



Comitato provinciale di coordinamento in
materia di salute e sicurezza sul lavoro

LAVORO E INVECCHIAMENTO

Suggerimenti per creare un ambiente di lavoro
sano e sicuro per ogni età



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Assessorato alla Salute e Politiche sociali

TRENTINO



*Azienda Provinciale
per i Servizi Sanitari*

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

LAVORO E INVECCHIAMENTO

Suggerimenti per creare un ambiente di lavoro sano e sicuro per ogni età

*A cura del Comitato di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro
della Provincia autonoma di Trento*

Assessorato alla salute e politiche sociali
Dipartimento salute e solidarietà sociale
Via Gilli 4 – 38121 Trento
tel. 0461. 494171 – fax 0461. 494159
dip.salute@provincia.tn.it
www.trentinosalute.net

stampa: CENTRO DUPLICAZIONI PAT

© copyright Giunta della Provincia autonoma di Trento – 2018

L'utilizzo del materiale pubblicato è consentito con citazione obbligatoria della fonte

Creare ambienti di lavoro sani e sicuri per tutti e per tutte le età, un obiettivo che ci vede coinvolti in prima persona.

Chiunque può, nel corso della propria vita, andare incontro ad una modificazione delle proprie capacità lavorative. Nessuno lo vorrebbe, ma può accadere che, a seguito dell'avanzamento dell'età, di un infortunio o di una malattia, non si sia più in grado di fare quello che si faceva prima o di farlo nello stesso modo.

Si tratta di situazioni delicate, complesse, che vanno gestite cercando di valorizzare le abilità residue del lavoratore e introducendo quelle modifiche all'ambiente di lavoro che possono consentire al lavoratore di continuare ad operare in modo utile per se stesso e per la propria organizzazione.

Diverse sono le difficoltà da superare, sia per le imprese che per il personale: costi da sostenere, assenza di una diversa mansione da assegnare al lavoratore, paura di perdere il lavoro, mancanza di gratificazione rispetto ad una diversa attività da svolgere ...

Diverse sono però anche le iniziative che possono essere poste in essere.

Scopo del presente opuscolo, elaborato dal Comitato provinciale di coordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è proprio quello di fornire alcuni suggerimenti utili ai datori di lavoro per creare un ambiente di lavoro sano e sicuro per ogni età e per gestire le situazioni in cui un proprio dipendente ha, per diversi motivi, una modificazione della propria capacità lavorativa. Nello stesso tempo si vogliono far conoscere gli interventi attivi in provincia di Trento in questo delicato contesto.

Assessore alla salute e politiche sociali



Contenuti

- 4** PREMESSA
- 7** LAVORO E INVECCHIAMENTO
- 14** RIASSUMENDO

Interventi attivi in provincia di Trento

- 18** INTERVENTI EROGATI
DALL'**AGENZIA DEL LAVORO**
- 25** INTERVENTI EROGATI
DALL'**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO – INAIL**
- 29** INTERVENTI EROGATI
DALL'**ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE – INPS**

Premessa

Il cambiamento demografico a cui stiamo assistendo, riconosciuto anche nella politica dell'Unione Europea come una delle principali sfide dei prossimi anni, vede, da una parte, un aumento dell'aspettativa di vita della popolazione generale e, dall'altra, una crescita dell'età media dei lavoratori, fattori che ci portano inevitabilmente a porci delle domande.

Gli ambienti di lavoro, come attualmente strutturati, sono o saranno adeguati per tutti i lavoratori, anche per i più anziani?

Le misure di prevenzione attualmente in essere sono o saranno adeguate anche per i lavoratori con un'età più avanzata?

Sono domande che, prima o poi, dobbiamo porci, soprattutto se pensiamo che secondo una stima entro il 2030 circa il 30% o più della forza lavoro sarà rappresentata da lavoratori con un'età compresa tra i 55 e i 64 anni.

Tale aumento dell'età dei lavoratori se da una parte consente di avere del personale con una consolidata esperienza e professionalità, comporta anche delle difficoltà che vanno necessariamente affrontate, come la modificazione delle capacità lavorative.

Naturalmente il modificarsi o venir meno delle capacità lavorative del personale non dipende solo dall'invecchiamento ma può essere causato anche da altri fattori, come un infortunio o una malattia professionale.

In ogni caso, qualunque sia la causa della modificazione delle capacità lavorative del personale (invecchiamento, infortunio, malattia), si pone una questione di appropriata collocazione nell'ambiente di lavoro che va adeguatamente affrontata.

È dunque necessario un impegno costante per realizzare e mantenere luoghi di lavoro sani e sicuri per tutte le età.

Lavorare più a lungo negli anni infatti comporta un'esposizione più prolungata ai rischi cui si può incorrere sul lavoro e una maggiore vulnerabilità a determinati pericoli per la sicurezza e la salute. A ciò si aggiunge il fatto che i lavoratori in età avanzata possono avere esigenze specifiche o problemi di salute cronica di cui si deve tener conto.

Il presente opuscolo nasce con l'intento di fornire alcuni suggerimenti utili per i datori di lavoro al fine di gestire le situazioni in cui un lavoratore, a causa dell'invecchiamento, di un infortunio o di una malattia, acquisisce una disabilità che non gli permette o gli rende difficile continuare a svolgere il proprio lavoro.

In allegato è inoltre riportato un quadro degli interventi attivi in provincia di Trento volti a favorire il mantenimento del posto di lavoro in presenza di una riduzione delle capacità lavorative.



LAVORO E INVECCHIAMENTO

Come detto in premessa l'invecchiamento della popolazione lavorativa cui stiamo assistendo ci porta a dover valutare e mettere in essere tutta una serie di interventi e iniziative che possano, singolarmente o in modo congiunto, permettere di creare ambienti di lavoro sani e sicuri per tutte le età.

Poter lavorare in un ambiente adatto a sostenere le **possibili difficoltà e limitazioni delle persone**, siano esse causate dall'invecchiamento, da un infortunio o da una malattia, è un elemento estremamente importante per promuovere un invecchiamento attivo della popolazione e, dunque, una migliore qualità della vita nella sua interezza.



PREVENZIONE

L'aspetto dell'invecchiamento della forza lavoro dovrebbe essere affrontato **prima** che effettivamente entrino in gioco delle limitazioni o modificazioni delle capacità lavorative del personale, perché, così facendo, è possibile creare **ambienti di lavoro che prevengano o riducano eventi dannosi** che, quando accadono, necessitano di interventi urgenti a volte di difficile applicazione.



