

STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

REPARTO AFFARI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL PERSONALE

Ufficio Stato ed Avanzamento, Trattamento Economico e Rappresentanza Militare



I TRE PILASTRI DEL NUOVO SISTEMA PREVIDENZIALE ITALIANO

*(viaggio nel pianeta previdenziale
alla scoperta degli effetti delle nuove riforme
sulle pensioni del personale militare)*

2004

STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

REPARTO AFFARI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL PERSONALE

Ufficio Stato ed Avanzamento, Trattamento Economico e Rappresentanza Militare

I TRE PILASTRI DEL NUOVO SISTEMA PREVIDENZIALE ITALIANO

*(viaggio nel pianeta previdenziale
alla scoperta degli effetti delle nuove riforme
sulle pensioni del personale militare)*

2004

La presente opera è stata scritta e pubblicata dal Ten. Col. ammcom. Francesco PASSINI in servizio presso il I Reparto di Bilandife con l'incarico di Capo della 3^a Sezione "Impostazione pluriennale e oneri di legge"

Pagina bianca

INDICE

	pag.
Presentazione	7
Introduzione	9
I. Il sistema pensionistico: generalità	
1. Le funzioni del sistema pensionistico	11
2. Modalità di finanziamento	12
3. Pensione retributiva e pensione contributiva	15
4. Le cause del dissesto finanziario nel sistema pensionistico pubblico	19
5. Le riforme pensionistiche	21
II. Il primo pilastro: la pensione pubblica del personale militare	
1. Pensione di vecchiaia	27
2. Pensione di anzianità	29
3. Pensione di inabilità	36
4. Trattamento di invalidità	38
5. Pensione ai superstiti	41
6. Indennità di ausiliaria	46
7. Modalità di calcolo della pensione post-riforma	50
8. Metodo di calcolo retributivo	52
9. Metodo di calcolo misto (retributivo + contributivo)	63
10. Metodo di calcolo contributivo	66
11. Passaggio dal retributivo al contributivo	68
12. Modalità di calcolo della pensione di inabilità	70

	pag.
13. Regime di cumulo tra pensione e reddito da lavoro dipendente ed autonomo	73
III. Il secondo pilastro: la pensione complementare	
1. I Fondi Pensione	77
2. I Fondi Pensione nel settore del pubblico impiego	94
3. Il trattamento di fine rapporto (Tfr)	97
4. Il Tfr nel pubblico impiego	100
5. Il futuro delle Casse militari	105
IV. Il terzo pilastro: la previdenza integrativa	
1. Fondi pensione aperti	115
2. Piani individuali pensionistici	117
V. Cosa cambia con la nuova legge di riforma delle pensioni, anno 2004	131
Conclusione	133
Glossario e acronimi	135
Riferimenti bibliografici	143
Quadro normativo di riferimento	145
Links utili	149

PRESENTAZIONE

Il trattamento economico del personale è, senza dubbio, uno dei compiti più qualificanti dell'Amministrazione Militare.

La stessa parola "Soldato" deriva da "Soldo" e nella Storia, quando l'aspetto della retribuzione è stato trascurato o si è rivelato carente, si sono generate forme di insoddisfazione e di crisi di vasta portata, con conseguenze che è facile immaginare.

Il trattamento economico è, quindi, per il suo diretto ed immediato impatto sugli interessi economici del personale, con ovvii ed altrettanto immediati riflessi sul morale e conseguentemente sugli aspetti motivazionali e disciplinari, un settore tanto delicato quanto determinante.

Se la tematica del trattamento economico di attività è complessa, ancor di più lo è il sistema previdenziale, per il quale gli interventi legislativi hanno spesso avuto, come fine ultimo, quello di contenere (quanto più possibile) l'impegno finanziario pubblico, anche a costo di non perseguire un serio progetto di riforma capace di eliminare le disparità e le difficoltà insite in un sistema pensato e costruito in un diverso scenario sia economico che sociale.

E' un comparto, questo, che è stato oggetto di una evoluzione dal più ampio respiro, sfociata in una riforma epocale senza precedenti.

Il periodo di transizione è peraltro legato a fattori e parametri di non facile individuazione che lasciano smarrito l'interessato, il quale spesso non riesce a districarsi e, di conseguenza, a tutelare i propri interessi, nonché a far "fruttare" in maniera efficace le norme che lo Stato gli mette a disposizione.

Naturalmente, la complessità della materia implica una metodica interpretativa non sempre agevole, tenuto conto che le tematiche da affrontare hanno un carattere estremamente dinamico, nella considerazione che la particolare normativa è connotata di continua evoluzione.

Ecco, dunque, l'importanza ed il valore di questo volume che offre un panorama completo ed aggiornato di tutta la materia relativa alla previdenza obbligatoria ed integrativa, attraverso un esame analitico dei tre pilastri della "saggezza" previdenziale.

Bisogna dare atto all'autore di aver pienamente raggiunto lo scopo che si era proposto avendo dimostrato una profonda competenza specifica ed avendo improntato l'esposizione ad una semplicità ed una chiarezza veramente pregevoli.

Ma soprattutto, abituati come siamo ai pur utili manuali, al testo va riconosciuta la dignità di un vero e proprio trattato, avendo saputo cogliere con mano felice il fatto che, oggi, il settore necessita di specifica cultura più che di informazione, perché solo così è realizzabile, tra l'altro, un effettivo decollo della previdenza complementare, sull'esempio di quanto già avviene nelle nazioni più evolute.

Ten. Gen. Giovanni VERNA

Vice Ispettore Logistico dell'Esercito e

Capo Dipartimento di Amministrazione e Commissariato

INTRODUZIONE

Questa pubblicazione cerca di affrontare, senza pretese da manuale, i problemi derivanti dalle riforme del sistema pensionistico (peraltro non ancora completate), delineandone i tratti essenziali senza l'utilizzo di vocaboli tecnici e riferimenti normativi, affinché, chiunque ne abbia interesse, la possa leggere al pari di un testo accessibile, soprattutto, ai "non addetti ai lavori".

Nell'immaginario, la lettura della pubblicazione può essere vista come un viaggio nel lungo e tortuoso percorso previdenziale, che consenta di raggiungere la meta finale, ovvero trovare una risposta concreta ai tanti quesiti che l'articolata materia presenta.

Per arrivare a tale meta occorre conoscere i motivi ispiratori della riforma, i relativi effetti, il funzionamento dell'intero apparato previdenziale, gli strumenti disponibili, i modi ed i tempi di attivazione ed i risultati conseguibili. In questo ipotetico viaggio sarà l'autore della pubblicazione a fare da guida ai lettori, ma giunti alla meta, ognuno si ritroverà solo a decidere, con maggiore consapevolezza, in funzione delle proprie prospettive previdenziali.

Nella prima parte del "viaggio" vengono fornite indicazioni sull'assetto, in generale, del sistema previdenziale e sulle sue funzioni, nonché sulle cause delle conseguenti riforme, attuate nell'arco temporale 1992 – 1998 e nell'anno 2004.

Nella parte seconda, vengono considerati gli effetti riformatori, con riferimento alle pensioni del personale militare, affrontando il discorso di come nasce e si determina la nuova pensione con i metodi di calcolo retributivo, contributivo e misto.

Nella terza parte, le indicazioni riguardano la previdenza complementare, il ruolo dei fondi pensione, il loro funzionamento e la convenienza indotta dai benefici fiscali, nonché le problematiche connesse con l'utilizzo delle risorse del Tfr.

