



del 2 luglio 2022



## Grazie all'azione del SIULP stanziati ulteriori fondi per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario degli operatori di Immigrazione e Frontiera impegnati a gestire gli Ucraini

A seguito del decreto sulla protezione temporanea per i profughi della guerra in Ucraina, emanato dal Governo in attuazione alla decisione del Consiglio Europeo che ha attivato la Direttiva 2001/55/CE per la concessione della protezione temporanea in caso di afflusso massiccio di sfollati, il Dipartimento della Protezione civile ha diramato, in data 23 giugno 2022, l'Ordinanza che disciplina l'accoglienza, il soccorso e l'assistenza alla Popolazione ucraina in Italia (<https://www.protezionecivile.gov.it/it/normativa/ocdpc-n-898-del-23-giugno-2022-0>).

Il provvedimento, assieme alle disposizioni per l'accoglienza diffusa, il sostentamento e l'assistenza sanitaria alla Popolazione ucraina nel nostro Paese, prevede, all'articolo 4, che "per la remunerazione del personale della Polizia di Stato e dell'Amministrazione civile del Ministero dell'interno di cui all'articolo 3, comma 2, lettere a) e b), della Legge 1° aprile 1981, n. 121, in servizio nell'ambito delle articolazioni periferiche e della Direzione Centrale dell'Immigrazione e della Polizia delle Frontiere del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, direttamente impegnato nelle attività connesse all'emergenza, e in particolare nei servizi di polizia di frontiera e presso gli uffici immigrazione delle questure, è riconosciuto, dalla data di pubblicazione della presente ordinanza, il compenso per prestazioni di lavoro straordinario effettivamente rese eccedenti rispetto al monte ore previsto con gli ordinari stanziamenti per il citato personale, entro il limite massimo complessivo di 55.749 ore eccedenti per il periodo emergenziale in rassegna, di cui 44.506 ore per il personale appartenente alla Polizia di Stato e 11.243 ore per il personale dell'Amministrazione civile del Ministero dell'interno di cui al presente comma".

Si tratta di una previsione per la quale il nostro sindacato si è particolarmente attivato presso le autorità di Governo e che può essere, a ragione, considerata frutto della nostra azione.

Grazie al SIULP e alla disponibilità del Direttore della Polizia delle Frontiere e dell'Immigrazione, un ulteriore finanziamento nel limite massimo complessivo di euro 1.100.012,24 per l'anno 2022, attraverso l'utilizzo delle risorse finanziarie provenienti dal Fondo per le emergenze nazionali, sarà versata nel bilancio dello Stato per la successiva riassegnazione ai pertinenti capitoli di spesa dello stato di previsione del Ministero dell'Interno, allo scopo di retribuire le prestazioni di lavoro straordinario effettivamente rese, nei servizi di Frontiera e immigrazione, dalla Polizia di Stato e eccedenti rispetto al monte ore previsto.



### SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti  
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.  
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi,  
a tutte le vostre domande.

**SERVIZI.SIULP.IT**

## Fondo Efficienza servizi istituzionali emolumenti in pagamento entro luglio

Nella mattinata del 30 giugno, grazie alla nostra continua opera di sensibilizzazione e all'intervento del Capo della Polizia, è stato finalmente firmato il decreto che autorizza i pagamenti relativi al Fondo Efficienza servizi istituzionali 2021, con conseguente inserimento nelle procedure Noipa. Ciò consente, come anticipato, il pagamento degli emolumenti Fesi nel corrente mese di luglio.

### Effetti del passaggio da Sovrintendente Capo Coordinatore al ruolo degli Ispettori

Numerosi colleghi Sovrintendenti Capo Coordinatori ci chiedono chiarimenti sugli effetti economici di un possibile loro passaggio nel ruolo degli Ispettori.

Al riguardo, abbiamo predisposto una tabella comparativa delle retribuzioni al passaggio di un Sovrintendente Capo coordinatore nelle varie qualifiche del ruolo degli ispettori.

