

<b>Premessa .....</b>	<b>5</b>
<b>Le prestazioni di tutela previdenziale e sociale.....</b>	<b>7</b>
Spesa per prestazioni – pensioni, prestazioni assistenziali e ammortizzatori sociali.....	9
Pensioni dei lavoratori privati e prestazioni assistenziali, vigenti al 1° gennaio 2023.....	10
Pensioni delle gestioni private e prestazioni assistenziali “liquidate” nell’anno 2022 .....	12
Prestazioni di tipo previdenziale vigenti al 1° gennaio 2023: categorie e genere .....	13
Prestazioni di tipo assistenziale vigenti al 1° gennaio 2023: categorie e genere.....	14
Classificazione, tipologia e analisi delle pensioni della gestione privata.....	15
Analisi pensioni e distribuzione territoriale .....	20
Distribuzione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali vigenti.....	22
Focus sull’uscita anticipata dal lavoro e forme di accompagnamento alla pensione.....	29
Assegni Straordinari.....	29
Isopensione.....	30
Contratto di espansione.....	31
APE Sociale – Anticipo pensionistico .....	32
Pensione “Opzione donna” .....	34
Quota 100 - Forma Anticipata di Pensionamento .....	36
Lavori usuranti .....	41
Quota 102 - Forma Anticipata di Pensionamento .....	42
Lavoratori precoci .....	43
Pensioni della Gestione pubblica.....	45
Prestazioni assistenziali.....	50
Prestazioni agli invalidi civili.....	50
L’Accertamento Tecnico Preventivo Obbligatorio (ATPO) in materia di invalidità civile .....	51
Protocollo d’Intesa per la gestione dell’ATPO nelle cause dell’invalidità civile .....	52
Invalidità civile – nuova modalità di allegazione documentazione sanitaria .....	54
Analisi in materia di assegni sociali.....	54
Delega della identità digitale del cittadino .....	58
Carta Europea della Disabilità - Disability card (CED).....	58
<b>Le prestazioni di Credito e Welfare .....</b>	<b>59</b>

Credito.....	59
Mutui ipotecari.....	59
Piccoli prestiti.....	60
Prestiti pluriennali.....	60
Borse di studio.....	60
Super Media.....	60
Master universitari di I e II livello e corsi universitari di perfezionamento.....	61
Master executive di I e II livello .....	61
Programma Valore PA.....	61
Welfare.....	62
Casa Albergo “La Pineta” - ospitalità residenziale.....	62
Home Care Premium.....	63
Prestazioni creditizie a favore dei Carabinieri .....	64

## **Le prestazioni a sostegno del reddito, di contrasto alla povertà e di sostegno alla genitorialità .....65**

NASpl – Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego .....	65
Disoccupazione agricola.....	66
Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi/assegnisti di ricerca/dottorandi di ricerca con borsa di studio (DIS-COLL).....	67
Integrazioni salariali – i numeri del sostegno alle imprese.....	68
Cassa Integrazione Guadagni – ore utilizzate.....	69
Beneficiari di ammortizzatori sociali per sospensione di rapporto di lavoro – Regione Abruzzo..	70
Interventi a favore dell’occupazione giovanile.....	71
Assegno Unico Universale .....	71
Bonus asilo nido e supporto domiciliare.....	73
Congedo di Maternità e Congedo parentale .....	73
Prestazioni di contrasto alla povertà.....	76
Analisi sul Reddito di Cittadinanza .....	77
Reddito di libertà .....	78

## **Le Entrate da contribuzione e Vigilanza.....79**

Il tessuto aziendale dell’Abruzzo .....	79
Entrate da contribuzione .....	84
Entrate settore privato.....	85
Entrate settore pubblico .....	90
Documento Unico di Regolarità Contributiva – DURC.....	90

Focus sui principali esoneri contributivi a favore dell'occupazione .....	91
Scheda: Contratto di apprendistato.....	92
Scheda: Assunzione di Giovani Under 36.....	93
Scheda: Incentivo Donne.....	94
Scheda: Decontribuzione Sud .....	96
Scheda: Under 40 Agricoltura.....	97
Scheda: Quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore .....	98
Scheda: Disoccupati percettori di Naspi .....	99
Scheda: Sostituzione di lavoratrice/lavoratore in maternità/paternità .....	100
Scheda: Assunzione di Giovani NEET .....	101
Vigilanza documentale e ispettiva .....	102
Vigilanza documentale .....	102
Vigilanza ispettiva.....	105
Incasso diretto crediti non iscritti a ruolo.....	107
<b>Il Contenzioso .....</b>	<b>108</b>
Contenzioso amministrativo.....	108
Contenzioso giudiziario .....	109
<b>Relazioni con l'utenza .....</b>	<b>112</b>
Servizio di informazione all'utenza .....	112
<b>Il Territorio e la popolazione residente .....</b>	<b>119</b>
Utenza dell'Istituto .....	119
<b>L'identità aziendale .....</b>	<b>123</b>
Struttura organizzativa .....	123
Carta dei servizi e tempi di conclusione dei procedimenti.....	125
Organizzazione del Servizio .....	125
Modello di distribuzione dei servizi e delle attività dell'Istituto in funzione utente-centrica.....	127
<b>Il personale .....</b>	<b>131</b>
Andamento organici del personale e richiesta di servizio .....	134
<b>Glossario .....</b>	<b>135</b>



L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - nei suoi 125 anni di storia, celebrati quest'anno, che hanno inizio con l'introduzione dell'Assicurazione privata obbligatoria contro gli Infortuni sul Lavoro nel 1898 - rappresenta **uno dei pilastri fondamentali** del Welfare italiano, inteso come l'insieme di interventi e di prestazioni erogati dalle Istituzioni pubbliche e destinati a tutelare i cittadini dalle condizioni di bisogno, a coprirli da determinati rischi, a migliorarne la qualità della vita e il loro benessere.

Attraverso questo Ente c.d. strumentale lo Stato tende a realizzare in concreto i valori di solidarietà ispirati dalla nostra Costituzione che è volta a promuovere la persona, il singolo individuo, eliminando gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il suo pieno sviluppo.

La storia dell'Inps si intreccia, dunque, senza dubbio, con quella dello Stato sociale italiano, riflettendo gli sviluppi e i cambiamenti che il Paese ha attraversato nel corso del tempo.

Anche nel difficile periodo storico contemporaneo - caratterizzato da alcuni perduranti effetti sociali della devastante pandemia ma anche, più in generale, dalle insidie di una guerra ai confini dell'Europa e dai riflessi sociali della conseguente attuale e difficile congiuntura economica - l'Istituto è chiamato ancora una volta a svolgere il ruolo di principale gestore del Welfare italiano.

Ruolo che l'Istituto ricopre affidandosi sempre di più alle forme innovative di produzione e organizzazione del lavoro che conseguono all'utilizzo delle nuove e più sofisticate tecnologie le quali rappresentano, in generale, una straordinaria opportunità per migliorare costantemente i servizi offerti dalle Pubbliche Amministrazioni, potendosi realizzare, attraverso queste, processi di lavoro più agili e moderni.

In questa direzione, i passi già effettuati dall'Istituto sono stati rilevanti, tant'è che oggi l'INPS può annoverarsi, senza dubbio, come uno dei Soggetti pubblici italiani più informatizzati.

A fronte della continua trasformazione del quadro normativo, tecnologico ed operativo e delle persistenti e crescenti esigenze di erogazione di nuovi servizi e prestazioni sociali, l'Istituto dovrà continuare, come già fa, a mettere al centro della sua strategia gestionale la formazione costante del proprio personale.

Le dimensioni assunte dall'INPS non possono oggi prescindere anche da una sempre più capillare ed approfondita attività di divulgazione che ha come base l'attività di analisi dei dati e l'aggiornamento sulle materie di propria competenza. Si tratta soprattutto di **mettere a comune disposizione l'inestimabile patrimonio di dati**, fondamentale per fornire quegli elementi informativi di supporto per valutare l'efficacia delle politiche pubbliche, nazionali e locali.

Il Rendiconto Sociale 2022 per la regione Abruzzo costituisce, in quest'ottica, il tentativo di fornire - attraverso dati oggettivi e tabelle esplicative - oltre che un'accurata sintesi delle molteplici attività che l'Istituto svolge al servizio dei cittadini e delle aziende, anche un'analisi e una lettura delle dinamiche del contesto socio - economico produttivo della Regione Abruzzo nel suo complesso. Una raccolta, dunque, di dati amministrativi di estremo interesse per le parti sociali, per la classe politica, per gli studiosi ed i rappresentanti delle altre Istituzioni pubbliche. Attraverso il Rendiconto sociale, **l'Inps Abruzzo dà contezza**, nell'ottica di una Amministrazione trasparente, del suo operato, del "valore" creato nel territorio abruzzese.

Entrando nel merito della Rendicontazione Sociale per l'anno 2022, appare opportuno rilevare anzitutto i flussi finanziari di Inps Abruzzo; detti flussi, in entrata e in uscita, confermano nell'anno 2022, con un leggero incremento, i valori già rilevati nel 2021; si tratta di 2,852 miliardi di euro di raccolta contributiva e 7,172 miliardi di euro di pagamenti per prestazioni di ogni tipologia. **La differenza tra i valori delle**

**entrate e delle uscite, pari a 4,320 miliardi di euro, rende numericamente evidente il ruolo sociale che l'Istituto svolge in terra abruzzese** a sostegno dei cittadini, delle famiglie dei lavoratori e delle imprese.

E' importante poi rilevare la riduzione del numero delle pensioni e delle prestazioni "in essere o vigenti" all'1/1/2023 (410.260) rispetto all'anno precedente (413.943), pari a -3.683; essa è data dal saldo tra - 5.045 pensioni previdenziali (sostenute dalla contribuzione versata) +1.362 prestazioni assistenziali (sostenute dalla fiscalità generale). Guardando invece il trend delle pensioni "liquidate" nel 2022, si registra un andamento delle nuove liquidazioni che nel tempo ha portato ad un sostanziale pareggio tra pensioni di natura previdenziale e prestazioni assistenziali a durata vitalizia (si rileva un cospicuo aumento degli assegni sociali e delle indennità di invalidità civile - cfr. glossario).

L'importo medio mensile delle pensioni di vecchiaia/anticipate nel settore privato è pari a 1.103,27 euro: 1.343,65 euro per gli uomini e 770,88 euro per le donne. Differenza che fa pensare, da un lato, a periodi di discontinuità lavorativa più incidenti sulle donne e, dall'altro, ad una parità retributiva ancora non completa. Nel settore pubblico invece l'importo medio mensile del trattamento pensionistico è pari a 2.313 euro: 2.606 per gli uomini e 2.034 per le donne.

A parte la spesa connessa al settore pubblico, La spesa annua per pensioni e prestazioni della Gestione privata è pari a 4.325 milioni di euro, di cui l'86,4% per pensioni. Nell'ambito delle pensioni IVS il 77,5% delle spese afferisce alle pensioni anticipate/vecchiaia, il 4,9% all'invalidità previdenziale e il restante 17,5% alle pensioni ai superstiti.

La ripartizione della spesa annua vede la provincia di Chieti al 29,1% (1.260,6 milioni di €), la provincia di L'Aquila al 24,2% (1.048,2 milioni di €), la provincia di Pescara al 23,7% (1.025,3 milioni di €) e la provincia di Teramo al 22,9% (990,80 milioni di €).

I maschi sono beneficiari di circa il 44,4% delle pensioni erogate (58% anticipate/vecchiaia, 54,7% invalidità e 11,3% superstiti, quest'ultimo dato conferma la sicura maggiore longevità della donna).

Dal lato delle entrate contributive, gli importanti segnali di ripresa economica dopo la crisi pandemica, già registrati nel 2021 e consolidatisi nel 2022, hanno fatto segnare un aumento del flusso contributivo del + 7,35% nell'anno 2022, sia nell'ambito delle Aziende private (+ 5,56%) che nelle Aziende agricole con dipendenti (+ 4,98%).

Anche il tessuto aziendale dell'Abruzzo, in termini di numero di aziende, mostra nel 2022 (35.290) una leggera variazione incrementale rispetto all'anno 2021 (33.938). L'87,5 % delle aziende è costituito, come già noto, da piccole imprese con un numero di addetti da 1 a 9; le grandi imprese con più di 250 dipendenti sono 74 (0,2%) e sono solo 553 (1,5 %) le aziende con più di 50 addetti.

Infine, appare opportuno rilevare che in questo Rendiconto sociale sono stati inseriti **due "focus" di approfondimento** su alcuni istituti giuridici (*le vigenti modalità di uscita anticipata dal lavoro e le principali forme - quasi tutte, invero - di esonero contributivo o agevolazione finalizzata ad incentivare l'occupazione dei giovani, delle donne o di ogni altra persona*); crediamo che detti focus possano costituire "strumenti operativi" di grande utilità per i cittadini, le aziende e i loro intermediari istituzionali.

Luciano Busacca

Direttore regionale Inps Abruzzo

## Le prestazioni di tutela previdenziale e sociale

Le prestazioni dell'Istituto si distinguono in **Previdenziali**, se legate ad una forma di contribuzione del lavoratore e/o dell'azienda, ed **Assistenziali**, per le quali manca tale contribuzione, e sono quindi finanziate dalla fiscalità generale.

Si riportano, a titolo esemplificativo (Tabella 1) e non esaustivo, le principali prestazioni erogate dall'Istituto distinte nelle diverse tipologie e destinatari.

Le pensioni, naturalmente, sono la tipologia di prestazione che raggiunge il maggior numero di destinatari - oltre 16 milioni di individui a livello nazionale, di cui 7,8 milioni di uomini e 8,3 milioni di donne. Di questi, circa 1,832 milioni sono soggetti titolari di sole prestazioni assistenziali (pensioni e assegni sociali, indennità agli invalidi civili erogati dall'INPS, pensioni di guerra e assegni di benemerenzza erogati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze), mentre ulteriori 1,820 milioni di utenti percepiscono una prestazione assistenziale unitamente ad una o più pensioni di natura previdenziale (vecchiaia, superstiti, invalidità). Seguono le prestazioni a sostegno del reddito, con oltre 4 milioni di soggetti.

Tabella 1

Le principali Prestazioni dell'Istituto		
<b>Previdenziali</b>	Pensioni	Dirette (Anticipata, Vecchiaia, Invalidità previdenziale)
		Indirette (Superstiti, Reversibilità)
	Prestazioni di fine servizio	TFR, TFS *
	Sostegno del reddito (ammortizzatori sociali)	Cassa integrazione Guadagni
		NASpl - DISCOLL
		DS Agr. e altre prestazioni minori
	Welfare **	Prestiti - Mutui
		Borse di studio
		Home Care Premium
		Valore PA
Casa Albergo "La Pineta"		
<b>Assistenziali</b>	Invalidità civile	Indennità ordinaria
		Indennità accompagnamento
	Lotta alla povertà	Reddito di cittadinanza
		Assegno sociale
		Pensione cittadinanza
<b>Natura ibrida</b>	Sostegno alla famiglia	Assegno Unico e Universale (AUU) dal 1° marzo 2022 ***
		Assegno per il nucleo familiare (ANF); Assegno familiare (AF)

\* A favore dei dipendenti pubblici

\*\* A favore dei dipendenti e dei pensionati pubblici e dei loro familiari (D.M. n. 463/1998) iscritti al Fondo Gestione Unitaria Prestazioni Creditizie e Sociali

\*\*\* L'assegno per il nucleo familiare presenta caratteri peculiari: pur riguardando tutti i lavoratori dipendenti, autonomi e parasubordinati (natura universalistica), in parte è finanziata con la contribuzione ex ANF a carico dei datori di lavoro e in parte, essendo finanziato con la fiscalità generale, ha natura assistenziale, tanto che l'aumento rispetto al trattamento base per figlio è subordinato all'ammontare dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

La funzione dei trasferimenti economici in favore delle famiglie non è più, se non in misura marginale, di contrasto alla povertà e di sostegno al reddito, ma di compensazione e socializzazione del costo del mantenimento dei figli, anche in funzione di contrasto alla denatalità, e costituisce pertanto l'avvio del progetto scolpito nell'art. 31 della Costituzione.

*(Art. 31. La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo).*

Sul piano sistematico sarebbe forse più coerente la transizione verso il finanziamento completo a carico della fiscalità generale.

## Spesa per prestazioni – pensioni, prestazioni assistenziali e ammortizzatori sociali

La spesa per le prestazioni pensionistiche e per le principali prestazioni a sostegno del reddito, erogate dall'INPS nella regione Abruzzo nell'anno 2022, risulta pari a circa **7 miliardi e 171 milioni di euro**, con un incremento del 7,1% rispetto all'anno precedente.

L' 80,9% della spesa, pari a **5 miliardi e 800 milioni di euro**, è dato dalle prestazioni pensionistiche, di cui 3 miliardi e 736 milioni di euro per le pensioni della gestione privata e 2 miliardi e 64 milioni di euro per le pensioni della gestione pubblica, a fronte di un numero totale di pensioni nel settore privato di 310.901 e, nel settore pubblico, di 77.522.

Le prestazioni assistenziali (assegno sociale e invalidità civile) si attestano all' 8,2% della spesa, con un importo erogato di circa 589 milioni; le prestazioni di contrasto alla povertà (Reddito di cittadinanza – RdC e Pensione di cittadinanza - PdC) rappresentano il 2,8% della spesa, con un importo pari a circa 202 milioni.

La spesa relativa ai principali ammortizzatori sociali e alle prestazioni a sostegno della famiglia è di circa 581 milioni di euro; tra queste, le voci di maggiore incidenza sono rappresentate dall'Assegno Unico e Universale, AUU (271 milioni) e dalla NASpl (198 milioni di euro a fronte dei 238 milioni del 2021).

Mentre la spesa per le prestazioni pensionistiche e le prestazioni assistenziali risultano in aumento rispetto all'anno precedente (rispettivamente del 7,7% e del 5,3%), si registra una contrazione della spesa relativa alle prestazioni di contrasto alla povertà (-3,5%). Per quanto riguarda la spesa per gli ammortizzatori sociali e le prestazioni a sostegno della famiglia, in aumento del 7,8% rispetto all'anno precedente, la voce che maggiormente incide in tal senso è rappresentata dalla nuova misura di sostegno alla famiglia (AUU).

Tabella 2

Prestazioni per pensioni e ammortizzatori sociali e sostegno alla famiglia (Importi in milioni di euro)				
Prestazioni	Anno 2022	% su tot. prestazioni	Anno 2021	% su tot. prestazioni
Pensioni – gestione privata	3.736,40	52,1%	3.425,00	51,16%
Pensioni – gestione pubblica	2.063,90	28,8%	1.961,90	29,31%
<b>Totale pensioni</b>	<b>5.800,30</b>	<b>80,9%</b>	<b>5.386,90</b>	<b>80,47%</b>
<b>Prestazioni assistenziali</b>	<b>588,7</b>	<b>8,2%</b>	<b>559,2</b>	<b>8,35%</b>
<b>Reddito/Pensione di cittadinanza</b>	<b>201,7</b>	<b>2,8%</b>	<b>209,03</b>	<b>3,12%</b>
AUU	270,6	3,8%	-	-
CIG	3,5	0,0%	15,5	0,23%
COVID-19	5,6	0,1%	176	2,63%
DS-AF AGR.	37,1	0,5%	34,9	0,52%
INDENNITÀ DI MALATTIA	6,5	0,1%	6,4	0,10%
INDENNITÀ DI MOBILITÀ	0,6	0,0%	1,1	0,02%
NASpl	197,6	2,8%	238,4	3,6%
PREST. F. SOLID.	1,6	0,0%	4,3	0,06%
SOST. NATAL. GENIT.	18,5	0,3%	25	0,37%
TFR ART. 1 C. 756 L. 296/2006	6,8	0,1%	7,6	0,11%
TFR FONDO GARANZIA	9,9	0,1%	12,5	0,19%
TR. INTEGR. D.L. 3/20 - L. 21/20	22,6	0,3%	17,3	0,26%
<b>Totale ammortizzatori</b>	<b>580,9</b>	<b>8,1%</b>	<b>539</b>	<b>8,05%</b>
<b>Totale generale</b>	<b>7.171,6</b>	<b>100%</b>	<b>6.694,1</b>	<b>100,00%</b>

## Pensioni dei lavoratori privati e prestazioni assistenziali, vigenti al 1° gennaio 2023

Le pensioni vigenti in Abruzzo all'1.1.2023 sono **410.260**, in diminuzione rispetto a quelle in essere al 1.1.2022 che erano pari 413.943. Tale diminuzione si riscontra per le pensioni di natura previdenziale (-5.045), mentre per le prestazioni di natura assistenziale si registra un incremento dell'1,39%, pari a 1.362 (+83 assegni sociali e +1.279 prestazioni agli invalidi civili).

Di queste, **310.901 pari al 75,8% del totale sono di natura previdenziale** (315.946 nel 2022), ovvero prestazioni liquidate in ragione dei contributi versati o comunque accreditati al lavoratore durante l'attività lavorativa per la tutela assicurativa in caso di inattività causata da invalidità, vecchiaia o decesso; va evidenziato che sono qui ricomprese anche 4.907 pensioni di assicurazioni facoltative (Fondo previdenziale persone che svolgono lavori non retribuiti da responsabilità familiare) e altre gestioni diverse da quelle dei lavoratori dipendenti e autonomi (Spettacolo e Sport).

**Le prestazioni di carattere assistenziale**, al netto del Reddito di Cittadinanza (RdC), **pari a 99.359** tra invalidità civile e assegni sociali, **rappresentano il 24,2% del totale (23,5% nel 2021)** delle prestazioni vigenti. A tale ambito vanno ricondotte le provvidenze sociali e/o economiche a carico della collettività e corrisposte in particolari situazioni di difficoltà per garantire sostegno alle persone che si trovino in peculiari condizioni socioeconomiche e sanitarie.

Si rappresenta che 79.272 sono le prestazioni assistenziali erogate a sostegno degli invalidi civili, pari al 19,3% del totale, comprensive delle indennità di accompagnamento, mentre 20.087 sono le prestazioni di assegno sociale (pari al 4,9% del totale, in aumento rispetto al 2021) erogate ai cittadini italiani e stranieri in condizione economiche disagiate e con redditi inferiori alle soglie previste annualmente dalla Legge.

**L'importo complessivo annuo erogato per tutte le prestazioni pensionistiche del settore privato e per quelle assistenziali**, al netto del RdC, **risulta pari a circa 4,325 miliardi di euro**, di cui la gran parte, pari a 3,74 miliardi, risulta sostenuto dalle gestioni previdenziali del settore privato (Tabella 3):

- il 39,1% delle pensioni in essere è costituito da pensioni della gestione dei dipendenti privati (FPLD, Fondi sostitutivi e Fondi integrativi), di questi, in particolare, il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti, con esclusione dei fondi sostitutivi ed integrativi, gestisce il 36,7% del complesso delle pensioni erogate e il 47,2% dell'importo totale in pagamento;
- le gestioni dei lavoratori autonomi (Artigiani, Commercianti, Coltivatori diretti e Mezzadri, Lavoratori iscritti alla Gestione separata) erogano il 35,5% delle pensioni e il 31,6% dell'importo totale in pagamento;
- le gestioni assistenziali (Pensioni e Assegni sociali, Invalidità civile) gestiscono il 24,2% delle prestazioni con un importo del 13,6%.

Tabella 3

Pensioni private e Prestazioni assistenziali vigenti all'1.1.2023 - distribuzione per gestione previdenziale						
Numero e importo						
Gestioni INPS			Numero pensioni	% sul totale	Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale
Pensioni ai lavoratori dipendenti privati	FPLD	Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti (escluse le gestioni a contabilità separata)	143.743	35,0%	1.835,9	42,4%
		Trasporti	1.641	0,4%	34,9	0,8%
		Telefonici	1.785	0,4%	49,6	1,1%
		Elettrici	2.138	0,5%	61,8	1,4%
		Inpdai	1.135	0,3%	61,0	1,4%
		<b>Totale FPLD</b>	<b>150.442</b>	<b>36,7%</b>	<b>2.043,2</b>	<b>47,2%</b>
		Fondi Sostitutivi	FF.SS.	4.029	1,0%	100,4
	Volo		47	0,0%	2,2	0,1%
	Dazieri		145	0,0%	2,8	0,1%
	Ipost		5.296	1,3%	107,4	2,5%
	Spedizionieri		15	0,0%	0,1	0,0%
	<b>Totale Fondi Sostitutivi</b>	<b>9.532</b>	<b>2,3%</b>	<b>213,0</b>	<b>4,9%</b>	
	Fondi integrativi	Gas	109	0,0%	2,7	0,1%
		Esattoriali	132	0,0%	3,0	0,1%
		Minatori	*	n.c.	-	n.c.
<b>Totale Fondi Integrativi</b>	<b>241</b>	<b>0,1%</b>	<b>5,7</b>	<b>0,1%</b>		
<b>TOTALE PENSIONI GESTIONI LAVORATORI DIPENDENTI</b>			<b>160.215</b>	<b>39,1%</b>	<b>2.261,9</b>	<b>52,3%</b>
	Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri	65.954	16,1%	518,6	12,0%	
	Artigiani	40.037	9,8%	471,6	10,9%	
	Commercianti	32.300	7,9%	362,7	8,4%	
	Gestione separata lav. parasubordinati	7.486	1,8%	15,9	0,4%	
<b>TOTALE PENSIONI GESTIONI LAVORATORI AUTONOMI</b>			<b>145.777</b>	<b>35,5%</b>	<b>1.368,8</b>	<b>31,6%</b>
Altre gestioni e assicurazioni facoltative (Fondo previdenziale persone che svolgono lavori non retribuiti da responsabilità familiare)	Clero	215	0,1%	1,9	0,0%	
	Fondo previdenziale persone che svolgono lavori non retribuiti da responsabilità familiare	11	0,0%	0,0	0,0%	
	Facoltative	5	0,0%	0,0	0,0%	
	Cumulo	3.703	0,9%	86,3	2,0%	
	Totalizzazione	416	0,1%	7,4	0,2%	
<b>TOTALE PENSIONI ALTRE GESTIONI E ASSICURAZIONI FACOLTATIVE</b>			<b>4.350</b>	<b>1,1%</b>	<b>95,6</b>	<b>2,2%</b>
Spettacolo e sport	Lavoratori dello spettacolo	442	0,1%	7,2	0,2%	
	Sportivi professionisti	115	0,0%	2,8	0,1%	
<b>TOTALE PRESTAZIONI SPETTACOLO E SPORT</b>			<b>557</b>	<b>0,1%</b>	<b>10,0</b>	<b>0,2%</b>
Prestazioni assistenziali	Pensioni ed Assegni sociali	20.087	4,9%	128,6	3,0%	
	Invalidi civili *	79.272	19,3%	460,1	10,6%	
<b>TOTALE PRESTAZIONI ASSISTENZIALI</b>			<b>99.359</b>	<b>24,2%</b>	<b>588,7</b>	<b>13,6%</b>
<b>TOTALE PENSIONI e PRESTAZIONI ASSISTENZIALI</b>			<b>410.260</b>	<b>100%</b>	<b>4.325,1</b>	<b>100%</b>

\* Nel numero sono comprese le duplicazioni dovute a soggetti che percepiscono contemporaneamente più di una prestazione (es. pensione di invalidità civile ed indennità di accompagnamento)

## Pensioni delle gestioni private e prestazioni assistenziali "liquidate" nell'anno 2022

Nel corso dell'anno 2022 sono state liquidate 31.405 prestazioni delle quali 15.693 - pari a poco meno del 50% - per pensioni di natura previdenziale (8.063 a favore degli iscritti ai Fondi pensioni gestioni lavoratori dipendenti, 6.656 per quelli della Gestione autonomi, 974 degli altri fondi); 15.712 per prestazioni assistenziali (936 assegni sociali e 14.776 prestazioni agli Invalidi civili) pari a poco oltre il 50% del totale delle prestazioni pensionistiche (solo nello scorso anno il dato si assestava al 44,5%). Gli importi annualizzati, stanziati per le nuove prestazioni liquidate del 2022, ammontano a **285,15 milioni di euro**: 194,39 milioni per prestazioni di natura pensionistica e 90,76 milioni per prestazioni di natura assistenziale (Tabella 4).

Tabella 4

Pensioni private e Prestazioni assistenziali liquidate nel 2022 - distribuzione per gestione previdenziale - Numero e importo						
Gestioni INPS		Numero pensioni	% sul totale	Importo complessivo annuo (milioni €)	% sul totale	
Pensioni ai lavoratori dipendenti privati	FPLD	Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti (escluse le gestioni a contabilità separata)	7.416	23,6%	99,81	34,4%
		Trasporti	60	0,2%	1,03	0,4%
		Telefonici	89	0,3%	2,45	0,8%
		Elettrici	85	0,3%	2,33	0,8%
		Inpdai	42	0,1%	2,37	0,8%
	<b>Totale FPLD</b>	<b>7.692</b>	<b>24,5%</b>	<b>108,00</b>	<b>37,2%</b>	
	Fondi Sostitutivi	FF.SS.	113	0,4%	2,58	0,9%
		Volo	*	n.c.	*	n.c.
		Dazieri	*	n.c.	*	n.c.
		Ipost	241	0,8%	4,38	1,5%
	<b>Totale Fondi Sostitutivi</b>	<b>356</b>	<b>1,1%</b>	<b>6,97</b>	<b>2,4%</b>	
	Fondi integrativi	Gas	5	n.c.	0,08	0,0%
		Esattoriali	9	0,0%	0,30	0,0%
	<b>Totale Fondi Integrativi</b>	<b>14</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,37</b>	<b>0,1%</b>	
	<b>TOT. PENSIONI GESTIONI LAVORATORI DIPENDENTI</b>		<b>8.063</b>	<b>25,7%</b>	<b>115,34</b>	<b>39,7%</b>
	Gestione separata lavoratori parasubordinati	Coltivatori diretti Coloni e Mezzadri	1.986	6,3%	14,02	4,8%
		Artigiani	2.211	7,0%	23,64	8,1%
		Commercianti	1.826	5,8%	19,27	6,6%
		<b>TOT. PENSIONI GESTIONI LAVORATORI AUTONOMI</b>	<b>6.656</b>	<b>21,2%</b>	<b>58,53</b>	<b>20,2%</b>
Altre gestioni e assicurazioni facoltative (Fondo previdenziale persone che svolgono lavori non retribuiti da responsabilità familiare)	Clero	Facoltative	12	0,0%	0,09	0,0%
		Pensioni in regime di cumulo	907	2,9%	19,54	6,7%
		Totalizzazione	24	0,1%	0,39	0,1%
<b>TOT. PENSIONI ALTRE GESTIONI E ASSICURAZIONI FACOLTATIVE</b>		<b>943</b>	<b>3,0%</b>	<b>20,01</b>	<b>6,9%</b>	
Spettacolo e Sport	Lavoratori dello spettacolo	Sportivi professionisti	26	0,1%	0,38	0,1%
		<b>TOT. PRESTAZIONI SPETTACOLO E SPORT</b>	<b>31</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,51</b>	<b>0,2%</b>
Prestazioni assistenziali	Assegni sociali	Invalidi civili (**)	936	3,0%	5,16	1,8%
		<b>TOT. PRESTAZIONI ASSISTENZIALI</b>	<b>15.712</b>	<b>50,0%</b>	<b>90,76</b>	<b>31,3%</b>
<b>TOT. PENSIONI E PRESTAZIONI ASSISTENZIALI</b>		<b>31.405</b>	<b>100,0%</b>	<b>285,15</b>	<b>100,0%</b>	

(\*) per le frequenze inferiori a tre che possano essere identificate (art. 4 del Codice di deontologia e buona condotta per i trattamenti dei dati personali a scopi statistici e di ricerca scientifica effettuati nell'ambito del Sistema statistico nazionale; provvedimento del Garante n. 13 del 31 luglio 2002).

(\*\*) Nel numero sono comprese le duplicazioni dovute a soggetti che percepiscono contemporaneamente più di una prestazione (es. pensione di invalidità civile ed indennità di accompagnamento).

## Prestazioni di tipo previdenziale vigenti al 1° gennaio 2023: categorie e genere

Le prestazioni di tipo previdenziale sono costituite per il 65% da pensioni di vecchiaia e anticipata, per il 6,3% da prestazioni della categoria Invalidità previdenziale (di cui il 58% erogata agli uomini – si tratta di prestazioni diverse da quelle previste per la c.d. invalidità civile perché la causa invalidante è connessa in maniera diretta o indiretta al rapporto di lavoro) e per il 28,8% da pensioni della categoria Superstiti (di cui solo l'11,3% agli uomini).

Analizzando le sottocategorie, si osserva che il 73,2% delle pensioni anticipate (cioè fuoriuscite dal lavoro anticipate rispetto alla c.d. età di vecchiaia, oggi fissata, di norma, a 67 anni) sono erogate agli uomini, i quali, verosimilmente, possono vantare attività lavorative più lunghe e meno discontinue rispetto alle donne, il che consente di maturare i requisiti contributivi utili per l'accesso alla prestazione prima del raggiungimento dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia. Per la sottocategoria "pensioni di vecchiaia" l'analogo indicatore si attesta al 42,4%.

Anche nell'invalidità previdenziale c'è una distinzione per genere nelle sottocategorie; infatti, le due tipologie di prestazione, istituite dalla Legge n. 222 del 1984, presentano una preponderanza delle prestazioni erogate agli uomini, precisamente il 65,2% per l'assegno ordinario di invalidità e il 70,3% per la pensione di inabilità. Le pensioni di invalidità ante Legge n. 222 del 1984 registrano un tasso di mascolinità del 31,2% e rappresentano una categoria di pensione in via di esaurimento.

Tabella 5

Prestazioni previdenziali vigenti all'1.1.2023								
distribuzione per categoria, genere e tasso di mascolinità								
Numero e importo								
Categorie e sottocategorie di pensione	Maschi	Femmine	Totale					
			Numero pensioni	% sul totale	Tasso di mascolinità	Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale	
Pensioni	Anticipate	75.021	27.445	102.466	33,0	73,2	1.963,7	52,6
	Vecchiaia	42.199	57.327	99.526	32,0	42,4	933,4	25,0
<b>Totale vecchiaia</b>		<b>117.220</b>	<b>84.772</b>	<b>201.992</b>	<b>65,0</b>	<b>58,0</b>	<b>2.897,1</b>	<b>77,5</b>
Invalidità previdenziale	Assegno ordinario di invalidità	7.303	3.906	11.209	3,6	65,2	110,6	3,0
	Pensione di Inabilità	1.390	586	1.976	0,6	70,3	27,0	0,7
	Pensione di Invalidità (Ante Legge 222/84)	1.961	4.329	6.290	2,1	31,2	47,3	1,3
<b>Totale invalidità previdenziale</b>		<b>10.654</b>	<b>8.821</b>	<b>19.475</b>	<b>6,3</b>	<b>54,7</b>	<b>184,9</b>	<b>4,9</b>
Superstiti	Superstite da assicurato	1.992	14.649	16.641	5,4	12,0	116,7	3,1
	Superstite da pensionato	8.129	64.664	72.793	23,4	11,2	537,7	14,4
<b>Totale pensioni ai superstiti</b>		<b>10.121</b>	<b>79.313</b>	<b>89.434</b>	<b>28,8</b>	<b>11,3</b>	<b>654,4</b>	<b>17,5</b>
<b>Totale pensioni</b>		<b>137.995</b>	<b>172.906</b>	<b>310.901</b>	<b>100,0</b>	<b>44,4</b>	<b>3.736,4</b>	<b>100,0</b>

## Prestazioni di tipo assistenziale vigenti al 1° gennaio 2023: categorie e genere

Le prestazioni di carattere assistenziale, vigenti all' 1.1.2023, sono costituite per il 20,2% da pensioni e assegni sociali (di queste solo lo 0,4% è relativo alle pensioni sociali, le quali rappresentano una categoria in via di esaurimento) ed il restante 79,8% dalle prestazioni erogate agli invalidi civili (Tabella 6).

Tabella 6

Prestazioni assistenziali vigenti all'1.1.2023 - distribuzione per categoria, genere e tasso di mascolinità									
Numero e importo									
Categorie e sottocategorie di pensione	Maschi	Femmine	Totale				Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale	
			Numero pensioni	% sul totale	Tasso di mascolinità				
Pensioni e assegni sociali	Pensione sociale	63	369	432	0,4%	14,6%	2,4		
	Assegno sociale	7.058	12.597	19.655	19,8%	35,9%	126,2		
<b>Totale pensioni e assegni sociali</b>		<b>7.121</b>	<b>12966</b>	<b>20.087</b>	<b>20,2%</b>	<b>35,5%</b>	<b>128,6</b>	<b>21,8%</b>	
Invalidi civili	Ciechi	Pensione ciechi assoluti	327	425	752	0,8%	43,5%	3,7	
		Pensione ciechi parziali	539	1.085	1.624	1,6%	33,2%	6,7	
		Indennità ventesimisti	836	1.397	2.233	2,2%	37,4%	5,8	
		Indennità di accompagnamento ai ciechi	591	615	1.206	1,2%	49,0%	13,9	
	<b>Totale prestazioni ai ciechi</b>		<b>2.293</b>	<b>3.522</b>	<b>5.815</b>	<b>5,9%</b>	<b>39,4%</b>	<b>30,1</b>	<b>5,1%</b>
	Sordomuti	Pensione ai sordomuti	189	228	417	0,4%	45,3%	2,6	
		Indennità di comunicazione	519	508	1.027	1,0%	50,5%	3,2	
	<b>Totale prestazioni ai sordomuti</b>		<b>708</b>	<b>736</b>	<b>1.444</b>	<b>1,5%</b>	<b>49,0%</b>	<b>5,8</b>	<b>1,0%</b>
	Invalidi totali	Pensione inabilità	7.020	6.602	13.622	13,7%	51,5%	88,9	
		Indennità di accompagnamento	15.750	27.352	43.102	43,4%	36,5%	272,6	
	<b>Totale prestazioni agli invalidi civili totali</b>		<b>22.770</b>	<b>33.954</b>	<b>56.724</b>	<b>57,1%</b>	<b>40,1%</b>	<b>361,6</b>	<b>61,4%</b>
	Invalidi parziali	Assegno di assistenza	3.955	5.691	9.646	9,7%	41,0%	40,2	
		Indennità di frequenza minori	3.514	1.925	5.439	5,5%	64,6%	21,2	
		Indennità di accompagnamento	25	179	204	0,2%	12,3%	1,3	
<b>Totale prestazioni agli invalidi civili parziali</b>		<b>7.494</b>	<b>7.795</b>	<b>15.289</b>	<b>15,4%</b>	<b>49,0%</b>	<b>62,7</b>	<b>10,6%</b>	
<b>(*) Totale prestazioni agli invalidi civili</b>		<b>33.265</b>	<b>46.007</b>	<b>79.272</b>	<b>79,8%</b>	<b>42,0%</b>	<b>460,1</b>	<b>78,2%</b>	
<b>Totale prestazioni assistenziali</b>		<b>40.386</b>	<b>58.973</b>	<b>99.359</b>	<b>100,0%</b>	<b>40,6%</b>	<b>588,7</b>	<b>100,0%</b>	

(\*) Nel numero sono comprese le duplicazioni dovute a soggetti che percepiscono contemporaneamente più di una prestazione (es. pensione di invalidità civile ed indennità di accompagnamento)

## Classificazione, tipologia e analisi delle pensioni della gestione privata

Per quanto riguarda la classificazione delle prestazioni previdenziali e assistenziali definite nell'anno 2022, si effettuano le seguenti considerazioni. **Relativamente alle prestazioni di tipo previdenziale**, cioè collegate ad una posizione assicurativa correlata ad un'attività di lavoro dipendente o autonomo (Tabella 7), si rileva:

- una preponderanza delle pensioni dirette (56,5% del totale liquidate a fronte del 53,7% del 2021), seguite dalle pensioni ai superstiti (36% a fronte del 38% nel 2021) e dalle pensioni di invalidità previdenziale (7,4% a fronte dell' 8,3% nel 2021);
- il tasso di mascolinità nelle prestazioni di invalidità previdenziale si colloca al 63,9% in coerenza con la maggiore presenza e continuità nel mondo lavorativo degli uomini rispetto alle donne, che permette loro di raggiungere prima i requisiti contributivi per accedere alla pensione di inabilità e/o all'assegno ordinario di invalidità;
- il tasso di mascolinità precipita al 17% relativamente alle pensioni ai superstiti: infatti, si registrano 4.693 pensioni di reversibilità liquidate in favore dei superstiti di sesso femminile, contro le sole 960 pensioni liquidate ai superstiti di sesso maschile. Il fenomeno è facilmente comprensibile in relazione alla maggiore aspettativa di vita delle donne.

Tabella 7

Pensioni previdenziali liquidate nel 2022 - Distribuzione per categoria, genere e tasso di mascolinità								
Numero e importo								
Categorie e sottocategorie di pensione	Maschi	Femmine	Totale					
			Numero pensioni	% sul totale	Tasso di mascolinità	Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale	
Pensioni	Anticipata	2.645	1.157	3.802	24,2%	69,6	81,9	42,7%
	Vecchiaia	2.847	2.225	5.072	32,3%	56,1	57,4	29,9%
<b>Totale pensioni</b>	<b>5.492</b>	<b>3382</b>	<b>8.874</b>	<b>56,5%</b>	<b>61,9</b>	<b>139,3</b>	<b>72,6%</b>	
Invalidità previdenziale	Assegno di invalidità	667	379	1.046	6,7%	63,8	9,1	4,8%
	Pensione di Inabilità	78	41	119	0,8%	65,5	1,5	0,8%
<b>Totale invalidità previdenziale</b>	<b>745</b>	<b>420</b>	<b>1.165</b>	<b>7,4%</b>	<b>63,9</b>	<b>10,6</b>	<b>5,5%</b>	
Superstiti	Superstite da assicurato	141	460	601	3,8%	23,5	4,5	2,4%
	Superstite da pensionato	819	4.233	5.052	32,2%	16,2	37,4	19,5%
<b>Totale pensioni ai superstiti</b>	<b>960</b>	<b>4.693</b>	<b>5.653</b>	<b>36,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>41,9</b>	<b>21,8%</b>	
<b>Totale pensioni gestione lavoratori dipendenti</b>	<b>7.198</b>	<b>8.495</b>	<b>15.693</b>	<b>100,0%</b>	<b>45,9</b>	<b>191,8</b>	<b>100,0%</b>	

**Relativamente alle prestazioni di tipo assistenziale** liquidate nel corso dell'anno 2022 (Tabella 8), si registra che:

- il 94% è costituito dalle prestazioni di invalidità civile. Dette prestazioni sono aumentate notevolmente, ossia del 7,5% rispetto all'anno precedente. Ormai, da sole arrivano a poco meno del 48% del totale delle prestazioni previdenziali e assistenziali liquidate nel corso dell'anno 2022, dunque con un ulteriore incremento rispetto al 2021, anno in cui dette prestazioni costituivano il 44,5%. Il dato appare preoccupante perché si desume, da un lato, l'allargamento delle condizioni

patologiche di salute di non pochi cittadini e, dall'altro, richiama anche la necessità di maggiori controlli sia in fase procedimentale amministrativa sia nelle sedi giurisdizionali, con specifico riferimento alla fase di Accertamento Tecnico Preventivo Obbligatorio (ATPO). Il numero delle prestazioni degli invalidi civili "totali", liquidate nel 2022, è cresciuto rispetto al 2021 del 5,8%; il tasso di mascolinità si assesta complessivamente al 41,7% con 6.163 prestazioni INVCIV liquidate ai "maschi" e 8.612 prestazioni INVCIV liquidate alle "femmine" nell'anno 2022;

- il 6% è costituito dagli assegni sociali (936 assegni sociali liquidati nell'anno 2022). Quest'ultima prestazione, in continuo incremento, registra una variazione percentuale dell'84% rispetto all'anno 2019 (508 assegni sociali liquidati), e dell'11,1% rispetto al dato del 2021 (832 assegni sociali liquidati). Dall'1.1.2019 l'età minima di accesso alla prestazione è stata fissata a 67 anni in ragione dell'incremento della speranza di vita. Anche questo fenomeno appare comunque preoccupante poichè porta alla luce un accresciuto stato di bisogno economico dei cittadini.

Tabella 8

Prestazioni assistenziali liquidate nel 2022 - distribuzione per categoria, genere e tasso di mascolinità									
Numero e importo									
Categorie e sottocategorie di pensione	Maschi	Femmine	Totale						
			Numero pensioni	% sul totale	Tasso di mascolinità	Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale		
Assegno sociale	394	542	936	6,0%	42,1	5,2			
<b>Totale assegni sociali</b>	<b>394</b>	<b>542</b>	<b>936</b>	<b>6,0%</b>	<b>42,1</b>	<b>5,2</b>	<b>5,7%</b>		
Invalidi civili	Ciechi	Pensione ciechi assoluti	15	31	46	0,3%	32,6		
		Pensione ciechi parziali	77	167	244	1,6%	31,6		
		Indennità ventesimisti	133	195	328	2,1%	40,5		
		Indennità di accompagnamento ai ciechi	29	38	67	0,4%	43,3		
	<b>Totale prestazioni ai ciechi</b>	<b>254</b>	<b>431</b>	<b>685</b>	<b>4,4%</b>	<b>37,1</b>	<b>2,7</b>	<b>3,1%</b>	
	Sordomuti	Pensione ai sordomuti		4	4	0,0%	0,0		
		Indennità di comunicazione	4	7	11	0,1%	36,4		
	<b>Totale prestazioni ai sordomuti</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>0,1%</b>	<b>26,7</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1%</b>	
	Invalidi totali	Pensione inabilità	716	932	1.648	10,5%	43,4		
		Indennità di accompagnamento	4.179	6.231	10.410	66,3%	40,1		
	<b>Totale prestazioni agli invalidi civili totali</b>	<b>4.895</b>	<b>7.163</b>	<b>12.058</b>	<b>76,7%</b>	<b>40,6</b>	<b>74,3</b>	<b>82,6%</b>	
	Invalidi parziali	Assegno di assistenza	449	687	1.136	7,2%	39,5		
Indennità di frequenza minori		561	320	881	5,6%	63,7			
Indennità di accompagnamento									
<b>Totale prestazioni agli invalidi civili parziali</b>	<b>1.010</b>	<b>1.007</b>	<b>2.017</b>	<b>12,8%</b>	<b>50,1</b>	<b>7,7</b>	<b>8,5%</b>		
<b>Totale prestazioni agli invalidi civili *</b>	<b>6.163</b>	<b>8.612</b>	<b>14.775</b>	<b>94,0%</b>	<b>41,7</b>	<b>84,8</b>	<b>94,3%</b>		
<b>Totale prestazioni assistenziali</b>	<b>6.557</b>	<b>9.154</b>	<b>15.711</b>	<b>100,0%</b>	<b>41,7</b>	<b>89,9</b>	<b>100,0%</b>		

\* Nel numero sono comprese le duplicazioni dovute a soggetti che percepiscono contemporaneamente più di una prestazione (es. pensione di invalidità civile ed indennità di accompagnamento)

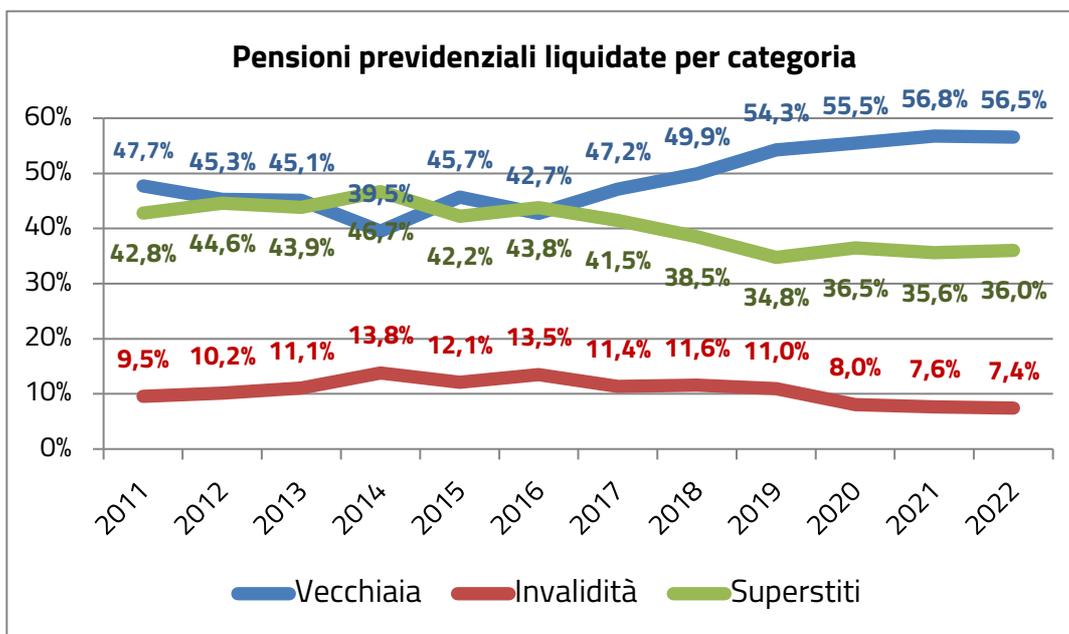
La serie storica delle "Pensioni previdenziali liquidate" evidenzia, nell'ultimo triennio, la crescita dell'età media alla data del pensionamento, ancora ben al di sotto, comunque, dell'età di vecchiaia (Tabella 9).

