

AGGIORNAMENTI LAVORO-PREVIDENZA SETTEMBRE 2015

Disoccupazione Naspi 2015

Disoccupazione Naspi 2015, come si perde

Disoccupazione Naspi 2015, come calcolare i periodi non lavorati.

Decreto Jobs Act e Co.co.co.

Il calcolo contributivo della pensione

Totalizzazione, cumulo e ricongiunzione, come funzionano?

Pensione lavoratori precoci 2015

Inps, si può sospendere il pagamento dei contributi?

Lavorare sino a 70 anni non è un diritto

DISOCCUPAZIONE

Disoccupazione Naspi 2015, oltre 300.000 persone in attesa.

302.169 gli aventi diritto alla disoccupazione ancora in attesa di pagamento dall'Inps.

Dal primo maggio 2015 è entrata in vigore la **Naspi**, la **nuova disoccupazione**, che ha sostituito e unificato **Aspi** e **Mini Aspi** (che a loro volta sostituivano la DS ordinaria e la disoccupazione a requisiti ridotti).

I requisiti per ottenerla, le modalità di calcolo, la durata ed altre particolarità hanno suscitato numerosi dubbi, che, pur essendo stati chiariti da diverse circolari Inps, evidentemente hanno causato problemi all'Istituto stesso, che, su oltre 513.000 domande pervenute, ne è riuscito a gestire meno della metà.

E' stata l'**Inps** stessa a rendere nota la grave situazione, con un comunicato stampa del 28 agosto scorso **[1]**, seppur rassicurando che le indennità di disoccupazione saranno pagate in tempi brevi; la causa del ritardo, a detta dell'Ente, è stata il rilascio tardivo della procedura di istruttoria e pagamento delle domande, avvenuto soltanto il 15 luglio 2015.

Nell'attesa della definizione della propria richiesta, vediamo insieme come sapere se si rientri o meno negli aventi diritto alla Naspi, e come conoscere in anticipo **a quanto ammonta l'indennità**.

Chi ha diritto alla Naspi

I requisiti per fruire della nuova disoccupazione Naspi sono:

- la **perdita involontaria dell'occupazione** (quindi, l'assegno non sarà fruibile da chi ha terminato il lavoro per dimissioni, a meno che non si tratti di dimissioni per giusta causa, o di dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità; fuori dalla Naspi anche chi ha cessato per risoluzione consensuale, a meno che non si tratti di risoluzione all'interno della procedura conciliativa per licenziamento);

- il possesso dello **stato di disoccupazione**;

- il possesso di **13 settimane di contribuzione** nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;

-in aggiunta a quest'ultimo requisito, devono essere state effettuate **30 giornate di lavoro** effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (quindi, non nell'anno solare in corso o precedente, ma proprio nei 12 mesi precedenti, individuabili contando a ritroso dalla data di licenziamento).

Non possono essere contati i periodi già indennizzati, per qualunque tipo d'indennità (DS Ordinaria, Aspi, Mini Aspi o Ds a requisiti ridotti...).

Come si calcola la Naspi

Per quantificare l'assegno mensile, ci si dovrà riferire alla retribuzione **imponibile degli ultimi quattro anni**, divisa per il numero di settimane di contributi, e moltiplicata per il coefficiente di 4,33:

- l'assegno ammonta al 75% di questo risultato, sino ad € 1.195 ;

-superata questa soglia, sarà così composta: 75% di € 1.195, più il 25% della differenza tra € 1.195 ed il maggior importo, sino ad un limite massimo erogabile di € 1.300.

Per l'individuazione degli anni e delle 30 giornate, determinati periodi vengono neutralizzati, ai fini del calcolo, come **Cig e Cigs**.

Come si perde la Naspi

Come già previsto in precedenza per l'Aspi, l'indennità si perde nelle seguenti ipotesi:

- inizio d'attività lavorativa in forma autonoma o d'impresa **non comunicata** all'Inps;

- raggiungimento dei requisiti per la **pensione**;

- rioccupazione con contratto di lavoro subordinato superiore a 6 mesi, se il reddito è sopra la soglia di **8.145 Euro**;

-percezione di reddito da **lavoro occasionale accessorio** (buoni lavoro o **voucher**) per un ammontare superiore a 3.000 Euro in un anno;

- percezione di reddito da lavoro autonomo per una cifra superiore a **4.800 Euro** in un anno;

- rifiuto di partecipare, senza giustificato motivo, ad un' iniziativa di politica attiva del lavoro (programma di formazione, tirocinio...) , o partecipazione non regolare;

- mancata accettazione di un'**offerta di lavoro adeguata** (il cui livello retributivo sia superiore almeno del 20% dell'importo lordo della Nasp);
- acquisizione del diritto all'**assegno ordinario d'invalidità** (categoria IO).

Quando si sospende la Nasp

L'indennità Nasp è sospesa d'ufficio dall'Inps nell' ipotesi in cui vi sia un **nuovo rapporto di lavoro** subordinato della durata minore di 6 mesi, con reddito sopra la soglia di esenzione (8.145 Euro): in tale caso, l'indennità è sospesa per tutta la durata del rapporto, e continuerà a decorrere soltanto dopo la cessazione.

Quando viene ridotta la Nasp

La disoccupazione Nasp è ridotta nei seguenti casi:

- nuovo rapporto subordinato a tempo indeterminato o della durata maggiore di 6 mesi, ma con reddito inferiore alla soglia di esenzione: in tale ipotesi la Nasp viene mantenuta, ma ridotta dell'80% del reddito conseguito col nuovo impiego;
- nuovo reddito derivante da lavoro autonomo o d'impresa, entro i € 4.800 annui: anche in questo caso, l'assegno è ridotto dell'80% delle entrate presunte.

Comunicazione Inps CS150828, del 28/08/2015

Precisazioni sulla procedura di pagamento della NASpl

Alla data del 27 agosto 2015, a fronte di 513.861 domande relative alla nuova indennità mensile di disoccupazione denominata "Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego" (NASpl) pervenute, l'Inps ne ha definite 211.692, con una conclusione delle istruttorie ed erogazione dei relativi pagamenti che si attesta intorno ad una media giornaliera di 7.056 domande.

Con particolare riferimento alla gestione delle indennità di disoccupazione NASpl 2015 a favore del personale precario della Scuola, da fine giugno al 27 agosto sono pervenute 115.834 domande e ne sono state definite e pagate 53.957.

