

**Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel  
dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012**

**Verbale di Accordo**

Roma, 27 novembre 2015

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Di Carlo, Quaranta, Contino, Gulì, Capitani,  
Chianese, Cofacci, Caliendo, Chiaramonte, De  
Luca, Barra

E

La FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti, Tudino

La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso

La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

**Premesso che**

- ✓ Nel quadro dell'attuale scenario energetico delineato nel "Protocollo Enel Italia su competitività, nuovo scenario energetico, innovazione e sviluppo sostenibile" del 27 novembre 2015, va sottolineato che, pur a fronte di alcuni timidi segnali di inversione di tendenza, la lentezza della ripresa industriale continua a ostacolare una solida risalita dei consumi elettrici, mentre il quadro normativo e regolatorio presenta ulteriori elementi di complessità per il business. Tale situazione è fonte di incessanti sfide per l'Azienda, rispetto alle quali soluzioni condivise sul piano delle relazioni industriali possono costituire un ulteriore vantaggio competitivo.
- ✓ Infatti le perduranti criticità del contesto economico e finanziario globale continuano a comprimere i tassi di produzione e di crescita con rilevanti ripercussioni sul settore elettrico e implicazioni sugli assetti produttivi, sui costi, ivi compreso il costo del lavoro, e sul dimensionamento degli organici;
- ✓ in particolare, perdurano le criticità sul lato della domanda di energia elettrica, che nel 2014 si è fermata a 309 twh, facendo registrare un ulteriore calo del 3% rispetto all'anno precedente, mentre nei primi nove mesi del 2015, pur in presenza di alcuni segnali di ripresa rispetto all'anno precedente, la domanda resta sempre molto lontana da quanto consuntivato nel 2008 (340 twh);

*vic*  
*vic*  
*Quaranta*  
*Barbetti*  
*Pirani*  
*De Giorgi*  
*Contino*  
*Gulì*  
*Capitani*  
*Chianese*  
*Cofacci*  
*Caliendo*  
*Chiaramonte*  
*De Luca*  
*Barra*  
*1*

- ✓ con riferimento all'operatività del parco impianti, ciò ha determinato, come illustrato nel citato "Protocollo Enel Italia su competitività, nuovo scenario energetico, innovazione e sviluppo sostenibile", l'irreversibile penalizzazione degli impianti meno efficienti, i cosiddetti "impianti marginali", alcuni dei quali non producono già da diversi anni, e che, per effetto dell'evoluzione del sistema elettrico, non potrebbero tornare a produrre nemmeno se la domanda elettrica aumentasse notevolmente;
- ✓ si conferma quindi, per l'area generazione, una linea di tendenza caratterizzata da una riduzione dei margini operativi che comporta altresì una drastica riduzione delle commesse per lo sviluppo e la realizzazione degli impianti con conseguenti ricadute sui carichi di lavoro del personale dell'area di ingegneria e ricerca;
- ✓ per quanto riguarda la distribuzione, anche alla luce dell'evoluzione delle disposizioni in materia tariffaria da parte della competente Autorità, si conferma la tendenza alla riduzione in termini reali delle tariffe a copertura dei costi operativi e per la remunerazione degli investimenti. Da ciò deriva la necessità di implementare ulteriori misure, al fine di mantenere livelli di redditività adeguati;
- ✓ in generale, la tendenza alla contrazione dei margini e le criticità di contesto pongono l'esigenza di continuare ad agire sul fronte della riduzione dei costi operativi, nelle diverse aree di business ed anche nelle funzioni di supporto e servizio;
- ✓ peraltro, tutte le Aree Aziendali in tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente sono interessate da programmi e azioni di razionalizzazione, riorganizzazione ed efficientamento, con particolare riguardo alla revisione dei processi operativi e all'adozione di misure funzionali alla riduzione dei costi di funzionamento;
- ✓ in linea con le statuizioni del Modello di relazioni industriali del 2012 e dell'Accordo quadro del 15 novembre 2012 sull'"occupabilità in Azienda" le Parti, come condiviso con l'accordo quadro sottoscritto in pari data, intendono continuare a coniugare in un'ottica socialmente responsabile la realizzazione delle strategie di impresa e la valorizzazione del capitale umano e a gestire le criticità derivanti dal contesto economico finanziario senza gravare sulla collettività e senza impatti traumatici sulle persone coinvolte, evitando di dover ricorrere a misure di elevato impatto sociale;
- ✓ in tale ottica, anche sulla scorta delle esperienze maturate con gli accordi del 9 maggio e del 6 settembre 2013 attuativi dell'art.4 della legge n. 92/2012, si conferma prioritario l'obiettivo di creare le condizioni per un ricambio generazionale, con la sottoscrizione di un nuovo accordo che consenta nel periodo 2016-2020 di accompagnare alla pensione i potenziali beneficiari che matureranno i requisiti pensionistici nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto.