Tabella 9

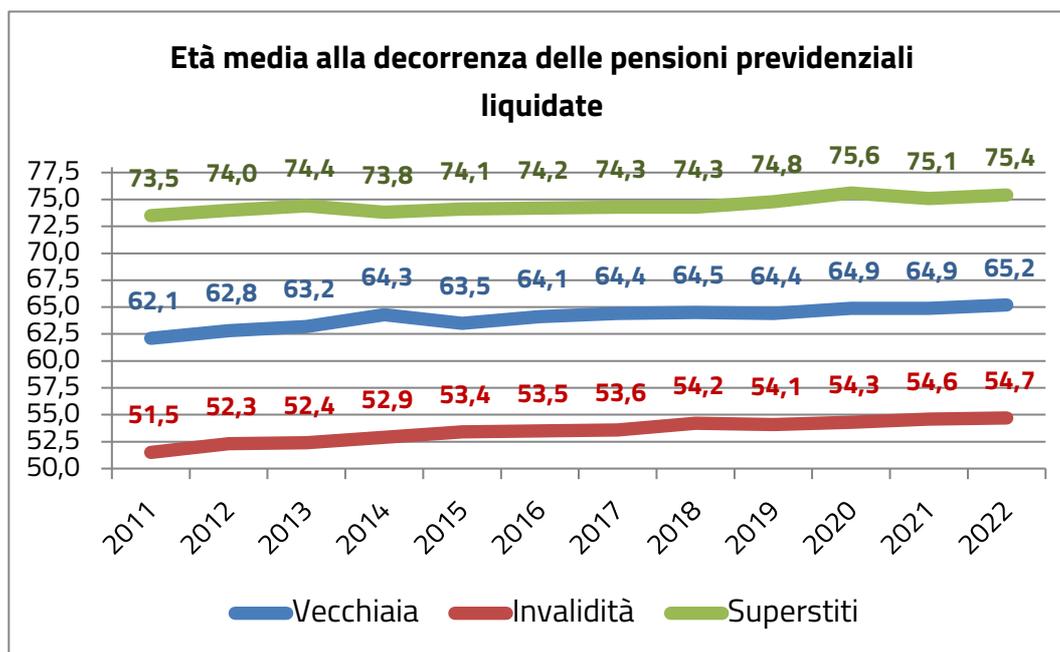
Pensioni previdenziali liquidate - Serie storica (2005-2022)												
Anno	Pensioni			Invalidità			Superstiti			Totale		
	Numero pensioni (a)	% sul totale delle pensioni previdenziali (a/c)	età media alla decorrenza	Numero pensioni (b)	% sul totale delle pensioni previdenziali (b/c)	età media alla decorrenza	Numero pensioni	% sul totale delle pensioni previdenziali	età media alla decorrenza	Totale pensioni previdenziali (c)	% sul totale delle pensioni (previdenziali e assistenziali) liquidate	età media alla decorrenza
2005	11.570	59,9%	61,8	1.585	8,2%	50,7	6.159	31,9%	72,1	19.314	57,1%	64,2
2006	10.772	60,2%	61,6	1.541	8,6%	51,0	5.592	31,2%	72,2	17.905	55,5%	64,0
2007	10.638	60,6%	61,4	1.506	8,6%	51,0	5.414	30,8%	72,7	17.558	53,9%	64,0
2008	9.023	55,7%	61,4	1.471	9,1%	51,0	5.716	35,3%	72,7	16.210	50,8%	64,5
2009	7.442	52,1%	62,3	1.308	9,2%	51,1	5.538	38,8%	73,0	14.288	47,1%	65,4
2010	8.313	55,2%	61,8	1.279	8,5%	51,6	5.469	36,3%	73,7	15.061	53,0%	65,3
2011	6.621	47,7%	62,1	1.324	9,5%	51,5	5.939	42,8%	73,5	13.884	53,7%	66,0
2012	5.796	45,3%	62,8	1.300	10,2%	52,3	5.709	44,6%	74,0	12.805	50,2%	66,7
2013	5.956	45,1%	63,2	1.461	11,1%	52,4	5.794	43,9%	74,4	13.211	49,7%	66,9
2014	4.391	39,5%	64,3	1.532	13,8%	52,9	5.187	46,7%	73,8	11.110	43,7%	67,2
2015	5.668	45,7%	63,5	1.503	12,1%	53,4	5.236	42,2%	74,1	12.407	47,2%	66,8
2016	4.810	42,7%	64,1	1.520	13,5%	53,5	4.924	43,8%	74,2	11.254	45,1%	67,1
2017	6.035	47,2%	64,4	1.453	11,4%	53,6	5.310	41,5%	74,3	12.798	49,6%	67,3
2018	6.597	49,9%	64,5	1.528	11,6%	54,2	5.089	38,5%	74,3	13.214	49,2%	67,1
2019	8.207	54,3%	64,4	1.658	11,0%	54,1	5.256	34,8%	74,8	15.121	52,4%	66,9
2020	9.287	55,5%	64,9	1.345	8,0%	54,3	6.101	36,5%	75,6	16.733	61,2%	67,9
2021	9.231	56,8%	64,9	1.241	7,6%	54,6	5.790	35,6%	75,1	16.262	52,8%	67,8
2022	8.874	56,5%	65,2	1.166	7,4%	54,7	5.653	36,0%	75,4	15.693	50,0%	68,1

Per quanto riguarda le tipologie di prestazione liquidate, in particolare, si registra un sensibile aumento della percentuale d'incidenza, sia in valore assoluto che percentuale, delle pensioni di vecchiaia, rispetto al totale delle pensioni previdenziali liquidate; per contro, sempre nel corso dell'ultimo triennio, si nota una flessione media di quasi due punti percentuali delle pensioni di invalidità previdenziale.

Graf. 1



Graf. 2



Si osserva, inoltre, che la percentuale di prestazioni assistenziali sul totale delle prestazioni (assistenziali e previdenziali) liquidate presenta un andamento sostanzialmente crescente fino all'anno 2018; dopo un calo rilevante tra il 2019 e il 2020, si rileva ancora un'importante crescita fino a risalire al 50% nell'anno 2022 (15.712 prestazioni assistenziali rispetto al totale delle prestazioni previdenziali e assistenziali pari

a 31.405 - Tabella 10), mentre l'età media risulta in costante aumento, fino ad arrivare a 70,4 anni nel 2022.

Un analogo fenomeno, anche se in misura minore, si riscontra a livello nazionale (627.799 prestazioni assistenziali liquidate, rispetto al totale delle prestazioni previdenziali e assistenziali pari a 1.350.222, ossia il 46,5%), mentre a livello di area geografica-ripartizione sud è maggiormente accentuato (190.878 prestazioni assistenziali liquidate rispetto al totale delle prestazioni previdenziali e assistenziali pari a 328.957, ossia il 58,0%).

Relativamente alla regione Abruzzo, si nota che nel 2020 la flessione registrata è dovuta essenzialmente ad un calo delle prestazioni di Invalidità civile liquidate rispetto a quelle dell'anno precedente, passando da 13.214 nuove prestazioni agli invalidi civili del 2019, alle 9.879 del 2020, con un decremento percentuale pari al 25,24%; la flessione è legata sicuramente alla presenza della crisi pandemica e alla connessa difficoltà di svolgimento delle visite mediche. Già nel 2021 le prestazioni per invalidità civile tornano ad aumentare, superando persino il livello del 2019, e si innalzano ulteriormente in valore assoluto nel 2022 (Tabella 10).

Tabella 10

<b>Prestazioni assistenziali liquidate - Serie storica (2005-2022)</b>									
Anno	Assegni sociali			Invalidi civili			Totale		
	Numero assegni sociali <b>(d)</b>	% sul totale delle pensioni assistenziali <b>(d/f)</b>	età media alla decorrenza degli assegni sociali	Numero prestazioni invalidità civile <b>(e)</b>	% sul totale delle pensioni assistenziali <b>(e/f)</b>	età media alla decorrenza delle prestazioni di invalidità civile	Totale prestazioni assistenziali <b>(f)</b>	% sul totale delle pensioni (previdenziali e assistenziali) liquidate	età media alla decorrenza delle prestazioni assistenziali
2005	1.002	6,9%	67,3	13.489	93,1%	70,0	14.491	42,9%	69,9
2006	914	6,4%	67,7	13.440	93,6%	69,9	14.354	44,5%	69,8
2007	781	5,2%	67,7	14.262	94,8%	70,2	15.043	46,1%	70,1
2008	854	5,4%	67,7	14.867	94,6%	70,3	15.721	49,2%	70,2
2009	668	4,2%	67,3	15.367	95,8%	70,0	16.035	52,9%	69,9
2010	618	4,6%	67,0	12.755	95,4%	69,6	13.373	47,0%	69,4
2011	820	6,8%	66,9	11.172	93,2%	69,4	11.992	46,3%	69,3
2012	837	6,6%	66,8	11.875	93,4%	69,5	12.712	49,8%	69,4
2013	846	6,3%	67,0	12.514	93,7%	68,6	13.360	50,3%	68,5
2014	1.052	7,4%	67,0	13.253	92,6%	68,4	14.305	56,3%	68,3
2015	1.022	7,4%	66,9	12.882	92,6%	68,1	13.904	52,8%	68,0
2016	780	5,7%	67,3	12.900	94,3%	68,1	13.680	54,9%	68,0
2017	1.018	7,8%	67,3	12.008	92,2%	68,2	13.026	50,4%	68,1
2018	527	3,9%	69,8	13.135	96,1%	69,4	13.662	50,8%	69,4
2019	508	3,7%	70,2	13.214	96,3%	69,4	13.722	47,6%	69,4
2020	726	6,8%	68,6	9.879	93,2%	69,2	10.605	38,8%	69,2
2021	832	5,7%	68,7	13.694	94,3%	70,7	14.526	47,2%	70,5
2022	936	6,0%	68,7	14.776	94,0%	70,5	15.712	50,0%	70,4

## Analisi pensioni e distribuzione territoriale

Tabella 11

Pensioni di Vecchiaia, Pensioni Anticipate e Prepensionamenti liquidati - Serie storica (2005-2022)												
Anno	Anticipate			Vecchiaia			Prepensionamenti			Totale		
	Numero pensioni (a)	% sul totale delle pensioni previdenziali (a/c)	età media alla decorrenza	Numero pensioni (b)	% sul totale delle pensioni previdenziali (b/c)	età media alla decorrenza	Numero pensioni	% sul totale delle pensioni previdenziali	età media alla decorrenza	Totale pensioni previdenziali (c)	% sul totale delle pensioni (previdenziali e assistenziali) liquidate	età media alla decorrenza
2005	5.133	44,4%	58,7	6.433	55,6%	64,2	4	0,0%	53,4	11.570	34,2%	61,8
2006	4.993	46,4%	58,3	5.778	53,6%	64,5	*	n.c.	52,9	10.772	33,4%	61,6
2007	4.972	46,7%	58,7	5.665	53,3%	63,7	*	n.c.	60,0	10.638	32,6%	61,4
2008	5.171	57,3%	58,8	3.850	42,7%	65,0	*	n.c.	51,0	9.023	28,3%	61,4
2009	2.811	37,8%	59,5	4.628	62,2%	64,0	3	0,0%	54,1	7.442	24,5%	62,3
2010	3.653	43,9%	59,5	4.657	56,0%	63,7	3	0,0%	53,6	8.313	29,2%	61,8
2011	3.094	46,7%	59,8	3.523	53,2%	64,2	4	0,1%	55,1	6.621	25,6%	62,1
2012	2.416	41,7%	60,6	3.312	57,1%	64,5	68	1,2%	59,0	5.796	22,7%	62,8
2013	2.608	43,8%	60,7	3.313	55,6%	65,2	35	0,6%	58,6	5.956	22,4%	63,2
2014	1.748	39,8%	60,5	2.617	59,6%	66,9	26	0,6%	59,1	4.391	17,3%	64,3
2015	2.834	50,0%	60,7	2.806	49,5%	66,4	28	0,5%	59,2	5.668	21,5%	63,5
2016	2.348	48,8%	61,4	2.411	50,1%	66,8	51	1,1%	62,5	4.810	19,3%	64,1
2017	2.827	46,8%	61,8	3.118	51,7%	66,9	90	1,5%	63,0	6.035	23,4%	64,4
2018	3.218	48,8%	61,8	3.253	49,3%	67,3	126	1,9%	62,8	6.597	24,5%	64,5
2019	5.164	62,9%	62,8	2.948	35,9%	67,4	95	1,2%	62,6	8.207	28,5%	64,4
2020	4.581	49,3%	62,5	4.573	49,2%	67,4	133	1,4%	62,2	9.287	34,0%	64,9
2021	4.360	47,2%	62,4	4.767	51,6%	67,3	104	1,1%	62,0	9.231	30,0%	64,9
2022	3.666	41,3%	62,3	5.072	57,2%	67,4	136	1,5%	61,8	8.874	28,3%	65,2

Dalla serie storica evidenziata dalla Tabella 11, relativa alle pensioni di vecchiaia, anticipate e prepensionamenti liquidati, per anno di decorrenza della prestazione, si rileva, nell'anno 2019, un netto incremento percentuale delle prestazioni di pensioni anticipate derivante dall'introduzione dell'istituto agevolativo di accesso alla pensione legato alla somma del requisito anagrafico e quello contributivo (c.d. "Quota 100"). Nell'anno 2019, infatti, tale percentuale si attesta al 62,9% del totale delle pensioni previdenziali dirette liquidate ed è di gran lunga superiore alla percentuale delle pensioni di vecchiaia che si attesta al 35,9%.

Come premesso, tale forbice è verosimilmente frutto della normativa generosa della cosiddetta "Quota 100", introdotta dal D.L. 4/2019, che ha permesso il pensionamento anticipato, per lo più nel settore pubblico, dei lavoratori che nel triennio 2019-2021 hanno raggiunto i 62 anni di età e i 38 anni di contribuzione.

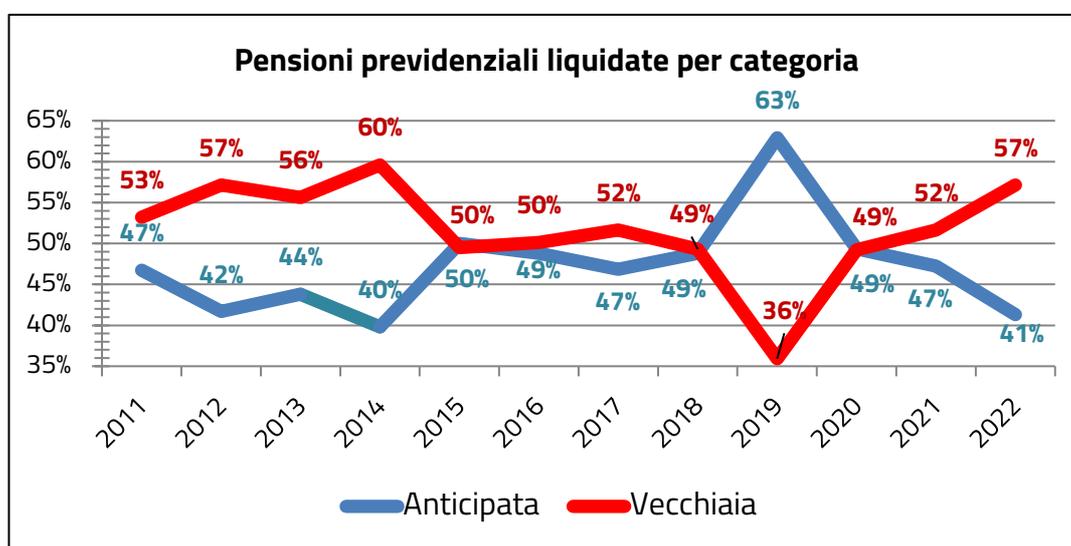
L'istituto dell'anticipo pensionistico appena citato, confermato per il 2020 ed il 2021 dalla Legge di Bilancio 2020, con Legge 234 del 2021 è stato trasformato, a partire dall'anno 2022, nella cosiddetta "Quota 102".

Nell'anno 2020 si assiste ad una sostanziale equiparazione tra il numero delle pensioni liquidate nella categoria della anticipata e della vecchiaia e si verifica lo stesso livellamento che si era riscontrato nel quadriennio 2015-2018, per via dell'innalzamento dell'età pensionabile (incremento della speranza di vita) che per molti ha significato una maggiore permanenza obbligata nel mercato del lavoro. A partire dall'anno 2020 si registra, infatti, un progressivo aumento delle pensioni di vecchiaia (dal 49,2% dell'anno 2020, al 57,2% dell'anno 2022), a cui fa da contraltare una progressiva diminuzione delle pensioni anticipate (dal 49,3% dell'anno 2020, al 41,3% dell'anno 2022).

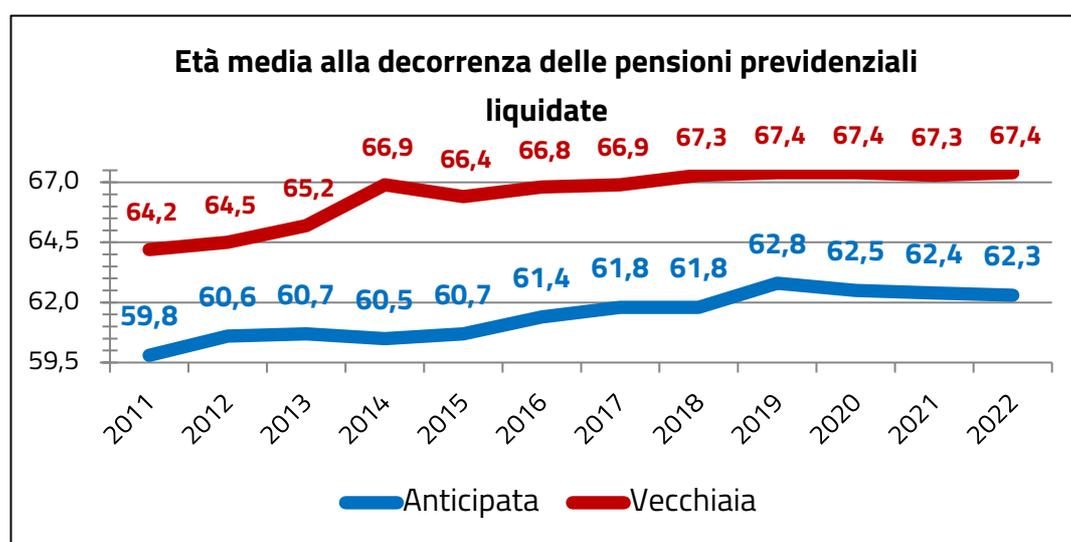
Il grafico 3 evidenzia l'andamento delle due tipologie di prestazioni (vecchiaia e anticipata) a partire dall'anno 2011.

Relativamente all'età media dei beneficiari, rilevata alla data del pensionamento, per le pensioni di vecchiaia si registra un andamento crescente per via delle riforme pensionistiche che si sono succedute nel corso del tempo, introdotte al fine di garantire la tenuta del sistema e contenere gli effetti del calo delle nascite e dell'invecchiamento della popolazione. Per quanto riguarda le pensioni anticipate risulta evidente una diminuzione dell'età media in corrispondenza dell'introduzione dell'istituto Quota 100 (Grafico 4).

Graf. 3



Graf. 4



## Distribuzione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali vigenti

A livello territoriale (Tabella 12), il maggior numero di prestazioni in pagamento all'1.1.2023 si registra nella provincia di Chieti (27,8%), seguono L'Aquila (27,4%), Teramo (23,1%) e Pescara (21,7%).

Tabella 12

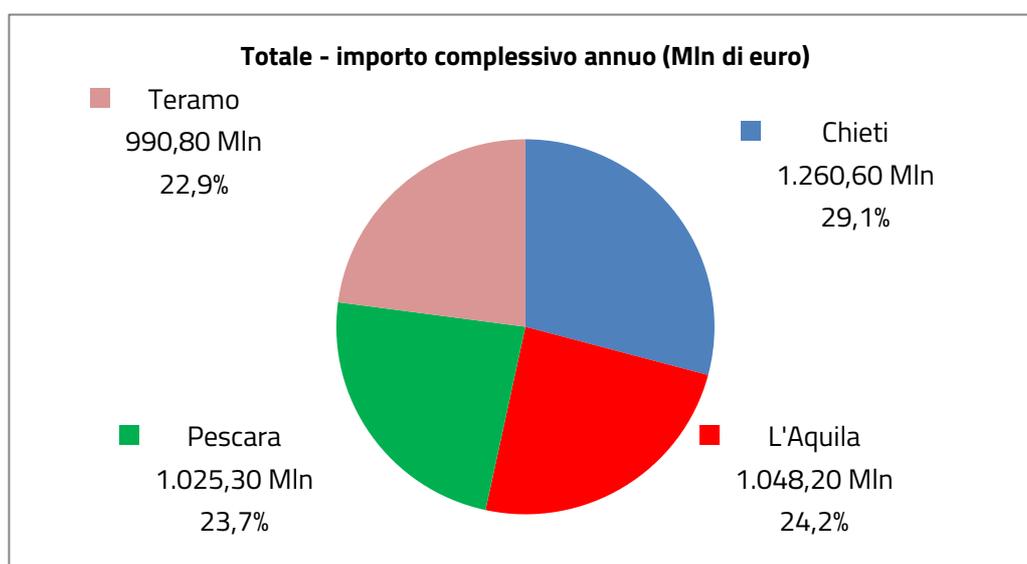
Distribuzione territoriale - Pensioni e Prestazioni assistenziali vigenti all'1.1.2023									
Provincia	Maschi			Femmine			Totale		
	Numero pensioni	% sul totale	Numero prestazioni per 1.000 residenti	Numero pensioni	% sul totale	Numero prestazioni per 1.000 residenti	Numero pensioni	% sul totale	Numero prestazioni per 1.000 residenti
<b>Vecchiaia / Anticipata</b>									
Chieti	34.629	29,5%	189,4	24.611	29,0%	127,9	59.240	29,3%	157,9
L'Aquila	31.739	27,1%	220,5	21.810	25,7%	148,5	53.549	26,5%	184,1
Pescara	25.269	21,6%	166,8	17.088	20,2%	105,2	42.357	21,0%	134,9
Teramo	25.583	21,8%	173,6	21.263	25,1%	138,3	46.846	23,2%	155,6
<b>Totale pensioni</b>	<b>117.220</b>	<b>100,0%</b>	<b>187,4</b>	<b>84.772</b>	<b>100,0%</b>	<b>129,3</b>	<b>201.992</b>	<b>100,0%</b>	<b>157,7</b>
<b>Invalità previdenziale</b>									
Chieti	2.745	25,8%	15,0	2.018	22,9%	10,5	4.763	24,5%	12,7
L'Aquila	3.253	30,5%	22,6	3.396	38,5%	23,1	6.649	34,1%	22,9
Pescara	2.121	19,9%	14,0	1.474	16,7%	9,1	3.595	18,5%	11,5
Teramo	2.535	23,8%	17,2	1.933	21,9%	12,6	4.468	22,9%	14,8
<b>Totale invalidità previdenziale</b>	<b>10.654</b>	<b>100,0%</b>	<b>17,0</b>	<b>8.821</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,5</b>	<b>19.475</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,2</b>
<b>Superstiti</b>									
Chieti	2.778	27,4%	15,2	21.876	27,6%	113,7	24.654	27,6%	65,7
L'Aquila	2.965	29,3%	20,6	24.728	31,2%	168,3	27.693	31,0%	95,2
Pescara	2.045	20,2%	13,5	16.288	20,5%	100,3	18.333	20,5%	58,4
Teramo	2.333	23,1%	15,8	16.421	20,7%	106,8	18.754	21,0%	62,3
<b>Totale superstiti</b>	<b>10.121</b>	<b>100,0%</b>	<b>16,2</b>	<b>79.313</b>	<b>100,0%</b>	<b>121,0</b>	<b>89.434</b>	<b>100,0%</b>	<b>69,8</b>
<b>Pensioni e assegni sociali</b>									
Chieti	1.814	25,5%	9,9	3.209	24,7%	16,7	5.023	25,0%	13,4
L'Aquila	1.789	25,1%	12,4	3.132	24,2%	21,3	4.921	24,5%	16,9
Pescara	1.835	25,8%	12,1	3.608	27,8%	22,2	5.443	27,1%	17,3
Teramo	1.683	23,6%	11,4	3.017	23,3%	19,6	4.700	23,4%	15,6
<b>Totale pensioni e assegni sociali assistenziali</b>	<b>7.121</b>	<b>100,0%</b>	<b>11,4</b>	<b>12.966</b>	<b>100,0%</b>	<b>19,8</b>	<b>20.087</b>	<b>100,0%</b>	<b>15,7</b>
<b>Prestazioni agli Invalidi civili</b>									
Chieti	8.354	25,1%	45,7	12.110	26,3%	63,0	20.464	25,8%	54,5
L'Aquila	8.000	24,0%	55,6	11.495	25,0%	78,3	19.495	24,6%	67,0
Pescara	8.440	25,4%	55,7	11.033	24,0%	67,9	19.473	24,6%	62,0
Teramo	8.471	25,5%	57,5	11.369	24,7%	73,9	19.840	25,0%	65,9
<b>Totale prestazioni assistenziali agli invalidi civili</b>	<b>33.265</b>	<b>100,0%</b>	<b>53,2</b>	<b>46.007</b>	<b>100,0%</b>	<b>70,2</b>	<b>79.272</b>	<b>100,0%</b>	<b>61,9</b>
<b>Totale</b>									
Chieti	50.320	28,2%	275,2	63.824	27,5%	331,8	114.144	27,8%	304,2
L'Aquila	47.746	26,8%	331,7	64.561	27,8%	439,5	112.307	27,4%	386,2
Pescara	39.710	22,3%	262,2	49.491	21,3%	304,7	89.201	21,7%	284,2
Teramo	40.605	22,8%	275,6	54.003	23,3%	351,2	94.608	23,1%	314,2
<b>Totale</b>	<b>178.381</b>	<b>100,0%</b>	<b>285,1</b>	<b>231.879</b>	<b>100,0%</b>	<b>353,8</b>	<b>410.260</b>	<b>100,0%</b>	<b>320,3</b>

Rapportando il numero delle prestazioni previdenziali e assistenziali alla popolazione residente in ciascuna area provinciale (Tabella 12), L'Aquila risulta essere la provincia con il maggior numero di prestazioni per mille residenti (386,2 per mille residenti), seguita da Teramo (314,2 per mille residenti), da Chieti (304,2 per mille residenti) e da Pescara (284,2 per mille residenti).

Nella distribuzione per importi e categorie (Tabella 13) emerge che Pescara presenta gli importi medi mensili delle prestazioni più elevati per tutte le categorie in esame.

Mentre per quantità di somme erogate per il complesso delle prestazioni vigenti all'1.1.2023, il 29,1% è attribuito a Chieti, il 24,2% a L'Aquila, il 23,7% a Pescara e il 22,9% a Teramo (Graf. 5).

Graf. 5



L'importo medio mensile delle pensioni di vecchiaia e anticipate è di 1.103,27 euro e presenta il valore più elevato a Pescara con 1.238,11 euro. Gli uomini percepiscono pensioni mediamente più elevate (1.343,65 euro mensile) rispetto alle donne (770,88 euro mensili) per la categoria vecchiaia/anticipata (Tabella 13).

Tabella 13

Importo delle Pensioni vigenti all'1.1.2023									
distribuzione per genere e provincia									
Provincia	Maschi			Femmine			Totale		
	Importo medio mensile	Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale	Importo medio mensile	Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale	Importo medio mensile	Importo complessivo annuo (milioni di euro)	% sul totale
<b>Vecchiaia e Anticipata</b>									
Chieti	1.408,76	634,2	31,0%	745,29	238,4	28,1%	1.133,12	872,6	30,1%
L'Aquila	1.138,30	469,7	22,9%	740,80	210,0	24,7%	976,40	679,7	23,5%
Pescara	1.510,92	496,3	24,2%	834,69	185,4	21,8%	1.238,11	681,8	23,5%
Teramo	1.345,06	447,3	21,8%	780,06	215,6	25,4%	1.088,61	663,0	22,9%
<b>Totale vecchiaia/anticipata</b>	<b>1.343,65</b>	<b>2.047,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>770,88</b>	<b>849,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.103,27</b>	<b>2.897,1</b>	<b>100,0%</b>
<b>Invalità previdenziale</b>									
Chieti	883,85	31,5	26,4%	567,53	14,9	22,7%	749,83	46,4	25,1%
L'Aquila	829,22	35,1	29,4%	555,81	24,5	37,3%	689,57	59,6	32,2%
Pescara	885,11	24,4	20,5%	571,63	11,0	16,7%	756,58	35,4	19,1%
Teramo	856,70	28,2	23,7%	607,83	15,3	23,3%	749,03	43,5	23,5%
<b>Totale invalidità previdenziale</b>	<b>860,96</b>	<b>119,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>572,54</b>	<b>65,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>730,32</b>	<b>184,9</b>	<b>100,0%</b>
<b>Superstiti</b>									
Chieti	447,21	16,2	27,6%	613,15	174,4	29,3%	594,45	190,5	29,1%
L'Aquila	404,05	15,6	26,6%	460,50	148,0	24,8%	454,46	163,6	25,0%
Pescara	480,36	12,8	21,8%	687,80	145,6	24,4%	664,66	158,4	24,2%
Teramo	463,77	14,1	24,1%	598,76	127,8	21,4%	581,97	141,9	21,7%
<b>Totale superstiti</b>	<b>445,08</b>	<b>58,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>577,91</b>	<b>595,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>562,88</b>	<b>654,4</b>	<b>100,0%</b>
<b>Pensioni/assegni sociali</b>									
Chieti	501,96	11,8	25,0%	485,54	20,3	25,0%	491,47	32,1	25,0%
L'Aquila	518,97	12,1	25,6%	474,84	19,3	23,7%	490,88	31,4	24,4%
Pescara	515,55	12,3	26,1%	492,28	23,1	28,4%	500,12	35,4	27,5%
Teramo	504,31	11,0	23,3%	475,28	18,6	22,9%	485,67	29,7	23,1%
<b>Totale pensioni e assegni sociali</b>	<b>510,29</b>	<b>47,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>482,44</b>	<b>81,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>492,31</b>	<b>128,6</b>	<b>100,0%</b>
<b>Prestazioni agli Invalidi civili</b>									
Chieti	472,20	48,6	25,1%	475,19	70,4	26,4%	473,97	119,0	25,9%
L'Aquila	475,49	47,0	24,3%	475,66	67,0	25,1%	475,59	114,0	24,8%
Pescara	476,03	49,6	25,6%	478,67	64,8	24,3%	477,52	114,3	24,8%
Teramo	461,98	48,4	25,0%	461,70	64,5	24,2%	461,82	112,9	24,5%
<b>Totale prestazioni agli invalidi civili</b>	<b>471,36</b>	<b>193,5</b>	<b>100,0%</b>	<b>472,81</b>	<b>266,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>472,20</b>	<b>460,1</b>	<b>100,0%</b>
<b>Totale</b>									
Chieti	1.138,87	742,3	30,1%	630,07	518,3	27,9	854,37	1.260,6	29,1%
L'Aquila	937,39	579,3	23,5%	563,60	468,9	25,2	722,51	1.048,3	24,2%
Pescara	1.158,47	595,4	24,1%	674,18	429,9	23,1	889,78	1.025,3	23,7%
Teramo	1.044,86	549,0	22,3%	634,72	441,8	23,8	810,75	990,9	22,9%
<b>Totale</b>	<b>1.067,90</b>	<b>2.466,1</b>	<b>100,0%</b>	<b>622,06</b>	<b>1.859,0</b>	<b>100,0</b>	<b>815,91</b>	<b>4.325,1</b>	<b>100,0%</b>

L'età media dei pensionati (Tabella 14) è di 74,4 anni e risulta invariata rispetto all'anno precedente. Riguardo le pensioni delle categorie Vecchiaia e Anticipata, si osserva che la percentuale più elevata (23,0%) delle pensioni è erogato a persone di età compresa fra 70 e 74 anni, con un andamento decrescente al crescere dell'età.

Tabella 14

Pensioni vigenti all'1.1.2023 - distribuzione classe di età e categoria													
Classi di età (anni)	Vecchiaia e Anticipata		Invalidità previdenziale		Superstiti		Pensioni e assegni sociali		Prestazioni agli invalidi civili		Totale		% sul totale delle pensioni liquidate
	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	
<b>Totale</b>													
Minore di 20	0	0,0%	0	0,0%	183	0,2%	0	0,0%	8.031	10,1%	8.214	2,0%	
da 20 a 29	0	0,0%	5	0,0%	24	0,0%	0	0,0%	3.074	3,9%	3.103	0,8%	
da 30 a 39	0	0,0%	151	0,8%	143	0,2%	0	0,0%	3.929	5,0%	4.223	1,0%	
da 40 a 49	0	0,0%	1.039	5,3%	1.002	1,1%	0	0,0%	6.379	8,0%	8.420	2,1%	
da 50 a 59	644	0,3%	3.839	19,7%	4.240	4,7%	0	0,0%	11.102	14,0%	19.825	4,8%	
da 60 a 64	10.923	5,4%	3.363	17,3%	4.250	4,8%	0	0,0%	6.692	8,4%	25.228	6,1%	
da 65 a 69	33.545	16,6%	2.482	12,7%	6.476	7,2%	4.337	21,6%	4.227	5,3%	51.067	12,4%	
da 70 a 74	46.423	23,0%	1.261	6,5%	10.459	11,7%	6.146	30,6%	3.257	4,1%	67.546	16,5%	
da 75 a 79	41.993	20,8%	1.107	5,7%	13.335	14,9%	4.304	21,4%	4.218	5,3%	64.957	15,8%	
da 80 a 84	33.998	16,8%	1.323	6,8%	17.459	19,5%	2.925	14,6%	6.860	8,7%	62.565	15,3%	
da 85 a 89	22.555	11,2%	1.781	9,1%	17.263	19,3%	1.616	8,0%	9.684	12,2%	52.899	12,9%	
90 e oltre	11.911	5,9%	3.124	16,0%	14.600	16,3%	759	3,8%	11.817	14,9%	42.211	10,3%	
<b>Totale</b>	<b>201.992</b>	<b>100%</b>	<b>19.475</b>	<b>100%</b>	<b>89.434</b>	<b>100%</b>	<b>20.087</b>	<b>100%</b>	<b>79.272</b>	<b>100%</b>	<b>410.262</b>	<b>100%</b>	
Età media	76,8		71,0		79,5		76,1		63,1		74,4		

L'analisi per genere e categoria di pensione evidenzia che (Tabella 15 e Tabella 16):

- Vecchiaia e anticipata: nella fascia di età compresa tra i 70 e i 74 anni si registrano le percentuali più elevate per entrambi i generi (23,6% uomini – 22,2% donne) e le pensioni in essere decrescono all'aumento dell'età.
- Invalidità previdenziale: per gli uomini le percentuali più elevate si hanno nei segmenti di età 50-59, 60-64 e 65-69; per le donne si registra una percentuale più elevata nella fascia da 50-59, 60-64, 85-89 e oltre 90 anni.
- Superstiti: la percentuale dei pensionati, sia per gli uomini che per le donne, cresce al crescere dell'età, con punte massime tra gli 80 e gli 89 anni (le donne risultano in numero sensibilmente maggiore).
- Pensioni e assegni sociali: per entrambi i generi la maggioranza dei percettori si attesta nella fascia 70-74 e decresce con l'incremento dell'età anagrafica.
- Prestazioni agli invalidi civili: il fenomeno si diversifica nettamente tra uomini e donne; i primi presentano percentuali più elevate nelle fasce di età inferiori ai 60 anni. Per le donne, invece, le percentuali più elevate si registrano da 85 anni ed oltre.

Tabella 15

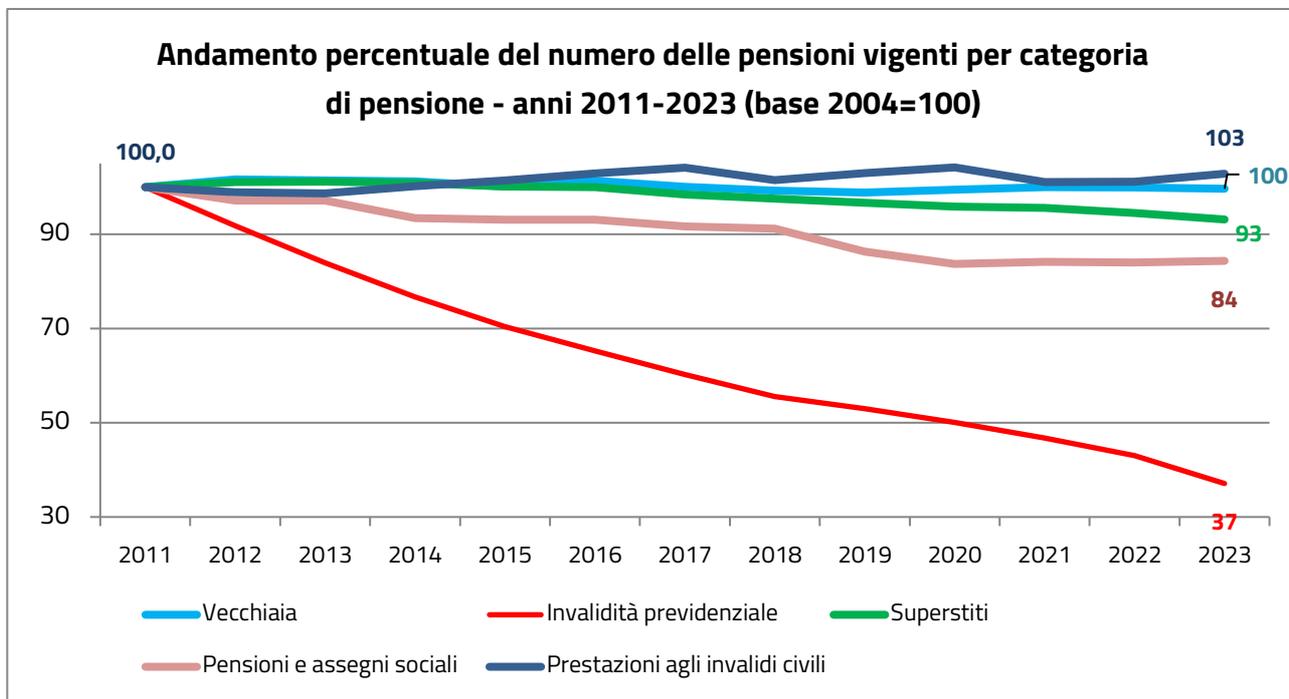
<b>Pensioni vigenti all'1.1.2023 - distribuzione classe di età e categoria</b>													
Classi di età (anni)	Vecchiaia Anticipata		Invalidità previdenziale		Superstiti		Pensioni e assegni sociali		Prestazioni agli invalidi civili		Totale		% sul totale delle pensioni liquidate
	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	
<b>Maschi</b>													
Minore di 20	0	0,0	0	0,0	96	0,9	0	0,0	5.206	15,7	5.302	3,0	
da 20 a 29	0	0,0	3	0,0	11	0,1	0	0,0	1.807	5,4	1.821	1,0	
da 30 a 39	0	0,0	93	0,9	31	0,3	0	0,0	2.210	6,6	2.334	1,3	
da 40 a 49	0	0,0	642	6,0	223	2,2	0	0,0	3.281	9,9	4.146	2,3	
da 50 a 59	321	0,3	2.521	23,7	818	8,1	0	0,0	5.188	15,6	8.848	5,0	
da 60 a 64	7.189	6,1	2.289	21,5	685	6,8	0	0,0	2.911	8,8	13.074	7,3	
da 65 a 69	21.398	18,3	1.640	15,4	803	7,9	1.690	23,7	1.909	5,7	27.440	15,4	
da 70 a 74	27.623	23,6	799	7,5	1.003	9,9	2.356	33,1	1.463	4,4	33.244	18,6	
da 75 a 79	24.979	21,3	662	6,2	1.236	12,2	1.434	20,1	1.714	5,2	30.025	16,8	
da 80 a 84	19.198	16,4	626	5,9	1.728	17,1	933	13,1	2.332	7,0	24.817	13,9	
da 85 a 89	11.286	9,6	666	6,3	1.856	18,3	512	7,2	2.649	8,0	16.969	9,5	
90 e oltre	5.226	4,5	713	6,7	1.631	16,1	196	2,8	2.593	7,8	10.359	5,8	
<b>Totale</b>	<b>117.220</b>	<b>100</b>	<b>10.654</b>	<b>100</b>	<b>10.121</b>	<b>100</b>	<b>7.121</b>	<b>100</b>	<b>33.265</b>	<b>100</b>	<b>178.381</b>	<b>100</b>	
Età media	76,1		67,0		77,3		75,4		55,1		71,7		

Tabella 16

<b>Pensioni vigenti all'1.1.2023 - distribuzione classe di età e categoria</b>													
Classi di età (anni)	Vecchiaia Anticipata		Invalidità previdenziale		Superstiti		Pensioni e assegni sociali		Prestazioni agli invalidi civili		Totale		% sul totale delle pensioni liquidate
	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	Numero pensioni	% sul totale	
<b>Femmine</b>													
Minore di 20	0	0,0	0	0,0	87	0,1	0	0,0	2.825	6,1	2.912	1,3	
da 20 a 29	0	0,0	2	0,0	13	0,0	0	0,0	1.267	2,8	1.282	0,6	
da 30 a 39	0	0,0	58	0,7	112	0,1	0	0,0	1.719	3,7	1.889	0,8	
da 40 a 49	0	0,0	397	4,5	779	1,0	0	0,0	3.098	6,7	4.274	1,8	
da 50 a 59	323	0,4	1.318	14,9	3.422	4,3	0	0,0	5.914	12,9	10.977	4,7	
da 60 a 64	3.734	4,4	1.074	12,2	3.565	4,5	0	0,0	3.781	8,2	12.154	5,2	
da 65 a 69	12.147	14,3	842	9,5	5.673	7,2	2.647	20,4	2.318	5,0	23.627	10,2	
da 70 a 74	18.800	22,2	462	5,2	9.456	11,9	3.790	29,2	1.794	3,9	34.302	14,8	
da 75 a 79	17.014	20,1	445	5,0	12.099	15,3	2.870	22,1	2.504	5,4	34.932	15,1	
da 80 a 84	14.800	17,5	697	7,9	15.731	19,8	1.992	15,4	4.528	9,8	37.748	16,3	
da 85 a 89	11.269	13,3	1.115	12,6	15.407	19,4	1.104	8,5	7.035	15,3	35.930	15,5	
90 e oltre	6.685	7,9	2.411	27,3	12.969	16,4	563	4,3	9.224	20,0	31.852	13,7	
<b>Totale</b>	<b>84.772</b>	<b>100</b>	<b>8.821</b>	<b>100</b>	<b>79.313</b>	<b>100</b>	<b>12.966</b>	<b>100</b>	<b>46.007</b>	<b>100</b>	<b>231.881</b>	<b>100</b>	
Età media	77,7		75,9		79,8		76,4		68,9		76,5		

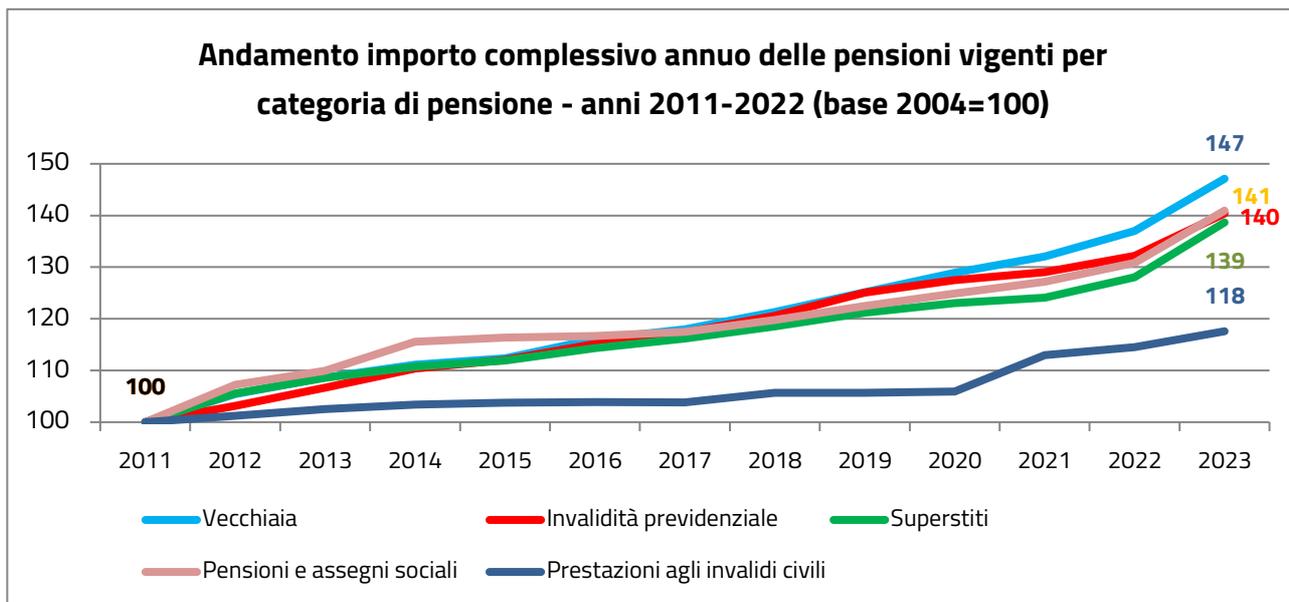
Fatto 100 per ciascuna categoria il numero delle pensioni vigenti all'1.1.2011, si rileva un andamento in diminuzione del numero delle pensioni di Invalidità previdenziale (-63%) e delle pensioni e assegni sociali (-16%), mentre risulta invariato il numero delle pensioni dirette (vecchiaia e anticipata) e in lieve crescita il numero delle prestazioni agli invalidi civili (+ 3%), come evidenziato nel grafico 6.