Dalla lettura della stessa è evidente come la differenza dello stipendio parametrato venga colmata dall'assegno ad personam previsto dall'art 3 Comma 6 del D.Lgs. 193/2003. La differenza relativa alla indennità pensionabile viene colmata, invece, dall'assegno ad personam previsto dall'art 45 D.Lgs. 95/2017. Nella tabella figura aggiornata l'IVC (2022-2024) da luglio 2022.

Per completezza di informazione si rappresenta che ai fini del calcolo della differenza effettiva tra le retribuzioni occorre considerare anche le diverse misure del compenso per le prestazioni di lavoro straordinario.

Dette differenze non sono indicate in tabella poiché legate non sono al valore del parametro in godimento ma anche all'effettivo impiego del personale interessato. Esempio: 200 ore annue di straordinario comportano una perdita media che va da 130 euro lordi a 150 euro lordi annui.

Contratto 2019/2021 - DPR 20 Aprile 2022 n. 57											
punto parametrato 183,15											
COMPARAZIONE STIPENDIALE del SOVRINTENDENTE CAPO Coordinatore (32 anni) al Ruolo degli ISPETTORI											
Parametro	131,00		124,75		Differenza	131,00		Differenza	133,50		Differenza
	Sovr. Capo Coordinatore	Annua	Mensile	Annua		Mensile	Ispettore		Mensile	Ispettore Capo	
Stipendio Tabellare	1.465,35 €	17.584,17 €	1.373,08 €	16.476,96 €	- 92,27 €	1.465,35 €	17.584,17 €	- €	1.500,39 €	18.004,73 €	35,05 €
Ria	60,49 €	725,88 €	60,49 €	725,88 €	- €	60,49 €	725,88 €	- €	60,49 €	725,88 €	- €
Indennità Integrativa speciale	534,04 €	6.408,48 €	530,92 €	6.371,04 €	- 3,12 €	534,04 €	6.408,48 €	- €	537,15 €	6.445,80 €	3,11 €
Indennità Vacanza contrattuale (2022-2024)	10,00 €	120,00 €	9,52 €	114,24 €	- 0,48 €	10,00 €	120,00 €	- €	10,19 €	122,28 €	0,19 €
Assegno di funzione (32 anni)	289,25 €	3.471,00 €	294,25 €	3.531,00 €	5,00 €	294,25 €	3.531,00 €	5,00 €	294,25 €	3.531,00 €	- €
Indennità mensile pensionabile	833,08 €	9.996,96 €	810,72 €	9.728,64 €	- 22,36 €	836,98 €	10.043,76 €	3,90 €	863,80 €	10.365,60 €	26,82 €
Ass. a Pers. Art 3 co 6 D.Lvo 193/2003	- €	- €	95,39 €	1.144,68 €	95,39 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Ass. a Pers. Art 45 D.lvo 95/2017	- €	- €	17,84 €	214,08 €	17,84 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Totale Retribuzione	3.192,21 €	38.306,49 €	3.192,21 €	38.306,52 €	0,00 €	3.201,11 €	38.413,29 €	8,90 €	3.266,27 €	39.195,29 €	65,17 €

Contratto (2019 - 2021) DPR 20.04.2022 nr. 57 + Indennità vacanza contrattuale (2022/2024) - Vacanza contrattuale (2018 - 2021) riassorbibile

Stipendio Tabellare	-€ 92,27
Indennità Integrativa Speciale	-€ 3,12
Ass. a Pers. Art 3 co 6 D.Lvo 193/2003	-€ 95,39

Indennità Vacanza contrattuale	-€ 0,48
indennità pensionabile	-€ 22,36
assegno di funzione 32 anni	€ 5,00
Ass. a Pers. art 45 D.lvo 95/17	-€ 17,84

NB: al fine di poter calcolare la differenza effettiva tra le due retribuzioni, bisogna considerare anche le prestazioni di lavoro straordinario, nelle tabella non indicate giacché variano in ragione dell'effettivo impiego, che sono legate al valore del parametro in godimento. ESEMPIO: 200 ore annue di straordinario comportano una perdita media che va da 130 euro lordi a 150 euro lordi annui.

