

# Esodati Immaginari

*La progressione dei requisiti di pensionamento, in linea con i guadagni della speranza di vita, fa parte della struttura del sistema pensionistico ormai da anni, è già nelle leggi. Non è necessario che venga periodicamente rinnovato il placet politico sinché l'automatismo non viene modificato con legge dal Parlamento. E, soprattutto, non possono esserci esodati riconducibili a questo automatismo, perché i parametri non subiscono modifiche che non siano già previste per legge nei tempi e nei dati da utilizzare per la loro quantificazione. Circolari e Messaggi dell'INPS hanno già più volte chiarito il punto. E invece (ri)spuntano gli esodati, e dagli esodati il passo è breve per cominciare a discutere della sospensione tout court dell'automatismo degli adeguamenti. È una storia pericolosa di strumentalizzazione da parte di alcuni e di irresponsabilità politica di altri.*

di **Red. Ref.** | [www.reforming.it](http://www.reforming.it)

« Del resto, volessimo imparare come, secondo il nostro moderno modo di vedere, ci si debba comportare su la scena, Molière sarebbe l'uomo al quale dovremmo rivolgerci. Conosce "Il malato immaginario"? È in questa commedia una scena che, tutte le volte che la leggo, mi appare come il simbolo di una perfetta conoscenza dell'arte teatrale. »

- [J. P. Eckermann](#), "Colloqui con Goethe negli ultimi anni della sua vita"

Il meccanismo di progressione dei requisiti pensionistici, in linea coi guadagni di vita attesa, è automatico biennale ormai da tanto tempo. Ricostruzioni normative sono disponibili in "[La progressione dei requisiti di pensionamento: automatica o con placet?](#)", in "[I decreti di aggiornamento dei parametri pensionistici: Due, nessuno, uno?](#)" e in "[Requisiti di pensionamento: se all'Inps serve un avvocato difensore](#)".

L'automatismo implica che il decreto ministeriale che ogni due anni ufficializza i nuovi valori abbia una natura puramente ricognitiva, perché la dinamica dei requisiti origina dai dati statistici pubblicati dall'ISTAT. Il decreto ministeriale arriva normalmente verso la fine dell'anno, i dati dell'ISTAT tra marzo e aprile dello stesso anno. L'aggiornamento dei requisiti avviene entro l'anno "t-2" per diventare applicabile dal 1° gennaio dell'anno "t". L'aggiornamento sulla base dei dati dell'ISTAT diffusi il 31 marzo u.s. sarà applicato dal 1° gennaio 2027: + 3 mesi che portano l'età di uscita per vecchiaia da 67 anni a 67 anni e 3 mesi, e l'anzianità utile per l'uscita anticipata da 41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini rispettivamente a 42 anni e 1 mese e 43 anni e 1 mese. Questo

aggiornamento era già comparso nella *release* di dicembre 2024 nella Nota di aggiornamento del Rapporto di RGS [“Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario”](#) sulla base di dati preliminari dell’ISTAT allora già disponibili.

L’aggancio dei requisiti di pensionamento fa parte della struttura del sistema pensionistico ormai da anni, dalla riforma “Sacconi” del 2009. Sino a quando il Legislatore non deciderà di cambiare, gli incrementi dei requisiti hanno natura fisiologica e, anche se non sono perfettamente prevedibili nella misura (come si è detto, diventano noti in “t-2” e non prima, e per essere applicati a inizio di “t”), si sa a quali regole rispondono e qual è in media il gradino che ci si può attendere ogni due anni<sup>1</sup>. Come è possibile che, a fronte dell’incremento di +3 mesi che scatterà nel 2027, si arrivi a sollevare il problema di esodati che hanno aderito anni prima a contratti di espansione, o ad accordi di iso-pensione, o ad altre forme di uscita dal lavoro in attesa del compimento dei requisiti per ottenere la pensione, beneficiando nel frattempo di indennità erogate dai datori di lavoro o dai Fondi bilaterali di solidarietà?

Il punto non è solo di buonsenso. La possibilità che la progressione dei requisiti generi esodati è sconsigliata direttamente dalla normativa. A proposito del [contratto di espansione](#), la [Circolare dell’INPS n. 88 del 25-7-2022](#) riporta: “[...] Si ricorda che gli incrementi della speranza di vita applicati alla data di accesso all’indennità mensile potrebbero essere diversi da quelli in vigore alla data di decorrenza della pensione [...]. Infatti, in fase di certificazione delle condizioni di accesso all’esodo vengono utilizzati [...] incrementi della speranza di vita stimati in via prospettica che potrebbero non coincidere con la successiva determinazione definitiva degli stessi [...]”. E che cosa accade in questi casi? Accade che: “[...] L’indennità è corrisposta fino al perfezionamento della prima decorrenza utile della pensione [...], fermo restando il limite massimo di 60 mesi [...]”.