Nella quarta parte, viene dato spazio alle forme di previdenza integrativa individuale, al funzionamento dei fondi pensione aperti ed ai nuovi prodotti del mercato assicurativo di stampo previdenziale.

Nella quinta ed ultima parte, sono evidenziati i principi innovativi introdotti dalla legge delega, anno 2004. Il percorso si completa con un glossario comprensivo di acronimi, alcuni rinvii bibliografici, un quadro normativo di riferimento e una serie di links utili per un eventuale approfondimento della materia.

Ringrazio sentitamente il Ten. Col. Luigi TOMMASI, per la collaborazione fornitami all'insegna di grande amicizia e professionalità.

F.P.

CAPITOLO PRIMO

IL SISTEMA PENSIONISTICO: GENERALITA'

1. Le funzioni del sistema pensionistico.

In linea di massima, un sistema pensionistico deve rispondere a tre fondamentali funzioni.

La prima è, indubbiamente, quella previdenziale, ovvero garantire al lavoratore lo stesso tenore di vita anche dopo il pensionamento, nel presupposto che, allorquando si diventa anziani, non si è più nella piena capacità di procurarsi, con il proprio lavoro, i mezzi necessari per garantire, a se stessi ed alla propria famiglia, lo stesso livello di benessere.

La seconda funzione ha un carattere prettamente assistenziale ed è volta ad assicurare alle persone inabili al lavoro, per età o invalidità, un minimo di reddito, anche se non hanno versato, in tutto o in parte, i necessari contributi previdenziali.

La terza ed ultima funzione di un sistema previdenziale presenta aspetti di natura socio-economica, in quanto permette l'accumulo di ingenti risorse finanziarie che possono, se investite, favorire lo sviluppo economico di un Paese e ritornare agli stessi lavoratori, più avanti nel tempo, opportunamente rivalutate e ridistribuite in un contesto assistenziale, favorendo le categorie più deboli.

Le funzioni sopra accennate, sarebbero sufficienti per giustificare sia l'obbligatorietà sia la presenza dello Stato in un sistema pensionistico. Tuttavia, altre ragioni che attengono alla sfera privata dei singoli, ma che potrebbero ripercuotersi sulla intera collettività, giustificano l'intervento pubblico e il carattere impositivo delle contribuzioni.

Infatti, qualora venisse lasciata ai singoli la possibilità di costituirsi, su base volontaria, una pensione e questi, nel momento in cui sono giovani non pensassero al proprio futuro, ovvero instaurassero rapporti di lavoro non tutelati da versamenti previdenziali da parte del datore di lavoro, lo Stato si vedrebbe poi costretto ad assicurare interventi di tipo assistenziale a carico della fiscalità pubblica.

Il medesimo rischio verrebbe a crearsi nel caso in cui l'attività previdenziale venisse completamente affidata al settore privato e i gestori, per cause diverse (tracollo finanziario, fallimento, ecc.), non potessero, un domani, garantire la pensione, ragguagliata all'entità dei versamenti effettuati.

2. Modalità di finanziamento.

Un sistema previdenziale obbligatorio può basarsi, in relazione ai diversi criteri di finanziamento delle erogazioni pensionistiche, sul principio della ripartizione o su quello della capitalizzazione.

Nel regime a ripartizione i contributi previdenziali, trattenuti sulle competenze mensili dei lavoratori, vengono subito destinati alla corresponsione delle pensioni correnti.

Diversamente, nel regime a capitalizzazione i contributi previdenziali dei lavoratori sono accantonati annualmente ed investiti in attività fruttifere (normalmente quelle dei mercati finanziari). Il relativo montante (contributi + rivalutazione) viene destinato al pagamento della pensione spettante allo stesso lavoratore, al termine dell'attività lavorativa.

In altre parole, nel sistema pensionistico a ripartizione, la generazione divenuta anziana viene mantenuta con le entrate contributive della classe giovane che, a sua volta, si vedrà corrispondere la pensione con i versamenti della generazione futura.

Nel sistema a capitalizzazione, invece, le risorse finanziarie che vengono utilizzate per l'erogazione delle pensioni sono costituite, esclusivamente, dai contributi versati, su base obbligatoria e/o volontaria, dagli stessi fruitori di pensione, quando erano in attività lavorativa.

E' importante tenere presente che, a parità di prestazioni (somme erogate a ciascun pensionato), il costo dei due sistemi può variare, in aumento o in diminuzione, in relazione:

- all'evoluzione demografica ed all'andamento della retribuzione reale media, con riferimento al sistema di ripartizione;
- all'andamento dei mercati finanziari, per quanto attiene al regime di capitalizzazione.

Infatti, una popolazione in crescita e/o una retribuzione media reale in aumento rendono meno costoso – in termini di aliquota contributiva – il sistema a ripartizione. Così anche nel sistema a capitalizzazione, maggiore è il rendimento delle

riserve delle somme accumulate per ottenere a distanza di anni un determinato montante, minore è l'entità dei contributi da versare per costituire il montante occorrente a garantire la rendita necessaria.

Cenni storici. Il sistema a capitalizzazione costituì sino alla fine della seconda guerra mondiale l'unico criterio di finanziamento del sistema previdenziale italiano. Esso trovò applicazione per la prima volta nel 1895, con l'approvazione del testo unico sulle pensioni civili e militari dello Stato e dopo, nel 1898, con l'istituzione della Cassa Nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai, il cui funzionamento si basava, per l'appunto, sulla capitalizzazione dei contributi versati dagli operai che aderivano volontariamente a tale Cassa.

In pratica, agli iscritti veniva assicurata una rendita vitalizia piuttosto modesta, commisurata all'entità dei contributi versati negli anni.

Lo stesso modello di finanziamento costituì, successivamente, il principio di finanziamento anche dell'assicurazione obbligatoria di invalidità, vecchiaia e disoccupazione, istituita, "ex lege", nel 1919 allo scopo di garantire alle categorie meno privilegiate (operai ed impiegati) quelle agevolazioni di tipo pensionistico che, sino ad allora, costituivano prerogativa di coloro che ricoprivano funzioni/incarichi di un certo prestigio.

Il sistema a ripartizione è stato introdotto nel nostro ordinamento negli anni 1943-45, a seguito della perdita del potere di acquisto subito dalle pensioni, per effetto della iperinflazione post-bellica. Infatti, nel 1943 vennero aumentati i

contributi previdenziali, stabilendo, per la prima volta, aliquote contributive più gravose per i datori di lavoro (due terzi dell'intero ammontare) e, subito dopo, nel 1945 si passò al sistema a ripartizione, utilizzando i contributi dei lavoratori per finanziare l'adeguamento delle pensioni al costo della vita. Il sistema a capitalizzazione rimase ancora in vigore per le contribuzioni di base (versamento delle marche) e fu abbandonato, definitivamente, nel 1970.

Per completare questo breve "excursus" storico va ricordato che nel:

- 1939 i benefici pensionistici vennero estesi anche ai superstiti (vedova e orfani);
- 1952 i genitori vennero ricompresi tra gli aventi diritto alla pensione di reversibilità e, per la prima volta, nel calcolo del trattamento pensionistico venne computata anche la tredicesima mensilità.

