



2018 UIL FPL INFORMATIVA SINDACALE MESE DI AGOSTO
a cura di Sandra Biasini e Giovanni Spinelli

IL 31 DICEMBRE 2018 È L'ULTIMO GIORNO PER RECUPERARE I CONTRIBUTI PERSI CON IL PASSAGGIO DA INPDAP A INPS; ECCO COME FARE PER NON PERDERLI IN VISTA DELLA SCADENZA DEI TERMINI DELLA PRESCRIZIONE.

Mancano pochi mesi al termine della **prescrizione per i contributi previdenziali** dei **dipendenti pubblici**; come confermato dall'INPS nella **circolare 169/2017**, infatti, i contributi precedentemente accreditati presso l'INPDAP (l'Istituto nazionale di previdenza e assistenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica soppresso dal 2012) non presenti nell'estratto conto INPS verranno definitivamente **persi**.

Con la **soppressione dell'INPDAP** avvenuta nel gennaio del 2012, infatti, i fondi previdenziali dei dipendenti pubblici sono stati trasferiti all'**INPS**; in questo passaggio, però, è possibile che alcuni contributi previdenziali siano andati persi.

Nessun problema perché **è possibile recuperarli** segnalando la mancanza all'INPS, ma ciò dovrà essere fatto entro il termine improrogabile del **31 dicembre 2018**; **dopo questa data, infatti, i contributi non accreditati sul vostro fondo INPS saranno persi per sempre**.

Capire come fare per rilevare eventuali **errori** e per **segnalarli all'INPS** prima della scadenza dei termini della prescrizione è molto importante, così da **non perdere i contributi** riconosciuti per gli anni effettivamente lavorati.

Quando si perdono i contributi: I **contributi previdenziali** cadono in prescrizione dopo **5 anni**; è stato l'articolo 3 - commi 9 e 10 - della legge 335/1995, infatti, a **ridurre i termini della prescrizione** per i contributi portandoli da 10 a 5 anni. Visto quanto stabilito dalla normativa, quindi, i termini per recuperare i contributi ex INPDAP non accreditati dovrebbero essere già scaduti; l'Istituto nazionale di previdenza e assistenza per i dipendenti dell'amministrazione, infatti, è stato soppresso dal **1° gennaio 2012** e di conseguenza la scadenza dovrebbe essere fissata al 31 dicembre 2017. Ebbene sarebbe stato così se nel frattempo non fosse intervenuta la **proroga** annunciata dalla circolare **INPS 169/2017 con la quale il nuovo termine è stato fissato al 31 dicembre 2018**.

I dipendenti pubblici, quindi, hanno ancora qualche mese di tempo per non recuperare all'eventuale perdita dei contributi, dopodiché - salvo una nuova, ma al momento improbabile proroga - non sarà più possibile rimediare.

Come recuperare i contributi: Visto quanto appena detto consigliamo ai dipendenti pubblici di accedere al sito INPS nell'area "*La mia pensione*" utilizzando il codice fiscale e il PIN, o in alternativa l'identità SPID o tramite Patronati.

A questo punto seguendo il percorso "*Fascicolo previdenziale del cittadino*" -> "*Posizione assicurativa*" potete procedere con il vostro **estratto conto contributivo**; grazie a questo strumento, infatti, potete consultare tutti i contributi accreditati sul fondo INPS, così da accorgervi eventualmente della mancanza di alcuni periodi contributi relativi al periodo precedente al 2012. Mancanza che appunto potrebbe essere motivata da errori - o anche ritardi - insorti con il **passaggio dall'INPDAP all'INPS**.

Se mancano contributi non disperate; questi possono essere recuperati con il versamento da parte dell'ente datore di lavoro, purché non si vada oltre alla data del **31 dicembre 2018**.

Per recuperare agli errori basta segnalare l'errore all'INPS, attivando una **richiesta di variazione e integrazione** della posizione assicurativa nella quale indicherete i periodi mancanti e allegando, qualora fosse possibile, la documentazione necessaria a sostegno della vostra tesi.

Per farlo dovete utilizzare la **funzionalità "richieste di variazione alla posizione assicurativa RVPA"**, o in alternativa potete telefonare al **numero INPS 803 164** (purché siate in possesso del PIN).

PER NON CREARE INUTILI ALLARMISMI SI CITA LA LEGGE N. 610/1952 ART. 31.

I PATRONATI ITAL UIL SONO A DISPOSIZIONE PER OGNI ULTERIORE CHIARIMENTO.