L'introduzione della nuova prestazione - istituita dall'art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22 in sostituzione delle precedenti indennità ASpl e mini ASpl – ha richiesto da parte dell'Istituto la soluzione di problemi applicativi attraverso implementazioni procedurali molto articolate, a causa delle complessità operative dovute alla gestione del nuovo calcolo.

In conseguenza di ciò, la procedura di istruttoria e pagamento delle domande è stata rilasciata il 15 luglio 2015, con la necessità di gestire le domande di disoccupazione intanto pervenute a partire dal 1° maggio 2015, data di entrata in vigore della nuova prestazione (si ricorda che dal 1° maggio è stato possibile inoltrare all'INPS la relativa domanda utilizzando i consueti canali telematici).

Note

[1] Com. Inps n. CS150828, del 28/08/2015.

Niente disoccupazione per chi non cerca attivamente lavoro

Il decreto sul nuovo collocamento fa decadere dalla Naspi, Asdi e Dis-Coll chi non partecipa a convocazioni ed iniziative dei centri per l'impiego.

Disoccupazione facile, addio. Il decreto sul nuovo collocamento, attuativo del Jobs Act, se, da un lato, prevede iniziative a 360° per i disoccupati, dall'altro mette delle regole molto più stringenti, per poter fruire degli assegni di disoccupazione (**Naspi**, che sostituisce **Aspi** e **Mini Aspi**; **Dis-coll**, la nuova disoccupazione per **Co.co.co.** e **Co.co.pro**; **Asdi**, l'assegno per chi resta senza lavoro, trascorso il periodo indennizzato).

Disoccupato parziale e lavoratore a rischio disoccupazione

Innanzitutto, il decreto prevede, oltre al già esistente **stato di disoccupazione**, altri due status:

- la **disoccupazione parziale**, che spetta a chi, nonostante abbia già un contratto di lavoro, percepisce meno di 8.145 Euro all'anno, oppure a chi è impiegato con orario part-time inferiore al 70%, o a chi percepisce integrazioni salariali per riduzioni orarie superiori al 50%;

- lo status di **lavoratore a rischio disoccupazione**, per chi, ricevuta la comunicazione di licenziamento, si registri al portale nazionale delle politiche del lavoro, ancora in costanza di rapporto (ad esempio, durante il periodo di preavviso).

Il patto di servizio personalizzato

Per poter fruire dei servizi di collocamento, il soggetto, avente uno dei tre status elencati, dovrà registrarsi al portale nazionale delle politiche del lavoro, ossia il sito dell'**Anpal** (la nuova Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), presso il quale sarà conservato il **fascicolo elettronico del lavoratore**: entro 60 giorni dalla registrazione, sarà convocato dal Cpi (**Centro per l'impiego**), per sottoscrivere il patto di servizio personalizzato.

Senza la sottoscrizione del patto, nessun tipo di assegno di disoccupazione potrà essere percepito.

Il **patto di servizio**, difatti, conterrà non solo un programma utile al **reinserimento nel mercato del lavoro**, con la creazione di un profilo personale del lavoratore, e la previsione di iniziative formative e di orientamento ad hoc, ma prevedrà anche dei **controlli**, per verificare l'impegno del soggetto nella **ricerca attiva di un impiego**: nel documento sarà indicato un **responsabile**, al quale il disoccupato dovrà dimostrare, periodicamente, di aver effettuato attività di **ricerca di una nuova occupazione**.

Mancata presentazione a convocazioni presso il Cpi

Qualora il lavoratore sia convocato presso il centro per l'impiego, e non si presenti (senza giustificato motivo), alla prima convocazione, la mensilità Naspi, Asdi o Dis-Coll sarà **decurtata di un quarto**; al secondo rifiuto ingiustificato, l'indennità sarà **sospesa per un mese**; alla terza assenza, si **decadrà dalla disoccupazione** e dalla prestazione.

Mancata partecipazione alle iniziative di orientamento

Nel caso in cui il lavoratore sia invitato a iniziative di orientamento, e non si presenti, avremo ugualmente la decurtazione di un quarto, alla prima assenza, per quanto concerne Naspi e Dis-Coll; l'Asdi, invece, sarà decurtato di un'intera mensilità, e si perderà, assieme allo stato di disoccupazione, al secondo rifiuto ingiustificato.

Mancata partecipazione alla formazione

Ove, invece, il soggetto non si presenti a **corsi di formazione**, o ad iniziative di **riqualificazione**, o altri eventi inerenti le **politiche attive** per l'impiego, sarà sospeso da Naspi e Dis-Coll, per la prima assenza, e perderà l'indennità alla seconda assenza; se percepisce l'Asdi, decadrà, invece, dal beneficio e dallo status di disoccupato sin dalla prima assenza.

Mancata accettazione di offerta di lavoro congrua

La normativa non cambia, infine, nel caso in cui il disoccupato non accetti una congrua offerta di lavoro: come in precedenza, è prevista sia la decadenza da qualsiasi tipo di prestazione, sia la **perdita dello stato di disoccupazione**.

Disoccupazione Naspi 2015, come calcolare i periodi non lavorati.

L'Inps chiarisce le nuove regole di calcolo dell'indennità Naspi, per le settimane in cui non sono presenti contributi da lavoro dipendente effettivo.

La **Naspi**, la nuova **indennità di disoccupazione**, operativa da maggio 2015, raduna in un unico trattamento le precedenti **Aspi** (ex **DS**) e **Mini Aspi** (ex **DS a requisiti ridotti**), modificandone gran parte della disciplina: per tale motivo, non sono pochi i dubbi a cui dato luogo questo recentissimo istituto.

Innanzitutto, dobbiamo ricordare che requisito essenziale per ottenere la Naspi, oltre alle **30 giornate di lavoro dipendente** effettivo nei 12 mesi anteriori all'ingresso al trattamento, è il possesso di **13 settimane di contribuzione** contro la disoccupazione, nei 4 anni precedenti.

In merito a tali archi temporali di riferimento, utili anche a quantificare l'imponibile medio, non sussistono particolari difficoltà, se sono stati interamente lavorati: come ci si deve comportare, però, se sono presenti settimane di cassa integrazione o CIGS, mobilità, disoccupazione, altri **trattamenti d'integrazione salariale**, o periodi non lavorati e non indennizzati?

Per spiegare le regole di computo, in questi casi particolari, è recentemente intervenuta l'Inps, con una circolare esplicativa **[1]**.

