

LEGGE STABILITA' 2017

L'APE AZIENDALE E GLI ALTRI STRUMENTI DI INCENTIVO ALL'ESODO A CONFRONTO

L'**APE aziendale**, nelle intenzioni del governo, intende favorire processi di ricambio generazionale attraverso il turn-over aziendale. L'Azienda potrà operare uno specifico versamento all'INPS di una contribuzione correlata alla retribuzione percepita da un lavoratore prima della cessazione del rapporto. Essa si aggiunge agli istituti già presenti nel nostro ordinamento con particolare riferimento all'esodo incentivato e al part-time agevolato.

Essa si aggiunge al **part-time agevolato** che è una misura sperimentale introdotta dalla legge di Stabilità 2016 con l'obiettivo di promuovere, come sottolinea il Ministero del Lavoro, un principio di "*invecchiamento attivo*", ovvero di *uscita graduale dall'attività lavorativa*.

E' una misura già operativa, ma che, ad oggi, ha registrato un numero molto limitato di adesioni.

Possono farvi ricorso i lavoratori del settore privato con contratto a tempo indeterminato ed orario pieno, che possiedono il requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia (20 anni di contributi) e che maturano il requisito anagrafico entro il 31 dicembre 2018.

Per loro sarà possibile concordare col datore di lavoro il passaggio al part-time, con una riduzione dell'orario tra il 40 ed il 60 % ricevendo ogni mese in busta paga, in aggiunta alla retribuzione per il *part-time*, una somma esentasse corrispondente ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro sulla retribuzione per l'orario non lavorato. Inoltre, per il periodo di riduzione della prestazione lavorativa, lo Stato riconosce al lavoratore la contribuzione figurativa corrispondente alla prestazione non effettuata, in modo che alla maturazione dell'età pensionabile il lavoratore percepirà l'intero importo della pensione, senza alcuna penalizzazione.

Va in ogni modo sottolineato come la contribuzione figurativa, commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata, viene riconosciuta nel limite massimo di 120 milioni per il 2017 e 60 milioni per il 2018.

La somma erogata poi mensilmente dal datore di lavoro, di importo corrispondente ai contributi previdenziali sull'orario non lavorato, è onnicomprensiva, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, inclusa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Interconselling & C. s.a.s.

Centro Elaborazione Dati - Servizi alle imprese
Via Parco Fiamma (zona uffici) - 89126 Reggio Calabria
Tel: +39 0965 32 35 36 - Fax: +39 0965 89 85 33
E-mail: info@intercounselling.it - www.intercounselling.it
P.I. 02317590806
Coordinate Bancarie: Banca Popolare di Crotone Agenzia di Reggio Calabria
IBAN: IT 31B 0525616300000000886316

Altra modalità di turn-over è l'**esodo incentivato**, di cui all'art. 4 della Legge 92/2012 che in caso di eccedenza di personale, tramite un accordo tra il datore di lavoro, che occupi più di 15 dipendenti, e le rappresentanze sindacali in azienda, preveda per i lavoratori cui manchino non più di 4 anni al pensionamento, sia esso di vecchiaia che di anzianità, la corresponsione, da parte dell'INPS, previo finanziamento del datore stesso, del trattamento pensionistico cui avrebbero diritto se andassero in pensione in quel momento.

Il datore è, inoltre, obbligato a versare all'INPS la contribuzione necessaria per far raggiungere agli interessati i requisiti minimi al pensionamento.

La procedura per l'**Ape Volontaria** prevede che, attraverso la contrattazione collettiva, il datore di lavoro, in caso di esubero di personale, possa sostenere i costi dello strumento, al fine di agevolare la scelta del lavoratore. Il verbale d'intesa con l'INPS del 28 settembre 2016 specifica che l'azienda potrà operare uno specifico versamento per un importo correlato alla retribuzione percepita dal lavoratore prima della cessazione del rapporto tale da produrre un aumento della pensione che compensi gli oneri relativi alla concessione dell'APE.

Il datore di lavoro dovrà valutare, previo accordo collettivo con attenzione ai costi/benefici, da un lato l'onere finanziario derivante dal sostegno all'APE e dall'altro l'effetto sul costo del lavoro e sui processi produttivi di un ringiovanimento del personale.

Il lavoratore pondererà la reale convenienza dell'operazione sia in termini economici che psicologici.

Possono accedere i soggetti, non già titolari di un trattamento pensionistico diretto, in possesso dell'iscrizione all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO), alle forme sostitutive ed esclusive della medesima ed alla gestione separata, con età anagrafica minima di 63 anni e maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi. E' necessaria poi una anzianità contributiva di 20 anni.

