



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Fisco

1 Aumentano le detrazioni per lavoro dipendente

Previdenza

4 I contributi previdenziali alla gestione separata INPS

Previdenza

9 Le pensioni degli enti locali per l'anno 2014

Studio giallo s.r.l

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Fisco

Aumentano le detrazioni per lavoro dipendente

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La legge di stabilità 2014 interviene sulla misura delle detrazioni fiscali per i figli a carico, con decorrenza 1° gennaio 2014. Si ripropone la parte che riguarda tale argomento dell'articolo che tratta il più ampio argomento del conguaglio fiscale, aggiornato con le novità contenute nella predetta norma. Si evidenzia che rimangono invariati gli importi di tutte le altre detrazioni previste dal TUIR.

Le detrazioni per lavoro dipendente e assimilati nel 2014

L'art. 13 del Tuir prevede diverse detrazioni in relazione alla tipologia di reddito prodotto dal contribuente distinguendole in tre macro-categorie:

- redditi di lavoro dipendente ed assimilati che hanno diritto alle detrazioni di cui all'art. 13, commi 1 e 2, Tuir;
- redditi da pensione (art. 13, comma 3 e 4, Tuir);
- redditi assimilati che danno diritto alle detrazioni in modo limitato (art. 13, comma 5, Tuir).

Le regole per la determinazione della detrazione sono riepilogate di seguito.

Redditi di lavoro dipendente Redditi assimilati di cui all'art. 50, comma 1, lettere: a) lavoratori soci di cooperative b) compensi a carico di terzi c) borse di studio, borse lavoro, tirocini formativi c-bis) co.co.co. e co.co.pro. d) remunerazioni dei sacerdoti h-bis) fondi pensione ex DLgs n. 124/1993 l) LSU	
Scaglione di reddito	Detrazione annuale
Fino a 8.000 euro	Detrazione = 1.880 euro L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 1.380 euro. Tali misure minime competono a prescindere dal risultato del calcolo di ragguaglio al periodo di spettanza nell'anno (CM 15/2007, par. 1.5.1).
Se il reddito è superiore a 8.000 euro ma non a 28.000 euro	$\text{Detrazione} = 978 + 902 \times \frac{28.000 - \text{reddito complessivo}}{20.000}$ Se il rapporto è maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre

	decimali.
	$\text{Detrazione} = 978 \times \frac{55.000 - \text{reddito complessivo}}{27.000}$
Se il reddito è superiore a 28.000 euro ma non a 55.000 euro	<p>N.B. Il comma 2 dell'art. 13 del Tuir è stato abrogato. Viene, quindi meno la regola che vedeva aumentata la detrazione nel seguente modo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 10 euro se il reddito complessivo è superiore a 23.000 euro ma non a 24.000 euro 2) 20 euro se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 25.000 euro 3) 30 euro se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro ma non a 26.000 euro 4) 40 euro se il reddito complessivo è superiore a 26.000 euro ma non a 27.700 euro 5) 25 euro se il reddito complessivo è superiore a 27.700 euro ma non a 28.000 euro <p>La detrazione aggiuntiva indicata nei punti da 1) a 5) deve essere assunta nell'intero ammontare indicato senza essere rapportato al periodo di lavoro effettuato nell'anno per l'intero ammontare: si deve prima applicare la formula e solo successivamente aggiungere gli importi correttivi (CM 15/2007, par. 1.5.1). Se il rapporto è maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre decimali.</p>
Le detrazioni devono essere rapportate al periodo di lavoro nell'anno.	

Per i redditi non superiore a 8.000 euro, le detrazioni minime di € 690 (rapporti a tempo indeterminato) e di € 1380 (rapporti a tempo determinato) devono essere rapportate, dal sostituto d'imposta, al periodo di lavoro nell'anno, in applicazione dell'art. 23, comma 2, lett. a) del DPR 600 del 1973. Tuttavia, il percipiente può chiedere al sostituto d'imposta di applicare integralmente la detrazione minima, in sede di conguaglio, ovvero potrà beneficiare della detrazione non goduta in sede di dichiarazione dei redditi annuale (CM 15/2007, par. 2.3).

Ai fini della determinazione del periodo di lavoro per il quale spetta la detrazione nell'anno, l'Agenzia delle Entrate (CM 15/2007) ritiene ancora applicabili le istruzioni a suo tempo impartite con le circ. n. 326/1997 e n. 3/1998.

La detrazione deve essere quindi riconosciuta per i giorni compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro, sia esso a tempo pieno, a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto) o a tempo determinato. Rientrano in tale computo anche le festività, i riposi settimanali e gli eventuali giorni di sciopero, mentre restano esclusi i giorni per i quali non spetta alcuna retribuzione, neppure differita (ad esempio per i giorni di aspettativa non retribuita). In questo contesto torna opportuno richiamare la circolare in forza della quale la detrazione spetta tutte le volte che matura il diritto alla corresponsione della tredicesima mensilità, dal momento che si tratta di una retribuzione differita (situazione applicabile ai segretari comunali e provinciali che maturano la 13' per tutto il mese se hanno lavorato almeno 15 giorni nel mese).