Medesima indicazione si può riscontrare nella [Circolare dell’INPS n. 48 del 24-3-2021](#): “Ai fini dell’accertamento del requisito anagrafico e contributivo per il perfezionamento del diritto alla pensione [...], si tiene conto degli adeguamenti agli incrementi della speranza di vita previsti [...] nel Rapporto [...] del Ministero dell’Economia e delle finanze e stimati sulla base dello scenario demografico mediano dell’ISTAT. Nel caso in cui [l’adeguamento ...] dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita [risultati ex-post] diverso da quello previsto [...], l’indennità sarà corrisposta fino al perfezionamento della prima decorrenza utile della pensione [...], fermo restando il limite massimo di 60 mesi [...]”.

La Circolare n. 48/2021 aggiunge anche una specificazione importante, aiutando a distinguere tra le progressioni automatiche dei requisiti di pensionamento e le loro modifiche frutto di legiferazione successiva all’adesione ai contratti di espansione: “[...] Le leggi e gli altri atti aventi forza di legge, adottati successivamente [...], non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell’adesione alle procedure [di esodo]”. È questa l’interpretazione dell’articolo 41, comma 9, del D. Lgs. 148/2015<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Tra due e tre mesi, guardando sia allo storico sia alle proiezioni a medio-lungo termine.

<sup>2</sup> L’articolo, modificato dal DL 34/2019, introduce il contratto di espansione. Il comma 9 recita: “Gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l’elenco dei lavoratori che accettano l’indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016. Per i lavoratori individuati nel periodo precedente, le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell’adesione alle procedure previste dal comma 5”. L’automatismo di aggancio, risalente alla riforma “Sacconi” del 2009 e modificato dalla riforma “Fornero” del 2011, è nelle leggi già vigenti al momento dell’adesione ai contratti di espansione che sono stati introdotti dal Legislatore nel 2015.

Con riferimento ai contratti di espansione, non possono esserci esodati causati dalla progressione automatica dei requisiti di pensionamento come fosse un evento improvviso e imprevedibile. È contemplato nella normativa sia l'incremento dei requisiti sia lo scarto che si può verificare tra la previsione dell'incremento e l'incremento effettivo. In caso di innalzamento dei requisiti in linea con la vita attesa, la *ratio* della norma è che venga prolungata l'indennità di accompagnamento sino al primo canale utile di pensionamento, senza però oltrepassare la durata massima fissata per l'istituto (60 mesi, 5 anni). Solo se si oltrepassa la durata massima, il lavoratore che ha aderito all'esodo potrebbe trovarsi scoperto per qualche settimana sino alla decorrenza della pensione<sup>3</sup>, ma anche questo evento è già normato, nel senso che al momento della sottoscrizione del contratto le Parti sociali ne sono a conoscenza ed è compito loro stabilire che cosa accade se vogliono porvi rimedio.

E infatti, sarebbe stato compito della contrattazione iniziale tra le Parti sociali scongiurare che si potesse andare oltre la durata massima. Per esempio, sarebbe stato opportuno non includere nella platea i soggetti la cui pensione avrebbe potuto, per via della dinamica dei requisiti, decorrere oltre la durata massima del contratto (i casi *borderline* tenuto conto delle progressioni di vita attesa e di un margine); oppure si sarebbe potuta prevedere una ulteriore indennità-ponte, esterna al contratto di espansione e di importo eventualmente diverso dall'indennità del contratto di espansione, con finanziamento interamente a carico dei datori di lavoro e/o dei fondi di solidarietà.

L'istituto del contratto di espansione non è più praticabile dal 1° gennaio 2024<sup>4</sup>. Tuttavia, nella prospettiva di un possibile ripristino per altri anni, deve essere chiaro che l'aumento dei requisiti di pensionamento per l'aggancio automatico alla progressione di vita attesa è un evento non affetto da asimmetrie informative e con bassissima quasi nulla aleatorietà, e pertanto può essere incluso come clausola in accordi contrattuali privatistici tra le Parti, con un atteggiamento proattivo e responsabile molto diverso dall'allarme esodati di cui si continua a leggere sulla stampa.

