



Ottobre 2017

Decreto APE Volontaria da settembre - Il governo ha confermato il decreto sull'Ape volontaria, l'anticipo pensionistico, sarà retroattivo con diritto dal 1° maggio scorso, prevedendo una clausola di allungamento in caso che, nel 2019, venissero modificati i requisiti anagrafici per il pensionamento a causa dei probabili scatti di adeguamento alla speranza di vita; previste anche clausole di conciliazione e mediazione per semplificare l'accesso alla certificazione INPS relativa alla domanda. Il testo regola anche l'Ape aziendale, acquisendo anche le correzioni richieste dal Consiglio di Stato. Con la pubblicazione in G.U. saranno operative le ultime due formule per le pensioni introdotte con la legge di Bilancio 2017. **L'Ape volontaria**, lo ricordiamo, prevede la possibilità di percepire un anticipo che accompagna alla pensione coloro che hanno almeno 63 anni di età, 20 anni di contributi e un assegno previdenziale maturato al momento della richiesta pari ad almeno 1,4 volte il minimo, trovandosi a non meno di tre anni e sette mesi dalla pensione di vecchiaia. **Indennità + anticipo pensione** - Chi ha già maturato un congruo assegno pensionistico ma non ha i requisiti per ritirarsi dal lavoro, e magari ha già fatto domanda per essere ammessi all'Ape Sociale, potrà comunque chiedere anche l'Ape Volontaria, così da ottenere un prestito pensionistico parziale, che vada a colmare il gap di assegno eccedente il tetto massimo di 1500 euro garantiti dall'indennità ponte a carico dello Stato (Ape Sociale). Se ad esempio un lavoratore ha maturato, nel momento della richiesta di Ape, un assegno previdenziale di 20mila euro, non potrà superare i 1500 euro al mese di Ape Sociale ma per la parte eccedente (300 euro) potrà chiedere l'Ape Volontaria, che poi restituirà con rate ventennali. **Come funziona**- Si rivolge a una platea più ampia rispetto a quella dell'Ape Sociale ma con un diverso il meccanismo. Non si tratta di un'indennità pagata dallo Stato ma di un prestito bancario garantito dalla pensione maturanda, poi restituito in rate ventennali quando si arriva a percepire la pensione vera e propria. Il trattamento è dunque finanziato dal sistema privato (banche) e coperto da una polizza assicurativa, tuttavia è erogato dall'Inps, che accoglie anche le domande dei contribuenti. **Prestito e assegno** - E' il lavoratore a scegliere quale percentuale di anticipo chiedere. In base alle anticipazioni sul decreto attuativo, le percentuali potranno arrivare al 90% della pensione netta chiedendo un anticipo fino a un anno, all'85% se l'indennità viene percepita per un periodo da uno a due anni, all'80% dai due ai tre anni, il 75% per periodo oltre i tre anni. Per quanto concerne il prestito, si ipotizza un 3,2% comprensivo della copertura assicurativa per il rischio premorienza, assistita dalla garanzia dello Stato. Il tasso sarà fisso ma modificabile periodicamente in base all'andamento dei tassi ufficiali. **Lavoro e anticipo assieme** - Altra differenza fondamentale con l'Ape Sociale è che quella di mercato non richiede di smettere di lavorare: è quindi possibile percepire il trattamento senza dare subito le dimissioni. Nel momento in cui si presenta la domanda, però, si presenta contestualmente anche quella per andare in pensione a fine prestito, istanza che diventa così irrevocabile. **Anticipo TFR e tredicesima in busta paga** – il versamento del TFR e della tredicesima scaglionati mensilmente in busta paga: una scelta del lavoratore frutto di un accordo con l'azienda, sottoscritto da entrambe le parti. L'anticipo del TFR in busta paga e il versamento della tredicesima mensilmente sono possibilità che devono essere concordate preventivamente tra dipendente e datore di lavoro, quest'ultimo non può procedere in tal senso ad insaputa del lavoratore. La legge di Stabilità 2015 ha previsto, infatti, la possibilità per i dipendenti del settore privato di ottenere in busta paga, mensilmente, un anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR). Poiché l'anticipo viene tassato in base allo scaglione Irpef, tale opzione era frutto di una valutazione di carattere personale, con calcoli da fare individualmente, tenendo conto dell'esigenza di avere un importo immediatamente disponibile. La scelta di farsi o meno anticipare la liquidazione spettava solo al lavoratore, che poteva esercitare l'opzione entro settembre 2015. Una volta manifestata la volontà di ricevere il TFR in busta paga, l'opzione non poteva essere revocata fino al 30 giugno 2018. Tale opzione poteva essere esercitata anche dai lavoratori che hanno scelto di versare il TFR ad un fondo di previdenza complementare. Per quanto riguarda la tredicesima in busta paga mensile, la giurisprudenza ammette tale possibilità, ma anche in questo caso è richiesto un accordo tra datore di lavoro e dipendente, il cosiddetto "patto di conglobamento" secondo il quale tutte le voci retributive vengono conglobate in una somma complessiva erogata mensilmente. E' inoltre necessario che il datore di lavoro specifichi nella lettera di assunzione al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e in busta paga l'importo erogato per ciascuna voce retributiva, anche quelle relative al pagamento di ferie e tredicesima.