Periodi di CIG a zero ore

Quando, nel quadriennio precedente, è presente un periodo di **cassa integrazione a zero ore**, tale periodo è considerato **neutro** al fine del calcolo: vuol dire che l'arco dei 48 mesi da contare a ritroso dovrà essere ancora ampliato all'indietro, sino a ricostruire 48 mesi "al netto" di eventi neutri.

Ad esempio, se Tizio, nei 4 anni che vanno dal 15.5.2015(giorno d'inizio della disoccupazione) al 15.5.2011, possiede un periodo di CIG a zero ore, anche se di pochi giorni (poniamo che termini il 31.5.2011, andando ovviamente a ritroso, dunque dovrebbe essere rilevante sino al 15.5.2011, data d'inizio del quadriennio), il quadriennio stesso dovrà essere spostato all'indietro, sino all'inizio del periodo di CIG a zero ore.

Ipotizzando che la cassaintegrazione sia durata per 30 mesi, dal 1.12.2008 al 31.5.2011, l'inizio del quadriennio dovrà essere dunque spostato all'8.10.2008, per poter computare tutte le 48 settimane utili.

Periodi di CIGS e CIG in deroga a zero ore.

Anche tali eventi sono considerati neutri, per analogia, quindi anch'essi sono utili ad ampliare l'arco temporale comprendente i 48 mesi precedenti alla Naspi. La neutralizzazione, in questi casi- precisa l'Inps-, è valida anche per l'ulteriore requisito delle 30 giornate lavorative nell'arco dei 12 mesi precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Periodi di lavoro all'estero in Paesi non convenzionati.

Sono da considerare neutri, ugualmente, i periodi nei quali sia stato prestato lavoro dipendente in Paesi non aventi stipulato convenzioni bilaterali con l'Italia, in materia contributiva: la neutralità è applicabile sia per il requisito delle 13 settimane di lavoro nei 4 anni precedenti, che per le 30 giornate nei 12 mesi.

Aspettativa sindacale e chiamata a ricoprire cariche pubbliche elettive

L'Istituto chiarisce che debbano essere ricompresi nei periodi neutri sia l'aspettativa sindacale, che quelli nei quali si è chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, sia per il parametro delle 13 settimane, che delle 30 giornate.

Altri eventi considerati neutri

Sono considerati, altresì, periodi neutri:

- malattia** non integrata dal datore di lavoro;
- permessi e congedi per assistenza a disabili (**Legge 104**).

Aspi, Mini Aspi o disoccupazione ordinaria/a requisiti ridotti già fruiti.

In queste ipotesi, le settimane di contribuzione che hanno già dato luogo ad erogazione di disoccupazione ordinaria con requisiti normali (DS o ASpl) sono **escluse dal calcolo**.

Nel dettaglio, se il vecchio sussidio non era proporzionato alla contribuzione preesistente , ed era stato interamente goduto, saranno escluse almeno 52 settimane dal computo dei contributi utili (salvo durata maggiore del trattamento).

Nel caso in cui fosse stato parzialmente goduto, sarà invece ridotto il totale delle settimane da escludere, in maniera commisurata al rapporto esistente tra la disoccupazione fruita e quella che in teoria sarebbe spettata.

Eventi interruttivi del rapporto assicurativo

I periodi per i quali non esiste alcun tipo di assicurazione, come quelli d'inoccupazione, non sono considerati neutri, e dunque non danno luogo all'ampliamento del quadriennio.

Requisito delle 30 giornate per i rapporti di lavoro domestico

Per i contratti di colf e badanti, il requisito delle 30 giornate lavorate nei 12 mesi precedenti sarà soddisfatto, qualora in possesso di 5 settimane con almeno 24 ore contribuite cadauna.

Note

[1] Circ.142/2015.

Decreto Jobs Act, addio alle Co.Co.Pro, tornano le Co.Co.Co.

Il nuovo Decreto attuativo del Jobs Act cancella le Collaborazioni a Progetto, ma lascia in vita le Collaborazioni Coordinate e Continuitive.

Il **Decreto di Riordino dei contratti**, ora conosciuto come **Codice dei contratti di lavoro**[1], ha attuato una notevole rivoluzione in materia : tra i provvedimenti più rilevanti, infatti, vi è il superamento dei famosi e discussi **contratti a progetto**.

La norma, oltre a sancire che il lavoro subordinato è la forma comune di rapporto di lavoro, sottolineando, quindi, l'atipicità di tutte le altre forme di rapporto, cancella, esplicitamente, le **Co.Co. Pro**, ossia le **collaborazioni a progetto**, previste dalla Legge Biagi [2] e più volte riprese dalle successive normative, non ultima la Legge Fornero di Riforma del Mercato del Lavoro[3], che aveva messo dei saldi "paletti" per limitare il ricorso tale fattispecie.

Resta in vita, invece, la vecchia fattispecie delle **Co.Co.Co.**, ovvero le **collaborazioni coordinate e continuative**, non riconducibili ad un progetto: questo non vuol dire, però, che si sia fatto un passo indietro rispetto alla Legge Biagi, che aveva reso obbligatoria la presenza di un progetto proprio per limitare l'abuso del lavoro parasubordinato, utilizzato, spessissimo, per mascherare veri e propri rapporti di lavoro subordinato.

Il nuovo Decreto, difatti, chiarisce che le prestazioni lavorative che risulteranno esclusivamente **personali, continuative ed organizzate**, dal primo gennaio 2016 saranno ricondotte al lavoro subordinato, anche qualora si tratti di vecchi contratti parasubordinati ancora in corso di validità.

Già dal 25 giugno 2015, ad ogni modo, non è più possibile stipulare collaborazioni a progetto: quelle attivate precedentemente a tale data, invece, resteranno valide sino alla loro scadenza, salva, come già specificato, la loro **conversione**, qualora sia appurato che celino un vero rapporto d'impiego subordinato.

Nel concreto, non è semplice distinguere un **rapporto parasubordinato** da uno dipendente: per semplificare, possiamo dire che l'elemento distintivo essenziale sia l'**etero-organizzazione**, che fa cadere quel minimo di autonomia richiesta perché si possa parlare di collaborazione, e non di subordinazione.

Per evitare **trasformazione del rapporto** e sanzioni, una buona soluzione consiste nella **certificazione del contratto**, ad opera di apposite commissioni: tuttavia, qualora il rapporto, nel concreto, dovesse discostarsi da quanto certificato, la certificazione non metterebbe al riparo dalle conseguenze.