Graf. 6



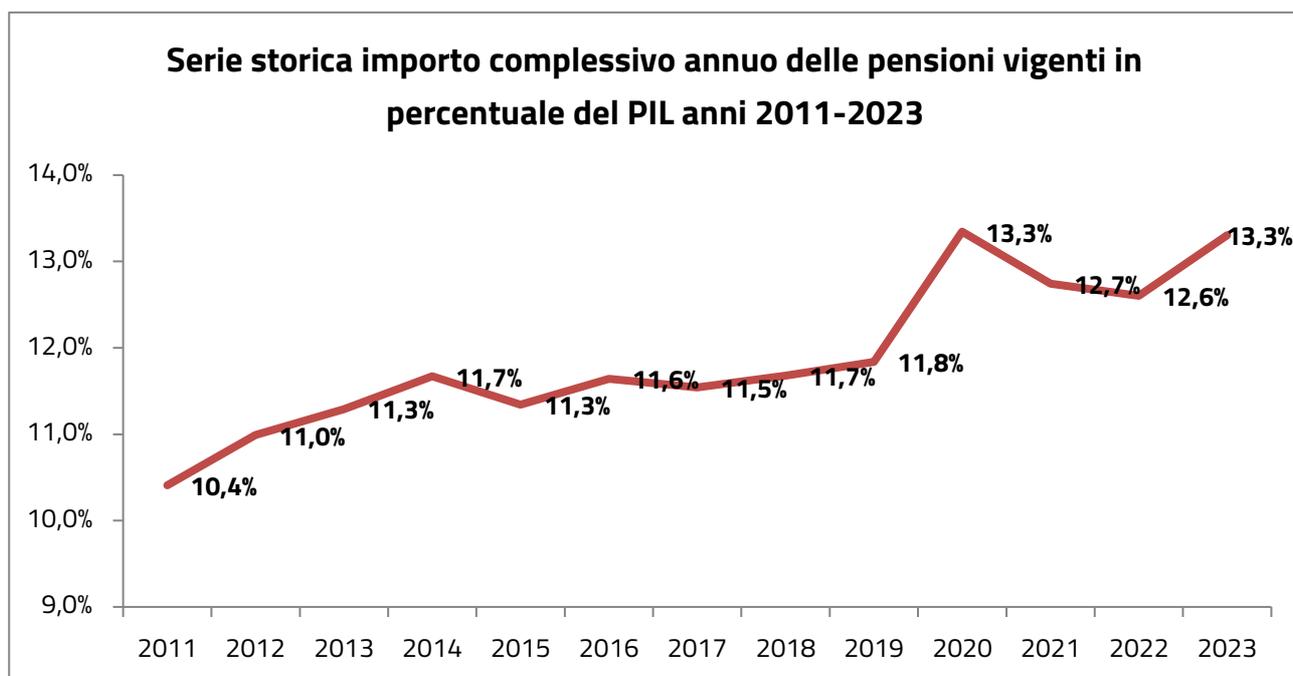
Per quanto riguarda gli importi in pagamento (grafico 7), il maggior incremento si registra per la categoria vecchiaia/anticipata (+47%).

Graf. 7



L'analisi del rapporto fra l'importo complessivo annuo delle pensioni e il PIL della regione Abruzzo mostra, per tale indicatore, un andamento in crescita costante fino all'anno 2020; per contro, nel biennio successivo (2021-2022), si registra una flessione di tale rapporto per effetto del rimbalzo in aumento del PIL nel predetto biennio. Nel 2023, le previsioni correnti, registrano nuovamente una crescita dell'incidenza delle pensioni sul Pil abruzzese (Grafico 8).

Graf. 8



## Focus sull'uscita anticipata dal lavoro e forme di accompagnamento alla pensione

Per far comprendere meglio il delta fra l'età massima di pensionamento stabilito dalla regola ordinaria di pensionamento per vecchiaia e l'età effettiva di pensionamento, appare opportuno dar conto, con un breve focus, dei non pochi strumenti di uscita anticipata dal lavoro.

### Assegni Straordinari

Trattasi di una misura di sostegno al reddito, a carico dei datori di lavoro, prevista per i lavoratori di alcune particolari tipologie di aziende, assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, che maturino, entro 5 o 7 anni (a seconda del Fondo di solidarietà di settore di appartenenza) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, i requisiti anagrafici e/o contributivi utili al raggiungimento della pensione anticipata o di vecchiaia. Sono strumenti di anticipazione della fuoriuscita dal mondo del lavoro utilizzati a fronte di processi di ristrutturazione o riorganizzazione, da parte delle aziende appartenenti ai Fondi di solidarietà del Credito ordinario, del Credito cooperativo, dei Tributi erariali, delle Poste Italiane, delle Ferrovie dello Stato Italiane, delle imprese assicuratrici e società di assistenza, nonché del Trentino (costituiti ai sensi dell'articolo 26 del D. Lgs. 148/2015).

Per l'erogazione dell'assegno straordinario il datore di lavoro deve provvedere al versamento anticipato mensile dell'importo a copertura della prestazione. In via generale, il valore dell'assegno straordinario è pari all'importo del trattamento pensionistico (anticipato o di vecchiaia) che spetterebbe all'interessato al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con l'aggiunta del periodo per il quale l'azienda si impegna a versare la contribuzione correlata. Laddove previsto nel decreto istitutivo del Fondo, l'assegno può essere corrisposto, su richiesta del lavoratore, con la modalità di pagamento in unica soluzione.

Il lavoratore è tenuto a comunicare lo svolgimento dell'attività lavorativa al datore di lavoro che finanzia l'Assegno straordinario e al Fondo di sostegno al reddito, tramite la sede INPS di competenza. In caso di mancata comunicazione, il lavoratore perde il diritto alla prestazione e deve restituire le somme indebitamente percepite, oltre agli interessi e alla rivalutazione capitale, mentre la contribuzione correlata viene cancellata.

L'Assegno straordinario è incompatibile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo - percepiti durante il periodo di fruizione degli Assegni medesimi - che derivino da attività lavorativa prestata in favore di soggetti che svolgono attività in concorrenza con il datore di lavoro esodante. Durante il periodo di eventuale svolgimento delle suddette attività viene sospeso l'Assegno straordinario e la relativa contribuzione correlata. Inoltre, non potrà essere accolta la domanda di prestazione finalizzata alla pensione anticipata, nel caso in cui il lavoratore sia già titolare di pensione di invalidità ovvero di assegno ordinario di invalidità (o abbia presentato tali domande).

Nei casi di svolgimento dell'attività lavorativa non in concorrenza, è invece possibile cumulare il reddito derivante dall'Assegno straordinario con il reddito derivante da lavoro dipendente o da lavoro autonomo, con le regole previste dal decreto interministeriale del Fondo di solidarietà di settore.

La liquidazione di tale assegno è prevista per il primo giorno del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla data di presentazione della domanda, con il pagamento degli arretrati spettanti. Di contro, la sua cessazione è prevista alla sua naturale scadenza e non ne è prevista una trasformazione automatica in pensione (motivo per il quale per la pensione, dovrà essere fatta apposita domanda).

## Isopensione

Nell'ambito delle forme di uscita anticipata dal mondo del lavoro, l'istituto dell'Isopensione, introdotto nell'ordinamento con la Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) si configura come uno scivolo pensionistico pagato interamente dall'azienda in attesa della maturazione del diritto alla pensione. Si tratta, dunque, di uno strumento indirizzato ai dipendenti del settore privato, e che può essere utilizzato, in caso di eccedenza del personale o comunque nei casi in cui si renda necessario agevolare il ricambio generazionale della forza lavoro, da imprese che occupano mediamente più di 15 lavoratori subordinati, attraverso un accordo siglato con le organizzazioni sindacali.

Il meccanismo consente un anticipo dell'età pensionabile rispetto alla normativa Fornero - quindi sia rispetto alla pensione di vecchiaia che a quella c.d. anticipata (attualmente 42 anni e 10 mesi di contribuzione, se uomo; 41 anni e 10 mesi, se donna) - a patto che l'azienda esodante corrisponda, con oneri interamente a suo carico, un assegno ai lavoratori di importo equivalente alla pensione maturata al momento della stipula del contratto di Isopensione. La copertura economica riguarda l'intero periodo di esodo, sino al perfezionamento dei requisiti per il pensionamento. Il periodo di esodo, inizialmente previsto di durata massima di 4 anni, è stato esteso a **7 anni** con la Legge Finanziaria 2018, per il periodo 2021-2023, e poi confermato anche per il triennio successivo, fissando pertanto l'attuale scadenza al 31 dicembre 2026.

A carico dell'azienda è posto l'obbligo di versare l'assegno di esodo e la correlata contribuzione figurativa, utile a garantire ai lavoratori la copertura contributiva fino al raggiungimento del diritto alla pensione. Pertanto, la peculiarità dell'istituto in parola è quello di prevedere che l'onere economico sia a carico dell'azienda. Tra l'altro la modalità esecutiva dell'Isopensione prevede che l'azienda debba provvedere a trasferire la disponibilità utile all'INPS, affinché venga dato corso ai pagamenti mensili al lavoratore correlati e siano accreditati i contributi figurativi corrispondenti all'intero periodo di esodo.

Va evidenziato che in ragione dell'ulteriore versamento contributivo in corso di prestazione, l'Assegno di Isopensione sarà di importo leggermente inferiore a quello che sarà invece percepito al raggiungimento della pensione. Tali contributi non vengono capitalizzati in corso di prestazione e quindi non incidono sulla consistenza dell'Isopensione, ma sono considerati ai fini della misura del trattamento pensionistico vero e proprio.

È inoltre importante sottolineare che, in termini formali, la pensione risulta del tutto slegata rispetto all'assegno. Al termine del periodo di esodo non vi è trasformazione automatica dell'Isopensione, ma semplicemente termina la prestazione e sarà a carico dell'esodato la presentazione di ordinaria domanda di pensione.

Tabella 17

<b>Pensionamento anticipato – Contratti di Isopensione</b>										
<b>(art. 4, Legge n. 92 del 28 giugno 2012)</b>										
Sede	Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022	
	Certificazioni	Prestazioni								
Abruzzo	80	71	164	127	208	161	70	30	67	16

Per quanto attiene l'esodo in questione, il totale regionale delle domande certificate positivamente dal 2018 al 2022 è di 589 unità, mentre le prestazioni definite come accolte sono state 405 (Tabella 17).

## Contratto di espansione

Il Contratto di espansione è uno strumento che, da un lato, favorisce i processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese in difficoltà e, dall'altro, incentiva il turnover dei dipendenti con un finanziamento pubblico e la riqualificazione del personale mediante un processo di upskilling certificato.

Introdotta in via sperimentale dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58) per il biennio 2019-2020, in sostituzione dei contratti di solidarietà espansiva (art. 41 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148), tale istituto è stato prorogato in un primo momento solo per il 2021, dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge 178/2020), e successivamente sino al 31 dicembre 2023, con la Legge di Bilancio 2022 (Legge 234/2021).

L'accesso ai suoi benefici è subordinato all'avvio, da parte delle imprese, di una procedura di consultazione, richiesta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, finalizzata a stipulare, in sede governativa, secondo modalità e termini di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015, un contratto di espansione con il suddetto Ministero e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria).

Sebbene in origine l'istituto fosse limitato alle imprese di grandi dimensioni (più di mille dipendenti), esso è stato successivamente esteso anche alle medie imprese e, allo stato attuale, la platea dei beneficiari risulta ampliata, atteso che riguarda datori di lavoro con organico non inferiore a cinquanta unità lavorative, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Sulla base del suddetto contratto possono essere riconosciute due tipologie di prestazioni:

1. ai lavoratori dipendenti che si trovino a non più di sessanta mesi (**5 anni**) dal raggiungimento della pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che abbiano maturato il requisito minimo contributivo (20 anni), può essere corrisposta un'indennità mensile quale misura di accompagnamento alla pensione (c.d. pensionamento anticipato). A tal fine, gli interessati devono dare il loro consenso, in forma scritta, al programma di esodo che si configura come una risoluzione consensuale del rapporto. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'INPS, oltre all'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto, così come determinato dall'INPS, anche - in caso di anticipazione rispetto alla maturazione della pensione anticipata - il versamento dei contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto (c.d. contribuzione correlata) di tale trattamento pensionistico, con esclusione del periodo coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro (periodo virtualmente corrispondente al periodo di godimento della Naspi). Anche per il contratto di espansione è importante sottolineare che, in termini formali, la pensione risulta del tutto slegata rispetto all'indennità ex contractu di espansione. Al termine del periodo di esodo anticipato non vi è trasformazione automatica di detta indennità, ma semplicemente termina la prestazione e sarà a carico dell'esodato la presentazione di ordinaria domanda di pensione.
2. ai lavoratori dipendenti, che non maturano i requisiti per poter beneficiare del pensionamento anticipato (cioè a quelli che nei 5 anni dalla stipula, non raggiungono né la pensione di vecchiaia né quella c.d. anticipata), può essere riconosciuto - a fronte della programmazione di riduzioni orarie o sospensione del personale dipendente che sarà coinvolto nei percorsi di formazione e riqualificazione operati dall'impresa - un trattamento di integrazione salariale (CIGS) per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi, in deroga alle durate complessive degli interventi di CIG nel quinquennio mobile (24 mesi in base alla normativa sugli ammortizzatori di cui al D.Lgs. n. 148/2015). La riduzione media oraria non può essere superiore al 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione; tuttavia,

ove necessario, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro per ciascun lavoratore può essere concordata fino al 100% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.

Allo scopo di dare attuazione al contratto di espansione, il datore di lavoro interessato deve presentare apposita domanda all'INPS (con i nominativi dei lavoratori individuati) almeno 90 giorni prima della data delle risoluzioni, unitamente ad una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità, in relazione agli obblighi. Il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione, oltre alla relativa contribuzione correlata (ove dovuta). In ogni caso, in assenza del versamento mensile, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni.

Tabella 18

<b>Contratto di espansione – n° lavoratori beneficiari</b>		
	<b>ANNO 2021</b>	<b>Anno 2022</b>
Chieti	79	235
Pescara	21	60
L'Aquila	5	46
Teramo	3	1
<b>Totale Regionale</b>	<b>108</b>	<b>342</b>

In tabella 18 sono riportati i numeri dei lavoratori che hanno beneficiato del contratto di espansione nella regione. Si nota un significativo incremento di questa misura nell'anno 2022 nelle province con maggiore densità di aziende.

### **APE Sociale – Anticipo pensionistico**

L'APE Sociale è un sussidio economico non strutturale introdotto dall'articolo 1, c.179 della Legge 232 del 2016 e prorogato fino al 31 dicembre 2023, rifinanziato anche dall'ultima Legge di Bilancio. Trattasi pertanto di un'indennità a carico dello Stato, erogata dall'INPS, che accompagna al raggiungimento della pensione di vecchiaia alcune categorie di lavoratori meritevoli di una particolare tutela da parte del legislatore, a condizione di avere raggiunto il 63° anno di età, unitamente ad almeno 30 o 36 anni di contributi (a seconda della tipologia). Si tratta di una misura sperimentale in vigore dal 1° maggio 2017 la cui scadenza, in seguito a successivi interventi normativi (l'ultimo dei quali con Legge 97 del 2022), è stata prorogata fino al 31 dicembre 2023.

Possono usufruire di tale indennità i lavoratori dipendenti (sia del settore pubblico che privato), lavoratori autonomi e parasubordinati (con l'esclusione degli iscritti alle Casse Private Professionali e collegi professionali), residenti in Italia, non titolari di pensione diretta, appartenenti ad uno dei quattro profili di tutela:

1. lavoratori a tempo indeterminato (anche contratti a termine dal 01/01/2018, a condizione che nei tre anni precedenti la risoluzione possa far valere periodi di lavoro almeno per 18 mesi) in stato di disoccupazione, a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione

- obbligatoria; detti lavoratori debbono aver terminato la fruizione della prestazione di disoccupazione loro spettante;
2. lavoratori (c.d. Caregiver) che, al momento della richiesta, assistono da almeno sei mesi il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente (o di secondo grado qualora il genitore o il coniuge abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti) con handicap grave riconosciuto ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 104 del 1992;
  3. lavoratori che siano stati riconosciuti invalidi civili con una percentuale minima del 74%;
  4. lavoratori dipendenti che abbiano svolto attività gravose, di cui all'allegato 3 della Legge 234 del 2021, per almeno sei anni negli ultimi sette oppure per almeno sette anni negli ultimi dieci.

Per poter accedere al beneficio in oggetto, relativamente alle prime tre categorie di lavoratori, occorre che gli stessi siano in possesso di almeno 63 anni di età, unitamente a 30 anni di contribuzione. I lavoratori che abbiano svolto attività gravose, invece, devono avere almeno 63 anni di età e 36 anni di contribuzione. Il requisito dei 36 anni è ridotto a 32 anni dal 1° gennaio 2022, nel caso di operai dipendenti delle imprese edili ed affini, di ceramisti (classificazione Istat 6.3.2.1.2) e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3). In tutti i casi, comunque, per le lavoratrici donne il requisito contributivo è ridotto di un anno per ogni figlio, fino ad un massimo di due anni.

L'Ape Sociale consiste in una indennità di accompagnamento sino alla pensione di vecchiaia (non è prevista la 13esima mensilità) il cui valore è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso all'indennità stessa. Il sussidio non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro lordi, non rivalutabili annualmente.

Tabella 19

<b>APE Sociale - art. 1, commi da 179 a 186, della Legge n. 232 del 2016</b>												
<b>Anticipo pensionistico</b>												
Sede	Anno 2019			Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022		
	Maschi	Femmine	Totale									
Chieti	125	48	173	71	58	129	62	72	134	54	70	124
L'Aquila	88	25	113	60	35	95	62	46	108	50	41	91
Pescara	108	46	154	72	43	115	67	53	120	48	48	96
Teramo	93	63	156	68	77	145	71	118	189	53	119	172
<b>Abruzzo</b>	<b>414</b>	<b>182</b>	<b>596</b>	<b>271</b>	<b>213</b>	<b>484</b>	<b>262</b>	<b>289</b>	<b>551</b>	<b>205</b>	<b>278</b>	<b>483</b>

Relativamente all'APE Sociale, il numero delle domande certificate positivamente dal 2019 al 2022 è stato pari a 1.652, mentre sono state definite come accolte 2.114 domande di anticipo pensionistico (Tabella 19).

A tal proposito, si precisa che i requisiti per il diritto, accertati in fase di certificazione, necessitano di essere verificati nuovamente in sede di liquidazione del beneficio. Questo successivo e determinante adempimento porta in molti casi a non riconfermare il diritto preventivamente accertato. La sostanziale differenza fra le certificazioni positive e gli anticipi effettivamente accolti, è data quindi da alcuni fattori che, nel tempo intercorrente tra la "certificazione" e la "domanda di prestazione", possono aver determinato la perdita del diritto per:

1. la mancata interruzione del rapporto di lavoro o l'aver ripreso l'attività lavorativa; in particolare, quest'ultimo fattore è ostativo all'accesso dell'anticipo pensionistico, sia per quanto riguarda i

- lavoratori già beneficiari di prestazione a sostegno del reddito, che per i lavoratori c.d. gravosi o usuranti;
2. essere venuto meno il presupposto che ne aveva determinato il diritto (es: nel caso dei Caregiver, per il decesso del familiare assistito – coniuge o parente di primo grado convivente – con handicap in situazione di gravità, ai sensi dell’art. 3, comma 3 della Legge 104 del 1992).

Il trattamento di APE Sociale cessa in caso di decesso del titolare e non è reversibile.

### Pensione “Opzione donna”

Tra le forme di accesso al pensionamento anticipato, l’Opzione Donna consente, alle donne lavoratrici del settore privato o pubblico, dipendenti o autonome, di avere una “riduzione” dei requisiti pensionistici ordinari.

La Legge di Bilancio 2022 ha confermato tale possibilità per le lavoratrici che, al 31 dicembre 2021, abbiano compiuto 58 anni di età, se dipendenti, 59 anni di età, se autonome, e che abbiano maturato almeno 35 anni di contributi, a condizione che optino per la liquidazione della pensione con le regole di calcolo del sistema contributivo.

L’istituto nasce inizialmente con il nome “*Regime sperimentale donna*”, introdotto dalla Legge 23 agosto 2004, n. 243 e successivamente prorogato.

Per questa tipologia di pensionamento anticipato, il legislatore ha stabilito delle finestre di accesso rispetto alla maturazione del diritto, che sono pari a:

1. 12 mesi dalla data di maturazione dei requisiti previsti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
2. 18 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

Tabella 20

<b>Pensione “Opzione donna” art. 16 del DL n. 4 del 2019</b>				
<b>Gestione privata - distribuzione numero beneficiari per Fondo ed anno di decorrenza</b>				
<b>Gestione Privata/Fondo</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>
Artigiani	11	16	14	6
CD/CM	21	52	44	25
Commercianti	7	22	29	25
Elettrici	0	0	0	1
FPLD	127	162	134	106
Telefonici	0	1	1	2
<b>Totale Regionale</b>	<b>166</b>	<b>253</b>	<b>222</b>	<b>165</b>

La tabella 20 evidenzia un maggior ricorso a tale istituto da parte delle donne lavoratrici dipendenti con un picco di adesioni nell’anno 2020. Si può apprezzare il notevole anticipo, in termini di età rispetto alla normale uscita per pensione di vecchiaia (tabella 21).

<b>Pensione "Opzione donna" art. 16 del DL n. 4 del 2019</b>				
<b>Gestione privata - età media beneficiari per Fondo ed anno di decorrenza</b>				
Gestione Privata/Fondo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Artigiani	61,4	63,2	62,0	61,3
CD/CM	61,5	61,8	62,0	62,2
Commercianti	61,5	62,5	62,4	62,5
Elettrici	0	0	0	61,7
FPLD	60,5	60,8	60,8	60,9
Telefonici	0	59,9	59,7	59,6
<b>Totale Regionale</b>	<b>60,7</b>	<b>61,3</b>	<b>61,3</b>	<b>61,3</b>

L'istituto in esame è stato prorogato di un ulteriore anno dalla Legge di Bilancio 2023 (L. 29 dicembre 2022, n. 197), che ne ha introdotto maggiori vincoli rispetto al passato e limitato l'accesso solo ad alcune categorie di lavoratrici ritenute meritevoli di una particolare tutela, similmente a quanto avviene per altre forme di accesso agevolato alla pensione come per l'Ape Sociale e per i c.d. Lavoratori Precoci.

A partire da gennaio 2023, dunque, l'accesso al predetto trattamento pensionistico è consentito alle sole lavoratrici che si trovino in una delle seguenti condizioni:

1. essere una "caregiver" e svolgere assistenza da almeno sei mesi al coniuge o ad un parente di primo grado (o anche di secondo grado in alcuni casi particolari) convivente, con handicap in situazione di gravità;
2. essere titolari di una invalidità civile pari almeno al 74%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
3. essere una lavoratrice licenziata o dipendente di aziende per le quali è aperto un tavolo di confronto nelle sedi opportune per la gestione della crisi aziendale.

Anche il requisito anagrafico è stato rimodulato ed uniformato rispetto alle versioni precedenti, mentre il requisito contributivo, pari a 35 anni di contribuzione versata, risulta confermato. Pertanto, con la Legge 197 del 2022 i requisiti per tale prestazione sono:

- al 31 dicembre 2022, unitamente alle suddette "condizioni soggettive", le lavoratrici interessate dovranno aver compiuto 60 anni di età (sia le lavoratrici dipendenti che quelle autonome) e possedere almeno 35 anni di contribuzione;
- il requisito di base anagrafico dei 60 anni scende però di 1 anno (59 anni) in presenza di 1 figlio e di 2 anni (58 anni) in presenza di 2 o più figli;
- per le sole lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese in crisi, è previsto il requisito anagrafico dei 58 anni a prescindere dal numero dei figli.

Naturalmente i menzionati requisiti più stringenti, previsti dalla nuova Legge di Bilancio relativi all'Opzione donna, non riguardano coloro che hanno già raggiunto, entro il 31 dicembre 2022, i requisiti anagrafici e contributivi previsti dalle leggi previgenti (58/59 anni di età unitamente a 35 anni di contributi). Ciò ancorché la decorrenza della pensione anticipata si collochi successivamente al 31 dicembre 2022. Per tali lavoratrici nulla è cambiato: potranno continuare ad uscire dal mondo del lavoro senza il rispetto dei nuovi requisiti imposti dalla Legge di Bilancio 2023.

Infine, restano confermate le "finestre mobili" già esistenti, ossia il periodo di slittamento di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le autonome tra il momento di maturazione dei requisiti utili per il diritto a pensione, e la decorrenza effettiva del rateo previdenziale.

Tabella 22

<b>Pensione "Opzione donna" art. 16 del DL n. 4 del 2019</b>				
<b>Gestione pubblica - distribuzione numero beneficiari per Cassa ed anno di decorrenza</b>				
Gestione Pubblica/Cassa	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
CPDEL	22	12	19	14
CTPS CIVILI	4	5	3	9
CTPS DOCENTI	7	6	23	24
<b>Totale Regionale</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>47</b>

La tabella 22 evidenzia come l'opzione donna non sia stata una misura molto apprezzata dalle dipendenti pubbliche, contrariamente a Quota 100.

Tabella 23

<b>Pensione "Opzione donna" art. 16 del DL n. 4 del 2019</b>				
<b>Gestione pubblica - età media beneficiari per Cassa ed anno di decorrenza</b>				
Gestione Pubblica/Cassa	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
CPDEL	60,5	61,7	60,5	60,9
CTPS CIVILI	59,7	60,0	60,7	61,9
CTPS DOCENTI	61,5	60,2	61,2	61,6
<b>Totale Regionale</b>	<b>60,7</b>	<b>61,3</b>	<b>61,2</b>	<b>61,4</b>

### Quota 100 - Forma Anticipata di Pensionamento

Il D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 ha dettato, in via sperimentale per il triennio 2019/2021, nuove disposizioni in materia di accesso alla pensione anticipata, cosiddetta Quota 100.

Si tratta di una prestazione economica erogata ai lavoratori dipendenti e autonomi che avevano maturato, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2021, i seguenti requisiti minimi:

- quello anagrafico, che deve essere pari almeno a 62 anni;
- quello contributivo, pari a 38 anni.

Tali requisiti non erano soggetti agli adeguamenti della speranza di vita e dovevano essere perfezionati entro il 2021, mentre il diritto poteva essere esercitato anche successivamente a tale data.

La contribuzione da considerare è quella versata o accreditata a qualsiasi titolo, fermo restando il perfezionamento dei 35 anni di contribuzione utile per il diritto della pensione anticipata (con esclusione cioè dei periodi di malattia e disoccupazione), qualora sia richiesto dalla gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

Alla predetta prestazione, è possibile accedere anche mediante l'esercizio della facoltà di opzione al sistema di calcolo contributivo ai sensi dell'articolo 1, c. 23, della L. n. 335/1995.

Sono fatte salve le disposizioni che prevedono requisiti più favorevoli in materia di accesso al pensionamento. Sono esclusi da QUOTA 100 i soggetti che percepiscono prestazioni di accompagnamento alla pensione, come l'Isopensione (art. 4, cc. 1 e 2, L. 92/2012), o assegni straordinari di sostegno al reddito (Fondi di solidarietà bilaterali: art. 26, c. 9, lett. b e art. 27, c. 5, lett. f, D.L. 148/2015).

Le disposizioni introdotte per il diritto alla pensione con QUOTA 100 non si applicano al personale appartenente alle Forze armate, al personale delle Forze di polizia e di Polizia penitenziaria, al personale operativo dei Vigili del fuoco e della Guardia di finanza, soggetti a specifiche discipline.

I lavoratori iscritti a una o più gestioni previdenziali, che non siano già titolari di un trattamento in una delle gestioni, possono cumulare i periodi assicurativi non coincidenti.

Ciascuna gestione previdenziale applicherà le proprie regole di calcolo, determinando la propria parte di pensione in pro-quota in rapporto ai periodi di iscrizione maturati, secondo le regole di calcolo previste da ciascun ordinamento e delle rispettive retribuzioni di riferimento.

La pensione QUOTA 100 non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia, con redditi di lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite dei 5.000 euro lordi annui.

Per lavoratore autonomo occasionale si intende colui il quale si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente; l'esercizio dell'attività, peraltro, deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti dell'abitudine e della professionalità.

Volendo poi verificare l'impatto reale che tale misura ha avuto nel tessuto sociale, possiamo leggere le tabelle seguenti.

Vedremo, infatti, che si registra la prevedibile diminuzione del numero delle prestazioni liquidate nell'anno 2022, principalmente nell'ambito della Gestione pubblica.

Tabella 24

<b>Pensioni anticipate - Quota 100</b>					
<b>Numero pensioni liquidate per Gestione e anno di decorrenza della prestazione - valori assoluti</b>					
<b>Gestione</b>	<b>Anno</b>				<b>Totale complessivo</b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
Quota 100 Gestione privata	1.590	2.043	1.576	976	6.175
Totale pensioni anticipate	5.164	4.581	4.360	3.666	17.771
<b>% Q.100 /Anticipata</b>	<b>30,8%</b>	<b>44,6%</b>	<b>36,1%</b>	<b>26,6%</b>	<b>34,7%</b>
Quota 100 Gestione pubblica	1.396	998	915	314	3.623
Totale pensioni anticipate	2.411	2.257	2.124	1.764	8.556
<b>% Q.100/Anticipata</b>	<b>57,9%</b>	<b>44,2%</b>	<b>43,1%</b>	<b>17,8%</b>	<b>42,3%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>2.976</b>	<b>3.041</b>	<b>2.491</b>	<b>1.290</b>	<b>9.798</b>

La tabella 24 mostra come il ricorso a Quota 100 sia stato significativo per i lavoratori del settore pubblico nei primi anni di adozione del provvedimento, mentre la percentuale di adesione scende sensibilmente nel 2022. Per quanto riguarda l'adesione da parte dei dipendenti del settore privato, molto rilevanti sono i dati degli anni 2020 e 2021.

Tra i lavoratori del settore privato, hanno fatto maggior ricorso a tale forma di anticipo pensionistico i lavoratori dipendenti rispetto alle altre categorie (Tabella 25).

Tabella 25

<b>Pensioni anticipate - Quota 100 - Gestione privata</b>					
<b>Numero pensioni liquidate Fondo pensionistico e anno di decorrenza della prestazione - valori assoluti</b>					
<b>Fondo pensionistico</b>	<b>Anno</b>				<b>Totale complessivo</b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
FPLD	923	1.198	925	600	3.646
Artigiani	218	275	197	141	831
Commercianti	208	286	205	121	820
Cumulo	121	103	133	50	407
CD/CM	94	143	99	52	388
INPDAI	11	23	13	6	53
Elettrici		1		5	6
Trasporti		4	1		5
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.580</b>	<b>2.043</b>	<b>1.576</b>	<b>976</b>	<b>6.175</b>

Tabella 26

<b>Pensioni anticipate - Quota 100 - Gestione pubblica</b>					
<b>Numero pensioni liquidate per Cassa e anno di decorrenza della prestazione - valori assoluti</b>					
<b>Cassa</b>	<b>Anno</b>				<b>Totale complessivo</b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
CPDEL	694	407	335	159	1.595
CTPS DOCENTI	400	323	370	56	1.149
CTPS CIVILI	165	124	71	41	401
Cumulo	85	107	107	41	346
CPS	15	16	16	7	54
GENERICO	22	12	7	3	44
CPI	10	8	6	1	25
ENTI DI PREVIDENZA	4		1		5
CPUG		1	2		3
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.396</b>	<b>998</b>	<b>915</b>	<b>314</b>	<b>3.623</b>

In gestione pubblica sono i docenti e i lavoratori degli Enti Locali a far maggiore ricorso alla pensione in Quota 100.

Tabella 27

<b>Pensioni anticipate - Quota 100 - Gestione privata</b>					
<b>Età media dei beneficiari alla data di decorrenza della prestazione</b>					
<b>Fondo pensionistico</b>	<b>Anno</b>				<b>Totale complessivo</b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
FPLD	63,8	63,3	63,1	63,2	63,4
Artigiani	64,1	63,6	63,4	63,2	63,6
Commercianti	64,4	63,7	63,5	63,4	63,8
Cumulo	64,0	63,4	63,3	63,6	63,6
CD/CM	64,0	63,7	63,2	63,2	63,6
INPDAl	64,6	63,5	64,1	63,2	63,8
Elettrici		64,4		63,0	63,2
Trasporti		64,6	64,7		64,6
<b>Totale complessivo</b>	<b>64,0</b>	<b>63,5</b>	<b>63,2</b>	<b>63,2</b>	<b>63,5</b>

Tabella 28

<b>Pensioni anticipate - Quota 100 - Gestione pubblica</b>					
<b>Età media dei beneficiari alla data di decorrenza della prestazione</b>					
<b>Cassa</b>	<b>Anno</b>				<b>Totale complessivo</b>
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	
CPDEL	63,8	63,3	63,1	63,3	63,5
CTPS DOCENTI	63,9	63,6	63,4	63,6	63,6
CTPS CIVILI	64,0	63,7	63,3	63,0	63,7
Cumulo	64,3	63,8	63,4	63,7	63,8
CPS	64,4	64,3	63,1	62,9	63,8
GENERICO	63,6	64,1	63,9	64,4	63,8
CPI	63,4	62,8	62,6	64,8	63,1
ENTI DI PREVIDENZA	64,5		62,3		64,1
CPUG		65,2	63,3		63,9
<b>Totale complessivo</b>	<b>63,9</b>	<b>63,5</b>	<b>63,3</b>	<b>63,4</b>	<b>63,6</b>

Le tabelle 27 e 28 raffiguranti le età di conseguimento di Quota 100, evidenziano sia per i dipendenti pubblici che per i lavoratori privati un significativo anticipo, stimabile in quasi 3,5 anni, rispetto all'età della vecchiaia.

Tabella 29

Pensioni anticipate - Quota 100 - Gestione privata					
Distribuzione per genere					
Fondi pensionistici	Sesso				Totale complessivo
	Maschi		Femmine		
	val. assoluti	val. %	val. assoluti	val. %	
FPLD	3.094	84,9%	552	15,1%	3.646
Artigiani	740	89,0%	91	11,0%	831
Commercianti	681	83,0%	139	17,0%	820
Cumulo	326	80,1%	81	19,9%	407
CD/CM	282	72,7%	106	27,3%	388
INPDAl	52	98,1%	1	1,9%	53
Telefonici	18	94,7%	1	5,3%	19
Elettrici	6	100,0%		0,0%	6
Trasporti	5	100,0%		0,0%	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>5.204</b>	<b>84,3%</b>	<b>971</b>	<b>15,7%</b>	<b>6.175</b>

Nella distribuzione di genere (Tabella 29), emerge che le pensioni della Gestione privata liquidate agli uomini sono nettamente superiori a quelle liquidate alle donne.

Tabella 30

Pensioni anticipate - Quota 100 - Gestione pubblica					
Distribuzione per genere					
Cassa	Sesso				Totale complessivo
	Maschi		femmine		
	val. assoluti	val. %	val. assoluti	val. %	
CPDEL	935	58,6%	660	41,4%	1.595
CTPS DOCENTI	323	28,1%	826	71,9%	1.149
CTPS CIVILI	196	48,9%	205	51,1%	401
Cumulo	206	59,5%	140	40,5%	346
CPS	31	57,4%	23	42,6%	54
GENERICO	30	68,2%	14	31,8%	44
CPI		0,0%	25	100,0%	25
ENTI DI PREVIDENZA	3	60,0%	2	40,0%	5
CPUG	3	100,0%		0,0%	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.727</b>	<b>47,7%</b>	<b>1.896</b>	<b>52,3%</b>	<b>3.623</b>

Nell'ambito della Gestione pubblica (Tabella 30), invece, le differenze tra i generi tendono ad avvicinarsi e in talune Casse, come nella Cassa CTPS DOCENTI, prevalgono le prestazioni liquidate a persone di sesso femminile.

## Lavori usuranti

Vengono definiti "lavori faticosi e pesanti" quelli per i quali è prevista la possibilità di accedere alla pensione anticipata con requisiti agevolati; si tratta di istituti applicati tanto ai lavoratori pubblici quanto a quelli privati, che svolgono attività lavorative particolarmente faticose e pesanti, definite appunto usuranti.

Tale istituto è riservato ai seguenti destinatari:

- lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti;
- lavoratori addetti alla cosiddetta "linea catena";
- conducenti di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo;
- lavoratori notturni a turni;
- lavoratori notturni che prestano attività per periodi di durata pari all'intero anno lavorativo.

La domanda di accesso a tale "beneficio" deve essere corredata dalla documentazione minima necessaria indicata nella tabella A, allegata al Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 settembre 2011, in relazione alle tipologie di attività lavorative di cui all'articolo 1, comma 1, lettere da a) a d) del Decreto Legislativo 67/2011.

Possono conseguire il trattamento pensionistico, se in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 35 anni (requisito comune a tutte le tipologie di lavoratori) e, se lavoratori dipendenti, di un'età minima di 61 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 97,6 o, se lavoratori autonomi, di un'età minima di 62 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 98,6.

Due sono i dati che si evidenziano nel periodo 2019 – 2022 preso in esame, come da tabella:

- il tasso di mascolinità che si colloca al 94,07%;
- la costante diminuzione delle nuove prestazioni erogate.

L'elevato tasso di mascolinità è dovuto soprattutto al fatto che le attività usuranti sono svolte maggiormente dai lavoratori di genere maschile, nonché dalla peculiarità di alcune tipologie di lavoro (lavori in galleria, cava o miniera, mansioni svolte in sotterraneo, lavori ad alte temperature, lavori svolti dai palombari ecc.), che risultano quasi esclusivamente di specifico appannaggio maschile.

Tabella 31

Prestazioni liquidate Gestione privata												
Fondi pensionistici	Anno 2019			Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Artigiani	5	0	5	4	0	4	1	0	1	0	0	0
CD/CM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Commercianti	1	0	1	2	0	2	0	0	0	1	0	1
Elettrici	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FPLD	74	4	78	99	9	108	85	6	91	63	3	66
Trasporti	0	0	0	7	0	7	3	0	3	2	0	2
<b>Abruzzo</b>	<b>81</b>	<b>4</b>	<b>85</b>	<b>112</b>	<b>9</b>	<b>121</b>	<b>89</b>	<b>6</b>	<b>95</b>	<b>67</b>	<b>3</b>	<b>70</b>

Tabella 32

Prestazioni liquidate Gestione pubblica												
Cassa	Anno 2019			Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
CPDEL	8	2	10	2	0	2	3	1	4	3	1	4
CTPS CIVILI	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
CTPS DOCENTI	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
CTPS MILITARI E POLIZIA DI STATO	2	0	2	3	0	3	2	0	2	1	0	1
<b>Abruzzo</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

In regione Abruzzo i lavoratori del settore privato sono quelli che nella quasi totalità dei casi hanno fatto ricorso alla pensione anticipata con i requisiti agevolati previsti per i lavori faticosi e pesanti (Tabelle 31 e 32).

### Quota 102 - Forma Anticipata di Pensionamento

La Legge 234 del 30 dicembre 2021 ha introdotto per l'anno 2022 la possibilità di accedere al trattamento di pensione anticipata con i requisiti determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva, per i soggetti che maturano tali requisiti entro il 31 dicembre 2022. Il diritto conseguito entro tale data, può essere esercitato anche successivamente al 2022. In particolare, il requisito anagrafico non è adeguato alla speranza di vita di cui all'art. 12 del D.L. 78 del 2010. Si tratta, dunque, di un incremento di due anni di età anagrafica rispetto al regime previsto per la c.d. "Quota 100", per l'accesso alla quale erano richiesti 62 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva. Così come previsto per Quota 100, anche per Quota 102 valgono:

- la non cumulabilità, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino a 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;
- il cumulo gratuito di periodi assicurativi non coincidenti nelle stesse gestioni amministrare dall'INPS;
- i 3 mesi di finestra, dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori privati, elevati a 6 per i dipendenti pubblici;
- la non applicabilità del collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti d'età dei dipendenti pubblici;
- il riconoscimento dell'indennità di fine servizio, comunque denominata, al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del perfezionamento dei requisiti per la pensione di vecchiaia, per i lavoratori dipendenti delle PP.AA. e per il personale degli Enti pubblici di ricerca;
- l'anticipo del TFS/TFR per i dipendenti pubblici nei limiti dell'importo netto di 45.000 euro.

Si conferma, così come era previsto per Quota 100, l'esclusione all'accesso a tale prestazione del personale militare delle Forze armate, del personale delle Forze di polizia, di Polizia penitenziaria e

della Guardia di finanza e del personale operativo del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, potendo detto personale disporre di altri regimi giuridici di anticipazione pensionistiche ben più favorevoli, per età e requisito contributivo, a Quota 100 e Quota 102.

Tabella 33

Quota 102 - Gestione privata												
Liquidate anno 2022												
Fondi pensionistici	Chieti			L'Aquila			Pescara			Teramo		
	Maschi	Femmine	Totale									
Artigiani	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
CD/CM	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Commercianti	1	0	1	0	0	0	2	0	2	1	0	1
FPLD	2	0	2	1	1	2	4	0	4	1	0	1
Cumulo	1	0	1	2	0	2	0	0	0	1	0	1
<b>Abruzzo</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Come si evince dalla tabella 33, si riscontra una limitata adesione a tale istituto nel territorio abruzzese, sintomatica della maggiore predilezione per la forma anticipata di pensionamento Quota 100.

### Lavoratori precoci

Con Legge 232 del 2016 il legislatore ha introdotto un ulteriore canale di uscita anticipata dal mondo del lavoro, i cui beneficiari sono i soggetti che hanno lavorato prima del compimento del 19esimo anno di età, per almeno 12 mesi, in modo effettivo anche se non continuativo, che risultino in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e che abbiano, al momento della domanda, almeno 41 anni di contribuzione versata, a prescindere dall'età anagrafica. Tale tipologia di lavoratori sono i c.d. lavoratori precoci.

Destinatari di questa tipologia di prestazione sono i lavoratori dipendenti (sia del settore pubblico che privato), lavoratori autonomi e parasubordinati appartenenti a cinque specifiche categorie:

1. lavoratori in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (anche collettivo), per dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di conciliazione obbligatoria, che abbiano integralmente esaurito la prestazione di disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi;
2. lavoratori (c.d. Caregiver) che, al momento della richiesta, assistono da almeno sei mesi il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente (o di secondo grado qualora il genitore o il coniuge abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti) con handicap grave riconosciuto ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992;
3. lavoratori che siano stati riconosciuti invalidi civili con una percentuale minima del 74%;
4. lavoratori dipendenti addetti alle c.d. attività gravose di cui al Decreto del Ministero del Lavoro del 5 febbraio 2018 e che svolgono tali attività da almeno sette anni negli ultimi dieci o da almeno sei anni negli ultimi sette prima del pensionamento;
5. lavoratori impiegati in mansioni usuranti, di cui all'articolo 1, commi da 1 a 3 del Decreto Legislativo del 21 aprile 2011, n. 67.

Per la concessione della prestazione, il lavoratore deve cessare l'attività lavorativa dipendente, autonoma e parasubordinata, svolta in Italia o all'estero. A far data dalla sua decorrenza, il predetto trattamento pensionistico non è cumulabile con redditi da lavoro, subordinato o autonomo, per il periodo di tempo che intercorre tra la decorrenza di pensione (maturata con 41 anni) e fino a quello che sarebbe stato il momento di perfezionamento dei requisiti previsti per la pensione anticipata per la generalità dei lavoratori (41 e 10 mesi se donne e 42 e 10 mesi se uomini) prevista dalla Legge Fornero. Se il titolare di pensione percepisce, in questo periodo, redditi da lavoro, la pensione viene sospesa fino alla conclusione del periodo di anticipo, con l'eventuale recupero da parte dell'INPS delle somme di pensione percepite indebitamente.

Prima dell'invio della vera e propria domanda di liquidazione della pensione, i soggetti richiedenti che maturano i requisiti nel corso dell'anno 2023, devono inoltrare all'INPS la domanda di certificazione del diritto alla prestazione entro il 1° marzo dell'anno della pensione. Esiste la possibilità di presentare la domanda di certificazione al diritto anche in ritardo, ma comunque non oltre il 30 novembre. L'Istituto comunicherà al richiedente l'esito dell'istruttoria della domanda di certificazione entro il 30 giugno per le domande di verifica presentate entro il 1° marzo ed entro il 31 dicembre per le domande di verifica presentate entro il 30 novembre. In questo caso, però, l'accettazione dell'istanza è subordinata alla presenza di risorse rispetto a quelle stanziare.

Se al momento della presentazione della domanda di certificazione sono già stati perfezionati tutti i requisiti richiesti, può essere presentata contestualmente anche la domanda vera e propria di pensione. La domanda di pensione, in ogni caso, potrà essere presentata solo a seguito dell'invio, da parte dell'INPS, della comunicazione contenente l'esito positivo dell'istruttoria della domanda di certificazione. La decorrenza della prestazione pensionistica viene stabilita, con un meccanismo di differimento nell'erogazione del primo rateo pensionistico pari a tre mesi dalla maturazione del requisito contributivo e di tutti gli altri requisiti richiesti, compresa la cessazione dell'attività lavorativa dipendente (c.d. Finestra mobile).

Tabella 34

Prestazioni liquidate												
Gestione Privata												
Fondi pensionistici	Anno 2019			Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022		
	Maschi	Femmine	Totale									
Artigiani	36	2	38	32	5	37	16	1	17	22	2	24
CD/CM	17	4	21	8	6	14	11	6	17	7	2	9
Commercianti	10	1	11	8	2	10	2	1	3	7	0	7
FPDL	166	33	199	157	26	183	91	17	108	102	16	118
INPDAI	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Cumulo	3	0	3	2	0	2	0	0	0	1	1	2
Trasporti	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
<b>Abruzzo</b>	<b>233</b>	<b>40</b>	<b>273</b>	<b>208</b>	<b>39</b>	<b>247</b>	<b>121</b>	<b>25</b>	<b>146</b>	<b>139</b>	<b>21</b>	<b>160</b>

Tabella 35

Prestazioni liquidate Gestione pubblica												
Cassa	Anno 2019			Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
CPDEL	11	5	16	10	1	11	4	1	5	2	1	3
CTPS CIVILI	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
CTPS DOCENTI	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Cumulo	1	0	1	1	1	2	1	1	1	2	0	2
<b>Abruzzo</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Anche per le pensioni anticipate dei lavoratori precoci, la distribuzione di genere mostra una notevole differenza tra maschi e femmine. La percentuale di pensioni liquidate ai maschi è di circa l'85% del totale annuale, dal 2019 al 2022. Pertanto, in questa, come nelle altre tipologie di pensioni anticipate, la preponderanza delle prestazioni erogate agli uomini è indicativa della discontinuità e delle difficoltà di accesso al mondo del lavoro da parte delle donne.

### Pensioni della Gestione pubblica

Le pensioni della Gestione pubblica comprendono le seguenti casse (Tabella 36): CTPS (Cassa Trattamenti Pensionistici Statali), CPDEL (Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali), CPI (Cassa Pensioni Insegnanti asili e scuole elementari parificate), CPUG (Cassa pensioni Ufficiali giudiziari) e CPS (Cassa Pensioni Sanitari), ossia tutte le forme di previdenza esclusive confluite dal 1° gennaio 1994 nell'INPDAP e, poi, dal 1° gennaio 2012 (L. 214/2011) nell'INPS.