CONTRIBUTI DA RISCATTO: come valutare la convenienza per la pensione

In alcuni casi la legge riconosce l'accredito di contributi nella posizione assicurativa a seguito dell'esercizio della facoltà concessa al lavoratore o al pensionato di coprire periodi, altrimenti privi di contribuzione. La facoltà è riconosciuta prevalentemente per queste situazioni: periodi di lavoro non coperti da contribuzione, lavoro all'estero, corsi di laurea, congedo parentale, periodi caratterizzati dalla sospensione o interruzione del rapporto di lavoro, periodi di non lavoro tra un rapporto e l'altro, periodi di formazione o tirocinio, periodi di servizio civile. I contributi da riscatto sono utili sia ai fini della **misura della pensione sia per il raggiungimento del diritto** (anche della [pensione anticipata](#)).

Ad esempio un lavoratore con 38 anni di contributi e 62 anni di età può riscattare cinque anni di laurea raggiungendo così l'anzianità contributiva necessaria per la pensione anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi) a prescindere dall'età anagrafica. Anticipando così l'uscita di molti anni rispetto a quanto avverrebbe senza il riscatto.

Il riscatto è sempre a **titolo oneroso** e si perfeziona con il pagamento corrispondente agli oneri che l'Inps si assume con il riconoscimento dei periodi riscattati.

Nel valutare la convenienza occorre, quindi, verificare prima di tutto se l'operazione consente di guadagnare anzianità contributiva **utile per anticipare la pensione**.

In secondo luogo occorre considerare **l'incremento della pensione**, sia perché aumenta la base pensionabile, gli anni di anzianità e i montanti contributivi sia perché il riscatto di periodi ante 1996 potrebbe far raggiugnere il requisito di 18 anni di contributi antecedente a tale periodo, ampliando così la quota retributiva della pensione.

Ad esempio un lavoratore con 16 anni di contributi al 1995, quindi nel sistema misto, che riscatta quattro anni di laurea prima dell'inizio dell'attività lavorativa, otterrà con il riscatto l'applicazione del sistema retributivo sino al 31 dicembre 2011.

Fiscalità: Tutti i contributi da versare come onere riscatto sono **deducibili** fiscalmente dal reddito del contribuente. Nel caso in cui il richiedente non abbia un reddito personale, come nell'ipotesi di giovani inoccupati, il contributo può essere detratto nella misura del 19% dell'onere stesso dai soggetti nei confronti dei quali l'interessato risulti fiscalmente a carico. Di regola è questa l'ipotesi del genitore che paga l'onere del riscatto della laurea del figlio inoccupato privo di redditi personali.

Carriere frammentate: Al momento dell'esercizio dell'operazione occorre anche tener conto di una particolarità. Se l'assicurato ha **una carriera frammentata**, composta cioè da contribuzioni in diverse gestioni previdenziali questi può scegliere presso quale gestione esercitare il riscatto. Con risvolti differenti in materia di onere economico dato che ciascuna gestione utilizzerà, per stimare l'onere dell'operazione, le retribuzioni e le regole di calcolo proprie di ciascun ordinamento. Ad esempio se l'assicurato è iscritto sia nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti sia ad una gestione speciale dei lavoratori autonomi (commercianti, artigiani o coltivatori diretti) può riscattare il periodo in una di queste ultime gestioni abbattendo il contributo economico da versare per l'operazione; di regola, infatti, il reddito da lavoro autonomo su cui si calcola l'onere del riscatto in queste gestioni risulta inferiore alle retribuzioni presenti nel Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti e l'assicurato potrà così ottenere la copertura contributiva ad un costo inferiore.

Certo il beneficio sulla misura della pensione sarà più basso (meno si paga minore sarà l'incremento della pensione) ma se l'operazione è prevalentemente volta ad acquisire anzianità contributiva per uscire con la pensione anticipata oppure a guadagnare contribuzione ante 1996 per aumentare la quota retributiva l'*escamotage* può essere utile. **Pubblicato da lentepubblica.it il 10 agosto 2018**

STABILIZZAZIONE PRECARI PA: LA CORTE DEI CONTI DETTA LE REGOLE

La non facile lettura della normativa sulle stabilizzazioni dei Precari PA ha indotto la Corte dei conti, con la sentenza 153/2018, a dettare regole più chiare.