Fanno eccezione alla normativa generale, poi, le collaborazioni previste da **accordi collettivi nazionali** (stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative), quelle sottoscritte da **professionisti** iscritti ad ordini/albi, da **amministratori e sindaci** di società, o quelle in cui il committente figura essere una **società sportiva**, o una **Pubblica Amministrazione**.

Per le P.A., si tratta comunque di una deroga temporanea, sino a gennaio 2017, in attesa di una riforma dell'intero settore.

Peraltro, nessuna delle eccezioni elencate può salvarsi dalla trasformazione del rapporto, qualora si riscontrassero incontrovertibili elementi di subordinazione.

La riconduzione al lavoro dipendente, poi, vale anche per i contratti di lavoro autonomo, stipulati con **titolari di partita Iva**, qualora non vi sia autonomia reale; fanno eccezione, anche in questo caso, gli iscritti agli albi, a meno che non si ravvisi un vero e proprio potere direttivo del committente, ipotesi che farebbe comunque scattare la riqualificazione del rapporto.

Come abbiamo visto, le possibilità di sopravvivenza di un **rapporto parasubordinato** sono veramente scarse: che cosa può fare chi volesse mettersi al riparo dalle conseguenze di una trasformazione del contratto?

Il datore di lavoro ha due possibilità: la prima è quella di sottoscrivere una **transazione**, col lavoratore, in sede protetta (Direzione Territoriale del Lavoro, Commissioni Sindacali...); questo **condono** trasforma comunque il rapporto in subordinato, ma estingue gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (a meno che non siano già stati accertati in sede ispettiva). Inoltre, il lavoratore, per 12 mesi, può essere licenziato solo per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Il problema risiede nel fatto che questi condoni potranno essere posti in essere solo da **gennaio 2016**: a partire da tale data, però, non sarà più possibile assumere i lavoratori con lo **sgravio contributivo triennale[4]** (che esonera le aziende dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per 3 anni, sino ad un massimo di 8.060 Euro all'anno).

Il datore, allora, può decidere di assumere direttamente il lavoratore a tempo indeterminato, **entro il 31 dicembre 2015**, per usufruire dell'incentivo: l'assunzione, tuttavia, non lo coprirà da eventuali sanzioni.

Note

[1] D.lgs 81/2015.

[2] D.Lgs 276/2003.

[3] L.92/2012.

[4] L.190/2014.

PREVIDENZA

Il calcolo contributivo della pensione.

Il calcolo contributivo della pensione è un metodo di quantificazione dell'assegno previdenziale, introdotto dalla **Legge Dini [1]**.

Esso, a differenza del metodo retributivo o reddituale (che si basa sulle retribuzioni o sui redditi più recenti del lavoratore, e sulle settimane di contributi versate), è basato sui **contributi** effettivamente **accreditati** nell'arco della vita lavorativa, nonché sull'**età pensionabile**.

Tale metodo deve essere utilizzato:

- per calcolare le annualità di contributi **dal 1996 in poi**, per quei soggetti che hanno meno di 18 anni di contributi al 31/12/1995;
- per calcolare le annualità di contributi **dal 2012 in poi**, per quei soggetti che hanno più di 18 anni di contributi al 31/12/1995;
- per calcolare l'**intero ammontare della pensione**, per i soggetti non aventi contributi al 31/12/1995, oppure per i soggetti che hanno esercitato l'**opzione per il calcolo contributivo**.

Come funziona il calcolo contributivo.

Per ricavare l'assegno, bisogna prima calcolare il **montante dei contributi** versati, dal 01.01.1996 (o dal 01.01.2012, se il soggetto ha più di 18 anni di contributi al 31.12.1995, o, ancora, da data posteriore, se il primo contributo è collocato posteriormente al 1996) sino alla data del pensionamento, accantonando, per ogni anno, il 33 per cento della retribuzione lorda corrisposta (per i lavoratori dipendenti), oppure l'aliquota contributiva media decennale prevista dall'Inps (per le altre categorie di lavoratori).

Questi importi sono rivalutati, a tasso composto, in base alla media mobile quinquennale della crescita della ricchezza nazionale (il cosiddetto PIL), ovvero dall'incremento del prodotto interno lordo nominale che comprende anche il tasso di inflazione che si registra anno per anno.

Le regole per questa rivalutazione, specificati in un'apposita Circolare Inps **[2]**, prevedono che il montante individuale dei contributi maturato al 31 dicembre di ciascun anno si rivaluti per il coefficiente previsto per l'anno successivo.

Per quanto riguarda la retribuzione, non devono essere prese in considerazione solo le voci fisse e continuative (come avviene per il calcolo retributivo), bensì **tutti gli importi percepiti** dal dipendente, anche se accessori, purché facenti parte dell'imponibile contributivo Inps o Inpdap.

Ottenuto, così, il **montante contributivo rivalutato**, avremo la **Quota B** del trattamento.

Per quantificare la prima parte, ovvero la **Quota A**, il procedimento è più complicato: anzitutto, tale quota deve essere calcolata solo per chi ha **optato per il sistema contributivo**, poiché, se il conteggio è contributivo poiché il primo versamento è posteriore al 01.01.1996, ovviamente non esiste alcuna Quota A.

Per quanto riguarda il calcolo, in primo luogo si deve risalire alle retribuzioni annue lorde percepite nel **decennio 1986-1995** (nel **triennio 1993-1995**, per i dipendenti pubblici).

A ciascuna delle retribuzioni così individuate – che non possono eccedere, in ciascun anno, l'importo del massimale previsto dalla Legge Dini **[3]**, si applica, poi, non la percentuale pagata in quell'anno dalla ditta a titolo di contributi per la pensione, ma l'aliquota media decennale indicata dall'Inps; le contribuzioni di ogni anno, appositamente rivalutate in base alla **media quinquennale del PIL**, vanno sommate tra di loro e divise per 10 al fine di ottenere la contribuzione media annua, che va, poi, moltiplicata per gli anni di contributi versati prima del 1995, per ottenere il montante che deve essere utilizzato per il calcolo contributivo.

Ottenuta, così, la Quota A, deve essere sommata alla Quota B, per giungere al montante contributivo totale.

A questo punto, dobbiamo **trasformare il montante contributivo in rendita**, ossia in pensione.

Per farlo, bisogna soltanto applicare al montante una determinata percentuale, il **coefficiente di trasformazione**, che varia in base all'età pensionabile.