considerato che

- ✓ in relazione a quanto sopra premesso, risulta necessario continuare e ulteriormente sviluppare le azioni fin qui intraprese ai fini della riduzione strutturale dei costi di funzionamento, a livello di Gruppo;

*[Handwritten signatures and initials]*

✓ a tale scopo, riprendendo quanto previsto dal predetto accordo quadro del 15 novembre 2012 sopra richiamato, si ritiene di procedere prioritariamente applicando con un'adeguata gradualità i seguenti strumenti:

- art. 4 della legge 92/2012 che consente di ridurre strutturalmente l'organico, con l'uscita fino a circa 6000 dipendenti, senza intervenire necessariamente sui dipendenti delle aree che risultano sovradimensionate, ma su quelli che maturano nell'arco di quattro anni il diritto a pensione. Inoltre la legge 17 dicembre 2012 n. 221 ha integrato il testo dell'art. 4 legge 92/2012, prevedendo la possibilità di innestare la prestazione stabilita da tale norma "nell'ambito di procedure ex artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223";
- mobilità geografica/professionale quale leva prioritaria di copertura di posizioni vacanti;
- formazione professionale per assicurare qualificazione ed impiegabilità delle persone, sia in fase di inserimento che di mobilità professionale, nonché per la creazione di nuove competenze e profili professionali necessari allo sviluppo di nuovi business anche tramite apposito comitato bilaterale;
- insourcing di attività – opportunamente verificate dalle Parti in ragione dei confronti preesistenti anche sulle attività distintive ed esclusive - per garantire la piena occupabilità dei dipendenti resi disponibili da processi di efficientamento ed ottimizzazione e non siano destinatari, per motivi anagrafici, dell'applicazione delle misure di cui al punto precedente;

Tenuto conto che

Le Parti condividono come essenziali per la finalizzazione dell'accordo alcune condizioni ed in particolare:

- un'adeguata pianificazione delle uscite che dia una risposta efficace alla criticità occupazionale in atto, aprendo nel contempo al reimpiego prioritario delle risorse interne attraverso misure di mobilità geografica/professionale nonché alla definizione di un piano assunzioni finalizzato ad assicurare le competenze professionali necessarie per il pieno funzionamento dei processi operativi di business;
- a fronte di circa 6000 uscite di potenziali aventi diritto nel quinquennio 2016-2020, l'Azienda prevede di reimpiegare proficuamente all'interno del Gruppo tutti i dipendenti coinvolti nel processo di ricollocazione e mobilità geografica/professionale (allo stato circa 1000) e di realizzare nel periodo n. 3000 assunzioni di giovani;
- la doverosa attenzione ai costi poiché è indispensabile che ogni azione sia orientata al perseguimento degli obiettivi di efficientamento e di stabilità finanziaria contribuendo a risolvere le criticità occupazionali.

Tutto ciò premesso e considerato

*[Handwritten signatures and initials]*

le Parti definiscono la seguente regolamentazione quadro che costituisce parte integrante e sostanziale degli accordi sindacali attuativi di ciascuna delle società interessate, nei quali sono indicate la quantificazione e ripartizione dei dipendenti interessati dalle misure dell'art. 4, commi da 1 a 7ter della citata legge n. 92/2012 e sue successive modifiche ed integrazioni (di seguito indicata "art. 4").