Nel caso specifico esaminato dalla Corte, è stata analizzata la legittimità della procedura selettiva interamente riservata ai soli collaboratori del Comune. L'art. 1, comma 558, della legge n. 296/06, come integrato dall'art. 3, commi 90 e 94, della legge n. 244/07, dispone che *“gli enti, fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili in organico, alla stabilizzazione del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della legge, nonché del personale che sia stato assunto mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato mediante procedure diverse si provvede previo espletamento di prove selettive”*. **La Finanziaria 2007 ha permesso agli enti locali di indire procedure di stabilizzazione anche riservate al personale assunto con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con una riserva di posti maggioritaria (60%) rispetto a quella del personale esterno (40%).**

Il parametro utilizzato dalla citata legge finanziaria per individuare le situazioni di irregolarità di cui sopra è stato quello della durata triennale del contratto di lavoro a tempo determinato; la legge 24 dicembre 2007, n. 244 ha ampliato il numero di possibili destinatari della stabilizzazione spostando la data di riferimento per il calcolo del suddetto requisito. Il contratto a tempo determinato cui tali normative hanno fatto riferimento, quale fonte di precariato, è il contratto disciplinato dal d.lgs. 5 settembre 2001, n. 368 caratterizzato dal requisito della subordinazione che, nel periodo temporale almeno pari al triennio, rappresenta, per il legislatore, espressione di un utilizzo che va oltre le esigenze temporanee rinvenibili nel settore pubblico. L'ampliamento normativo per la stabilizzazione ha riguardato, a certe condizioni, i rapporti in essere di collaborazione coordinata e continuativa e, per l'assunto accusatorio, tali rapporti hanno riguardato tutte le fattispecie esaminate oggetto della deliberazione n. 813 del 2008.

L'errore in cui è incorso il Comune riguarda l'assimilazione del personale a tempo determinato (assunto con procedure diverse da selezioni pubbliche) sottoposto alla sola selezione interna e i collaboratori, cui la legge ha invece previsto il concorso pubblico esterno con la citata quota di riserva. Sul punto i giudici contabili di primo grado non hanno **tuttavia** valorizzato adeguatamente se le attività dei collaboratori assunti potessero essere o meno assimilabili a quelle del personale a tempo determinato, in quanto da un'analisi sommaria sicuramente alcuni di loro hanno sicuramente svolto funzioni riconducibili a quelle del personale subordinato, tanto da poter essere assimilati ai tempi determinati assunti con procedure diverse dalla selezione pubblica. **Tanto è sufficiente per chiarire che la responsabilità amministrativa dei convenuti possa essere degradata a colpa lieve, da cui discende la loro assoluzione dal danno erariale.**

Fonte Redazione lentepubblica.it



2018 UIL FPL INFORMATIVA SINDACALE MESE DI AGOSTO
a cura di Sandra Biasini e Giovanni Spinelli

PERMESSI E CONGEDO: CUMULABILI NELLO STESSO MESE, MA IN GIORNATE DIVERSE –

L'Inps, con messaggio n. 3114 del 07/08/2018, ha fornito indicazioni in merito alle modalità di fruizione dei [permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92](#) e del congedo straordinario previsto dall'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001.

Cumulo permessi e congedo: E' possibile cumulare i permessi mensili, ossia i 3 giorni, con il congedo straordinario? Sì!

Come già evidenziato nella circolare n. 53/2008, è possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).

Permessi e congedo, dunque, sono cumulabili nello stesso mese, ma vanno fruiti in giornate diverse.

Ripresa attività lavorativa: Nel messaggio si evidenzia che tra la fruizione dei periodi di congedo e dei 3 giorni di permesso mensili non è necessario riprendere l'attività lavorativa.

Quanto suddetto è possibile *anche a capienza di mesi interi* e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

FONTE lentepubblica.it il 10 agosto 2018



2018 UIL FPL INFORMATIVA SINDACALE MESE DI AGOSTO
a cura di Sandra Biasini e Giovanni Spinelli

Lsu, procedura online per il riconoscimento della contribuzione figurativa

di Giuseppe Rodà

L'Inps con il messaggio n. 3012/2018 ha reso noto quanto segue:

Con la circolare n. 188/2016 l'Istituto ha recepito le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo le quali la contribuzione figurativa derivante dallo svolgimento di attività socialmente utile, accreditabile ai soli fini del diritto a pensione, deve essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori che siano stati avviati in progetti autofinanziati da parte degli Enti utilizzatori (Regioni, Province, Comuni ecc.).