VALORIZZAZIONE

Si tratta in un certo qual modo di **cambiare modo di pensare all'ambiente di lavoro**, passando dal concetto di "luogo in cui un lavoratore presta la propria attività" a "luogo in cui un lavoratore trascorre gran parte del proprio tempo mettendo a frutto le proprie capacità, sviluppando la propria esperienza professionale e divenendo un valore aggiunto per l'impresa, i colleghi e l'intera collettività".

Partendo da questo presupposto il primo passo da compiere per un invecchiamento attivo dei lavoratori è la loro **valorizzazione**, in un'ottica di crescita, ascolto e riconoscimento professionale e personale.

Sentirsi realizzati sul lavoro è infatti un elemento che ha risvolti positivi sull'intera vita del lavoratore, a casa, in famiglia e nella vita sociale, dove, per contro, un'insoddisfazione lavorativa personale potrebbe portare malessere e disagio.



EFFETTI POSITIVI DELL'ETÀ

Con questo punto di partenza, ossia con un atteggiamento positivo, di confronto e sviluppo delle capacità professionali del personale, è possibile promuovere un invecchiamento attivo dei lavoratori, le cui risorse individuali vengono potenziate e sviluppate.

È infatti importante ricordare che l'avanzare dell'età, se da una parte porta con sé un declino delle capacità fisiche, si accompagna anche ad un **miglioramento di molte funzioni**:

- ▶ **crescita mentale** (pensiero strategico, perspicacia, saggezza, capacità di giudizio, competenze linguistiche);
- ▶ **dedizione al lavoro**;
- ▶ **esperienza e professionalità**;
- ▶ **capacità di cooperazione**.

Inoltre i lavoratori anziani possono, con adeguata formazione e aggiornamento professionale, *imparare cose nuove*, acquisendo così nuove competenze.



SORVEGLIANZA SANITARIA

È di fondamentale importanza anche garantire ai lavoratori anziani una **sorveglianza sanitaria adeguata**, attraverso la quale poter prevenire eventuali peggioramenti del loro stato di salute e proporre interventi migliorativi/di adeguamento dell'ambiente di lavoro, che possano venire incontro alle mutate capacità professionali dei lavoratori.

ALCUNI SPUNTI/**BUONE PRATICHE** PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO IN CUI IL PERSONALE POSSA INVECCHIARE IN MODO ATTIVO, SANO E SICURO:

- ❑ **offrire interventi di promozione di sani stili di vita** (alimentazione, attività fisica...) attraverso la collaborazione con i medici competenti o interventi appositamente strutturati: informazioni al personale sull'importanza dei sani stili di vita, occasioni per praticare attività fisica (gruppi di cammino, convenzioni con palestre...);
- ❑ **offrire una continua formazione e aggiornamento professionale**, con adeguate strategie di insegnamento, che tengano conto delle diverse esigenze legate all'età dei destinatari;
- ❑ **organizzare il lavoro in modo flessibile**, ossia in modo da adeguarsi alle modificate capacità lavorative del personale (maggiori pause, diminuzione del lavoro pesante, turnistica, telelavoro...);
- ❑ **garantire un trattamento equo del personale**, senza discriminazioni legate all'età o alle capacità lavorative diversificate dello stesso;
- ❑ **valorizzare le capacità lavorative** del personale (esperienza, professionalità);
- ❑ **valutare**, congiuntamente al personale, **eventuali diverse mansioni**, nel caso di presenza di particolari esigenze personali;
- ❑ **motivare il personale senior** assegnandogli il compito di formatore nei confronti dei nuovi assunti, sfruttando la conoscenza dell'impresa da parte dello stesso, la sua esperienza e professionalità;
- ❑ **creare un avvicinamento intergenerazionale** tra lavoratori senior e i giovani lavoratori attraverso dei gruppi di lavoro in cui i giovani lavoratori formino i lavoratori senior sull'utilizzo dei nuovi software e delle nuove tecnologie.
- ❑ **mantenere attivo un dialogo con i lavoratori**, ascoltando le loro esigenze e le loro proposte, in un'ottica di continuo miglioramento del contesto di lavoro;

❑ **effettuare una valutazione dei rischi che tenga conto anche dell'aspetto dell'età.**

Non tutti i lavoratori infatti sono esposti agli stessi rischi e nello stesso modo, ci sono situazioni o gruppi di lavoratori che possono essere maggiormente esposti a rischi specifici in base a determinati fattori, tra i quali anche l'età e le condizioni fisiche. È quindi di fondamentale importanza porre la giusta attenzione anche a questi aspetti, cercando di non dare nulla per scontato.

❑ Offrire al personale la possibilità di accedere ad **interventi ricreativi**.

Nonostante possano essere stati messi in essere tutta una serie di interventi per favorire un invecchiamento attivo del personale può succedere che un lavoratore possa andare incontro ad una **modificazione delle proprie capacità lavorative che non gli permetta più di fare quello che faceva prima o di farlo nello stesso modo**.

Sono situazioni delicate, che possono insorgere *gradualmente* (ad esempio nel caso di una malattia o dell'invecchiamento) o *improvvisamente* (ad esempio nel caso di un infortunio) e nelle quali, a fronte di una limitazione fisica vi possono essere anche delle difficoltà di natura emotiva-psicologica.

Affrontare una modificazione delle proprie capacità lavorative non è semplice anche perché si rischia di mettere in dubbio la propria persona nella sua interezza e non solo relativamente al contesto socio-lavorativo in cui ci si trova.

Poter continuare a lavorare, anche se in modo diverso da prima, assume quindi un'enorme importanza, prima di tutto per lo stesso lavoratore, che può così recuperare la fiducia in sé e la stima necessaria per riconsiderare la propria persona pur in presenza di una diversa capacità lavorativa o di una disabilità.

COME SI POSSONO **GESTIRE**, DAL PUNTO DI VISTA PRATICO, LE SITUAZIONI IN CUI UN LAVORATORE ACQUISISCE UNA **DISABILITÀ** CHE NON GLI PERMETTE O GLI RENDE DIFFICILE CONTINUARE A FARE IL PROPRIO LAVORO?

Per prima cosa, è importante **valutare** se il lavoratore è in grado o meno, se adeguatamente supportato con idonea attrezzatura o specifici accorgimenti, di continuare a fare lo stesso lavoro che faceva prima di acquisire la disabilità.

Per questa valutazione, il ruolo del **medico competente aziendale** è fondamentale perché è l'unico che può verificare le residue capacità lavorative ed orientare gli interventi migliorativi del posto di lavoro.

1. IL LAVORATORE HA LA CAPACITÀ DI CONTINUARE/TORNARE A FARE IL PROPRIO LAVORO

Nel primo caso, ossia se il lavoratore ha la capacità di continuare/tornare a fare il proprio lavoro, vanno individuate le **modalità organizzative** più opportune per consentire al lavoratore di restare o tornare al lavoro nel migliore dei modi.