La detrazione spetta in ogni caso per un massimo di 365 giorni (Circ. Ministero delle Finanze n. 226/1994). Tale regola deve essere applicata anche negli anni bisestili. In presenza di più redditi di lavoro dipendente, nel calcolare il numero dei giorni per i quali spettano le detrazioni, i giorni compresi in periodi contemporanei devono essere computati una sola volta.

Per le borse di studio (art. 50, comma 1, lett. c), Tuir) le detrazioni spettano con riferimento ai giorni compresi nel periodo assunto ai fini dell'erogazione della borsa di studio (anche se relativo ad anni precedenti). Pertanto, se la borsa di studio è stata

erogata per il rendimento dell'anno scolastico o accademico, vengono riconosciuti i giorni corrispondenti all'intero anno (365 giorni); se, invece, è stata corrisposta in relazione alla frequenza di un particolare corso, spetta per il periodo di durata del corso stesso.

Per le co.co.co. (art. 51, comma 1, lett. c-bis), Tuir) le detrazioni andranno correlata alla durata del contratto, e quindi dal primo all'ultimo giorno di durata dello stesso, indipendentemente dal numero di giorni effettivamente lavorati (Circ. 7/2001).

Le altre detrazioni per gli altri redditi assimilati sono determinate con le seguenti regole.

Redditi assimilati di cui all'art. 50, comma 1, lettere: e) attività professionale intramuraria del personale dipendente del Servizio Sanitario nazionale f) pubbliche funzioni g) cariche elettive h) rendite vitalizie e a tempo determinato i) altri assegni periodici alla cui produzione attualmente né capitale né lavoro	
Scaglione di reddito	Detrazione annuale
Fino a 4.800 euro	Detrazione = 1.104 euro
Se il reddito è superiore a 4.800 euro ma non a 55.000 euro	$\text{Detrazione} = 1.104 \times \frac{55.000 - \text{reddito complessivo}}{50.200}$ Se il rapporto è maggiore di zero, lo stesso si assume nelle prime quattro cifre decimali.
Le detrazioni non possono essere cumulate quelle previste negli altri casi.	

Previdenza

Aumentano i contributi previdenziali alla gestione separata INPS

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Doveva concludersi nel 2010 il percorso disegnato dall'art. 1, comma 79, della L. 24 dicembre 2007, n. 247, di riavvicinamento delle aliquote contributive degli iscritti alla gestione separata Inps a quelle dei lavoratori dipendenti. Al contrario, nel 2012, sono stati registrati ben due interventi legislativi sul tema, creando un po' di scompiglio in quanto la successione delle norme è stata molto ravvicinata nel tempo. Ma non è finita: anche la legge di stabilità per l'anno 2014 mette mano per rimodulare le aliquote.

Il passato

Il contributo previdenziale da corrispondere per gli iscritti alla gestione separata Inps (collaboratori coordinati e continuativi o a progetto, professionisti senza cassa, lavoratori autonomi occasionali con reddito superiore a 5.000 euro annui, venditori a domicilio con reddito superiore a 5.000 euro annui, associati in partecipazione) subiscono un aumento, di un punto percentuale all'anno, a partire dal 2007 fino al 2010, restano fermi nel 2011 e ripartono nel 2012, con un altro punto di aumento. Immutata, fino al 2011, la percentuale stabilita per l'anno 2008 per le aliquote contributive dei soggetti iscritti alla gestione separata, già provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria o titolari di pensione diretta. Nel 2012, la stessa registra un incremento di un punto percentuale.

Le aliquote possono essere così riassunte:

	2007 (fino al 06/11)	2007 (dal 07/11)	2008	2009	2010 2011	2012
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria	23,50% (23,00% + 0,50%)	23,72% (23,00% + 0,72%)	24,72% (24,00% + 0,72%)	25,72% (25,00% + 0,72%)	26,72% (26,00% + 0,72%)	27,72% (27,00% + 0,72%)
per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	16,00%	16,00%	17,00%	17,00%	17,00%	18,00%

per i titolari di pensione diretta	16,00%	16,00%	17,00%	17,00%	17,00%	18,00%
------------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Per i soggetti non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria, (come confermato dalla circolare Inps 11 gennaio 2007, n. 7), l'aliquota è comprensiva del contributo pari allo 0,50%, stabilito dall'art. 59, comma 16, della L. 449/997, destinato a finanziare l'indennità di maternità, l'assegno per il nucleo familiare e alla malattia, anche in caso di non degenza ospedaliera, così come previsto dall'art. 1, comma 788, della Finanziaria 2007. In attuazione del comma 791 della stessa norma, l'art. 7 del decreto Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 12/07/2007, ha elevato la suddetta percentuale, dallo 0,50% allo 0,72% con decorrenza 07 novembre 2007 (vedasi anche messaggio Inps n. 27090 del 09/11/2007).

Rimane confermato il massimale di reddito annuo, per tutti gli iscritti alla gestione separata, previsto dall'art. 2, comma 18, della L. 335/1995. Il massimale 2013 è stato fissato in € 99.034,00, con circolare Inps n. 27 del 12 febbraio 2013. Per l'anno 2014 l'importo del predetto massimale non è stato, a tutt'oggi, reso noto ufficialmente.