## **1. Piano di misure per i lavoratori più anziani in attuazione dell'art. 4**

1.1 L'attivazione delle misure del citato art. 4, i cui oneri ricadono esclusivamente sull'Azienda, è finalizzata a realizzare, in modo non traumatico, il corretto dimensionamento degli organici e creare le condizioni di ricambio generazionale.

1.2 Le Società del Gruppo Enel interessate al piano di attuazione dell'art. 4 sono le seguenti: Enel S.p.A., Enel Distribuzione S.p.A., Enel Produzione S.p.A., Enel Italia S.r.l., Enel Servizio Elettrico S.p.A., Enel Green Power S.p.A., Enel Ingegneria e Ricerca S.p.A., Enel Energia S.p.A., Enel Trade S.p.A., Enel Sole S.r.l., Enel Si s.r.l.

1.3 In conformità a quanto previsto dalla citata legge, le Società sopraindicate si impegnano:

- ✓ a presentare apposita domanda all'Inps accompagnata da una fideiussione a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previsti dalla legge;
- ✓ a corrispondere, tramite l'INPS, a favore dei dipendenti coinvolti nel piano di art. 4 e in caso di esito positivo dell'istruttoria, "una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti e a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento" entro un periodo massimo di 4 anni dalla cessazione del rapporto;
- ✓ a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione. Il pagamento della prestazione decorre a partire dal 1° mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro con le modalità previste per il pagamento delle pensioni, secondo quanto stabilito dalle leggi vigenti e dalle circolari dell'INPS.

## **2. Durata del Piano e dipendenti interessati**

2.1 Il presente Piano è finalizzato ad accompagnare alla pensione complessivamente fino ad un massimo di circa 6.000 dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro nel periodo dal 2016 al 2020 secondo quanto previsto dai successivi punti.

2.2 I dipendenti delle società interessate al piano sono coloro che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata, nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alla speranza di vita fino al 31 dicembre 2018.

A  
yde

M  
E  
B  
R  
P  
G  
R  
A  
S  
4

2.3 In attesa della definizione del decreto ministeriale di adeguamento per i successivi bienni (2019-2020; 2021-2022; 2023-2024), per le cessazioni del rapporto di lavoro in forza del presente accordo il raggiungimento negli anni successivi al 2018 dei requisiti pensionistici dovrà tener conto dell'ulteriore incremento della speranza di vita, come stimato nello scenario demografico ISTAT riportato nella relazione tecnica al decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214. L'azienda si impegna, comunque, a recepire in via automatica le previsioni che saranno indicate nei decreti ministeriali sull'adeguamento alla speranza di vita emanati ai sensi dell'art. 24 della legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Tenuto conto di quanto sopra, nella tabella allegata (allegato a) al presente verbale è riportata una ricognizione dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata.

2.4 La quantificazione ed articolazione dei dipendenti interessati viene riportata negli accordi sindacali aziendali attuativi dell'art. 4 per ciascuna società.

### **3. Cessazione delle prestazioni**

Le prestazioni nei confronti dei dipendenti interessati vengono meno al raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata. La prestazione non è reversibile.

### **4. Percorso di attuazione**

Contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo quadro sono sottoscritti anche i verbali sindacali attuativi per ciascuna società interessata.

Con l'obiettivo di acquisire in via anticipata elementi di certezza sulle uscite, al fine di consentire la pianificazione di nuove assunzioni, le manifestazioni di adesione dovranno essere raccolte entro il mese di gennaio 2016 per coloro la cui prima data utile di uscita si collochi entro il 31.12.2017. In ogni caso la raccolta delle manifestazioni di adesione anche per le cessazioni che si collochino negli anni successivi dell'arco di piano dovrà essere effettuata entro il 30 giugno 2016.