3. Pensione retributiva e pensione contributiva.

Come si è visto, i sistemi a ripartizione e capitalizzazione attengono prettamente ai modi di finanziamento della spesa previdenziale, mentre per la determinazione dell'entità della pensione i metodi utilizzati attualmente nel nostro ordinamento sono tre: retributivo, contributivo e misto.

Nel primo, quello retributivo, la determinazione della pensione avviene sulla base di un meccanismo di calcolo molto semplice, che tiene conto: della anzianità contributiva acquisita, della retribuzione pensionabile, nonché della

aliquota di rendimento maturata in base agli anni di contribuzione.

In sintesi, con il metodo retributivo l'ammontare della pensione si ottiene moltiplicando l'importo della retribuzione pensionabile (di cui nel prosieguo verranno delineati i criteri di quantificazione) per l'aliquota di rendimento o pensionabile (che è pari, in media, al 2% per ogni anno di contribuzione).

Es.: Importo pensione retributiva annua = retribuzione pensionabile x 2% x anni di contribuzione, ovvero, (€ 30.000,00 x 2 x 40) : 100 = € 24.000,00

Nel secondo metodo di calcolo, quello contributivo (introdotto, nel 1995, dalla riforma "Dini"), la determinazione della pensione avviene secondo un criterio basato sui contributi previdenziali versati annualmente, il cui montante è tramutato in rendita periodica, attraverso l'applicazione di un coefficiente di trasformazione attuariale.

In altre parole, il metodo di calcolo contributivo, può essere assimilato ad una forma di risparmio dove i contributi versati vengono rivalutati sulla base di un tasso d'interesse pari alla crescita quinquennale del PIL. All'atto del pensionamento, il montante contributivo individuale, come sopra ottenuto, viene trasformato in rendita vitalizia annua, mediante l'applicazione del coefficiente di trasformazione attuariale corrispondente all'età del soggetto.

Tale coefficiente è riferito all'età anagrafica. Attualmente, esso varia da un minimo di 0,04720, per l'età di

57 anni (o inferiore) ad un massimo di 0,06136, al 65° anno di età (o superiore).

Ad esempio, nell'ipotesi in cui il montante contributivo accumulato a fine attività lavorativa sia pari a € 250.000,00 ed il soggetto interessato abbia 65 anni, la rendita vitalizia annua, come sotto determinata, è ragguagliata a € 15.340,00:

$$\begin{aligned} \text{Pensione contributiva annua} &= € 250.000,00 \times 0,06136 \\ &= € 15.340,00 \text{ (comprensivo di 13}^{\text{a}} \text{ mensilità)} \end{aligned}$$

Qualora, invece, un altro soggetto, con pari montante contributivo, lasci l'attività lavorativa al 60° anno di età, la conseguente rendita si riduce, come di seguito dimostrato, a € 12.907,50, in quanto il corrispondente coefficiente di trasformazione è pari a 0,05163:

$$\begin{aligned} \text{Pensione contributiva annua} &= € 250.000,00 \times 0,05163 \\ &= € 12.907,50 \text{ (comprensivo di 13}^{\text{a}} \text{ mensilità)} \end{aligned}$$

Non vi è dubbio che il metodo di calcolo contributivo, basandosi sull'accumulo dei contributi versati nel tempo, meglio si associa al regime di finanziamento a capitalizzazione (per intenderci, quello con cui ogni lavoratore si finanzia la pensione con i propri contributi previdenziali). Tuttavia, esso (metodo contributivo) può coesistere anche con il sistema di finanziamento a ripartizione (finanziamento delle pensioni correnti con i contributi che, mano a mano, vengono versati dai lavoratori), in quanto, una volta stabilito il rapporto intercorrente tra contributi e prestazioni pensionistiche alle quali si ha diritto, l'accumulo può considerarsi ininfluenza, se non che per un'equa ripartizione intergenerazionale dei costi pensionistici.

Vantaggi e svantaggi dei due sistemi. Il metodo retributivo, essendo rapportato all'ultimo stipendio percepito in attività di servizio (o alla media stipendiale degli ultimi anni di servizio), non può che avvantaggiare tutti coloro che hanno una carriera molto dinamica e raggiungono posizioni molto elevate, nonché quelli che entrano nel mondo del lavoro in età avanzata. Comunque, il criterio retributivo, anche se è premiante per coloro che arrivano alla pensione con un reddito maggiore, può considerarsi, in termini assoluti, vantaggioso per tutti i lavoratori. Ciò in quanto, indipendentemente dai contributi versati, consente di ottenere una pensione valorizzata al potere di acquisto della retribuzione goduta all'atto del collocamento in quiescenza.

Diversamente, risultano meno svantaggiati dal metodo contributivo coloro che iniziano a lavorare molto giovani ed hanno uno sviluppo di carriera non molto elevato. Ciò, nella considerazione che nel contributivo, la pensione ottenibile in base ai contributi versati, si accresce notevolmente quanto più viene ritardato il momento del pensionamento. Anche in questo caso, pertanto, è possibile mantenere invariati i rendimenti attuariali dei contributi versati, posticipando la data del pensionamento.

Cenni storici. Nei confronti dei dipendenti pubblici, il metodo retributivo trova applicazione già dopo la prima guerra mondiale, basandosi sulla media retributiva degli ultimi tre anni. Molto più tardi, e precisamente dal 1949, la pensione viene rapportata all'ultima retribuzione.

Nel settore privato, invece, il calcolo retributivo viene introdotto molto più tardi, nel 1968-69, con riferimento alla media retributiva degli ultimi tre anni, poi, elevati a cinque.

4. Le cause del dissesto finanziario nel sistema pensionistico pubblico.

Già all'inizio degli anni '80 fu avvertita l'esigenza di attenuare la spesa previdenziale, attraverso correttivi che potessero rispondere ad un disegno di riforma organico.

Tante sono state le iniziative legislative e governative in tal senso intraprese negli anni successivi, le quali, in taluni casi, non hanno ottenuto l'approvazione del Parlamento, in altri, invece, sono state approvate con modifiche che ne hanno affievolito sensibilmente la portata, rispetto al disegno originario.

Le ragioni che inducevano a modificare, con appropriati interventi risolutivi, la legislazione vigente in materia previdenziale, erano da ricercare nel crescente ed allarmante disavanzo della spesa pensionistica, rispetto al gettito contributivo.

Le cause del preoccupante disavanzo finanziario nel settore previdenziale sono imputabili, in primo luogo, ai problemi dell'evoluzione demografica e, in secondo luogo, alla crisi del mercato del lavoro.

Non vi è dubbio che questi due fattori, correlati tra di loro, hanno avuto un peso preponderante sul crescente disavanzo della spesa pensionistica. Infatti, il fenomeno legato all'allungamento della vita ed al calo delle nascite, ha fatto, da una parte, riscontrare un sensibile aumento del numero delle prestazioni pensionistiche e, dall'altra, una diminuzione del gettito contributivo. In particolare, i flussi di entrata hanno subito una progressiva diminuzione, non solo per gli aspetti

negativi della demografia (bassa natalità), ma anche per il crescente tasso di disoccupazione registrato dalla fine degli anni '80 in poi, conseguente alla crisi del mercato del lavoro.

Tutto è ricollegabile al fatto che un sistema pensionistico a ripartizione si basa, fundamentalmente, sull'equilibrio demografico intergenerazionale e sulla stabilità occupazionale. Sono proprio questi i fattori che, negli anni '50 e '60, resero vantaggioso il passaggio dalla capitalizzazione, con criterio di calcolo contributivo, alla ripartizione, con metodo di calcolo retributivo. Oggi, invece, a seguito delle mutate condizioni demografiche ed economiche, essi costituiscono la principale causa del crescente saldo negativo della spesa pensionistica.