Considerazioni molto simili possono essere ripetute per gli accordi di iso-pensione (art. 4 della L. 92/2012). Anzi, la Circolare dell'INPS n. 119 dell'1-8-2013 è ancora più netta rispetto alle precedenti: *"[...] La liquidazione della pensione al termine del periodo di esodo sarà comunque effettuata sulla base della normativa in vigore alla data di decorrenza del trattamento pensionistico. Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello tempo per tempo previsto [per i] soggetti già titolari di prestazione [di esodo], l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite di durata, a carico del datore di lavoro esodante [...]"*.

Nel caso degli accordi di iso-pensione non c'è differenza tra le modifiche dei requisiti di pensionamento per sopravvenute riforme e le progressioni automatiche degli stessi: in entrambi i casi, il datore di lavoro esodante è tenuto a farsi carico delle mensilità che separano la fine dell'iso-pensione dalla decorrenza della pensione, ma rimanendo entro la durata massima prevista dal Legislatore per la iso-pensione, e cioè 4 anni sino al 2017, 7 anni dal 2018 al 2026, di nuovo 4 anni dal 2027 in poi.

---

<sup>3</sup> Se la possibilità di esodo si rivolge a chi non dista più di 5 anni dalla prima decorrenza utile della pensione, e considerato che le progressioni sono biennali e se ne conosce l'entità a più di un anno dalla loro applicazione, mediamente l'errore di previsione dei gradini potrebbe valere tra i 2 e i 3 mesi, se per eccesso si considerano gradini pari mediamente a 4-6 mesi e applicando un errore di previsione del 50 per cento. Siccome anche un errore di questa entità è eccessivo per chi conosca l'andamento storico degli adeguamenti e sia informato sulle più recenti proiezioni demografiche, *ex-post* lo scarto tra dato effettivo e previsioni dovrebbe collocarsi ben al di sotto delle due mensilità.

<sup>4</sup> Il termine per aderire è stato il 31 dicembre 2023. Si veda anche il recente documento della CGIL "Adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita e impatto sulle misure di uscita anticipata".

Utile ricordare anche la [Circolare dell'INPS n. 142 del 27-9-2021](#), riguardante sia l'iso-pensione sia più in generale gli scivoli pensionistici finanziati dai Fondi di solidarietà. Il *punto 2.* della Circolare si intitola *“Decorrenza delle pensioni in relazione agli incrementi della speranza di vita. Rideterminazione del periodo di spettanza delle prestazioni di accompagnamento alla pensione e dell'eventuale contribuzione correlata”*. Si rifà alla precedente Circolare del 2013 per riaffermare che *“[...] la liquidazione della pensione al termine del periodo di esodo [è] comunque effettuata sulla base della normativa in vigore alla data di decorrenza del trattamento pensionistico”*. Sulla stessa linea sono anche altre Circolari e alcuni Messaggi dell'INPS pubblicati a partire sin dal 2013.

Tra l'altro, se l'articolo 41, comma 9, del [D. Lgs. 148/2015](#), prevedendo esplicitamente la salvaguardia dalle riforme pensionistiche legiferate dopo la sigla del contratto di espansione, conferma con ciò stesso che la progressione automatica dei requisiti di uscita ha effetto sullo stesso contratto (fa parte del contesto normativo in cui il contratto si colloca) e non può generare esodati, della totale assenza di formule di salvaguardia dall'articolo 4 della [L. 92/2012](#) non può che essere data la lettura che gli accordi di iso-pensione devono essere disegnati per adeguarsi sia alle progressioni automatiche sia alle riforme pensionistiche che potrebbero essere legiferate successivamente alla loro sottoscrizione. Circolari e Messaggi dell'INPS mettono per iscritto la lettura più logica e razionale della normativa dei contratti di espansione, degli accordi di iso-pensione e, per estensione, di qualunque scivolo concordato tra le Parti con o senza coinvolgimento della Bilateralità. Gli scivoli non valgono come *passepertout* per evitare modifiche delle regole pensionistiche.

Gli scivoli in attesa della pensione sono accordi volontari privati<sup>5</sup> tra datori di lavoro e lavoratori attraverso l'intermediazione e la tutela dei Sindacati e con possibile ruolo dei Fondi bilaterali. Questi accordi non possono avanzare la pretesa di congelare le regole pensionistiche, e infatti il Legislatore non ha concesso nulla del genere; solo limitatamente al contratto di espansione (ma non agli altri scivoli) ha previsto la salvaguardia dalle riforme non ancora legiferate al momento della sottoscrizione del contratto, ma non dalla progressione automatica dei requisiti che è nelle norme sin dalla [riforma “Sacconi” del 2009](#). E non poteva essere diversamente, perché altrimenti sarebbe stato attivato un incentivo perverso a usare gli accordi di scivolo per aggirare la normativa pensionistica, con ricadute non solo sulla spesa per pensioni ma anche sui livelli e sulla dinamica dell'occupazione.