Dal confronto tra le singole casse della Gestione pubblica emerge che quella che eroga il maggior numero di pensioni è la CTPS con circa il 62,4% del totale, seguita dalla CPDEL con circa il 34,4%.

Le tabelle 36, 37, 38 e 39 illustrano la ripartizione delle pensioni in regione per cassa/categoria e per provincia/categoria. La ripartizione per area provinciale appare abbastanza omogenea, pur con una maggiore concentrazione in quella aquilana, con quasi il 28,1%, seguita da Chieti con il 27,6%, Pescara con il 23,1% e Teramo con il 21,2%.

Tabella 36

Pensioni Gestione Pubblica vigenti al 1° gennaio 2023 Distribuzione per cassa e categoria										
	Vecchiaia		Anticipata		Inabilità		Superstiti		Totale	
	Numero Pensioni	Importo medio mensile								
C.T.P.S.	8.056	2.313	24.791	2.252	4.962	2.231	10.084	1.230	<b>48.393</b>	<b>2.100</b>
C.P.D.E.L.	3.906	1.832	14.983	2.028	1.580	1.612	6.207	992	<b>26.676</b>	<b>1.734</b>
C.P.I.	31	1.515	87	1.706	10	1.471	9	733	<b>137</b>	<b>1.582</b>
C.P.U.G.	21	2.087	33	2.043	5	1.469	29	1.076	<b>88</b>	<b>1.702</b>
C.P.S.	341	5.548	1.249	5.591	91	4.807	547	2.179	<b>2.228</b>	<b>4.715</b>
<b>Totale</b>	<b>12.509</b>	<b>2.292</b>	<b>41.489</b>	<b>2.319</b>	<b>6.648</b>	<b>2.118</b>	<b>16.876</b>	<b>1.173</b>	<b>77.522</b>	<b>2.048</b>

Tabella 37

<b>Pensioni Gestione Pubblica vigenti al 1° gennaio 2023</b>					
<b>Distribuzione per cassa e categoria – valore %</b>					
	Vecchiaia	Anticipata	Inabilità	Superstiti	Totale
C.T.P.S.	64,4	59,8	74,6	59,8	<b>62,4</b>
C.P.D.E.L.	31,2	36,1	23,8	36,8	<b>34,4</b>
C.P.I.	0,2	0,2	0,2	0,1	<b>0,2</b>
C.P.U.G.	0,2	0,1	0,1	0,2	<b>0,1</b>
C.P.S.	2,7	3,0	1,4	3,2	<b>2,9</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 38

<b>Pensioni Gestione Pubblica vigenti al 1° gennaio 2023</b>										
<b>Distribuzione per provincia e categoria</b>										
	Vecchiaia		Anticipata		Inabilità		Superstiti		Totale	
	Numero Pensioni	Importo medio mensile								
Chieti	3.090	2.364	12.058	2.306	1.758	2.109	4.487	1.162	<b>21.393</b>	<b>2.058</b>
L'Aquila	3.783	2.313	11.218	2.402	1.942	2.142	4.865	1.183	<b>21.808</b>	<b>2.092</b>
Pescara	2.490	2.309	9.885	2.321	1.418	2.156	4.087	1.212	<b>17.880</b>	<b>2.052</b>
Teramo	3.146	2.182	8.328	2.224	1.530	2.061	3.437	1.127	<b>16.441</b>	<b>1.972</b>
<b>Totale</b>	<b>12.509</b>	<b>2.292</b>	<b>41.489</b>	<b>2.319</b>	<b>6.648</b>	<b>2.118</b>	<b>16.876</b>	<b>1.173</b>	<b>77.522</b>	<b>2.048</b>

Tabella 39

<b>Pensioni Gestione Pubblica vigenti al 1° gennaio 2023</b>					
<b>Distribuzione per provincia e categoria – valore %</b>					
	Vecchiaia	Anticipata	Inabilità	Superstiti	Totale
Chieti	24,7	29,1	26,4	26,6	<b>27,6</b>
L'Aquila	30,2	27,0	29,2	28,8	<b>28,1</b>
Pescara	19,9	23,8	21,3	24,2	<b>23,1</b>
Teramo	25,1	20,1	23,0	20,4	<b>21,2</b>
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Le pensioni anticipate (ovvero quelle liquidate non per raggiunti limiti di età anagrafica, bensì in ragione dell'anzianità contributiva) rappresentano quasi il 53,5% del totale, quelle di vecchiaia (quindi, al raggiungimento del requisito anagrafico) il 16,1%.

Per quanto riguarda gli importi delle pensioni pubbliche, quello medio mensile (media ponderata tra tutte le casse della gestione pubblica) è di € 2.048.

Se si esamina il complesso delle pensioni per classi di importo (Tabella 40), si osserva che gli assegni superiori ai 2.000 euro lordi sono complessivamente 36.304, ovvero circa il 46,8% del totale, il 12,2% ha un importo inferiore a 1.000 euro.

Tabella 40

	<b>Pensioni Gestione Pubblica vigenti al 1° gennaio 2023</b>					
	<b>Distribuzione per provincia e classe d'importo</b>					
	<b>Numero Pensioni</b>					
	Fino a € 999,99	da € 1.000 a € 1.499,99	da € 1.500 a € 1.999,99	da € 2.000 a € 2.999,99	da € 3.000 e oltre	<b>Totale</b>
Chieti	2.617	3.847	4.954	7.668	2.307	<b>21.393</b>
L'Aquila	2.591	3.594	4.847	8.383	2.393	<b>21.808</b>
Pescara	2.146	3.373	4.123	6.382	1.856	<b>17.880</b>
Teramo	2.075	3.001	4.050	6.035	1.280	<b>16.441</b>
<b>Totale</b>	<b>9.429</b>	<b>13.815</b>	<b>17.974</b>	<b>28.468</b>	<b>7.836</b>	<b>77.522</b>

Dall'esame della serie storica (Tabella 41) si nota un trend in crescita del numero delle pensioni vigenti al 1° gennaio di ogni anno. In particolare, fatto 100 l'anno 2019, al 1° gennaio 2023 l'aumento del numero delle pensioni vigenti è stato di 4.591, pari al +6,3%; è da ritenere che l'introduzione della pensione Quota 100, dal 1° agosto 2019, abbia contribuito a un tale incremento.

Tabella 41

Categoria	<b>Pensioni Gestione Pubblica vigenti al 1° gennaio</b>				
	<b>Serie storica numero pensioni in pagamento</b>				
	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Anticipata	37.660	39.355	39.983	40.950	41.489
Vecchiaia	11.140	11.314	12.171	12.296	12.509
Inabilità	7.348	4.284	6.984	6.773	6.648
Superstiti	16.783	16.966	16.963	16.940	16.876
<b>Totale</b>	<b>72.931</b>	<b>74.919</b>	<b>76.101</b>	<b>76.959</b>	<b>77.522</b>

Graf. 9

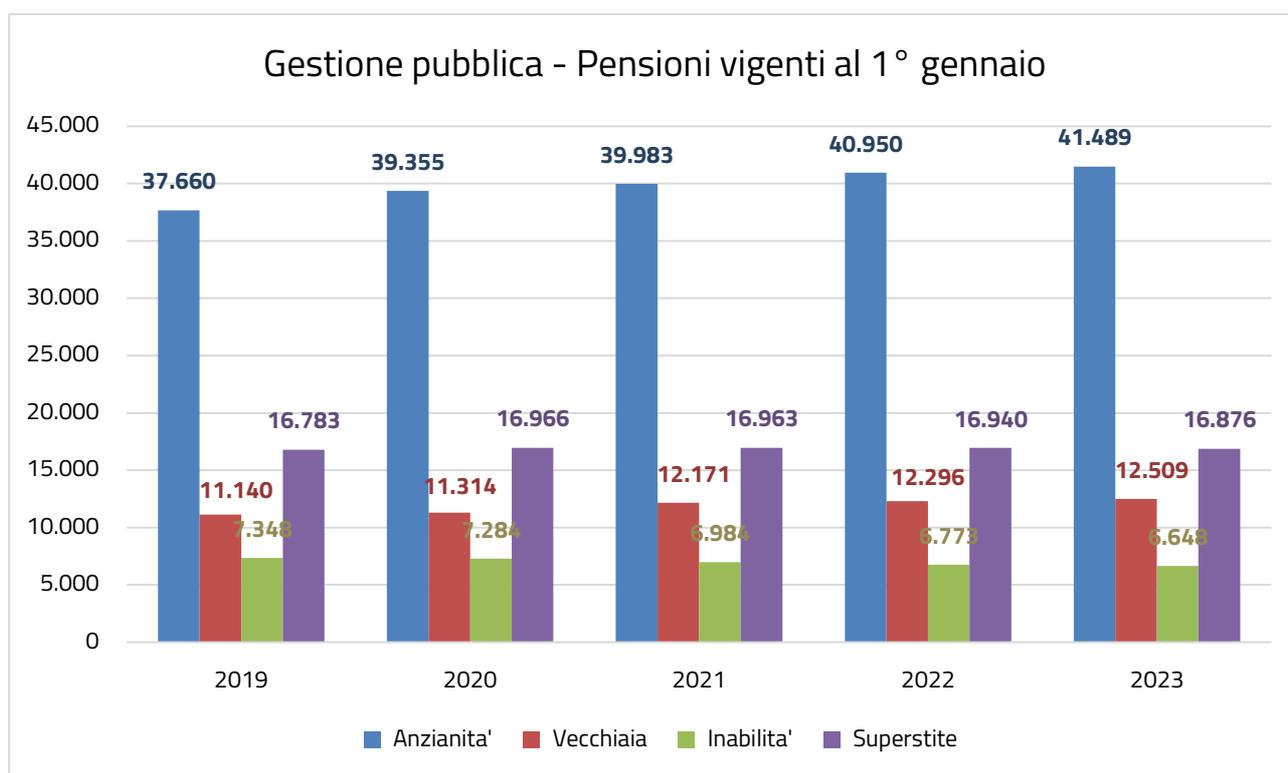
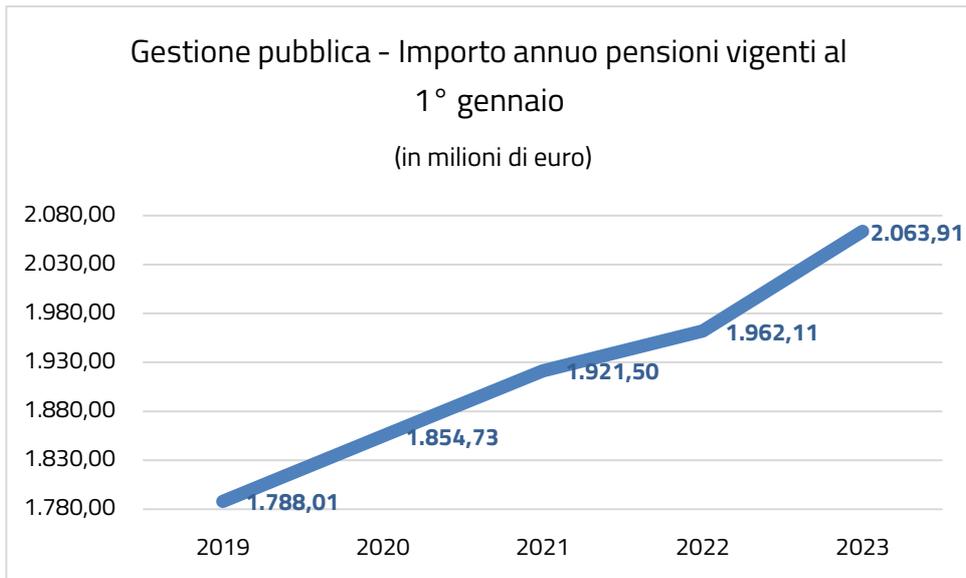


Tabella 42

<b>Pensioni Gestione Pubblica vigenti al 1° gennaio</b>					
<b>Serie storica importo complessivo pensioni in pagamento</b>					
	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Importo annuo – Mln di euro	1.788,01	1.854,73	1.921,50	1.962,11	2.063,91

Graf. 10



## Prestazioni assistenziali

### Prestazioni agli invalidi civili

Relativamente alle prestazioni assistenziali (assegno sociale e prestazioni agli invalidi civili, ciechi e sordomuti), la prestazione di maggior rilievo è l'indennità di accompagnamento per gli invalidi totali, che rappresenta il 43,4% del numero totale di prestazioni assistenziali vigenti all'1/1/2023. In termini economici, la somma degli importi complessivi annui erogati per prestazioni agli invalidi civili totali (indennità di accompagnamento e pensioni di inabilità), pari a circa 361 milioni di euro, costituisce il 61,4% dell'importo complessivo annuo in pagamento per prestazioni assistenziali (Tabella 6).

Come per il livello nazionale, anche in Abruzzo il tasso di mascolinità delle prestazioni di tipo assistenziale, dato dal rapporto tra il numero dei percettori di sesso maschile ed il totale dei percettori, in generale è costantemente inferiore al 50%; fanno eccezione le prestazioni di Indennità di frequenza ai minori (64,7%), l'Indennità di comunicazione per sordomuti (50,4%) e le pensioni di inabilità per gli invalidi totali (51,5%), per le quali si rileva una maggiore incidenza del genere maschile rispetto a quello femminile (Tabella 6).

Rispetto alla ripartizione "Sud" in cui l'Abruzzo è inserito (Tabella 43), la percentuale di incidenza delle prestazioni di Invalidità Civile sul totale della popolazione residente di riferimento, risulta inferiore di circa 1,31 punti percentuali (Sud 7,55% - Abruzzo 6,24%).

Tabella 43

Area di residenza	Percentuale prestazioni Inv. Civ. su popolazione	Numero Pensioni	Importo medio mensile	Età media	Importo complessivo annuo (in milioni di euro)
Nord ovest	4,02%	635.402	476,40	64,40	3.702,00
Nord est	3,50%	403.407	475,91	65,70	2.345,50
Centro	5,67%	663.317	471,77	64,00	3.829,30
Sud	7,55%	1.014.452	461,83	62,10	5.768,10
Isole	7,18%	457.991	463,32	61,20	2.614,50
<b>Totale</b>	<b>5,39%</b>	<b>3.174.569</b>	<b>468,83</b>	<b>63,30</b>	<b>18.259,40</b>

In Regione, come da Tabella 44, l'area provinciale con la maggiore incidenza percentuale è la provincia dell'Aquila (6,79%) quella più bassa si registra nella provincia di Chieti (5,50%).

La spesa annua per prestazioni di invalidità civile in Abruzzo è pari a 460,20 milioni di euro pari a circa il 2,52% della spesa a livello nazionale.

Tabella 44

Provincia di residenza	Percentuale prestazioni Inv. Civ. su popolazione	Numero Pensioni	Importo medio mensile	Età media	Importo complessivo annuo (in milioni di euro)
L'Aquila	6,79%	19.495	475,59	63,9	114,00
Chieti	5,50%	20.464	473,97	64,8	119,00
Pescara	6,23%	19.473	477,52	61,7	114,30
Teramo	6,65%	19.840	461,82	62,0	112,90
<b>Totale</b>	<b>6,24%</b>	<b>79.272</b>	<b>472,20</b>	<b>63,1</b>	<b>460,20</b>

### L'Accertamento Tecnico Preventivo Obbligatorio (ATPO) in materia di invalidità civile

Nell'ambito del procedimento relativo all' "Invalidità civile", particolare rilevanza assumono i ricorsi avverso i verbali sanitari emessi dalla Commissione Medica Integrata.

L'articolo 445-bis del Codice di Procedura Civile, nella sua formulazione attuale (ex art. 38, D.L. 98/2011), prevede che: *"Nelle controversie in materia di invalidità civile, cecità civile, sordità civile, handicap e disabilità, nonché di pensione di inabilità e di assegno di invalidità, disciplinati dalla Legge 12 giugno 1984, n. 222, chi intende proporre in giudizio domanda per il riconoscimento dei propri diritti presenta con ricorso al giudice competente ai sensi dell'articolo 442 codice di procedura civile, presso il Tribunale del circondario in cui risiede l'attore, istanza di accertamento tecnico per la verifica preventiva delle condizioni sanitarie legittimanti la pretesa fatta valere.*

*... L'espletamento dell'accertamento tecnico preventivo costituisce condizione di procedibilità per la presentazione del ricorso giurisdizionale ..."*

L'Accertamento Tecnico Preventivo Obbligatorio (ATPO) si sostanzia in una perizia eseguita da un tecnico specializzato nominato dal giudice competente – il Consulente Tecnico d'Ufficio (CTU) – che ha lo scopo di valutare la richiesta di riconoscimento dell'invalidità civile – respinta dall'accertamento medico legale della Commissione collegiale Asl successivamente confermato dall'Inps – prima di entrare in una causa giurisdizionale vera e propria.

A seguito dell'espletamento dell'accertamento tecnico preventivo, in caso di mancata contestazione delle conclusioni del consulente tecnico d'ufficio (entro il termine perentorio non superiore a trenta giorni fissato con apposito decreto), il giudice, con decreto non impugnabile e non modificabile, omologa l'accertamento del requisito sanitario secondo le risultanze probatorie indicate nella relazione del consulente tecnico dell'ufficio provvedendo sulle spese.

Nei casi di mancato accordo, la Parte che abbia dichiarato di contestare le conclusioni del consulente tecnico dell'ufficio deve depositare presso il giudice, entro il termine perentorio di trenta giorni dalla formulazione della dichiarazione di dissenso, il ricorso introduttivo del giudizio, specificando, a pena di inammissibilità, i motivi della contestazione.

Con particolare riferimento ai ricorsi avverso i provvedimenti di diniego del riconoscimento dell'invalidità civile (ATPO) nel corso del 2022 su un totale di 6.167 giudizi pendenti (2.724 giacenti al 1° gennaio 2022 + 3.443 nuovi ricorsi presentati nell'anno), quelli definiti sono stati 3.304 (Tabella 45), di cui 133 non omologati per dissenso di una delle parti. Relativamente all'esito dei giudizi, il 50,8% ha registrato un esito favorevole all'Istituto, a fronte del 41,3% favorevole alla controparte.

Ricorsi ATPO									
Sedi	Giacenti all'01/01/2022	Presentati	Decreti di omologa				Altre definizioni	Dissensi	Giacenza al 31/12/2022
			Favorevoli all'Istituto	% favorevoli Istituto	Favorevoli alla Controparte	% favorevoli Controparte			
Chieti	526	841	369	47,0%	373	47,5%	17	26	582
L'Aquila	88	117	79	69,3%	22	19,3%	2	11	91
Avezzano	612	577	372	53,5%	240	34,5%	70	13	494
Sulmona	149	311	141	54,4%	82	31,7%	5	31	201
Pescara	401	600	395	59,7%	235	35,5%	14	18	339
Teramo	948	997	324	41,1%	411	52,1%	20	34	1.156
<b>Abruzzo</b>	<b>2.724</b>	<b>3.443</b>	<b>1.680</b>	<b>50,8%</b>	<b>1.363</b>	<b>41,3%</b>	<b>128</b>	<b>133</b>	<b>2.863</b>

### Protocollo d'Intesa per la gestione dell'ATPO nelle cause dell'invalidità civile

Come anticipato nel Bilancio sociale del 2021, rilevato l'aumento del contenzioso contro l'INPS per il mancato riconoscimento - in fase di primo accertamento sanitario collegiale dell'invalidità civile, della cecità, della sordità e, in generale, degli handicap e della disabilità - l'Istituto ha posto particolare attenzione su questo fenomeno, avviando un particolare monitoraggio sull'invalidità civile e sulle criticità del relativo contenzioso giudiziario, specificamente nella parte in cui si prevede il coinvolgimento dei Tribunali nella loro funzione giurisdizionale (c.d. fase dell'ATPO, cioè dell' Accertamento Tecnico Preventivo Obbligatorio, ex art. 445 bis c.p.c.). Si tratta, in breve, di una procedura che si svolge davanti al giudice del lavoro ma che è di fatto rimessa agli accertamenti medici sanitari affidati al Consulente Tecnico d'Ufficio (CTU), ausiliario del giudice, incaricato dallo stesso.

Al riguardo, sono state chieste collaborazioni alle altre Istituzioni coinvolte in tale contenzioso (in primis i Tribunali civili) al fine di garantire - nell'ambito della procedura di ATPO e di accertamento peritale relativo alle prestazioni di invalidità civile dell'INPS - l'effettività del contraddittorio attraverso una più agevole e programmabile partecipazione dei Consulenti Tecnici di Parte (CTP) degli Istituti alla visita peritale del CTU.

Solo con il Tribunale di Chieti, in data 16 giugno 2022, è stato sottoscritto un apposito Protocollo d'Intesa fra il Tribunale stesso, l'INPS Abruzzo, l'INAIL Abruzzo e il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Chieti, per la gestione del servizio di accertamento peritale nelle predette cause di invalidità civile.

La stipula di questo Protocollo ha permesso il superamento dell'ostacolo che, di fatto, molto spesso, impedisce la concreta partecipazione dei medici degli Istituti alle visite peritali dei CTU poiché dette visite si svolgono in molti casi presso gli studi dei periti medici incaricati, spesso eccessivamente distanti dalle sedi INPS o INAIL e, per di più, stabilite fuori dall'ordinario orario di lavoro dei medici degli Istituti. La mancata partecipazione del CTP allo svolgimento delle operazioni peritali comporta l'assenza del necessario "contraddittorio" tecnico, medico/legale che sta alla base del "giusto procedimento" e del suo conseguente "giusto accertamento".

Con lo spostamento, grazie al Protocollo, delle già menzionate visite per gli accertamenti di invalidità civile verso gli ambulatori dell'INAIL e, viceversa, verso gli ambulatori INPS, per le cause infortunistiche o di malattia professionale dell'INAIL, si è trovata la soluzione per eliminare il predetto ostacolo e, quindi, ricondurre il contenzioso nell'alveo dei principi che garantiscono il giusto e imparziale accertamento con la realizzazione piena del contraddittorio tra le Parti.

Il Protocollo d'intesa, grazie alla sensibilità istituzionale del Presidente del Tribunale e del Presidente dell'Ordine provinciale degli Avvocati di Chieti, ha inteso facilitare la partecipazione dei CTP dell'INPS e dell'INAIL e concordare una più funzionale programmazione delle operazioni peritali.

Il rafforzamento del contraddittorio derivante dal predetto Protocollo consente altresì di presidiare un ulteriore aspetto riscontrabile nell'ambito dello svolgimento della procedura di ATPO ossia quello dell'eventuale presentazione in sede peritale di documentazione sanitaria c.d. "aggiuntiva". Dietro tale prassi, non poche volte, si riscontra non uno sviluppo dell'originaria causa invalidante ma una vera e propria nuova e diversa causa invalidante. In questi casi la documentazione sanitaria, che ha dunque carattere innovativo, dovrebbe esser dichiarata inammissibile dal CTU al fine di consentire il formarsi di un nuovo giudizio dell'Organo medico collegiale di prima visita - composto da medici esercenti pubbliche funzioni - sulla nuova causa invalidante.

Nei mesi successivi all'entrata in vigore del Protocollo, si è registrata una maggiore partecipazione alle perizie svolte dai CTU, da parte dei medici dell'Istituto.

Dal raffronto dei dati del contenzioso ATPO, instaurato presso la Direzione provinciale di Chieti, relativamente ai decreti di omologa adottati negli anni 2021 e 2022, nonché del primo semestre 2023, si registra un netto miglioramento della percentuale di soccombenza dell'INPS che passa dal 50,8% dell'anno 2021, al 47,5% dell'anno 2022, attestandosi al 44,9% nel primo semestre 2023 (Tabella 46), con un recupero di circa 6 punti percentuali.

Nell'anno 2022 sono stati effettuati incontri anche con i Presidenti degli altri Tribunali civili della Regione Abruzzo; ciò al fine di replicare il protocollo stipulato con il Tribunale di Chieti. Non ci sono ancora al riguardo concreti riscontri. La stipula di auspicabili intese con gli altri Tribunali si conferma, comunque, per il futuro, un obiettivo prioritario della Direzione regionale Abruzzo.

Tabella 46

<b>Decreti di omologa CTU</b>					
<b>DIREZIONE PROVINCIALE DI CHIETI</b>	<b>FAVOREVOLI ALL'ISTITUTO</b>	<b>SFAVOREVOLI ALL'ISTITUTO</b>	<b>ALTRE TIPOLOGIE DI DEFINIZIONE</b>	<b>TOTALE DEFINITI</b>	<b>% DI SOCCOMBENZA</b>
Anno 2021	411	468	43	922	50,8%
Anno 2022	369	373	43	785	47,5%
I semestre 2023	230	206	23	459	44,9%

## Invalidità civile – nuova modalità di allegazione documentazione sanitaria

In applicazione dell'articolo 29-ter del D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, in Legge 11 settembre 2020, n. 120, denominato "Semplificazione dei procedimenti di accertamento degli stati invalidanti e dell'handicap", da ottobre 2021, l'Istituto ha reso disponibile un nuovo servizio online, denominato "Allegazione documentazione Sanitaria Invalidità Civile", che consente ai cittadini di inoltrare online all'Istituto la documentazione sanitaria probante, ai fini dell'accertamento medico legale, per la definizione agli atti delle domande in attesa di valutazione sanitaria.

Più precisamente, una commissione medica procederà ad una valutazione della documentazione inoltrata e, solo se i documenti inviati non siano sufficienti, inviterà il cittadino a presentarsi a visita medica.

Da ottobre 2022, nell'ambito dei progetti di innovazione legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è stata data la possibilità ai medici certificatori e ai patronati (che assistono il richiedente nella presentazione dell'istanza) di inviare direttamente la documentazione sanitaria di invalidità civile per conto dell'interessato.

Tale nuovo servizio consente alle commissioni mediche INPS di:

- snellire il procedimento di verifica sanitaria in ottemperanza alla nuova norma vigente, di cui al citato articolo 29-ter;
- agevolare l'accertamento nei casi di pazienti particolarmente gravi per i quali il recarsi a visita diretta potrebbe essere particolarmente disagiata.

## Analisi in materia di assegni sociali

L'Assegno Sociale (AS) è una prestazione di natura assistenziale a carico della fiscalità generale, istituita con la Legge 335/1995, che ha come presupposto l'esistenza di uno stato di bisogno economico in capo al richiedente; l'assegno sociale ha sostituito la previgente prestazione, ossia la pensione sociale (art. 26 Legge 153/69).

Si tratta di un sussidio economico fornito a coloro che versano in condizioni economiche disagiate e con reddito inferiore alle soglie previste annualmente dalla legge ed in possesso dei seguenti requisiti anagrafici ed economici:

1. 67 anni di età
2. essere in stato di bisogno economico (verifica reddituale);
3. possedere la Cittadinanza italiana o, in alternativa:
  - 3.a per i cittadini stranieri comunitari: iscrizione all'anagrafe del comune di residenza;*
  - 3.b per i cittadini extracomunitari: titolarità del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo (ex carta di soggiorno);*
4. residenza effettiva, stabile e continuativa nel territorio nazionale;
5. che abbia soggiornato legalmente, in via continuativa, per almeno dieci anni nel territorio nazionale (art. 20, comma 10, Decreto-Legge 112/2008, convertito con la Legge 133/2008).

L'assegno sociale è concesso con carattere di provvisorietà ed è assoggettato alla verifica annuale della permanenza dei requisiti previsti dalla legge e può integrare l'importo della pensione diretta o di reversibilità in corso di godimento se l'importo della prestazione di cui già si beneficia non supera il limite di reddito stabilito annualmente dalla legge (per il 2022 il limite previsto era di euro 6.097,33 per pensionato non coniugato e di euro 12.194,78 per pensionato coniugato).

Nei redditi percepiti vanno considerati tutti i redditi personali e quelli dell'eventuale coniuge ed essendo una prestazione di natura "sussidiaria", nel caso di richiedenti con stato civile di separato o divorziato, occorre dimostrare di aver richiesto, invano all'ex coniuge, l'assegno alimentare.

Il periodo decennale di soggiorno deve ritenersi interrotto in caso di assenza dal territorio dello Stato italiano per un periodo uguale o superiore a sei mesi consecutivi o per dieci mesi complessivi in un quinquennio. Il predetto requisito costituisce, pertanto, un requisito autonomo rispetto alla cittadinanza e alla residenza in Italia al momento della domanda, rispetto ai quali si pone come ulteriore requisito e non alternativo.

L'importo complessivo annuo erogato per prestazioni di Pensione/Assegno sociale è di circa 128,6 milioni di euro. Il 35,5% di queste prestazioni vede come beneficiari gli uomini ed il restante 64,5% le donne (Tabella 6).

L'analisi di un campione dei titolari di assegno sociale al 1° gennaio 2023, pari a circa il 50% dei beneficiari, pone in evidenza che l'88,22% è costituito da cittadini italiani, l'1,25% da cittadini comunitari, la restante quota percentuale del 10,56% da cittadini stranieri ed extra comunitari.

Relativamente allo stato civile, più del 50% risulta coniugato, oltre il 16% risulta "separato" o "divorziato", il restante 34% risulta vedovo o celibe/nubile.

Il requisito anagrafico previsto per richiedere l'assegno sociale (65 anni fino al 2012) è stato progressivamente innalzato raggiungendo quota 67anni a partire dal 2019, equiparandosi pertanto all'età di accesso alla pensione di vecchiaia dei lavoratori privati dipendenti ed autonomi e del settore pubblico.

Analizzando i dati storici degli ultimi 11 anni si registra un aumento tendenziale sia del numero degli assegni sociali corrisposti che dell'età media alla decorrenza del sussidio (Tabella 47). Il fenomeno, da attenzionare anche per i risvolti sulla sostenibilità del sistema assistenziale, non sembra avere un unico fattore causale ma può essere indagato analizzando il contesto e diverse concause.

Dall'anno 2019 ad oggi si registra un balzo: da 508 assegni liquidati nell'anno 2019, pari al 3,7% del totale delle prestazioni assistenziali, al 6% del totale, con ben 936 sussidi liquidati durante l'anno 2022.

Nella tendenza crescente è da considerare sicuramente la crisi economica ed occupazionale del periodo pandemico che ha aumentato la platea di soggetti in stato di bisogno.

Un'altra di queste cause potrebbe essere riconducibile all'introduzione del cosiddetto Divorzio breve (Legge 6 maggio 2015, n. 55), che interviene sulla disciplina della separazione e del divorzio. L'intervento legislativo completa il quadro delle misure acceleratorie in materia di divorzio e di separazione e prevede la possibilità di bypassare il procedimento di fronte al tribunale mediante la negoziazione assistita da avvocati e gli accordi di separazione e divorzio.

I coniugi, a condizione che non vi siano figli minori o figli maggiorenni portatori di handicap grave o economicamente non autosufficienti, possono dichiarare congiuntamente innanzi all'Ufficiale di Stato Civile di voler modificare le condizioni di separazione o di divorzio già stabilite in sede giudiziaria, con la revoca o revisione quantitativa dell'assegno già corrisposto.

Il riconoscimento del diritto di modificare in modo più semplice, veloce ed economico sia lo stato civile che la propria situazione reddituale, potrebbe, in alcuni casi, aver comportato il conseguimento del diritto a prestazione che, nella situazione di partenza, non sarebbe stato riconosciuto.

Per far fronte a questi casi, nel corso dell'anno 2015 la Direzione Centrale Assistenza ed Invalidità Civile ha indirizzato le Sedi di produzione verso verifiche più rigorose, ritenute imprescindibili, visto il significativo aumento del fenomeno di crescenti attestazioni di condizioni d'indigenza finalizzate alla percezione dell'assegno sociale.

Nel corso dell'anno successivo, si registra una drastica diminuzione delle liquidazioni passando gli Assegni Sociali dal 7,4% del totale delle prestazioni assistenziali nel 2015 al 5,7% sul totale nel 2016.

In seguito, l'evoluzione giurisprudenziale (in particolare la sentenza n. 14513/2020 Suprema Corte e la sentenza n.1035/2020 Corte d'Appello di Roma) ha reso necessario, nel corso dell'anno 2021, alcune precisazioni da parte della Direzione Centrale in ottica, stavolta, estensiva. La rinuncia all'assegno di mantenimento non può essere più considerato un indizio di per sé sufficiente ad escludere lo stato di bisogno, dovendosi fondare il diniego dell'Istituto anche in altre circostanze di fatto.

Si nota come la complessa materia delle prestazioni assistenziali e, dell'Assegno Sociale in particolare, soprattutto nella fase della verifica da parte dell'Istituto di alcuni requisiti quali la residenza, che si perfeziona con "effettiva stabile ed abituale dimora in Italia" e la veridicità dello stato civile, potrebbe portare taluni a condotte simulatorie e/o fraudolenti a danno della fiscalità generale. Un grande sforzo è richiesto ed attuato dall'Istituto nella fase istruttoria dell'accertamento dei requisiti e nelle fasi successive in materia di controlli sulla permanenza del diritto.

A tal proposito sarebbe auspicabile, un intervento normativo da parte del legislatore che aggiorni, all'attuale contesto socio-economico, i requisiti previsti dalla legge istitutiva della Pensione sociale che risale al 1969 (L.153/1969) - ripresi dalla Legge 335/1995 istitutiva dell'Assegno Sociale -, soprattutto per le situazioni in cui si accerta un cambio di stato civile (divorzio o separazione consensuale) a ridosso dell'età prevista per l'accesso a tale prestazione. Ad esempio, la previsione di inclusione tra la documentazione da produrre all'atto della presentazione dell'istanza anche della c.d. certificazione ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) consentirebbe all'Istituto di rilevare in modo puntuale sia la composizione del nucleo familiare che lo stato patrimoniale del richiedente, garantendo la certezza del diritto a prestazione.

Graf. 11

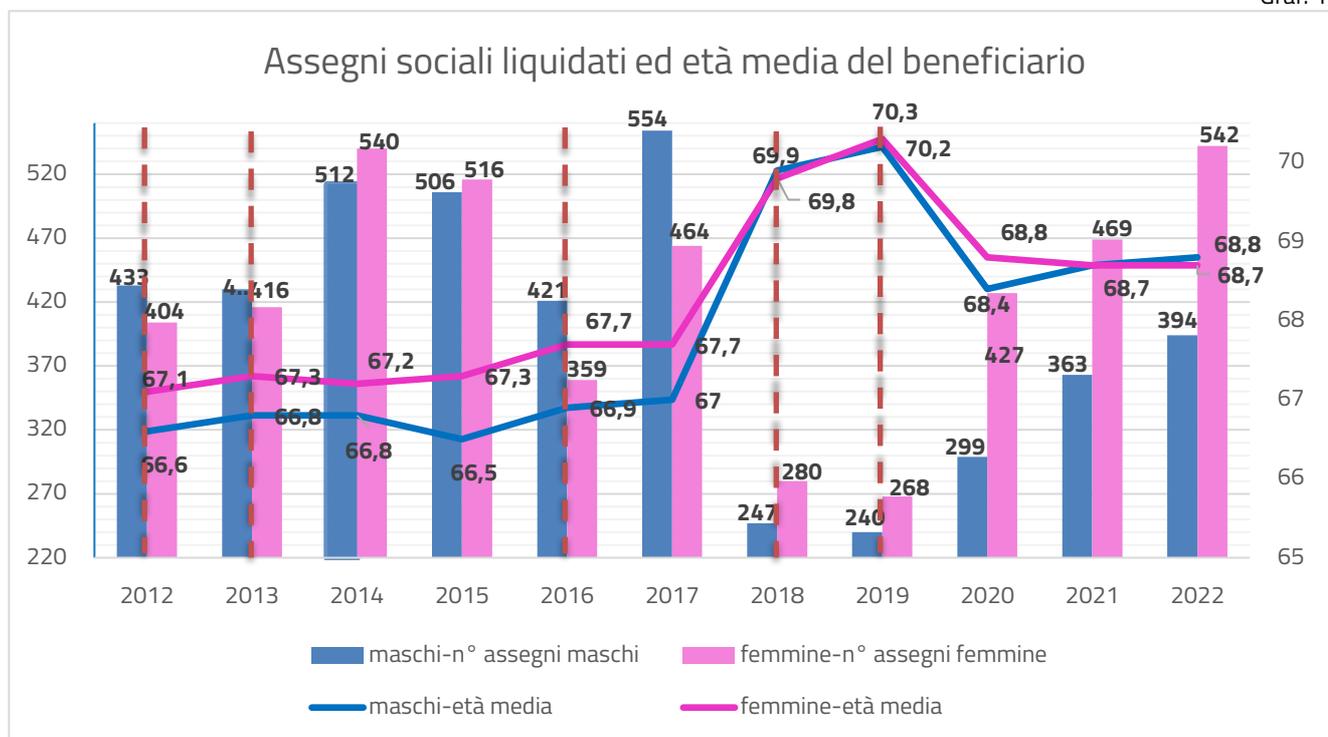


Tabella 47

<b>Assegni sociali liquidati ed età media del beneficiario</b>											
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
maschi-n° assegni maschi	433	430	512	506	421	554	247	240	299	363	394
femmine-n° assegni femmine	404	416	540	516	359	464	280	268	427	469	542
meschi-età media	66,6	66,8	66,8	66,5	66,9	67	69,9	70,2	68,4	68,7	68,8
femmine-età media	67,1	67,3	67,2	67,3	67,7	67,7	69,8	70,3	68,8	68,7	68,7

Tabella 48

<b>Età minima per l'accesso all'assegno sociale</b>	
dal 01/01/2012 - al 31/12/2012	65 anni
dal 01/01/2013 - al 31/12/2015	65 anni e 3 mesi
dal 01/01/2016 - al 31/12/2017	65 anni e 7 mesi
dal 01/01/2018 - al 31/12/2018	66 anni e 7 mesi
dal 01/01/2019 - al 31/12/2026	67 anni

## **Delega della identità digitale del cittadino**

A decorrere dal 16 agosto 2021, i cittadini impossibilitati a utilizzare in autonomia i servizi web dell'INPS possono delegare una persona di loro fiducia all'esercizio dei propri diritti nei confronti dell'INPS.

La delega ha lo scopo di semplificare ulteriormente l'accesso dei cittadini ai servizi INPS e, principalmente, coloro che si trovino in situazioni di fragilità.

Da gennaio 2022, tale facoltà è esercitabile anche da parte dei genitori che devono presentare istanze in nome dei propri figli minorenni. Il genitore che esercita la responsabilità genitoriale può registrare direttamente online una delega a proprio nome per l'esercizio dei diritti del figlio minore senza la necessità di recarsi presso una struttura territoriale dell'INPS.

Il servizio è disponibile nell'area riservata MyInps, sezione "Deleghe identità digitali" alla voce "Inserisci delega per conto di un figlio minorenne", inserendo i relativi dati identificativi.

## **Carta Europea della Disabilità - Disability card (CED)**

La Carta Europea della Disabilità (CED), denominata anche Disability Card, si colloca tra le misure adottate dagli Stati Membri dell'Unione Europea. È una tessera che permette tanto l'identificazione dei soggetti con disabilità, quanto l'accesso a servizi e benefici ed ha come scopo quello di contribuire alla piena inclusione delle persone nella vita sociale delle comunità.

La Disability Card va a sostituire tutti i certificati cartacei, apportando semplificazione e digitalizzazione anche nella vita delle persone disabili.

La domanda è disponibile sul sito internet dell'INPS alla voce "Richiesta della Carta europea della disabilità in Italia" e la procedura è accessibile direttamente dal cittadino tramite SPID di livello 2, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

## Le prestazioni di Credito e Welfare

Tra le prestazioni che eroga l'Istituto, forse meno note ma non meno importanti, vanno annoverate quelle della Gestione Unitaria delle Prestazioni Creditizie e Sociali a favore dei dipendenti e dei pensionati pubblici e dei loro familiari (D.M. n. 463/1998).

L'iscrizione dei predetti dipendenti e pensionati prevede l'applicazione di una piccola trattenuta contributiva sul trattamento economico percepito, pari allo 0,35% dello stipendio e allo 0,15% della pensione, a fronte di prestazioni relative a prestiti e mutui a tasso agevolato, a borse di studio e master per i figli degli iscritti, nonché prestazioni a sostegno della non auto-sufficienza. In tale ambito si inquadra l'importante progetto denominato Home Care Premium (HCP), che prevede l'erogazione di prestazioni finalizzate a garantire la cura a domicilio delle persone non autosufficienti, iscritte alla Gestione Unitaria delle Prestazioni Creditizie e Sociali e/o loro familiari, nonché altre prestazioni sociali in favore del predetto personale. Di seguito si elencano i principali servizi a cui gli iscritti e i componenti delle loro famiglie possono accedere.

### Credito

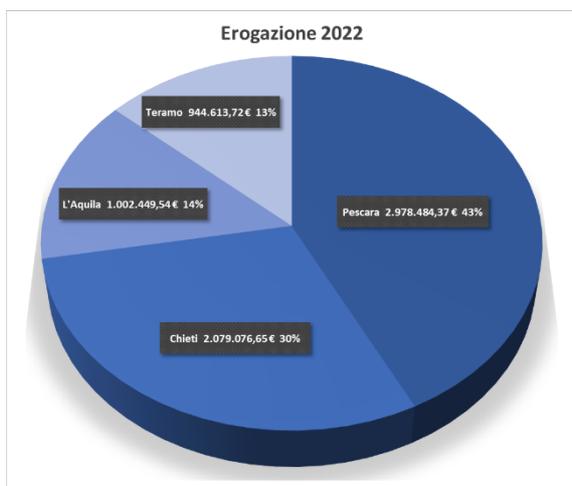
#### Mutui ipotecari

Vengono concessi per acquisto, ristrutturazione o manutenzioni di abitazioni, per acquisto di box auto, per iscrizioni a corsi post lauream, master e scuole di alta specializzazione dei figli. La durata del piano di ammortamento del Mutuo va da un minimo di 10 ad un massimo di 30 anni.

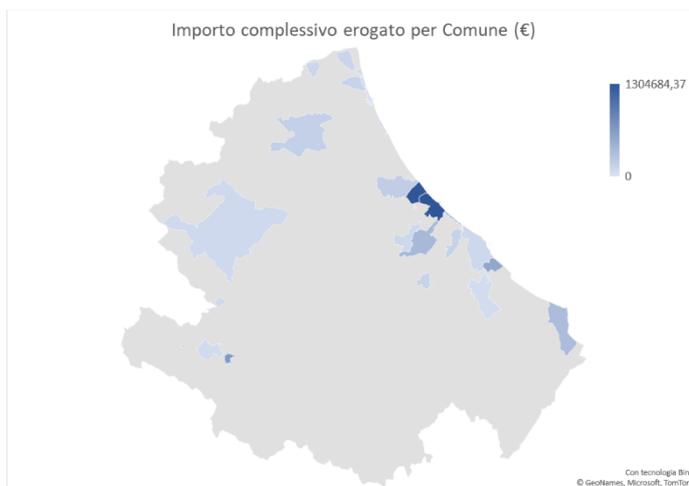
Tabella 49

MUTUI IPOTECARI		
	EROGATI	IMPORTO EROGATO
ANNO 2020	15	€ 1.868.961,00
ANNO 2021	27	€ 2.786.024,15
ANNO 2022	51	€ 7.004.624,28

Graf. 12



Graf. 13



## Piccoli prestiti

Vengono concessi per le esigenze familiari quotidiane degli iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali; l'Istituto concede piccoli prestiti a breve termine, nei limiti delle disponibilità finanziarie previste annualmente nel bilancio dell'Istituto, da rimborsare con rate costanti trattenute su stipendio o pensione. Il piccolo prestito prevede un piano di ammortamento variabile, che va dai 6 mesi per i prestiti annuali, ai 12 per i prestiti biennali, fino ad arrivare ai 24 mesi per i prestiti quadriennali.

Tabella 50

PICCOLI PRESTITI		
	EROGATI	IMPORTO EROGATO
ANNO 2020	838	€ 7.881.284,23
ANNO 2021	736	€ 6.584.601,85
ANNO 2022	715	€ 6.850.484,01

## Prestiti pluriennali

Possono essere richiesti per affrontare documentate necessità personali e/o familiari che fanno parte delle casistiche previste dal regolamento. Il prestito può avere **durata quinquennale**, da restituire in 60 rate mensili, o **decennale** da restituire in 120 rate mensili.

Tabella 51

PRESTITI PLURIENNALI		
	PRESTITI EROGATI	IMPORTO EROGATO
ANNO 2020	40	€ 874.324,20
ANNO 2021	51	€ 1.207.590,59
ANNO 2022	47	€ 1.091.907,53

## Borse di studio

### Super Media

Per la frequenza di scuola secondaria di primo e secondo grado, riconosciute in favore di figli, orfani ed equiparati degli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, dei pensionati della Gestione dipendenti pubblici, degli iscritti alla Gestione Assistenza Magistrale, dei dipendenti del Gruppo Poste Italiane S.p.A. e dei dipendenti ex IPOST, nonché dei pensionati già dipendenti del Gruppo Poste Italiane S.p.A. e già dipendenti ex IPOST per il conseguimento del titolo di studio relativo al ciclo scolastico della scuola secondaria di primo e di secondo grado, per la promozione alle classi successive nella scuola secondaria di secondo grado. Per un maggiore approfondimento, si rimanda alla tabella di seguito, in cui vengono evidenziate le borse di studio suddivise per gestione di appartenenza e relativo importo.

Gestione di appartenenza	Valore della borsa di studio	Anno scolastico
Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali	€ 750,00	Per l'ultimo anno della scuola secondaria di primo grado con conseguimento del relativo titolo di studio
Gestione assistenza magistrale	€ 750,00	Per l'ultimo anno della scuola secondaria di primo grado con conseguimento del relativo titolo di studio
Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali	€ 800,00	Per i primi quattro anni della scuola secondaria di secondo grado (licei, istituti tecnici, istituti magistrali, istituti professionali, Conservatori) e corsi di formazione professionale di durata non inferiore a 6 mesi
Gestione assistenza magistrale	€ 800,00	Per i primi quattro anni della scuola secondaria di secondo grado (licei, istituti tecnici, istituti magistrali, istituti professionali, Conservatori) e corsi di formazione professionale di durata non inferiore a 6 mesi
Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali	€ 1.300,00	Per il quinto anno della scuola secondaria di secondo grado con il conseguimento del relativo titolo di studio
Gestione assistenza magistrale	€ 1.300,00	Per il quinto anno della scuola secondaria di secondo grado con il conseguimento del relativo titolo di studio
Gestione ex-Ipost	€ 1.300,00	Per il quinto anno della scuola secondaria di secondo grado con il conseguimento del relativo titolo di studio

### Master universitari di I e II livello e corsi universitari di perfezionamento

Sono borse di studio riconosciute a sostegno dello studio universitario e della specializzazione post-universitaria in favore di figli, orfani ed equiparati di iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, di pensionati della Gestione Dipendenti Pubblici, di iscritti al Fondo IPOST per la frequenza di Corsi di laurea, Corsi universitari di specializzazione post-laurea e Dottorati di ricerca. La borsa di studio in oggetto copre i costi di partecipazione fino ad un massimo di € 10.000,00.

### Master executive di I e II livello

Sono borse di studio riconosciute in favore di dipendenti pubblici iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali per la frequenza di Master universitari "executive" promossi da Atenei statali e non statali riconosciuti dal MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca) per il rilascio di titoli accademici in Italia, aventi specifiche caratteristiche qualitative e che garantiscano alta formazione e l'aggiornamento professionale qualificato. Anche questa borsa di studio copre i costi di partecipazione fino ad un massimo di € 10.000,00.

