenza potrà chiedere il pagamento della prestazione al garante della fidejussione.

L'isopensione può essere una valida soluzione per i lavoratori, ma lo è anche per il datore di lavoro? Difficile rispondere: si può affermare che at-

tualmente le disponibilità finanziarie delle imprese non sono ottimali. Potrebbe quindi accadere che il datore di lavoro si limiterà ad accordarsi con quei lavoratori che purtroppo nella loro vita lavorativa hanno versato una modesta contribuzione in modo che l'importo di pensione non sia elevato, visto che sono le aziende a doverla pagare. Inoltre, una bassa retribuzione riduce anche l'importo che si deve pagare per la contribuzione figurativa.

La bassa retribuzione normalmente riguarda chi svolge lavori precari o part time. Di conseguenza, questo anticipo di pensione potrebbe maggiormente riguardare i soggetti che nella loro vita lavorativa hanno avuto basse retribuzioni, donne in particolare.

Angelo Vivenza