Ecco, di seguito, le tabelle con tutti i coefficienti di trasformazione aggiornati .

I nuovi coefficienti di trasformazione

Età	Coefficiente di trasformazione dal 2016	Coefficiente di trasformazione vigente ad oggi
57	4,246%	4,304%
58	4,354%	4,416%
59	4,468%	4,535 %
60	4,589%	4,661%
61	4,719%	4,796 %
62	4,856%	4,94 %
63	5,002%	5,094 %
64	5,159%	5,259 %
65	5,326%	5,435 %
66	5,506%	5,624 %
67	5,700%	5,826 %
68	5,910%	6,046 %
69	6,135%	6,283 %
70	6,378%	6,541 %

Quando l'età, alla data del pensionamento, non corrisponde a "cifra tonda" (ad esempio, 57 anni e 6 mesi), sono aggiunte al coefficiente le relative frazioni di anno.

Per esempio, per calcolare il coefficiente di trasformazione di un soggetto che si pensiona a 58 anni e 8 mesi, dovremmo svolgere il seguente procedimento:

$4,535$ (coefficiente vigente per chi si pensiona a 59 anni) – $4,416$ (coefficiente vigente per chi si pensiona a 58 anni) = $0,119$.

Dobbiamo poi dividere tale risultato per 12 mesi, ottenendo $0,0099167$ circa. Moltiplicheremo il nuovo risultato per le frazioni di anno, in questo caso 8 mesi, ed otterremo $0,079$, arrotondando.

A questo punto, dobbiamo sommare quanto ottenuto al coefficiente vigente per chi si pensiona a 58 anni, arrivando così al coefficiente esatto per chi si pensiona a 58 anni ed 8 mesi, ovvero $4,495$.

Applicando il coefficiente al montante contributivo, si otterrà la **pensione annuale**; diviso per 13 l'importo annuale, si giungerà all'**assegno mensile**.

In pratica, se un lavoratore possiede un **montante contributivo totale** (Quota A più Quota B) di 300.000€ , e si pensiona, col calcolo interamente contributivo, a 58 anni esatti nel 2015, avrà diritto ad una pensione annua di 13.248 Euro (300.000 per $4,416\%$), mensile (diviso 12 mensilità) di $1.019,08$ Euro.

Se un altro lavoratore si pensionasse nel gennaio 2016, con lo stesso montante contributivo e la stessa età, avrebbe diritto a 13.062 Euro all'anno, pari a $\text{€ } 1.004,77$ al mese, per effetto dell'aggiornamento dei coefficienti: una **perdita annuale** di 186 Euro, che va ad aumentare, con la crescita dell'età pensionabile, a causa del differenziale tra vecchi e nuovi coefficienti.

Se, difatti, un soggetto, con lo stesso montante di 300.000 Euro, si collocasse a riposo a 64 anni esatti nel 2015, avrebbe un assegno annuale pari a Euro 15.777 ; se un altro soggetto si pensionasse nel 2016 con i medesimi parametri, avrebbe un trattamento annuo di 15.477 Euro, con una perdita di ben 300 Euro.

Ad ogni modo, ciò che dà vita alle più frequenti problematiche, nel calcolo contributivo, è l'errata applicazione delle **rivalutazioni** del montante contributivo, nonché, nei casi di Opzione, l'errata quantificazione della media contributiva per il calcolo della Quota A da parte delle sedi Inps e Inpdap, poiché hanno a che fare raramente con tale regime.

Non desta grande affidabilità, a tal proposito, nemmeno il servizio "**La mia pensione**" offerto dal portale Inps, né altri servizi web di calcolo della pensione: il calcolo del trattamento previdenziale, infatti, raramente è lineare, poiché spesso sono presenti versamenti in **gestioni differenti**, anni da riscattare, annualità ricongiunte...Le variabili sono parecchie, così come lo sono le ipotesi di pensionamento (**totalizzazione** o meno, **ricongiunzione**...).

Pertanto, più sono presenti variabili nella vita lavorativa, meno i software di calcolo della pensione si avvicineranno alla realtà; senza contare, poi, gli **errori dell'Inps nella liquidazione** degli assegni che, secondo una recente indagine di Italia Lavoro, superano il 30% del totale.

L'ideale, per chi desideri una proiezione pensionistica che si avvicini il più possibile alla realtà, è richiedere uno **studio previdenziale** ad un professionista specializzato ed imparziale, come un **consulente del lavoro** (sconsigliabili i consulenti bancari ed assicurativi, che tentano di spingere al ribasso l'importo degli assegni, per convincere a sottoscrivere un piano integrativo); naturalmente, gli importi previsti saranno tanto più

attendibili, quanto più ci si avvicina all'età pensionabile, poiché, più anni mancano al termine della vita lavorativa, più variazioni, ovviamente, possono verificarsi.

Note

[1] L.335/1995.

[2] Circ. INPS n. 219/1999.

[3] Art. 2, Co. 18, L. n. 335/1995.

Totalizzazione, cumulo e ricongiunzione, come funzionano?

Qual è la soluzione migliore per unire gli anni di contributi accreditati in gestioni diverse: totalizzazione, cumulo o ricongiunzione?

Il mercato del lavoro, rispetto a pochi decenni fa, è notevolmente cambiato, e sono sempre più rari i casi in cui un soggetto vanta un unico rapporto d'impiego nell'arco della vita lavorativa. Nella maggioranza dei casi, proprio a causa della pluralità degli impieghi svolti, si possiedono **contributi in differenti gestioni** previdenziali: tale fatto non impedisce, comunque, di poter beneficiare di un'unica pensione.

E' possibile, infatti, **unire tutti i contributi**, usufruendo della totalizzazione, del cumulo, oppure della ricongiunzione.

La ricongiunzione dei contributi.

Tale modalità di recupero della contribuzione, istituita nel 1979 [1], consiste nel ricongiungere quanto versato alla gestione presso la quale matura la pensione: la **ricongiunzione**, tuttavia, è a titolo oneroso, e comporta dei costi piuttosto pesanti. Gli oneri variano notevolmente a seconda dell'età e del sesso del richiedente, nonché del numero di anni da ricongiungere e della collocazione temporale dei periodi da recuperare.

Solitamente, i contributi sono ricongiunti dal Fondo Pensione dei Lavoratori Dipendenti (FPLD) alle gestioni sostitutive dello stesso, o viceversa; esiste, però, anche la possibilità di ricongiungere i contributi dalle **gestioni dei lavoratori autonomi** (artigiani, commercianti, agricoltori) al FPLD, con la riduzione dell'onere al 50%.