### Programma Valore PA

È una procedura finalizzata alla selezione e ricerca di corsi di formazione proposti da Atenei italiani, in collaborazione con soggetti pubblici o privati. I corsi di formazione sono rivolti ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, le quali individuano i partecipanti ai corsi accreditati dall'INPS. Sono queste amministrazioni che trarranno i benefici da tale genere di formazione, la quale costituisce un "valore aggiunto" per l'amministrazione proponente. In sintesi, le PPAA esprimono i loro bisogni formativi che vengono tradotti dalle Università in proposte formative mirate a soddisfare tali bisogni; dette proposte vengono poi approvate e finanziate dall'Istituto.

Rispetto all'attuale modello organizzativo del Programma Valore PA, la Direzione regionale INPS Abruzzo si farà, di nuovo, soggetto promotore di una proposta, da sottoporre alla valutazione degli Organi di vertice dell'Istituto, volta ad innovare la gestione del Programma Valore PA. L'idea è quella di canalizzare,

nell'ambito del rapporto multilaterale con i diversi soggetti interessati (INPS, Università, Enti pubblici), parte delle risorse di "Valore PA" per la formazione dei pubblici dipendenti – di tutte le Pubbliche Amministrazioni e soprattutto degli Enti territoriali – nelle elaborazioni progettuali e nella conoscenza delle modalità di accesso ai finanziamenti dei Fondi Europei (dai fondi territoriali a quelli agricoli ecc...). Valore PA, insomma, potrebbe costituire così un importante strumento per migliorare, attraverso la specifica formazione del personale pubblico, l'accesso, a vantaggio delle Pubbliche Amministrazioni, alle risorse finanziarie messe a disposizione dalla UE, risorse che troppo spesso rimangono inutilizzate.

Valore PA consente di finanziare, già adesso, corsi di formazione fino a 60 ore, cioè oltre due settimane di lezioni (se si considera una giornata formativa di 5 ore). Per la predetta finalità, tale ammontare potrebbe anche aumentare. Le varie Università italiane, in collaborazione con altri soggetti pubblici o privati, potrebbero predisporre dei pacchetti didattici finalizzati a sviluppare know how sull'utilizzo dei Fondi di finanziamento messi a disposizione dalla UE.

Tabella 53

<b>PROGRAMMA VALORE PA</b>			
	<b>CORSI EROGATI</b>	<b>NUMERO PARTECIPANTI</b>	<b>IMPORTI STANZIATI</b>
<b>ANNO ACCADEMICO 2019/2020</b>	1	44	€ 14.673,00
<b>ANNO ACCADEMICO 2020/2021</b>	6	145	€ 63.110,56
<b>ANNO ACCADEMICO 2021/2022</b>	4	89	€ 40.831,80

## Welfare

### Casa Albergo "La Pineta" - ospitalità residenziale

In Abruzzo, è destinata a tale servizio, la Casa Albergo "La Pineta" di Pescara i cui ospiti sono selezionati tramite bando pubblico. Tale ospitalità è riservata agli iscritti alla Gestione Unitaria delle prestazioni Creditizie e Sociali e, da dicembre 2022, anche dai loro genitori che abbiano età non inferiore a 65 anni. Il bando richiede il possesso del requisito sanitario di autosufficienza psico-fisica degli ospiti e prevede a loro carico il pagamento di un contributo mensile che varia in base all'ISEE posseduto.

Tabella 54

<b>Presenze ospiti Casa Albergo INPS "La Pineta" anno 2020-2022</b>	
	<b>NUMERO OSPITI (media annuale)</b>
<b>ANNO 2020</b>	64
<b>ANNO 2021</b>	59
<b>ANNO 2022</b>	68

## Home Care Premium

Si tratta di un progetto triennale che si sostanzia in:

- un contributo economico, il cui importo può arrivare fino ad un massimo di 1.380 euro mensile, finalizzato al rimborso della spesa sostenuta dalla famiglia per il pagamento dell'assistente domiciliare assunto con contratto di lavoro domestico, la c.d. "prestazione prevalente";
- servizi di cura e assistenza a favore della persona non autosufficiente e alla sua famiglia, le c.d. "prestazioni integrative", erogate da Ambiti territoriali o altri enti convenzionati a livello regionale con l'Istituto, previa accettazione del PAI (Piano Assistenziale Individuale) attraverso il progetto Home Care Premium, nato nel 2010 e rinnovato e potenziato negli anni.

Il progetto, attualmente in corso, ha avuto inizio a luglio 2022 per una durata triennale, ovvero fino a giugno 2025. Agli Ambiti erogatori dei servizi è riconosciuto, per le attività amministrative/contabili svolte da personale, un contributo denominato "spese gestionali", per un importo massimo di 100 euro per assistito. I fruitori del programma HCP attualmente in corso sull'intero territorio abruzzese, sono circa 1.100. I beneficiari delle prestazioni integrative, selezionati tramite una graduatoria nazionale, vengono gestiti da 25 Ambiti territoriali (Comuni, Distretti Territoriali o altri Enti Pubblici) distribuiti sul territorio. Per l'erogazione delle "prestazioni integrative" si prevede una spesa complessiva media annua regionale stimabile in circa 5,0 milioni di euro. A tale somma va aggiunto il costo degli operatori sociali e delle spese di funzionamento dedicate. Rientrano nelle prestazioni integrative tutta una serie di servizi offerti dagli Ambiti convenzionati con l'Istituto, quali:

- ✓ servizi professionali domiciliari resi da operatori sociosanitari ed educatori professionali;
- ✓ altri servizi professionali domiciliari come logopedisti, psicologi, fisioterapisti;
- ✓ servizi e strutture a carattere extra domiciliare;
- ✓ servizi di trasferimento e accompagnamento assistito;
- ✓ supporti (a titolo di esempio: protesi e ausili inerenti alle menomazioni di tipo funzionale permanenti).

Tabella 55

PROGETTO HCP: IMPORTI LIQUIDATI** IN ABRUZZO ANNO 2022		
	PRESTAZIONI INTEGRATIVE	PRESTAZIONI GESTIONALI
<b>ANNO 2022</b>	€ 3.182.297,13	€ 1.063.491,59

\*\* L'importo "liquidato" non sempre corrisponde con quello effettivamente impegnato nell'anno 2022, per ritardi negli accertamenti relativi ai DURC

### Prestazioni creditizie a favore dei Carabinieri

Presso la Sede provinciale di Chieti insiste il Polo Nazionale dei Carabinieri che eroga non solo le pensioni degli appartenenti all'Arma, ma anche altre prestazioni a questi riconosciute. Tra queste, naturalmente, rientrano anche i Prestiti, siano essi "piccoli prestiti" o "prestiti pluriennali".

Tabella 56

PICCOLI PRESTITI POLO CARABINIERI	
	IMPORTO EROGATO
ANNO 2020	€ 35.813.018,22
ANNO 2021	€ 34.968.826,36
ANNO 2022	€ 35.882.495,40

Tabella 57

PRESTITI PLURIENNALI POLO CARABINIERI	
	IMPORTO EROGATO
ANNO 2020	€ 3.149.432,73
ANNO 2021	€ 2.180.199,76
ANNO 2022	€ 2.517.654,56

## Le prestazioni a sostegno del reddito, di contrasto alla povertà e di sostegno alla genitorialità

---

Attraverso lo strumento degli Ammortizzatori Sociali, l'Istituto provvede all'erogazione di diverse prestazioni destinate a supportare lavoratori e famiglie nei casi di perdita, riduzione o sospensione della retribuzione.

Vi sono anche misure di carattere assistenziale, non legate alla titolarità di un rapporto di lavoro oggetto di assicurazione, quali gli interventi di contrasto alla povertà e le misure a sostegno della genitorialità.

Per molte di tali prestazioni il 2022 ha rappresentato l'anno in cui si è tornati alla "normalità" dopo la fase emergenziale, determinata dalla pandemia nel corso della quale erano state adottate una serie di misure eccezionali per affrontare la gravissima crisi occupazionale, quali il Reddito di EMergenza (REM) e le varie indennità COVID, così come le deroghe alla disciplina ordinaria in materia di ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro (Cassa integrazione guadagni e Fondi di solidarietà).

### NASpl – Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego

Dal 2015 il principale strumento che tutela i lavoratori a seguito della perdita del rapporto di lavoro è la c.d. NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) che è una misura destinata ai lavoratori dipendenti del settore privato - ad eccezione degli operai agricoli (coperti da specifica tutela) - ed ai lavoratori dipendenti a tempo determinato delle Pubbliche Amministrazioni.

Già nel 2021 l'indennità è riconosciuta in presenza del solo requisito contributivo, ossia almeno 13 settimane nell'ultimo quadriennio. Non è più necessario l'ulteriore requisito lavorativo delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi. Tale modifica è stata resa strutturale dal 1° gennaio 2022; inoltre, da tale data è stato rivisto il c.d. décalage, ovvero la riduzione della misura della prestazione dopo un primo periodo di fruizione.

In precedenza, detta riduzione, prevista nella misura del 3% per ogni mese, scattava dopo il terzo mese di fruizione; dal 2022, invece, scatta dal sesto e dall'ottavo per gli ultracinquantenni.

La prestazione dal 2022 viene riconosciuta anche ad alcuni lavoratori dell'agricoltura (lavoratori a tempo indeterminato delle cooperative e dei consorzi della filiera agricola e zootecnica, compresi gli apprendisti) che non avranno quindi più diritto alla DS Agricola. Nel corso dell'anno in osservazione (2022), sono state accolte in Abruzzo complessivamente 52.918 domande, un numero sensibilmente superiore (mediamente un incremento di oltre il 21%) a quelle del 2021, anno in cui il ricorso a prestazioni d'integrazione salariale, volte a mantenere in essere i rapporti di lavoro, a causa del Covid, hanno influito sul ricorso a prestazioni, quale appunto la NASpl, invece previste per sopperire alla perdita del lavoro.

Per quanto riguarda questa prestazione l'Istituto eroga il beneficio entro 30 giorni per circa il 90% delle domande accolte.

Tabella 58

NASpl – distribuzione per genere e provincia								
Sede	Anno 2021				Anno 2022			
	Presentate	Accolte			Presentate	Accolte		
		Femmine	Maschi	Totale		Femmine	Maschi	Totale
Chieti	12.451	6.484	4.852	11.336	14.721	7.705	5.818	13.523
L'Aquila	10.333	4.592	4.853	9.445	13.025	5.855	6.145	12.000
Pescara	9.989	5.069	4.066	9.135	12.045	6.246	4.905	11.151
Teramo	14.961	8.125	5.666	13.791	17.451	9.485	6.759	16.244
<b>Abruzzo</b>	<b>47.734</b>	<b>24.270</b>	<b>19.437</b>	<b>43.707</b>	<b>57.242</b>	<b>29.291</b>	<b>23.627</b>	<b>52.918</b>

Tabella 59

NASpl – tempi di erogazione														
	Entro 15 gg	% su totale	Tra 16 e 30 gg	% su totale	Tra 31 e 45 gg	% su totale	Tra 46 e 60 gg	% su totale	Tra 61 e 90 gg	% su totale	Tra 91 e 120 gg	% su totale	Oltre 120 gg	% su totale
Chieti	9.403	69,1	2.166	15,9	881	6,5	431	3,2	428	3,1	127	0,9	177	1,3
L'Aquila	9.268	78,4	1.197	10,1	447	3,8	302	2,6	297	2,5	124	1,0	180	1,5
Pescara	7.487	66,9	1.637	14,6	796	7,1	558	5,0	406	3,6	141	1,3	159	1,4
Teramo	13.794	84,3	1.412	8,6	458	2,8	219	1,3	227	1,4	98	0,6	160	1,0
<b>Abruzzo</b>	<b>39.952</b>	<b>75,4</b>	<b>6.412</b>	<b>12,1</b>	<b>2.582</b>	<b>4,9</b>	<b>1.510</b>	<b>2,9</b>	<b>1.358</b>	<b>2,6</b>	<b>490</b>	<b>0,9</b>	<b>676</b>	<b>1,3</b>
<b>Italia</b>	<b>1.613.814</b>	<b>80,0</b>	<b>192.810</b>	<b>9,6</b>	<b>79.279</b>	<b>3,9</b>	<b>45.984</b>	<b>2,3</b>	<b>40.753</b>	<b>2,0</b>	<b>15.224</b>	<b>0,8</b>	<b>28.478</b>	<b>1,4</b>

## Disoccupazione agricola

È un'indennità spettante, per i periodi di mancata occupazione, agli occupati del settore dell'agricoltura. In particolare, la prestazione economica è destinata a:

1. operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti;
2. operai agricoli a tempo indeterminato che vengono assunti o licenziati nel corso dell'anno civile, dando luogo, così, ad eventuali periodi di mancata occupazione al di fuori del periodo di contratto di lavoro, sempre che non siano nelle categorie di coloro che dal 2022 hanno diritto alla NASpl;
3. piccoli coloni;
4. compartecipanti familiari;
5. piccoli coltivatori diretti che integrano le giornate di lavoro dipendente con quelle di lavoro autonomo.

La domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la disoccupazione; l'indennità è pagata direttamente al lavoratore in un'unica soluzione e spetta per un numero di giornate pari a quelle lavorate entro il limite massimo di 365 giornate annue, dalle quali andranno detratte le giornate di lavoro dipendente agricolo e non agricolo, le giornate di lavoro in proprio agricolo e non agricolo, le giornate indennizzate ad altro titolo, quali malattia, maternità infortunio etc., e quelle non indennizzabili quali espatrio definitivo etc. Per esemplificare, se un lavoratore è stato occupato come lavoratore agricolo nel 2021 per 100 giornate, nel 2022 percepirà 100 giorni di disoccupazione agricola, sempre che nel 2021 non abbia giornate retribuite e/o indennizzate ad altro titolo. Infatti, il limite massimo è rappresentato dai 365 giorni annui. Pertanto, se ha effettuato 200 giornate di lavoro agricolo, non potrà percepire 200 giorni di disoccupazione agricola, ma al massimo 165, dati dalla differenza tra il limite massimo di 365 e le giornate di lavoro prestato pari a 200.

Il pagamento dell'indennità di disoccupazione agricola determina inoltre automaticamente l'accredito di contribuzione figurativa calcolata, detraendo dal parametro 270 (anno intero ai fini pensionistici) le giornate lavorate e quelle già indennizzate ad altro titolo. Le giornate accreditate figurativamente sono utili (come per la NASpl) ai fini del diritto e della misura delle pensioni di vecchiaia, invalidità e superstiti.

Sull'andamento della prestazione in parola si confronti la seguente tabella 59.

### **Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi/assegnisti di ricerca/dottorandi di ricerca con borsa di studio (DIS-COLL)**

Dal 1° gennaio 2015 è stata introdotta una specifica misura di protezione contro la disoccupazione involontaria dei lavoratori iscritti alla gestione separata, denominata "DIS-COLL".

Dapprima prevista per i soli collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, l'indennità è stata successivamente stabilizzata ed estesa, dal 1° luglio 2017, agli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio, che accedono al beneficio in presenza degli stessi requisiti previsti per i c.d. Co.Co.Co.

La legge di Bilancio 2022 ha introdotto delle modifiche anche in materia di DIS-COLL, prevedendo una diversa decorrenza del meccanismo di riduzione (c.d. décalage) della prestazione, un ampliamento della durata, una diversa modalità di calcolo della medesima e il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione.

La DIS-COLL è riconosciuta per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento (es. cessazione del lavoro 30 giugno 2023, arco temporale di riferimento 1° gennaio 2022 – 30 giugno 2023).

Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di 6 mesi.

Di seguito una tabella con il numero dei beneficiari delle tre prestazioni sopra descritte.

Beneficiari di ammortizzatori sociali per cessazione del rapporto di lavoro								
Sede	Anno 2021				Anno 2022			
	NASpl	DS Agr.	Dis-Coll.	Totale	NASpl	DS Agr.	Dis-Coll.	Totale
Chieti	15.976	1.280	83	17.339	17.772	1.313	89	19.174
L'Aquila	13.099	4.029	235	17.363	14.835	3.034	260	18.129
Pescara	13.838	1.199	145	15.182	15.085	1.262	148	16.495
Teramo	18.467	3.184	129	21.780	20.162	3.222	112	23.496
<b>Abruzzo</b>	<b>61.380</b>	<b>9.692</b>	<b>592</b>	<b>71.664</b>	<b>67.854</b>	<b>8.831</b>	<b>609</b>	<b>77.294</b>

È appena il caso di evidenziare che il maggior numero di beneficiari di NASpl, rispetto al numero delle domande accolte per lo stesso anno (es. Chieti 13.523 domande accolte di NASpl nel 2022, a fronte per lo stesso anno di 17.772 beneficiari), è determinato dalla circostanza che un beneficiario può aver avuto accolta la domanda nel 2021, se non anche nel 2020 e risultare ancora nel totale dei beneficiari 2022, se la prestazione per la sua durata (fino a un massimo di due anni) è ancora in pagamento.

### Integrazioni salariali – i numeri del sostegno alle imprese

Sono prestazioni economiche finalizzate a sostituire o integrare la retribuzione, destinate ai lavoratori sospesi dal lavoro o che operano ad orario ridotto a causa di difficoltà economiche e/o produttive dell'azienda.

Il trattamento in argomento è stato oggetto di riforma normativa attuata con D.Lgs. 148/2015 (c.d. Jobs Act); esso va distinto in intervento di cassa integrazione ordinaria (CIGO), di cassa integrazione straordinaria (CIGS) e di cassa integrazione in deroga (CIGD), in relazione al settore di appartenenza, alla classe dimensionale dell'azienda e alle causali giustificative dei rispettivi interventi.

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) è un intervento diretto ad integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori a cui è stata ridotta o sospesa l'attività lavorativa per situazioni aziendali temporanee e non imputabili né all'impresa, né ai dipendenti, rispetto alle quali vi sia fondata previsione di ripresa dell'attività stessa.

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), invece, è erogata dall'Istituto, previo decreto di concessione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in favore dei dipendenti di aziende in situazione di difficoltà produttiva, coinvolte in programmi di riorganizzazione o risanamento aziendale, nonché aderenti a contratti di solidarietà finalizzati alla riduzione del personale.

Infine, la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) è un intervento di integrazione salariale a sostegno di imprese che non possono ricorrere agli strumenti di tutela ordinari, in quanto escluse dagli stessi per lo specifico inquadramento aziendale o in ragione dell'avvenuta fruizione del periodo massimo concedibile a diverso titolo.

I Fondi di Solidarietà e il FIS (Fondo di Integrazione Salariale) assicurano trattamenti economici integrativi e/o sostitutivi della retribuzione destinati a lavoratori dipendenti da aziende che, per settore/comparto di appartenenza o per limite dimensionale, non rientrano nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni.

Durante la fase di emergenza sanitaria del 2020 e 2021 si è registrato un aumento esponenziale del numero complessivo di ore autorizzate per tutte le già menzionate misure di integrazione salariale, a causa della generalizzata e prolungata sospensione dei rapporti di lavoro in numerosi settori di attività produttiva e/o commerciale. In quegli anni il legislatore è intervenuto con vari Decreti Legge che hanno reso possibile l'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale e degli assegni a carico dei fondi di solidarietà e FIS secondo criteri di semplificazione e flessibilità, coerenti con l'esigenza di soddisfare, in via diretta ed immediata, la consistente platea di soggetti interessati dalla crisi economica.

Superata tale fase, la legge di Bilancio 2022 (Legge n. 234/2021) ha riordinato l'impianto normativo ordinario degli ammortizzatori sociali. In particolare, per gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata ampliata la platea dei soggetti cui si rivolgono i trattamenti di integrazione salariale che, a seguito della novella normativa, vengono estesi a categorie di lavoratori finora esclusi dalle tutele.

Più nello specifico, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), nonché delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti in apprendistato, qualunque sia la tipologia.

Inoltre, è stato reso più agevole l'accesso dei lavoratori ai trattamenti di integrazione salariale, in quanto, sempre per i trattamenti richiesti dal 1° gennaio 2022, viene ridotto da 90 a 30 giorni l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della domanda di concessione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (trattamenti straordinari) o all'Istituto (trattamenti ordinari).

Ancora, è stato previsto il superamento dei precedenti due massimali per fasce retributive e introdotto un unico massimale, il più alto, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde pertanto dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Di seguito si riporta il prospetto riepilogativo del numero di ore utilizzate per tali prestazioni nel periodo 2019-2020 ed il numero dei beneficiari nel 2021 e 2022. Di tutta evidenza il loro aumento (CIGO, FIS e CIGD) nel 2020, mentre si denota un decremento significativo nel 2021 rispetto all'anno precedente e un ritorno quasi alla situazione pre-pandemica nel 2022. Tale anno 2022 registra un numero considerevole di ore di CIGS, utilizzate in particolare da alcune grandi realtà industriali (Roman Style e Pilkington) che hanno fatto ricorso in maniera significativa a tale strumento. Anche per la CIGO è da rilevare l'utilizzo di tale ammortizzatore da parte di grosse realtà industriali, quali la SEVEL ora FCA Italy e relativo indotto, per mancanza di materie prime (microchip - componentistica elettronica) e di ordini e/o commesse.

Tabella 61

<b>Cassa Integrazione Guadagni – ore utilizzate</b>					
<b>Anno</b>	<b>CIGO</b>	<b>CIGD</b>	<b>CIGS</b>	<b>Fondi di Solidarietà</b>	<b>Totale</b>
<b>2019</b>	1.350.058	-	1.253.638	50.899	2.654.595
<b>2020</b>	20.503.633	12.314.879	830.819	11.442.463	45.091.795
<b>2021</b>	8.249.247	7.401.969	752.763	5.861.351	22.265.329
<b>2022</b>	2.272.252	-	1.408.685	433.562	4.114.500

Si riporta di seguito il dato delle ore autorizzate che permette un raffronto con quelle utilizzate, al fine di valutare il c.d. tiraggio, ovvero quanto di ciò che viene chiesto dalle aziende e autorizzato dall'Istituto è poi effettivamente fruito.

Tabella 62

<b>Cassa Integrazione Guadagni – ore autorizzate</b>					
<b>Anno</b>	<b>CIGO</b>	<b>CIGD</b>	<b>CIGS</b>	<b>Fondi di Solidarietà</b>	<b>Totale</b>
<b>2019</b>	2.441.225	35.815	2.078.353	149.314	4.704.707
<b>2020</b>	43.313.761	3.654.788	3.154.500	18.815.845	68.938.894
<b>2021</b>	24.458.313	14.502.621	13.219.300	15.360.802	67.541.041
<b>2022</b>	3.390.312	254.622	3.497.680	2.107.710	9.250.324

Tabella 63

<b>Beneficiari di ammortizzatori sociali per sospensione di rapporto di lavoro – Regione Abruzzo</b>										
<b>Sede</b>	<b>Anno 2021</b>					<b>Anno 2022</b>				
	<b>CIGO</b>	<b>CIGD</b>	<b>CIGS</b>	<b>Fondi di Solidarietà</b>	<b>Totale</b>	<b>CIGO</b>	<b>CIGD</b>	<b>CIGS</b>	<b>Fondi di Solidarietà</b>	<b>Totale</b>
Chieti	17.042	5.504	1.750	6.178	<b>30.474</b>	12.515	-	2.585	1.059	<b>16.159</b>
L'Aquila	6.508	3.631	318	3.401	<b>13.858</b>	4.062	492	249	545	<b>5.348</b>
Pescara	5.266	5.225	558	4.365	<b>15.414</b>	1.945	-	1.419	531	<b>3.895</b>
Teramo	8.222	3.916	623	3.222	<b>15.983</b>	2.774	-	987	499	<b>4.260</b>
<b>Abruzzo</b>	<b>37.038</b>	<b>18.276</b>	<b>3.249</b>	<b>17.166</b>	<b>75.729</b>	<b>21.296</b>	<b>492</b>	<b>5.240</b>	<b>2.634</b>	<b>29.662</b>

## Interventi a favore dell'occupazione giovanile

Al fine di favorire l'occupazione giovanile, nel 2015 è stato attuato il programma europeo "Garanzia Giovani" con l'erogazione dell'indennità mensile di tirocinio di 300 euro per una durata massima di sei mesi, finalizzato all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. La misura viene gestita in sinergia con l'ente regione in virtù di una specifica Convenzione che prevede il pagamento della prestazione da parte dell'Istituto dopo che la regione ha attivato il tirocinio. Nella tabella sottostante i tirocini pagati nel periodo 2015 – 2022. Nel 2019 il dato è significativamente più basso, atteso che la Convenzione è stata rinnovata sul finire dell'anno.

Tabella 64

Tirocini garanzia giovani					
Anno	L'Aquila	Chieti	Pescara	Teramo	Totale regionale
2015	2.006	2.701	1.399	2.043	8.149
2016	4.619	4.313	2.744	2.980	14.656
2017	286	329	256	185	1.056
2018	598	541	478	441	2.058
2019	92	228	299	313	932
2020	926	907	752	585	3.170
2021	1.176	1.183	1.127	688	4.174
2022	1.079	1.239	1.068	585	3.971

## Assegno Unico Universale

Con l'approvazione del Decreto Legislativo 21 dicembre del 2021 n. 230, il Governo ha introdotto l'Assegno Unico Universale (AUU) per figli minori o fino a 21 anni, se studenti. Dal 1° marzo 2022 l'assegno ha accorpato e sostituito altre prestazioni economiche di carattere fiscale, assistenziale e previdenziale (Assegno per il Nucleo Familiare - ANF, Detrazioni Fiscali, Premio alla Nascita, Assegno di Natalità) a sostegno della famiglia.

L'Assegno unico e universale per i figli a carico riguarda tutte le categorie di lavoratori dipendenti (sia pubblici che privati), lavoratori autonomi, pensionati, disoccupati, inoccupati, ecc. La misura è riconosciuta a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, il richiedente sia in possesso congiuntamente dei requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno.

L'introduzione dell'AUU costituisce una profonda riforma degli strumenti di sostegno alle famiglie e alla natalità:

- se si escludono i trattamenti previdenziali, la riforma ha di fatto introdotto la principale prestazione sociale in denaro del nostro ordinamento, con un importo complessivo delle erogazioni pari a poco meno di 20 miliardi annui;
- la riforma ha operato una drastica razionalizzazione dei diversi strumenti esistenti sostituendoli con uno strumento unico.

Il sistema previgente la riforma era imperniato su due strumenti principali, le detrazioni fiscali per figli a carico e, solo nel caso dei lavoratori dipendenti, gli ANF. A questi due strumenti principali si aggiungevano poi una serie di trattamenti minori destinati a platee molto ristrette. Il sistema previgente presentava almeno tre aspetti problematici:

- discriminazione qualitativa dei redditi che consentiva la percezione degli ANF quasi esclusivamente alle famiglie dei lavoratori dipendenti;
- mancata garanzia del beneficio pieno in favore delle famiglie più povere, ossia con redditi familiari inferiori a 10mila euro annui, redditi così bassi da non poter fruire, a causa dell'incapienza, delle detrazioni per figli;
- utilizzo di soli indicatori reddituali, in parte individuali e in parte familiari, mentre gli ANF erano modulati sulla base del reddito familiare complessivo, le detrazioni fiscali per figli a carico erano in funzione del reddito individuale di ciascun genitore.

La riforma consente di superare tutte queste criticità. In particolare, l'AUU è parametrato solo all'ISEE, ovvero quello strumento che misura il livello economico complessivo del nucleo familiare che, oltre a considerare il complesso dei redditi familiari, consente anche di tener conto della situazione patrimoniale (fattore completamente ignorato nel sistema precedente).

Pertanto, l'AUU garantisce la parità di trattamento tra nuclei familiari che hanno la stessa composizione, lo stesso reddito e la stessa situazione patrimoniale.

L'AUU non assorbe né limita gli importi del bonus asilo nido ed è compatibile con il Reddito di Cittadinanza; per i percettori del Reddito di Cittadinanza (RdC) l'importo dell'Assegno è erogato con le stesse modalità di erogazione del RdC, ossia mediante accredito sulla Carta RdC di cui gli stessi sono in possesso. Per la determinazione del reddito familiare l'AUU non si computa nei trattamenti assistenziali. L'Assegno Unico e Universale non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF.

Di seguito il dato dei nuclei beneficiari di tale prestazione.

Per l'AUU a domanda si rileva che il numero delle cosiddette schede figlio, ovvero le schede che si riferiscono ai figli di ciascun nucleo, è ovviamente più alto (oltre 197.000).

Tabella 65

<b>Assegno Unico – Nuclei beneficiari</b>		
<b>Province</b>	<b>Anno 2022</b>	
	<b>Nuclei AUU a domanda</b>	<b>Nuclei AUU a RdC</b>
Chieti	35.694	2.211
L'Aquila	26.933	1.859
Pescara	31.058	2.358
Teramo	28.948	1.551
<b>Regione Abruzzo</b>	<b>122.633</b>	<b>7.979</b>

## Bonus asilo nido e supporto domiciliare

Nell'ambito degli interventi assistenziali volti a sostenere i redditi delle famiglie, è stato introdotto con la Legge n. 232 del 2016, art. 1, c. 355, a partire dall'anno 2017 e con riferimento ai nati o affidati/adottati a decorrere dal 1° gennaio 2016, un contributo per il pagamento delle rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati, nonché per l'introduzione di forme di supporto domiciliare in favore dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche.

Si tratta di un beneficio corrisposto dietro presentazione delle ricevute attestanti il pagamento della retta dell'asilo nido. Per le forme di supporto presso la propria abitazione, il Bonus viene erogato dall'Istituto a seguito di presentazione da parte del genitore richiedente, che risulti convivente con il bambino, di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che certifichi, per l'intero anno di riferimento, "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".

La Legge 27 dicembre 2019, n. 160, ha incrementato, a decorrere dall'anno 2020, l'importo del contributo annuo in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE):

- un massimo di 3.000 euro, nell'ipotesi di ISEE fino a 25.000 euro;
- un massimo di 2.500 euro, con ISEE da 25.001 euro fino a 40.000 euro;
- un massimo di 1.500 euro nell'ipotesi di ISEE oltre la già menzionata soglia di 40.000 euro, ovvero in assenza di ISEE o qualora esso presenti omissioni e/o difformità dei dati dichiarati.

Di seguito la tabella 65 con il numero delle domande accolte relative al periodo 2019/2022.

Tabella 66

Bonus asilo nido				
Sede	2019	2020	2021	2022
Chieti	2.547	2.252	2.801	3.465
L'Aquila	1.865	1.508	1.834	2.514
Pescara	1.813	1.796	2.356	3.019
Teramo	2.189	2.023	2.508	2.778
<b>Abruzzo</b>	<b>8.414</b>	<b>7.579</b>	<b>9.499</b>	<b>11.776</b>

## Congedo di Maternità e Congedo parentale

Tali congedi sono disciplinati dal D.Lgs. 151/2001, modificato con il D.Lgs. n. 105/2022.

Il Congedo di Maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti, autonome e iscritte alla gestione Separata, durante la gravidanza e il puerperio.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre. Si tratta, in questo caso, del c.d. "congedo di paternità alternativo". Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.

L'obbligatorietà del congedo per le lavoratrici dipendenti è sancita dal Testo Unico sulla maternità e paternità (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) che vieta ai datori di lavoro di adibire le donne al lavoro durante il periodo di congedo di maternità.

Secondo quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del Testo Unico, il congedo di maternità inizia due mesi prima della data presunta del parto (salvo, per i lavoratori dipendenti, flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto) e termina tre mesi dopo la medesima data. Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi, qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, o dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.

In base al D.Lgs. 20 giugno 2022, n. 105, le lavoratrici autonome hanno diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi che precedono i due mesi prima del parto "nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3 del D.Lgs. 151/2001".

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali ed è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti, autonomi e iscritti alla gestione separata.

Il congedo parentale spetta ai genitori lavoratori dipendenti, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamenti plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi.

Per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

Ai genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata spettano per ogni bambino nato o adottato, entro i 12 anni di vita del bambino, 3 mesi di congedo indennizzato per ogni genitore, non trasferibili all'altro genitore.

Entrambi i genitori hanno diritto ad ulteriori 3 mesi indennizzabili, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

Il D.Lgs. 105/2022 ha riconosciuto per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Dalla nuova formulazione deriva il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei

genitori, lavoratori autonomi, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

La possibilità di fruizione del congedo parentale decorre, per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità e per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore. Ne consegue che, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di 3 mesi.

L'Istituto non gestisce tali prestazioni per i lavoratori dipendenti pubblici; per essi provvede l'Amministrazione di appartenenza.

Di seguito la tabella 67 con il numero e la tipologia dei beneficiari di tali congedi.

Si rileva che il maggior numero di beneficiari si registra tra i lavoratori dipendenti e nella fascia di età tra i 30 – 39 anni, nella quale si ha più del triplo di beneficiari della fascia fino a 29 anni.

Tabella 67

<b>Beneficiari di Congedi</b>						
<b>Distribuzione per tipologia di congedo e classe di età</b>						
<b>TIPOLOGIA DI CONGEDO</b>	<b>2021</b>			<b>2022</b>		
	Fino a 29 anni	Da 30 a 39 anni	40 anni e oltre	Fino a 29 anni	Da 30 a 39 anni	40 anni e oltre
<b>MATERNITA'</b>						
Lavoratori Parasubordinati	22	129	23	22	110	22
Lavoratori dipendenti privati	1.100	3.723	653	1.100	3.693	673
<i>Artigiani</i>	23	122	18	21	122	17
<i>CD/CM</i>	12	23	8	7	19	5
<i>Commercianti</i>	39	151	27	24	132	26
<b>PATERNITA'</b>						
Lavoratori dipendenti privati	375	2.037	968	378	2.190	1.024
<b>CONGEDO PARENTALE</b>						
Lavoratori Parasubordinati	-	13	1	1	14	4
Lavoratori dipendenti privati	340	2.757	2.321	349	2.922	2.667
<i>Artigiani</i>	2	8	2	-	11	9
<i>CD/CM</i>	-	4	1	3	2	2
<i>Commercianti</i>	-	11	5	-	9	14
<b>Totale</b>	<b>1.913</b>	<b>8.978</b>	<b>4.027</b>	<b>1.905</b>	<b>9.224</b>	<b>4.463</b>

## Prestazioni di contrasto alla povertà

Nel nostro Paese le prestazioni finalizzate al contrasto della povertà e dell'esclusione sociale sono erogate, a prescindere da qualsiasi versamento contributivo, da una molteplicità di istituzioni private e pubbliche.

Il SIUSS - Sistema Informativo Unitario dei Servizi Sociali (già Casellario dell'assistenza) è la banca dati dell'INPS che deve essere alimentata dagli enti locali e ogni altro ente erogatore di prestazioni sociali e di prestazioni sociali agevolate. È lo strumento di raccolta delle informazioni sui beneficiari e sulle prestazioni sociali loro erogate, al fine di migliorare il monitoraggio, la programmazione e la gestione delle politiche sociali. Esso dovrebbe consentire, se adeguatamente alimentato dagli enti obbligati, di evitare che diversi enti cumulino in maniera ingiustificata prestazioni assistenziali dirette ai medesimi destinatari.

Il Reddito di Cittadinanza (RdC) ha costituito nel 2022 la principale misura di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale e allo stesso tempo avrebbe dovuto essere anche una misura di politica attiva del lavoro. Introdotto a decorrere dal mese di aprile 2019 con il DL 4/2019, convertito dalla Legge 26/2019, è un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari, finalizzato al reinserimento lavorativo e sociale dei soggetti a rischio di emarginazione dalla società e dal mondo del lavoro.

Il Reddito di Cittadinanza, che costituisce livello essenziale delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili, viene accreditato su una carta prepagata e spetta ai nuclei familiari in possesso, cumulativamente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, di requisiti di cittadinanza e residenza, economici (reddituale e patrimoniali) e relativi al godimento di beni durevoli.

Per i nuclei familiari composti da una o più persone di età pari o superiore a 67 anni, anche conviventi con persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza di qualsiasi età, il Reddito di Cittadinanza assume la denominazione di "Pensione di Cittadinanza", in tal caso non sono previsti adempimenti legati al lavoro.

Il beneficio economico delle predette prestazioni consta di una componente ad integrazione del reddito familiare (c.d. quota A) e di un contributo per l'affitto dell'abitazione principale o per il mutuo della stessa (c.d. quota B), entrambe calcolate sulla base delle informazioni rilevate dall'ISEE e presenti nel modello di domanda.

Dalla tabella 68 si rileva che in Abruzzo sono state accolte circa il 62% delle domande presentate per RdC e PdC. Nel 2022 si registra una diminuzione dei nuclei interessati dalla misura di oltre 1.600, rispetto al 2021, per un totale di oltre 5.000 persone. La provincia con il maggior numero di percettori è quella di Pescara, seguono Chieti e L'Aquila.

Tabella 68

RdC e PdC 2022 – domande presentate e domande accolte						
distribuzione per genere e provincia						
Province	Domande presentate RdC + PdC			Domande accolte RdC + PdC		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Chieti	5.007	3.392	<b>8.399</b>	3.228	2.201	<b>5.429</b>
L'Aquila	3.996	3.466	<b>7.462</b>	2.429	2.206	<b>4.635</b>
Pescara	5.473	3.724	<b>9.197</b>	3.368	2.276	<b>5.644</b>
Teramo	3.538	2.691	<b>6.229</b>	2.165	1.696	<b>3.861</b>
<b>Abruzzo</b>	<b>18.014</b>	<b>13.273</b>	<b>31.287</b>	<b>11.190</b>	<b>8.379</b>	<b>19.569</b>

<b>Nuclei percettori di RdC/PdC</b>												
	<b>Anno 2019</b>			<b>Anno 2020</b>			<b>Anno 2021</b>			<b>Anno 2022</b>		
<b>Province</b>	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile
Chieti	6.141	13.530	462,57	8.151	17.455	498,59	8.934	18.082	524,72	8.713	17.109	531,13
L'Aquila	5.951	13.377	441,45	7.798	16.896	470,87	8.509	17.417	494,80	7.842	15.316	498,40
Pescara	6.533	14.602	470,14	8.719	18.819	508,32	9.583	19.747	528,03	9.278	18.527	528,10
Teramo	4.709	10.587	466,55	6.325	13.827	499,14	6.902	14.415	514,38	6.438	12.888	523,44
<b>Abruzzo</b>	<b>23.334</b>	<b>52.096</b>	<b>460,18</b>	<b>30.993</b>	<b>66.997</b>	<b>494,23</b>	<b>33.928</b>	<b>69.661</b>	<b>515,48</b>	<b>32.271</b>	<b>63.840</b>	<b>520,27</b>

## Analisi sul Reddito di Cittadinanza

La legge di bilancio del 2023 ha previsto l'abrogazione del Reddito di Cittadinanza a decorrere dal 1° gennaio 2024, quando interverrà una riforma complessiva per il sostegno alla povertà e all'inclusione lavorativa.

Per il 2023 sono state comunque introdotte alcune significative novità per tale prestazione.

Il Reddito di Cittadinanza è riconosciuto per un massimo di 7 mensilità (invece delle attuali 18 rinnovabili). Tale limite non si applica però ai nuclei familiari con minorenni o disabili o soggetti con almeno 60 anni di età.

Inoltre, la Legge, per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza di età tra i 18 e i 65 anni, tenuti alla sottoscrizione del "patto per il lavoro" e del "patto per l'inclusione sociale" e non altrimenti esonerati, ha introdotto l'obbligo di partecipazione ad un corso di formazione o di riqualificazione professionale, per un periodo di 6 mesi.

La mancata frequenza di tali corsi comporta la decadenza dal beneficio.

Le persone tra i 18 e i 29 anni di età, che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico (ovvero l'istruzione impartita per almeno 10 anni), potranno percepire il Reddito di Cittadinanza a condizione che frequentino percorsi di istruzione funzionali all'adempimento di tale obbligo.

È stato, inoltre, previsto che la componente del Reddito di Cittadinanza, corrisposta fino ad un massimo di 3.360 euro annui ai nuclei familiari con abitazione in locazione, venga pagata direttamente al locatore, le cui modalità di attuazione di tale norma sono demandate a un Decreto Ministeriale.

Qualora i beneficiari del Reddito di Cittadinanza stipulino contratti di lavoro stagionale o intermittente, il reddito percepito, entro il limite massimo di 3.000 euro, non va comunicato all'INPS e non rileva ai fini dell'importo del Reddito di Cittadinanza stesso.

I Comuni, nell'ambito dei "Progetti Utili alla Collettività" (PUC), sono tenuti ad impiegare tutti i percettori del Reddito di Cittadinanza anziché, come in precedenza, almeno un terzo.

Altra novità legislativa è la decadenza dal RdC già al rifiuto della "prima offerta" e non della seconda, come in precedenza. L'offerta di lavoro deve comunque essere congrua (D.Lgs. 150/2015).

Per stabilire tale congruità, viene considerata la coerenza tra l'offerta di lavoro e le esperienze e competenze maturate; la distanza del luogo di lavoro dal domicilio e tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico.

Rispetto alla distanza del luogo di lavoro: è congrua un'offerta di lavoro entro un raggio di 80 chilometri di distanza dal luogo di residenza del beneficiario o comunque raggiungibile in 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta; ovunque collocata nel territorio italiano, se si tratta di seconda offerta. In caso di rinnovo del beneficio è da ritenersi congrua un'offerta di lavoro in qualsiasi parte del territorio italiano, anche nel caso di prima offerta. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale, l'offerta è congrua quando il luogo di lavoro non dista più di 80 chilometri dalla residenza del beneficiario o è comunque raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici, in caso sia di prima sia di seconda offerta.

## Reddito di libertà

L'articolo 3, comma 1, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 dicembre 2020 ha introdotto un contributo denominato "Reddito di Libertà", destinato alle donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia.

La misura consiste in un contributo economico, stabilito in un importo massimo di 400 euro mensili pro-capite, concesso in un'unica soluzione fino a 12 mesi, finalizzato a sostenere prioritariamente le spese per assicurare l'autonomia abitativa e la riacquisizione dell'autonomia personale, nonché il percorso scolastico e formativo dei figli o delle figlie minori ed è compatibile con altri strumenti di sostegno al reddito.

Destinatarie del contributo sono le donne residenti nel territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno e le straniere aventi lo status di rifugiate politiche o lo status di protezione sussidiaria.

Il contributo è esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche, ai sensi dell'articolo 34, comma 3, del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 601, in quanto erogato da un ente pubblico a titolo assistenziale.

Sulla base di quanto previsto all'articolo 3, comma 5, del D.P.C.M. del 17 dicembre 2020, il Reddito di Libertà è finalizzato a sostenere prioritariamente le spese per assicurare l'autonomia abitativa e la riacquisizione dell'autonomia personale, nonché il percorso scolastico e formativo dei figli/delle figlie minori. Inoltre, non è incompatibile con altri strumenti di sostegno al reddito, come il Reddito di cittadinanza, di cui al Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e con la fruizione di eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico, erogate dalle Regioni, Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali, o di altri sussidi economici a sostegno del reddito (Rem, NASpl, ecc.).

Di seguito i dati per gli anni 2021 e 2022 di tale prestazione.

Tabella 70

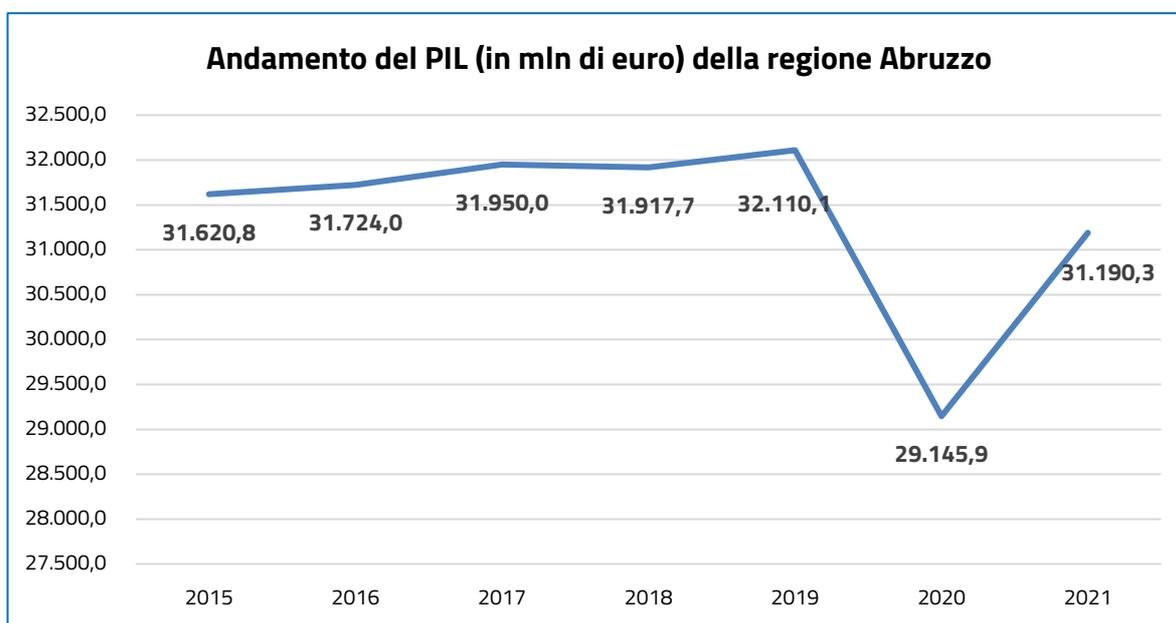
<b>Reddito Di Libertà – domande accolte</b>		
<b>Sede</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Chieti	17	7
L'Aquila	14	2
Pescara	8	1
Teramo	2	1
<b>Abruzzo</b>	<b>41</b>	<b>11</b>

## Le Entrate da contribuzione e Vigilanza

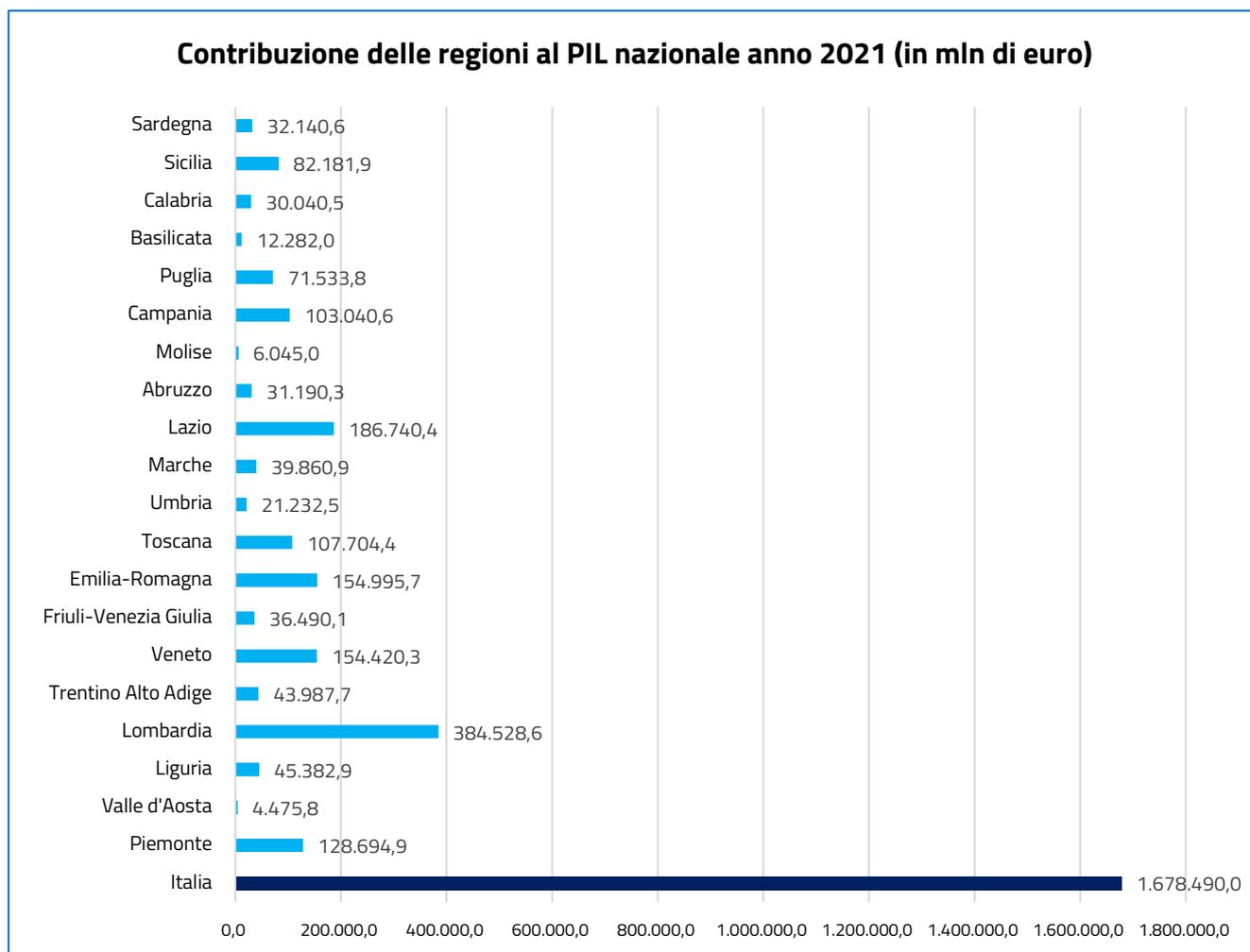
### Il tessuto aziendale dell'Abruzzo

Nella regione Abruzzo, in linea con quanto è possibile riscontrare nelle altre regioni, si osserva una riduzione sostanziale del PIL a cavallo del triennio 2019-2021 a causa dell'emergenza epidemiologica da SARS COVID-19.