Infatti, se da un parte l'alta natalità degli anni '50-'60, associata all'aumento della longevità, ha prodotto un crescente numero di prestazioni pensionistiche, dall'altra, la bassa natalità di oggi e la crisi occupazionale hanno ridotto i flussi contributivi.

Di fatto, la spesa pensionistica nel nostro Paese, dagli anni '70 in poi, è cresciuta incessantemente sino a costituire, dagli inizi degli anni '90, un debito insostenibile per le casse dello Stato, già pesantemente aggravate dalle spese di altri settori, quali la Sanità, l'Istruzione, ecc.. e tale da costituire una vera "palla al piede" del pubblico bilancio.

Da qui, l'esigenza preminente di attuare un progetto di risanamento della finanza pubblica, per ridurre il disavanzo, allo scopo anche di consentire, nel rispetto degli accordi di Maastricht, l'ingresso dell'Italia nella moneta unica europea.

5. Le riforme pensionistiche.

Per le cause delineate nel precedente paragrafo, già a partire dalla fine degli anni '80, la spesa pensionistica di tutti i Paesi europei che utilizzano il sistema a ripartizione presentava ingenti sbilanci negativi tra contribuzioni ed erogazioni pensionistiche.

Fra questi, l'Italia era una delle nazioni che registrava il più alto rapporto tra spesa pensionistica e PIL.

Nelle previsioni, poi, tale situazione finanziaria risultava ancor più aggravata, tanto da far presagire un possibile "scardinamento" dell'intero apparato pensionistico pubblico, se non fossero intervenute riforme strutturali volte a ricondurre l'evoluzione della previdenza statale entro i margini di compatibilità demografica e praticabilità finanziaria.

Con le conseguenti riforme attuate negli anni 1992-1998, si è inteso, sostanzialmente, ridefinire, in senso restrittivo, le formule pensionistiche, al fine di contrarre, sensibilmente, sia il numero, sia l'importo delle pensioni.

Scopo ultimo perseguito, quello di ricercare il giusto equilibrio finanziario tra il gettito contributivo e le erogazioni previdenziali, attraverso il graduale passaggio dal metodo di calcolo retributivo a quello contributivo, colmando il conseguente "gap" tra vecchie e nuove pensioni pubbliche con il ricorso alla previdenza complementare (fondi pensione).

In particolare, il sistema pensionistico italiano è stato riconfigurato sulla base di modelli già sperimentati con

successo da altri Paesi, come gli Stati Uniti e la Gran Bretagna e articolati su tre livelli di tutela previdenziale, più comunemente denominati pilastri, dove:

- il primo pilastro è rappresentato dalla pensione pubblica (a garanzia di una protezione obbligatoria di base), da determinarsi, con il metodo contributivo, ma sempre nell'ambito di un sistema di finanziamento a ripartizione;
- il secondo pilastro è rappresentato dalla previdenza complementare che viene ad assumere un ruolo importante, attraverso l'incentivazione all'utilizzo dei fondi pensione;
- il terzo ed ultimo pilastro, invece, è rappresentato dalla previdenza integrativa privata, cui è possibile fare ricorso attraverso l'investimento di risorse frutto di risparmi finalizzati alla pensione.

Le principali innovazioni di carattere generale, introdotte dall'insieme delle riforme attuate negli anni '90, possono riassumersi come segue:

- indicizzazione delle pensioni al solo costo della vita e non più anche alla dinamica salariale;
- elevazione dell'età pensionabile da 60 a 65 anni per gli uomini e da 55 a 60 anni per le donne;
- innalzamento del requisito contributivo minimo per acquisire il diritto alla pensione di vecchiaia;
- accesso alla pensione di anzianità in base a requisiti anagrafici e contributivi minimi più restrittivi;
- passaggio dal metodo di calcolo retributivo a quello contributivo, salvaguardando i diritti acquisiti di coloro che

alla data del 31.12.1995, potevano vantare una anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni.

Per questa categoria di lavoratori l'importo della pensione viene ancora determinato sulla base del vecchio sistema retributivo.

Nei confronti di coloro, invece, che alla data del 31.12.1995 avevano meno di 18 anni di anzianità contributiva, la pensione si determina, sino alla stessa data con il metodo retributivo e per il periodo successivo, con quello contributivo.

Nei confronti di coloro che hanno iniziato l'attività lavorativa dall'1.1.1996, il calcolo della pensione avviene unicamente con il metodo contributivo.

Con tale vigorosa manovra di risanamento si è inteso attuare un processo di armonizzazione/trasformazione dei diversi sistemi pensionistici che richiede tempi lunghi e che scarica il peso maggiore sulle generazioni future.

Le ragioni di ciò sono molteplici e vanno soprattutto ricercate, sia nel non voler intaccare diritti considerati già acquisiti, evitando, così, l'insorgere di tensioni sociali, sia nel presupposto che le nuove leve possono compensare/integrare la conseguente riduzione delle misure del trattamento pensionistico, attraverso forme alternative di protezione previdenziale.

Infatti, la "logica politica" che ha animato il legislatore è stata quella di penalizzare maggiormente le classi giovani rispetto a quelle più prossime alla pensione (che avevano già contribuito, in buona parte, a finanziarsi la pensione in termini di prestazioni erogabili con il criterio retributivo), nella considerazione che le classi giovani dispongono del

tempo necessario per attivare gli strumenti di tutela previdenziali alternativi messi a disposizione dallo stesso legislatore, per incrementare i futuri minori rendimenti della pensione obbligatoria.

Al fine, poi, di contenere ulteriormente la spesa previdenziale, con la legge di riforma delle pensioni, anno 2004, si è inteso adottare nuove misure, sostanzialmente finalizzate a incentivare il posticipo della pensione d'anzianità, ritardare (dal 2008) la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia e di anzianità, nonché promuovere lo sviluppo della previdenza complementare ed integrativa.

Il personale militare comunque non è interessato alle nuove disposizioni restrittive introdotte con la manovra pensionistica 2004.

In breve...

Gli elementi che caratterizzano un sistema pensionistico pubblico attengono essenzialmente alle modalità di finanziamento e di determinazione dell'importo delle prestazioni previdenziali.

Il finanziamento delle prestazioni pensionistiche può essere attuato attraverso il sistema di ripartizione o capitalizzazione, nonché la combinazione tra i due stessi sistemi.

Nella ripartizione le pensioni vengono finanziate con i flussi contributivi dei lavoratori.

Nella capitalizzazione, invece, la pensione viene erogata utilizzando gli stessi contributi versati dal titolare della pensione, nel momento in cui era in piena attività lavorativa.

Il calcolo della pensione può avvenire secondo il metodo retributivo, contributivo e misto (combinazione tra i due criteri di calcolo).

Nel metodo di calcolo retributivo, la pensione viene determinata assumendo a base l'ultima retribuzione o la media delle retribuzioni percepite in più anni nell'ultimo periodo dell'attività lavorativa.

Nel metodo contributivo, invece, la misura della pensione viene determinata sulla base dei contributi versati (opportunosamente rivalutati) durante l'intero arco temporale lavorativo.

