

Perché una NewsLetter?

Riprende da quest'anno, con il n. 1 dell'edizione 4.0 (evoluzione innovativa della precedente), la pubblicazione della NewsLetter di PREVINDAPI, che era stata individuata come una delle Action definite in base alle risposte ricevute al Questionario 2018 da parte degli Aderenti.

L'obiettivo definito era di cercare di volta in volta di **approfondire questioni di interesse generale, temi specifici attinenti l'area previdenziale, nonché aspetti dell'operatività del Fondo, in modo da fornire una maggiore conoscenza generale della materia e consentire agli Aderenti di porre i quesiti più direttamente mirati alle loro specifiche esigenze**, favorendone una risposta coerente e celere.

Cercheremo pertanto di riproporre un documento che risponda agli obiettivi originari e di mantenere una cadenza di pubblicazione stagionale, partendo in questo numero da un approfondimento sulla natura di PREVINDAPI e del Sistema Bilaterale CONFAPI/FEDERMANAGER e fornendo una panoramica delle previsioni sui temi del lavoro e della previdenza introdotte dalla Legge di Bilancio 2024 in ambito di lavoro, imprese e previdenza.

Chi è PREVINDAPI?



PREVINDAPI è il Fondo Pensione per i dirigenti e i quadri superiori della piccola e media industria, il cui rapporto di lavoro è regolato dagli accordi sindacali stipulati tra CONFAPI (Confederazione Italiana della piccola e media industria) e FEDERMANAGER (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali).

Possono iscriversi al Fondo anche i dirigenti e le aziende che applicano C.C.N.L. diversi da quello Confapi-Federmanager.

Con il rinnovo del 16.11.2016 del CCNL Dirigenti e Quadri Superiori delle PMI, le Parti Sociali hanno definito l'adesione Contrattuale in base alla quale con effetto dal 1° gennaio 2017 le aziende versano a PREVINDAPI per tutti i Dirigenti e Quadri Superiori lo 0,5% della loro RAL, indipendentemente dalla loro adesione, volontaria o tacita, al fondo. E da aprile 2017 le Parti Sociali hanno previsto l'iscrizione anche ai soggetti fiscalmente a carico degli aderenti.

Nei prossimi numeri tratteremo specificatamente delle modalità di gestione operativa del Fondo nelle varie fasi del rapporto con l'Aderente.

Le parti Istitutive del Fondo: CONFAPI e FEDERMANAGER

Il Fondo Pensione PREVINDAPI, è stato costituito nel 1990 per accordo tra le Parti Istitutive CONFAPI (Confederazione Italiana della piccola e media industria) e FEDERMANAGER (Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali).

CONFAPI, costituita nel 1947, rappresenta oggi la sintesi di un ampio sistema: 83mila imprese con più di 800mila addetti che applicano i 13 Contratti nazionali di lavoro firmati da CONFAPI (dati INPS); 50 sedi territoriali e distrettuali; 13 Unioni nazionali e 3 Associazioni nazionali di categoria a cui si aggiungono 2 Gruppi di interesse. L'Associazione:

- Tutela e promuove a tutti i livelli i reali interessi delle PMI;
- valorizza lo sviluppo delle PMI attraverso il dialogo con il Governo e le Parti Sociali;
- attua iniziative e programmi per favorire lo sviluppo economico e civile del Paese in collegamento con le organizzazioni e le istituzioni nazionali ed europee;

- stipula Accordi interconfederali con le Organizzazioni sindacali nazionali;
- stipula Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per le piccole e medie aziende industriali e manifatturiere, dei trasporti e dei servizi.

FEDERMANAGER, presente dal 1945, con circa 180 mila dirigenti, quadri apicali, alte professionalità, in servizio e in pensione, è l'Associazione Nazionale Dirigenti d'Azienda maggiormente rappresentativa nel mondo del management, per i quali cura gli aspetti contrattuali, istituzionali, sociali, professionali e culturali. Una presenza ben radicata sul territorio nazionale con una rete di 57 sedi che si occupano di:

- rappresentanza istituzionale a livello locale;
- servizi agli associati;
- consulenza di carattere contrattuale, legale, fiscale e previdenziale;
- iniziative di natura formativa, culturale e di networking.