Il primo intervento legislativo del 2012

Un primo ritocco al quadro delle aliquote della gestione separata Inps avviene ad opera della riforma Fornero, Legge 28 giugno 2012, n. 92, all'articolo 2, comma 57, che ha modificato l'art. 1, comma 79, della L. 247/2007, prima citato. Sulla base di tale disposto normativo, lo sviluppo delle aliquote, per il 2013 e gli anni a venire, era così strutturato:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria	28,72% (28,00% + 0,72%)	29,72% (29,00% + 0,72%)	30,72% (30,00% + 0,72%)	31,72% (31,00% + 0,72%)	32,72% (32,00% + 0,72%)	33,72% (33,00% + 0,72%)
per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	19,00%	20,00%	21,00%	22,00%	23,00%	24,00%
per i titolari di pensione diretta	19,00%	20,00%	21,00%	22,00%	23,00%	24,00%

Erano, quindi, stati disposti aumenti, per tutte le categorie di soggetti interessati, di un punto percentuale all'anno, dal 2013 al 2018, per arrivare, a regime, al 33,72% per coloro che non hanno altra copertura previdenziale e al 24% per i restanti iscritti alla gestione separata.

Il secondo intervento legislativo del 2012

A fronte della protesta per il forte incremento dei contributi da versare ad opera dei soggetti privi di copertura previdenziale, il Governo è corso ai ripari, rimodulando gli aumenti con l'art. 46-bis, comma 1, lett. g), del Dl. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni, nella L. 7 agosto 2012, n. 134. In pratica, pur arrivando allo stesso risultato, è stata rallentata la corsa per i soggetti non aventi altra copertura previdenziale e, al contrario, accelerati gli aumenti per i restanti soggetti. Le nuove aliquote possono così riassumersi:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria	27,72% (27,00% + 0,72%)	28,72% (28,00% + 0,72%)	30,72% (30,00% + 0,72%)	31,72% (31,00% + 0,72%)	32,72% (32,00% + 0,72%)	33,72% (33,00% + 0,72%)
per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	20,00%	21,00%	22,00%	24,00%	24,00%	24,00%
per i titolari di pensione diretta	20,00%	21,00%	22,00%	24,00%	24,00%	24,00%

Il quadro sopra descritto risulta essere quello da applicare per il calcolo dei contributi per il 2013. Per l'anno passato, quindi, restava ferma l'aliquota del 2012 per i soggetti non aventi altra copertura previdenziale, pari al 27,72%, mentre aumenta di ben 2 punti percentuali l'aliquota per gli altri soggetti, arrivando al 20,00%.

La legge di stabilità 2014 (L. 27 dicembre 2013, n. 147)

Già con la presentazione del maxi-emendamento da parte del Governo alla prima stesura della legge veniva in rilievo il comma 491 dell'art. 1, il quale prevede che:

All'articolo 1, comma 79, secondo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni e integrazioni, le parole "al 21 per cento per l'anno 2014, al 22 per cento per l'anno 2015" sono sostituite dalle seguenti "al 22 per cento per l'anno 2014, al 23,5 per cento per l'anno 2015".

In sostanza, vengono ad essere ritoccate le aliquote contributive per i soggetti già provvisti di altra copertura previdenziale e per i pensionati, iscritti alla gestione separata, anticipando al 2014 l'aliquote precedentemente prevista per il 2015 (il 22%) e creando un altro scalino del 23,50% per l'anno 2015. Per il momento (ma siamo ancora lontani) non sono state modificate le aliquote previste per gli anni 2016 e seguenti.

In sede di approvazione definitiva della legge di stabilità 2014, al fine di agevolare i piccoli professionisti, è stato introdotto il comma 744, sempre all'art. 1, il quale dispone che:

“Per l’anno 2014, per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell’imposta sul valore aggiunto, iscritti alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria nè pensionati, l’aliquota contributiva, di cui all’articolo 1, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, è del 27 per cento. Conseguentemente, l’autorizzazione di spesa relativa al Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, è ridotta di 40 milioni di euro per l’anno 2014.”

In pratica viene bloccato, limitatamente all’anno in corso e solo per i titolari di partita IVA, quel processo di aumento delle aliquote, già previsto nel DL. n. 83/2012. Pertanto, per il 2014, ai titolari di partita IVA iscritti alla gestione separata continua ad applicarsi l’aliquota del 27,72%, mentre per tutti gli altri soggetti, che non sono iscritti ad altra gestione previdenziale, l’aliquota si incrementa e passa al 28,72%.

Di seguito, si riporta il prospetto aggiornato con le novità della legge di stabilità 2014.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e non titolari di partita IVA	27,72% (27,00% + 0,72%)	28,72% (28,00% + 0,72%)	30,72% (30,00% + 0,72%)	31,72% (31,00% + 0,72%)	32,72% (32,00% + 0,72%)	33,72% (33,00% + 0,72%)
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e titolari di partita IVA	27,72% (27,00% + 0,72%)	27,72% (27,00% + 0,72%)	30,72% (30,00% + 0,72%)	31,72% (31,00% + 0,72%)	32,72% (32,00% + 0,72%)	33,72% (33,00% + 0,72%)
per i collaboratori e i professionisti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	20,00%	22,00%	23,50%	24,00%	24,00%	24,00%
per i titolari di pensione diretta	20,00%	22,00%	23,50%	24,00%	24,00%	24,00%

La ripartizione dei contributi

Invariata anche la suddivisione del contributo fra collaboratore e committente, che resta fissata in un terzo a carico del primo e nei due terzi a carico del secondo. L’aumento ricade, quindi, nella medesima proporzione, sia sul collaboratore che sul committente.