Una legge del 1990[2], poi, permette la ricongiunzione dalle casse dei **liberi professionisti** al fondo pensione lavoratori dipendenti, oppure alle gestioni sostitutive o degli autonomi: non è previsto, però, alcuno sconto.

La ricongiunzione, infine, non è consentita per la contribuzione versata alla **Gestione Separata** (quella nella quale confluiscono i contributi dei parasubordinati o dei professionisti "senza cassa").

La totalizzazione.

La **totalizzazione**[3] è una modalità di recupero dei contributi non onerosa, applicabile sia alla pensione di vecchiaia, che a quella d'anzianità, con requisiti differenti da quelli previsti dalla Legge Fornero: i requisiti per fruire del trattamento di vecchiaia in totalizzazione, nel 2015, sono il possesso di **20 anni di contributi** e

di un'età pari a **65 anni e 3 mesi** (sia per gli uomini che per le donne); per ottenere la pensione d'anzianità in totalizzazione, invece, occorrono **40 anni e 3 mesi**.

Lo svantaggio risiede nel fatto che il calcolo della pensione avvenga interamente col **metodo contributivo**, in proporzione a quanto accreditato in ogni fondo o cassa, a meno che non si raggiunga il diritto ad un'autonoma pensione in una delle gestioni nella quale sono versati i contributi, purchè si tratti di una gestione Inps o Inpdap.

Il cumulo, o totalizzazione retributiva.

Il cumulo è un nuovo istituto previsto dalla **Legge di Stabilità 2013 [4]**: il suo funzionamento è simile a quello della totalizzazione, in quanto unisce i contributi a titolo gratuito, ma permette di determinare la quota di pensione maturata presso ciascuna gestione secondo le regole di quel fondo, e non obbligatoriamente col contributivo .

Il metodo utilizzato dipenderà dall'anzianità del lavoratore, determinata considerando tutte le gestioni: saranno conteggiati col contributivo, pertanto, gli anni posteriori al 1996, per chi possiede meno di 18 anni di contributi al 31.12.1995; per chi vanta oltre 18 anni di contribuzione alla stessa data, saranno quantificati col contributivo gli anni dal 2012 in poi.

Attenzione, però: il **cumulo retributivo** può essere fruito solo qualora non si maturi il trattamento di vecchiaia presso alcuna delle gestioni dove risultano versati i contributi; inoltre, non è consentito per la contribuzione accantonata presso le casse professionali e per la gestione separata.

I parametri da applicarsi, per accedere alla pensione con tale istituto, saranno quelli di vecchiaia o anzianità più elevati tra i requisiti di tutti gli ordinamenti che disciplinano le singole gestioni.

Il cumulo per artigiani e commercianti.

In base ad una normativa del 1990 [5], è possibile unire a titolo gratuito la contribuzione versata alla Gestione Inps artigiani e commercianti, con quanto versato presso il Fondo dei lavoratori dipendenti. Il trattamento si otterrà sommando le due quote, calcolate separatamente sui contributi da lavoro dipendente e su quelli da artigiano/commerciante.

La pensione supplementare

Quando si possiedono dei contributi accreditati nell' Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti (**AGO**) , ma questi risultino insufficienti per perfezionare una pensione autonoma, può essere richiesta, al compimento dell'età per il trattamento di vecchiaia, la pensione supplementare. Possono effettuare la domanda i pensionati presso un Fondo che sostituisce, esclude o esonera dall'AGO .

Il riscatto

Per giungere alla pensione, può essere utile, infine, anche **recuperare** degli anni non coperti da contribuzione, mediante l'istituto del riscatto. In pratica, l'Ente previdenziale offre la possibilità di aggiungere gli anni scoperti, in cambio del pagamento di un onere, che varia in base all'età, alla collocazione temporale dei periodi, ed alla retribuzione o reddito del contribuente.

E' possibile riscattare, ad esempio, i periodi lavorativi non coperti da contribuzione , oppure alcune tipologie di corso di studi (Corso di Laurea, Diploma universitario, etc...).

Note

[1] L.29/1979.

[2] L. 45/1990.

[3] L.42/2006.

[4] L.228/2012.

[5] L.223/1990.

Pensione lavoratori precoci 2015, ultime novità.

Probabile l'approvazione della Quota 41 per i lavoratori precoci, con la prossima Legge di Stabilità.

Finalmente le richieste dei lavoratori precoci paiono essere arrivate ad un punto di svolta: sono sempre di più, infatti, i pareri favorevoli alla **pensione con Quota 41** per tale categoria, senza alcuna penalizzazione legata all'età.

Pertanto, è molto probabile che la nuova normativa per l'accesso alla quiescenza sarà inserita nella prossima **Legge di Stabilità**, che verrà approvata tra settembre ed ottobre 2015: la modifica consentirebbe il collocamento a riposo con 41 anni di contributi per tali soggetti, senza dover sottostare ad alcun requisito d'età, e senza alcuna decurtazione dell'assegno.

Chi sono i lavoratori precoci.

I cosiddetti **lavoratori precoci**, lo ricordiamo, sono quei soggetti che possiedono il primo versamento contributivo anteriormente al compimento del ventesimo anno d'età (in pratica, chi ha iniziato a lavorare prima dei 20 anni).

Il fatto che siano abitualmente inquadrati in una categoria a sé stante ha ingenerato non poca confusione: in realtà, ad oggi, il loro trattamento è il medesimo previsto per la generalità dei lavoratori.

Infatti, i precoci non beneficiano di eccezioni particolari, ma devono pensionarsi sottostando alle regole ordinarie: utilizzeranno, quindi, la **pensione anticipata**, qualora possiedano un minimo di annualità di contribuzione versata; al 2015, il requisito è di 42 anni e 6 mesi per gli uomini, e di 41 anni più 6 mesi per le donne, totale che aumenterà, per entrambi, di 4 mesi nel 2016, arrivando, dunque, rispettivamente a 42 anni e 10 mesi ed a 41 anni e 10 mesi.

Per tale tipologia di trattamento, era prevista una **penalizzazione percentuale**, qualora il pensionato non avesse raggiunto un minimo di 62 anni d'età: fortunatamente, la Legge di Stabilità 2015 [1], ha abolito questa decurtazione verso tutti i trattamenti che matureranno sino al 31/12/2017.