Gli altri ENTI bilaterali di CONFAPI e FEDERMANAGER.

CONFAPI e FEDERMANAGER oltre ad essere le Parti Istitutive di PREVINDAPI, hanno costituito i seguenti Enti bilaterali che offrono servizi ai dirigenti e Quadri delle PMI:



Il FASDAPI è il Fondo di Assistenza e Solidarietà per i dirigenti e i quadri superiori di azienda della piccola e media industria. FASDAPI ha esclusive finalità assistenziali, solidaristiche e mutualistiche www.fasdapi.it

Il Fondo garantisce i benefici derivanti dalle coperture assicurative previste dall'art. 12 del C.C.N.L. dirigenti PMI: caso morte, invalidità permanenti da malattia, infortuni professionali ed extra professionali.

Dal 1° gennaio 2002 il Fondo, inoltre, offre gratuitamente ai propri iscritti la "Long Term Care". Si tratta di un'assistenza integrativa per i dirigenti colpiti da infortuni o malattie molto gravi, tali da comportare il venir meno delle capacità di svolgere alcune delle fondamentali funzioni ed attività della vita quotidiana, come per esempio il vestirsi e lo svestirsi, l'igiene del corpo, il bere e il mangiare.

Dal 2007 è possibile iscriversi al FASDAPI anche i componenti degli "Organi Sociali" ed i "Quadri" delle aziende industriali i quali, con un minimo di spesa, potranno avere la miglior copertura assicurativa.

A partire dal 2010 CONFAPI e FEDERMANAGER hanno dato attuazione all'art. 15 del CCNL che dispone la copertura a fronte delle nuove responsabilità civili e penali previste in conseguenza dei provvedimenti legislativi emanati e della responsabilità per colpa grave. Anche la gestione di questa copertura assicurativa è stata affidata dalle Parti sociali al FASDAPI.



Il Fondo PMI WFM, costituito in data 08/02/2017 in base all'accordo del 06/07/2016 sottoscritto tra CONFAPI e FEDERMANAGER, fornisce dal 1° gennaio 2017 un sostegno al reddito per dirigenti e quadri superiori in servizio e involontariamente disoccupati, assorbendo anche quelle prestazioni erogate in precedenza dalla Gestione Separata FSR FASDAPI, e proprio per questo non comporta oneri nuovi per le aziende ed i dirigenti poiché è costituito in sostituzione e continuità della Gestione Separata FSR del FASDAPI.

L'iscrizione al Fondo PMI WELFARE MANAGER avviene di diritto per tutte le aziende iscritte al FASDAPI Gestione Separata FSR

L'accesso al predetto trattamento economico integrativo opera nei limiti e alle condizioni di accesso indicati nel "Regolamento gestione sostegno del reddito" pubblicate sul sito internet www.pmiwfm.it



La **FONDAZIONE IDI (Istituto Dirigenti Italiani)** nasce nel 1971 come attività rivolta ad adeguare e sviluppare in maniera programmatica l'evoluzione professionale dei dirigenti e dei quadri superiori e la cultura imprenditoriale della Piccole e Medie Imprese. L'Istituto, strutturato come scuola per dirigenti e quadri superiori, nello stesso anno ha avuto il riconoscimento di Fondazione, con decreto del Presidente della Repubblica.

Nel tempo questa iniziativa si è dimostrata di grande utilità e valore strategico soprattutto alla luce dell'evoluzione tecnologica, dello sviluppo delle politiche gestionali e finanziarie delle imprese e dei mercati, che hanno caratterizzato questo periodo. www.fondazioneidi.it

La **FONDAZIONE IDI** dal 1995, ha un ruolo centrale nell'aggiornamento degli standard professionali dei dirigenti delle PMI ed è il tramite delle due organizzazioni, per studiare, proporre e realizzare percorsi di formazione e sviluppo professionale.



