Rassegna Stampa

venerdi 07 giugno 2019

Assegni familiari: ecco come richiederli all'Inps

Dal 1 aprile 2019 i lavoratori dipendenti privati devono presentare la domanda di assegno al nucleo familiare (Anf) direttamente all'Inps, tramite la procedura online, e non più al datore di lavoro. Gli assegni devono essere richiesti ogni anno, in base al periodo di validità: ogni periodo inizia il 1° luglio e finisce il 30 giugno dell'anno successivo. Il patronato è l'unico intermediario autorizzato a inviare la richiesta per conto del lavoratore. I lavoratori agricoli continuano a inviare la domanda con il modulo cartaceo al datore di lavoro. Tra il 1° aprile e il 30 giugno 2019, i datori di lavoro potranno pagare gli Anf al lavoratore sulla base delle domande: cartacee – se presentate direttamente all'azienda entro e non oltre il 31 marzo 2019–, telematiche – se presentate all'Inps dal 1° aprile 2019.

Per presentare la domanda di assegno al nucleo familiare tramite il patronato Inas Cisl sono necessari tra gli altri documenti i redditi del nucleo familiare relativi all'anno precedente o redditi da lavoro dipendente e assimilati, da pensione, per disoccupazione, malattia, cassa integrazione o redditi da lavoro autonomo, da fabbricati (inclusa l'abitazione principale) e da terreni. Si possono richiedere gli arretrati per gli Anf per al massimo 5 anni. In alcuni casi, come ad esempio per separazione, divorzio, affidamento, l'assegno viene fornito solo con l'autorizzazione preventiva dell'Inps.

Progetto "Prevenzione 2020" La sicurezza a piccoli passi
Assegni familiari: ecco come richiederli all'Inps
Rimborsi dal Mercatone Uno
Formazione dei migranti

Peso:7%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
075-120-080
Telpress
Servizi di Media Monitoring

COMETA
Sezione:TEMI D'INTERESSE
MF
Dir. Resp.:Paolo Panerai
Tiratura: 162.805 Diffusione: 98.970 Lettori: 195.000
Rassegna del: 07/06/19
Edizione del:07/06/19
Estratto da pag.:25
Foglio:1/1

Assolombarda: ad aprile gli accordi di questo tipo depositati al Lavoro hanno raggiunto il 52%

WELFARE, CHE IMPRESA

In aumento la spesa delle aziende per i benefits

DI ROBERTO CARCANO

Negli ultimi anni il sistema di welfare pubblico in Italia si è progressivamente indebolito, in parte per fattori economici, in parte perché i bisogni delle persone sono cambiati. Una risposta al problema è stata fornita dal contemporaneo diffondersi del welfare aziendale, un trend che l'ultimo rapporto annuale dell'Osservatorio di Assolombarda conferma in costante crescita. Ad aprile 2019 gli accordi depositati presso il ministero del Lavoro che prevedono misure di welfare hanno raggiunto il 52% del totale (rispetto al 33,5% di dicembre 2017). Pur trattandosi di un indicatore parziale, dal momento che tiene conto solo delle iniziative formalizzate in accordi depositati, si tratta di un chiaro segnale che il fenomeno si sta sviluppando. Sempre più spesso le parti scelgono di finanziare le misure di welfare attraverso la conversione di parte del premio di risultato, con la possibile integrazione di un importo fisso destinato a welfare.

Cresce, inoltre, la somma messa a disposizione e aumenta l'importo impiegato. L'ammontare medio della spesa per il benessere in azienda è salito del 7,5%, dai 558 euro del 2017 ai 600 del 2018. Mentre il budget totale a disposizione di ogni lavoratore è stato di 909 euro (+14,1% sul 2017).

L'Osservatorio ha diviso le misure di welfare in nove aree principali: previdenza, assistenza sanitaria, area assistenziale, mutui e finanziamenti, scuola e istruzione, area culturale/ricreativa, programmi e servizi assicurativi, mobilità e benefici accessori, i cosiddetti «fringe benefit». Tra le misure più richieste, la categoria «scuola e istruzione», che assorbe quasi il 40% degli acquisti contabilizzati dai provider. Seguono i fringe benefit, 20%, la previdenza, 15%, l'assistenza sanitaria, 13%, e l'area culturale/ricreativa con l'11%.

La tendenza sembra dunque ben definita ma i più recenti dati di fonte Ocse, risalenti al 2013, che offrono un confronto a livello internazionale, pur facendo registrare una crescita generalizzata della spesa sociale privata, compreso il welfare aziendale, sottolineano anche la diversa velocità rispetto ad altri Paesi. Con il +45% tra il 1990 e il 2013, siamo infatti agli ultimi posti in termini di crescita. Se la Svezia, che ha visto più che triplicare (+282%) la spesa sociale privata, rappresenta un'eccezione, davanti all'Italia troviamo anche Paesi con una minore tradizione di welfare come Francia (+146%), Regno Unito (+61%) e Germania (+60%).