Qualora non possiedano i requisiti contributivi necessari al **trattamento anticipato**, i precoci dovranno attendere il raggiungimento dei parametri d'età per fruire della pensione di vecchiaia.

Ricordiamo che, nel 2015, i requisiti d'età per la **pensione di vecchiaia** sono :

- per i dipendenti privati, 66 anni e 3 mesi (se uomini), o 63 anni e 9 mesi (se donne);
- per i dipendenti pubblici, 66 anni e 3 mesi (sia per gli uomini che per le donne);
- per i lavoratori autonomi, 66 anni e 3 mesi (se uomini), o 64 anni e 9 mesi (se donne).

E' comunque richiesto un requisito minimo di contribuzione, pari a 20 anni; il requisito può essere diminuito a 15 anni, qualora si possiedano 15 anni di contributi versati precedentemente al 31.12.1992, oppure qualora si possiedano 10 anni lavorati parzialmente, almeno 15 anni di contributi effettivi da lavoro dipendente, e 25 anni di anzianità contributiva (secondo la **Deroga Amato [2]**).

Infine, non dimentichiamo che, pur non esistendo, ancora, eccezioni ad hoc per i precoci, possono comunque esser loro applicate le "**scappatoie**" utili alla generalità dei lavoratori.

Ricordiamo le **deroghe alla Legge Fornero più rilevanti**:

- **Opzione Donna[3]**: possibilità, riservata solo alle lavoratrici, di pensionarsi a 57 anni e 3 mesi d'età, con 35 anni di contributi (58 anni e 3 mesi, se lavoratrici autonome), utilizzando integralmente il calcolo contributivo;
- **Salvacondotto per i nati nel 51 e nel 52 [4]**: possibilità di collocarsi a riposo con almeno 64 anni d'età, se risultano, al 31/12/2012, almeno 35 anni di contributi per gli uomini e 20 per le donne;
- Settima Salvaguardia**: si tratta di un'eccezione riservata ad esodati e ad alcune categorie di disoccupati; ancora non si conoscono i dettagli di quest'ultima salvaguardia, ma , secondo recenti annunci, dovrebbe essere discussa addirittura prima della Legge di Stabilità

Note

[1] L. 190/2014.

[2] D.lgs 503/192.

[3] L.243/2004.

[4] L.214/2011.

Inps, si può sospendere il pagamento dei contributi?

La sospensione totale dell'attività consente anche la sospensione dell'obbligo contributivo.

Sono numerose, negli ultimi tempi, le aziende che vorrebbero **sospendere il pagamento dei contributi** previdenziali, almeno per un periodo; i costi della contribuzione, infatti, sono sempre più pesanti e soprattutto, per quanto riguarda artigiani e commercianti, sono dovuti anche se non si è guadagnato nulla, nel corso dell'anno.

Per il 2015, l'ammontare fisso dovuto dagli appartenenti alla **Gestione Inps Artigiani e Commercianti** è pari a **3.543 Euro**: una cifra consistente, specie per le ditte in perdita. L'importo è infatti dovuto in questa misura per le imprese il cui guadagno va da zero (compresi i soggetti con reddito negativo) sino a 15.548 Euro.

Se la perdita o la sofferenza dell'azienda si dovesse protrarre per diversi anni, l'unica soluzione sarebbe, ovviamente, la cessazione definitiva dell'attività, con corrispondente **chiusura della posizione Inps** (che ora avviene mediante **Comunica**, in un unico adempimento, assieme alla cancellazione dalla Camera di Commercio ed alla cessazione della Partita Iva).

Quando, tuttavia, la situazione di sofferenza economica è da considerarsi soltanto temporanea, esiste un'altra possibilità per **non versare i contributi Inps**, che è quella della **sospensione dell'attività**.

La sospensione, che può avere una durata massima di 6 mesi, deve essere effettuata anch'essa con **Comunicazione Unica**, ed interrompe l'obbligazione contributiva verso la Gestione Artigiani e Commercianti.

Non va confusa con la sospensione dell'attività con dipendenti, che si comunica all'Inps, direttamente dal sito, con **modello DM 68**: in quest'ultimo caso, infatti, la ditta continua comunque la sua attività, ma senza avvalersi di personale dipendente.

Per **non pagare i contributi Artigiani e Commercianti**, invece, deve trattarsi di una sospensione totale dell'attività lavorativa, sia di quella operativa, che di quella meramente amministrativa. Tanto è stato specificato da un'importante sentenza del Tribunale di Firenze **[1]**.

La stessa sentenza, tra l'altro, sconfessa il contenuto della Circolare Inps in materia di **sospensione contributiva [2]**: la disposizione dell'Istituto, difatti, riteneva legittimo **interrompere il pagamento dei contributi** solo in caso di congedo parentale, attività stagionale o servizio militare; in tutti gli altri casi, anche se l'attività non fosse effettivamente esercitata, la contribuzione era da considerarsi ugualmente dovuta.

Il Tribunale, invece, ha ritenuto non tassative le ipotesi previste nella Circolare, poiché non si tratta di una legge: pertanto, la sospensione è aperta ad ogni ipotesi, purchè manchi l'esercizio di qualsiasi attività lavorativa, unico presupposto legislativo all'insorgere dell'obbligo contributivo**[3]**.

Esiste, poi, dal 2015, un'ulteriore modalità per **non pagare i contributi fissi**, dovuti sul minimale: la possibilità è offerta dall'adesione al regime Forfettario, introdotto dalla **Legge di Stabilità 2015 [4]**.

Tale regime, infatti, oltre a diverse agevolazioni fiscali ed in termini di adempimenti, consente, come avviene già per la Gestione Separata, anche agli iscritti alle gestioni Artigiani e Commercianti, di pagare i contributi in percentuale, solo su quanto guadagnato, e non in misura fissa.

Le **aliquote contributive** vigenti, per la Gestione Artigiani e Commercianti, escludendo i minimali, sono:

- il 22.65% per gli artigiani, ed il 22.74% per i commercianti, per redditi fino a € 46.123;

- il 23.65% per gli artigiani, ed il 23.74% per i commercianti, per redditi superiori a € 46.123, fino al massimale (pari a € 76.872 per i lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, ed a € 100.324 per quelli privi di contributi a tale data).

Come si determina il reddito nel regime forfettario?