---

<sup>5</sup> La finanza pubblica è coinvolta solo in alcuni aspetti del contratto di espansione, ma solo perché i datori di lavoro hanno obblighi che gli altri scivoli non contemplano. L'indennità mensile che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore che ha aderito al contratto di espansione è ridotta dell'importo della NASPI cui il lavoratore avrebbe teoricamente avuto diritto in caso di licenziamento e disoccupazione. La quota corrispondente alla NASPI è a carico del bilancio dell'INPS. Nei casi in cui il datore di lavoro è chiamato a pagare anche la contribuzione pensionistica sull'indennità, la stessa contribuzione è ridotta della contribuzione figurativa che sarebbe stata calcolata sulla NASPI nel caso il lavoratore fosse stato licenziato e fosse rimasto disoccupato. Non si tratta di un vero e proprio coinvolgimento della finanza pubblica nel finanziamento del contratto di espansione, perché questo rimane a carico del datore di lavoro che è sgravato di quelli che sarebbero stati i costi per la finanza pubblica della NASPI cui si poteva fare ricorso in assenza di contratto di espansione, nei limiti della misura e della durata massima della NASPI (al massimo 24 mesi, meno della metà della durata massima dell'esodo). Nello scenario *benchmark* la spesa a carico del bilancio pubblico sarebbe comunque emersa. Ma la differenza qualificante rispetto all'accordo di iso-pensione è che il contratto di espansione prevede obblighi per il datore di lavoro di assumere nuovi dipendenti in sostituzione degli esodati. Il supporto della finanza pubblica si giustifica soprattutto con la presenza di questo vincolo. Le nuove assunzioni promuovono gli obiettivi occupazionali e concorrono a limitare la spesa per altre prestazioni di *welfare* (disoccupazione, cassa integrazione, sostegni per la famiglie e i figli, contrasto della povertà, etc.) di cui potevano beneficiare in precedenza i nuovi assunti previsti dall'espansione.

Richiamati in causa impropriamente, a oltre un decennio dagli esodati della riforma del 2012, questa volta gli esodati della progressione automatica dei requisiti di uscita sembrano più lo strumento che il fine. Sono comparsi agli onori del dibattito da pochi giorni (tra la fine di marzo e l'inizio di aprile), mentre si va discutendo del gradino automatico dei requisiti di pensionamento il 1° gennaio 2027 da ormai quasi un anno, cioè da quando l'ISTAT ha rilasciato gli [indicatori demografici per il 2023](#) (29 marzo 2024) e le [previsioni della popolazione residente con base il 2023](#) (24 luglio 2024) ed è divenuto chiaro che l'aumento ci sarebbe con ogni probabilità stato, come poi confermato dagli [indicatori demografici per il 2024](#) rilasciati dall'ISTAT il 31 marzo u.s..

Se l'aggancio automatico è stato "preso di mira" ben prima che entrassero nel dibattito i nuovi presunti esodati, anche la soluzione, sulla quale, stando alle dichiarazioni del Ministro e dei suoi tecnici leggibili sulla stampa, si sta lavorando, parrebbe andare ben oltre i presunti esodati e coinvolgere il meccanismo di progressione *tout court*. L'esito sarebbe tragicomico: dagli esodati immaginari a un tutt'altro che immaginario smantellamento di un tassello nevralgico del sistema pensionistico.

Il collegamento tra i requisiti di uscita e la progressione della vita attesa è un caposaldo del sistema pensionistico, importante tanto quanto l'altro automatismo che collega la vita attesa nel momento del pensionamento al coefficiente (cosiddetto "Dini") di trasformazione in rendita del montante nozionale. Almeno sino allo "scollinamento" della gobba dell'incidenza della spesa pensionistica sul PIL ([tra il 2035 e il 2040](#)), questi automatismi tracciano la rotta e aiutano a tenerla, ed è pericoloso screditarli e metterli in discussione, a maggior ragione di fronte alle incertezze globali che si stanno prefigurando adesso (guerre, dazi, spaccature atlantiche mai viste prima) che potranno avere serie ripercussioni sulla crescita, sulla finanza pubblica, sull'inflazione e, attraverso questa, anche sull'indicizzazione degli assegni pensionistici.