#### Applicazione articolo 3 comma 6 D.Lvo 30 maggio 2003 nr. 193 - Sistema Parametri Stipendiali (assegno ad Personam)

A decorrere dal 1° gennaio 2005, nel caso di accesso a qualifiche o gradi superiori di ruoli diversi che comporta l'attribuzione di un parametro inferiore a quello in godimento, al personale interessato è attribuito un assegno personale utile ai fini del calcolo dell'indennità di buonuscita e della base pensionabile di cui alla legge 29 aprile 1976, n. 177 e successive modificazioni, da riassorbire all'atto della promozione alla qualifica o al grado superiore, pari alla differenza tra lo stipendio relativo al parametro di provenienza e quello spettante nel nuovo parametro.

#### Applicazione articolo 45 comma 5 e 6 - Riordino delle Carriere

5. Al personale delle Forze di polizia che, per effetto delle disposizioni del presente decreto, percepisce un trattamento fisso e continuativo inferiore a quello in godimento prima dell'entrata in vigore del medesimo decreto, è attribuito un assegno personale pari alla differenza, riassorbibile con i successivi incrementi delle voci fisse e continuative. Analogo emolumento, riassorbibile con i successivi incrementi retributivi conseguenti a progressione di carriera o per effetto di disposizioni normative a carattere generale, è attribuito allo stesso personale in caso di passaggio a qualifiche o gradi degli stessi o di diversi ruoli o di transito ai ruoli civili che comporta il pagamento di un trattamento fisso e continuativo inferiore a quello in godimento prima del passaggio.

6. Ai fini del comma 5 si intende per "trattamento fisso e continuativo" quello composto, a seconda dei ruoli di appartenenza, dalla somma delle seguenti voci: stipendio, indennità integrativa speciale, indennità mensile pensionabile, assegno funzionale e indennità dirigenziale, mentre per "trattamento fisso e continuativo in godimento" si intende quello composto, a seconda dei ruoli di appartenenza, dalla somma delle seguenti voci: stipendio, indennità integrativa speciale, indennità mensile pensionabile, assegno funzionale, assegno di valorizzazione dirigenziale e indennità perequativa.

## Trattamento economico del personale dirigente della Polizia di Stato

In adesione alle richieste pervenute, riportiamo di seguito la tabella dell'adeguamento ISTAT del trattamento economico del personale dirigente, ai sensi del DPCM 15.03.2022. Gli aumenti decorrono dal 1° gennaio 2021.

Nei giorni scorsi la Segreteria Nazionale del Siulp è intervenuta presso il Dipartimento per rendere da subito operativo l'adeguamento attraverso un'emissione straordinaria che dovrebbe consentire i pagamenti nel prossimo mese di luglio.

### TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA POLIZIA DI STATO dal 01.01.2021 DPCM 15.03.2022 ADEGUAMENTO ISTAT del 0,91% DELLE MISURE DELLO STIPENDIO