Pagina bianca

CAPITOLO SECONDO

IL PRIMO PILASTRO: LA PENSIONE PUBBLICA DEL PERSONALE MILITARE

1. Pensione di vecchiaia (nella vecchia terminologia pensione per limiti di età).

Pensione di vecchiaia nel sistema retributivo e misto.

Prima delle riforme, la pensione di vecchiaia si acquisiva allorquando si raggiungevano i limiti di età stabiliti, per ciascun ruolo e grado, dalle disposizioni legislative in materia di stato giuridico del personale militare, purché in possesso di una copertura contributiva di almeno 15 anni (anni 14, mesi 6, giorni 1).

Con le nuove regole si è inteso lasciare invariati, per il personale militare, i precedenti limiti di età, innalzandoli a 60 anni, qualora inferiori. E' il caso di taluni gradi degli ufficiali appartenenti al ruolo normale delle armi, dei sottufficiali, degli appuntati e carabinieri, nonché dei volontari di truppa in servizio permanente, i cui limiti di età erano fissati al di sotto dei 60 anni.

Per tali categorie di personale militare, il limite di età è stato elevato, qualora più basso, al 57° anno per gli anni 1998-2001 e, successivamente, di un anno ogni tre, sino al 60° anno di età, dal 2008 in poi. Mentre, il requisito contributivo minimo richiesto per l'acquisizione del diritto

alla pensione è stato portato, a decorrere dall'1.1.2001, da 15 a 20 anni (vedasi tab. 1).

TAB. 1

**REQUISITI PER L'ACCESSO DEL PERSONALE MILITARE
ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA**

REQUISITI	ANTE RIFORMA	POST RIFORMA
LIMITI DI ETA'	quelli previsti dalle disposizioni sullo stato giuridico	57 dal 1998 al 2001 58 dal 2002 al 2004 59 dal 2005 al 2007 60 dal 2008 in poi
ANZIANITA' CONTRIBUTIVA	15 anni di cui 12 di contribuzione effettiva	20 anni

E' da considerare, poi, che dall'1.1.1998, ai fini della determinazione del periodo contributivo non sono più ammessi arrotondamenti, per eccesso o difetto, in ragione di anni, ma solo di mesi. Perciò, anni 20, mesi 6 e giorni 16 si arrotondano ad anni 20 e mesi 7 e non ad anni 21. Il frazionamento per anni resta, comunque, valido per il calcolo del TFS (buonuscita).

La pensione di vecchiaia nel sistema contributivo. Le nuove regole del sistema contributivo non prevedono più alcuna differenziazione tra la pensione di vecchiaia e quella

di anzianità. Conseguentemente, allorquando si completerà la lunga fase transitoria prevista dalla legge di riforma “Dini” del 1995, il personale assoggettato interamente al criterio di calcolo contributivo della pensione potrà accedere ad un unico trattamento pensionistico (quello di vecchiaia), qualora in possesso dei seguenti requisiti:

- avere un’età non inferiore a 57 anni;
- possedere almeno 5 anni di anzianità contributiva;
- vedersi liquidata una pensione di importo 1,2 volte pari o superiore a quello dell’assegno sociale. Tale specifico requisito non è richiesto qualora si acceda alla pensione dopo aver compiuto il 65° anno di età.

In alternativa, è possibile conseguire la pensione di vecchiaia con almeno 40 anni di contribuzione. In questo caso il servizio reso prima del 18° anno di età viene maggiorato del 50%.

2. Pensione di anzianità.

Pensione di anzianità nel sistema retributivo e misto.

Come noto, l’istituto della pensione di anzianità consente di lasciare il servizio con diritto al trattamento di quiescenza, ancor prima di aver raggiunto l’età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia.

Il pensionamento anticipato costituisce una particolarità del nostro ordinamento previdenziale rispetto a quello degli altri Paesi.

Introdotta nel 1956 a favore del solo personale del pubblico impiego, che all’epoca acquisiva il diritto al

pensionamento con 25 anni di servizio (20 per le donne coniugate), venne, nove anni dopo, esteso anche ai dipendenti del settore privato, con 35 anni di contribuzione.

Le successive innovazioni legislative sono state, per un primo, lungo periodo, portatrici di trattamenti pensionistici sempre più generosi e garantistici, specie per il personale statale.

Basti pensare che, sino al 1982, era possibile avvalersi del pensionamento anticipato con soli 20 anni di servizio (15 per le donne coniugate e madri nubili), con una pensione calcolata su una base pensionabile aumentata del 18% ed incrementata dell'indennità integrativa speciale (I.I.S.) in misura fissa, ovvero in ragione dell'80% dell'importo percepito in servizio e non commisurata agli effettivi anni di contribuzione.

Tale situazione di privilegio ha prodotto un elevato numero di pensionamenti di anzianità tra lavoratori, del settore pubblico e privato, con meno di 50 anni di età, il cui incremento maggiore si è registrato in concomitanza con l'assunzione di iniziative finalizzate a modificare, in senso restrittivo, le condizioni di accesso al pensionamento anticipato.

Per arginare tale fenomeno, che pone, tuttora, a carico della fiscalità generale una buona parte dell'intera spesa previdenziale, sono stati varati, sin dal 1983, provvedimenti legislativi tesi ad inasprire, sempre di più, le regole per il prepensionamento, sino a prevedere l'abolizione di tale particolare istituto.

Infatti, dall'anno 2008 sarà possibile andare in pensione con almeno 35 anni di contributi e 57 anni di età, oppure con 40 anni contributivi senza il requisito dell'età.

I passaggi che hanno caratterizzato il progressivo transito dalle vecchie alle nuove regole possono riassumersi come segue:

- 1983, l'I.I.S. viene computata nella pensione in ragione di 1/40 per ogni anno di servizio e non più in misura fissa;
- stesso anno, viene differita di 5 anni la corresponsione delle pensioni di anzianità maturate con il requisito dei 15 anni di servizio;
- 1.1.1993 (riforma “Amato”), viene previsto il rinvio temporale per l’accesso alle pensioni di anzianità da parte di coloro che non avevano maturato i requisiti in base ai rispettivi ordinamenti (anni 19, mesi 6, giorni 1), nonché l’innalzamento discriminato, per il restante personale (con meno o più di otto anni di servizio), dei limiti per l’acquisizione del diritto al collocamento in quiescenza anticipato, sino al raggiungimento dei 35 anni contributivi;
- 1.1.1994 (“collegato” legge finanziaria), vengono introdotte penalizzazioni percentuali per il calcolo del trattamento pensionistico anticipato, rispetto agli anni che mancano per il raggiungimento del requisito contributivo dei 35 anni (vedasi tab. 2);
- 1.1.1995 (“collegato” legge finanziaria), le aliquote di rendimento per il calcolo di tutte le tipologie di pensioni sono fissate, qualora superiori, nella misura del 2%. Tale disposizione è stata estesa al personale militare a decorrere dall’1.1.1998 ed ha interessato i sottufficiali, gli appuntati e i carabinieri, nonché i militari di truppa in servizio permanente che beneficiavano di aliquote superiori, mentre è rimasta invariata l’aliquota dell’1,80% per gli ufficiali;

TAB. 2

**PENSIONAMENTO ANTICIPATO
("collegato" legge finanziaria 1994)**

DISPOSIZIONI VALIDE DALL'1/1/1994 AL 31/12/1995

Anni mancanti al raggiungimento del requisito contributivo di 35 anni	Percentuale di riduzione per il calcolo della pensione anticipata
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13
8	15
9	17
10	20
11	23
12	26
13	29
14	32
15	35

