

Manovra Finanziaria 2010:

Confermati i tagli agli enti locali. Blocco degli stipendi per gli statali. Dal 2015 si alza l'età per la pensione.

Pensioni

Dal **2015** i requisiti di età e la somma tra età e contributi per le pensioni di anzianità e i requisiti di età per la pensione di vecchiaia saranno aggiornati con **cadenza triennale** in base all'aumento della speranza di vita. In occasione della prima applicazione, l'aumento dell'età non potrà essere superiore a tre mesi. Il secondo aggiornamento scatterà dal **2019**.

Invalidità: la quota per **ottenere l'assegno resta al 74%** e non sarà più elevata all'85%. L'Inps nel 2010 farà 250mila controlli.

Finestre: **dal 2011** sia per le **pensioni di anzianità** sia per quelle **di vecchiaia si applicano le finestre** in funzione della data di fine **lavoro**. Dalla maturazione dei requisiti trascorreranno **12 mesi** per i **dipendenti** e 18 per gli autonomi.

Informazioni sulla previdenza del personale della scuola

INDENNITA' DI BUONUSCITA (TFS). TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR).

TRATTAMENTO PENSIONISTICO

La riforma pensionistica del 1995 ha suddiviso i pensionati in 3 fasce:

- Per chi al 31/12/1995 aveva almeno 18 anni di contribuzione obbligatoria (non di servizio, ma di **contributi effettivi** utili per la pensione) il calcolo della pensione viene fatto in base al **sistema retributivo, quello attuale più conveniente.**
- Invece, per chi è stato assunto **dopo il 31/12/1995** il calcolo sarà effettuato con il **sistema contributivo** e si vedrà la pensione dimezzata.
- 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-contributivo** e perderanno, sulla pensione percepita, una quota che andrà dal 20 al 30% rispetto al sistema retributivo.

Il sistema pensionistico **attuale** mira ad impedire il prepensionamento e a scoraggiarlo, **innalzando l'età pensionabile** e l'anzianità contributiva e riducendo 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 troppi 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 (per limiti di età) tutti i lavoratori dipendenti, con minimo 20 anni di contribuzione effettiva, che hanno raggiunto i 65 anni.** Le donne tuttavia hanno la possibilità di

chiedere il pensionamento per limiti di età anche a **61 anni**. Sia gli uomini sia le donne, in ogni caso, possono chiedere di rimanere in servizio per **altri 2 anni oltre il 65° anno**.

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

e dalla Legge **243/2004 (la cosiddetta Riforma Maroni)**:

Anno del pensionamento	Età anagrafica e anzianità contributiva	Solo anzianità contributiva
2011	61 anni e 35 anni	40 anni
2012	62 anni e 35 anni	40 anni
2013	63 anni e 35 anni	40 anni

A partire dall'anno **2012**, l'età anagrafica sarà elevata a **62 anni** per le donne.

Per chi al **31/12/1995** aveva almeno **18 anni** di contribuzione obbligatoria (non di servizio, ma di **contributi effettivi** utili per la pensione) il calcolo della pensione viene fatto 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 maggiorati del **18%**).
2. **la quota B**, per il servizio successivo a questa data, calcolata sulla base della retribuzione media mensile degli **ultimi 10 anni**, maggiorata e rivalutata.

Questo arco temporale di riferimento, calcolato in mesi, è ridotto:

- al 50% per il periodo dall'**1/1/93** al **31/12/95**;
- al 66,6% dall'**1/1/96** alla data del collocamento a riposo.

In definitiva, per i dipendenti del **Comparto Scuola** che andranno in pensione l' **1/9/2005** la media della retribuzione utile per il calcolo della **quota B** è riferita agli ultimi 95 mesi di servizio; e sarà incrementata di 8 mesi per ogni ulteriore anno fino ad un massimo di 120 mesi, pari a 10 anni.

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

1. dei contributi, contabilizzati nella misura del **33%** della retribuzione annua pensionabile (compresa la tredicesima mensilità), e rivalutati annualmente secondo un tasso di rivalutazione determinato dalla variazione media

quinquennale del PIL. La somma degli accantonamenti annuali rivalutati costituirà il **montante contributivo**.

2. di un coefficiente di trasformazione che rappresenta il rendimento e progressivamente aumenta con l'età anagrafica alla data del pensionamento.

In definitiva, l'importo della pensione dipende dai contributi versati durante tutta la vita lavorativa e dall'età 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 + contributivo**.