STIPENDIO INIZIALE	V. Questore Agg.		V. Questore Agg. 3 QLF		V. Questore Agg. +13		V. Questore Agg. +23		Vice Questore		Vice Questore +18 Primo Dirigente		Vice Questore +23 Primo Dirigente Dirigente Superiore		Dirigente Generale	
	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile
	17.918,10	1.493,18	18.455,51	1.537,96	24.475,72	2.039,64	35.560,12	2963,34	24.475,72	2.039,64	27.428,79	2.285,73	35.560,12	2.963,34	41.602,85	3.466,90
<b>CLASSE 6%</b>																
1					25.944,26	2.162,02	37.693,73	3.141,14	25.944,26	2.162,02	29.074,52	2.422,88	37.693,73	3.141,14	44.099,02	3.674,92
2					27.412,81	2.284,40	39.827,33	3.318,94	27.412,81	2.284,40	30.720,25	2.560,02	39.827,33	3.318,94	46.595,19	3.882,93
3					28.881,35	2.406,78	41.960,94	3.496,75	28.881,35	2.406,78	32.365,97	2.697,16	41.960,94	3.496,75	49.091,37	4.090,95
4					30.349,89	2.529,16	44.094,55	3.674,55	30.349,89	2.529,16	34.011,70	2.834,31	44.094,55	3.674,55	51.587,54	4.298,96
5					31.818,44	2.651,54	46.228,15	3.852,35	31.818,44	2.651,54	35.657,43	2.971,45	46.228,15	3.852,35	54.083,71	4.506,98
6					33.286,98	2.773,91	48.361,76	4.030,15	33.286,98	2.773,91	37.303,16	3.108,60	48.361,76	4.030,15	56.579,88	4.714,99
7					34.755,52	2.896,29	50.495,37	4.207,95	34.755,52	2.896,29	38.948,88	3.245,74	50.495,37	4.207,95	59.076,05	4.923,00
8					36.224,07	3.018,67	52.628,98	4.385,75	36.224,07	3.018,67	40.594,61	3.382,88	52.628,98	4.385,75	61.572,22	5.131,02
<b>SCATTO 2,50%</b>																
1					37.129,67	3.094,14	53.944,70	4.495,39	37.129,67	3.094,14	41.609,48	3.467,46	53.944,70	4.495,39	63.111,53	5.259,29
2					38.035,27	3.169,61	55.260,42	4.605,04	38.035,27	3.169,61	42.624,34	3.552,03	55.260,42	4.605,04	64.650,83	5.387,57
3					38.940,87	3.245,07	56.576,15	4.714,68	38.940,87	3.245,07	43.639,21	3.636,60	56.576,15	4.714,68	66.190,14	5.515,84
4					39.846,47	3.320,54	57.891,87	4.824,32	39.846,47	3.320,54	44.654,07	3.721,17	57.891,87	4.824,32	67.729,44	5.644,12
5					40.752,07	3.396,01	59.207,60	4.933,97	40.752,07	3.396,01	45.668,94	3.805,74	59.207,60	4.933,97	69.268,75	5.772,40
<b>Indice Abbattimento</b>	<b>15</b>				<b>15</b>		<b>24</b>		<b>15</b>		<b>19</b>		<b>24 (*)</b>		<b>26</b>	
	(*) si effettua dal 25 anno di servizio															
<b>Indennità Pensionabile</b>	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile
	10.474,58	872,88	10.474,58	872,88	12.638,61	1.053,22	14.691,12	1.224,26	12.638,61	1.053,22	12.638,61	1.053,22	14.691,12	1.224,26	15.984,63	1.332,05
<b>Indennità Integrativa Speciale</b>	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile	01/01/21	mensile
	9.610,47	800,87	9.610,47	800,87	10.971,06	914,25	11.557,75	963,15	10.971,06	914,25	10.971,06	914,25	11.557,75	963,15	11.983,39	998,62
<b>Indennità Dirigenziale</b>	01/01/21	mensile														
Vice Questore Agg.	2.783,66	231,97														
Vice Questore	2.911,66	242,64														
Primo Dirigente	12.819,28	1.068,27														
Dirigente Sup.	21.010,07	1.750,84														
<b>Indennità Posizione</b>	01/01/21	mensile														
FASCIA A	36.534,79	3.044,57														
FASCIA B	28.740,46	2.395,04														
MAGGIORAZ.	7.672,39	639,37														

## Approvati dal Governo i provvedimenti che recepiscono le direttive UE su lavoro trasparente ed equilibrio vita-lavoro

Il 22 giugno 2022, il Consiglio dei ministri ha approvato in via definitiva gli schemi dei decreti legislativi che recepiscono la Direttiva 2019/1158 del Parlamento Europeo, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e la Direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

Le finalità del provvedimento sono essenzialmente quelle di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, i cosiddetti caregivers, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo, sia familiare.