A volte può essere sufficiente introdurre delle modifiche organizzative lievi, ma a volte può essere necessario adottare vere e proprie modifiche strutturali. Si ricorda, a tale proposito, che diversi sono gli **incentivi** assicurati dall'Agenzia del lavoro e dall'Inail (si vedano al riguardo gli interventi n. 1 e n. 2 dell'Agenzia del lavoro e n. 2 dell'Inail riportati nella seconda parte di questo opuscolo).

Tenuto conto dell'impatto che una modifica organizzativa può avere in un'azienda (sia sotto il punto di vista pratico ma anche per quanto riguarda l'adattamento al mutato contesto lavorativo da parte del personale), **è importante che tutti i dipendenti vengano coinvolti nel processo**, non solo il personale che ha acquisito la disabilità. Ciò può avvenire attraverso una buona comunicazione (ad esempio, se le dimensioni dell'azienda lo consentono, con specifiche riunioni in cui

illustrare le modifiche che verranno introdotte e prendere atto, per una successiva valutazione, delle eventuali osservazioni del personale). Questo aspetto è particolarmente importante per evitare possibili conflitti che si potrebbero venire a creare a seguito di modifiche imposte dall'alto che non tengano conto di eventuali necessità/difficoltà del personale.

Il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel processo di modifica/adequamento del posto di lavoro è un aspetto particolarmente delicato ma anche importante in tutte le fasi di adattamento del posto di lavoro alle mutate esigenze del personale, soprattutto per il valore aggiunto che ogni dipendente può avere rispetto il rientro al lavoro di un collega. Una valorizzazione delle abilità residue, un supporto emotivo, un aiuto materiale nelle attività quotidiane possono fare la differenza per una buona ripresa lavorativa.

Parallelamente alla modifica/adequamento del posto di lavoro può essere importante, se voluto e condiviso con il lavoratore, assicurare allo stesso un **sostegno psicologico**, che possa supportarlo nelle diverse fasi di ritorno al lavoro (si ricorda a tale proposito l'intervento offerto dall'Agenzia del lavoro (intervento n. 4 riportato nella seconda parte di questo opuscolo).

Per facilitare il rientro al lavoro può essere utile prevedere un **ritorno graduale**, che possa permettere al lavoratore di adattarsi progressivamente al mutato contesto organizzativo e trovare un proprio nuovo modo di approcciarsi al mondo del lavoro. Allo stesso scopo può contribuire l'assegnare, nei primi giorni di rientro, compiti più leggeri o lavori diversi da quelli fatti normalmente.

Una cosa che non dovrebbe mancare mai in nessuna delle azioni sopra descritte e che anzi dovrebbe essere il punto di partenza di tutto il processo che, ricordiamo, deve sempre garantire la **tutela della privacy del lavoratore**, è il coinvolgimento di quest'ultimo che dovrebbe essere sempre messo nella condizione di esprimere la propria opinione in merito agli interventi proposti, al fine di condividerli o, eventualmente, fornire suggerimenti derivanti dalla propria esperienza personale.



2. IL LAVORATORE NON È PIÙ IN GRADO DI FARE LO STESSO LAVORO CHE FACEVA PRIMA DI ACQUISIRE LA DISABILITÀ

Nel secondo caso, ossia se il lavoratore non è più in grado di fare lo stesso lavoro che faceva prima di acquisire la disabilità va valutato se sia possibile adibirlo ad **altra mansione**, possibilmente di pari livello. Se ciò è possibile, ossia se vi è un'altra mansione che potrebbe essere adeguatamente svolta dal lavoratore, lo stesso dovrebbe essere accompagnato in un **percorso di formazione** che gli permetta di acquisire le competenze necessarie per tornare al lavoro svolgendo un ruolo diverso da prima.

Anche in questa circostanza, il parere del medico competente aziendale è importante perché sulla base delle residue capacità lavorative del lavoratore può orientare il datore di lavoro nell'individuazione della mansione più adeguata.

Anche in questo caso **il dialogo con il lavoratore assume un ruolo essenziale**, soprattutto per aiutarlo ad accettare il cambiamento e a viverlo il più serenamente possibile.

Un **sostegno psicologico** può essere di grande aiuto e può evitare ripercussioni negative sullo stato di salute del lavoratore.

Parlare con il lavoratore, proporgli un nuovo incarico, condividere con lui le modalità di svolgimento del lavoro sono passaggi fondamentali per permettere al lavoratore di accettare il nuovo contesto lavorativo in cui si troverà ad operare.

Allo stesso modo **risulta fondamentale il coinvolgimento dei colleghi**, non solo per sostenere il lavoratore in questo delicato momento della propria vita ma anche per evitare eventuali incomprensioni o disaccordi successivi.

RIASSUMENDO - - - - -

AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI PER TUTTE LE ETÀ sono fondamentali per **PROMUOVERE** un invecchiamento attivo dei lavoratori e, dunque, una migliore qualità della vita nella sua interezza, con risvolti positivi per tutti (lavoratori, famiglie, imprese, società).



L'aspetto dell'invecchiamento **va affrontato prima** che subentrino modificazioni o limitazioni delle capacità lavorative del personale



È importante la **valorizzazione del lavoratore**, in un'ottica di crescita, ascolto e riconoscimento professionale e personale.



Vanno potenziate le **risorse individuali** del personale, tenendo conto che l'avanzare dell'età si accompagna ad un miglioramento di molte funzioni (crescita mentale, dedizione al lavoro, esperienza, professionalità, capacità di cooperazione).



È necessaria una **sorveglianza sanitaria** adeguata, attraverso cui prevenire eventuali peggioramenti dello stato di salute e proporre interventi migliorativi dell'ambiente di lavoro.