Nonostante la sempre maggiore diffusione, c'è ancora molto da fare e le politiche di welfare aziendale devono continuare a essere sostenute come elemento ormai fondamentale per garantire la tenuta del sistema pubblico, in una logica di integrazione e complementarietà. C'è un elemento, tuttavia, di cui secondo l'Osservatorio di Assolombarda è indispensabile tenere conto e che rappresenta la sfida principale da affrontare: il nostro è un paese che invecchia, e nei prossimi anni questo trend tenderà a consolidarsi come fenomeno in crescita. Il tema della non autosufficienza si pone come un fenomeno sociale dal forte impatto su famiglie e lavoratori, destinati a rimanere operativi molto più a lungo e per il quale è fondamentale trovare misure di conciliazione adeguate. Ne consegue un crescente bisogno di prestazioni integrative, non solo in campi tradizionalmente coperti dalla contrattazione collettiva nazionale, come la previdenza e l'assistenza sanitaria, ma anche in quello dei servizi alla persona, con particolare riferimento ai bisogni legati all'invecchiamento.

In questo scenario, si inserisce la possibile risposta del welfare aziendale che, in una logica integrativa rispetto a quello pubblico, rappresenta un'opportunità per imprese e lavoratori.

La legislazione di sostegno ha portato molte imprese a inserire i servizi di welfare nell'ambito delle proprie politiche di total reward e ad affrontare la negoziazione per i premi a obiettivo con un'attenzione particolare al welfare. Ma è necessario pensare anche alla possibilità che in un contesto di territorio si creino collaborazioni tra aziende che sviluppano misure di welfare anche in sinergia con altre imprese e amministrazioni pubbliche, e a quanto scelte di questo tipo possano facilitare temi come il trasporto o lo smaltimento dei rifiuti, contribuendo così anche alla sostenibilità ambientale.

Nelle esperienze di welfare aziendale territoriale, conclude l'Osservatorio, si possono rintracciare obiettivi riconducibili alla promozione della diffusione del welfare aziendale e delle misure di conciliazione vita lavoro, l'integrazione e la creazione di sinergia tra welfare pubblico e privato e di un valore condiviso. (riproduzione riservata)

Peso:43%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
075-120-080
Telpress
Servizi di Media Monitoring

Il Sole 24 ORE
Dir. Resp.:Fabio Tamburini
Tiratura: 173.364 Diffusione: 131.844 Lettori: 744.000

Maternità, accredito figurativo anche parziale

PREVIDENZA

L'opzione può essere utile per determinare il sistema di calcolo della pensione

Fabio Venanzi

I periodi corrispondenti al congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro danno diritto all'accredito figurativo pari a cinque mesi e un giorno per ogni figlio nato. Ciò consente di incrementare sia l'anzianità contributiva sia la misura del trattamento pensionistico. Il riconoscimento di tali periodi avviene con domanda all'Inps.

Con messaggio 4987/2017, l'istituto di previdenza ha precisato che – per gli iscritti alla gestione dipendenti pubblici, in analogia a quanto avviene per l'assicurazione generale obbligatoria – gli interessati possono rinunciare all'accredito figurativo, relativo anche al servizio militare, qualora tale periodo non sia stato già utilizzato.

L'utilizzo dell'accredito figurativo può concretizzarsi con la valorizzazione degli stessi prima del 31 dicembre 1995. In questa ipotesi, il lavoratore perderebbe la qualità di "nuovo iscritto" (cioè contributivo puro), potendo vantare anzianità contributiva precedente al 1996, con conseguente disapplicazione del massimale contributivo puro. Da ciò ne deriverebbe l'impossibilità di rinunciare all'accredito figurativo, poiché il riconoscimento avrebbe prodotto effetti sulla posizione assicurativa.

Il quadro così delineato ha formato oggetto di un ulteriore approfondimento da parte della gestione pubblica Inps la quale, a fronte di un quesito posto da una pubblica amministrazione, ha avuto modo di precisare che non esistono motivi ostativi a un riconoscimento parziale oppure a una rinuncia parziale del periodo accreditato figurativamente, qualora il lavoratore ne faccia esplicita richiesta.

Il caso esposto dall'ente riguarda una lavoratrice che, in assenza dell'evento maternità, risultava destinataria di un sistema di calcolo pensionistico misto, avendo maturato meno di 18 anni di contributi alla fine del 1995. Con l'accredito dei periodi figurativi riusciva a perfezionare 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995, mutando il sistema di calcolo in retributivo con pro rata contributivo dal 1° gennaio 2012. Tuttavia l'incremento dell'anzianità avrebbe comportato un peggioramento del trattamento pensionistico di diverse centinaia di euro all'anno.

Infatti, stante il notevole lasso di tempo intercorso dall'entrata in vigore della riforma Dini (legge 335/1995), deve essere superato il "mito" che il sistema retributivo risulti premiante rispetto a quello misto, poiché quest'ultimo riesce a coniugare i benefici delle quote retributive con quelli delle quote contributive, soprattutto nell'ipotesi in cui le anzianità maturate al 31 dicembre 1995 si avvicinino ai 18 anni, senza tuttavia raggiungerli.

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.
181-142-080
Telpress
Servizi di Media Monitoring