Lo schema di decreto interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), sia su disposizioni di legge diverse, quali la Legge n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), la Legge n. 81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), il D.Lgs. n. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni), in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

Nel dettaglio, entra pienamente a regime la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto

autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Sono aumentati:

- da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;
- da 6 a 9 in totale, i mesi di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti.

Ulteriori novità sono:

- l'estensione del diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio;
- i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.

Inoltre, sono state stabilite:

- sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria;
- l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa;
- interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).

Per quanto concerne invece la direttiva (UE) 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, lo schema di decreto interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, recante "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro", sia su altre disposizioni di legge, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

I profili di novità della Direttiva (UE) 2019/1152 possono essere sintetizzati come segue:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.), beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

(Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

---

### **L'Estratto Conto Certificativo Previdenziale**

Per i lavoratori delle gestioni private e pubbliche INPS è possibile richiedere online l'estratto conto certificativo ECOCERT ai fini della domanda di pensione. La stessa richiesta si può anche effettuare di persona presso un ufficio o sede territoriale dell'Istituto o attraverso un Caf o un Patronato.

L'Estratto Conto Certificativo (ECOCERT /ECOMAR) contiene tutti i dati sulla propria posizione assicurativa e tutti i contributi della vita lavorativa. Il documento differisce dalla stampa dell'Estratto conto contributivo o previdenziale disponibile online, perché a differenza di questo ha valore legale e necessita della verifica da parte di un operatore INPS prima del suo rilascio.

L'Ecocert riporta i contributi versati nelle diverse gestioni e riporta i versamenti previdenziali con le seguenti informazioni:

- periodo di riferimento;
- tipologia di contributi versati (da lavoro dipendente, artigiano, commerciante, ecc.);
- contributi utili (espressi in giorni, settimane o mesi) per la misura (il calcolo della pensione) e per il diritto;

retribuzione;

- riferimenti del datore di lavoro;
- eventuali note.

Il soggetto che ha raggiunto i requisiti per richiedere la pensione di vecchiaia o quella anticipata/anzianità, può utilizzare il servizio ECOCERT INPS per farsi inviare l'estratto conto certificativo dei contributi versati e calcolare importo e decorrenza pensione.

L'ECOCERT serve, dunque, a verificare se effettivamente sono registrati presso l'INPS tutti i requisiti contributivi per andare in pensione. Non solo, con questo documento, si ottiene anche il conteggio della pensione futura, ossia l'importo del trattamento quantificato in tempo reale dall'INPS.

Come anticipato si può ottenere il documento online dal sito INPS ([www.inps.it](http://www.inps.it)) con credenziali personali di accesso all'area riservata, oppure rivolgendosi al patronato che esegue la richiesta per conto del cittadino.

Per farne richiesta online, si utilizza l'apposito servizio INPS denominato Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Beneficio precoci e raggiungibile, previa registrazione e accesso con proprie credenziali personale.

L'ECOCERT INPS è pronto entro 55 giorni. I tempi medi di rilascio possono variare nel caso in cui sia necessario effettuare operazione di ricongiungimento dei contributi, che richiedono tempi tecnici ulteriori.

L'ECOCERT, al momento del suo rilascio, attesta in tempo reale la posizione assicurativa del richiedente. Dopo la richiesta, entro 55 giorni l'esito è visibile nella propria area riservata (MyINPS). La richiesta può dare un risultato positivo o negativo.

ECOCERT positivo significa che l'estratto conto contributivo richiesto è stato emesso e in breve tempo sarà disponibile.

ECOCERT negativo significa che l'INPS non ha potuto ricostruire la carriera contributiva del lavoratore, così da non poter emettere il certificato completo e quantificare l'importo della futura pensione in base al montante versato.

---

### **Indennità per congedo straordinario per assistenza disabili e tredicesima**

L'indennità che i lavoratori hanno diritto a percepire durante il periodo di congedo straordinario (articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001) non ricomprende i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Il principio è stato enunciato dal Tribunale di Roma con la sentenza 5313/2022 del 6 giugno 2022.