RIASSUMENDO - - - - -



ALCUNI AMBITI DI INTERVENTO

- ▶ la promozione di sani stili di vita
- ▶ la formazione e l'aggiornamento professionale del personale
- ▶ un'organizzazione del lavoro flessibile
- ▶ un trattamento equo del personale
- ▶ la valorizzazione delle capacità lavorative del personale
- ▶ la valutazione, congiuntamente al personale, di eventuali diverse mansioni, nel caso di presenza di particolari esigenze personalizzate e la motivazione del personale senior
- ▶ un avvicinamento intergenerazionale
- ▶ il dialogo con i lavoratori
- ▶ una valutazione dei rischi che tenga conto anche dell'aspetto dell'età
- ▶ l'offrire al personale la possibilità di accedere a interventi ricreativi

RIASSUMENDO - - - - -

È importante **agire prima** che subentri una modificazione delle capacità del personale che potrebbe portare a una disabilità lavorativa. Se tuttavia un lavoratore acquisisce una disabilità, va valutato se sia ancora **in grado** (adeguatamente supportato, con idonea attrezzatura o specifici accorgimenti) **di continuare a fare il lavoro che faceva prima**.

se SÌ

▶ vanno individuate le **modalità organizzative** più opportune (modifiche organizzative e/o strutturali)

▶ vanno **coinvolti tutti i dipendenti** (il valore aggiunto dei colleghi rispetto al rientro al lavoro del dipendente può essere enorme)

▶ va consentito al lavoratore di avere (se voluto e condiviso) un **sostegno psicologico** a supporto delle diverse fasi di ritorno al lavoro

▶ va consentito un **ritorno graduale** al lavoro.

*Il tutto nel rispetto e nella garanzia della **privacy** del lavoratore e con il suo coinvolgimento in tutte le fasi di rientro al lavoro.*

se NO

▶ va valutato se il lavoratore può essere adibito ad **altra mansione**, possibilmente di pari livello

▶ se ciò è possibile il lavoratore va accompagnato in un **percorso di formazione** che gli permetta di acquisire le competenze necessarie.

Anche in questo caso assumono un ruolo di grande importanza:

▶ il **dialogo** con il lavoratore

▶ un **sostegno psicologico** allo stesso (se da lui condiviso e voluto)

▶ il **coinvolgimento dei colleghi**.

A photograph of a woman in a light blue striped shirt assisting an elderly man in a blue long-sleeved shirt and grey pants as he uses a walker. They are in a brightly lit hospital hallway. In the background, another person is seated in a wheelchair, and a nurse in a white uniform is visible. The scene is overlaid with a semi-transparent grey box containing text.

INTERVENTI ATTIVI in provincia di Trento

per favorire il mantenimento del posto
di lavoro in presenza di una riduzione
delle capacità lavorative

Interventi erogati dall' **Agenzia del lavoro**

Gli interventi di seguito riportati sono previsti all'interno del Documento degli Interventi di Politica del Lavoro 2015-2018 e s.m. approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 1945 di data 02.11.2015 e nelle relative disposizioni attuative.

1. **Incentivi alla conservazione dell'occupazione a favore delle persone con disabilità**

FINALITÀ Favorire il mantenimento del posto di lavoro di persone diventate disabili in costanza di rapporto di lavoro.

TIPOLOGIA DI INTERVENTO Contributo.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO L'Agenzia del lavoro può riconoscere un contributo al datore di lavoro che, a fronte del riconoscimento di un'invalidità a un proprio dipendente, è costretto ad adottare delle modifiche organizzative, anche relativamente alle mansioni affidate, affinché siano compatibili con l'invalidità, tali da consentire al lavoratore di continuare a svolgere la propria attività lavorativa.

Il contributo è pari a 5.000,00 euro per ogni lavoratore interessato e viene liquidato in un'unica soluzione, dopo 12 mesi dalla data di presentazione della domanda. Il contributo è concesso ai sensi del Regolamento (UE) 1407/2013 (de minimis).

DESTINATARI Lavoratori che in costanza di rapporto di lavoro hanno conseguito una disabilità come di seguito specificata:

- invalidi civili con disabilità di tipo fisico con percentuale pari o superiore al 67%;
- invalidi civili con disabilità di tipo psichico con percentuale pari o superiore al 60% o con diversa percentuale prevista dalla normativa nazionale utile ai fini del riconoscimento a copertura della quota d'obbligo, in costanza di rapporto di lavoro;
- invalidi del lavoro con percentuale pari o superiore al 34%.

Per quanto riguarda gli invalidi civili, nel verbale di riconoscimento dell'invalidità devono essere espresse le potenzialità lavorative. Nel caso in cui non siano espresse le potenzialità o siano abolite o quasi abolite il contributo non è concesso.

Per quanto riguarda gli invalidi del lavoro, possono essere destinatari dell'intervento i lavoratori per i quali il medico competente ha espresso una valutazione in merito al loro rientro in azienda.

I destinatari dell'intervento devono avere in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

BENEFICIARI DEL FINANZIAMENTO Datori di lavoro.

MODALITÀ DI ACCESSO I datori di lavoro interessati devono presentare un'apposita domanda all'Agenzia del lavoro, nei termini di seguito specificati:

- entro 12 mesi dalla data di accertamento dell'invalidità civile da parte dei competenti organi sanitari;
- entro 6 mesi dalla data di valutazione da parte del medico competente, successiva alla chiusura dell'infortunio da parte del medico legale dell'INAIL.

La domanda deve essere completata con una breve relazione che spieghi quali sono le azioni che il datore di lavoro ha dovuto intraprendere per garantire la prosecuzione del rapporto di lavoro con il proprio dipendente diventato disabile.

La richiesta di contributo va presentata contestualmente alla domanda di riconoscimento a copertura o a futura copertura della quota di riserva ai sensi della L. 68/99, nel caso in cui il datore di lavoro non avesse già provveduto.

LIQUIDAZIONE DEL CONTRIBUTO Il pagamento del contributo avviene d'ufficio, previa verifica della prosecuzione del rapporto di lavoro del dipendente interessato, almeno fino alla maturazione dei 12 mesi dalla data di presentazione della domanda.

Non è previsto il trasferimento del contributo a seguito di passaggi di dipendenti dovuti a cessioni di azienda, fusioni o altra operazione di natura analoga.

Solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni del lavoratore, per cause diverse dalla giusta causa, durante i 12 mesi successivi alla data di presentazione della domanda, il contributo concesso viene rideterminato proporzionalmente al numero dei mesi lavorati. Altre cause di cessazione del rapporto di lavoro prima della maturazione dei 12 mesi suddetti comportano la revoca totale del contributo concesso.

2.

Adeguamento del luogo di lavoro a favore delle persone con disabilità

FINALITÀ Favorire l’inserimento lavorativo o la conservazione del posto di lavoro di persone con disabilità, prevedendo il rimborso delle spese necessarie all’adeguamento del posto di lavoro alle possibilità operative del lavoratore.

TIPOLOGIA DI INTERVENTO Contributo.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO L’Agenzia del lavoro può riconoscere un contributo fino all’80% dei costi sostenuti per ciascun lavoratore disabile per modifiche organizzative, tecniche, materiali e acquisizione di strumenti e attrezzature particolari. Il contributo è concesso ai sensi del Regolamento (UE) 1407/2013 (de minimis), per un valore massimo di 6.000,00 euro e minimo di 300,00. Non sono ammessi costi già finanziati o sostenuti da altri soggetti pubblici.