Il **FONDO DIRIGENTI PMI** è il fondo interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti della PMI, costituito il 2 luglio 2003 e riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 221/1/2003 del 4 agosto 2003.

Il Fondo ha l'obiettivo di **favorire lo sviluppo di una cultura manageriale congrua con le specificità del sistema industriale italiano** e attenta alle sfide poste alle imprese e ai dirigenti dalla competizione globale, dalla innovazione tecnologica e dalla complessità sociale.

In particolare si vuole:

- analizzare il contesto nel quale le aziende si stanno muovendo, dando particolare enfasi agli elementi di innovazione;
- favorire l'implementazione e la conoscenza del nuovo sistema di intervento nel campo della formazione manageriale;
- sensibilizzare le imprese e favorire la fruizione di tale sistema;
- rendere compartecipati le Parti sociali nello sviluppo dell'intero impianto;
- creare un sistema di gestione prevalentemente articolato a livello centrale, ma anche in grado di assicurare a livello territoriale un servizio efficace mediante una presenza coordinata e capillare;
- attivare piani formativi aziendali territoriali e settoriali in linea con le esigenze delle imprese e dei loro dirigenti.

Lo sforzo del FONDO DIRIGENTI PMI è volto ad **accrescere le competenze professionali dei dirigenti** affinché le imprese possano migliorare le proprie performance sul mercato e vincere la concorrenza di nuovi paesi emergenti.

La centralità del manager per raggiungere il miglioramento e lo sviluppo delle performance aziendali è cruciale, pertanto, l'investimento in formazione manageriale rappresenta uno dei più importanti strumenti per vincere tale sfida.

Il Fondo si propone altresì di **raccogliere dati ed elaborare informazioni utili a tutti gli attori del Fondo**, privati ed istituzionali, per prendere decisioni coerenti e di rappresentare un punto di riferimento per lo studio e l'analisi delle alte professionalità, con specifico riferimento al management delle PMI.

Destinatari dell'attività sono i dirigenti delle imprese tenute al versamento del contributo per l'adesione al Fondo promuovendo le iniziative verso circa 3.500 aziende e 5.000 dirigenti

Recenti interventi del BILANCIO DI PREVISIONE 2024 con impatti sui lavoratori e sulla previdenza

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **legge 30 dicembre 2023, n.213** (c.d. Legge di Bilancio 2024) recante il **"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026"**.



Di seguito un'estratto, sulle aree e categorie che il Fondo rappresenta, delle principali misure (fonte: comunicato Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) delle **tematiche di più diretto impatto per la previdenza, i lavoratori, le famiglie e le imprese sul fronte del mercato del lavoro:**

Conferma del taglio del cuneo fiscale. Confermato anche per il 2024, il **taglio del cuneo contributivo** per la quota a carico dei lavoratori dipendenti. La quota di esonero rimane al 6% per le retribuzioni mensili imponibili fino a 2.692 euro (parametrate su 13 mensilità) ed al 7% per quelle fino a 1.923 euro (sempre parametrate su 13 mensilità).

Detassazione dei Fringe Benefits. Anche per il 2024, i **fringe benefits non concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente:** fino a 2.000 per i lavoratori con figli a carico (ai sensi del T.U.I.R.), fino a 1.000 per la generalità dei lavoratori dipendenti (soglia innalzata dagli euro 258 previsti dalla normativa fiscale "ordinaria" per i dipendenti senza figli).

Tassazione agevolata dei premi di risultato. Confermata anche per il 2024 **l'imposizione - con un limite di reddito agevolato pari a 3.000 euro lordi - agevolata al 5% sulle somme erogate a titolo di premi di risultato** o di partecipazione agli utili di impresa per i lavoratori dipendenti del settore privato titolari di contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato), che abbiano percepito nell'anno di imposta precedente, redditi da lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000.