Graf. 14



Fonte: Istat



Fonte: Istat

Il tessuto imprenditoriale della regione Abruzzo per l'anno 2022 è caratterizzato da un numero medio di imprese pari a 117.907, di cui 35.290 aziende con dipendenti del settore privato, 82.130 lavoratori autonomi e 487 enti e amministrazioni pubbliche (tabelle 71, 72 e 73).

Tabella 71

<b>Distribuzione della forza lavoro</b>			
<b>Aziende con dipendenti del settore privato</b>	<b>2022</b>		
	Numero medio imprese	Numero medio addetti	% Indice forza lavoro
Industria in senso stretto	5.103	82.690	28,5
Costruzioni	4.863	27.792	9,6
Commercio	7.352	38.953	13,4
Trasporti e Magazzinaggio	1.045	18.542	6,4
+Servizi di Alloggio e Ristorazione	5.028	25.569	8,8
Servizi di Informazione e Comunicazione	669	4.891	1,7
Finanziarie Assicurative, Servizi Imprese, Intrattenimento	4.575	47.179	16,3
Istruzione Sanità ed Assistenza Sociale Privati	2.036	23.116	8,0
Immobiliari ed altre attività	2.965	10.091	3,5
Aziende Agricole con dipendenti	1.654	11.440	3,9
<b>Regione Abruzzo</b>	<b>35.290</b>	<b>290.263</b>	<b>100,0</b>

Tabella 72

<b>Distribuzione della forza lavoro</b>			
<b>Lavoratori Autonomi</b>	<b>2022</b>		
	Numero medio imprese	Numero medio addetti	% Indice forza lavoro
Agricoli Autonomi	10.397	11.655	13,2
Artigiani	30.360	32.299	36,5
Commercianti	41.373	44.417	50,3
<b>Regione Abruzzo</b>	<b>82.130</b>	<b>88.371</b>	<b>100,0</b>

Tabella 73

<b>Distribuzione della forza lavoro</b>			
<b>Amministrazioni Pubbliche</b>	<b>2022</b>		
	Numero medio imprese	Numero medio addetti	% Indice forza lavoro
Istituzioni dello Stato	64	37.365	60,2
Enti locali	407	21.735	35,0
Istituzioni Pubbliche Sanitarie	8	2.788	4,5
Insegnanti (materne statali)	7	80	0,1
Uffici degli Ufficiali Giudiziari	1	88	0,1
<b>Regione Abruzzo</b>	<b>487</b>	<b>62.056</b>	<b>100,0</b>

Tabella 74

<b>Distribuzione della forza lavoro</b>		
<b>Aziende con dipendenti del settore privato</b>	<b>Rilevazione a dicembre 2021</b>	
	Numero imprese	Numero addetti (*)
Industria in senso stretto	4.986	73.342
Costruzioni	4.669	27.692
Commercio	7.534	34.380
Trasporti e Magazzinaggio	1.106	12.767
Servizi di Alloggio e Ristorazione	4.808	24.784
Servizi di Informazione e Comunicazione	665	3.350
Finanziarie Assicurate, Servizi Imprese, Intrattenimento	4.114	33.062
Istruzione Sanità ed Assistenza Sociale Privati	2.194	19.401
Immobiliari ed altre attività	2.760	9.747
Aziende Agricole con dipendenti	1.102	10.081
<b>Regione Abruzzo</b>	<b>33.938</b>	<b>248.606</b>

(\*) - numero lavoratori con almeno un versamento contributivo per lavoro dipendente nel corso del mese di dicembre

Ponendo a confronto i dati relativi al tessuto aziendale abruzzese rilevati a dicembre 2021 (Tabella 74), in base ai quali risultano presenti 33.938 aziende attive (con 248.606 lavoratori dipendenti), con il numero medio delle imprese presenti nel 2022, pari a 35.290, con 290.263 dipendenti, si rileva un incremento rispetto all'anno precedente sia del numero delle aziende (incremento di circa il 4%), sia del numero medio dei lavoratori dipendenti (incremento pari al 16,8%).

Si rappresenta nella tabella 75 la suddivisione del numero di imprese della regione Abruzzo per dimensione aziendale e settori di attività. Si rileva nel territorio abruzzese una forte presenza di aziende di piccole dimensioni, con un numero di dipendenti inferiore a 9, corrispondente al 87,5% del totale delle aziende private con dipendenti. Le aziende di grandi dimensioni, con più di 50 dipendenti, corrispondono all'1,5% del totale.

Tabella 75

<b>Imprese per classi di addetti</b>				
<b>Aziende con dipendenti del settore privato</b>	<b>2022</b>			
	MICRO	PICCOLE	MEDIE	GRANDI
fino a	1 - 9	10 - 49	50 - 249	250 e più
Industria in senso stretto	3.750	1.136	177	40
Costruzioni	4.236	568	57	2
Commercio	6.772	538	40	2
Trasporti e Magazzinaggio	765	242	36	2
Servizi di Alloggio e Ristorazione	4.454	553	19	2
Servizi di Informazione e Comunicazione	588	75	6	-
Finanziario e Assicurativo	384	19	4	-
Servizi alle Imprese ed Intrattenimento	3.774	313	69	12
Istruzione Sanità ed Assistenza Sociale Privati	1.817	168	41	10
Immobiliari ed altre attività	2.851	95	16	3
Aziende Agricole con dipendenti	1.493	146	14	1
<b>Totale</b>	<b>30.884</b>	<b>3.853</b>	<b>479</b>	<b>74</b>

## Entrate da contribuzione

In linea con la tendenza nazionale, la regione Abruzzo ha segnato un aumento nell'anno 2022, rispetto al 2021, delle entrate contributive, cioè quelle derivanti dai versamenti di contributi previdenziali da parte dei soggetti contribuenti e dal recupero crediti, che costituiscono la principale fonte di finanziamento per l'Istituto. I soggetti contribuenti finanziano direttamente l'INPS e quindi una gran parte delle prestazioni istituzionali correnti, esplicando una funzione di redistribuzione intergenerazionale e intercategoriale. Nel 2022 le entrate contributive dell'INPS Abruzzo sono state nel complesso accertate in euro 2.851.742.000, con un incremento pari a euro 181.031.000 rispetto al 2021 (+6,78%) come illustrato nella tabella 76 sotto riportata.

Tabella 76

<b>Contributi previdenziali riscossi dalle varie categorie di lavoro</b>			
<b>Anno 2022 – confronto con anno precedente</b>			
<b>(importi in migliaia di euro)</b>			
<b>Settore privato</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Variazione %</b>
Aziende private	1.316.885	1.244.041	5,86%
Artigiani (fissi)	83.017	78.652	5,55%
Artigiani (in percentuale)	34.046	23.710	43,59%
Commercianti (fissi)	99.359	93.600	6,15%
Commercianti (in percentuale)	50.344	40.773	23,47%
Lavoratori domestici	13.933	14.525	-4,08%
Versamenti volontari	3.697	5.935	-37,71%
Aziende agricole con dipendenti	29.217	27.832	4,98%
Coltivatori diretti	29.212	23.122	26,34%
Parasubordinati	122.132	107.621	13,48%
<b>Totale</b>	<b>1.781.842</b>	<b>1.659.811</b>	<b>7,35%</b>
<b>Settore pubblico</b>	<b>1.069.900</b>	<b>1.010.900</b>	<b>5,84%</b>
<b>Totale generale</b>	<b>2.851.742</b>	<b>2.670.711</b>	<b>6,78%</b>

Fonte: Procedura Flussi di cassa

## Entrate settore privato

Si rileva che l'andamento in crescita delle entrate contributive nel settore privato è dovuto agli importanti segnali di ripresa registrati nel 2021 e rafforzati nel 2022, con conseguente aumento dell'occupazione.

Le tabelle 77 e 78 riportano i dati relativi ai contributi riscossi nell'ambito delle aziende private e delle aziende agricole con dipendenti della regione Abruzzo, suddivisi per Strutture territoriali: in entrambe le tipologie di aziende si rileva una variazione percentuale positiva nel 2022 rispetto all'anno 2021, pari rispettivamente al 5,86% e al 4,98%.

Tabella 77

<b>Aziende private - contributi previdenziali riscossi - distribuzione per sede</b>				
<b>(importi in migliaia di euro)</b>				
<b>Sede</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>% su totale 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Variazione % 2022/2021</b>
Chieti	483.158	36,69%	474.225	1,88%
L'Aquila	78.615	5,97%	73.533	6,91%
Avezzano	96.957	2,69%	91.284	6,21%
Sulmona	35.461	7,36%	30.589	15,93%
Pescara	330.168	25,07%	302.521	9,14%
Teramo	292.525	22,21%	271.889	7,59%
<b>Totale</b>	<b>1.316.885</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.244.041</b>	<b>5,86%</b>

Fonte: Procedura Flussi di cassa

Tabella 78

<b>Aziende agricole con dipendenti - contributi previdenziali riscossi</b>				
<b>(importi in migliaia di euro)</b>				
<b>Sede</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>% su totale 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Variazione % 2022/2021</b>
Chieti	4.244	14,53%	4.420	-3,98%
L'Aquila	898	3,07%	740	21,35%
Avezzano	6.867	23,50%	6.467	6,19%
Sulmona	1.031	3,53%	934	10,39%
Pescara	3.588	12,28%	3.009	19,24%
Teramo	12.589	43,09%	12.262	2,67%
<b>Totale</b>	<b>29.217</b>	<b>100,00%</b>	<b>27.832</b>	<b>4,98%</b>

Fonte: Procedura Flussi di cassa

Gli incassi per contributi previdenziali degli iscritti alla Gestione Commercianti e Artigiani registrano nell'anno 2022 un incremento percentuale rispetto all'anno precedente pari all'11,41% per la Gestione Commercianti e al 14,36% per la Gestione Artigiani, che corrispondono rispettivamente ad un maggior introito di euro 15.330.000 ed euro 14.701.000, come da tabelle 79 e 80 di seguito riportate.

Tabella 79

<b>Commercianti</b>				
<b>contributi previdenziali fissi e in percentuale riscossi</b>				
<b>(importi in migliaia di euro)</b>				
<b>Sede</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>% su totale 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Variazione % 2022/2021</b>
Chieti	40.511	27,06%	36.305	11,59%
L'Aquila	11.354	7,58%	10.228	11,01%
Avezzano	11.992	8,01%	11.127	7,77%
Sulmona	7.370	4,92%	6.679	10,35%
Pescara	40.833	27,28%	36.601	11,56%
Teramo	37.643	25,15%	33.433	12,59%
<b>Totale</b>	<b>149.703</b>	<b>100,00%</b>	<b>134.373</b>	<b>11,41%</b>

Fonte: Procedura Flussi di cassa

Tabella 80

<b>Artigiani</b>				
<b>contributi previdenziali fissi e in percentuale riscossi</b>				
<b>(importi in migliaia di euro)</b>				
<b>Sede</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>% su totale 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Variazione % 2022/2021</b>
Chieti	32.036	27,37%	29.028	10,36%
L'Aquila	10.587	9,04%	9.052	16,96%
Avezzano	9.610	8,21%	8.341	15,21%
Sulmona	5.377	4,59%	4.550	18,18%
Pescara	25.975	22,19%	22.720	14,33%
Teramo	33.477	28,60%	28.671	16,76%
<b>Totale</b>	<b>117.063</b>	<b>100,00%</b>	<b>102.362</b>	<b>14,36%</b>

Fonte: Procedura Flussi di cassa

Con riferimento ai dati della Gestione Separata, si è rilevato nel corso dell'anno 2022 un andamento crescente del numero delle iscrizioni e dei contributi accertati rispetto all'anno precedente, anche a seguito delle attività finalizzate al recupero di crediti realizzate attraverso uno scambio di informazioni e confronto dei dati presenti negli archivi dell'INPS e dell'Agenzia delle Entrate. Nella tabella 81 che segue sono riportati i totali dei contributi previdenziali riscossi che sono passati da un valore di euro 107.621.000 del 2021 a euro 122.132.000 nell'anno 2022, con un incremento di euro 14.511.000, corrispondente ad una variazione positiva percentuale del 13,48%.

Tabella 81

<b>Parasubordinati</b>				
<b>contributi previdenziali riscossi</b>				
<b>(importi in migliaia di euro)</b>				
<b>Sede</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>% su totale 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Variazione % 2022/2021</b>
Chieti	36.094	29,55%	31.971	12,90%
L'Aquila	15.142	12,40%	13.453	12,55%
Avezzano	6.980	5,72%	6.222	12,18%
Sulmona	2.958	2,42%	2.424	22,03%
Pescara	28.889	23,65%	25.260	14,37%
Teramo	32.069	26,26%	28.291	13,35%
<b>Totale</b>	<b>122.132</b>	<b>100,00%</b>	<b>107.621</b>	<b>13,48%</b>

Fonte: Procedura Flussi di cassa

## Il Libretto di famiglia

Nell'ambito della Gestione Separata, è stato introdotto nel nostro ordinamento ad opera dell'art. 54 bis del Decreto-Legge n. 50/2017, convertito con modifiche dalla legge n. 96/2017, il Libretto di Famiglia rivolto alle persone fisiche che non esercitano attività professionale o d'impresa, ossia alle famiglie, per il pagamento di sporadici e saltuari lavori domestici previsti dalla legge, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione, assistenza domiciliare ai bambini (baby-sitting) e alle persone anziane, ammalate o con disabilità, insegnamento privato supplementare.

Nell'ambito di questa fattispecie è interessante evidenziare una drastica riduzione nell'anno 2022 della contribuzione derivante dalle prestazioni di lavoro accessorio retribuite tramite tale strumento, che vede coinvolti n. 2.359 soggetti nell'anno 2021 a fronte di n. 211 dell'anno 2022, con una riduzione percentuale del 91% (Tabelle 82 e 83).

Si precisa infatti che il ricorso a questa forma di retribuzione, fino ad allora moderatamente utilizzata, nell'anno 2021 è stato incentivato dalla reiterazione del cosiddetto "bonus baby-sitting", una prestazione riconosciuta dallo Stato introdotta con il Decreto "Cura Italia" (Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18) e ripresa con successivo Decreto-Legge n. 30 del 13 marzo 2021. Tale Bonus consentiva ai genitori di figli

minori di 14 anni l'acquisto di servizi di baby-sitting o di servizi integrativi per l'infanzia, per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, da fruire in alternativa al congedo parentale straordinario, per fronteggiare la sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche nelle scuole a causa della pandemia.

Tabella 82

Gestione separata					
LIBRETTO FAMIGLIA					
Collaboratori - ANNO 2022					
Sede	Soggetti	Giorni di attività	Imponibile	Media imponibile per soggetto	Numero denunce
Chieti	43	14.129	32.096	746,42	253
Pescara	79	26.191	57.208	724,15	527
Teramo	42	13.839	32.464	772,95	238
L'Aquila	37	12.867	31.768	858,59	251
Avezzano	9	2.868	3.688	409,78	26
Sulmona	1	365	320	320,00	1
<b>Totale</b>	<b>211</b>	<b>70.259</b>	<b>157.544</b>	<b>746,65</b>	<b>1.296</b>

Tabella 83

Gestione separata					
LIBRETTO FAMIGLIA					
Collaboratori - ANNO 2021					
Sede	Soggetti	Giorni di attività	Imponibile	Media imponibile per soggetto	Numero denunce
Chieti	621	96.481	402.536	648,21	1.026
Pescara	828	113.838	578.432	698,59	1.468
Teramo	551	95.152	334.560	607,19	957
L'Aquila	130	28.693	80.760	621,23	379
Avezzano	137	27.019	104.456	762,45	187
Sulmona	92	15.931	55.656	604,96	123
<b>Totale</b>	<b>2.359</b>	<b>377.114</b>	<b>1.556.400</b>	<b>659,77</b>	<b>4.140</b>

## I coltivatori diretti, i coloni e i mezzadri

In merito alla gestione Coltivatori diretti, Coloni e Mezzadri (CD-CM) si rileva un incremento delle entrate contributive relative all'anno 2022, rispetto all'anno 2021, per un importo complessivo pari a euro 6.086.000. Tale incremento, corrispondente ad un aumento percentuale del 26,32%, come da tabella 84, si giustifica principalmente con la ripresa dell'attività successivamente agli effetti negativi causati dalla emergenza epidemiologica da Covid-19 ma anche con una probabile riscoperta dell'attività agricola da parte dei giovani.

Tabella 84

<b>Coltivatori diretti, Coloni e Mezzadri - contributi previdenziali riscossi - distribuzione per sede</b>				
<b>(importi in migliaia di euro)</b>				
<b>Sede</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>% su totale 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Variazione % 2022/2021</b>
Chieti	12.919	44,23	10.470	23,39
L'Aquila	1.357	4,65	1.103	23,03
Avezzano	3.441	11,78	2.944	16,88
Sulmona	1.072	3,67	854	25,53
Pescara	4.652	15,93	3.362	38,37
Teramo	5.768	19,75	4.390	31,39
<b>Totale</b>	<b>29.209</b>	<b>100,00</b>	<b>23.123</b>	<b>26,32</b>

Fonte: Procedura Flussi di cassa

## Entrate settore pubblico

Anche per il settore pubblico si rileva un flusso contributivo in incremento rispetto al 2021 (circa 59 milioni di euro, pari al 5,84%).

L'Aquila è la provincia che registra il maggiore importo per contributi versati (339,8 milioni di euro); seguono Chieti (281,1 milioni di euro), Pescara (244,5 milioni di euro), Teramo (204,5 milioni di euro) (Tabella 85).

Tabella 85

Contributi pensionistici e previdenziali corrisposti da parte di Enti, Amministrazioni ed Aziende iscritte alle Gestioni ex-INPDAP dell'INPS (importi in milioni di euro)				
Sede	Anno 2022	% su totale 2022	Anno 2021	Variazione % 2022/2021
Chieti	281,1	26,27%	263,2	6,80%
L'Aquila	339,8	31,76%	322,5	5,34%
Pescara	244,5	22,85%	229,8	6,40%
Teramo	204,5	19,12%	195,4	4,66%
<b>Totale</b>	<b>1.069,9</b>	<b>100,00</b>	<b>1.010,9</b>	<b>5,84%</b>

## Documento Unico di Regolarità Contributiva – DURC

Per quanto concerne i dati inerenti alla regolarità contributiva, è possibile osservare come il numero di richieste di certificazione sia diminuito nel 2022 rispetto all'anno precedente e si conferma una netta maggioranza di DURC regolari rispetto a quelli irregolari.

Tabella 86

DURC						
Sede	2021			2022		
	Regolari	Irregolari	Totale	Regolari	Irregolari	Totale
Chieti	27.882	7.113	34.995	27.360	6.268	33.628
L'Aquila	21.045	6.168	27.213	21.928	5.785	27.713
Pescara	23.392	6.043	29.435	23.150	6.105	29.255
Teramo	25.889	7.130	33.019	25.786	6.618	32.404
<b>Abruzzo</b>	<b>98.208</b>	<b>26.454</b>	<b>124.662</b>	<b>98.224</b>	<b>24.776</b>	<b>123.000</b>

## Focus sui principali esoneri contributivi a favore dell'occupazione

Negli anni si sono succeduti numerosi interventi legislativi con l'introduzione di misure finalizzate ad incentivare l'accesso al mondo del lavoro in particolare di giovani, donne e soggetti svantaggiati, nonché specifiche misure per il sostegno e il rilancio dell'economia, alcune delle quali hanno riguardato disposizioni in materia di lavoro, prevedendo ulteriori agevolazioni contributive a favore dell'occupazione dipendente del settore privato.

Gli esoneri contributivi in argomento non incidono negativamente sulla maturazione dei requisiti pensionistici e sulla misura della prestazione, in quanto ai lavoratori viene riconosciuto l'intero l'accredito contributivo.

Si riportano nella tabella 87, riferita alla regione Abruzzo per l'anno 2022, i dati relativi agli esoneri contributivi maggiormente utilizzati dai datori di lavoro, con l'indicazione del numero dei contratti di apprendistato e dei rapporti instaurati con le misure agevolative a favore dell'occupazione (esonero giovani, incentivo donne e decontribuzione sud), suddivisi per tipologia e genere.

Tabella 87

Assunzioni e variazioni contrattuali instaurate con i principali incentivi									
Apprendistato			Esonero giovani			Incentivo Donne	Decontribuzione Sud		
Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale
3.981	2.088	5.979	1.630	1.073	2.703	2.546	57.438	36.863	94.301

## Scheda: Contratto di apprendistato

Il D. Lgs. 81/2015 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1 Comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.183", ha introdotto alcune novità al fine di rendere l'istituto dell'apprendistato più funzionale per le imprese, anche attraverso forme di incentivazione economica.

Come disposto dall'art. 41, co 1, del D.Lgs. 81/2015, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, di durata non inferiore a 6 mesi. Va osservato che tale contratto è considerato a tempo indeterminato, ma le parti possono recedere liberamente dal medesimo alla scadenza del periodo di formazione. La specialità del contratto di apprendistato deriva quindi dalla causa del contratto che è mista, non solo scambio tra attività lavorativa e retribuzione, ma anche e soprattutto scambio tra attività lavorativa e formazione professionale, cui è tenuto il datore di lavoro.

In caso di mancata attività di formazione, la legge prevede a titolo di sanzione la restituzione da parte del datore di lavoro dei benefici contributivi connessi all'assunzione di apprendisti. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali e che concorrono al contratto di apprendistato, i contratti collettivi nazionali di lavoro - stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale - possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato (art. 44, comma 5, D. Lgs. 81/2015).

Il contratto è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale. La disciplina del contratto è rimessa agli accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al datore di lavoro è fatto divieto di recedere dal contratto durante il periodo di formazione, salvo che per giusta causa o per giustificato motivo, in caso di licenziamento ingiustificato, trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

### Destinatari

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore con cui possono essere assunti giovani dai 15 anni di attività compiuti e fino al compimento dei 25 anni. Tale tipologia è attuabile in tutti i settori di attività;
2. apprendistato professionalizzante con cui possono essere assunti giovani di età compresa dai 18 ai 29 anni;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca. con cui possono essere assunti in tutti i settori di attività, giovani di età compresa dai 18 ai 29 anni in possesso di un diploma di istruzione superiore o di un diploma professionale.

### Misura e durata

L'agevolazione contributiva consiste, per le aziende con un numero superiore a 9 dipendenti, in una riduzione dell'aliquota contributiva; tale aliquota risulta pari all'11,61% per tutta la durata dell'apprendistato ed è così ripartita:

- 10% per i contributi ai fini previdenziali (quella a carico dell'apprendista è pari al 5,84%);
- 1,31% destinato al finanziamento dell'ASpl (Associazione Sociale per l'Impiego);
- 0,30% per l'accesso ai fondi interprofessionali per la formazione dell'apprendista.

Per le aziende fino a 9 dipendenti l'aliquota varia come di seguito indicato: primo anno 3,11%, secondo anno 4,61% dal terzo anno 11,61%).

La durata del contratto di apprendistato varia in base alla tipologia, da un minimo di 6 mesi a un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato). La misura in parola è riconosciuta anche per i 12 mesi successivi in caso di mantenimento del contratto.

### **Cumulo**

Tale beneficio è cumulabile con i seguenti incentivi:

1. incentivo all'assunzione di beneficiari di NASPI;
2. incentivo all'assunzione di disabili;
3. incentivo Occupazione NEET;
4. incentivo Decontribuzione Sud.

### **Scheda: Assunzione di Giovani Under 36**

L'esonero contributivo per le assunzioni di giovani under 36 è un'agevolazione contributiva strutturale introdotta dalla L. 178/2020, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile.

#### **Destinatari**

L'esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati spetta per le assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato o trasformazioni di contratti da tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Le assunzioni o trasformazioni devono riguardare soggetti che non abbiano compiuto 36 anni di età al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e che nel corso dell'intera vita lavorativa non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

L'esonero spetta ai datori di lavoro privati, escluse le imprese del settore finanziario e i datori di lavoro domestici.

L'esonero dal pagamento dei contributi spetta anche ai soci delle cooperative che, in attuazione della Legge 3 aprile 2001 n. 142, vengono assunti a tempo indeterminato, dalle agenzie di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa nella forma a tempo determinato.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro intermittente, apprendistato, lavoro domestico e quelli relativi a personale con qualifica dirigenziale.

#### **Misura**

Tale esonero contributivo è rivolto ai datori di lavoro privati che nel biennio 2021-2022 abbiano effettuato assunzioni/trasformazioni di giovani, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di età inferiore a 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del Mezzogiorno) ed è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui per l'anno 2022.

Si precisa che l'esonero contributivo spetta anche per l'anno 2023 nella misura del 100% dei contributi, nel limite massimo di 8.000 euro annui. Qualora il rapporto di lavoro sia di tipo "part-time", tale limite massimo deve essere ricalcolato su base percentuale.

Tale misura è stata autorizzata dalla Commissione Europea con la decisione C (2023) 4061 *final* del 19 giugno 2023, per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023.

### **Durata**

L'agevolazione spetta per un periodo massimo di 36 mesi e si estende a 48 mesi per i datori di lavoro con sede operativa o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

### **Cumulabilità**

Tale agevolazione non è cumulabile con altri esoneri.

### **Scheda: Incentivo Donne**

La Legge 178/2020 ha previsto un esonero contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, donne lavoratrici svantaggiate e disoccupate da 6, 12 o 24 mesi.

### **Destinatari**

Sono riconducibili alla nozione di "donne svantaggiate" le seguenti categorie:

- a) donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi;
- b) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea;<sup>1</sup>
- c) donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi<sup>2</sup>;
- d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

### **Requisiti**

La condizione di svantaggio della lavoratrice deve sussistere alla data di assunzione o della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato (Legge n. 296 del 2006) al rispetto:

- della regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- dell'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;

---

<sup>1</sup> Trattasi delle regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE. <https://politichecoesione.governo.it/it/la-politica-di-coesione/la-programmazione-2021-2027/risorse-2021-2027/aiuti-a-finalita-regionale-2022-2027/>

<sup>2</sup> Con il Decreto Interministeriale del 16 novembre 2022 n. 327, il Ministero del lavoro e il Ministero dell'Economia hanno individuato i settori e le professioni caratterizzati da un alto tasso di disparità uomo-donna.

- degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto (aumento netto dei dipendenti dell'azienda, rispetto alla media degli occupati negli ultimi 12 mesi).

Il beneficio rientra nella normativa degli "Aiuti di Stato"<sup>3</sup> e pertanto non è immediatamente fruibile ma subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Al riguardo, si evidenzia che la Commissione Europea, con la decisione C (2023) 4063 *final* del 19 giugno 2023, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° luglio 2022 ed entro il 31 dicembre 2023.

L'Istituto fornirà, per l'anno 2023, le necessarie istruzioni operative per la fruizione dell'esonero; per completezza si evidenzia, che negli anni 2021 e 2022, i datori di lavoro interessati all'esonero sono tenuti all'invio di una preventiva comunicazione on-line utilizzando il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale bidirezionale".

In caso di istruttoria positiva l'Istituto provvederà ad autorizzare la fruizione del beneficio, attribuendo all'azienda apposito codice di autorizzazione.

### **Misura**

L'incentivo è pari all'esonero del versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e la Legge di Bilancio 2023 ha elevato il precedente limite massimo di esonero (6.000 euro annui) portandolo ad un importo pari a 8.000 euro annui.

### **Durata**

Il periodo agevolato è fruibile per:

- 12 mesi, in caso di assunzione a tempo determinato;
- 18 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

### **Cumulabilità**

La predetta agevolazione è cumulabile con:

- incentivo all'assunzione per sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo;
- incentivo all'assunzione di beneficiari di Naspi;
- incentivo all'assunzione di disabili.

---

<sup>3</sup> Per "Aiuto di Stato" si intende l'intervento di una autorità pubblica (nazionale, regionale ovvero locale), effettuato tramite risorse pubbliche, per sostenere alcune imprese o attività produttive.

## Scheda: Decontribuzione Sud

Tra le misure introdotte negli ultimi anni, in tema di sgravi contributivi per far fronte al costante calo dell'occupazione e incentivare le assunzioni, particolare rilevanza riveste l'esonero "Decontribuzione Sud".

Introdotta in via sperimentale dal D.L. 4 agosto 2020 n. 104 e tuttora in vigore<sup>4</sup>, la decontribuzione Sud è un'agevolazione finalizzata a salvaguardare l'occupazione nelle aree più svantaggiate del Paese.

Destinatari sono i datori di lavoro del settore privato, con sede legale o unità operativa situata in aree svantaggiate, ossia nelle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Tale esonero non si applica ai settori della produzione primaria di prodotti agricoli, del lavoro domestico e del settore finanziario.

### Misura

Il beneficio corrisponde ad una riduzione dal 30% al 10%, a seconda del periodo di applicazione, sul totale dei contributi previdenziali che l'azienda deve versare.

Nello specifico, l'esonero è pari al:

- 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fino al 31 dicembre 2025;
- 20% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per gli anni 2026 e 2027;
- 10% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per gli anni 2028 e 2029.

L'esonero non prevede un limite individuale di importo. Si applica, quindi, sulla percentuale della contribuzione datoriale prevista, senza individuazione di un tetto massimo mensile.

### Requisiti

Per ricevere lo sgravio, i datori di lavoro devono dimostrare:

- la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'esonero in argomento è cumulabile con altri esoneri, come l'incentivo alla assunzione over 50 o di disoccupati da almeno 12 mesi o dei beneficiari di NASPI e assunzioni disabili.

---

<sup>4</sup> La Commissione europea, con la decisione C (2022) 9191 final del 6 dicembre 2022, ha prorogato l'applicabilità della Decontribuzione Sud al 31 dicembre 2023.

## Scheda: Under 40 Agricoltura

Nel quadro delle misure volte a promuovere lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile nel settore agricolo, la Legge di Bilancio 2023 ha prorogato al 31 dicembre 2023 l'esonero contributivo riconosciuto ai coltivatori diretti (CD) e gli imprenditori agricoli professionali (IAP) che avviano per la prima volta un'attività di impresa agricola nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023 e che, alla data d'inizio della nuova attività, non hanno compiuto i 40 anni di età.

L'esonero pertanto non interessa i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali che risultino:

- già iscritti nella previdenza agricola (l'esonero interessa solo le nuove "iscrizioni");
- che abbiano un'età superiore a 40 anni.

### Misura

L'agevolazione consiste in un esonero contributivo in misura pari al 100% della contribuzione dovuta per l'Invalidità, per la Vecchiaia e i Superstiti (IVS) e del contributo addizionale (L. 3 giugno 1975 n. 160)<sup>5</sup>.

Sono esclusi dall'esonero contributivo:

- il contributo di maternità, dovuto per ciascuna unità attiva che risulta iscritta nella gestione agricoltori autonomi;
- il contributo INAIL dovuto solo dai coltivatori diretti.

### Cumulabilità

Come espressamente previsto della L. 27 dicembre 2019, n. 160 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022), l'esonero in argomento "non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Nei casi di concorrenza di più esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente sarà applicata l'agevolazione più favorevole al contribuente.

### Domanda

L'esonero è riconosciuto su domanda telematica dell'interessato all'INPS ed è fruibile per un periodo massimo di 24 mesi.

### Requisiti

La fruizione del beneficio è subordinata alla regolarità inerente:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Lo sgravio contributivo è infine soggetto ai limiti europei in materia di aiuti di Stato, il cosiddetto regime "de minimis"<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Il contributo dovuto per l'adeguamento delle pensioni dai coltivatori diretti e dai mezzadri e coloni e rispettivi concedenti è stabilito, con decorrenza dal 1/1/ 1975, per l'anno 2022, nella misura di € 0.69 per ogni giornata di iscrizione nella gestione speciale.

<sup>6</sup> Il de minimis è una regola definita dall'Unione Europea secondo la quale gli aiuti concessi ad una stessa impresa, sommati fra di loro, non devono superare il limite massimo di 200.000,00 euro in 3 anni. Lo scopo del Regolamento Europeo n. 1407 / 2013 è quello di permettere agli Stati di sostenere alcuni settori di attività o imprese, tramite la concessione di aiuti di modesta entità, senza dover attendere l'autorizzazione da parte della Commissione, semplificando e velocizzando le procedure.

## Scheda: Quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto la proroga, per l'anno 2023, dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei dipendenti per l'Invalidità, la Vecchiaia e i Superstiti, già introdotto dalla Legge di Bilancio 2022.

### Misura

L'esonero a carico dei lavoratori è riconosciuto:

- nella misura del 3%, per le retribuzioni imponibili ai fini previdenziali, parametrata su base mensile per tredici mensilità, che non eccedano l'importo mensile di 1.923 euro;
- nella misura del 2%, per le retribuzioni imponibili ai fini previdenziali, parametrata su base mensile per tredici mensilità, comprese tra 1.924 e 2.692 euro.

La verifica del rispetto della soglia reddituale si effettua nel singolo mese di paga e pertanto la riduzione della quota dei contributi previdenziali IVS dovuta dal lavoratore potrà:

- assumere un valore diverso, in relazione ai differenti mesi, in ragione della retribuzione effettivamente percepita;
- non applicarsi in caso di superamento del massimale di 2.692 euro.

### Soggetti beneficiari

Possono accedere al beneficio tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che detti datori di lavoro assumano o meno la natura di imprenditore. Sono inclusi anche i rapporti di apprendistato, mentre sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

### Durata

La misura agevolata trova applicazione, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Da ciò deriva che:

- in caso di cessazione di un rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2022, la riduzione non può trovare applicazione sugli emolumenti erogati nel 2023;
- non troverà applicazione sugli emolumenti che si erogheranno nel 2024 relativi alle ultime competenze riferite al 2023, sia in caso di cessazione del rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023, che nel caso di continuità del rapporto di lavoro nell'anno 2024.

### Cumulabilità

Essendo il beneficio a favore dei lavoratori dipendenti, la misura non rientra nella nozione di "Aiuto di Stato" e quindi è compatibile con la normativa in materia<sup>7</sup>.

Tale esonero è cumulabile con gli esoneri contributivi di altra natura, previsti dalla normativa vigente, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 e nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Il 1° maggio 2023 sono state emanate le istruzioni sul nuovo taglio al cuneo fiscale, con il D.L. n. 48 del 4 maggio 2023, c.d. Decreto Lavoro, al fine di introdurre una nuova sforbiciata alle tasse ed ai contributi in busta paga, a vantaggio dei lavoratori.

La novità sul cuneo fiscale, a partire da luglio 2023, consiste in una riduzione di 4 punti percentuali per tutti i lavoratori che percepiscono redditi fino a 35 mila euro. Tale abbattimento porterà a una riduzione

---

<sup>7</sup> Per "Aiuto di Stato" si intende l'intervento di una autorità pubblica (nazionale, regionale ovvero locale), effettuato tramite risorse pubbliche, per sostenere alcune imprese o attività produttive. Un'impresa che benefici di tale aiuto ne risulta avvantaggiata rispetto ai suoi concorrenti.

complessiva del 7% per i lavoratori con redditi fino a 25mila euro e del 6% per quelli con redditi fino a 35 mila euro.

Complessivamente l'esenzione è innalzata al 7 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (25mila euro annui).

Tabella 88

Taglio cuneo fiscale	Dal 1° luglio al 31 dicembre 2023
redditi fino a 35mila euro	6% della retribuzione imponibile
redditi fino a 25mila euro	7%

Al momento e fino al 30 giugno 2023 ci troviamo quindi di fronte a due situazioni in busta paga:

- i redditi fino a 25 mila beneficiano di un taglio del cuneo fiscale del 3%;
- i redditi sopra i 25 mila euro ed entro i 35 mila euro invece hanno in busta paga un taglio al cuneo del 2%.

### Scheda: Disoccupati percettori di Naspi

L'articolo 2, comma 10-bis, della L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "Riforma Fornero") – introdotto dall'articolo 7, comma 5, lettera b), del D.L. 28 giugno 2013, n. 76 – prevede un particolare incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (Naspi). La predetta norma è stata oggetto di modifica ad opera dell'articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

#### Destinatari

Possono potenzialmente accedere alla nuova misura incentivante le seguenti categorie di soggetti:

- a) datori di lavoro privati che operano nel territorio italiano;
- b) enti pubblici economici definibili come impresa;
- c) cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata;
- d) imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

In base a quanto previsto dal comma 10-bis dell'articolo 2 della L. n. 92/2012, sono invece esclusi i datori di lavoro che:

- sono tenuti per disposizione di legge o di contratto all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di soggetti percettori di Naspi;
- con riferimento ai lavoratori precedentemente licenziati, hanno proceduto alla risoluzione del rapporto nei 6 mesi precedenti.

Per espressa previsione normativa, è possibile godere del beneficio economico, in relazione a tutti i lavoratori che fruiscono della Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego. La nuova misura può riferirsi anche ai soggetti che, avendo già inoltrato istanza di concessione, hanno titolo alla prestazione di disoccupazione ma non l'hanno ancora in concreto percepita.

## **Requisiti**

Ai sensi dell'articolo 2, comma 10-bis della legge n. 92/2012, il beneficio spetta al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori percettori di Naspi o che trasforma un contratto di lavoro - già instaurato con un lavoratore titolare di Naspi - da tempo determinato a tempo pieno e indeterminato.

L'incentivo soggiace alle condizioni previste dall'art. 1, co. 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale subordina, dal 1° gennaio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC), fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, ove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

## **Misura**

Il comma 10-bis dell'articolo 2 della Riforma Fornero dispone che, al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della Naspi è riconosciuto, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore medesimo.

## **Domanda**

I datori di lavoro trasmettono alla Sede presso cui assolvono gli obblighi contributivi una dichiarazione di responsabilità con la funzionalità "contatti" del Cassetto Previdenziale Aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "L. 92/2012 art. 2, c. 10 bis (assunzione di beneficiari di Aspi)". La Sede cui è stata inoltrata la richiesta provvede alla definizione della stessa, accertando i dati utili per determinare il diritto e la durata del contributo.

## **Cumulabilità**

L'incentivo in oggetto è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in virtù della vigente normativa.

## **Scheda: Sostituzione di lavoratrice/lavoratore in maternità/paternità**

I commi da 3 a 5 dell'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"), prevedono una particolare agevolazione di natura contributiva a favore dei datori di lavoro con una forza occupazionale inferiore a 20 unità che assumono personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo.

## **Destinatari**

In base a quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001, al fine di sostituire le lavoratrici e i lavoratori in congedo ai sensi del medesimo decreto, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale somministrato.

## **Requisiti**

Possono usufruire di tale beneficio le aziende che occupano meno di 20 dipendenti. Il datore di lavoro ottiene il beneficio dall'INPS previa consegna di autocertificazione attestante che l'assunzione ha avuto luogo, tramite contratto a tempo determinato ovvero utilizzo mediante contratto di somministrazione, finalizzato a sostituire il lavoratore assente per congedo di maternità o paternità o parentale.

## **Misura**

L'agevolazione contributiva consiste in uno sgravio contributivo pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, inclusi i premi per l'assicurazione infortuni INAIL.

## **Durata**

Lo sgravio contributivo del 50% decorre dalla data di assunzione del sostituto e si applica fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Il Ministero del lavoro, nella nota 1° settembre 2008, n. 11604, ha precisato che il beneficio contributivo non può continuare a essere applicato se, nel periodo di validità dello stesso, entro il compimento di un anno di età del bambino cambia il titolo dell'assenza della lavoratrice sostituita (per esempio da congedo a ferie).

## **Domanda**

Le aziende interessate allo sgravio contributivo dovranno attestare, con autocertificazione da presentare alla competente sede Inps, che:

1. l'assunzione dei dipendenti è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi del decreto legislativo n. 151/2001;
2. la forza occupazionale aziendale, all'atto dell'assunzione del dipendente, è inferiore a 20 unità.

Alle posizioni contributive delle aziende aventi diritto allo sgravio, è attribuito il codice di autorizzazione "9R", che ha il significato di "Azienda avente titolo allo sgravio ex L. n. 53/2000".

## **Scheda: Assunzione di Giovani NEET**

Il Decreto-Legge 4 maggio 2023 n. 48 convertito con legge n.85 del 3 luglio 2023 "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" al fine di promuovere l'occupazione giovanile, ha introdotto un incentivo per i datori di lavoro che assumeranno nel 2023, giovani al di sotto dei 30 anni in possesso di determinati requisiti.

## **Destinatari**

Tale agevolazione è prevista in favore dei datori di lavoro privati per l'assunzione di giovani aderenti al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani", (Garanzia giovani) di età compresa tra i 16 e i 29 anni, cosiddetti "NEET" (Not In Education, Employment or Training", cioè giovani non inseriti in un percorso di studio o formazione.

I datori di lavoro possono utilizzare una delle seguenti tipologie contrattuali: contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, a tempo pieno o parziale; contratto di apprendistato professionalizzante, a tempo pieno o parziale.

Il beneficio è escluso nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro domestico o intermittente e di prestazione di lavoro occasionale. L'agevolazione, altresì, non può essere riconosciuta nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine, in quanto mancherebbe il requisito fondante il beneficio, ovvero la condizione di "NEET".

## **Misura**

L'incentivo per ogni giovane assunto è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per l'anno 2023.

## **Durata e Cumulo**

L'incentivo spetta per un periodo massimo di 12 mesi per i datori di lavoro che assumono giovani "NEET" dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 ed è cumulabile con l'incentivo contributivo per assumere giovani under 36, previsto dalla Legge 205/2017 e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive già previste da altre disposizioni. In caso di cumulo con altra misura, il nuovo incentivo è riconosciuto nella misura del 20% (anziché 60%) della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

## **Modalità di presentazione della domanda**

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione di tale incentivo deve essere trasmessa in via telematica dai datori di lavoro all'INPS, che provvede entro cinque giorni a fornire una specifica comunicazione telematica di disponibilità di risorse per accesso all'incentivo. Le domande presentate dai datori di lavoro saranno considerate dall'INPS in base all'ordine di presentazione e fino ad esaurimento delle risorse disponibili, in quanto la copertura prevista dal Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 48 ha un tetto pari ad 80 milioni di euro per il 2023 (da ripartire tra le Regioni con un Decreto dell'Anpal) e di 51,8 milioni, per il 2024.

## **Vigilanza documentale e ispettiva**

### **Vigilanza documentale**

L'attività di Vigilanza Documentale costituisce un efficace strumento finalizzato al controllo preventivo e al presidio costante e predittivo dei flussi informativi, anagrafici e contributivi di cui l'Istituto è in possesso, teso ad intercettare, attraverso un'attività di intelligence, potenziali irregolarità nel comportamento aziendale. Tale attività è finalizzata a sanare fenomeni di irregolarità contributiva, in via preliminare rispetto all'eventuale accesso ispettivo, attraverso modelli di comunicazione mirati all'accrescimento della compliance con le imprese.

Il processo di accertamento di Vigilanza Documentale è finalizzato non tanto e non solo alla quantificazione di un debito aziendale, quanto all'instaurazione di un rapporto di collaborazione con l'impresa, tale da evitare il ripetersi degli errori riscontrati e offrendo specifica consulenza sulla corretta interpretazione delle norme e delle prassi amministrative. La compliance spontanea rappresenta l'obiettivo più ambizioso ed economicamente vantaggioso di un'efficace azione di controllo, in quanto gli accertamenti e le sanzioni conseguenti hanno costi diretti (il costo dell'accertamento) e indiretti (le spese per il contenzioso sostenute per il recupero del credito). L'uso di strumenti statistici predittivi e l'incrocio con banche dati di altre Pubbliche Amministrazioni permettono di intercettare fenomeni suscettibili di rischio e di individuare irregolarità da sanare attraverso un'azione amministrativa.

Anche nel 2022, l'Istituto ha proseguito l'attività di contrasto all'evasione e all'elusione contributiva attraverso metodologie sempre più innovative di monitoraggio e controllo in fase amministrativa delle informazioni trasmesse dalle imprese attraverso le dichiarazioni contributive UNIEMENS. In particolare, l'Istituto ha realizzato diverse piattaforme in grado di produrre un giudizio sintetico sul grado di rischiosità dei comportamenti assunti dai contribuenti.

L'azione di accertamento della Vigilanza documentale per l'anno 2022 ha riguardato:

- il recupero della contribuzione impropriamente esposta come eccedente il massimale contributivo, di cui all'art.2, comma 18, Legge 8 agosto 1995, n. 335, relativamente alle aziende UNIEMENS. I predetti controlli sono stati effettuati sulla base di liste estratte dalla Direzione

- Centrale Entrate, aventi come elemento di partenza tutti i soggetti attivi per i quali nell'ultimo anno era stato evidenziato il campo eccedenza massimale;
- i controlli sugli Assegni per il Nucleo Familiare (ANF) e sulle prestazioni a conguaglio in UNIEMENS. Sono state avviate attività di verifica su conguagli anomali a seguito di liste estratte a livello centrale. È proseguito il controllo riferito ai conguagli, intercettando le aziende che riducono il debito contributivo gonfiando le somme a credito per anticipazioni fatte ai dipendenti per assegno al nucleo familiare, malattia, maternità, permessi legge 104, attraverso l'estrapolazione di liste con indici di rischiosità elevati;
  - la verifica dei requisiti per la fruizione dei benefici contributivi relativi al c.d. "esonero giovani", in applicazione della Legge 27 dicembre 2017 n. 205. Tali controlli incrociati in tema di incentivi all'assunzione hanno riguardato giovani under 36, che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa;
  - controlli in merito ai contratti di apprendistato: l'agevolazione contributiva per il datore di lavoro consiste nell'applicazione di un'aliquota ridotta pari all'11,61% per tutta la durata del periodo di apprendistato ed è riconosciuta anche per 12 mesi successivi, in caso di mantenimento del contratto di apprendistato. I controlli sono stati diretti alla verifica del rispetto dei predetti termini, con conseguente recupero di eventuali agevolazioni indebitamente fruite.