Precisamente:

1. una quota di pensione calcolata con il **metodo retributivo**, per gli anni di contribuzione **fino al 31/12/1995**;
2. una quota, calcolata secondo il **sistema contributivo**, per i periodi successivi.

Quando andrà a regime il sistema contributivo i requisiti per il pensionamento si raggiungono soltanto **per limiti di età (pensione di vecchiaia)**.

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 poco più **dell'85%** dell'ultimo stipendio percepito.

I dati esposti nella tabella che segue sono indicativi dell'andamento della pensione rispetto allo stipendio percepito. **E' necessario tener presente che con la Riforma Maroni a decorrere dal 2010 non si potrà andare in pensione prima dei 60 anni di età**; inoltre il requisito per il pensionamento, per chi si trova nel sistema contributivo, di fatto dipenderà esclusivamente dall'età anagrafica (**pensione di vecchiaia**).

E' evidente che il sistema contributivo è meno conveniente rispetto al sistema basato sulla retribuzione. Nel sistema retributivo, infatti, a parità di anzianità economica e contributiva l'importo della pensione è lo stesso; invece, come si è detto prima, nel sistema contributivo l'ammontare della pensione dipende anche dall'età anagrafica: questo perché, per esempio, la speranza di vita del 60-enne è maggiore di quella del 65-enne.

Anzianità contributiva al 31/12/1995. Tassi di sostituzione con 35 anni di contribuzione.

età	Sistema retributivo	Sistema misto: contributivo- retributivo			Sistema contributivo
	18 anni	14 anni	10 anni	6 anni	0 anni
57 anni	67.1%	55.1%	52.5%	49.8%	44.8%
60 anni	67.1%	57.6%	55.4%	53.2%	48.5%
62 anni	67.1%	59.6%	57.8%	55.8%	51.4%
65 anni	67,1%	63,1%	61,8%	60,5%	56,7%

Fonte: INPDAP- Rapporto annuale sullo stato sociale 2003

Ipotesi assunte:

PIL +1,5% e dinamica retributiva +2%. Coefficienti di trasformazione previsti dalla Legge 335/95.

Le percentuali indicate sono riferite all'importo lordo della pensione rispetto all'ultimo stipendio lordo. Nel sistema retributivo, considerando un trattamento fiscale uguale a quello attuale, le stesse percentuali, riferite alla pensione netta, saranno superiori di circa il 14%.

INDENNITA' DI BUONUSCITA E TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

Gli altri (vale a dire quelli con incarico a tempo determinato o assunti in ruolo dopo il **31/12/2000**, denominati "*nuovi assunti*") hanno diritto, come i lavoratori dipendenti privati, al **trattamento di fine rapporto (TFR)**.

Dal 2003, con l'ultimo CCNL-scuola, l'**indennità di buonuscita o TFS** è commisurata ai **13/12' dell'80%** dell'ultima retribuzione utile, costituita dallo **stipendio** e dall' **I.I.S.** Il risultato, moltiplicato per il **numero degli anni valutabili (inclusi i periodi riscattati)**, determina l'ammontare della buonuscita, che sarà corrisposta alla cessazione dal servizio.

Sinteticamente, si può rappresentare così:

<p>TFS = 13/12 per 80% (Ult. Stip. + i.i.s.) per anni valutati meno IRPEF</p>
--

Invece il **trattamento di fine rapporto (TFR)** è costituito da una quota pari al 6,91% degli stipendi (comprensivi dell'i.i.s., della tredicesima mensilità e dell'eventuale assegno ad personam). Le somme accumulate di anno in anno sono rivalutate annualmente nella misura dell'1,5% fisso più il 75% dell'indice ISTAT.

Cioè, ogni anno si avrà:

TFR = 6,91% della retribuzione utile annua più (1,5% fisso + 75% indice ISTAT) degli accantonamenti e rivalutazioni precedenti meno IRPEF

Si può dire quindi che l'indennità di buonuscita (TFS) si calcola sulla base dell'ultimo stipendio, al contrario il TFR si accumula e si rivaluta di anno in anno durante il servizio prestato.

In generale si può affermare che il regime TFS è più conveniente poiché i criteri di calcolo della buonuscita sono più favorevoli rispetto a quelli del TFR. Infatti il rendimento del TFR diventa particolarmente penalizzante quando l'inflazione è alta. Se, ad esempio, l'indice ISTAT fosse del 10% il rendimento del TFR sarebbe pari al 9% e di conseguenza l'incremento reale sarebbe inferiore dell'1% rispetto all'inflazione. Questo significa che in regime TFR, tenendo conto dell'inflazione a due cifre degli anni 70, l'indennità percepita oggi da un dipendente che cessasse dal servizio con circa 35-40 anni di contribuzione sarebbe inferiore al capitale versato.