Di seguito invece le principali misure in **materia di previdenza:**

Nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia. Il diritto alla pensione di vecchiaia (ove sussistano i requisiti anagrafici previsti dalla legislazione vigente), in presenza di un'anzianità contributiva minima pari almeno a 20 anni, **potrà essere conseguito a condizione che l'importo lordo mensile della pensione sia almeno pari all'importo dell'assegno sociale** (precedentemente, era previsto che l'importo fosse pari almeno a 1.5 volte tale assegno). Inoltre, il diritto alla pensione anticipata (ferma l'anzianità contributiva minima di almeno 20 anni) potrà essere conseguito qualora l'importo lordo mensile della pensione sia pari almeno a:

- 3 volte l'importo dell'assegno sociale (precedentemente, 2,8 volte);
- 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale, per le donne con un figlio;
- 2,6 volte l'importo dell'assegno sociale, per le donne con due o più figli.

Fino al conseguimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, l'importo lordo mensile relativo al trattamento di pensione anticipata non potrà essere riconosciuto in misura superiore a 5 volte il trattamento mensile minimo previsto a legislazione vigente. Viene inserita una finestra di 3 mesi dalla data di maturazione delle condizioni complessive previste per l'accesso alla pensione anticipata. I requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata dovranno essere adeguati alla speranza di vita.

Riscatto previdenziale dei periodi non coperti da versamenti contributivi. In via sperimentale per il biennio 2024-2025, per i soggetti che siano già titolari di pensione e che abbiano versato il primo contributo in data successiva al 31 dicembre 1995, è prevista la **facoltà di riscattare - in tutto o in parte - periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge finanziaria (anche non consecutivi) non coperti da contribuzione, ricadenti tra l'anno del versamento del primo contributo e quello dell'ultimo accreditato fino ad un massimo di 5 anni totali.** L'onere per il riscatto, relativamente ai lavoratori del settore privato, potrà essere sostenuto dal datore di lavoro, destinando a tal fine i premi di produzione del lavoratore. In tal caso, il contributo è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e non concorre alla determinazione del reddito da lavoro dipendente.

L'onere è frazionabile, senza applicazione di interessi, fino ad un massimo 120 rate mensili di importo non inferiore a 30 euro. In caso di eventuale successiva acquisizione di anzianità assicurativa antecedente al 1° gennaio 1996, il riscatto verrà annullato d'ufficio con conseguente restituzione dei contributi. La rateizzazione non potrà essere concessa qualora i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per l'immediata liquidazione della pensione o qualora gli stessi contributi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari. Qualora la situazione si verifichi nel corso della rateizzazione già concessa, è previsto che la somma ancora dovuta sia versata in una unica soluzione.

Rivalutazione automatica delle pensioni. È previsto che, per l'anno 2024, **la rivalutazione automatica rispetto all'inflazione dei trattamenti pensionistici sia riconosciuta nella misura del:**

- 100%, per i trattamenti pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo INPS;
- 85%, per i trattamenti complessivamente pari o inferiori a 5 volte il trattamento minimo INPS;
- 53%, per i trattamenti complessivamente superiori a 5 volte il trattamento minimo INPS e fino a 6 volte lo stesso;
- 47%, per i trattamenti complessivamente superiori a 6 volte il trattamento minimo INPS e fino a 8 volte lo stesso;
- 37%, per i trattamenti complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo INPS e fino a 10 volte lo stesso;
- 22%, per i trattamenti complessivamente superiori a 10 volte il trattamento minimo INPS.

Per i trattamenti di cui alle lettere b), c), d), e), f), l'aumento conseguente alla rivalutazione non può comunque determinare un trattamento superiore alla rispettiva fascia di trattamento INPS, ed è riconosciuto fino a concorrenza dello stesso.