Indennità di malattia Com'è disciplinata la malattia e le differenti tutele in caso di contratto a tempo determinato e indeterminato. Sia i lavoratori a termine che i lavoratori a tempo indeterminato, hanno diritto all'indennità di malattia a carico dell'Inps, ma con alcune differenze. Il **contratto a tempo determinato**, infatti, prevede alcune tutele per il lavoratore tra le quali

l'indennità di malattia a carico dell'INPS, che però segue regole diverse rispetto al contratto a tempo indeterminato. In particolare, l'indennità di malattia è **proporzionata ai periodi lavorati** e non è più dovuta, né dall'INPS né dal datore di lavoro, una volta scaduto il termine del contratto, che non può essere spostato alla fine della malattia, a meno accordo diverso delle parti. In più l'indennità di malattia può essere corrisposta ai lavoratori a termine: per un periodo non superiore alla durata dell'attività lavorativa prestata nei 12 mesi precedenti alla malattia, comunque fino ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare; per un periodo non inferiore a 30 giorni, se il lavoratore, nei 12 mesi precedenti alla malattia, ha lavorato per meno di un mese; il **periodo di comportamento**, durante il quale il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nel contratto a tempo determinato **non può andare oltre la durata del contratto**, né superare il comportamento previsto dal contratto collettivo applicato per i dipendenti a tempo indeterminato. In caso di lavoratori a termine impiegati nel settore dell'**agricoltura**, l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni di durata della malattia, purché il lavoratore possa far valere almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente (anche se a tempo indeterminato), o nell'anno in corso e prima dell'inizio della malattia. In ogni caso il periodo indennizzabile non può essere superiore al numero di giorni di iscrizione negli elenchi dei lavoratori agricoli e non può superare i 180 giorni nell'anno solare. Calcolo indennità - L'**ammontare dell'indennità** si calcola con le stesse modalità per entrambe le tipologie di lavoratori, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicato: si moltiplica la **retribuzione media giornaliera** (calcolata in modo differente per operai e impiegati) per la **percentuale pagata dall'INPS** e per il **numero di giornate**. I contratti collettivi quasi sempre prevedono un'integrazione a carico del datore in modo da raggiungere il 100% della retribuzione del lavoratore. L'indennità relativa ai **primi tre giorni di malattia** è normalmente a carico del datore di lavoro. **Visite fiscali**: Polo unico Inps da settembre 2017- sono oggetto di controllo i dipendenti. Il primo settembre ha preso il via la fase sperimentale prevista dalla riforma Madia che conferisce all'Inps il compito di occuparsi delle **visite fiscali** anche per i dipendenti pubblici al posto delle Asl che finora si sono occupate della pubblica amministrazione. Un "Polo unico per le visite fiscali" presso l'Inps per il controllo dei dipendenti in malattia con il passaggio della competenza esclusiva all'Istituto delle visite mediche di controllo (VMC) sia su richiesta delle Pubbliche amministrazioni, che d'ufficio. L'operazione costerà nel suo complesso circa 17 milioni di euro. **Sperimentazione** - questa prima fase sarà dedicata soprattutto ad una "migliore distribuzione e copertura territoriale degli accertamenti" poiché attualmente in alcune zone vi è carenza di medici disponibili, mentre in altre la presenza è molto maggiore rispetto al fabbisogno reale. Possibile venga attivato un meccanismo premiale per i medici basato sul numero totale di accertamenti accumulati, per fare in modo di incentivarli alle visite. Altrettanto possibile l'avvio delle cosiddette "**visite reiterate**". Si parla poi ancora di modificare le fasce orarie di reperibilità, probabilmente nell'ottica di uniformarle tra pubblico e privato, ma questa novità dovrebbe subentrare solo in una successiva fase. Per ora rimangono le attuali sette per la pubblica amministrazione (dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18) e quattro per i privati (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19). Restano i dipendenti delle Forze armate e dei Corpi armati dello Stato e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, degli enti pubblici economici, degli enti morali e delle aziende speciali.

COLF e BADANTI – Si rammenta che martedì 5 giovedì 2017 ultimo giorno utile per la consegna, da parte dei datori di lavoro domestici del prospetto paga del mese precedente. Inoltre martedì 10 stesso mese scade il pagamento del MAV trimestrale.

g.ferrara