DESTINATARI Persone con disabilità assunte o che verranno assunte secondo le norme che disciplinano il collocamento mirato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi.

BENEFICIARI DEL FINANZIAMENTO Datori di lavoro.

MODALITÀ DI ACCESSO I datori di lavoro interessati devono presentare un’apposita domanda all’Agenzia del lavoro.

3.

Incremento dell'occupazione mediante meccanismi di staffetta

FINALITÀ Sostenere i lavoratori che accettano di ridurre l'orario di lavoro per consentire nuove assunzioni a tempo indeterminato, al fine di incrementare l'occupazione giovanile, favorire la conciliazione vita lavoro, la conservazione dell'occupazione, anche in una prospettiva di solidarietà intergenerazionale.

TIPOLOGIA DI INTERVENTO Contributo.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO L'Agenzia del lavoro sostiene gli accordi sindacali, anche aziendali, volti a favorire nuove assunzioni a tempo indeterminato a fronte della riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori in forza.

In assenza di rappresentanza sindacale aziendale (RSU, RSA) potranno essere stipulati anche accordi tra datori di lavoro e singoli lavoratori presso il Servizio Lavoro. In tal caso il Servizio Lavoro ne darà comunicazione alle organizzazioni sindacali più rappresentative e ad Agenzia del Lavoro.

Le nuove assunzioni e le riduzioni dell'orario di lavoro devono avvenire in data successiva alla stipula del relativo accordo.

Ai lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario lavorativo, in virtù dei suddetti accordi, l'Agenzia del lavoro eroga un sostegno economico, per far fronte alla perdita contributiva e retributiva conseguente alla riduzione dell'orario di lavoro.

L'importo del contributo è determinato nella misura dell'85% della perdita retributiva derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro, incrementabile fino al 100% nel caso di versamenti contributivi all'INPS o a Istituti della previdenza complementare effettuati dal lavoratore nel periodo di applicazione della staffetta, fermo restando il limite massimo di 10.000,00 annui per lavoratore.

Il contributo è erogato al lavoratore per un periodo massimo di 36 mesi o fino alla data di pensionamento se anteriore.

Il contributo è erogato a condizione che sia garantito il saldo occupazionale positivo per tutta la durata del trattamento.

Il contributo non è compatibile con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad esclusione del lavoro accessorio o di attività che assicurano un reddito annuale (01 gennaio – 31 dicembre) non superiore al reddito minimo personale complessivo escluso da imposizione.

Il medesimo lavoratore può beneficiare del contributo per una sola volta.

DESTINATARI Lavoratori occupati con contratto di lavoro di tipo privatistico.

BENEFICIARI DEL FINANZIAMENTO Lavoratori occupati che aderiscono ai meccanismi di staffetta.

MODALITÀ DI ACCESSO I soggetti indicati nel paragrafo "Beneficiari del finanziamento" presentano domanda all'Agenzia del lavoro.

4. Sostegno psicologico

FINALITÀ Sostenere il lavoratore disabile sul piano relazionale e dell'apprendimento, facilitando il suo ingresso nell'ambiente di lavoro o contribuendo al mantenimento del posto di lavoro stesso. Offrire al datore di lavoro e ai colleghi un servizio di supporto per trovare le modalità migliori per accogliere il nuovo dipendente o proseguire con il rapporto di lavoro di dipendenti già in forza.

TIPOLOGIA DI INTERVENTO Servizio.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO L'Agenzia del lavoro per garantire servizi di tutoraggio, accompagnamento e monitoraggio all'apprendimento finalizzati all'inserimento lavorativo o al mantenimento del posto di lavoro della persona con disabilità si può avvalere della collaborazione di cooperative sociali di tipo b), dei loro consorzi, di organizzazioni di volontariato o di altri soggetti sia pubblici che privati.

Tali attività sono effettuate, in conformità all'art. 11 comma 5, della L. 68/99, e dell'Intervento 10 del Documento degli Interventi di Politica del Lavoro.

DESTINATARI Persone con disabilità iscritte al relativo elenco provinciale oppure assunte secondo le norme che disciplinano il collocamento mirato e i loro datori di lavoro, anche pubblici.

BENEFICIARI DEL FINANZIAMENTO Persone con disabilità, assunte secondo le norme del collocamento mirato (L. 68/99) impegnate in percorsi di tirocinio o inserimento lavorativo.

Datori di lavoro.

MODALITÀ DI ACCESSO L'intervento viene attivato su proposta degli operatori dell'Agenzia del lavoro che attivano il tirocinio o progetti di collocamento mirato o su richiesta del lavoratore o del datore di lavoro.

Per ulteriori informazioni



AGENZIA DEL LAVORO

Via Guardini 75 – 38121 Trento

Numero Verde: 800264760

E-mail: direzione@agenzia lavoro.tn.it

Pec: amministrazione.adl@pec.provincia.tn.it

www.agenzia lavoro.tn.it



Interventi erogati dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL

1.

Interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione: interventi per facilitare il reinserimento lavorativo

FINALITÀ Favorire le opportunità occupazionali dei lavoratori con disabilità acquisita. esito per il lavoratore: recupero e sviluppo delle competenze lavorative di base, a seconda della condizione di disabilità acquisita (capacità di comunicazione, di lavoro di gruppo, di pianificazione, di organizzazione, di interazione con i colleghi, di gestione del disagio psicologico, di soluzione dei problemi). supporto alla ricerca di una nuova occupazione.

TIPOLOGIA DI INTERVENTO Interventi di orientamento, bilancio di competenze e definizione di un nuovo progetto lavorativo. Iniziative per la sperimentazione e lo sviluppo delle capacità lavorative, anche mediante esperienze di simulazione della realtà produttiva: allestimento scaffali, assemblaggio, attività di reception, attività di ufficio, biblioteca, ecc.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO

- a) Identificazione del progetto da realizzare da parte dell'equipe multidisciplinare richiesto e condiviso dall'infortunato.
- b) Protocollo d'intesa con ente partner presso il quale verrà realizzato il progetto, per definizione di obiettivi, tempi e costi e monitoraggio dell'intervento.
- c) Realizzazione del progetto.

DESTINATARI Infortunati identificati dall'equipe multidisciplinare dell'Inail che abbiano un grado di invalidità superiore al 34% (secondo

la legge 68/99), disoccupati e che debbano cambiare mansione lavorativa.

BENEFICIARI DEL FINANZIAMENTO Enti partner, identificati e scelti tramite un'indagine di mercato, per costi e prestazioni richieste, tra enti che offrono lo stesso servizio.