Verrà successivamente affisso un comunicato al personale con indicate le modalità per la raccolta delle manifestazioni di adesione da parte dei dipendenti interessati alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Eventuali criticità organizzative o gestionali originate dal Piano di uscite saranno oggetto di successivo confronto sindacale secondo il Modello di Relazioni industriali vigente.

### **5. Manifestazioni di adesione**

5.1 Le modalità procedurali in relazione alle indicazioni operative impartite dai competenti organi, sono le seguenti:

- a) Domanda all'INPS da parte di ciascuna società con allegato l'accordo sindacale e gli elenchi nominativi dei dipendenti, che hanno manifestato adesione ai sensi del punto 4, che sarà accompagnata da fideiussione

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style and some include small marks or numbers, such as a '5' near the end of the row.

bancaria secondo le indicazioni dell'Istituto previdenziale. La società informa ciascun interessato dell'attivazione delle verifiche di art. 4.

- b) Verifica con INPS, in ordine alla presenza dei requisiti previsti dalla legge per l'attivazione delle misure.
  - c) Acquisizione da parte dell'Istituto previdenziale dell'esito dell'istruttoria ed emissione del provvedimento amministrativo INPS di validazione.
  - d) Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e versamento all'Inps della provvista mensile della prestazione di art. 4, con erogazione del trattamento nei confronti dell'ex dipendente da parte dell'Istituto a partire dal mese successivo a quello di cessazione.
- 5.2 Il datore di lavoro si riserva, inoltre, la possibilità, in caso di esigenze tecnico organizzative, di disporre un eventuale differimento dell'uscita del dipendente nell'arco della durata del Piano per un periodo non superiore a 12 mesi.
- 5.3 Laddove gli aderenti dovessero risultare in numero maggiore rispetto ai potenziali di cui agli accordi aziendali attuativi verrà assunto come criterio prioritario quello della maggiore prossimità alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata; a seguire sarà data priorità a coloro che raggiungono i requisiti della pensione anticipata con i 62 anni di età.

## **6 Misure nei confronti dei dipendenti che manifestano interesse**

- 6.1 Le Parti prevedono un incentivo all'esodo la cui quantificazione avviene con le modalità di cui ai seguenti punti 6.2, 6.3, 6.4 e 6.5. L'erogazione degli importi di cui al presente paragrafo viene riconosciuta ai dipendenti che abbiano manifestato interesse, previa sottoscrizione di un verbale individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cc e degli art. 410 e segg. c.p.c..
- 6.2 Nei confronti dei dipendenti che maturino i requisiti di pensione anticipata con penalizzazione "temporanea" (qualora prevista), durante la percezione del trattamento di cui all'art. 24, comma 10, legge n. 214/2011, la società interessata corrisponde un importo pari alla riduzione percentuale applicata al trattamento erogato dall'INPS.
- 6.3 Nei confronti dei dipendenti che al raggiungimento dei requisiti minimi di pensione anticipata subiscono, in relazione alla sopracitata legge 214/2011 e sue modifiche ed integrazioni, una penalizzazione di carattere permanente del trattamento pensionistico, la società interessata corrisponde, oltre al trattamento di cui al punto 6.2, un ulteriore importo - pari alla riduzione percentuale del trattamento pensionistico di carattere permanente, calcolato sulla base della speranza di vita - fino ad un massimo del 6%.<sup>1</sup> A tal fine si utilizza il dato nazionale ISTAT sulla speranza di vita della popolazione italiana

<sup>1</sup> Al riguardo, ai fini della quantificazione dell'importo in questione (c.d. "penalizzazione permanente") vale quanto definito in applicazione dell'accordo 9/5/2013 (scambio di corrispondenza tra Azienda e OO.SS. del 6 settembre 2013 prot. n. 56) che prevede la rivalutazione ad un tasso annuale del 2,4% del 50% dell'ammontare della quota retributiva della prestazione di art. 4 della legge n. 92/2014 ("isopensione")

maschile e femminile e un tasso di attualizzazione del 4% secondo la tabella allegata ( allegato b) .