Sono inoltre proseguite le verifiche sul corretto versamento della contribuzione virtuale in edilizia, a seguito del diniego totale o parziale della richiesta della Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e sul recupero relativo al versamento del contributo addizionale, richiesto alle aziende a seguito dell'erogazione diretta da parte dell'Istituto del trattamento di integrazione salariale.

Anche per l'anno 2022 si è proceduto alla verifica, con il relativo recupero, del contributo aggiuntivo ex art. 2 L.92/2012, dovuto dal datore di lavoro e destinato a finanziare la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI), con rilevanti risultati in ambito regionale in termini di accertato.

L'attività di Vigilanza Documentale, oltre al recupero della contribuzione, concorre a determinare l'obiettivo finalizzato ad ottenere minori uscite per l'Istituto in termini di minori prestazioni erogate per l'anno 2022. Per l'anno oggetto di analisi è stato dato maggiore impulso ai controlli che hanno portato ad un consistente valore di accertato, pari ad euro 6.388.795 (Tabella 89). Nel 2022 la Vigilanza documentale dell'Abruzzo ha realizzato un risultato complessivo di euro 6.669.775 (Tabella 90) tra accertato contributivo e minori prestazioni erogate a seguito di accertamento di lavoro fittizio.

La tabella 89 illustra il risultato complessivo da vigilanza documentale, ponendo a confronto l'anno 2022 con l'anno 2021: l'importo accertato nell'anno 2022 registra un incremento percentuale del 21% rispetto all'anno 2021.

Tabella 89

<b>Attività della vigilanza documentale - Valore Economico della Produzione (in euro)</b>		
	Anno 2022	Anno 2021
Accertato da Vigilanza Documentale	6.388.795	5.275.820
Minori uscite da Vigilanza Documentale	280.980	237.970
Valore Economico complessivo	6.669.775	5.513.790

Tabella 90

<b>Vigilanza Documentale – distribuzione per area territoriale</b>			
	Accertato 2022	Minori uscite 2022	TOTALE 2022
Chieti	2.553.071	37.310	2.590.381
L'Aquila	162.786	136.430	299.216
Sulmona	134.410	7.000	141.410
Avezzano	244.165	21.000	265.165
Pescara	1.342.220	14.000	1.356.220
Teramo	1.952.143	65.240	2.017.383
<b>Totale</b>	<b>6.388.795</b>	<b>280.980</b>	<b>6.669.775</b>

Tabella 91

<b>Vigilanza Documentale</b>	
<b>accertato 2022 distribuzione per tipologia di attività</b>	
<b>Attività</b>	<b>Importi in euro</b>
Controllo agevolazioni	5.963.899
Controllo conguagli	93.884
Controllo CIG	156.823
Altri Controlli	174.189
<b>Totale</b>	<b>6.388.795</b>

## Vigilanza ispettiva

L'attività ispettiva della regione Abruzzo è stata realizzata in linea con gli obiettivi numerici e qualitativi contenuti nel documento di programmazione predisposto dall'Istituto per l'anno 2022, sulla base dei piani condivisi con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e con l'INAIL.

La validità e l'efficacia dell'orientamento di tale azione si basa su una selezione mirata dei controlli da effettuare, al fine di indirizzare l'attività ispettiva verso specifici obiettivi riconducibili a fenomeni di rilevante impatto sul piano economico e sociale.

Nel periodo di riferimento, nella regione Abruzzo sono stati conseguiti i seguenti risultati in termini assoluti:

- 383 accertamenti ispettivi;
- 4.692 lavoratori irregolari;
- 36 lavoratori in nero;
- 150 rapporti di lavoro fittizi annullati;
- 23,1 milioni di euro di contributi evasi accertati;
- 1,1 milioni di euro di minori uscite.

Tabella 92

Attività di Vigilanza Ispettiva		
	Anno 2021	Anno 2022
Numero ispezioni	435	383
Numero ispettori	22	20
Evasione contributiva accertata (in mln di euro)	87.067.211 (*)	23.103.430 (**)
Aziende irregolari	342	312
Lavoratori in nero	33	36
Lavoratori irregolari	24.190 (*)	4.692
Lavoratori sconosciuti	308	150
Numero verbali per responsabili in solido	25	57
Importo verbali per solidarietà (in mln di euro)	1.239.576,60	1.131.188,24

(\*) L'importo accertato lordo, pari a € 87.067.211, è correlato ai risultati del tutto eccezionali riferiti a un'attività straordinaria di Vigilanza, disposta dall'Istituto nell'anno 2021, nei confronti di società che hanno operato avvalendosi delle prestazioni lavorative svolte dai cosiddetti "riders". Anche l'alto numero dei lavoratori irregolari è dovuto alla predetta attività ispettiva straordinaria.

(\*\*) al netto degli importi per minori uscite (1.132.700 euro).

Gli accessi ispettivi effettuati nel corso dell'anno 2022, in continuità con gli anni pregressi, hanno riguardato oltre all'ordinario e costante presidio del territorio nei settori della produzione, del commercio e dei servizi, interventi nella logistica, nei trasporti e nell'edilizia, caratterizzati in modo rilevante da frequenti fenomeni di somministrazione illecita di manodopera.

Si è continuato, inoltre, ad operare nei confronti di Cooperative che non applicano correttamente i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e che, con appalti simulati, forniscono abusivamente manodopera

applicando contratti non rappresentativi che determinano una corposa evasione ed elusione contributiva. Sono proseguite le ispezioni nei confronti di aziende operanti nel settore della grande distribuzione: cooperative che lavorano all'interno dei supermercati, cooperative che si occupano di logistica e magazzinaggio, cooperative che svolgono attività commerciale, attività di trasporto merci su strada, nonché di elaborazione dati. Gli accertamenti eseguiti hanno evidenziato l'esistenza di società, collegate tra loro, per le quali risultano totalmente o parzialmente non attuati gli adempimenti previdenziali dovuti, con conseguenti differenze contrattuali retributive e contributive.

Nel 2022 è proseguita anche l'attività ispettiva volta a contrastare il fenomeno dei rapporti di lavoro fittizi, creati al solo fine di costituire posizioni assicurative tali da consentire l'erogazione di prestazioni previdenziali indebite, con l'annullamento di n. 150 rapporti di lavoro fittizi e un relativo importo di minori uscite pari a euro 1.132.700.

Nel settore agricolo, gli accertamenti sono stati diretti a verificare la correttezza degli imponibili retributivi e contributivi, nonché la corretta applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali e Provinciali di Lavoro. L'azione ispettiva dell'Istituto, volta al contrasto del fenomeno del lavoro nero in agricoltura, si è svolta principalmente in affiancamento con l'Ispettorato Territoriale del Lavoro: nel 2022 nell'area della Marsica sono state eseguite attività ispettive a seguito delle quali è emerso sia lavoro nero sia lavoro fittizio.

Gli accertamenti ispettivi sono stati finalizzati, altresì, al contrasto di fenomeni di indebite percezioni di prestazioni temporanee, indebite richieste di cancellazioni di aziende, indebite iscrizioni per la fruizione di agevolazioni contributive.

Sono stati effettuati interventi rapidi e mirati, al fine di intensificare la lotta al lavoro nero o simulato nei settori del commercio e della ristorazione, in quello turistico-alberghiero su attività stagionali e stabilimenti balneari.

Sono stati avviati inoltre controlli ispettivi nei confronti di aziende attive che non provvedono a trasmettere flussi UNIFORMI all'Istituto, pur avendo inviato il modello UNILAV: tali controlli sono diretti nei confronti di aziende suscettibili di rischio di omissioni contributive per il riscontro di eventuali irregolarità.

Sono state effettuate, inoltre, verifiche relative a segnalazioni pervenute dal settore "Vigilanza documentale" riferite all'indebito godimento di sgravi o indebiti conguagli di prestazioni ANF, malattia e maternità.

Tabella 93

<b>Attività ispettiva – Importo da lavoro nero, Accertato lordo e Minori uscite</b>				
<b>Anno 2022 (in euro)</b>				
<b>Sedi</b>	<b>Importo lavoro nero</b>	<b>Accertato</b>	<b>Minori Uscite</b>	<b>Totale</b>
Chieti	14.000	9.681.793	138.600	9.834.393
L'Aquila	10.500	10.025.462	420.100	10.456.062
Pescara	10.500	500.230	30.800	541.530
Teramo	91.000	2.895.945	543.200	3.530.145
<b>Abruzzo</b>	<b>126.000</b>	<b>23.103.430</b>	<b>1.132.700</b>	<b>24.362.130</b>

Tabella 94

<b>L'azione di contrasto al lavoro irregolare e all'evasione contributiva</b>		
<b>Anno 2022 (in euro)</b>		
Vigilanza ispettiva	Accertato lordo	23.103430
	Minori uscite	1.132.700
Vigilanza documentale	Accertato lordo	6.388.795
	Minori uscite	280.980

### Incasso diretto crediti non iscritti a ruolo

L'incasso diretto dei crediti non iscritti a ruolo è la fase amministrativa dei crediti vantati dall'Istituto per i quali non risulti ancora formato l'Avviso di Addebito di cui all'art. 30 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122 del 30 luglio 2010, nonché dei crediti in gestione presso gli Uffici legali dell'INPS.

Il recupero crediti effettuato tramite incasso diretto da parte delle Sedi della regione Abruzzo (Tabella 95) ha prodotto nel 2022 un'entrata complessiva pari a euro 164.504.000 che, se comparata con l'incasso riferito all'anno 2021, denota a livello regionale uno scostamento positivo pari al 9,1%.

Tabella 95

<b>Incasso diretto crediti non iscritti a ruolo anno 2022</b>					
<b>(in migliaia di euro)</b>					
<b>Provincia</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Var.% 2022/2021</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Var.% 2021/2020</b>
<b>Chieti</b>	62.518	56.581	10,5%	48.196	17,4%
<b>L'Aquila</b>	34.205	31.199	9,6%	30.245	3,2%
<b>Pescara</b>	34.127	28.972	17,8%	35.283	-17,9%
<b>Teramo</b>	33.652	34.009	-1,0%	35.611	-4,5%
<b>Totale</b>	164.504	150.761	9,1%	149.336	1,0%

Fonte: Procedura Monitoraggio Incasso Recupero Crediti (SAP-MIRC)

## Il Contenzioso

### Contenzioso amministrativo

Nel 2022 il contenzioso amministrativo in materia di prestazioni della Regione Abruzzo presenta una sostanziale riduzione del numero dei ricorsi giacenti, che passano dagli 831 ricorsi da lavorare al 1° gennaio, ai 656 giacenti al 31 dicembre.

Tenuto conto del carico di lavoro complessivo (831 ricorsi giacenti all'01/01/2022 e 1.628 nuovi ricorsi pervenuti nell'anno) 484 ricorsi sono stati risolti amministrativamente in autotutela (RRA) e 1.296 deliberati dai Comitati Provinciali; rispetto al totale dei ricorsi definiti, 1.278 sono stati respinti.

Tabella 96

Ricorsi per competenza Comitati Provinciali e Commissioni Speciali					
DA LAVORARE AL 01/01/22	PERVENUTI	RISOLTI AMMIN.TE	DELIBERATI DAI COMITATI	DI CUI RESPINTI	DA LAVORARE AL 31/12/22
831	1.628	484	1.296	1.278	656

Il Comitato regionale, competente in materia di ricorsi avverso i provvedimenti amministrativi di diniego di prestazioni che poggiano su verbali di annullamento di rapporti di lavoro (art. 43 Legge 9 marzo 1989 n. 88 ss.mm. e ii.), nel corso dell'anno 2022 ha esaminato 20 ricorsi; di questi, 13 sono stati portati in discussione e decisi dal Comitato Regionale, mentre 5 sono stati definiti in autotutela.

Tabella 97

Ricorsi al Comitato Regionale										
DA LAVORARE AL 01/01/22	PERVENUTI	NON RICORSI/RICQUALIFICATI	RISOLTI AMMIN.TE	GIUDICATI IN ISTRUTTORIA	DEFINITI PER CESSATA MATERIA DEL CONTENDERE	TOTALE IN ESAME	TRASMESSI AL COMITATO	DECISI DAL COMITATO	DEFINITI IN AUTOTUTELA	DA LAVORARE AL 31/12/22
15	5	-	-	-	-	20	13	13	5	2

## Contenzioso giudiziario

Nel corso dell'anno 2022, a fronte di 1.276 iniziati e non ancora definiti (giudizi giacenti all'01/01/2022) risultano presentati ulteriori 1.040 ricorsi giudiziari, per un totale di 2.316 ricorsi.

Dall'analisi dei dati riferiti alle singole materie, si evince che il contenzioso contributivo rappresenta la componente maggiore, con n. 873 giudizi totali (37,69%), seguito, sempre in termini di numerosità, dal contenzioso in materia di invalidità civile (436 giudizi, 18,83%), da quello relativo alle prestazioni pensionistiche (278 giudizi, 12%)

Relativamente agli esiti, circa il 61,9% dei giudizi definiti si sono conclusi con un esito favorevole all'Istituto, a fronte del 23,5% favorevole alla controparte. Le maggiori percentuali di soccombenza riguardano i giudizi in materia di Prestazioni a sostegno del reddito (46,8%), di Indebiti (39,7%), di Prestazioni pensionistiche (32,3%) e di Invalidità civile (29,1%) (Tabella 98)

Nel dettaglio, il contenzioso contributivo, registra una maggiore "litigiosità" in materia di Contributi Aziende (290 giudizi, pari ad un terzo del totale del contenzioso contributivo) ed in materia di Posizione Assicurativa (19,8% del totale – n. 173 giudizi) (Tabella 98).

Per quanto riguarda il contenzioso giudiziario in materia di Prestazioni a sostegno del reddito, che registra la percentuale più alta di soccombenza, il maggior numero dei ricorsi ha riguardato la Disoccupazione LSU (41 su 278, con una soccombenza pari al 41,7% del totale definiti) (Tabella 99).

Tra i ricorsi giudiziari relativi alle diverse tipologie di Prestazioni previdenziali spiccano, tra i giudizi definiti, le prestazioni di Vecchiaia/Anzianità con il 75% dei giudizi a favore dell'Istituto, mentre si attestano al 62,5% in favore dell'utenza i giudizi espressi in materia di Ratei di rivalutazione. In ordine, altresì, ai giudizi per Invalidità-Inabilità previdenziale, su n. 40 giudizi definiti, il 60% depone a favore dell'Istituto. Si evidenzia, infine, il contenzioso afferente alla materia Amianto con n. 7 giudizi pendenti totali, dei quali nel corso dell'anno solo n. 2 sono quelli definiti, con esito positivo per l'Istituto.

Tabella 98

Contenzioso giudiziario ordinario per materia I e II grado									
Materia del Contenzioso	Giacenti all'01/01/2022	Presentati	Giudizi definiti				Altri esiti del giudizio	Altre definizioni	Giacenza al 31/12/2022
			Favorevoli all'Istituto	% favorevoli Istituto	Favorevoli alla Controparte	% favorevoli Controparte			
Contributivo	451	422	269	68,3%	63	16,0%	51	11	479
Fiscale	0	1	0	n.c.!	0	n.c.	0	0	1
Fondi Speciali/Gestioni	31	18	13	59,1%	3	13,6%	6	0	27
Indebiti	70	47	24	41,4%	23	39,7%	8	3	59
Invalidi civili	211	225	149	67,7%	64	29,1%	2	5	216
Opposizioni dell'Istituto	24	4	3	42,9%	1	14,3%	2	1	21
Personale	4	7	2	50,0%	1	25,0%	0	1	7
Prestazioni a Sostegno del Reddito	65	77	16	25,8%	29	46,8%	15	2	80
Prestazioni Pensionistiche	143	135	94	59,5%	51	32,3%	10	3	120
Procedure Concorsuali	72	2	4	100,0%	0	0,0%	0	0	70
Risarcimento Danni	3	0	0	n.c.	0	n.c.	0	0	3
Surroghe	43	6	4	26,7%	2	13,3%	0	9	34
Varie	159	96	75	67,6%	11	9,9%	11	14	144
<b>Abruzzo</b>	<b>1.276</b>	<b>1040</b>	<b>653</b>	<b>61,9%</b>	<b>248</b>	<b>23,5%</b>	<b>105</b>	<b>49</b>	<b>1261</b>

Tabella 99

Contenzioso giudiziario ordinario contributivo per materia I e II grado										
Materia del Contenzioso	Giacenti all'01/01/2022	Presentati	Giudizi definiti				Altri esiti del giudizio	Altre definizioni	Giacenza al 31/12/2022	
			Favorevoli all'Istituto	% favorevoli Istituto	Favorevoli alla Controparte	% favorevoli Controparte				
Altri Contributi	44	51	28	53,8%	13	25,0%	9	2	43	
Contributi Artigiani	26	28	17	85,0%	1	5,0%	1	1	34	
Contributi Agricoli	8	2	5	100,0%	0	0,0%	0	0	5	
Contributi Aziende	184	106	83	67,5%	21	17,1%	16	3	167	
Contributi Commercianti	52	84	26	49,1%	8	15,1%	18	1	83	
Lavoratori Aut/Sub	42	63	33	64,7%	11	21,6%	4	3	54	
Posizione Assicurativa	91	82	73	85,9%	8	9,4%	3	1	88	
Varie	4	6	4	80,0%	1	20,0%	0	0	5	
<b>Abruzzo</b>	<b>451</b>	<b>422</b>	<b>269</b>	<b>68,3%</b>	<b>63</b>	<b>16,0%</b>	<b>51</b>	<b>11</b>	<b>479</b>	

Tabella 100

Contenzioso giudiziario ordinario pensionistico I e II grado										
Materia del Contenzioso	Giacenti all'01/01/2022	Presentati	Giudizi definiti				Altri esiti del giudizio	Altre definizioni	Giacenza al 31/12/2022	
			Favorevoli all'Istituto	% favorevoli Istituto	Favorevoli alla Controparte	% favorevoli Controparte				
Amianto	3	4	2	100,0%	0	0,0%	0	0	5	
Assegni Familiari	1	1	1	100,0%	0	0,0%	0	0	1	
Invalidità Inabilità	29	39	24	60,0%	12	30,0%	2	2	28	
Pensione Sociale	21	18	16	51,6%	13	41,9%	2	0	8	
Ratei	8	1	2	25,0%	5	62,5%	1	0	1	
Reversibilità/Superstiti	33	32	20	60,6%	10	30,3%	3	0	32	
Ricostituzione/Suppl.	11	8	2	28,6%	3	42,9%	1	1	12	
Vecchiaia Anzianità	37	32	27	75,0%	8	22,2%	1	0	33	
<b>Abruzzo</b>	<b>143</b>	<b>135</b>	<b>94</b>	<b>59,5%</b>	<b>51</b>	<b>32,3%</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>120</b>	

Tabella 101

Contenzioso giudiziario prestazioni a sostegno del reddito per finalità I e II grado										
Materia del Contenzioso	Giacenti all'01/01/2022	Presentati	Giudizi definiti				Altri esiti del giudizio	Altre definizioni	Giacenza al 31/12/2022	
			Favorevoli all'Istituto	% favorevoli Istituto	Favorevoli alla Controparte	% favorevoli Controparte				
Assegni Familiari	6	6	1	33,3%	2	66,7%	0	0	9	
Disoccupazione Agricola	4	1	0	0,0%	0	0,0%	1	0	4	
Disoccupazione LSU	14	27	5	20,8%	10	41,7%	8	1	17	
Indennità Mobilità	2	3	0	0,0%	0	0,0%	1	0	4	
Malattia/Maternità	5	3	1	33,3%	1	33,3%	1	0	5	
Prestazioni Varie	34	37	9	30,0%	16	53,3%	4	1	41	
<b>Abruzzo</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>16</b>	<b>25,8%</b>	<b>29</b>	<b>46,8%</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>80</b>	

Tabella 102

Contenzioso giudiziario Corte dei conti - I e II grado										
Materia del Contenzioso	Giacenti all'01/01/2022	Presentati	Giudizi definiti				Altri esiti del giudizio	Altre definizioni	Giacenza al 31/12/2022	
			Favorevoli all'Istituto	% favorevoli Istituto	Favorevoli alla Controparte	% favorevoli Controparte				
Pensioni	147	35	53	45,3%	10	8,5%	52	2	65	
Indebito	63	1	3	75,0%	1	25,0%	0	0	60	
Contributivo	2	1	1	50,0%	0	0,0%	1	0	1	
<b>Abruzzo</b>	<b>212</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>46,3%</b>	<b>11</b>	<b>8,9%</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>126</b>	

## Relazioni con l'utenza

---

### Servizio di informazione all'utenza

Nel periodo di emergenza COVID19, che si è protratto anche nell'anno 2022, l'Istituto ha messo in campo risorse e mezzi straordinari per assicurare comunque la piena esigibilità del diritto del cittadino all'informazione sulle istanze di proprio interesse, nonché l'attivazione di ulteriori strumenti di contatto con l'utenza che hanno comportato sensibili ed impegnative modifiche organizzative.

La "Fase 2" del periodo emergenziale ha comportato la riattivazione anche dei servizi in presenza, nonché la rivisitazione del modello di erogazione del servizio di informazione attraverso la piena attuazione alle disposizioni della circolare INPS n. 8/2020.

La suddetta circolare prevede, tra l'altro, un sistema basato sulla standardizzazione del servizio e sulla **prenotazione obbligatoria** volta ad avere, preventivamente, la piena contezza dell'impatto quotidiano dell'utenza sul front-end di sede.

In sintesi, l'attuale modalità di offerta del servizio è garantita ai cittadini mediante un sistema di informazione/consulenza complesso e multicanale che può riepilogarsi come di seguito:

1. **informazione di primo livello:** una informazione generalista assicurata dagli Sportelli di Linea, organizzata anche con appuntamenti telefonici;
2. **informazione di secondo livello:** assistenza specialistica su argomenti specifici promossi dall'utente, consulenza finalizzata all'eventuale attivazione di opzioni previdenziali e valorizzazione del patrimonio contributivo.

I servizi di informazione di primo e secondo livello e il c.d. servizio di **sportello veloce**, aggiuntivo ai primi e volto ad erogare prodotti/documenti a ciclo chiuso (che prevedono cioè l'erogazione contestuale del servizio), sono erogati previa prenotazione di "appuntamento", sia nella modalità in **presenza fisica**, sia tramite **ricontatto telefonico**, ovvero mediante **videochiamate**, sulla base delle preferenze espresse dall'utente.

Inoltre, accanto ai suddetti canali informativi (che non possono neanche definirsi principali, attesa la mole delle altre richieste di informazione che si sviluppano sulle altre linee comunicazionali) vi sono **altre e diverse modalità di interazione con l'utenza:**

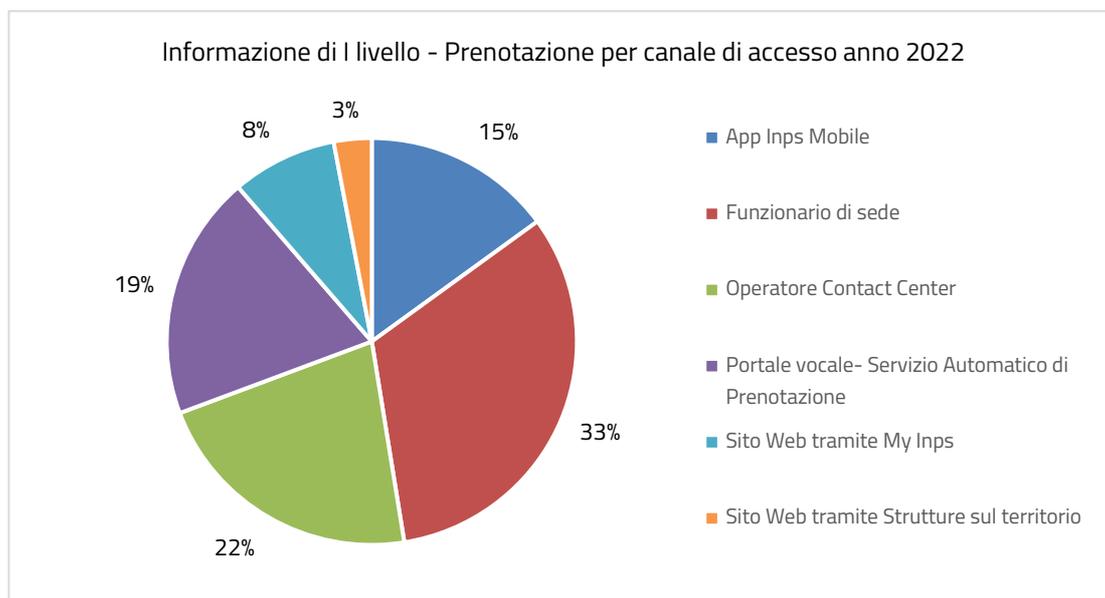
- comunicazione tramite **cassetti bidirezionali** con aziende e patronati;
- informazioni e comunicazioni tramite la **casella istituzionale di Posta Elettronica Certificata (PEC)** di ciascuna Sede territoriale;
- servizi informativi e consulenziali attraverso il c.d. **sistema "Linea INPS"**.

Quest'ultimo sistema genera un flusso di richieste di informazioni che, a sua volta, è alimentato da diversi canali: accesso telefonico al Call center nazionale, servizio internet "INPS risponde" e richieste tramite il sistema di Customer Relationship Management (CRM) di sede. In più, ci sono le comunicazioni ed le informazioni che pervengono attraverso le **non poche caselle e-mail di posta istituzionale**, attive presso ciascuna Sede territoriale.

Nell'anno 2022, nella Regione Abruzzo, per quanto riguarda le relazioni con l'utenza, è possibile osservare una tendenza stabile nel ricorso all'operatore di Contact Center e al Portale Vocale, relativamente alle prenotazioni e alle informazioni di I livello (*informazioni di bassa complessità richieste dal cittadino*), una diminuzione delle prenotazioni inerenti alla Consulenza di II livello (*consulenza specializzata su materie specifiche*) e un aumento del numero degli accessi in Sede, conseguentemente al superamento dell'emergenza epidemiologica.

Risulta ancora scarso il ricorso a Web Meeting (*consulenza telematica in videoconferenza tramite webcam*) che rappresenta un canale alternativo e innovativo. Infine, si registra una diminuzione nel Flusso delle PEC inviate e un aumento di quelle ricevute.

Grafico 16



Nel confronto 2021/2022 (Tabella 103), in relazione alle prenotazioni agli sportelli, si rileva un incremento degli accessi presso le Sedi ed un contestuale calo delle prenotazioni definite anticipatamente tramite contatto telefonico e web meeting.

Tabella 103

Informazione di I livello - Prenotazione per tipologia di accesso						
Province	Anno 2021			Anno 2022		
	Accesso in sede	Ricontatto telefonico	Web meeting	Accesso in sede	Ricontatto telefonico	Web meeting
Chieti	13.195	14.287	60	17.693	12.230	50
L'Aquila	15.854	6.910	28	16.935	9.236	30
Pescara	8.159	11.741	33	11.366	7.761	14
Teramo	13.654	8.156	29	16.652	8.176	29
<b>Abruzzo</b>	<b>50.862</b>	<b>41.094</b>	<b>150</b>	<b>62.646</b>	<b>37.403</b>	<b>123</b>

Nella tabella di seguito si legge una flessione pari -501 consulenze di II livello.

Tabella 104

<b>Consulenza di II livello - Prenotazione per provincia</b>		
<b>Province</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>
Chieti	2.622	2.438
L'Aquila	2.481	2.368
Pescara	2.442	1.953
Teramo	1.052	1.337
<b>Abruzzo</b>	<b>8.597</b>	<b>8.096</b>

Il Tempo medio di attesa per appuntamento, come si evince dalla Tabella 105, si attesta su una media regionale pari a 6 giorni, con lievi differenze a livello provinciale.

Tabella 105

<b>Agenda appuntamenti - Tempo medio di attesa appuntamento</b>		
<b>Province</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>
Chieti	5	5
L'Aquila	7	8
Pescara	7	6
Teramo	5	5
<b>Abruzzo</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

Per quanto riguarda i dati inerenti al Cassetto Bidirezionale con le aziende, nel 2022 si registra una riduzione sia delle domande in entrata sia di quelle in uscita (tabella 106).

Tabella 106

<b>Comunicazioni tramite Cassetto bidirezionale aziende</b>				
<b>Province</b>	<b>Anno 2021</b>		<b>Anno 2022</b>	
	<b>In entrata</b>	<b>In uscita</b>	<b>In entrata</b>	<b>In uscita</b>
Chieti	17.883	22.318	11.169	17.646
L'Aquila	9.908	21.562	7.654	18.206
Pescara	12.905	10.615	9.202	6.554
Teramo	13.387	9.515	10.035	4.799
<b>Abruzzo</b>	<b>54.083</b>	<b>64.010</b>	<b>38.060</b>	<b>47.205</b>

Per quanto riguarda la procedura LINEA INPS (Tabella 107), attraverso cui si gestisce il flusso di richieste di informazioni da diversi canali di provenienza (accesso telefonico tramite Call center nazionale, servizio internet "INPS risponde" e richieste tramite sistema di Customer Relationship Management di sede), si evidenzia un notevole incremento di richieste nell'anno 2022, soprattutto per conseguenza del rilascio agli Enti di Patronato della procedura COMBIPAT (Comunicazione Bidirezionale Patronati), avvenuto nel novembre 2021. Dalla Tabella 107 si rileva che le sedi abruzzesi hanno dato risposta, entro il termine previsto di 5 giorni, sostanzialmente a tutte le richieste pervenute da parte dell'utenza.

Tabella 107

Richieste LINEA INPS							
Sede	Anno 2021			Anno 2022			Anno 2023
	<i>Pervenute</i>	<i>Definite</i>	<i>%</i>	<i>Pervenute</i>	<i>Definite</i>	<i>%</i>	<i>Definite 1.1.23 31.5.23</i>
PESCARA	12.126	12.043	99,3	18.953	18.927	99,9	9.498
CHIETI	9.506	9.413	99,0	18.923	18.851	99,6	8.086
TERAMO	6.209	6.202	99,9	10.207	10.181	99,7	5.702
AVEZZANO	4.707	4.693	99,7	8.444	8.446	100,0	4.059
L'AQUILA	4.460	4.454	99,9	8.364	8.358	99,9	4.160
MONTESILVANO	2.677	2.669	99,7	4.989	4.973	99,7	2.425
LANCIANO	2.310	2.319	100,4	4.957	4.929	99,4	2.022
POLO ARMA DEI CARABINIERI	2.242	2.233	99,6	4.664	4.597	98,6	3.012
NERETO	2.220	2.224	100,2	3.176	3.179	100,1	1.742
VASTO	1.763	1.783	101,1	2.993	2.964	99,0	1.343
GIULIANOVA	1.744	1.739	99,7	2.549	2.554	100,2	1.437
SULMONA	1.743	1.736	99,6	1.862	1.854	99,6	940
ATRI	1.264	1.260	99,7	2.954	2.945	99,7	1.330
POLO ESERCITO	1.023	1.020	99,7	2.023	2.006	99,2	1.508
SEDE REGIONALE ABRUZZO	608	616	101,3	833	839	100,7	235
ASSISTENZA INFORMATICA ABRUZZO	144	141	97,9	31	33	106,5	26
<b>Totale</b>	<b>54.746</b>	<b>54.545</b>	<b>99,6</b>	<b>95.922</b>	<b>95.636</b>	<b>99,7</b>	<b>47.525</b>

La Tabella riporta l'andamento delle richieste pervenute alle Sedi INPS d'Abruzzo da parte degli Enti di Patronato attraverso il canale dedicato interno alla Procedura Linea INPS - **COM**unicazione **BI**direzionale **PAT**ronati (**COMBIPAT**). I dati relativi all'anno 2022, nonché la rilevazione a maggio 2023, evidenziano come tale canale sia stato pienamente utilizzato sin dal rilascio avvenuto a novembre 2021, realizzando un'effettiva ottimizzazione del rapporto INPS/Patronati in relazione alle esigenze di comunicazione/informazione bidirezionale.

Tabella 108

Richieste LINEA INPS definite tramite Combipat - Comunicazione bidirezionale Patronati							
Sede	Anno 2021			Anno 2022			Anno 2023
	<i>Pervenute</i>	<i>Definite</i>	<i>%</i>	<i>Pervenute</i>	<i>Definite</i>	<i>%</i>	<i>Definite</i> <b>1.1.23</b> <b>31.5.23</b>
PESCARA	449	402	89,5	8.440	8.367	99,1	4399
CHIETI	326	294	90,2	7.800	7.766	99,6	3397
TERAMO	86	83	96,5	3.404	3.389	99,6	1748
AVEZZANO	114	109	95,6	2.141	2.133	99,6	1375
L'AQUILA	155	153	98,7	3.153	3.143	99,7	940
MONTESILVANO	112	107	95,5	1.802	1.795	99,6	2161
LANCIANO	48	47	97,9	1.892	1.877	99,2	578
POLO ARMA DEI CARABINIERI	51	48	94,1	668	661	99,0	397
NERETO	57	57	100,0	1.012	1.011	99,9	771
VASTO	13	13	100,0	618	615	99,5	138
GIULIANOVA	20	20	100,0	825	824	99,9	516
SULMONA	8	8	100,0	275	270	98,2	570
ATRI	19	19	100,0	1.102	1.100	99,8	229
POLO ESERCITO	26	24	92,3	298	295	99,0	227
ABRUZZO	1	1	100,0	27	26	96,3	8
ASSISTENZA INFORMATICA ABRUZZO				4	4	100,0	2
<b>Totale</b>	<b>1.485</b>	<b>1.385</b>	<b>93,3</b>	<b>33.461</b>	<b>33.276</b>	<b>99,4</b>	<b>17.456</b>

Nel confronto 2021/2022 (Tabella 109), in relazione ai soggetti richiedenti si rileva un aumento di richieste da parte dei cittadini (+6.231), e nel contempo si registra un calo pari a -50.439 richieste provenienti da Enti di Patronato; tale differenza è riconducibile alla razionalizzazione dei canali di contatto con gli Enti di Patronato, realizzato attraverso l'utilizzo della procedura COMBIPAT, la quale ha avuto come effetto positivo la riduzione dell'utilizzo della molteplicità dei canali di contatto e l'efficacia della risposta garantita entro i 5 giorni dalla richiesta.

Tabella 109

Pratiche presentate – Soggetti richiedenti				
Province	Anno 2021		Anno 2022	
	Patronato	Cittadino	Patronato	Cittadino
Chieti	83.833	45.413	74.588	50.215
L'Aquila	68.547	41.279	58.050	42.751
Pescara	61.167	34.154	48.194	35.329
Teramo	79.460	42.746	61.736	41.528
<b>Abruzzo</b>	<b>293.007</b>	<b>163.592</b>	<b>242.568</b>	<b>169.823</b>

I dati relativi alle PEC (Tabella 110), sia ricevute che inviate, evidenziano la notevole mole di flusso comunicativo dal canale che le Sedi della Regione devono gestire quotidianamente. Tale flusso, a fronte di un lieve calo delle PEC inviate (-1.018), fa registrare un importante aumento delle PEC ricevute pari a +14.528.

Tabella 110

PEC				
Province	Anno 2021		Anno 2022	
	Inviata	Ricevuta	Inviata	Ricevuta
Chieti	33.856	43.133	33.011	50.502
L'Aquila	15.528	26.136	15.585	27.455
Pescara	13.259	19.942	13.326	22.583
Teramo	14.642	22.692	14.345	25.891
<b>Abruzzo</b>	<b>77.285</b>	<b>111.903</b>	<b>76.267</b>	<b>126.431</b>

## Il Territorio e la popolazione residente

### Utenza dell'Istituto

La regione Abruzzo al 1° gennaio 2022 (fonte dati Istat) registra:

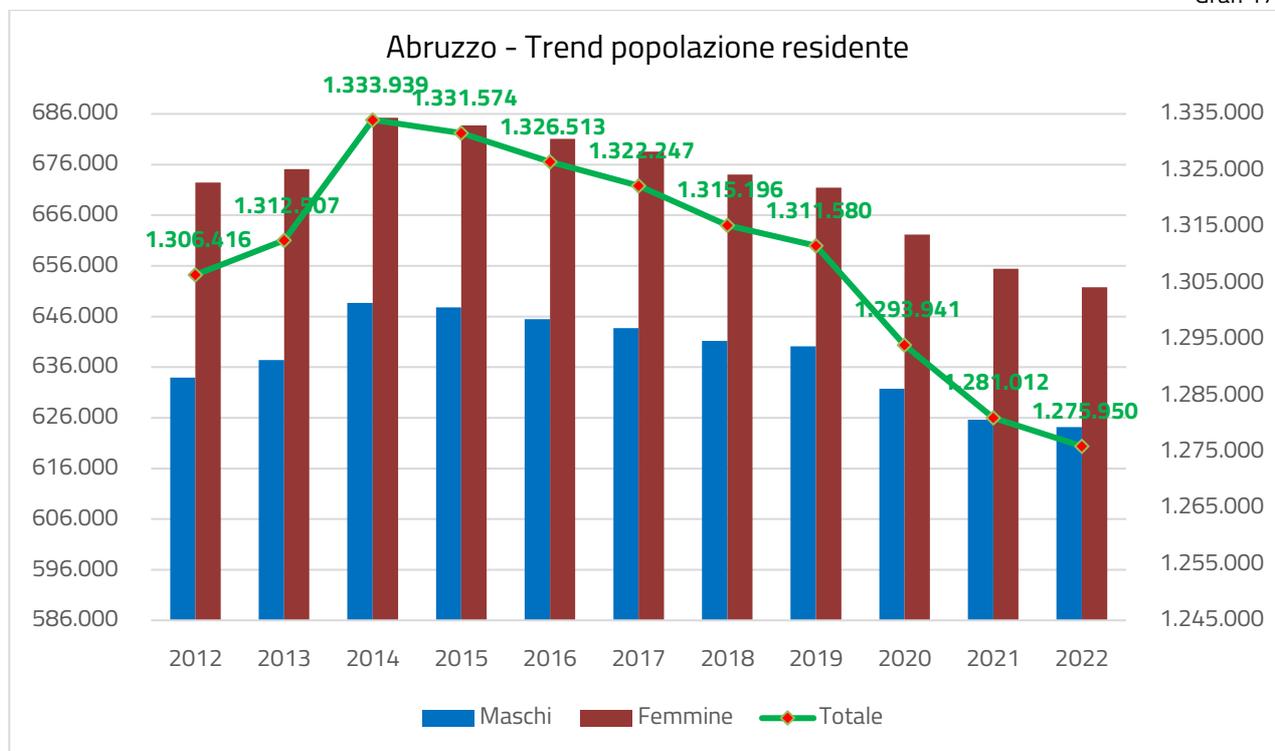
- una popolazione residente (Tabella 111) pari a 1.275.950, con una prevalenza di genere femminile pari al 51,1% del totale residenti; il trend, in costante flessione dall'anno 2014, registra, in totale, una riduzione del 4,35%, pari a -57.898 unità. L'Aquila risulta la provincia con la maggiore incidenza percentuale di riduzione della popolazione residente (-5,8%), nel periodo 2014-2022 (Grafici 17 e 18).

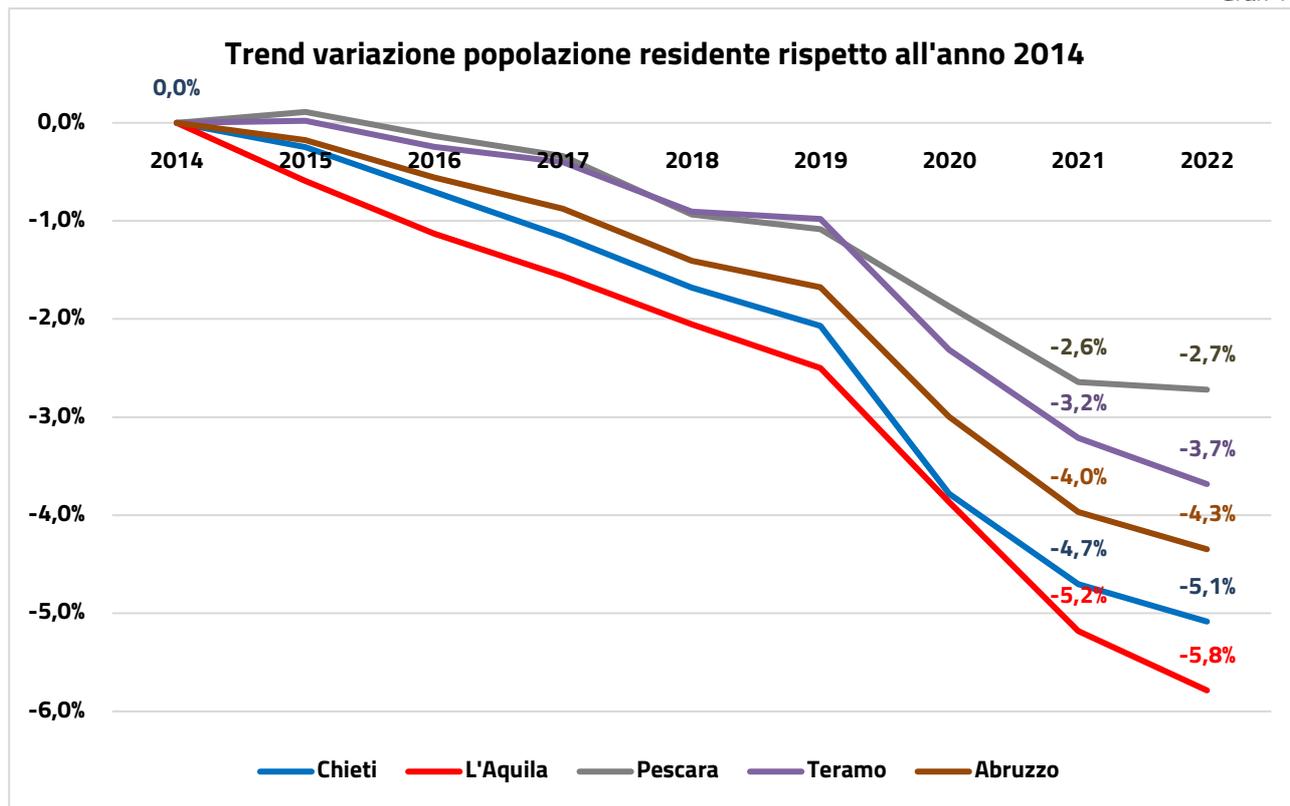
Tabella 111

La popolazione residente per provincia e genere, al 1° gennaio 2022				
Provincia	Maschi	Femmine	Totale	% su totale regionale
Chieti	182.429	191.288	373.717	29,3%
L'Aquila	143.291	145.665	288.956	22,7%
Pescara	151.743	161.888	313.631	24,5%
Teramo	146.699	152.947	299.646	23,5%
<b>Totale</b>	<b>624.162</b>	<b>651.788</b>	<b>1.275.950</b>	<b>100%</b>

Fonte dati: Istat

Graf. 17





- una popolazione attiva media annua - fascia di età da 15 a 64 anni compiuti – (Tabella 112) pari ad 803 mila unità, di cui il 49,8% donne, con un incremento del 0,6% rispetto all'anno 2021;

Tabella 112

La popolazione attiva per provincia e genere al 1° gennaio 2022 (popolazione residente nel territorio provinciale con età compresa tra 15-64 anni) dati in migliaia				
Provincia	Maschi	Femmine	Totale	% su totale regionale
Chieti	117	116	233	29,0%
L'Aquila	93	89	181	22,5%
Pescara	98	100	198	24,6%
Teramo	96	95	191	23,9%
<b>Totale</b>	<b>403</b>	<b>400</b>	<b>803</b>	<b>100%</b>

Fonte dati: Istat

- forza di lavoro (pari a 533 mila unità), rappresentata per il 55,7% da uomini (Tabella 113) con un tasso di attività del 64,7% (74,5% M, 54,7% F).

Tabella 113

<b>Forza lavoro e tasso di attività per provincia e genere - anno 2022</b> (popolazione residente nel territorio provinciale con età di 15 anni e oltre)						
Provincia	Forza di lavoro (1) <i>dati in migliaia</i>			Tasso di attività (2) <i>valori %</i>		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Chieti</b>	88	63	151	73,9	52,8	63,2
<b>L'Aquila</b>	71	47	118	75,5	50,7	63,3
<b>Pescara</b>	76	58	134	74,9	56,4	65,6
<b>Teramo</b>	73	58	131	74,2	59,2	66,7
<b>Totale</b>	<b>308</b>	<b>225</b>	<b>533</b>	<b>74,5</b>	<b>54,7</b>	<b>64,7</b>

Fonte dati: Istat

(1) Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle disoccupate.

(2) Tasso di attività: rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

Gli occupati (Tabella 114) sono stati circa 483 mila, con il 59% di uomini. Il tasso di occupazione è stato pari al 44,1% (53,7% M e 34,9% F), mentre nel 2021 aveva raggiunto il 43,9%.

Tabella 114

<b>Occupati in complesso e tasso di occupazione per provincia e genere - anno 2022</b> (popolazione residente nel territorio provinciale con età di 15 anni e oltre)						
Provincia	Occupati <i>dati in migliaia</i>			Tasso di occupazione (3) <i>valori %</i>		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Chieti</b>	83	52	134	53,0	31,7	42,2
<b>L'Aquila</b>	65	42	107	52,6	33,7	44,1
<b>Pescara</b>	71	48	119	55,3	34,4	44,4
<b>Teramo</b>	69	54	122	54,0	40,6	47,2
<b>Totale</b>	<b>287</b>	<b>196</b>	<b>483</b>	<b>53,7</b>	<b>34,9</b>	<b>44,1</b>

Fonte dati: Istat

(3) Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento

Le persone in cerca di occupazione nel 2022 (Tabella 115) sono state 50 mila (42% M); il tasso di disoccupazione è del 9,6% (7,0% M e 13,2% F).

Tabella 115

<b>Persone in cerca di occupazione e tasso di disoccupazione per provincia e genere - anno 2022</b> (popolazione residente nel territorio provinciale con età di 15 anni e oltre)						
Provincia	Disoccupati <i>dati in migliaia</i>			Tasso di disoccupazione (4) <i>valori %</i>		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Chieti</b>	6	11	17	6,6	18,1	11,4
<b>L'Aquila</b>	6	4	10	9,1	9,4	9,2
<b>Pescara</b>	5	10	15	6,4	17,6	11,3
<b>Teramo</b>	4	4	8	6,3	6,4	6,3
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>7,0</b>	<b>13,2</b>	<b>9,6</b>

Fonte dati: Istat

(4) Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e la corrispondente popolazione di riferimento

La "non forza di lavoro" (Tabella 116) è stata pari a 282 mila unità (63,8% F) ed il tasso di inattività è stato del 35,3% (45,3% per le donne).

Tabella 116

<b>Non forza di lavoro e tasso di inattività per provincia e genere - anno 2022</b> (popolazione residente nel territorio provinciale con età di 15 anni e oltre)						
Provincia	Non forza di lavoro (5) <i>dati in migliaia</i>			Tasso di inattività (6) <i>valori %</i>		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>Chieti</b>	30	55	85	26,3	47,2	36,8
<b>L'Aquila</b>	22	44	66	24,5	49,3	36,7
<b>Pescara</b>	25	43	68	25,1	43,6	34,4
<b>Teramo</b>	25	39	63	25,8	40,8	33,3
<b>Totale</b>	<b>102</b>	<b>180</b>	<b>282</b>	<b>25,5</b>	<b>45,3</b>	<b>35,3</b>

Fonte dati: Istat

(5) Non forze di lavoro = Inattivi: comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione

(6) Tasso di inattività: rapporto tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento

# L'identità aziendale

## Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Istituto in Abruzzo si articola in:

1. una Direzione Regionale che svolge il ruolo di indirizzo e coordinamento;
2. quattro Direzioni Provinciali;
3. due Agenzie Complesse (dal 1° maggio 2023 Sulmona è stata trasformata in Agenzia Territoriale)
4. sei Agenzie Territoriali;
5. due Punti INPS.