- 1.1.1996 (riforma "Dini"), viene stabilito, a regime (2008), l'accesso alla pensione di anzianità con almeno 57 anni di età, e 35 anni di contribuzioni, ovvero con 40 anni contributivi, indipendentemente dal requisito dell'età. In alternativa, viene previsto il conseguimento della pensione anticipata attraverso vari canali di accesso, cadenzati in base all'età e/o all'anzianità contributiva con penalizzazioni percentuali sulle prestazioni pensionistiche collegate al mancato raggiungimento dei requisiti previsti (vedasi tab. 3);
- 1.1.1998 ("collegato" legge finanziaria), accesso alla pensione di anzianità in base al già previsto requisito della sola contribuzione fissata, in modo crescente, dai 36 anni per l'anno 1998 ai 40 per il 2008; alternativamente, sulla

**CANALI DI ACCESSO ALLA PENSIONE ANTICIPATA
(riforma "Dini")**

DISPOSIZIONI VALIDE DALL'1/1/1996 AL 31/12/1997

1ª possibilità in base anni contributivi		2ª possibilità in base all'età con 35 anni di contr.	3ª possibilità con penalità (colleg. con la 2ª possib.)		4ª possibilità pensione immediata al 1/1/96 (*)		5ª possibilità in base agli anni contributivi (*)			
Contributi	Anno	Età	Anni manc. ai 35	Riduz. %	Anz. contr. al 31/12/95	Riduz. %	Anz. contr. al 31/12/95	Anz. contr. richiesta	aa manc. ai 37	Riduz. %
36	1996	52	1	1	30	13	da 19 a 21 aa	32	1	1
36	1997	52	2	3	31	11			2	3
36	1998	53	3	5	32	9	da 22 a 25 aa	31	3	5
37	1999	53	4	7	33	7			4	7
37	2000	54	5	9	34	5	da 26 a 29 aa	30	5	9
37	2001	54	6	11	35	3			6	11
37	2002	55	7	13	36	1			7	13
37	2003	55	8	15	37	0	(*) Non trova applicazione nei confronti del personale militare Il pensionamento avviene il 1° gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione del requisito contributivo			
38	2004	56	9	17	(*) Non trova applicazione nei confronti del personale militare					
38	2005	56	10	20						
39	2006	57	11	23						
39	2007	57	12	26						
40	2008 in poi	57	13	29						
			14	32						
			15	35						

NOTE

REGOLA GENERALE. si può andare in pensione:

- con 35 aa o più di contribuzione e un età di almeno 57 aa;
- con 40 aa di anzianità contributiva indipendentemente dall'età posseduta.

base dell'età anagrafica, anche questa già fissata in modo crescente, dai 53 anni per il 1998 ai 57 per il 2008, in concomitanza di almeno 35 anni di contribuzione (tab. 4, riquadro A).

In ragione, poi, della specificità del rapporto d'impiego che caratterizza alcune tipologie di lavoratori (tra cui il personale militare), viene prevista la possibilità di accedere alla pensione anticipata al raggiungimento della massima anzianità contributiva disposta dai rispettivi ordinamenti, con il vincolo dell'età anagrafica, stabilita, in modo crescente, in 50 anni per il periodo 1.1.1998 – 30.6.1999, sino a 53 anni dal 1.7.2002 in poi (tab. 4, riquadro B). Inoltre, vengono introdotte le cosiddette "finestre di uscita", tarate in relazione all'età (-57, +57) ed alla data in cui si maturano i requisiti per l'accesso al trattamento di quiescenza in via anticipata (vedasi tab. 4, riquadro C). Viene, poi, determinato in 5 anni il limite massimo dei periodi computabili ai fini pensionistici, per effetto della supervalutazione dei servizi resi in particolari circostanze d'impiego (imp. operativo, imbarco, volo, aeronavigazione, ecc.). Vengono, infine, abrogate le disposizioni normative che prevedevano l'arrotondamento, per eccesso o difetto, delle frazioni di anno, ai fini della determinazione del periodo contributivo.

Con la riforma delle pensioni, anno 2004, vengono previsti, a decorrere dal 2008 requisiti anagrafici e contributivi più restrittivi per il conseguimento sia della pensione di vecchiaia che di anzianità. Come già detto, il personale militare non è, comunque, interessato agli effetti di questa ulteriore fase della riforma pensionistica.

**CANALI DI ACCESSO ALLA PENSIONE ANTICIPATA
("collegato" legge finanziaria 1998)**

DISPOSIZIONI VALIDE DALL'1/1/1998 IN POI

RIQUADRO A				RIQUADRO B			RIQUADRO C		
Anno	1ª possibilità in base anni contributivi	2ª possibilità in base all'età e agli anni di contr.		3ª possibilità di uscita max anz. contributiva			Accesso al pensionamento		
	Contributi	Età	Contributi	Periodo	Età	Max contrib.	Maturazione diritto	"+ 57 anni"	"- 57 anni"
1998	36	53	35	1/1/98-30/6/99	50	36/40	entro 1° trim.	1° luglio (1)	1° gen. anno successivo
1999	37	53	35	1/7/99-31/12/00	51	36/40	entro 2° trim.	1° ottobre (2)	1° gen. anno successivo
2000	37	54	35	1/1/01-30/6/02	52	36/40	entro 3° trim.	1° gen. anno successivo	1° gen. anno successivo
2001	37	55	35	1/7/02	53	36/40	entro 4° trim.	1° apr. anno successivo	1° apr. anno successivo
2002	37	55	35				(1) maturazione del diritto entro il 30 giugno (2) maturazione del diritto entro il 30 settembre		
2003	37	56	35						
2004	38	57	35						
2005	38	57	35						
2006	39	57	35						
2007	39	57	35						
2008 in poi	40	57	35						

La pensione di anzianità nel sistema contributivo.

Come anticipato nel precedente paragrafo a proposito della pensione di vecchiaia, le nuove regole del sistema di calcolo contributivo non prevedono più alcuna forma di pensionamento anticipato. Pertanto, tra qualche decennio, quando le disposizioni recate dalla riforma "Dini" entreranno a regime, si potrà andare in pensione solo qualora in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

3. Pensione di inabilità.

L'istituto della pensione di inabilità, già previsto per il personale del settore privato, è stato esteso al comparto del pubblico impiego, a decorrere dall'1.1.1996, nel quadro delle misure attuate con la riforma "Dini" del 1995, al fine di armonizzare i trattamenti pensionistici (pubblico-privato).

Nell'ambito del pubblico impiego tale nuovo istituto pensionistico non sostituisce il trattamento privilegiato (che conserva intatte le sue funzioni e modalità di erogazione), ma si affianca ad esso con regole e prestazioni pensionistiche differenziate.

