

Pensione anticipata: via all'APE volontaria

L'Ape Volontaria scalda i motori. Palazzo Chigi ha diffuso alcune ulteriori indicazioni sull'anticipo pensionistico per i lavoratori ultra 63enni che dovrebbe partire nelle prossime ore. Il documento conferma che l'Ape volontaria sarà accessibile a coloro che hanno compiuto **63 anni** e ai quali mancano non più di **tre anni e sette mesi** alla pensione di vecchiaia, potendo vantare almeno 20 anni di contributi.

Per effetto della recente legge di bilancio l'operazione anticipo durerà sino al **31 dicembre 2019 coinvolgendo, pertanto, anche la classe dei nati nel 1956**. Occorre – tra l'altro – ricordare che la misura si rivolgerà esclusivamente ai lavoratori iscritti presso le forme di previdenza pubbliche obbligatorie (dunque restano fuori i liberi professionisti come avvocati, medici, architetti, eccetera).

A garanzia del lavoratore, per evitare un suo eccessivo indebitamento, il valore di Ape richiesto non può generare una rata di ammortamento che, sottratta alla pensione, riduca il reddito disponibile del richiedente al di sotto di 710 euro circa (1,4 volte la pensione minima) e che sommata ad altri debiti rateizzati, incidenti nel periodo della pensione, superi il 30% della pensione maturata.

I costi per i pensionandi

Palazzo Chigi fa un paio di conti circa i costi e la convenienza dell'Ape. Il tasso di interesse applicato al prestito sarà fissato al momento della domanda di Ape e non si modificherà per tutta la durata del prestito. Per i nuovi prestiti il tasso di interesse sarà calcolato **ogni due mesi** sulla base di una formula che considera i rendimenti dei titoli di stato a lunga scadenza. Quindi a partire da febbraio

2018 il TAN è pari a 2,938% per il periodo di ammortamento mentre chi aderirà da aprile sarà soggetto ad un nuovo tasso di interesse. Il **premio assicurativo** non sarà fisso ma terrà conto dell'età del richiedente al momento dell'erogazione del prestito (ma non delle sue condizioni di salute) a seconda di quanto stabilito dall'accordo quadro (la forchetta oscilla intorno al 30% del capitale assicurato).

E' prevista una **commissione per il fondo di garanzia** pari all'**1,6 %** del totale del prestito erogato. La commissione è versata dalla banca all'INPS, in qualità di gestore del fondo, per conto del richiedente e rientra nel totale del prestito erogato dalla banca al richiedente.

Rate di ammortamento

Altro dettaglio da tenere in considerazione riguarda la rata di ammortamento del prestito ventennale, che sarà pari a **12 mensilità annue per un totale di 240 rate (12×20)**.

Dunque **non ci sarà alcuna decurtazione della tredicesima mensilità di pensione** (e, eventualmente, della quattordicesima) a differenza di quanto stabilito dall'Inps in un primo tempo. L'istituto aveva indicato che anche la tredicesima sarebbe stata oggetto di riduzione, ma tecnicamente questa operazione non era possibile perchè avrebbe fatto sballare il piano di ammortamento.

L'operazione viene incentivata fiscalmente con il riconoscimento di un **credito d'imposta** pari alla metà del totale degli interessi e del premio assicurativo, corrisposto a partire dal rimborso del prestito pro – quota su ogni rata di ammortamento. Il credito sarà riconosciuto direttamente dall'Inps **mensilmente** in occasione del prelievo della rata di ammortamento sulla pensione.

Complessivamente **chiedere un anno di anticipo al massimo della cifra richiedibile risulterà pari a circa il 4,5% della pensione netta**, tenendo conto del fattore rivalutazione dei

trattamenti pensionistici, del peso della rata di restituzione comprensiva di capitale ed interessi al netto della detrazione riconosciuta dallo Stato. L'Inps dovrebbe a breve pubblicare la circolare applicativa, un simulatore ad hoc, e l'applicativo per produrre le domande.

I primi assegni arriveranno in estate

Resta ora da comprendere quante persone aderiranno al prestito e i tempi per la corresponsione degli anticipi. Che non saranno brevi. Gli interessati dovranno, infatti, prima chiedere all'Inps la **certificazione del possesso dei requisiti** per l'Ape volontaria (l'istituto avrà 60 gg per rilasciarla).

Una volta ottenuta l'interessato potrà fare **domanda di Ape** scegliendo l'importo e la durata del prestito. Si sceglie anche la banca erogatrice e l'impresa di assicurazione tra quelle che hanno aderito all'accordo quadro.