MODALITÀ DI ACCESSO Contatti con responsabile socio educativo Inail di sede (assistente sociale).

2. **Iniziativa a favore della continuità lavorativa di lavoratori infortunati o colpiti da malattia professionale**

All'intervento sopra descritto vanno aggiunte le iniziative a favore della continuità lavorativa di lavoratori infortunati o colpiti da malattia professionale e dell'inserimento in un nuovo posto di lavoro.

DESTINATARI Lavoratori subordinati e autonomi con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail che necessitano di interventi mirati per agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa.

LE ATTIVITÀ OGGETTO D'INTERVENTO sono:

- il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro (arredi, ausili, dispositivi tecnologici ...);
- la formazione (per l'utilizzo delle postazioni di lavoro e delle attrezzature funzionali agli adeguamenti delle postazioni di lavoro; per la riqualificazione professionale; per lo svolgimento di altre mansioni).

LIMITI DI SPESA PREVISTI rimborsabili al datore di lavoro:

- 95.000,00 euro per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche;

- 40.000,00 euro per l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro;
- 15.000,00 euro per la formazione.

Nel caso di nuova assunzione il sostegno si applica ai contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, anche flessibili o a tempo determinato. È escluso il lavoro di tipo autonomo previsto, invece, per gli interventi di conservazione del posto di lavoro.

PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO Gli interventi sono individuati nell'ambito di un progetto di reinserimento lavorativo personalizzato elaborato dall'Inail (attraverso le proprie équipe multidisciplinari che operano nelle sedi locali dell'Istituto) con il coinvolgimento e il consenso del lavoratore e la partecipazione attiva del datore di lavoro..

Per ulteriori informazioni

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

INAIL - DIREZIONE PROVINCIALE DI TRENTO

Via Gazzoletti 1/3 – 38122 Trento

Telefono: 0461. 374211

E-mail: trentino@inail.it

Pec: trentino@postacert.inail.it

www.inail.it



Interventi erogati dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale – INPS

1.

Part-time agevolato per i dipendenti del settore privato prossimi alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia

FINALITÀ Mitigare l'impatto dell'allungamento dell'età di pensionamento e accrescere l'offerta potenziale di posti di lavoro da parte del sistema.

TIPOLOGIA DI INTERVENTO Riduzione dell'orario di lavoro (part-time agevolato).

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO Il lavoratore titolare di rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato può concordare con il datore di lavoro la riduzione dell'orario del rapporto di lavoro in misura compresa tra il 40 e il 60 per cento per un periodo non superiore a quello intercorrente tra la data di accesso al beneficio e la data di maturazione, da parte del lavoratore, del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia. L'accesso al beneficio comporta per il lavoratore il riconoscimento della contribuzione figurativa previdenziale (a carico della finanza pubblica) commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

Al dipendente viene inoltre erogata una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici a carico del datore di lavoro commisurata alla prestazione lavorativa non effettuata.

Tale importo, erogato dal datore di lavoro, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, ivi inclusa quella re-

lativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

L'accesso ai benefici previsti dall'intervento è autorizzato dall'INPS su domanda del datore di lavoro, previo accordo tra le parti.

DESTINATARI Lavoratori in possesso dei seguenti requisiti:

- sussistenza, al momento della richiesta, della titolarità di un rapporto di lavoro subordinato del settore privato, anche agricolo, con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato;
- iscrizione all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive o esclusive della medesima;
- maturazione, entro il 31 dicembre 2018, del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia da parte dei lavoratori già in possesso, al momento della domanda, del relativo contributo.

BENEFICIARI DEL FINANZIAMENTO Lavoratori dipendenti a tempo pieno ed indeterminato del settore privato, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive o esclusive della medesima, che raggiungano il requisito anagrafico per il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro il 31 dicembre 2018, a condizione che abbiano già maturato i requisiti minimi contributivi per il medesimo diritto e che concordano con il datore di lavoro la riduzione, in misura compresa tra il 40 e il 60 per cento, dell'orario di lavoro.

MODALITÀ DI ACCESSO Il procedimento di ammissione al beneficio si articola nelle seguenti fasi:

- stipulazione del contratto di lavoro a tempo parziale, previa acquisizione da parte del lavoratore della certificazione idonea a comprovare il raggiungimento del requisito contributivo nonché la maturazione, entro il 31 dicembre 2018, del requisito anagrafico per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (tale certificazione va richiesta all'INPS);
- trasmissione, da parte del datore di lavoro, del contratto di lavoro a tempo parziale agevolato stipulato con il dipendente,

- alla competente Direzione territoriale del lavoro affinché la stessa, previo esame delle previsioni contrattuali, rilasci apposito provvedimento di autorizzazione;
- presentazione della domanda da parte del datore di lavoro all'INPS attraverso il modulo di istanza on-line denominato "PT-284".

2. **Permessi retribuiti legge 104/92**

FINALITÀ Concessione di permessi orari o giornalieri ai lavoratori dipendenti disabili in situazione di gravità.

TIPOLOGIA DI INTERVENTO Riduzione dell'orario di lavoro.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO I lavoratori disabili in situazione di gravità possono beneficiare alternativamente di:

- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
- tre giorni di permesso mensile (frazionabile in ore).

DESTINATARI Lavoratori dipendenti disabili in situazione di gravità.

BENEFICIARI DEL FINANZIAMENTO Per beneficiare dei permessi retribuiti previsti dalla Legge 104/92 è necessario:

- essere lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part-time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'INPS;
- essere in situazione di disabilità grave, ai sensi della legge 104/92, art. 3, comma 3, riconosciuta dall'apposita Commissione medica integrata;
- mancanza di ricovero a tempo pieno della persona in situazione di disabilità grave.

MODALITÀ DI ACCESSO Presentazione di apposita domanda mediante modalità telematica (attraverso il portale dell'INPS, attraverso i Patronati o attraverso il Contact center multicanale (numero

gratuito 803164 per chiamate da telefoni fissi; oppure numero 06164164, abilitato a ricevere esclusivamente chiamate da telefoni cellulari, con tariffazione a carico dell'utente chiamante).

3. **APE Sociale**

FINALITÀ Consentire l'uscita anticipata dal lavoro a soggetti che, avendo maturato i requisiti anagrafici e contributivi previsti dalla legge istitutiva (art.1, commi da 179 a 186, L. n. 232/2016), si trovino in situazioni socio-lavorative oggetto di particolare di tutela, in virtù della concessione, a domanda, di una indennità corrisposta fino al compimento dell'età prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

DESCRIZIONE Erogazione di una indennità, pari all'importo della rata mensile della pensione di vecchiaia calcolata al momento della domanda (in ogni caso non superiore a 1.500 euro e non soggetto a rivalutazione), in favore di lavoratori aventi i requisiti appresso specificati al compimento di 63 anni, a condizione che i richiedenti abbiano cessato l'attività lavorativa e non siano già titolari di trattamento pensionistico diretto.