6.4 Ai fini della quantificazione dell'incentivo di cui al punto 6.1 verrà altresì corrisposto un importo lordo onnicomprensivo corrispondente a:

- n. 6 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici entro 24 mesi dalla cessazione
- n. 7 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 25 mesi fino a 36 mesi dalla cessazione
- n. 8 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 37 mesi fino a 42 mesi dalla cessazione
- n. 9 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 43 mesi fino a 48 mesi dalla cessazione.

per il cui calcolo viene presa a riferimento la retribuzione utile ai fini della norma transitoria di cui all'art. 47 CCNL elettrici .

6.5 Si terrà altresì conto della lettera alle Organizzazioni sindacali prot. n. 114 del 1° dicembre 2011, punto 1 con la quantificazione di un importo pari a quello percepito ai sensi dell'accordo sindacale 1° dicembre 2011 per gli anni residui rispetto ai 65 anni di età .

6.6 Gli importi di cui ai punti 6.2, 6.3, 6.4 e 6.5 vengono corrisposti a titolo di incentivo all'esodo in forma rateizzata dividendo l'importo complessivo dovuto per il numero dei mesi in cui viene percepito il trattamento ai sensi dell'art. 4 e non oltre la cessazione dello stesso.

6.7 Viene, inoltre, riconosciuta ai dipendenti la possibilità di iscriversi senza oneri a FISDE e Arca quali soci straordinari durante il periodo in cui viene percepito il trattamento di art. 4. La presente disposizione è da intendersi integrativa del testo degli Statuti delle Associazioni Arca e FISDE e dovrà essere sottoposta a ratifica a cura dei rispettivi Organi competenti , in base alle disposizioni in vigore per ciascuna di dette Associazioni.

## **7. Eventuali future modifiche normative**

7.1 In presenza di nuove eventuali disposizioni legislative che durante la vigenza del presente accordo dovessero riconoscere la possibilità di anticipare con penalizzazioni la maturazione del diritto a pensione con requisiti contributivi/anagrafici inferiori rispetto a quelli vigenti alla data di sottoscrizione del presente verbale, ai lavoratori già cessati e percettori del trattamento di art. 4, che anticipino la domanda di pensione, resta fermo nei loro confronti il versamento dell'incentivo all'esodo come già definito in sede di accordo ex art. 2113 cc.

7.2 Qualora nell'arco di Piano interessato dal presente verbale siano definiti nuovi istituti di legge atti a favorire l'uscita anticipata dei lavoratori che comportino soluzioni di possibile interesse per i dipendenti e per l'Azienda, le Parti si impegnano a prenderle in esame per una eventuale modifica o integrazione di quanto previsto dal presente Accordo. Le Parti si impegnano, altresì, a valutare tempestivamente, anche nei confronti dei dipendenti che abbiano già aderito all'accordo, le implicazioni ed eventuali possibili azioni a garanzia dei lavoratori in relazione a futuri sviluppi legislativi che dovessero imporre

*Handwritten signatures and initials:*  
A' Q  
yrc  
K  
Eug  
BQ  
ZK  
Mi  
R.  
M. Defezzi<sup>7</sup>  
An

l'anticipo della maturazione dei requisiti pensionistici con ulteriori penalizzazioni rispetto al regime previdenziale e dell'art. 4 vigenti alla data di sottoscrizione del presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

Mancini & C. s.r.l.

B. F. Quarta

M. F. Quarta

S. F. Quarta

A. F. Quarta

R. F. Quarta

Vittorio Quarta

M. F. Quarta

Roberto Quarta

Roberto Quarta

Roberto Quarta

Claudio Quarta

Luca Quarta

Enrico Quarta

### Requisiti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata

(decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modifiche ed integrazioni; adeguamento speranza di vita del DM 6.12.2011 e del DM 16.12.2014; circolare Inps n. 63 del 20 marzo 2015, messaggio INPS n. 2535 del 13 aprile 2015)

#### Pensione di vecchiaia requisito contributivo 20 anni

Anno	Uomini	Donne
2016	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi
2017	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi
2018	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi
2019(*)	67 anni	67 anni
2020(*)	67 anni	67 anni
2021(*)	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2022(*)	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2023(*)	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi
2024(*)	67 anni e 5 mesi	67 anni e 5 mesi