Se la banca e l'assicurazione accoglieranno la domanda l'operazione sarà conclusa. La comunicazione dovrà pervenire entro un mese dalla richiesta: a questo punto l'interessato inizierà a percepire il prestito in **forma mensile**, a partire dal **terzo mese successivo alla data della domanda di Ape** (la prima erogazione consiste in tre quote mensili). Considerando questi tempi, quindi, difficilmente prima di Agosto si otterranno concretamente i primi accrediti.

Si prevedono difficoltà per coloro che volessero chiedere gli arretrati maturati dal 1° maggio 2017. Questi soggetti, secondo quanto stabilito dal DPCM 150/2017 dovranno produrre domanda di Ape entro il 18 Aprile 2018. Una data alla quale l'Inps potrebbe non aver ancora prodotto la certificazione vanificando, pertanto, tale facoltà.

Fonte: lentepubblica.it

ANIA e UNIPOL Banca: no alle esternalizzazioni

L'Area Contrattuale da sempre rappresenta per il Sindacato un tema strategico per garantire stesse regole e tutele per le lavoratrici ed i lavoratori, per garantire i soggetti più deboli, per scongiurare fenomeni di dumping contrattuale, per valorizzare l'intera filiera produttiva, per valorizzare le competenze, per migliorare la qualità del servizio offerto.

In virtù dei risultati conseguiti nell'ultimo rinnovo del CCNL ANIA abbiamo rilanciato con forza la battaglia per ricondurre all'interno dell'area contrattuale le attività assicurative oggi fuori perimetro. L'avvio del confronto nel Gruppo RBHOLD (primaria compagnia assicurativa nel campo del welfare che applica il ccnl commercio) per l'applicazione del CCNL ANIA alla filiera assicurativa ne è un esempio significativo.

Sono quindi assolutamente da respingere operazioni come quelle messe in campo da Unipolsai, relative ad esternalizzazioni di attività dei contact center, in aperto contrasto con le finalità inclusive dello spirito del CCNL ANIA e da UNIPOL BANCA, con la creazione di una nuova società per la gestione dei crediti deteriorati (NPL) UNIPOLREC a cui intendono applicare il contratto del commercio.

Respingiamo con fermezza operazioni che stanno caratterizzando sempre più il settore assicurativo, dove si tende ad esternalizzare attività ed a dichiarare esuberi.

Le Segreterie Nazionali contrasteranno ogni iniziativa di Gruppi e Aziende che mirino a far gestire attività assicurative da società esterne al perimetro associativo dell'ANIA e, per tale ragione, danno pieno sostegno alla

mobilitazione proclamata dai Coordinamenti del Gruppo UNIPOL.

La sfida dell'innovazione e della qualità del servizio si può vincere solo se le problematiche vengono affrontate dalle Imprese con il confronto e la condivisione del Sindacato, quindi con le lavoratrici e lavoratori, dentro la cornice e nel pieno rispetto del Contratto Nazionale, che deve essere applicato da tutte le società e gruppi assicurativi, senza eccezioni.

Roma 20 febbraio 2018

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Scarica il volantino

Alleanza Assicurazioni: la piattaforma per il rinnovo del CCNAL

Le 00.SS. aziendali hanno presentato ad Alleanza Assicurazioni la piattaforma per il rinnovo del CCNAL.

Di seguito riportiamo un riepilogo delle richieste inoltrate.

SCHEMA SINTETICO

IPOTESI DI PIATTAFORMA CCNAL 2017

PARTE ECONOMICA

1) Per i CSA, abbiamo richiesto di diminuire da **5 classi a 2 classi** l'Assegno ad personam 2° livello ex Accordo

19.02.2013:□

Dall'attuale

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
CL 1	176	10%
CL 2	387	25%
CL 3	604	45%
CL 4	738	65%
CL 5	3B (terzo livello base)	3B (terzo livello base)

Alla futura

CLASSE	IMPORTO	PERCENTUALE
CL 1	604	45%
CL 2	3B (terzo livello base)	100%

2) Abbiamo richiesto un **forte incremento della "Indennità di Copertura Territoriale"** per gli IPA con incarico di produzione di gruppo e di organizzazione e sovrintendenza alla produzione ed al servizio incassi, coordinando l'attività di gruppi produttivi di livello inferiore:

- **dall'attuale:** 8% per gli IPA bi-settori al 60% **al** 60%
- **dall'attuale:** 10% per gli IPA tri-settori al 70% **al** 70%
- **dall'attuale:** 12% per gli IPA quadri-settori **al** 80%

di un importo pari alla differenza tra il 3° ed il 4° livello, garantendo sempre il vantaggio pari al valore di 2 scatti di anzianità.