E' chiaro che il TFR è anche alquanto aleatorio poiché il suo rendimento varia in funzione dell'inflazione; esso è più conveniente solo in caso di bassa inflazione e bassa crescita della retribuzione.

Il TFR costituito dagli accantonamenti (assoggettati a tassazione separata ai fini dell'IRPEF) e dalle rivalutazioni (assoggettate durante l'accantonamento a tassazione sostitutiva con l'aliquota dell'11%) è corrisposto al momento del pensionamento o della cessazione del rapporto di lavoro.

I **"vecchi assunti"**, che hanno diritto al TFS, possono optare per il nuovo regime TFR con l'**obbligo** di aderire contestualmente al **Fondo di pensione complementare**.

La differenza tra TFS e TFR riguarda inoltre i contributi che vengono versati. E precisamente:

versamento	a carico del lavoratore		a carico dell'Amministrazione	
	regime TFS	regime TFR	regime TFS	regime TFR
Opera Previdenza/TFR	2,50% sull'80% della retribuzione	0	7,10% sull'80% della retribuzione	9,60% sull' 80% della retribuzione

In regime di TFS questi contributi sono in parte a carico del lavoratore; mentre l'accantonamento del TFR è totalmente a carico dell'Amministrazione. Però nella busta paga non vi è alcuna differenza: in entrambi i casi è applicata la trattenuta del 2,50% sull'80% della retribuzione utile. Vale a dire la trattenuta per Opera di Previdenza viene operata (**indebitamente**) anche ai "nuovi assunti" che sono in regime TFR.

Questa "stranezza", motivata con l'esigenza di evitare disparità di trattamento economico sia a quelli in regime TFR che agli altri in regime TFS, risulta oltremodo ingiusta se si considera che la trattenuta non dovuta viene parzialmente compensata solo a vantaggio dei "vecchi assunti" che, aderendo al Fondo Espero, passano al regime TFR.

Per questi ultimi, come si dirà in seguito, in luogo della restituzione di questa trattenuta l'Amministrazione verserà allo stesso fondo un contributo (figurativo) aggiuntivo pari all'1,50% dell'80% della retribuzione utile.

PENSIONE COMPLEMENTARE E FONDO ESPERO

Come già menzionato, con le riforme del sistema pensionistico il calcolo passerà in modo graduale dal **metodo retributivo** a quello **contributivo**. Ciò comporterà, soprattutto per coloro che hanno pochi anni di contributi, una notevole riduzione dell'importo della pensione rispetto allo stipendio.

Sarà quindi indispensabile avere un'altra fonte di reddito da affiancare alla pensione che spetta in virtù del proprio rapporto di lavoro, per garantire una vita dignitosa anche dopo la cessazione dal servizio. La nuova fonte di reddito può essere una pensione integrativa di quella pubblica.

Le possibilità, in questo caso, sono diverse:

- a) Aderire ad un fondo pensione di categoria "chiuso", come il **Fondo Espero**;
- b) Aderire ad un fondo pensione "aperto" presente sul mercato;
- c) Sottoscrivere un piano individuale pensionistico **PIP** predisposto da un promotore finanziario.

I principi che regolano i fondi pensione sono la volontarietà dell'adesione ed il sistema di capitalizzazione individuale, questo vale anche per il 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. La non adesione, come evidenziato, risulta meno sfavorevole per chi si trova in regime retributivo (cioè con almeno 18 anni di contributi fino al 31/12/1995); altra cosa per quelli in regime contributivo o misto. L'ammontare della

pensione che questi ultimi percepiranno potrebbe essere ai limiti della sopravvivenza: essi pertanto dovranno essere certi di avere le risorse economiche per integrarla.

La scelta di non aderire, per esempio, è sconsigliabile **per chi è monoreddito** ed in condizioni economiche non floride. Questa scelta e le sue conseguenze devono essere ben chiare soprattutto agli attuali precari, **molti dei quali non avranno alcuna buonuscita** perché, a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro, il **TFR** maturato viene versato loro ogni anno.

a cura di:

Valerio Cai GILDA Firenze

Rosario Cutrupia SAM-Gilda Prato