Nessuna novità anche per i professionisti, i quali continuano a riaddebitare l’aliquota fissa del 4%. In questo caso, l’incremento dell’aliquota contributiva viene sopportato interamente dal professionista.

Di seguito si riporta un prospetto riassuntivo, con riferimento all’anno 2014.

	2014	A carico collaboratore/ professionista	A carico committente
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e non titolari di partita IVA	28,72% (28,00% + 0,72%)	9,57%	19,15%
per i non iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria e titolari di partita IVA	27,72% (27,00% + 0,72%)	23,72%	4%
per i collaboratori e iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	22,00%	7,33%	14,67%
per i professionisti titolari di partita IVA iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per i lavoratori che hanno contributi volontari o figurativi, per i titolari di pensione di reversibilità	22,00%	18,00%	4,00%
per i titolari di pensione diretta	22,00%	7,33%	14,67%

Il principio di cassa

Il nuovo incremento delle aliquote decorre dal 1° gennaio 2014 e quindi deve essere applicato ai compensi maturati da tale data.

Ci si pone il problema, invece, se le nuove aliquote debbano essere applicate anche ai compensi pagati nel 2014 e relativi ad anni precedenti.

A tal fine, l'art. 2, comma 27, della L. 335/1995, prevede che il contributo alla gestione separata "è applicato sul reddito delle attività determinato con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche" (Circolare Inps n. 7/2007). Il riferimento alla normativa fiscale porta a concludere che:

- a) in caso di co.co.co., trattandosi di compensi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del Tuir, il reddito si determina con il principio della cassa, avendo solo cura di ricordare che, ai sensi dell'art. 51 dello stesso Testo Unico, le somme corrisposte entro il giorno 12 del mese di gennaio, riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre dell'anno precedente, si considerano percepite nel periodo d'imposta precedente (c.d. principio di cassa allargato). Conseguentemente i pagamenti fatti ai co.co.co. con i cedolini di gennaio 2014 (solitamente il giorno 27 gennaio) per prestazioni eseguite nel 2013, devono scontare le nuove aliquote. Non è improbabile che gli impegni di spesi tenuti a residuo possano risultare incapienti. Qualora, invece, i suddetti compensi dovessero essere erogati entro il 12 gennaio 2014, gli stessi scontano le aliquote contributive in vigore nell'anno 2013;
- b) in caso di prestazioni occasionali, essendo qualificate come redditi diversi ex art. 67, comma 1, lett. l), del Tuir, vale ancora il principio di cassa (in questo caso, però, non è prevista la cassa allargata). Valgono, quindi, le stesse considerazioni fatte per le co.co.co.. Si ricorda che la franchigia dei 5.000 euro segue la cassa per cui ricomincia da zero all'inizio di ciascun anno (si veda il paragrafo successivo).

La conferma di tale impostazione è contenuta anche nella circolare Inps n. 8/2008, già citata.

Le prestazioni occasionali

Come detto, l'aumento delle aliquote interessa anche i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad euro 5.000. Elemento distintivo con la collaborazione deve essere ricercato nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, che determina una completa autonomia del lavoratore circa il tempo ed il modo della prestazione, senza alcun inserimento funzionale nell'organizzazione dell'ente. Il lavoratore deve tenere costantemente monitorati gli incassi avvenuti nell'anno solare derivanti da prestazioni di lavoro autonomo occasionale, atteso che, nel mese in cui supera la fascia di esenzione di euro 5.000, deve procedere immediatamente all'iscrizione presso la gestione separata Inps.

Ai fini del calcolo del predetto limite di esenzione deve essere applicato il principio della cassa. Il lavoratore autonomo ha l'obbligo di comunicare immediatamente ai committenti il proprio status ai fini previdenziali. Se, all'inizio del rapporto il lavoratore occasionale, non ha superato la soglia di esenzione, prima di ricevere il compenso che ne determina il superamento, deve comunicarlo al committente al fine di consentire a quest'ultimo di assolvere gli obblighi conseguenti. Se da una parte costituisce obbligo per il lavoratore comunicare la propria situazione previdenziale, dall'altra parte è diritto del committente conoscere tale situazione. Il committente, appreso dal lavoratore occasionale il superamento dei 5.000 euro, ha tutti gli obblighi previdenziali previsti per una collaborazione coordinata e continuativa.