Se, dopo la sospensione tra il 2019 e il 2026 dell'aggancio alla vita attesa dei requisiti per l'uscita anticipata (nello stesso provvedimento di "Quota 100", prima di COVID-19), e dopo l'arresto dei guadagni di vita attesa causato da COVID-19 con requisiti invariati sino al 2026 anche per l'uscita di vecchiaia, venisse mancato il ripristino di questo meccanismo nel 2027, sarebbe un precedente pericoloso. Dovrebbero temerlo tutti, a cominciare da coloro che supportano la modernizzazione e l'adeguatezza del *welfare system*. Il *welfare* non è fatto di sole pensioni e la priorità di spesa deve andare alle prestazioni che integrano diritti già esistenti e non realizzati (molti dei quali specchiati nella Costituzione), e non a finanziare la trasformazione di pretese infondate in diritti da reclamare.

Ci si augura che l'aggancio automatico dei requisiti non venga toccato, e che le Parti sociali provvedano a ricomporre tra di loro, sulle stesse basi contrattuali che hanno portato agli accordi di scivolo pensionistico, il problema delle settimane mancanti tra la fine delle indennità di scivolo e la decorrenza della prima pensione. Se si considera che il gradino dei requisiti sarà di + 3 mesi dal 1° gennaio 2027, che non tutti gli scivoli che sforeranno la durata contrattata lo faranno per tutti e tre i mesi, e che per alcuni di loro ci sarà per legge il prolungamento dell'indennità sino alla sua durata massima, il numero delle settimane scoperte non dovrebbe essere tale da non permettere la messa a punto di soluzioni contrattuali, senza coinvolgere la finanza pubblica, anche rimodulando in maniera equilibrata gli importi delle indennità e, lì dove possibile, col concorso della Bilateralità.

Nella messa a punto dell'accordo, non va trascurato il fatto che durante tutti gli anni di esodo per espansione, ossia sino a 5 anni, ed esodo con iso-pensione, ossia sino a 7 per i contratti conclusi nel periodo 2018-2026 e sino a 4 per quelli conclusi dal 2027 in poi, il lavoratore può perfettamente

cumulare le indennità di esodo con redditi da nuova occupazione dipendente o autonoma<sup>6</sup>. Un presunto esodo di poche settimane può essere fronteggiato autonomamente quando si beneficia di scivoli di durata pluriennale durante i quali resta aperta la possibilità di reimpiego anche in modalità *part-time* e flessibile. Senza lo scivolo, se i lavoratori avessero dovuto contare sulla NASPI, la copertura reddituale sarebbe stata di durata significativamente inferiore.

È importante che la questione trovi rapidamente una soluzione limpida e definitiva anche per evitare di pregiudicare il futuro degli accordi di iso-pensione. Come si è già detto, a differenza del contratto di espansione al momento non più praticabile, il Legislatore non ha fissato un termine alla possibilità di usare l'iso-pensione, che potrà essere ancora molto utile per dare spazio alle scelte di uscita dal lavoro per i dipendenti e di gestione degli organici per i datori nei prossimi anni in cui bisognerà affrontare la "gobba" pensionistica. C'è materia per il lavoro delle Parti sociali per un accordo tra loro, e non per la modifica delle regole di aggancio dei requisiti alla progressione della vita attesa. È il momento della responsabilità, e a chiederla non sono solo le esigenze di bilancio ma tutti i cittadini titolari di diritti a prestazioni sociali di varia natura diverse dalle pensioni di vecchiaia e di anzianità.

**Red. Ref.**  
*web:* [www.reforming.it](http://www.reforming.it)  
*twitter:* [Reformingit](https://twitter.com/Reformingit)  
*mail:* [info@reforming.it](mailto:info@reforming.it)

---

<sup>6</sup> Si veda la Circolare dell'INPS n. 119 dell'1-8-2013: "[...] *La legge in esame [(L. 92/2012)] non prevede specifiche disposizioni per quanto riguarda il cumulo della prestazione in questione con eventuali redditi da lavoro dipendente o autonomo. Ne consegue che l'Istituto non provvederà ad operare alcuna riduzione dell'importo della prestazione in caso di rioccupazione*". Si veda anche la Circolare dell'INPS n. 48 del 24/3/2021 che ripete la stessa formula con riferimento al contratto di espansione.