Ad avviso del giudice romano l'ammontare dell'indennità di congedo è limitato alle «voci fisse e continuative» della retribuzione, tra cui non sono da ricomprendere le mensilità supplementari.

Il lavoratore che usufruisce del congedo straordinario per assistere il familiare convivente con handicap in situazione di gravità ha diritto, secondo il comma 5-ter, a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e in questa definizione non sono ricomprese la tredicesima e quattordicesima mensilità, che al pari delle voci variabili della retribuzione devono ritenersi escluse dal computo ai fini dell'indennità per congedo straordinario.

Il giudice capitolino è consapevole di esprimere un indirizzo opposto alla posizione Inps (Circolare 14/2007) per cui l'indennità di congedo straordinario, parametrata sulla retribuzione dell'ultimo mese di lavoro prima del congedo, è comprensiva delle mensilità supplementari, ma la posizione dell'Istituto, ad avviso del tribunale, è superata dal rilievo che la formulazione del comma 5-ter è opera di una norma temporalmente successiva (articolo 4, comma 1, lett. b, D.Lgs. 119/2011) rispetto alla circolare.

Il giudice di Roma osserva, inoltre, che durante il periodo di congedo straordinario non maturano le ferie, il Tfr e la tredicesima mensilità.

Risulta, pertanto, irragionevole che la retribuzione di riferimento per determinare l'importo dell'indennità possa includere i ratei di tredicesima e quattordicesima, se queste stesse mensilità supplementari non maturano durante il congedo straordinario.

Né si realizza una disparità di trattamento rispetto alla inclusione dei ratei di tredicesima e quattordicesima nel trattamento riconosciuto ai lavoratori che usufruiscono dei tre giorni di permesso mensile per assistenza di persona in condizione di handicap grave (articolo 33, comma 3, Legge 104/1992).

Il Tribunale di Roma non ritiene dirimente che i due istituti condividano la medesima finalità di assistenza ai familiari con handicap e valorizza, invece, il dato per cui rispetto all'indennità per congedo straordinario il legislatore avrebbe operato una diversa scelta normativa.

Ancora più netto risulta, per il giudice capitolino, il raffronto con il congedo di maternità, dove la norma (articolo 23, comma 2, D.Lgs. 151/2001) prevede espressamente che l'indennità ricomprenda la tredicesima mensilità.

Proprio il rilievo che a comporre l'indennità del congedo di maternità siano richiamate le mensilità supplementari suggerisce la conclusione che, nel caso del congedo straordinario, laddove le mensilità supplementari non sono state esplicitamente richiamate, tali voci vadano escluse dal computo.

Sulla base di queste argomentazioni il tribunale di Roma ha, dunque, rigettato la domanda formulata dalla guardia giurata di un istituto di vigilanza per il pagamento degli importi relativi all'incidenza dei ratei di mensilità supplementare nel calcolo dell'indennità di congedo straordinario.

---

### **Il piano di previdenza complementare UE**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato la bozza di decreto-legge che recepisce la direttiva dell'UE n. 1238/2019 riguardo l'introduzione nel sistema previdenziale italiano del PEPP, il prodotto pensionistico individuale paneuropeo.

La novità riguarda la contribuzione volontaria e si inserisce fra i trattamenti di previdenza complementare. Le principali caratteristiche sono la portabilità in tutti i paesi dell'Unione attraverso procedimenti semplici e chiari e la possibilità di essere distribuito da molteplici operatori diversi.

Si tratta, come già detto, di uno strumento di previdenza complementare individuale, finalizzato a incrementare la pensione. Esso è basato sull'adesione e contribuzione volontaria, con deducibilità di questi contributi dal reddito complessivo fino a un massimo di 5.164,57 euro. Non è possibile utilizzare il trattamento di fine rapporto (TFR).

Inoltre, durante la fase di accumulo, i risparmiatori potranno richiedere un anticipo della prestazione maturata in specifici casi.

lo schema di decreto che prevede l'attuazione del Regolamento Europeo n. 1238/2019 sull'inserimento del PEPP nel sistema italiano è stato approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 5 maggio 2022.