DESTINATARI Residenti in Italia iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi nonché alla gestione separata, che abbiano compiuto almeno 63 anni e si trovino in una delle seguenti condizioni:

- A. siano in stato di disoccupazione ed abbiano concluso da almeno 3 mesi di godere del relativo trattamento;
- B. assistano da almeno 6 mesi il coniuge, l'unito civilmente o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- C. abbiano una riduzione della capacità lavorativa accertata dalle competenti commissioni pari o superiore al 74%;

D. siano lavoratori dipendenti che, al momento della decorrenza dell'APE sociale, risultino svolgere o aver svolto, da almeno 6 anni, una o più delle attività lavorative considerate gravose elencate nell'allegato A del D.P.C.M. 23.5.2017 n. 88.

Nelle prime tre ipotesi è richiesta un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, nella quarta di almeno 36.

MODALITÀ DI ACCESSO Per conseguire il beneficio occorre presentare, esclusivamente per via telematica, preventivamente (o contestualmente alla domanda di APE sociale se il soggetto è già in possesso di tutti i requisiti compresa la cessazione dell'attività lavorativa) domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso all'APE sociale, allegando la documentazione richiesta in relazione alle diverse ipotesi sopra descritte.

In esito all'esame della suddetta domanda, l'INPS comunica all'interessato:

- A. il riconoscimento delle condizioni, con indicazione della prima decorrenza utile, qualora a tale ultima data sia confermata la sussistenza delle condizioni e sia verificata la sussistenza della relativa copertura finanziaria;
- B. il riconoscimento delle condizioni, con differimento della decorrenza dell'APE sociale in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria. In tal caso la prima data utile per l'accesso all'APE sociale viene comunicata in data successiva in esito al monitoraggio di cui all'articolo 11;
- C. il rigetto della domanda qualora non sussistano le necessarie condizioni.

La domanda di APE sociale (come quella di preventivo riconoscimento delle condizioni di accesso) va presentata in modalità telematica alla sede INPS di residenza dell'interessato.

In ogni caso, le domande sono accolte entro il limite di spesa di 300 milioni di euro per l'anno 2017, di 609 milioni di euro per l'anno 2018, di 647 milioni di euro per l'anno 2019, di 462 milioni di euro per l'anno 2020, di 280 milioni di euro per l'anno 2021.

Il decreto attuativo ha stabilito casi di incompatibilità e decadenza, in particolare in relazione allo svolgimento di attività di lavoro dipendente o da collaborazione coordinata e continuativa che danno titolo ad un reddito annuo non superiore a 8.000 euro e con lo svolgimento di attività di lavoro autonomo da cui risulti un reddito annuo non superiore a 4.800 euro, considerati tali importi al lordo delle imposte e dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal lavoratore.

L'APE sociale non è compatibile inoltre con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria, con la percezione dell'ASDI e del cd. Indennizzo per la cessazione di attività commerciale; la ricorrenza di una di queste ipotesi, alla data di accesso al trattamento, impedisce la concessione del beneficio.

Durante il godimento dell'indennità non spetta contribuzione figurativa, né i relativi periodi di fruizione sono utili per il diritto a pensione.

Il trattamento di APE sociale cessa in caso di decesso del titolare e non è reversibile ai superstiti.

4. **APE volontario**

FINALITÀ Anticipare la fruizione del trattamento pensionistico di vecchiaia tramite l'erogazione da parte di istituti finanziatori di un prestito, commisurato all'anzianità contributiva acquisita e assistito da assicurazione contro il rischio di premorienza, da restituire sulle rate di pensione successivamente alla sua maturazione.

DESCRIZIONE È un prestito commisurato e garantito dalla pensione di vecchiaia che il beneficiario otterrà alla maturazione del diritto. Si tratta di una misura introdotta in via sperimentale per il periodo 1 maggio 2017-31 dicembre 2019 dalla Legge di stabilità per il 2017, le cui modalità attuative sono disciplinate con circ. INPS n. 28/2018.

Il prestito è corrisposto, in quote mensili di uguale importo, dall'istituto finanziatore scelto dal richiedente – lavoratore con almeno 63 anni di età e 20 anni di contribuzione – a condizione che l'importo della pensione in base ai contributi versati sia almeno pari a 1,4 volte (1,5 volte l'importo dell'assegno sociale per i soggetti senza anzianità contributiva al 31.12.1995) il trattamento minimo ed è coperto da polizza assicurativa obbligatoria per il rischio di premorienza; la restituzione del prestito avviene al conseguimento della pensione di vecchiaia (cioè al raggiungimento del requisito anagrafico previsto) mediante trattenuta in rate mensili sulla stessa per la durata di 20 anni (240 rate).

È prevista la possibilità di estinzione anticipata, totale o parziale, del finanziamento.

In caso di decesso del richiedente prima dell'intera restituzione del finanziamento l'assicurazione interviene a versare alla banca il debito residuo; pertanto, l'eventuale pensione ai superstiti viene corrisposta senza decurtazioni.

Il prestito è erogato per un periodo minimo di 6 mesi e fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda di APE.

L'importo minimo della quota di APE richiedibile è pari a 150 euro.

L'importo massimo della quota di APE richiedibile non può superare rispettivamente:

- il 75% dell'importo mensile netto del trattamento pensionistico, se la durata di erogazione dell'APE, è superiore a 36 mesi;
- l'80% dell'importo mensile netto del trattamento pensionistico, se la durata di erogazione dell'APE è superiore a 24, è pari o inferiore a 36 mesi;
- l'85% dell'importo mensile netto del trattamento pensionistico, se la durata di erogazione dell'APE è compreso tra 12 e 24 mesi;

- il 90% dell'importo mensile del trattamento pensionistico, se la durata di erogazione dell'APE è inferiore a 12 mesi.

Le somme erogate a titolo di prestito non concorrono a formare reddito ai fini IRPEF.

DESTINATARI L'APE volontario può essere chiesto dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, dai lavoratori autonomi e dagli iscritti alla Gestione separata; ne sono esclusi i liberi professionisti iscritti alle casse professionali.

I soggetti interessati devono aver conseguito alla data di presentazione della domanda di APE un'età che consenta di maturare il requisito anagrafico (per tutto il 2018 pari a 66 anni e 7 mesi) per il trattamento di vecchiaia entro 3 anni e 7 mesi e non prima di 6 mesi tenuto conto della durata minima semestrale dell'anticipo; qualora nella fase di erogazione dell'APE intervenga l'adeguamento dei requisiti pensionistici all'aspettativa di vita, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 3, comma 2, del DPCM attuativo n. 150/2017, l'ammontare del finanziamento e la relativa durata sono rideterminati in misura corrispondente alle variazioni intervenute a meno che il richiedente non abbia espresso, in sede di domanda di APE, la volontà di non accedere al finanziamento supplementare.

L'anticipo pensionistico è incompatibile con la titolarità di pensione diretta o di assegno ordinario di invalidità; è, al contrario, compatibile con lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa e con la percezione di qualunque prestazione a sostegno del reddito.

MODALITÀ DI ACCESSO Per ottenere l'APE l'interessato, o gli intermediari autorizzati, devono presentare all'INPS la domanda di certificazione del diritto all'APE.

Una volta ottenuta la certificazione del diritto, l'interessato può procedere all'invio della domanda di accesso all'APE, che comprende anche la domanda di pensione di vecchiaia (che verrà liquidata al raggiungimento dei requisiti di legge), la domanda di

finanziamento e la domanda di assicurazione.

La domanda di APE non è revocabile, salvo il diritto di recesso da esercitarsi nel termine di 14 giorni dal momento in cui il contratto è reso disponibile on line al richiedente. Nella domanda va indicato sia l'istituto finanziatore cui richiedere il prestito sia l'impresa assicurativa alla quale richiedere la copertura del rischio di premorienza.

L'istituto finanziatore trasmette all'INPS il contratto di prestito ovvero l'eventuale comunicazione di rifiuto dello stesso. In quest'ultimo caso, come in quello di esercizio del diritto di recesso, la domanda di APE decade ed è priva di effetti.

È disponibile nel sito internet dell'Istituto (www.inps.it) un simulatore on line che consente, mediante l'inserimento di dati e informazioni da parte del soggetto interessato, di calcolare in via indicativa l'importo mensile dell'APE, la sua durata e la rata mensile che verrà decurtata dall'importo della pensione.

5. Riduzione del requisito di accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori precoci

FINALITÀ Agevolare l'accesso al trattamento pensionistico anticipato ai lavoratori che abbiano maturato almeno 12 mesi di contribuzione prima del compimento del diciannovesimo anno di età e che si trovino in condizioni socio-lavorative analoghe a quelle previste per l'APE sociale. Il beneficio è stato introdotto dall'art.1, commi da 199 a 205, della L. n. 232/2016.

DESCRIZIONE Il requisito contributivo previsto per il pensionamento anticipato (trattamento di quiescenza connesso esclusivamente all'anzianità contributiva, adeguata in base ai rilevamenti periodici della speranza di vita), stabilito per la generalità dei lavoratori, con riferimento all'anno 2017, in 42 anni e dieci mesi

per gli uomini e 41anni e dieci mesi per le donne, è ridotto, a decorrere dal 1° maggio 2017, a 41 anni per i lavoratori cc.dd. "precoci", vale a dire coloro che possono far valere almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il raggiungimento del diciannovesimo anno di età e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- A. stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenzia-mento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale e che hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi;
- B. assistono, al momento della richiesta, da almeno sei mesi, il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- C. hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalità civile, di grado almeno pari al 74%;
- D. sono lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'allegato A annesso al D.P.C.M. (allegato E alla legge di bilancio 2017) che risultano svolgere o aver svolto in Italia, al momento del pensionamento, da almeno sei anni in via continuativa una o più attività lavorative gravose ovvero le stesse, nei sei anni precedenti la decorrenza del trattamento pensionistico, abbiano subito interruzioni non superiori complessivamente a dodici mesi; in tal caso la continuità è mantenuta a condizione che nel corso del settimo anno precedente il pensionamento vi sia stato svolgimento di attività gravose per una durata corrispondente a quella complessiva di interruzione.

Ai fini del riconoscimento dello status di lavoratore precoce sono da considerarsi utili anche i periodi di lavoro all'estero ed i periodi riscattati per omissioni contributive; va, inoltre, tenuto conto della contribuzione per prestazione di lavoro effettiva accreditata anche in altri fondi pensionistici obbligatori diversi

da quello in cui viene liquidata la pensione anticipata, fermo restando il conseguimento del requisito contributivo ridotto nella gestione in cui deve essere liquidato il trattamento pensionistico.

La pensione liquidata ai lavoratori precoci non è cumulabile con redditi di lavoro, subordinato ed autonomo, prodotti in Italia e all'estero, per il periodo di anticipo rispetto ai requisiti vigenti per la generalità dei lavoratori.

Nel caso in cui il titolare del suddetto trattamento pensionistico percepisca, per tale periodo, redditi da lavoro autonomo o subordinato, il trattamento pensionistico è sospeso dalla data di decorrenza di quest'ultimo fino alla conclusione del sopra richiamato periodo di anticipo e si fa luogo al recupero integrale delle rate di pensione già erogate.

DESTINATARI Iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia, ed i superstiti per i lavoratori dipendenti e autonomi e delle forme di essa sostitutive ed esclusive, che si trovino nelle particolari condizioni dettate dalla norma.

MODALITÀ DI ACCESSO La domanda per il riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio in argomento, corredata della documentazione richiesta in relazione alle diverse situazioni innanzi evidenziate, va presentata in modalità telematica alla sede Inps di residenza.

I possibili esiti sono i seguenti:

- A. riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio, con indicazione della prima decorrenza utile, qualora a tale ultima data sia confermata la sussistenza delle condizioni e sia verificata la relativa copertura finanziaria in esito al monitoraggio;
- B. riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio, con differimento della decorrenza del trattamento pensionistico in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria;
- C. il rigetto della domanda qualora non sia accertato il possesso di requisiti e condizioni

La presentazione e definizione della domanda di accesso al

beneficio pensionistico sono, pertanto, subordinate rispettivamente, alla presentazione ed all'esito dell'istruttoria della predetta domanda di riconoscimento delle condizioni.

Le domande di pensione sono accolte entro il limite di spesa di 360 milioni di euro per l'anno 2017, di 550 milioni di euro per l'anno 2018, di 570 milioni di euro per l'anno 2019 e di 590 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020.

Per ulteriori informazioni



INPS - DIREZIONE PROVINCIALE DI TRENTO

Via delle Orfane 8 – 38122 Trento

Telefono: 0461. 886 511

E-mail: direzione.trento@inps.it

Pec: direzione.provinciale.trento@postacert.inps.gov.it

www.inps.it