La quantificazione del compenso

La disposizione era contenuta nel comma 772 dell'articolo unico della legge finanziaria per l'anno 2007, il quale prevedeva che il compenso per i lavoratori a progetto fosse proporzionale alla qualità e quantità delle prestazioni effettuate e il suo ammontare dovesse essere fissato avendo riguardo alle retribuzioni percepite dai lavoratori dipendenti che svolgono mansioni dal contenuto analogo in tema di professionalità. Ora, nuovamente, la lettera c) del comma 23 dell'articolo 1 della riforma Fornero, riscrivendo l'art. 63 del D.Lgs. 276/2003, ha disposto che:

“1. Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e, in relazione a ciò nonché alla particolare natura della prestazione e del contratto che la regola, non può essere inferiore ai minimi stabiliti in modo specifico per ciascun settore di attività, eventualmente articolati per i relativi profili professionali tipici e in ogni caso sulla base dei minimi salariali applicati nel settore medesimo alle mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati, dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria ovvero, su loro delega, ai livelli decentrati.”

2. In assenza di contrattazione collettiva specifica, il compenso non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto"

La suddetta previsione è di dubbia applicabilità agli enti locali, in quanto fa riferimento ai lavoratori a progetto di cui alla cosiddetta "Legge Biagi", che, come è noto, non è direttamente applicabile alle Pubbliche Amministrazioni. Si evidenzia, però, come la lettera a) del medesimo comma 23, che va a modificare l'art. 61 sempre del D.Lgs. 276/2003, parli di "rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile". Ne consegue che la confusione circa l'applicabilità delle norme in questione ai co.co.co. degli enti locali cresce.

In ogni caso, si confermano le perplessità circa la fissazione di un limite al compenso avvenuta per legge, in violazione alla libera determinazione delle parti attrici di un contratto di tipo privatistico.

Qualora la norma risultasse applicabile anche alla Pubblica Amministrazione, poiché i contratti di co.co.co. possono essere stipulati solo per elevate professionalità (almeno secondo gli orientamenti della Funzione Pubblica), il prestatore d'opera dovrà essere in possesso almeno del diploma di laurea e, di conseguenza, il compenso dovrà essere paragonato allo stipendio spettante al personale dipendente inquadrato nella categoria D del CCNL Enti Locali per la non dirigenza.

Previdenza

Le pensioni degli enti locali per l'anno 2014

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il quadro normativo che disciplina le prestazioni previdenziali non sembra trovar pace. Dalla riforma Fornero (Dl. n. 201/2011) alla legge di stabilità 2014 (L. n. 147/2013) si contano una serie di provvedimenti che modificano singoli aspetti in campo pensionistico. Di seguito si cerca di fare il punto della situazione sulla legislazione ad oggi vigente per l'anno 2014, relativamente ai dipendenti degli enti locali.

Le tipologie di pensioni

Come è noto, con la riforma Fornero sono quattro le tipologie di trattamenti di quiescenza:

- 1) pensione di vecchiaia;
- 2) pensione anticipata;
- 3) pensione di inabilità;
- 4) pensione indiretta e di reversibilità.

La pensione anticipata ha sostituito la pensione di anzianità della precedente disciplina.

Si ricorda che le pensioni privilegiate sono state abolite con il Dl. n. 201/2011, unitamente all'equo indennizzo. Possono essere portati a conclusione i procedimenti di riconoscimento in essere al 6 dicembre 2011 ovvero quelli per i quali, alla medesima data, non siano scaduti i termini di prescrizione. Per la gestione ex Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali, il predetto termine di prescrizione è fissato in 5 anni. Per ognuna di tale tipologie occorre individuare i requisiti previsti nei regimi:

- a) retributivo, per i dipendenti in possesso di un'anzianità contributiva al 31/12/1995 almeno pari a 18 anni;
- b) contributivo, per i dipendenti privi di anzianità contributiva al 31/12/1995;
- c) misto, per i dipendenti con anzianità contributiva, al 31/12/1995, compresa fra 0 e 18 anni.

Limitatamente ai requisiti, per l'accesso della pensione nel sistema misto si fa riferimento alla medesima normativa vigente per il regime retributivo.

La pensione di vecchiaia

Con il Dl. n. 201/2011, sono stati unificati i requisiti anagrafici previsti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, prima diversificati per uomini e donne. Nel 2014 è necessario aver compiuto i 66 anni e 3 mesi. Rispetto a tutti i limiti previsti dalla riforma Fornero, i termini sono aggiornati alla speranza di vita che, dal 1° gennaio 2013, ha incrementato i requisiti di 3 mesi. Diverso è, invece, il requisito contributivo. Nel sistema retributivo o misto, sono necessari almeno 20 anni di contributi, che si riducono a 15 per i dipendenti che erano già in servizio alla data del 31 dicembre 1992. Nel sistema contributivo, invece, parimenti sono necessari i 20 anni di contribuzione, ma vi è un'ulteriore condizione: l'importo della pensione calcolata non deve essere inferiore a 1,5 volte l'ammontare dell'assegno sociale. In pratica, la pensione deve superare, nel 2014, gli 8.728,39 euro. Nell'ipotesi in cui ciò non fosse verificato, sempre nel regime contributivo, il dipendente può permanere in servizio fino al compimento dei 70 anni e 3 mesi di età. Raggiunto quest'ultimo limite, il requisito contributivo scende da 20 a 5 anni e viene meno l'importo minimo di pensione.