Il PEPP si inserisce tra i prodotti del cosiddetto terzo pilastro della previdenza già presenti nel sistema senza andarli a sostituire o a modificare, costituendo semplicemente una nuova opzione paneuropea di risparmio per la pensione.

La novità dovrebbe consentire ai risparmiatori maggiore possibilità di scelta nell'accumulo di una rendita pensionistica.

Il prodotto pensionistico individuale paneuropeo assume una serie di caratteristiche, in particolare:

- la portabilità tra tutti i paesi dell'Unione Europea;
- la possibilità di essere realizzato e distribuito da un'ampia platea di operatori (compagnie assicurative, banche, fondi pensione professionali, alcune società d'investimento e gestori patrimoniali).

Nel Regolamento UE n. 1238/2019 si legge che la portabilità del prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP) con un carattere pensionistico a lungo termine renderà il prodotto più attrattivo, soprattutto per i giovani e i lavoratori mobili, e contribuirà a facilitare ulteriormente il diritto dei cittadini dell'Unione di vivere e lavorare in tutta l'Unione.

I destinatari del PEPP, dunque, sono soprattutto i lavoratori mobili e i giovani, ma rientrano tra i possibili beneficiari anche tutti i soggetti che hanno intenzione di risparmiare per la pensione.

Il regolamento europeo è applicabile negli stati UE dal 22 marzo 2022 scorso. Lo schema di decreto è stato elaborato dopo un confronto a livello tecnico con le autorità di vigilanza competenti, Consob, COVIP, IVASS e Banca d'Italia e approvato poi dal Consiglio dei Ministri.

In Italia sarà la COVIP, Commissione di Vigilanza sui fondi pensione, l'autorità competente per la ricezione delle domande di registrazione dei PEPP da parte dei fornitori e per le attività di monitoraggio.

I requisiti e le modalità di accesso alle prestazioni PEPP sono definiti nei contratti proposti dai vari fornitori del servizio.

I contributi sono versati su base volontaria, dai risparmiatori, dai datori di lavoro o dai committenti e la prestazione finale può essere erogata sotto forma di rendita, capitale erogato in un'unica soluzione, prelievo o una combinazione delle precedenti forme.

Il risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta dei PEPP è soggetto all'imposta sostitutiva del 20 per cento ai sensi dell'art. 17, comma 1 del D.Lgs. n. 252/2005, così come per le altre forme di previdenza complementare.

La contribuzione volontaria al PEPP non è legata ad un termine preciso e può proseguire anche dopo il raggiungimento dell'età pensionabile prevista nella gestione obbligatoria di appartenenza purché alla data di pensionamento risulti una contribuzione al sottoconto italiano del PEPP di almeno un anno.

Durante la fase di accumulo, i risparmiatori possono richiedere un anticipo della prestazione maturata:

- per spese sanitarie impreviste e straordinarie, richiedibile in ogni momento con un importo massimo del 75 per cento;
- per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, richiedibile dopo almeno otto anni di maturazione, per un importo non superiore al 75 per cento;
- per ulteriori esigenze, richiedibile dopo almeno otto anni, per un importo non superiore al 30 per cento.

I lavoratori che raggiungeranno entro cinque anni l'età per la pensione di vecchiaia prevista dal loro regime obbligatorio di appartenenza potranno ricevere le prestazioni PEPP, in tutto o in parte, sotto forma di Rendita integrativa temporanea anticipata fino al raggiungimento di tale età.

Il requisito essenziale è che abbiano maturato alla data di accesso alla rendita almeno 20 anni di contributi nella gestione di appartenenza.

L'implementazione del PEPP punta ad estendere la platea di lavoratori iscritti ad una gestione di questo tipo. L'organizzazione e le modalità di funzionamento saranno simili a quelle delle altre forme di previdenza complementare.



**tratto da:** Siulp Collegamento Flash numero 27/2022 del 2 Luglio 2022

Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it  
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123