Modifiche all'APE Sociale. Per il 2024, **il requisito anagrafico per l'accesso all'APE sociale è innalzato a 63 anni e 5 mesi**, a fronte del precedente requisito di 63 anni.

Nuove condizioni per "Opzione Donna". Per il 2024, **è innalzato il requisito anagrafico per l'accesso ad Opzione Donna. Dal 1° gennaio 2024, saranno necessari 61 anni di età**, a fronte del precedente requisito di 60 anni, confermando quando previsto dalla precedente versione del beneficio circa i requisiti di anzianità contributiva e la riduzione dell'età anagrafica per l'accesso allo strumento, parametrato sulla presenza di figli.

Quota 103. Confermata per il 2024 la misura "Quota 103" con modifiche per chi matura i requisiti nell'anno 2024:

- **calcolo interamente contributivo dell'assegno;**
- **importo dell'assegno erogabile in misura pari a massimo 4 volte il trattamento minimo INPS** (fino al conseguimento della pensione di vecchiaia);
- **finestra di 7 mesi per i lavoratori privati e di 9 mesi per i lavoratori del settore pubblico;**
- **termine entro il quale il personale del comparto scuola e AFAM può presentare la relativa domanda dal 28 febbraio 2023 al 28 febbraio 2024.**

Cosiddetto "Bonus Maroni." Anche per il lavoratore che maturi i requisiti per accedere a Quota 103 nell'anno 2024, sarà **possibile richiedere l'esonero dal versamento della quota contributiva a proprio carico**, per averla così accreditata in busta paga (c.d. Bonus Maroni).

Imprese di interesse strategico nazionale che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale. Per le imprese con almeno 1000 lavoratori dipendenti afferenti a questa categoria è stabilito che, con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sia autorizzato, a domanda, in via eccezionale e in deroga agli artt. 4 e 22 del D.Lgs. n. 148/2015 (in continuità con le tutele già autorizzate) un **ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2024** (con alcune deroghe relativamente alla procedura di attivazione della cassa), al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio delle competenze dell'azienda medesima. È stabilito che i trattamenti di cui sopra siano riconosciuti nel limite di spesa di euro 63.300.000 per l'anno 2024 e che l'INPS provveda al monitoraggio del limite stesso (non considerando ulteriori domande), qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa.

Di seguito infine le principali misure in favore **dei lavoratori e delle famiglie:**

Nuovo Bonus Asili Nido. Innalzato a 3.600 euro, con riferimento ai nati dal 1° gennaio 2024, il bonus riconosciuto alle famiglie con ISEE fino a 40.000 euro (che abbiano già un figlio di età inferiore a 10 anni) per il pagamento delle rette relative alla frequenza di asili nido.

Maggiori tutele per maternità e paternità. Aumentata al 60% della retribuzione (rispetto al 30% attuale), l'indennità corrisposta per il secondo mese di congedo parentale fino al sesto anno di vita del bambino. Per il solo 2024, invece, è stabilito che anche l'indennità relativa al secondo mese sarà riconosciuta nella misura dell'80% della retribuzione (così come previsto attualmente soltanto per il primo mese).

Decontribuzioni per lavoratrici con figli. Per il periodo 2024-2026, con riferimento alle donne lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato con 3 o più figli, è prevista la riduzione del 100% dei contributi IVS a carico fino al compimento del 18° anno di età del figlio minore (entro il limite annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile). Per il 2024, è esteso, in via sperimentale, alle lavoratrici madri di due figli, fino al compimento del 10° anno di età del figlio minore.

Gli esoneri non si applicano ai rapporti di lavoro domestico.

Esclusione dei titoli di stato dal computo dell'ISEE. Esclusi i titoli di stato dal computo del valore ISEE, fino all'importo di euro 50.000.