L'importo della pensione, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'APE richiesta, deve essere pari a 1,4 volte il trattamento minimo previsto nell'assicurazione generale obbligatoria (501,00 euro).

La specificità dell'APE aziendale è rappresentata dal fatto che i datori di lavoro del settore privato del richiedente l'APE, con l'accordo del richiedente, possono incrementare il montante contributivo individuale maturato da quest'ultimo, versando all'INPS in unica soluzione un contributo non inferiore, per ciascun anno, o sua frazione, di anticipo rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, all'importo dei contributi correlati alla retribuzione (si applica la disciplina sul mancato o ritardato pagamento propria dei contributi previdenziali obbligatori).

Interconselling & C. s.a.s.

Centro Elaborazione Dati - Servizi alle imprese
Via Parco Fiamma (zona uffici) - 89126 Reggio Calabria
Tel: +39 0965 32 35 36 - Fax: +39 0965 89 85 33
E-mail: info@intercounselling.it - www.intercounselling.it
P.I .02317590806
Coordinate Bancarie: Banca Popolare di Crotone Agenzia di Reggio Calabria
IBAN: IT 31B 052561630000000886316

Nel concreto, l'aumento del montante contributivo determina un incremento della rata pensionistica tale da compensare gli oneri relativi alla concessione dell'APE. In sostanza, il meccanismo permetterà all'INPS di versare una pensione più alta e consentirà al lavoratore di ripagarsi le rate che bisognerà poi versare per la concessione dell'anticipo.

Va, però, sottolineato come l'APE riguarderà soltanto una percentuale (anche se alta) della pensione mensile.

Più in particolare ammonterà al 95% nel caso di richiesta di un anno di anticipo, e presumibilmente soltanto del 90 e dell'85% nel caso di richiesta rispettivamente di 2 o 3 anni.

Anche nel caso di anticipo pagato interamente dall'azienda, quindi, la somma non riguarderà il 100% della pensione. Il lavoratore dipendente e l'impresa, inoltre, avranno la possibilità di concordare le modalità ai fini dell'erogazione di una percentuale del trattamento pensionistico eventualmente anche più bassa per consentire al lavoratore di ridurre notevolmente le rate ed all'azienda di non sostenere interamente i costi.

Va ancora ricordato come il finanziamento dell'APE potrà avvenire anche in tutto o in parte impiegando la R.I.T.A. (rendita integrativa temporanea anticipata) da parte dei lavoratori che hanno aderito ad un fondo pensionistico complementare.

Procedendo con qualche breve considerazione di confronto e partendo dall'esodo incentivato *versus* l'APE aziendale, va sottolineato come quest'ultimo si rivolga ad una platea potenzialmente meno ampia dal punto di vista anagrafico (3 anni e 7 mesi contro i 4 anni).

Con riferimento all'APE, insistono poi limiti reddituali dal momento che il lavoratore deve maturare come trattamento pensionistico un assegno minimo non inferiore a 1,4 volte il trattamento minimo.

L'APE può però operare anche in aziende con più di 15 dipendenti a differenza di quanto si prevede per l'esodo incentivato.

In termini economici, l'esodo incentivato sembra presentare profili di maggiore vantaggio, traducendosi in 13 mensilità annue (contro le 12 dell'APE), rapportato alla pensione maturata.

Elemento da considerare poi con particolare attenzione è rappresentato dal fatto che nell'APE la futura pensione sconterà la restituzione in forma rateale delle somme anticipate.

Profilando invece una comparazione sintetica tra part-time agevolato e APE aziendale, dal lato del lavoratore il primo consente di arrivare alla pensione senza penalizzazioni sull'importo futuro della pensione di vecchiaia.

Dal lato aziendale, va ricordato come non vi sia comunque alcun obbligo di assunzioni di giovani a fronte dei part-time incentivati stipulati.

Potrebbe configurarsi in ogni modo un profilo di vantaggio nel procedere ad assunzioni presentandosi la possibilità di procedere con il trasferimento di competenze dal lavoratore anziano a quello più giovane nel prossimo futuro.

Nella valutazione dell'APE va, invece, considerato sempre l'effetto decurtativo prodotto dalla restituzione delle rate che insiste sulla futura pensione e il minore montante contributivo che deriva dalla interruzione del flusso contributivo.

Interconselling & C. s.a.s.

Centro Elaborazione Dati - Servizi alle imprese

Via Parco Fiamma (zona uffici) - 89126 Reggio Calabria

Tel: +39 0965 32 35 36 - Fax: +39 0965 89 85 33

E-mail: info@intercounselling.it - www.intercounselling.it

P.I .02317590806

Coordinate Bancarie: Banca Popolare di Crotone Agenzia di Reggio Calabria

IBAN: IT 31B 052561630000000886316