I presupposti per l'attribuzione della pensione di inabilità sono (vedasi tab. 5):

- assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa a seguito di infermità non dipendente da causa di servizio, che ha determinato la risoluzione del rapporto di lavoro (100% di invalidità);

TAB. 5

TRATTAMENTO PENSIONISTICO DI INABILITA'
(riforma "Dini" - anno 1995)

DESTINATARI	REQUISITI PREVISTI	IMPORTO DELLA PENSIONE	DECORRENZA DELLA PENSIONE	REVERSIBILITA'
<p>personale del comparto pubblico, dal 1/1/1996</p>	<p>100% di invalidità conseguente ad infermità <u>non dipendente da causa di servizio</u></p> <p>risoluzione del rapporto di impiego</p> <p>5 anni di contribuzioni (di cui 3 nell'ultimo quinquennio)</p>	<p>pari a quello che sarebbe spettato nel caso in cui la cessazione fosse avvenuta per limiti di età</p>	<p>dalla data di risoluzione del rapporto di impiego o dal 1° giorno del mese successivo, qualora la domanda venga presentata dopo il collocamento in congedo</p>	<p>a favore di eredi anche nel caso di decesso in attività di servizio</p>

- possesso di una anzianità contributiva minima di 5 anni (compresi i periodi di riscatto), di cui almeno 3 da far valere nell'ultimo quinquennio (non arrotondabile).

L'entità della pensione di inabilità viene determinata con l'aggiunta del periodo temporale mancante al raggiungimento della pensione di vecchiaia, ancorché non coperto da contribuzione.

In altre parole, il trattamento pensionistico spettante è di importo pari a quello dovuto nel caso in cui la cessazione dal servizio fosse avvenuta per limite di età. Si evidenzia, inoltre, che il trattamento pensionistico di inabilità:

- non può superare, qualora liquidato con il metodo retributivo, l'80% della base pensionabile, ovvero i 40 anni di contribuzione, nel caso trovi applicazione il metodo contributivo;
- non può attestarsi al di sopra dell'importo della pensione di privilegio, determinata con riferimento all'infermità dipendente da causa di servizio;
- è reversibile a favore degli aventi diritto, anche nel caso in cui l'infermità determina la morte in attività di servizio.

Per le modalità di calcolo della pensione di inabilità in base alle nuove regole del calcolo retributivo e contributivo, si rimanda al successivo paragrafo 12.

4. Trattamento di invalidità (cessazione dal servizio per infermità non dipendente da causa di servizio).

Il trattamento di invalidità viene riconosciuto nei casi di risoluzione del rapporto di impiego per effetto di infermità o

lesioni non dipendenti da causa di servizio, che non pregiudicano, comunque, la possibilità di poter esplicare altra attività lavorativa.

Nel caso di specie continuano a trovare applicazione – per espressa previsione normativa (riforma “Dini”) – le previgenti disposizioni in materia, che consentivano, al personale militare, l’accesso alla pensione ordinaria per infermità non dipendente da causa di servizio, con almeno 15 anni di servizio utile, di cui 12 anni di servizio effettivo.

Le differenziazioni che caratterizzano i tre principali istituti di tutela previdenziale contemplati dal nostro ordinamento nei casi di cessazione dall’attività lavorativa per cause riconducibili a lesioni o infermità, possono essere riassunte come segue (vedasi tab. 6):

- nel trattamento di privilegio i requisiti richiesti sono la cessazione dal servizio per infermità SI dipendente da causa di servizio e la classificazione a categoria di pensione della/e infermità. Ininfluyente deve, pertanto, considerarsi il requisito della contribuzione che può o meno incidere nella misura della pensione spettante;
- nel trattamento di inabilità l’aspetto preponderante è quello collegato con l’assoluta e permanente impossibilità di espletare qualsiasi attività lavorativa, a seguito di infermità non dipendente da causa di servizio;
- nel trattamento di invalidità l’inidoneità alla continuazione del rapporto di impiego per infermità non dipendente da causa di servizio, deve accompagnarsi con il possesso dei necessari requisiti contributivi (15 anni, di cui 12 di servizio effettivo).

TAB. 6

TABELLA DI RAFFRONTO TRA PENSIONI DI PRIVILEGIO, DI INABILITA' E TRATTAMENTO DI INVALIDITA'

ISTITUTI PENSIONISTICI	CAUSE	CONDIZIONI	REQUISITI CONTRIBUTIVI	IMPORTO DELLA PENSIONE
Pensione privilegiata	Cessazione dal servizio per infermità SI dipendente da causa di servizio	Impossibilità di continuare a svolgere la stessa attività lavorativa e ascrivibilità a categoria	Non previsti	In base alla categoria di ascrivibilità
Pensione di inabilità	Cessazione dal servizio per infermità NON dipendente da causa di servizio	Assoluta e permanente impossibilità di svolgere ogni attività lavorativa	5 anni di contribuzione, di cui 3 nel quinquennio precedente	Pari a quello che sarebbe spettato nel caso in cui la cessazione fosse avvenuta per limiti di età
Trattamento di invalidità	Cessazione dal servizio per infermità NON dipendente da causa di servizio	Impossibilità di continuare a svolgere la stessa attività lavorativa	15 anni di anzianità contributiva, di cui 12 di effettiva contribuzione	Commisurato agli anni di contribuzione (servizio utile)

5. Pensione ai superstiti.

Gli strumenti pensionistici previsti dal nostro ordinamento non si limitano ad interagire nei soli confronti dei diretti interessati, ma assicurano un adeguato livello di copertura previdenziale anche alle persone a carico, quando viene a mancare la fonte primaria di reddito.

Non vi è dubbio, infatti, che il sistema pensionistico pubblico, in quanto tale, esplica una funzione previdenziale ad ampio raggio, con interventi che, in alcuni casi, assumono aspetti di natura compensativa (trattamento di privilegio) o socio-mutualistica, laddove la collettività si fa carico, in parte, delle prestazioni pensionistiche (prepensionamenti, inabilità, ecc.).

Tale intreccio di funzioni può essere garantito, esclusivamente, dalla presenza dell' "operatore pubblico" che, a differenza di quello privato, dispone della necessaria flessibilità per garantire – laddove è necessario – prestazioni anche svincolate da effettive contribuzioni.

In siffatto contesto, deve inquadrarsi anche il previsto trasferimento agli eredi della titolarità del diritto alla pensione di cui beneficiava il "dante causa", anche se ottenuto dallo stesso in difetto di copertura assicurativa o, meglio ancora, senza il rispetto dei criteri tipicamente assicurativi. Nella fattispecie, con riferimento alle pensioni di inabilità, essendo, queste ultime, non sempre commisurate a specifiche, effettive posizioni contributive.

Fatte le doverose premesse, occorre dire che le recenti riforme hanno apportato alcune innovazioni anche in materia di trattamento di reversibilità.

Si specifica che con tale termine qui si vuole intendere la pensione comunque attribuita ai superstiti, nel caso di decesso sia in attività di servizio (pensione indiretta), sia in quiescenza (pensione di reversibilità).

Le regole principali, ovvero quelle di carattere generale, sono rimaste pressoché invariate.

In caso di decesso del “dante causa”, infatti, la pensione di reversibilità continua ad essere corrisposta al coniuge ed ai figli. In mancanza di questi, ai genitori e collaterali (vedasi tab. 7).

La vedova rimane esclusa dal trattamento di reversibilità solo qualora risulti legalmente separata/divorziata per sua “colpa”, senza diritto all’assegno alimentare o abbia contratto nuove nozze.

I figli sono chiamati ad ereditare la pensione, in concorso con il coniuge, se a carico del “de cuius” e/o qualora minori di età, o inabili al lavoro. Il diritto è esteso ai figli studenti sino al 26° anno di età.

Gli ascendenti e collaterali subentrano in mancanza del coniuge e dei figli, a condizione che siano a carico del deceduto e non titolari di pensione/reddito.