Per gli aderenti al **nuovo regime forfettario**, il reddito non si determina secondo le regole ordinarie (semplificando all'estremo, ricavi meno costi), ma viene calcolato applicando un coefficiente di redditività ai ricavi, che varia a seconda dell'attività esercitata: non si possono, dunque, dedurre le spese.

Inoltre, per valutare non solo la convenienza, ma anche la possibilità di aderire al forfettario, vanno presi in considerazione numerosi parametri: volume d'affari della ditta, esistenza di personale dipendente, consistenza dei beni strumentali... Per comprendere, nel dettaglio, come funziona il regime forfettario, rinviando alla lettura del [nostro articolo sull'argomento](#).

La sospensione dei contributi dei professionisti.

Per quanto concerne la contribuzione obbligatoria dei liberi professionisti, non vi sono problemi per gli iscritti alla **Gestione Separata**: come accennato, i contributi sono dovuti soltanto sui guadagni, a consuntivo. Dunque, se per un periodo il professionista non fattura, nulla è dovuto all'Inps.

Per gli iscritti ad altre Casse (Avvocati, Consulenti del Lavoro, Commercialisti, etc.), è necessario vedere che cosa stabilisce la normativa interna, ossia se la Cassa in questione preveda il versamento di un contributo minimo in misura fissa, anche senza fatturato, e se permetta, in determinati casi, la sospensione dall'obbligo di pagare i contributi.

Note

[1] Sent. Trib. Fi. 31.03.2011.

[2] Circ. Inps. N. 147/2004.

[3] Art. 1 L. 233/1990.

[4] L. 190/2014.

Sentenza

SOSPENSIONE ATTIVITÀ D'IMPRESA – CONDIZIONI PER LA SOSPENSIONE DELL'OBBLIGO CONTRIBUTIVO

Società in accomandataria semplice – Socio accomandatario – Obbligo contributivo ex art. 1 L. 233/1990 – Sospensione dell'attività d'impresa – Ipotesi non prevista dalla Circolare INPS 147/2004 – Sospensione dell'obbligo contributivo – Sussiste – Condizioni

Trib. Fi. 31.03.2011

Lavorare sino a 70 anni non è un diritto.

Lavorare dopo aver raggiunto l'età pensionabile è solo una possibilità, che va concordata col datore di lavoro.

Tra le numerose novità apportate dal **DL Salva Italia [1]**, meglio noto come **Legge Fornero** di riforma delle pensioni, una delle più importanti è, senza dubbio, la possibilità di **trattenersi al lavoro** sino a 70 anni: possibilità, appunto, non diritto.

Lo ha chiarito la Cassazione, con una recentissima sentenza **[2]**, che fa crollare l'interpretazione sinora più diffusa della Riforma, ossia che il **trattenimento in servizio** sino ai 70 anni fosse un diritto potestativo, per i dipendenti privati.

Si tratta, invece, di una mera facoltà, basata su un accordo delle parti, ossia di datore e dipendente: se manca il consenso dell'impresa, quindi, il lavoratore è licenziabile in qualsiasi momento, una volta compiuta l'età per la pensione di vecchiaia, o raggiunta l'età limite per il trattenimento in servizio, nel caso in cui siano già stati maturati i requisiti per la **pensione anticipata**.

Il divieto di licenziamento

Ma come va interpretato, allora, il fatto che il Salva Italia preveda l'applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, per chi resta in **servizio fino a 70 anni**? Il significato della disposizione, secondo la Corte, non comporta un diritto a rimanere al lavoro per tutti i dipendenti, ma va intesa nel senso che, per chi raggiunge un accordo con l'impresa sulla permanenza, resta la tutela contro i licenziamenti ingiustificati, valida per la generalità dei lavoratori: non è permesso, dunque, il **licenziamento senza motivazione**, cosiddetto "ad nutum".

Gli iscritti a casse private

La sentenza si pronuncia, poi, sulla situazione di chi è iscritto a gestioni private, anche se sostitutive dell'**Ago** (Assicurazione generale obbligatoria), come l'**Inpgi** (Istituto di previdenza dei giornalisti): per loro, nessuna chance di **lavorare sino a 70 anni**, facoltà prevista solo per gli iscritti alla previdenza pubblica, gestita dall'Inps.

Gli incentivi per chi resta al lavoro

Per chi ha la possibilità di restare al lavoro sino a 70 anni, il Salva Italia prevede degli **incentivi**, che consistono nell'applicabilità di coefficienti di trasformazione notevolmente vantaggiosi, che aumentano notevolmente con l'avanzare dell'età .

Il calcolo dell'ultima quota di pensione

La quota di pensione che va dal 2012 sino al collocamento a riposo, difatti, è calcolata col **sistema contributivo**, che si basa sui contributi versati, anno per anno, e rivalutati in base alla media quinquennale del Pil. La somma dell'intera contribuzione, detta montante contributivo, è poi convertita in pensione grazie ai coefficienti di trasformazione, che aumentano, all'aumentare dell'età, incentivando, dunque, i lavoratori a **collocarsi a riposo** più tardi.

I coefficienti di trasformazione

Per comprendere la portata dell'agevolazione, vediamo come cambiano i coefficienti di trasformazione, all'aumentare dell'**età pensionabile**:

Età	Coefficiente di trasformazione dal 2016	Coefficiente di trasformazione vigente ad oggi
-----	---	--

57	4,246%	4,304%
58	4,354%	4,416%
59	4,468%	4,535 %
60	4,589%	4,661%
61	4,719%	4,796 %
62	4,856%	4,94 %
63	5,002%	5,094 %
64	5,159%	5,259 %
65	5,326%	5,435 %
66	5,506%	5,624 %
67	5,700%	5,826 %
68	5,910%	6,046 %
69	6,135%	6,283 %
70	6,378%	6,541 %

Facciamo un esempio, per capire meglio come i coefficienti influenzino l'**ammontare della pensione**.

Tizio e Caio hanno lo stesso montante contributivo, ipotizziamo di 300.000 Euro: entrambi si pensionano nel 2016, Tizio con 64 anni d'età, Caio con 70 . La pensione di Tizio sarà pari a 300.000 per 5,159% (coefficiente di trasformazione per l'età pensionabile di 64 anni), dunque ammonterà a 15.477 Euro l'anno.

Caio, pur avendo lo stesso montante, prenderà invece 19.134 Euro (300.000 per 6,378%, coefficiente per chi si pensiona a 70 anni): una differenza di ben 3.657 Euro.

Note

[1] D.L. 201/2011.

[2] Cass. SS.UU. Sent. 17589/2015.