La riforma Fornero ha mantenuto in vita la cosiddetta "opzione donna" prevista dall'art. 1, c. 9, della L. n. 243/2004. Tale norma consente alle sole dipendenti donne di accedere al pensionamento avendo maturato 57 anni e 3 mesi di età e 35 anni di contributi, purché optino per il calcolo della pensione con il sistema contributivo. E', comunque, considerata una pensione di vecchiaia, in quanto la pensione anticipata non è prevista nel regime contributivo. Tale possibilità ha una valenza temporale limitata, vale a dire che, per la stessa, è prevista la scadenza del 2015. L'Inps ha specificato che, entro tale termine, deve realizzarsi la decorrenza della pensione e non solo la maturazione del relativo diritto. Ciò rileva in quanto in questa fattispecie continua ad applicarsi l'istituto delle finestre. Per le restanti ipotesi, la decorrenza del trattamento di quiescenza di vecchiaia è fissata nel giorno successivo a quello di maturazione del diritto.

I requisiti al 31 dicembre 2011

La riforma Fornero fa salvi i diritti dei dipendenti che hanno raggiunto i requisiti alla data del 31 dicembre 2011. A tale data, la pensione di vecchiaia, nel sistema retributivo, si maturava al raggiungimento dell'età anagrafica individuata nell'ordinamento delle singole amministrazioni. Generalmente era fissata a 65 anni, sia per gli uomini che per le donne. A questo si aggiungeva un'anzianità minima, pari a 20 anni, che, anche in questo caso, si riduce a 15 per i soggetti in servizio al 31 dicembre 1992. Per le lavoratrici, la pensione di vecchiaia poteva essere conseguita al raggiungimento del 61-esimo anno di età (art. 21, c. 2, L. n. 335/1995, come modificato dall'art. 22ter del Dl. n. 78/2009).

Indipendentemente dall'età anagrafica, la maturazione di un'anzianità contributiva pari o superiore a 40 anni attribuiva il diritto ad un trattamento di quiescenza calcolato secondo le regole della pensione di vecchiaia.

L'applicazione della normativa previgente la riforma Fornero, comporta, di conseguenza, anche il rispetto delle cosiddette "finestre". Pertanto, per i lavoratori che hanno maturato il diritto nel regime ante Dl. n. 201/2011, la decorrenza della pensione è fissata non prima dei dodici mesi decorrenti dalla data di maturazione del

diritto. Risulta evidente che, se il diritto era maturato al 31/12/2011, anche la finestra risulta già aperta.

Nel sistema contributivo, invece, all'età anagrafica prevista in 65 anni di età per gli uomini e in 61 anni di età per le donne, si aggiungeva il requisito, uguale per tutti, pari a 5 anni di contribuzione. Per le lavoratrici che beneficiano di un requisito di età anagrafica inferiore è previsto un ulteriore paletto: l'importo della pensione non doveva essere inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale, ammontante, nel 2011, ad euro 5.424,09.

Anche nel sistema contributivo era prevista la pensione alla maturazione dei 40 anni di contributi, ma per il raggiungimento di questo limite si dovevano escludere il riscatto del titolo di studio e il versamento dei contributi volontari, mentre il servizio prestato prima del compimento del 18-esimo anno di età andava maggiorato del 50%.

La cosiddetta "opzione donna" era prevista anche nel previgente ordinamento ed era, comunque, considerata una pensione di vecchiaia.

Il calcolo

Nessun elemento di novità deve segnalarsi per il calcolo. Le regole sono quelle previste prettamente per i singoli regimi. Si ricorda che il Dl. n. 201/2011 ha esteso il regime contributivo a tutti i dipendenti con decorrenza 1° gennaio 2012. Quindi il regime retributivo si applica fino al 31 dicembre 2011 per i dipendenti che avevano maturato, al 31 dicembre 1995, almeno 18 anni di anzianità contributiva e fino al 31 dicembre 1995 per i dipendenti che, alla predetta data, godevano di un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni. Per i dipendenti con anzianità contributiva collocata interamente dal 1° gennaio 1996, si applica totalmente il sistema contributivo. I relativi coefficienti di trasformazione del montante contributivo sono fissati, con decorrenza 1° gennaio 2013, dal decreto del Ministero del Lavoro del 15 maggio 2012.

La pensione anticipata

La riforma Fornero riscrive i requisiti per l'accesso a tale tipologia di trattamento di quiescenza nel sistema retributivo o misto. Nel 2014, coniugando la previsione normativa succitata con l'aumento della speranza di vita, sono necessari 42 anni e 6 mesi di servizio per i dipendenti di sesso maschile e 41 e 6 mesi per le dipendenti di sesso femminile.

Nel sistema contributivo non era riconosciuta la pensione anticipata fino all'entrata in vigore del Dl. n. 201/2011. Con tale norma è stata introdotta una fattispecie anche in questo regime. Possono accedere al collocamento a riposo i dipendenti a cui si applica il sistema contributivo con un'età anagrafica di 63 anni e 3 mesi e con almeno 20 anni di contributi, ma a condizione che la pensione che ne risulta sia pari almeno a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale. Nel 2014, tale assegno è pari a 5.818,93 euro e, quindi, l'importo minimo ammonta a 16.293,00 euro.