Fondi per le pari opportunità e il contrasto alla violenza contro le donne. Incrementato di 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, e di 6 milioni a decorrere dal 2027, il Fondo per le Politiche relative ai diritti alle pari opportunità, al fine di accrescere la misura del reddito di libertà per garantire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà. È stabilito che le risorse siano ripartite secondo criteri definiti con uno o più decreti adottati anche di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Aumentato di 4 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine di dare concreta realizzazione ai centri per il recupero degli uomini autori di violenza.

Al fine di assicurare un'adeguata attuazione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 e del correlato Piano operativo, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità è stato incrementato di 5 milioni per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, con destinazione delle predette risorse alla realizzazione di centri antiviolenza.

Aumentato di 3 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, al fine di rafforzare la prevenzione della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica. Inoltre, sono stati stanziati 20 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2026 per l'acquisto e la realizzazione di case rifugio.

Esonero previdenziale per le assunzioni di donne vittime di violenza. Stanziati 1,5 milioni di euro per il 2024, 4 milioni per il 2025, 3,8 milioni per il 2026, 2,5 milioni per il 2027 e 0,7 milioni per il 2028, per i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumeranno donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie della misura del reddito di

libertà (anche donne che abbiano beneficiato della misura nell'anno 2023). È previsto il riconoscimento dell'esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali. In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, è stabilito il prolungamento dell'esonero fino al 18esimo mese dalla data di assunzione a tempo determinato.

Fondo per le Politiche della Famiglia. Stanziati 1,25 milioni di euro all'anno, a partire dal 2024, per finanziare il supporto tecnico-scientifico per le funzioni del Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, relative a attuazione, monitoraggio e analisi degli interventi del Fondo per le Politiche della Famiglia.

Tra gli utilizzi delle risorse del Fondo vi sono, tra gli altri, progetti volti alla protezione e presa in carico dei minori vittime di violenza, interventi per il sostegno, iniziative di conciliazione del tempo di vita e di lavoro, nonché

Politiche a favore della disabilità. Istituito il Fondo Unico per l'Inclusione delle Persone con Disabilità (con abrogazione delle disposizioni istitutive dei precedenti fondi istituiti per analoghe finalità) destinato a finanziare iniziative in materia di:

- potenziamento dei servizi di assistenza all'autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo e secondo grado;
- promozione e realizzazione di infrastrutture, anche digitali, per l'inclusione delle persone con disabilità;
- inclusione lavorativa e sportiva;
- turismo accessibile;
- iniziative dedicate alle persone con disturbi del neuro-sviluppo e dello spettro autistico;
- interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare;
- promozione della piena ed effettiva inclusione sociale delle persone sorde e con ipoacusia;
- promozione di iniziative e di progetti per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, di particolare rilevanza nazionale o territoriale, realizzati da enti del Terzo Settore con il coinvolgimento degli stessi, in attuazione del principio di sussidiarietà. Incrementato di 85 milioni, a decorrere dal 2026, il Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità.

Misure per la sanità dei lavoratori transfrontalieri. Stabilito che, sia i residenti in Italia che lavorano e soggiornano in Svizzera e che utilizzano il SSN italiano, sia i frontalieri di cui all'art. 9, paragrafo 1, dell'Accordo tra Italia e Svizzera (relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri che hanno esercitato il diritto di opzione per l'assicurazione malattie, sia i loro familiari a carico), siano tenuti a versare alla Regione di residenza una quota di compartecipazione al SSN attuando la progressività del contributo in rapporto al reddito netto e ai carichi familiari, con un minimo di 30 euro ed un massimo di 200 euro per ogni mese lavorato. Il ricavato

Misure a favore dei migranti e assistenza alle persone in condizioni di vulnerabilità. Rifiutato il Fondo per l'accoglienza dei migranti di cui all'art. 21, comma 1, del D.L. n. 145/2023 per circa 172 milioni di euro nell'anno 2024, circa 269 milioni di euro per l'anno 2025 e 185 milioni di euro per l'anno 2026.