#### Pensione anticipata requisiti di anzianità contributiva

Anno	Uomini	Donne
2016	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi
2017	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi
2018	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi
2019(*)	43 anni + 3 mesi	42 anni + 3 mesi
2020(*)	43 anni + 3 mesi	42 anni + 3 mesi
2021(*)	43 anni + 6 mesi	42 anni + 6 mesi
2022(*)	43 anni + 6 mesi	42 anni + 6 mesi
2023(*)	43 anni + 8 mesi	42 anni + 8 mesi
2024(*)	43 anni + 8 mesi	42 anni + 8 mesi

Uomini e donne Regime solo contributivo Con inizio contribuzione dal 1.1.1996	I dipendenti con regime integralmente contributivo (con inizio contribuzione a partire dal 1.1.1996) possono conseguire il diritto alla pensione anticipata anche
63 anni e 7 mesi	- al compimento delle età anagrafica minima di 63 anni (soggetta all'adeguamento della speranza di vita)  - purché in possesso di un'anzianità contributiva minima di 20 anni  - a condizione che l'ammontare mensile della pensione risulti essere non inferiore ad un importo minimo pari a 2,8 volte l'assegno sociale
63 anni e 7 mesi	
63 anni e 7 mesi	
64 anni	
64 anni	
64 anni e 3 mesi	
64 anni e 3 mesi	
64 anni e 5 mesi	
64 anni e 5 mesi	

Ulteriori regole:

potranno andare in pensione a **64 anni** (oltre all'incremento dovuto alla speranza di vita, quindi 64 anni e 7 mesi dal 2016, 65 anni stimato dal 2019, 65 anni e 3 mesi stimato dal 2021, 65 anni e 5 mesi stimato dal 2023 ecc.):

- ✓ i **dipendenti** che, essendo in possesso di 35 anni di contribuzione e con le vecchie regole avrebbero maturato i requisiti di anzianità con il **sistema delle "quote"** (quota 96:36 anni di contributi e 60 anni di età o 35 di contributi e 61 anni di età) entro il 31 dicembre 2012 (tipicamente i nati nel 1950-52);
- ✓ **le dipendenti** che abbiano maturato 60 anni d'età e 20 anni di contributi entro il 31 dicembre 2012.

(\*) Il raggiungimento dei requisiti pensionistici negli anni 2019 – 2024, in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale sull'adeguamento alla speranza di vita (dal 2019 l'adeguamento è con cadenza biennale) dovrà tener conto dell'ulteriore incremento presuntivo (ulteriori 5 mesi per il biennio 2019-2020, 3 mesi nel 2021-2022, 2 mesi nel 2023-2024) della speranza di vita come stimato nello scenario demografico ISTAT – base 2011, ripreso nel Rapporto n. 15 della Ragioneria Generale dello Stato relativo alle tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico ed applicato in tutte le procedure INPS utilizzate per fornire consulenza o rilasciare certificazione del diritto a pensione preventiva (messaggio INPS n. 2535 del 13 aprile 2015).

La fissazione definitiva dell'età pensionabile o dell'anzianità contributiva necessaria rimane comunque demandata per legge ad un decreto direttoriale che potrà fissare requisiti pensionistici differenti da quelli attualmente stimati.

Coefficienti per l'attualizzazione di cui al punto 6.3

Età	M	F
50	17,3234	18,6522
51	17,0429	18,4074
52	16,7547	18,1551
53	16,4595	17,8965
54	16,1578	17,6307
55	15,8503	17,3573
56	15,5358	17,0751
57	15,2146	16,7841
58	14,8867	16,4840
59	14,5528	16,1760
60	14,2145	15,8591
61	13,8707	15,5332
62	13,5230	15,1999

Monica & Carlo

Guarato  
F. U. L. U.  
S. S.  
A. B.  
L. B. 1/2

M. L.  
L. B. 1/2  
L. B. 1/2  
E. L.