La decorrenza è fissata nel giorno successivo a quello di maturazione del diritto.

I requisiti al 31 dicembre 2011

Alla predetta data, i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata erano fissati nella cosiddetta "quota 96", vale a dire un'età anagrafica pari o superiore a 60 anni e un'anzianità contributiva pari o superiore a 36 anni oppure un'età anagrafica pari o superiore a 61 anni e un'anzianità contributiva almeno di 35 anni.

Anche per tali soggetti era ancora applicabile la finestra, ma il relativo periodo di 12 mesi è già ampiamente superato essendo maturato il diritto al 31/12/2011.

Per i dipendenti interessati a questa tipologia di pensione, una questione rilevante era rappresentata dai limiti di età e di servizio da applicare per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte dell'amministrazione di appartenenza. Il Dl. n. 201/2011 (art. 24, c. 3) stabiliva, infatti, che a tali soggetti si applicava la previgente normativa in toto. In questo ambito, l'Inps e il Dipartimento della Funzione Pubblica avevano affermato che erano ricompresi anche i limiti previgenti (generalmente, come detto, i 65 anni di età e i 40 anni di contributi). Alcuni giudici, interpellati in argomento, avevano sentenziato che tale applicazione rappresentava una norma a tutela del lavoratore e, quindi, non poteva essere un obbligo; il dipendente che intendesse avvalersi dei nuovi limiti imposti dalla riforma Fornero poteva tranquillamente richiederne l'applicazione. Il problema è stato definitivamente risolto dall'art. 2, commi 4 e 5, del Dl. n. 101/2013 che ha recepito, quale interpretazione autentica dell'art. 24 del Dl. n. 201/2011, la posizione dell'istituto di previdenza e della Funzione Pubblica. Quindi, ad esempio, per un dipendente che avesse maturato il diritto a pensione nel 2011, avendo raggiunto in quell'anno i 61 anni di età e i 35 anni di contributi, la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte dell'amministrazione dovrà avvenire nel 2015.

Il calcolo

Anche qui nessun particolare rilievo è da evidenziare, relativamente al calcolo di pensione.

Per disincentivare i pensionamenti anticipati, la riforma Fornero (art. 24, c. 10), per tale tipologia di trattamenti di quiescenza, ha introdotto una penalizzazione qualora l'età anagrafica, al momento del collocamento a riposo, sia inferiore a 62 anni. Tale penalizzazione è pari ad un 1% per i primi due anni di età che mancano a raggiungere i 62, mentre per gli ulteriori anni la percentuale aumenta al 2% annuo. Quindi, per un dipendente che matura i 42 anni e 6 mesi nel 2014, con un'età anagrafica di 59 anni di età, la penalizzazione sarà pari al 4% (1% annuo per i primi due anni e il 2% per il terzo anno).

Con l'art. 6, comma 2-quater, del Dl. n. 216/2011 è stata sospesa l'applicazione delle penalizzazioni fino a tutto il 2017 qualora il servizio derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, intendendo per tale anche i periodi di astensione obbligatoria per maternità, di assenza per servizio militare, per infortunio, per malattia e per cassa integrazione guadagni. L'art. 4-bis, c.1 del Dl. n. 101/2013 ha introdotto, nell'elenco delle assenze parificate alla prestazione effettiva di lavoro, la donazione di sangue e di emocomponenti, come previsto dall'art. 8, c. 1, della L. n. 219/2005, e i congedi parentali di maternità e paternità previsti dal testo unico di cui al D.Lgs. n. 151/2001. Da ultimo, l'art. 1, c. 493, della L. n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha aggiunto al predetto elenco i congedi e i permessi concessi ai sensi dell'art. 33 della L. n. 104/1992.

La pensione di inabilità

Non vi sono novità di rilievo in ordine alle pensioni di inabilità. Prima della riforma Fornero, nel sistema retributivo o misto, la pensione di inabilità era attribuita ai dipendenti riconosciuti impossibilitati in modo assoluto e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa, con almeno 14 anni, 11 mesi e 16 giorni di servizio. Qualora l'inabilità, pur permanente, non fosse assoluta, ma relativa alle mansioni e non fosse possibile il ricollocamento del dipendente al servizio utile, il requisito viene elevato a 19 anni, 11 mesi e 16 giorni. Nel sistema contributivo, la pensione in questione è riconosciuta solo in caso di inabilità assolutamente e permanente, qualora si proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro con cancellazione da albi o elenchi professionali e risulti maturata un'anzianità minima di 5 anni, di cui almeno 3 nell'ultimo quinquennio. Si sottolinea che, in tale regime, non è prevista la pensione per inabilità relativa alle mansioni.

La decorrenza è fissata nel giorno successivo a quello di cessazione dal servizio, da verificarsi entro 30 giorni dal riconoscimento dell'inabilità.

Il calcolo

Solo relativamente alla pensione liquidata per inabilità assoluta e permanente, la normativa riconosce una maggiorazione al calcolo ordinario della pensione. Infatti, la pensione di inabilità, in tale fattispecie, risulta l'importo inferiore fra:

la pensione privilegiata, pari alla pensione ordinaria maggiorata del 10%;

l'80% della retribuzione pensionabile;

la pensione calcolata con un'anzianità maggiorata degli anni mancati a raggiungere i 65 anni di età nel sistema retributivo e i 60 anni di età nel sistema contributivo. In ogni caso, non si possono superare i 40 anni di servizio.