3) Abbiamo richiesto aumenti economici differenziati:

- per i **Produttori:** **1,50 %** in più degli Impiegati ed Agenti Generali (pari a 6,31% a regime 01/07/2019);

- per gli **Impiegati ed Agenti Generali**: gli stessi aumenti del CCNL-ANIA (pari a 4,81% a regime 01/07/2019).

PARTE NORMATIVA

1) CCNL-ANIA:

Abbiamo inserito l'impegno dell'Impresa a fare confluire nel CCNL-ANIA, a partire dal prossimo rinnovo, l'intero personale di Alleanza Assicurazioni S.p.A.

2) INQUADRAMENTO TSIE:

Abbiamo previsto, dopo un predeterminato periodo di tempo, la comunicazione da parte dell'Impresa, ai Titolari di Settore iscritti al quadro E dell'IVASS, della maturazione del diritto all'inquadramento ad Ispettori di Produzione di 1° Livello.

3) SUPPORTO IMPIEGATIZIO:

Abbiamo inserito una norma che preveda l'assegnazione in via continuativa ad ogni Agenzia Generale di almeno un Impiegato Amministrativo.

4) RAPPORTI CON ALFUTURO (o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza):

Abbiamo previsto, fermo restando l'esclusività del rapporto di lavoro con Alleanza Assicurazioni S.p.A., l'obbligo per l'Impresa di normare i rapporti con la ALFUTURO o con altre Società controllate da Alleanza Assicurazioni S.p.A. o da altre Aziende del Gruppo, che in futuro entrassero in rapporto organizzativo con la Rete Alleanza.

5) MISSIONI:

- a) Abbiamo elevato da 48 ore a una settimana il termine di preavviso per l'invio in missione temporanea del lavoratore/trice;
- b) Abbiamo eliminato il limite minimo di tre settimane di

missione consecutiva per avere diritto al rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana;
c) Abbiamo inserito la previsione dell'obbligo per l'Impresa di tenere conto di situazioni oggettive di particolare gravità del lavoratore/trice.

6) TRASFERIMENTI:

- a) Abbiamo inserito nelle garanzia relativa al consenso obbligatorio del lavoratore che abbia compiuto 50 anni e con almeno 15 anni di anzianità (10 in caso di lavoratori da liquidazione coatta amministrativa) gli Agenti Generali, i Capo Ufficio e i Vice Capo Ufficio;
- b) Abbiamo previsto la non trasferibilità del lavoratore/trice senza il proprio consenso nel caso abbia figli minori di 14 anni;
- c) Abbiamo eliminato la condizione del cambio di residenza per l'erogazione degli istituti economici;
- d) Abbiamo rafforzato i supporti economici da parte aziendale in caso di trasferimento da 1 anno a 3 anni della maggior spesa sostenuta per l'eventuale differenza di canone;
- e) Abbiamo specificato che nel caso di trasferimento della sede di lavoro per iniziativa dell'Impresa da un alloggio di proprietà del lavoratore/trice ad uno in locazione, l'Azienda dovrà corrispondere l'intero canone di locazione;
- f) Abbiamo aumentato l'indennità una tantum di una mensilità di stipendio portandola da 2 a 3, elevata da 3 a 4 per chi abbia familiari conviventi.

7) AUTOMATISMI PER AGENTI GENERALI:

- a) Abbiamo previsto il miglioramento di alcune condizioni nel percorso di inquadramento a Funzionario ed è stato, pertanto, richiesto di riconoscere l'inquadramento a Funzionario agli Agenti Generali inquadrati almeno nella 4 classe (che attualmente hanno già la parificazione economica, normativa ed assistenziale);
- b) Abbiamo richiesto che agli Agenti Generali, che alla data di stipula del contratto siano almeno nella 2^a classe, venga

riconosciuto il trattamento di assistenza sanitaria dei Funzionari.

8) CHIUSURA AGENZIE:

Abbiamo previsto, ad ulteriore rafforzamento dell'accordo sulle tutele occupazionali di Gruppo, nel caso l'Azienda dovesse ravvisare la necessità di chiudere una o più Agenzie Generali, di avviare obbligatoriamente un confronto con le parti interessate per concordare, prima di dare corso alla chiusura dell'Agenzia, soluzioni che limitino i disagi dei collaboratori interessati, garantendo ruoli e mansioni.

9) DETASSAZIONE:

a) Abbiamo inserito l'impegno ad incontrarci con l'Impresa per tentare di individuare un nuovo istituto al quale poter applicare la normativa vigente in tema della cosiddetta "Detassazione"

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA