

## TRATTAMENTO PENSIONISTICO

*di Valerio Cai, dalla Gilda di Firenze, 2 dicembre 2005.*

Le riforme del sistema pensionistico, attuate a partire dal 1992, hanno mirato ad impedire il prepensionamento e a ridurre gradualmente l'entità della pensione rispetto allo stipendio. Le norme introdotte tendono a far in modo che la pensione sia frutto esclusivo dei contributi versati da ciascuno, durante l'intera vita lavorativa, quasi fossero depositati in un conto fruttifero.

E' evidente che tale meccanismo, basato sui contributi versati, se da una parte non crea oneri per la collettività, dall'altra è meno vantaggioso del sistema basato sulle retribuzioni, al punto di non poter assicurare ai futuri pensionati un tenore di vita uguale a quello della loro vita lavorativa.

Hanno diritto a percepire la pensione di vecchiaia tutti i lavoratori dipendenti, con almeno 20 anni di contribuzione effettiva, che hanno raggiunto i 65 anni. Le donne tuttavia possono chiedere il pensionamento per limiti di età anche a 60 anni. Sia gli uomini sia le donne possono chiedere il trattenimento in servizio per altri 2 anni oltre i 65.

Percepiscono la pensione d'anzianità i lavoratori dipendenti che abbiano i seguenti requisiti, previsti dalla Legge 449/1997:

Anno del pensionamento	Età anagrafica e anzianità contributiva	Solo anzianità contributiva
2005	57 anni e 35 anni	38 anni
2006 e 2007	57 anni e 35 anni	39 anni

e dalla Legge 243/2004:

Anno del pensionamento	Età anagrafica e anzianità contributiva	Solo anzianità contributiva
2008 e 2009	60 anni e 35 anni	40 anni
dal 2010 al 2013	61 anni e 35 anni	40 anni

Chi raggiunge i requisiti per il pensionamento entro il 31/12/2007 (57 anni di età e 35 anni di contributi) può chiedere all'INPDAP la relativa certificazione per mantenere il diritto alla pensione con le vecchie norme anche dopo questa data. A partire dall'anno 2014, se non saranno conseguiti i risparmi previsti dalla riforma, l'età anagrafica sarà elevata a 62 anni (alle donne rimarrà sempre la possibilità di andare in pensione a 60 anni).

Per chi al 31/12/1995 aveva almeno 18 anni di contributi effettivi utili, il calcolo della pensione è effettuato secondo il metodo retributivo, costituito da due quote:

1. la quota A, per il servizio fino al 31/12/92, calcolata sulla base dell'ultima retribuzione tabellare (stipendio e indennità integrativa speciale);
2. la quota B, per il servizio successivo a questa data, calcolata sulla base della media degli stipendi degli ultimi 9 -10 anni.

Invece, per chi è stato assunto dopo il 31/12/1995, il calcolo sarà effettuato con il metodo contributivo sulla base:

- dei contributi effettivamente versati (pari al 33% della retribuzione), rivalutati annualmente secondo un tasso di capitalizzazione determinato dall'incremento del PIL nell'ultimo quinquennio;
- di un coefficiente di trasformazione, crescente con l'età anagrafica dell'interessato.

Infine, per coloro che al 31/12/1995 avevano meno di 18 anni di versamenti contributivi, il calcolo della pensione sarà fatto secondo un sistema misto: retributivo, per gli anni di contribuzione fino al 31/12/1995; contributivo per gli anni successivi.

Attualmente per chi è collocato a riposo con 35 anni d'anzianità contributiva l'importo lordo della pensione è uguale al 71% della retribuzione pensionabile (costituita dallo stipendio e dall'indennità integrativa speciale, ora inglobata, aumentati del 18%) e corrisponde ad un importo netto pari a circa l'85% dell'ultimo stipendio percepito. In seguito l'importo calerà gradualmente fin oltre i 25 punti percentuali.

## **INDENNITA' DI BUONUSCITA E TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

I pubblici dipendenti con incarico a tempo indeterminato assunti entro il 31/12/2000 (denominati "vecchi assunti") al momento della cessazione dal servizio hanno diritto all'indennità di buonuscita, detta anche trattamento di fine servizio (TFS), che si calcola così:

$$\text{TFS} = 13/12 \times 80\% (\text{ultimo stip.} + \text{i.i.s.}) \times \text{anni valutabili} - \text{IRPEF}$$

Invece il trattamento di fine rapporto (TFR) è costituito da una quota pari al 6,91% degli stipendi (comprensivi dell'i.i.s.) e della tredicesima mensilità. Le somme accumulate sono rivalutate ogni anno di una percentuale risultante dal 75% dell'indice ISTAT aumentato di 1,5.

Il regime TFS è più conveniente poiché il calcolo della buonuscita è più favorevole rispetto a quello del TFR. Infatti, il rendimento del TFR diventa particolarmente penalizzante quando l'inflazione è alta; il TFR è più conveniente solo in caso di bassa inflazione e bassa crescita della retribuzione.

## **PENSIONE COMPLEMENTARE E FONDO ESPERO**

Non è obbligatorio aderire al Fondo Espero. Chi non aderirà continuerà a versare i contributi previdenziali ai fini dell'indennità, che verrà calcolata a seconda del regime TFS o TFR.

Con l'adesione al Fondo Espero, sottoscrivendo un apposito modulo, i "vecchi assunti" passano obbligatoriamente dal regime TFS al regime TFR (gli altri lavoratori sono già in regime di TFR). L'adesione non comporta ovviamente alcuna riduzione della pensione pubblica.

Per quanto riguarda i termini entro i quali è possibile fare la scelta si precisa che, mentre i "nuovi assunti"(in regime TFR), possono aderire al Fondo Espero in qualsiasi momento, i "vecchi assunti" possono farlo almeno per i prossimi cinque anni. Per questi, in regime TFS, non è possibile passare al TFR senza aderire al Fondo.

Il primo problema è quindi se convenga o no effettuare questo passaggio. Ciò dipende dalle singole valutazioni, da fare in funzione della propria situazione.

Particolarmente per i "vecchi assunti" la domanda a cui si deve dare una risposta è: "quando conviene passare al TFR?".

Poiché le modalità di calcolo del TFS sono legate alla propria posizione stipendiale, è chiaro che, se un lavoratore si trova vicino ad uno scatto di anzianità, è conveniente aspettare lo scatto prima di scegliere di optare per la previdenza complementare.

Per aderire al Fondo Espero è richiesta una quota d'iscrizione di € 2,58 e una quota associativa annua, stabilita dal Consiglio d'Amministrazione del Fondo, la cui entità non supera lo 0,12% della retribuzione utile. I contributi cominciano ad essere versati (tramite trattenuta in busta paga) dal terzo mese successivo all'adesione. Per questo motivo i supplenti possono aderire solo se la supplenza si protrae per almeno tre mesi.

### **I versamenti al Fondo Espero**

contributi per chi aderisce nel primo anno di operatività del Fondo	vecchi assunti	nuovi assunti
	fino al 31/12/2000	dopo il 31/12/2000
1% della retribuzione a carico dell'Amministrazione	SI	SI
1% aggiuntivo per 12 mesi, per chi aderisce entro il 31 dicembre 2005, a carico dell'Amministrazione	SI	SI
1,50% sull'80% della retribuzione, a carico dell'Amministrazione	SI	NO
1% della retribuzione a carico del dipendente	SI	SI
Quota TFR: 2% della retribuzione	SI	NO
Tutto il TFR: 6,91% della retribuzione	NO	SI

Le percentuali si riferiscono alla retribuzione tabellare, all'i.i.s. (ormai inglobata nella retribuzione) e alla tredicesima mensilità.

Il contributo aggiuntivo dell'1% per 12 mesi si riduce allo 0,5% per chi aderirà nel corso del secondo anno d'operatività del Fondo Espero. Chi aderirà dopo il secondo anno non avrà il beneficio di questo contributo.

Il lavoratore può aumentare i contributi a suo carico, stabiliti per contratto, e cambiarne di anno in anno la quota, che potrà dedurre dal proprio reddito fino alla minore somma tra il doppio del TFR complessivamente destinato ad Espero e il 12% del reddito complessivo, ma con un limite massimo di 5.164,57 euro. In pratica, i "vecchi assunti" potranno versare un contributo massimo pari al 3%, i "nuovi assunti" l'11%.

Al Fondo saranno versati mensilmente solo i contributi a carico del lavoratore (vale a dire l'1% più, eventualmente, l'ulteriore contributo volontario) e a carico dell'Amministrazione (cioè l'1% più il contributo aggiuntivo per chi aderisce nei primi 2 anni). Infatti, sia le quote dell'1,5% e del 2% (per i vecchi) sia quella del 6,91% (per i neoassunti) sono versamenti figurativi.

Questi contributi figurativi saranno contabilizzati e gestiti dall'INPDAP, il quale s'impegna a farli rivalutare tutti gli anni almeno ad un tasso pari alla media dei rendimenti di un paniere comprendente i cinque più importanti fondi di previdenza complementare già presenti sul mercato. All'atto del pensionamento o della cessazione dal servizio l'INPDAP trasferirà i contributi più il loro rendimento al Fondo Espero.

Al momento del pensionamento o della cessazione i "vecchi assunti" percepiranno il TFS trasformato, al momento dell'adesione, in TFR più il TFR maturato dopo, pari al 4,91% della retribuzione utile, rivalutati annualmente.

I "nuovi assunti" invece percepiranno soltanto il TFR maturato fino al momento dell'adesione al Fondo, ovviamente rivalutato con le modalità descritte.

In costanza di rapporto di lavoro non si può recedere dall'iscrizione al Fondo, né richiedere il riscatto di quanto maturato prima di averne acquisito il diritto (pensionamento o cessazione dal servizio). Con modalità e a condizioni già stabilite dallo statuto o da definire, sarà consentito:

- richiedere l'anticipazione delle somme maturate, escluso i contributi figurativi, senza interrompere la contribuzione;
- sospendere i versamenti dei contributi e poi riattivarli in qualsiasi momento; contestualmente sono sospesi anche i contributi a carico dell'Amministrazione, ma non quelli figurativi contabilizzati e gestiti dall'INPDAP;
- reintegrare la propria posizione contributiva.

In caso di cessazione dal servizio, è possibile:

- trasferire la propria posizione ad altro fondo pensione "chiuso", in relazione all'eventuale nuova attività lavorativa;
- trasferire la propria posizione ad un fondo pensione "aperto" presente sul mercato;
- riscattare integralmente la posizione maturata;
- mantenere l'iscrizione, senza ulteriore contribuzione, fino al pensionamento.

Al momento del pensionamento, il lavoratore potrà scegliere tra:

- percepire una rendita vitalizia (pensione complementare);
- riscuotere fino al 50% - ma con particolare convenienza solo fino al 33% - della somma sotto forma di capitale e il restante come rendita; la parte di capitale riscossa è assoggettata a ritenuta fiscale.

Solo se non sono stati raggiunti i requisiti per il pensionamento (dimissioni anticipate, o contribuzione inferiore ai cinque anni), oppure se l'importo della rendita annua è inferiore all'assegno sociale, si può riscuotere l'intero capitale; in questo caso l'imposizione fiscale è più onerosa.

Il maggior vantaggio dell'adesione al Fondo Espero consiste nel fatto che il dipendente potrà costruirsi una pensione integrativa senza intaccare sensibilmente il proprio stipendio mensile.

In cambio della rinuncia ad una quota del TFS (per i "vecchi assunti") o a tutto il TFR (per i "nuovi") più un versamento mensile di circa 13-24 euro, il lavoratore potrà costruirsi una pensione complementare. I contributi versati dall'Amministrazione e dal dipendente verranno affidati in gestione a soggetti abilitati (Banche, SIM, Assicurazioni, SGR) che saranno scelti con gare di appalto. Il Fondo sarà quindi soggetto alle leggi del mercato, con tutto quello che ne consegue.

Bisogna però precisare che il Fondo Espero nasce da un accordo contrattuale voluto dai sindacati rappresentativi della scuola (compresa la Gilda), non ha fini di lucro, è disciplinato da vincoli stretti per evitare che i contributi versati possano andare perduti attraverso spregiudicate operazioni di mercato oppure a causa di una gestione irregolare o scorretta.

Nel mese di settembre 2005 si sono raggiunte circa 5000 adesioni. Solo al raggiungimento delle 30000 adesioni - obiettivo da conseguire entro il 18 febbraio 2006, con possibile proroga di altri 18 mesi, pena lo scioglimento del fondo - i soci potranno contribuire a eleggere il Consiglio di Amministrazione. Per ora è in carica un Consiglio di Amministrazione provvisorio, composto pariteticamente da rappresentanti sindacali e funzionari dell'Amministrazione, con poteri estremamente limitati.