Si ribadisce che tale maggiorazione non si applica in caso di inabilità relativa.

La pensione indiretta o di reversibilità

Anche per la pensione indiretta o di reversibilità non ci sono novità di rilievo.

Il presupposto consiste nel decesso del dipendente, che può avvenire quando il lavoratore è ancora in servizio (pensione indiretta) ovvero quando è già pensionato (pensione di reversibilità).

Gli aventi diritto a tale pensione sono:

- 1) il coniuge, anche separato, se allo stesso è stato riconosciuto l'assegno alimentare, o divorziato, se ha in godimento l'assegno di divorzio ed entrambi i coniugi divorziati non si siano risposati;
- 2) figli:
 - minori di 18 anni;
 - minori di 21 anni, studenti e non titolari di lavoro retribuito;
 - universitari per la durata legale del corso, comunque, non oltre i 26 anni, -
 - non titolari di lavoro retribuito;
 - inabili (non rileva l'età anagrafica);
- 3) genitori ultra 65-enni, non titolari di pensione, a carico alla data del decesso e in assenza del coniuge o dei figli, aventi diritto;
- 4) fratelli e sorelle inabili, non pensionati, a carico del deceduto, in assenza di altri aventi diritto.

Sono equiparati ai figli legittimi e naturali:

- i figli adottivi e quelli affiliati del pensionato o iscritto deceduto;
- i figli naturali non riconoscibili dal pensionato o iscritto deceduto, per i quali questi era tenuto al mantenimento o agli alimenti in virtù di sentenza;
- i figli naturali non riconoscibili dal pensionato o iscritto deceduto che nella successione del genitore hanno ottenuto il riconoscimento del diritto all'assegno vitalizio;
- i figli nati dal precedente matrimonio del coniuge del pensionato o iscritto deceduto;
- i figli naturali riconosciuti dal coniuge del pensionato o iscritto deceduto, o dichiarati tali in giudizio;
- i nipoti in linea retta minori e viventi a carico dell'iscritto o del pensionato, anche se non formalmente affidati.

Per soggetto "a carico" si deve intendere verificata una delle seguenti ipotesi:

- qualora sia convivente, il reddito deve essere pari o inferiore al minimo Inps per l'anno in corso maggiorato del 30%. Dall'1/11/2000, il limite è aumentato dell'importo dell'indennità di accompagnamento per i figli inabili che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 5, legge n. 222/1984;
- qualora non convivente, a seguito di apposito accertamento (l'ufficio verifica se il superstite era autosufficiente o meno dal punto di vista economico, e se il deceduto concorreva in maniera rilevante e continuativa al suo mantenimento).

Per inabilità si intende un'assoluta impossibilità a svolgere una qualsiasi attività produttiva di reddito, certificata dalle Asl, dalle commissioni mediche di verifica o dagli ospedali militari. Tale certificazione deve riportare esattamente una delle due diciture: "Il soggetto è assolutamente e permanentemente inabile a qualsiasi attività lavorativa" oppure "Il soggetto è permanentemente inabile a proficuo lavoro".

La perdita di uno solo dei requisiti sopra elencati fa perdere il diritto alla pensione.

La pensione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello del decesso del dipendente.

Il calcolo

La misura della pensione indiretta o di reversibilità dipende dai soggetti beneficiari e dal reddito degli stessi. Relativamente al primo fattore, in presenza del coniuge, la pensione spetta nelle seguenti quote:

- coniuge solo: 60%;
- coniuge e un figlio: 80%;
- coniuge e due o più figli: 100%.

Nel caso in cui, invece, siano presenti soltanto dei figli, la pensione spetta nelle seguenti quote:

- un figlio: 70%;
- due figli: 80%;
- tre o più figli: 100%;

Qualora, infine, siano assenti il coniuge e i figli, ai genitori, fratelli o sorelle spetta il 15% ognuno, con il massimale del 100%.

Relativamente al secondo fattore, la L. n. 335/1995 ha esteso la disciplina prevista nella gestione Inps in tema di cumulo fra reddito dei superstiti e importo della pensione. In particolare, la norma prevede:

- reddito inferiore a 3 volte il minimo INPS: cumulo del 100%;
- reddito compreso fra 3 e 4 volte il minimo INPS: cumulo del 75%;
- reddito compreso fra 4 e 5 volte il minimo INPS: cumulo del 60%;
- reddito superiore a 5 volte il minimo INPS: cumulo del 50%.

Per l'anno 2014, il minimo Inps è fissato in Euro 6.517,94 con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 20 novembre 2013. Pertanto, ad esempio, se il reddito del coniuge superstite è pari a 40.000 euro, la pensione indiretta è ridotta alla metà.

È, comunque, ammesso il cumulo totale qualora nel nucleo familiare siano presenti, oltre al coniuge, figli minori, studenti o inabili, ovvero orfani soli, secondo le regole previste dall'Ago.