Aumentata di un milione di euro annui la dotazione dell'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà (INMP), al fine di potenziare l'attività di prevenzione ed assistenza sanitaria e sociosanitaria in favore dei soggetti che versano in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica.

Assistenza ai profughi ucraini sotto protezione internazionale. Stanziati 274 milioni di euro per l'anno 2024 in favore del Fondo per la protezione temporanea delle persone in fuga dalla guerra in Ucraina. Prorogato al 31 dicembre 2024 lo stato di emergenza relativo all'esigenza di assicurare soccorso ed assistenza, sul territorio nazionale, alla popolazione ucraina in conseguenza della grave crisi internazionale in corso.

Autorizzata l'assegnazione, fino al 31 dicembre 2024, nel limite di 40 milioni di euro, del contributo forfetario una tantum per il rafforzamento, in via temporanea, dell'offerta dei servizi sociali da parte dei comuni

ospitanti un significativo numero di persone richiedenti il permesso di protezione temporanea.

Revisione delle spese previdenziali. Istituita presso il MEF una Commissione composta da esperti nominati dal Ministro dell'Economia e Finanze dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali per valutare parametri e criteri da utilizzare, a decorrere dal primo gennaio 2027, per la rivalutazione delle prestazioni di carattere previdenziale e sociale per i quali è prevista, a legislazione vigente, la suddetta rivalutazione sulla base dell'indice del costo della vita.

Lavoratori precoci. È statuito che l'indicizzazione all'aspettativa di vita dei requisiti di anzianità contributiva necessari per l'accesso alla pensione anticipata, bloccata dal primo gennaio 2019, riprenda a decorrere dal primo gennaio 2025 (attualmente è sospesa sino al primo gennaio 2027). Ridotta, inoltre, di 10 milioni, la dotazione del fondo destinato a coprire la spesa previdenziale per le pensioni dei lavoratori precoci.

Riassegnazione delle risorse economiche dell'ANPAL al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A seguito della soppressione della Agenzia, è prevista la riassegnazione delle risorse finanziarie dell'ANPAL ai pertinenti capitoli dello Stato di Previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per tutti i dettagli è possibile consultare integralmente la [legge 30 dicembre 2023, n. 213](#).

La Pensione anticipata con la Previdenza Complementare: quali opportunità?

Per i Dirigenti, l'iscrizione a PREVINDAPI rappresenta uno strumento concreto per migliorare le prospettive future poiché permette, una volta in pensione, di ottenere un capitale che va a integrare l'assegno della pensione pubblica.

Al verificarsi di determinate condizioni, inoltre, PREVINDAPI, in linea con la normativa, consente di accedere a **una serie di benefici anche prima del pensionamento, tra i quali figura la Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (RITA).**

Si tratta della possibilità di richiedere, in presenza di determinati requisiti, **l'erogazione frazionata della posizione accumulata presso il Fondo fino al raggiungimento dell'età pensionabile.**

Chi aderisce a PREVINDAPI può fare richiesta della RITA al verificarsi delle seguenti condizioni:

- cessazione dell'attività lavorativa;
- anzianità contributiva di almeno 20 anni, con riferimento ai contributi versati alla previdenza obbligatoria (INPS o casse professionali);
- età per la pensione di vecchiaia da raggiungere entro i 5 anni successivi la cessazione dell'attività lavorativa;
- partecipazione a qualsiasi forma di previdenza complementare da almeno 5 anni.

Alla RITA possono accedere anche gli aderenti che siano disoccupati da più di 24 mesi, a cui manchino non più di 10 anni dalla pensione di vecchiaia.

Approfondiremo l'analisi della RITA in un prossimo articolo, ma chi volesse comprendere da subito tutti gli aspetti legati a questa opportunità, può accedere all'Area INFORMAZIONI del Sito del FONDO, e leggere la nota ["RITA - rendita integrativa temporanea anticipata"](#).

A presto