Le suddette Strutture assicurano, complessivamente, l'erogazione dei servizi istituzionali (Prestazioni, Entrate, Vigilanza) e l'informazione/consulenza agli utenti.

In ambito regionale opera anche la Casa Albergo "La Pineta" di Pescara, che offre ospitalità residenziale ai pensionati iscritti al Fondo Credito e Welfare (i pensionati del settore pubblico, per la stragrande maggioranza) e ai loro coniugi; l'accesso alla Struttura residenziale è regolato da un apposito bando, di norma pubblicato con cadenza annuale. C'è anche un'altra Struttura sociale, la Casa del Maestro di Silvi Marina, destinata ad ospitare, tramite appositi bandi, nei periodi di vacanze, i maestri delle scuole elementari italiane.

Risultano, inoltre, anche due "Punti INPS", presidiati da personale dell'INPS e istituiti in sinergia con altre Pubbliche amministrazioni al fine di realizzare una maggiore economicità del servizio e prossimità all'utenza.

Tabella 117

Le strutture INPS		
Le Sedi	Direzione regionale Abruzzo	1
	Direzione provinciale Chieti	4
	Direzione provinciale L'Aquila	
	Direzione provinciale Pescara	
	Direzione provinciale Teramo	
	Agenzia complessa Avezzano (AQ)	2
	Agenzia complessa Sulmona (AQ)	
	Agenzia territoriale Lanciano (CH)	6
	Agenzia territoriale Vasto (CH)	
	Agenzia territoriale Montesilvano (PE)	
Agenzia territoriale Atri (TE)		
Agenzia territoriale Giulianova (TE)		
Agenzia territoriale Nereto (TE)		
Punto INPS Castel di Sangro (AQ)	2	
Punto INPS Penne (PE)		
Strutture sociali	Casa Albergo "La Pineta" – Pescara	1

Sono altresì presenti specifici moduli organizzativi dedicati alla gestione di attività “polarizzate”, sia di livello nazionale che di livello regionale. Le attività polarizzate – caratterizzate da servizi a bassa frequenza e/o ad elevata specializzazione - presentano caratteristiche di alto contenuto professionale e il target di riferimento è costituito da lavoratori che non necessitano di un’interazione diretta, frequente e indifferibile con l’Istituto, quanto piuttosto occasionale relativamente ad alcuni eventi significativi della vita assicurativa, in un contesto relazionale di natura specialistica.

Tabella 118

<b>Attività polarizzate</b>	
Poli nazionali	<p><u>Direzione provinciale Chieti</u>  Polo Arma dei Carabinieri:  «Prestazioni Pensionistiche e Previdenziali, Gestione piccoli prestiti»  «Gestione Posizione Assicurativa»</p> <p>Polo Esercito:  «Prestazioni Pensionistiche e Previdenziali, Gestione piccoli prestiti e prestiti pluriennali»  «Gestione Posizione Assicurativa, Prestazioni pensionistiche in vigenza».</p> <p><u>Direzione provinciale L’Aquila</u>  Polo Prestazioni in regime internazionale residenti estero – Canada  Polo versamenti volontari Banca d’Italia</p> <p><u>Agenzia complessa Avezzano</u>  Polo versamenti volontari CONSOB</p>
Poli regionali	<p><u>Direzione provinciale L’Aquila</u>  Polo nazionale delle prestazioni in regime italo-canadese, per i residenti in Canada  Polo regionale delle prestazioni in regime internazionale, per residenti in Abruzzo</p> <p><u>Direzione provinciale Pescara</u>  Polo regionale prestazioni pensionistiche dei Fondi speciali</p> <p><u>Direzione provinciale Teramo</u>  Polo prestazioni del Fondo Credito e Welfare dei dipendenti pubblici</p> <p><u>Agenzia territoriale Giulianova</u>  Polo per le Prestazioni di malattia, ex IPSEMA Abruzzo e Molise</p>

Tra i principali partner e stakeholder dell’Istituto, l’INPS si relaziona con:

- gli Intermediari autorizzati al supporto degli Utenti (patronati, CAF);
- gli Ordini professionali (Consulenti del Lavoro e Commercialisti);
- gli Ambiti territoriali (composti a loro volta da Comuni ed ex Comunità montane o altri Enti) con i quali l’Istituto collabora soprattutto per il progetto HCP per il sostegno delle persone non autosufficienti o in stato di bisogno, iscritte al Fondo Credito e Welfare;
- le Organizzazioni Sindacali e Datoriali del territorio;

- gli Enti Bilaterali

nonché con gli Enti pubblici, quali:

- l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'Agenzia delle Entrate e l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (*con i quali l'Istituto opera costantemente ed in modo sinergico attraverso le loro articolazioni sul territorio regionale*);
- la Regione Abruzzo, le Amministrazioni Provinciali e Comunali e gli Enti Locali in generale;
- le Prefetture e le Questure;
- le Questure, i Comandi dei Carabinieri e della Guardia di Finanza;
- le Camere di Commercio;
- le Università.

## Carta dei servizi e tempi di conclusione dei procedimenti

L'Istituto si impegna ad emanare i provvedimenti riguardanti i principali prodotti/servizi di competenza secondo le tempistiche indicate nella Deliberazione del CDA n. 111 del 21.12.2020, a cui fa espresso riferimento l'ultima Carta dei Servizi adottata con Deliberazione del CDA n.192 del 22.12.2021 (<https://www.inps.it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita>).

La Carta dei servizi INPS rappresenta la sintesi di un cammino che l'Istituto ha intrapreso, ormai da molto tempo, sulla strada della semplificazione e della trasparenza nei rapporti con i cittadini e le aziende, nell'intento di migliorare sempre più la qualità dei servizi offerti. È uno strumento di informazione e comunicazione dei diritti dell'utenza che descrive i principali servizi erogati dall'Ente e le relative modalità di accesso; la Carta permette, altresì, di verificare l'effettiva qualità dei servizi offerti dall'Istituto contribuendo così a consolidare la relazione di fiducia tra le Parti interessate.

Con essa l'Istituto stringe il proprio "Patto con l'utenza" garantendo trasparenza e responsabilità a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si rapportano con l'INPS, dichiarando il proprio impegno al continuo miglioramento e al mantenimento di elevati standard di qualità nei confronti di cittadini, assicurati, aziende ed intermediari.

## Organizzazione del Servizio

La Direzione Regionale INPS Abruzzo, nell'ambito dell'assetto organizzativo territoriale dell'Istituto, si configura quale centro di responsabilità complessiva della gestione e dei risultati. A tal fine:

- assicura il governo delle risorse assegnate alla Regione (umane, economiche e strumentali);
- governa, coerentemente con gli indirizzi definiti dagli Organi di Governance dell'Istituto, i processi di produzione delle Strutture del territorio, coordinandone la programmazione e verificando i livelli di servizio;
- garantisce per tutte le Sedi della Regione le funzioni dei processi abilitanti e di supporto inerenti: l'acquisizione di beni e servizi, la gestione del personale e della relativa formazione;
- coordina le attività di Vigilanza ispettiva finalizzate alla prevenzione e al contrasto dell'economia sommersa e del lavoro irregolare, fissandone le linee d'indirizzo e monitorandone gli esiti;

- cura le procedure di prevenzione e diminuzione dei rischi aziendali attraverso attività di controllo della correttezza formale e sostanziale dei flussi operativi e dei livelli di servizio.

Dal punto di vista organizzativo la Direzione regionale Abruzzo è articolata in:

Tre Aree manageriali:

- Area Prestazioni;
- Area Entrate contributive, Vigilanza documentale e ispettiva;
- Area Gestione Risorse e Patrimonio.

Le Aree manageriali, cui sono preposti dirigenti responsabili della gestione e dei risultati, aggregano le funzioni proprie dell'attività svolta dalla Direzione Regionale che vengono assicurate da Team retti da funzionari amministrativi responsabili di prodotto/servizio; inoltre, presso la Direzione Regionale è incardinato il Gruppo di lavoro regionale che riunisce tutti i funzionari informatici della regione che si occupano dell'attività di assistenza informatica all'utenza interna ed esterna all'Istituto (G.A.I.E.) oggi Supporto Specialistico Tecnico (S.S.T.).

Tre Aree professionali:

- Coordinamento regionale Tecnico Edilizio;
- Coordinamento regionale Medico Legale;
- Coordinamento regionale Legale.

Nell'ambito dei coordinamenti professionali, oltre ai coordinatori, opera personale specializzato che garantisce le attività tecnico/professionali.

Sul territorio, le quattro Direzioni Provinciali si occupano della gestione e dell'attività di produzione dei servizi istituzionali (es: pensioni, disoccupazione, cassa integrazione guadagni, entrate, recupero crediti e altre prestazioni). In particolare, le Direzioni Provinciali esercitano le funzioni di:

- gestione dei flussi assicurativi e contributivi individuali e aziendali;
- produzione delle prestazioni e dei servizi;
- controllo della produzione delle prestazioni e della qualità dei servizi;
- gestione delle attività di vigilanza documentale e del recupero crediti;
- gestione della rilevazione dei fabbisogni di risorse umane, formativi e strumentali;
- controllo del processo di programmazione e budget;
- gestione dei flussi contabili e finanziari;
- informazione istituzionale e relazioni con il pubblico.

## Modello di distribuzione dei servizi e delle attività dell'Istituto in funzione utente-centrica

L'insieme delle regole dell'organizzazione del lavoro disciplina:

- le competenze delle Strutture organizzative centrali, regionali e territoriali e i rapporti tra di loro intercorrenti;
- i processi di lavoro, intesi sia come comportamenti operativi che come capacità di elaborazione delle informazioni necessarie all'erogazione dei prodotti/servizi;
- la gestione delle risorse necessarie al funzionamento, con particolare riferimento alla formazione delle persone che operano all'interno dell'Istituto stesso, curando anche l'accrescimento del patrimonio immateriale di conoscenze e competenze possedute.

L'attuazione di tali regole ha condotto l'INPS ad attraversare un processo di continua evoluzione finalizzato a garantire elevati standard di efficienza operativa e di capacità di risposta alle richieste poste dagli utenti.

Il percorso di adeguamento organizzativo ai continui e sempre più veloci mutamenti del contesto di riferimento è stato avviato a partire dai primi anni '90 con l'adozione del cosiddetto "modello di lavoro in ottica di processo".

Tale impostazione, basata sull'aggregazione delle risorse e delle competenze necessarie al presidio di un insieme di prodotti relativi ad uno specifico processo (Assicurato/Pensionato, Prestazioni a Sostegno del reddito, Soggetto contribuente, ecc.), è approdata nell'anno 2021 ad un nuovo modello di servizio che pone l'attenzione sul "*percorso esperienziale che il cittadino e le imprese vivono globalmente nel rapportarsi con l'Istituto*", partendo dalla complessiva presa in carico dei bisogni reali che contraddistinguono le diverse famiglie di utenti.

Le attività e le competenze sono state ricomposte in ottica utente-centrica, secondo criteri di aggregazione che tengono conto di fattori organizzativi quali l'affinità dell'iter procedurale, il tipo di approccio operativo, i volumi e la frequenza della domanda, il bilanciamento tra costo e valore della prossimità all'utenza.

L'organizzazione del lavoro prevista dal nuovo modello, a livello macro, presenta tre aree di aggregazione delle attività ricomposte sulla base dello specifico target di utenza di riferimento:

### 1. L'Area Nucleo Base di Servizi Standard (NBSS)

*presente in tutti i punti di servizio della rete aziendale, posto a presidio delle attività e dei servizi che hanno come riferimento i lavoratori, le famiglie, i pensionati e gli utenti richiedenti prestazioni socioeconomiche e sanitarie. Presso il NBSS è assicurato il servizio di informazione e l'assistenza necessaria tesa a tutelare il diritto di accesso alle prestazioni. Il NBSS garantisce, inoltre, in relazione alle sue capacità produttive potenziali, l'erogazione di prestazioni quali: le pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO), le prestazioni sostitutive del reddito in caso di eventi di disoccupazione (NASpl), le provvidenze economiche collegate a prestazioni sociosanitarie (Invalidità civile) e quelle di sostegno alla genitorialità.*

### 2. L'Area Attività accentrate o polarizzate

*il cui target di riferimento è rappresentato da alcune categorie degli iscritti alle gestioni sostitutive o esonerative dell'AGO, ovvero dagli aventi diritto a prestazioni in regime di convenzione internazionale, che non necessitano di un'interazione frequente con l'Istituto, che in ragione dello specifico contenuto*

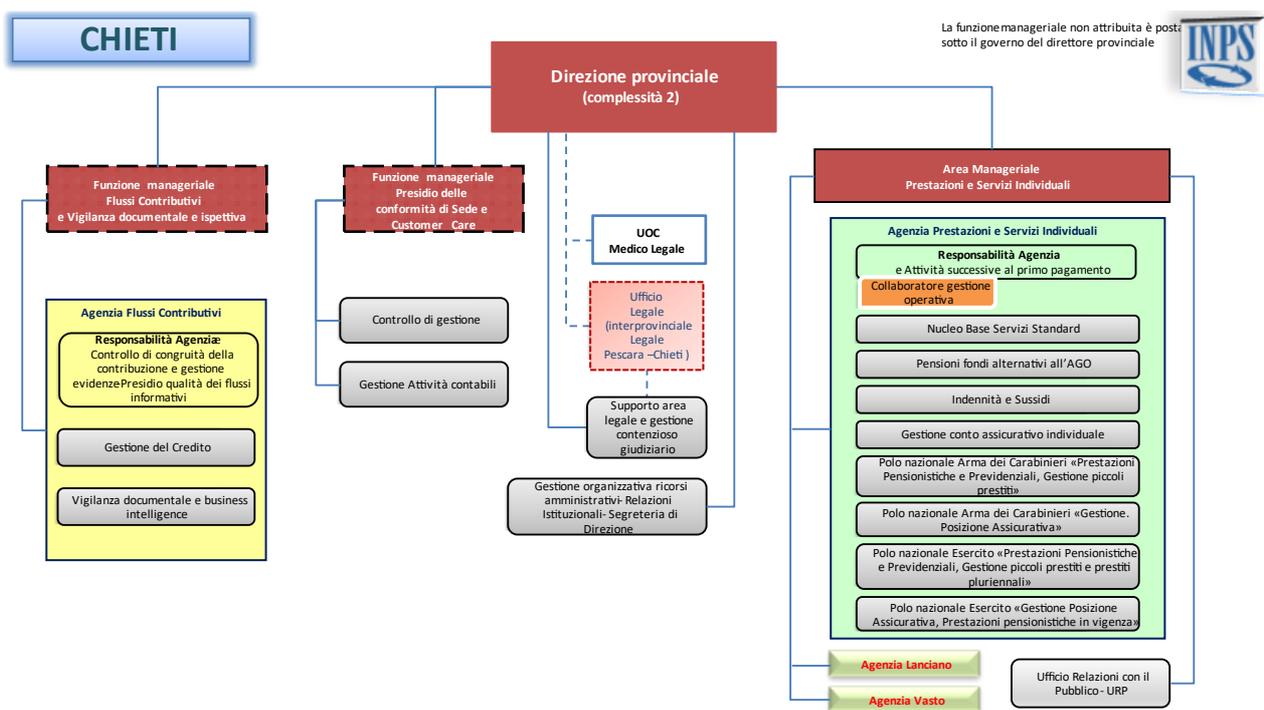
professionale e/o della frequenza, traggono i maggiori benefici dall'accentramento su moduli organizzativi accentrati ai diversi livelli, provinciali, regionali e nazionali.

### 3. L'Area Presidio dei flussi informativi e contributivi

si occupa della gestione dei flussi informativi (comunicazione di iscrizione, variazione e cancellazione dei lavoratori autonomi, denunce assicurative, contributive e relativi versamenti contributivi) al fine di assicurare il corretto popolamento delle posizioni assicurative dei lavoratori. Per questo, verifica la correttezza e la qualità dei dati telematici in ingresso e gestisce le anomalie, intervenendo tempestivamente sui flussi mancanti o errati. In questo ambito si inseriscono anche le attività di recupero del credito e di vigilanza documentale. L'area si caratterizza, inoltre, per la funzione consulenziale e si rivolge ad un segmento di utenza specializzata costituita in prevalenza da professionisti abilitati.

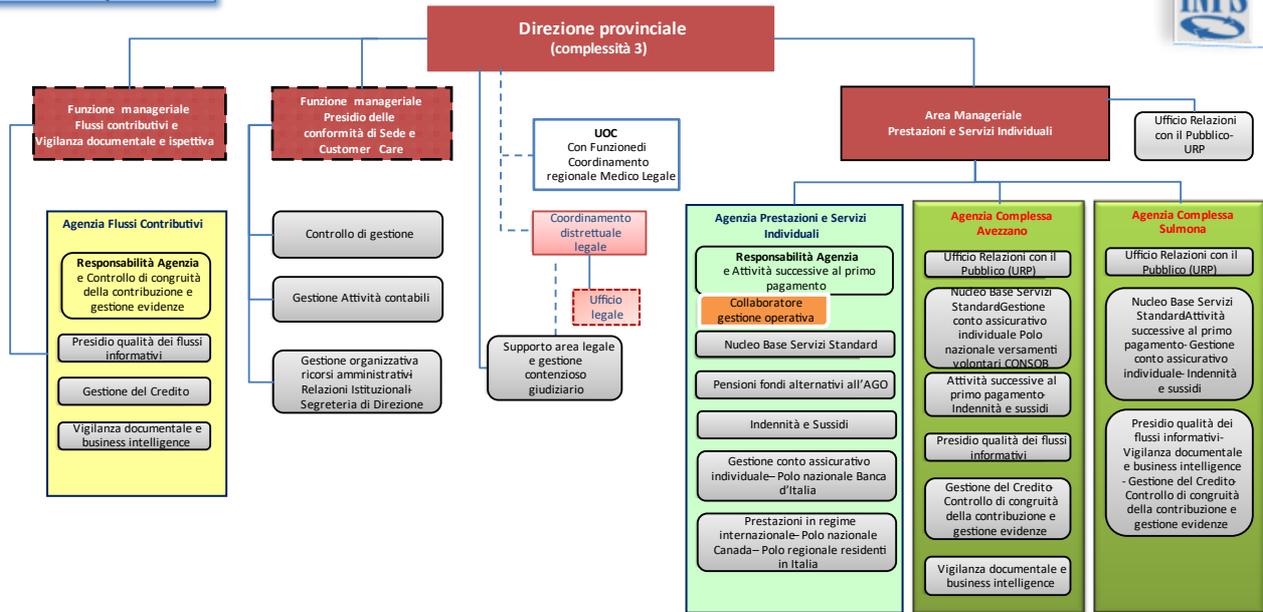
Le tre aree si articolano, secondo le specificità territoriali, in moduli organizzativi.

Di seguito si riportano gli schemi degli assetti organizzativi adottati dalle Strutture provinciali della regione.



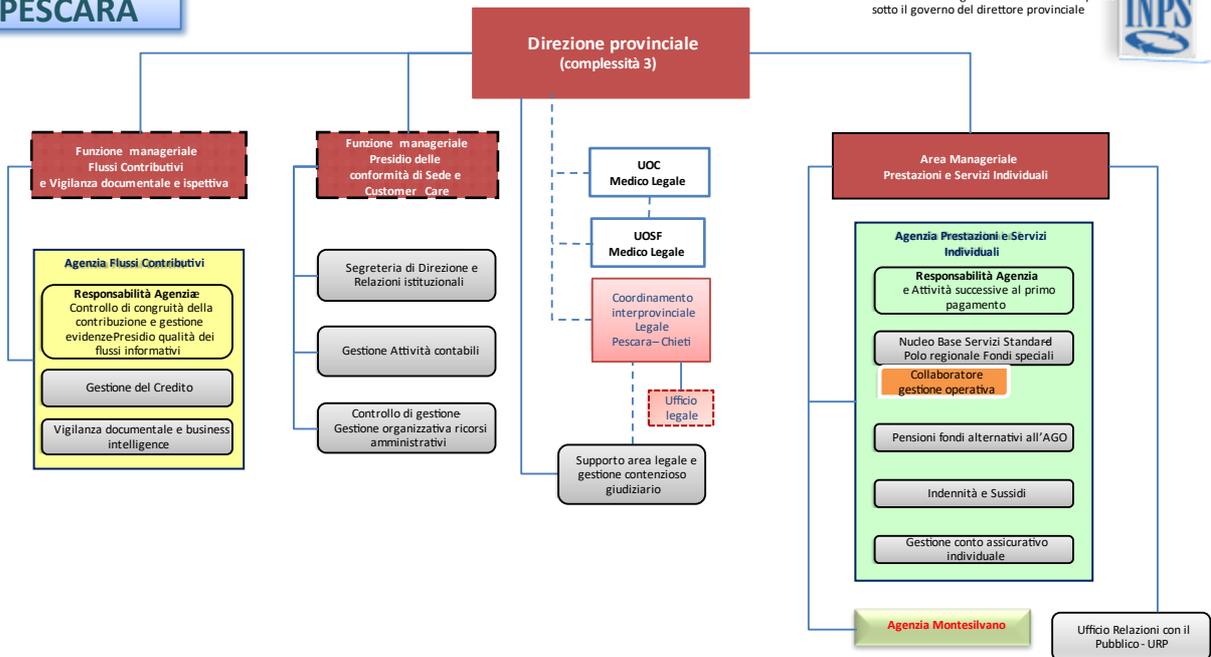
# L'AQUILA

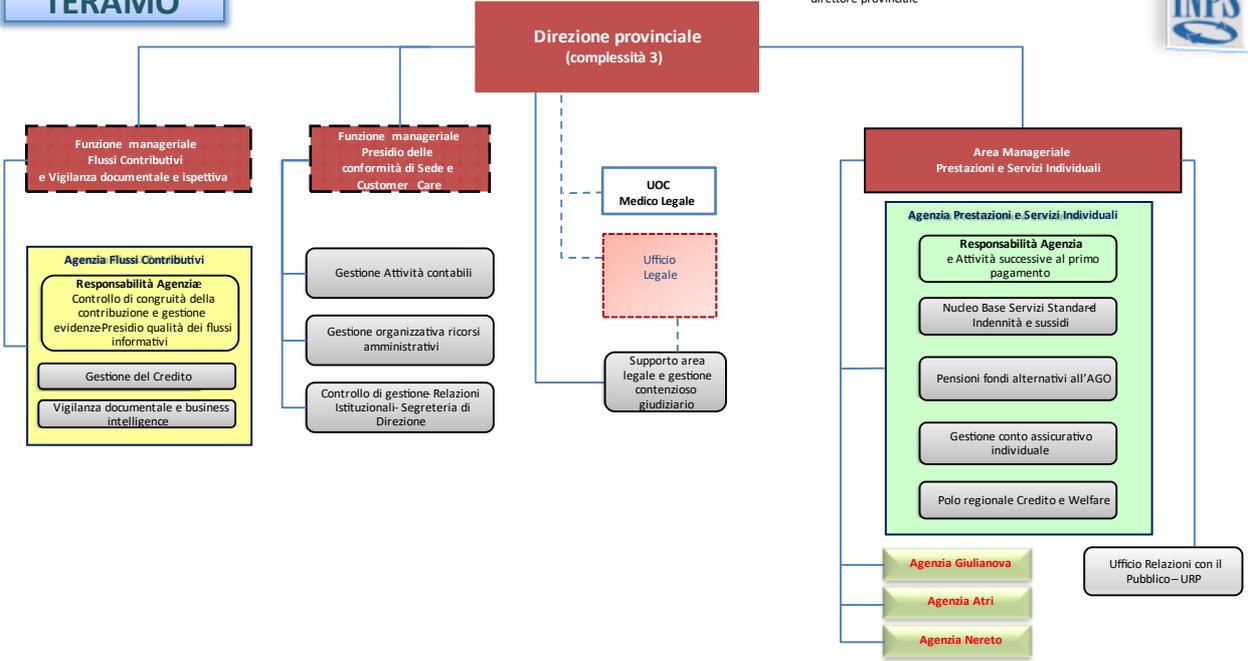
La funzione manageriale non attribuita è posta sotto il governo del direttore provinciale



# PESCARA

La funzione manageriale non attribuita è posta sotto il governo del direttore provinciale





## Il personale

Alla data del 31 dicembre 2022, la consistenza del personale in forza alle Strutture dell'INPS Abruzzo (Tabella 119) risulta pari a 605 unità, suddivise tra i diversi profili professionali (dirigenti, professionisti e funzionari amministrativi, sanitari, tecnici, informatici e di vigilanza ispettiva), con una netta predominanza del personale di genere femminile (61,7% del totale).

Tabella 119

Personale in forza al 31 dicembre 2022 - ripartizione per profilo professionale e genere			
Profilo	Maschi	Femmine	Totale
Operatore amministrativo	4	6	10
Assistente amministrativo	35	42	77
Funzionario amministrativo	147	274	421
Funzionario informatico	18	4	22
Funzionario sanitario	0	15	15
Funzionario tecnico	3	1	4
Funzionario vigilanza	9	12	21
Legale	3	5	8
Medico Legale	7	12	19
Dirigenti	6	2	8
<b>Totale</b>	<b>232</b>	<b>373</b>	<b>605</b>

Tabella 120

Personale in forza al 31 dicembre 2022 - ripartizione per Struttura e genere				
Sede	Maschi	Femmine	Totale	% su totale regionale
Chieti	53	76	129	21,3%
Lanciano	4	9	13	2,1%
Vasto	8	11	19	3,1%
L'Aquila	18	46	64	10,1%
Sulmona	13	11	24	4,0%
Avezzano	24	37	61	10,4%
Pescara	46	68	114	18,8%
Montesilvano	3	4	7	1,2%
Teramo	27	58	85	14,0%
Atri	1	6	7	1,2%
Giulianova	5	4	9	1,5%
Nereto	4	7	11	1,8%
Direzione Regionale (*)	23	36	59	9,8%
Casa Albergo	3	0	3	0,5%
<b>Totale</b>	<b>232</b>	<b>373</b>	<b>605</b>	<b>100%</b>

(\*) dato comprensivo di n. 21 ispettori di vigilanza in forza giuridica presso la Direzione Regionale, ma fisicamente allocati presso le rispettive precedenti Sedi di appartenenza (Circolare INPS 131/2021 – riorganizzazione della funzione vigilanza ispettiva).

Il livello di copertura della potenziale richiesta di servizio, espresso dal rapporto tra il personale in forza e la popolazione residente (Personale in forza X 1.000 abitanti, come da Tabella 121), a livello provinciale, registra valori che vanno da un minimo di 0,38 della provincia di Teramo ad un massimo di 0,52 di quella di L'Aquila; quest'ultima, caratterizzata dalla presenza delle due Agenzie, una complessa ed una territoriale, insieme alla Direzione provinciale di Chieti, si collocano al di sopra del valore medio regionale pari a 0,43.

Tabella 121

<b>Rapporto tra strutture INPS e popolazione residente</b>			
<b>Provincia</b>	<b>Personale in forza</b>	<b>Popolazione residente</b>	<b>Personale in forza x 1.000 abitanti</b>
Chieti	161	373.717	0,43
L'Aquila	149	288.956	0,52
Pescara	121	313.631	0,39
Teramo	112	299.646	0,38
<b>Totale</b>	<b>543 (*)</b>	<b>1.275.950</b>	<b>0,43</b>

(\*) dato al netto del personale in forza alla Direzione Regionale e alla Casa Albergo.

Al 31 dicembre 2022, l'età media del personale in forza (Tabella 122) si attesta a 55 anni e 6 mesi. Tra le strutture di produzione, l'Agenzia territoriale di Giulianova è la sede con l'età media più elevata (59,7 anni), mentre l'Agenzia territoriale di Atri presenta l'indice di età media del personale in forza più basso (49,4). Il personale maschile presenta, in genere, un'età media più elevata rispetto a quello femminile.

Tabella 122

<b>Personale in forza giuridica al 31 dicembre 2022- età media</b>			
<b>Sede</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>
Chieti	53,4	52,4	52,8
Lanciano	60,0	53,1	55,2
Vasto	56,6	53,5	54,8
L'Aquila	53,9	55,3	54,9
Sulmona	59,0	58,5	58,8
Avezzano	58,7	57,4	57,9
Pescara	58,0	56,7	57,2
Montesilvano	58,0	57,8	57,9
Teramo	56,2	55,6	55,8
Atri	53,0	48,8	49,4
Giulianova	60,6	58,5	59,7
Nereto	62,0	56,2	58,3
Direzione Regionale	57,4	53,5	55,0
Casa Albergo	61,7		61,7
<b>Totale</b>	<b>56,6</b>	<b>55,0</b>	<b>55,6</b>

L'analisi della distribuzione per fascia di età (Tabella 123) vede l'81,5% del personale in forza collocato nella fascia oltre i 50 anni di età, con una incidenza percentuale più elevata nella fascia da 50 a 60 anni (45,3%).

Tabella 123

<b>Personale in forza giuridica al 31 dicembre 2022</b>				
<b>ripartizione per fascia di età e genere</b>				
<b>Età</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>% su totale</b>
Fino a 40 anni	13	16	29	4,8%
Da 40 a 50	18	65	83	13,7%
Da 50 a 60	107	167	274	45,3%
Oltre 60 anni	94	125	219	36,2%
<b>Totale</b>	<b>232</b>	<b>373</b>	<b>605</b>	<b>100,0%</b>

Nel periodo 2015-2022 si registrano 315 cessazioni dal servizio, con una riduzione media annua del 4,9%. Il maggior numero di cessazioni è avvenuto nell'anno 2021, 81 in particolare, con una riduzione dell'11,9% del personale in forza rispetto all'anno precedente.

Particolare attenzione merita il dato della riduzione media dell'8,8% registrata nel solo triennio 2020-2022 (Tabella 124).

Tabella 124

<b>Anno</b>	<b>Andamento pensionamenti</b>			<b>Personale in forza</b>	
	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>al 31 dicembre</b>	<b>var % su anno precedente</b>
2015	17	23	40	865	
2016	10	13	23	843	-2,54%
2017	12	14	26	834	-1,07%
2018	19	7	26	805	-3,48%
2019 (*)	18	34	52	799	-0,75%
2020	27	40	67	731	-8,51%
2021	36	45	81	644	-11,9%
2022	25	31	56	605	-6,06%
<b>Totale</b>	<b>139</b>	<b>176</b>	<b>315</b>		

(\*) L'anno 2019 è stato caratterizzato dall'ingresso di 43 unità assunte a seguito del concorso nazionale per Consulenti di protezione sociale, che hanno parzialmente compensato i pensionamenti dell'anno.

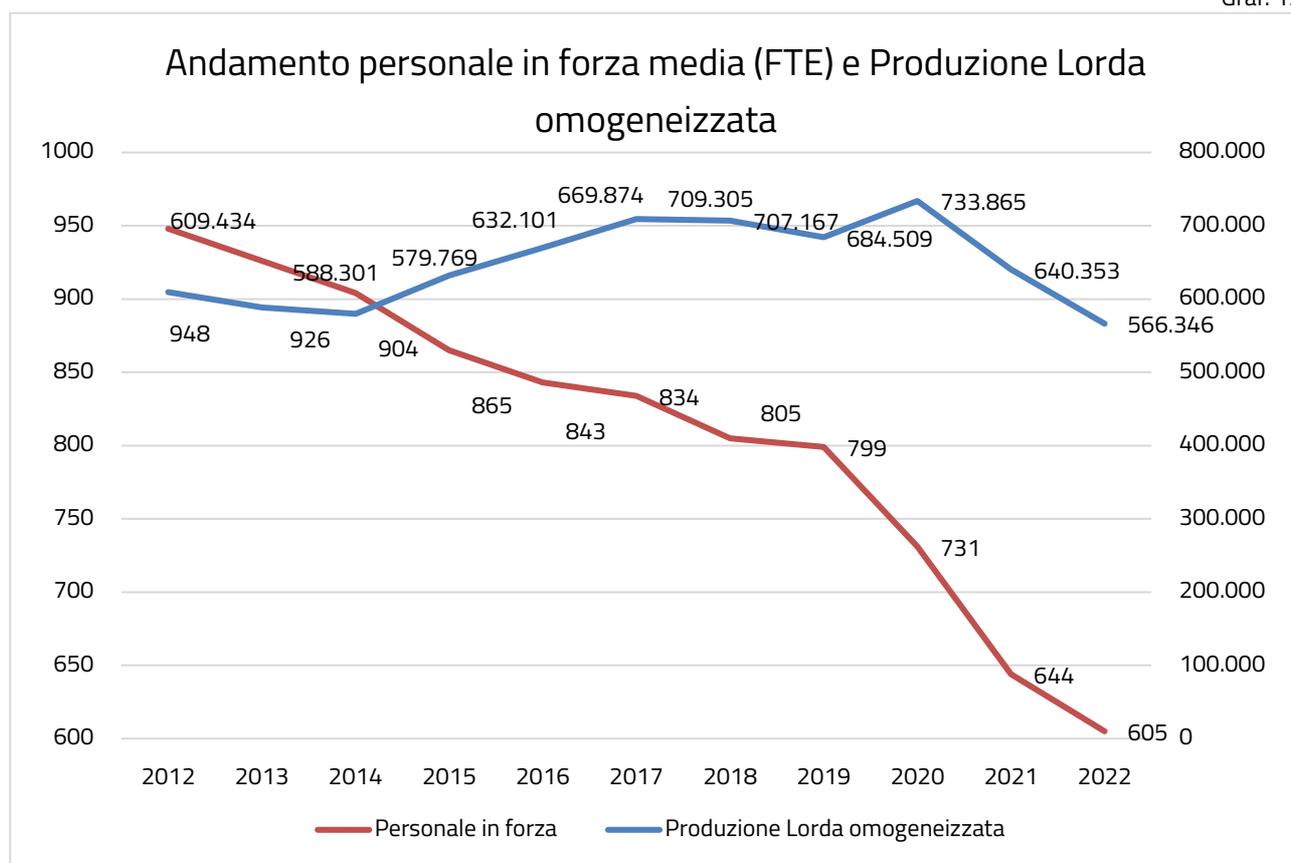
Compiendo un'analisi mirata al più ampio periodo che comprende il quadriennio 2019-2022 al fine di capire le cause che hanno condotto a tale fuoriuscita di personale, si rileva che le cessazioni dall'impiego del personale INPS sono avvenute principalmente per il ricorso all'istituto della pensione di vecchiaia anticipata "Quota 100", che ha avuto un'incidenza del 44,5% sul totale dei pensionamenti (Tabella 125).

Pensionamenti personale INPS quadriennio 2019 -2022				
Motivo di pensionamento	Maschi	Femmine	Totale	% su totale
Dimissioni volontarie	14	29	43	16,8%
Limite di età	42	48	90	35,2%
Quota 100	46	68	114	44,5%
Altri motivi	4	5	9	3,5%
<b>Totale</b>	<b>106</b>	<b>150</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>

### Andamento organici del personale e richiesta di servizio

Dal raffronto della tendenza della Forza media annua del personale con il trend della Produzione lorda omogeneizzata dell'INPS Abruzzo (Graf. 19) si può osservare un continuo ampliamento della distanza e quindi della variazione tra le due grandezze considerate.

Graf. 19



Fonte: Piano Budget INPS

## Glossario

---

### Assegno sociale

A differenza delle prestazioni previdenziali, che spettano in base ai contributi versati, le prestazioni assistenziali, come l'assegno sociale, sono riconosciute a chi si trova in stato di bisogno. L'assegno sociale, che dal 1996 ha sostituito la pensione sociale, è una prestazione economica di assistenza riconosciuta dall'Inps che spetta ai cittadini più anziani, dai 67 anni di età (età per la pensione di vecchiaia ordinaria prevista nel biennio 2019- 2020), con un reddito al di sotto di un certo limite e che non hanno diritto alla pensione diretta, cioè di vecchiaia o pensione di anzianità o ad altri trattamenti pensionistici.

### Lavoratori precoci

Sono definiti "precoci" i lavoratori iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria, alle forme sostitutive o esclusive della medesima, in possesso di anzianità contributiva al 31/12/1995, che possono far valere 12 mesi di contribuzione effettiva antecedente al 19° anno di età e che si trovano in una delle seguenti condizioni: a) stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento; b) invalidità superiore o uguale al 74%; c) assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità; d) hanno svolto attività particolarmente faticose e pesanti ai sensi del D. Lgs. 21 aprile 2011, n. 67; e) sono ricompresi tra particolari categorie di lavoratori dipendenti e hanno svolto l'attività lavorativa cd. gravosa per almeno sette anni negli ultimi 10 anni di attività lavorativa, ovvero, per almeno sei anni negli ultimi sette anni di attività lavorativa.

### Pensione di vecchiaia

Soggetti aventi diritto: lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi.

Requisiti soggettivi: la pensione di vecchiaia dei lavoratori dipendenti, autonomi e iscritti alla gestione separata è una prestazione economica a domanda, erogata al raggiungimento anagrafico, contributivo e in alcuni casi di importo, prescritti dalla legge.

La pensione di vecchiaia decorre dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha compiuto l'età pensionabile, ovvero, nel caso in cui a tale data non risultino soddisfatti i previsti requisiti minimi di anzianità assicurativa e contributiva e anche di importo nel caso di pensione calcolata nel sistema contributivo, la pensione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui vengono raggiunti tali requisiti.

Ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente, non è, invece, richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratore autonomo o parasubordinato.

### Pensione di anzianità (vecchiaia anticipata)

Con il termine "Anzianità" si intendono tutte le pensioni che maturano anticipatamente rispetto all'età di pensionamento per vecchiaia, quindi le pensioni anticipate, Quota 100, Ape Social, Lavoratori precoci.

Soggetti aventi diritto: lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi

Requisiti soggettivi: la pensione anticipata dei lavoratori dipendenti e autonomi è una prestazione economica a domanda, erogata al raggiungimento del solo requisito contributivo indipendentemente dall'età anagrafica del beneficiario o, per i soggetti con contribuzione presente dal 1° gennaio 1996, anche

in presenza di un determinato requisito anagrafico. La prestazione decorre dal giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, se lavoratore dipendente.

### **Pensione anticipata "quota 102"**

Soggetti aventi diritto: lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi che maturano, entro il 31 dicembre 2022, i requisiti prescritti dalla legge.

Requisiti soggettivi: ai fini del conseguimento della pensione Quota 102 è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente. I soggetti possono richiedere la pensione Quota 102 se in possesso, alla data del 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica non inferiore a 64 anni e di un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni. Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurato, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione al netto dei periodi di malattia, disoccupazione e/o prestazioni equivalenti, ove richiesto dalla gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico. Il requisito contributivo richiesto per la pensione Quota 102 può essere perfezionato, su domanda dell'interessato, anche cumulando tutti e per intero i periodi assicurativi versati o accreditati presso l'AGO, le forme sostitutive ed esclusive della medesima, gestite dall'INPS, nonché la Gestione Separata. La titolarità di una pensione diretta a carico di una delle predette forme di assicurazione obbligatoria preclude l'esercizio della facoltà di cumulo dei periodi assicurativi.

### **Pensione anticipata "APE sociale"**

Il cosiddetto anticipo pensionistico, ormai a tutti noto come APE, consente il prepensionamento, senza alcun onere economico a carico del richiedente, a specifiche categorie di lavoratori che abbiano raggiunto almeno i 63 anni di età. La sperimentazione, la cui durata era stata inizialmente fissata fino al 31 dicembre 2018, è stata prorogata dapprima anche per il 2019 e poi, a seguito della Legge di Bilancio per il 2020, anche per l'anno in corso.

Soggetti aventi diritto: lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi

Requisiti soggettivi: per ottenere l'indennità è necessario che i soggetti in possesso delle condizioni indicate dalla legge abbiano, al momento della domanda di accesso, i seguenti requisiti:

- almeno 63 anni di età;
- si trovino in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, per dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, ovvero per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato a condizione che abbiano avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi, abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno 3 mesi e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- assistano, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente, qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- abbiano una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74% e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;

- siano lavoratori dipendenti, al momento della decorrenza dell'indennità, in possesso di almeno 36 anni di anzianità contributiva e che abbiano svolto da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7 una o più delle attività c.d. gravose;
- ai fini del riconoscimento dell'indennità, i requisiti contributivi richiesti sono ridotti, per le donne, di 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di due anni;
- non essere titolari di alcuna pensione diretta in Italia o all'estero.

L'indennità è corrisposta, a domanda, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, ovvero fino al conseguimento della pensione anticipata o di un trattamento conseguito anticipatamente rispetto all'età per la vecchiaia di cui all'articolo 24, comma 6, del Decreto-Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. Legge Monti-Fornero).

### **Pensione di inabilità**

Soggetti aventi diritto: lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi.

Requisiti soggettivi: La pensione di inabilità viene concessa in presenza di assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa a causa di infermità o difetto fisico o mentale, valutati dalla Commissione Medica Legale dell'INPS e di almeno 260 contributi settimanali (cinque anni di contribuzione e assicurazione) di cui 156 (tre anni di contribuzione e assicurazione) nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda. È, inoltre, richiesta:

- la cessazione di qualsiasi tipo di attività lavorativa;
- la cancellazione dagli elenchi anagrafici degli operai agricoli e dagli elenchi di categoria dei lavoratori autonomi;
- la cancellazione dagli albi professionali;
- la rinuncia ai trattamenti a carico dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e a ogni altro trattamento sostitutivo o integrativo della retribuzione.

### **Pensione di Invalidità per i lavoratori privati**

Con il termine "Invalidità" si intendono l'assegno ordinario di invalidità e la pensione di inabilità INPS, da tenere distinti dalle prestazioni per Invalidità Civile. Si tratta di prestazioni economiche erogate in favore dei lavoratori assicurati per la riduzione o la sopravvenuta mancanza della capacità lavorativa. L'assegno ordinario di invalidità e la pensione di inabilità INPS, da tenere distinti dalle prestazioni per Invalidità Civile, sono prestazioni economiche erogate in favore dei lavoratori assicurati per la riduzione o la sopravvenuta mancanza della capacità lavorativa.

### **Pensione di Invalidità per i lavoratori pubblici**

L'invalidità pensionabile nel Pubblico Impiego prevede le seguenti tipologie di pensione:

- Inabilità Assoluta e Permanente alla mansione svolta (D.P.R. 1092/1973) – grado di invalidità parziale;
- Inabilità Assoluta e Permanente al proficuo lavoro (D.P.R. 1092/1973) - grado di invalidità parziale;
- Inabilità Assoluta e Permanente a qualsiasi attività lavorativa – (Legge 335/1995) - grado di invalidità totale.

### **Pensione indiretta**

Per pensione indiretta si intende l'erogazione economica destinata ai familiari di un lavoratore defunto non ancora pensionato. Essa spetta nel caso in cui il lavoratore deceduto abbia maturato 15 anni di assicurazione e di contribuzione (n. 780 contributi settimanali) ovvero, 5 anni di assicurazione e contribuzione (n. 260 contributi settimanali), di cui almeno 3 anni (n. 156 contributi settimanali) nel quinquennio precedente la data del decesso.

### **Pensione ai superstiti (indiretta, reversibilità)**

La pensione ai superstiti è un trattamento pensionistico riconosciuto in caso di decesso del pensionato (pensione di reversibilità) o dell'assicurato (pensione indiretta) in favore dei familiari superstiti. La pensione di reversibilità è pari ad una quota percentuale della pensione del dante causa. La pensione indiretta è riconosciuta nel caso in cui l'assicurato abbia perfezionato 15 anni di anzianità assicurativa e contributiva ovvero 5 anni di anzianità assicurativa e contributiva di cui almeno 3 anni nel quinquennio precedente la data del decesso.

### **Invalidità civile (assegno mensile di assistenza, pensione di inabilità)**

L'invalidità è "civile" quando non deriva da cause di servizio, di guerra, di lavoro. È una prestazione assistenziale erogata ai cittadini che prescindono dalla condizione di lavorativa e di contribuzione previdenziale dei destinatari.

L'assegno mensile è una prestazione economica, erogata a domanda, in favore dei soggetti ai quali è stata riconosciuta una riduzione parziale della capacità lavorativa (dal 74% al 99%) e con un reddito inferiore alle soglie previste annualmente dalla legge.

La pensione di inabilità è una prestazione economica, erogata a domanda, in favore dei soggetti ai quali sia riconosciuta una inabilità lavorativa totale (100%) e permanente (invalidi totali), e che si trovino in stato di bisogno economico. Il beneficio è corrisposto agli invalidi totali di età compresa tra i 18 e i 67 anni che soddisfino i requisiti sanitari e amministrativi previsti dalla legge e siano residenti in forma stabile in Italia.

### **Reddito di cittadinanza e Pensione di cittadinanza**

Il Reddito di Cittadinanza (RdC), introdotto con decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 come misura di contrasto alla povertà, è un sostegno economico finalizzato al reinserimento nel mondo del lavoro e all'inclusione sociale. Qualora tutti i componenti del nucleo familiare abbiano età pari o superiore a 67 anni, assume la denominazione di Pensione di Cittadinanza (PdC). Il Reddito di Cittadinanza viene erogato ai nuclei familiari che, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, risultino in possesso di determinati requisiti economici, di cittadinanza e di residenza.

### **Reddito di emergenza**

Il Reddito di Emergenza (REM d.l. 34) è una misura di sostegno economico istituita con l'articolo 82 del Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio) in favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Il REM è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso dei requisiti socioeconomici previsti dalla legge (articolo 82, commi 2, 3 e 6, decreto-legge 34/2020). Come per il Reddito di Cittadinanza, il beneficiario della prestazione non è quindi il singolo richiedente ma l'intero nucleo familiare.

### **Cassa integrazione guadagni**

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali e per situazioni temporanee di mercato.

Il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) è un ammortizzatore sociale, concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed erogato dall'INPS, avente la funzione di sostituire e/o integrare la retribuzione dei lavoratori sospesi o ad orario ridotto di aziende in situazione di difficoltà produttiva o per consentire alle stesse di sostenere processi di riorganizzazione o qualora abbiano stipulato contratti di solidarietà.

La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) è un intervento di integrazione salariale a sostegno di imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari perché esclusi all'origine da questa tutela o perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie.

### **Disoccupazione Agricola**

La Disoccupazione agricola è un'indennità che spetta agli operai che lavorano in agricoltura, iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli. Possono richiedere la disoccupazione agricola gli operai agricoli a tempo determinato, i piccoli coloni, i compartecipanti familiari, piccoli coltivatori diretti con almeno 51 giornate di iscrizione negli elenchi nominativi, gli operai agricoli a tempo indeterminato che lavorano per parte dell'anno.

### **FIS (Fondo di Integrazione Salariale)**

Il FIS (Fondo di Integrazione Salariale) eroga prestazioni di integrazione salariale per tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in forma d'impresa, i quali:

- occupano mediamente più di cinque dipendenti;
- non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria;
- appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

### **NASpl**

La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) è una indennità mensile di disoccupazione, istituita dall'articolo 1, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 – che sostituisce le precedenti prestazioni di disoccupazione ASpl e MINIASpl – in relazione agli eventi di disoccupazione involontaria che si sono verificati a decorrere dal 1° maggio 2015. La NASpl viene erogata su domanda dell'interessato.

### **Dis-Coll**

L'indennità di disoccupazione mensile "DIS-COLL" è una prestazione a sostegno dei collaboratori coordinati e continuativi, assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione (articolo 15, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22).