In base alla previgente normativa, la pensione spettante al “de cuius” veniva attribuita al coniuge nella misura del 50% e maggiorata al 60, 65, 70 e 75%, in relazione al numero dei figli a carico.

Con la riforma “Dini” del 1995, si è inteso adeguare le misure del trattamento di reversibilità del pubblico impiego a quelle, più favorevoli, già previste per i dipendenti del settore privato.

TAB. 7

TRATTAMENTO PENSIONISTICO AI SUPERSTITI

PENSIONE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALI DI RIVERSIBILITA'					REQUISITI PER ACCESSO PENSIONE DI RIVERSIBILITA'
		Coniuge	Figli	Genitori	Fratelli Sorelle	Percentuali di reversibilità	
Diretta ordinaria	Titolare						<p>CONIUGE anche se separato legalmente o divorziato non per sua colpa o che, viceversa, risulti titolare dell'assegno alimentare e non si sia risposato</p> <p>FIGLI sino a 18 anni di età sino a 21 o 26 anni se studenti e a carico del deceduto, senza lavoro retribuito o inabili a carico del deceduto</p> <p>GENITORI Con almeno 65 anni di età, non titolari di pensione e a carico del defunto</p> <p>FRATELLI-SORELLE (CELIBI/NUBILI) non titolari di pensione a carico del deceduto ed inabili</p>
Privilegiata	Titolare Superstiti	SI	//	//	//	60	
Indiretta	Superstiti	SI	1	//	//	80	
Riversibilità	Superstiti	SI	2 o più	//	//	100	
		//	1	//	//	70	
		//	2	//	//	80	
		//	3 o più	//	//	100	
		//	//	1	//	15	
		//	//	2	//	30	
		//	//	//	1	15	
		//	//	//	2	30	

Conseguentemente, la percentuale per il coniuge risulta ora fissata nella misura del 60% (+10%), elevata all'80% (+20%), in presenza di un solo figlio, ed al 100% (+35%), con due o più figli aventi diritto.

Ma tale riforma, se da una parte ha reso più vantaggiose le misure di commisurazione del trattamento di reversibilità spettante ai superstiti, dall'altra ha, invece, posto dei limiti – molto restrittivi – in materia di cumulo tra pensione di reversibilità e redditi personali.

In altre parole, mutuando le regole dettate dalla legislazione vigente di molti altri Paesi europei (dove la pensione di reversibilità viene erogata solo in presenza di minori o in mancanza di altri redditi), sono state introdotte riduzioni percentuali sulla quota parte del trattamento di reversibilità, in relazione alla situazione reddituale dell'avente titolo (vedasi tab. 8).

TAB. 8

LIMITI DI CUMULO TRA REDDITI PERSONALI E TRATTAMENTO AI SUPERSTITI

Limiti di reddito	Percentuali di riduzione delle quote spettanti ai superstiti
pari a tre volte il minimo INPS (€ 16.075,02 per l'anno 2004)	25%
pari a quattro volte il minimo INPS (€ 21.433,36 per l'anno 2004)	40%
pari a cinque volte il minimo INPS (€ 26.791,70 per l'anno 2004)	50%

NOTA:

L'importo mensile del trattamento minimo, per l'anno 2004 è pari a € 412,18

In particolare, viene prevista la riduzione del 25% della quota spettante, qualora il reddito personale risulti superiore a tre volte il trattamento minimo erogato dall'INPS.

In questo caso, la quota del 60% prevista a favore della vedova/o, si riduce al 45% (60% meno il 25%).

Le successive riduzioni del 40% e 50%, sempre della quota spettante, operano in presenza di redditi superiori, rispettivamente, a quattro e cinque volte il minimo INPS.

Va precisato, inoltre, che:

- tali limitazioni non trovano applicazione nel caso in cui del nucleo familiare facciano parte figli di minore età, inabili o studenti;
- l'importo di reversibilità nella misura ridotta, non può essere inferiore a quello che spetterebbe allo stesso soggetto, qualora il suo reddito risultasse pari al limite massimo delle fasce immediatamente precedenti. Ciò, al fine di evitare l'insorgere di situazioni tra loro sperequative;
- le disposizioni di cui sopra fanno salvi i precedenti trattamenti previdenziali, qualora più favorevoli, con riassorbimenti sui futuri miglioramenti.

Per concludere, non a caso adesso (dopo l'illustrazione dei "tagli" previsti – purtroppo – a carico del trattamento di reversibilità), il discorso in premessa (quello per intenderci sulle molteplici funzioni esplicate dal sistema obbligatorio), si vuole riportare il pensiero di Lord Beveridge, richiamato da Giovanni Palladino nel suo libro "Le pensioni domani: si salvi chi può!". *Lo Stato, egli sosteneva, non può svolgere il ruolo di grande assicuratore previdenziale per tutti. Lo impedisce una*

norma di carattere etico-morale ancor prima che una norma economico-finanziaria: la “conquista” di una buona pensione, come la proprietà di una bella casa, non può dipendere da un servizio diretto reso dallo Stato, ma deve essere frutto del buon esercizio della responsabilità personale, dello spirito di iniziativa e di una attenta gestione dei rischi.

6. Indennità di ausiliaria.

L'indennità di ausiliaria, inizialmente prevista per i soli ufficiali che, lasciando il servizio attivo transitavano in tale posizione di stato, è stata poi estesa ai sottufficiali, agli appuntati dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza ed infine, anche al personale di truppa in servizio permanente.

Stabilita originariamente in misura fissa e per la durata di otto anni, nel tempo ha subito alcune modificazioni che ne hanno ridotto la durata a 5 anni (poi ripristinata ad 8), ed anche le modalità di determinazione del relativo importo.

Per effetto di tali modificazioni, prima delle riforme pensionistiche l'importo dell'indennità di ausiliaria veniva, infatti, commisurato all'80% della differenza tra il trattamento di quiescenza percepito ed il trattamento economico spettante al pari grado in attività di servizio con la stessa anzianità contributiva.

Prima di affrontare il discorso post-riforma, si ritiene utile esaminare le ragioni che hanno indotto il legislatore, inizialmente, ad istituire l'indennità di ausiliaria e, poi, a commisurarla, in percentuale, al trattamento economico spettante al pari grado ed anzianità in servizio.

Quello che può apparire, a prima vista, un mero privilegio riconosciuto al personale militare, in realtà non lo è affatto.

Al personale militare, proprio in funzione del suo particolare “status”, sono attribuiti limiti di età, ancora oggi (dopo le riforme), relativamente inferiori rispetto a quelli previsti per altre categorie di lavoratori.

Per essere ancora più precisi, occorre dire che il militare, per questioni insite nello stesso apparato organizzativo-funzionale, deve necessariamente cessare dall’attività entro determinati limiti di età, rispetto al grado rivestito, anche per lasciare ai più giovani il peso conseguente alle onerose operazioni operative/addestrative che la professione comporta.

Tale aspetto non può essere sottovalutato, dal momento che, lasciare il servizio anzitempo, per molte persone può significare non beneficiare dei futuri miglioramenti economici e, nello stesso tempo, esporre la propria pensione ad una prolungata erosione inflazionistica.

Pertanto, la funzione riconosciuta all’indennità di ausiliaria è quella di tenere “agganciato” il personale, per pochi anni ancora, alla dinamica salariale, tramite l’assegno di ausiliaria.

Per le stesse ragioni, le riforme non hanno soppresso tale emolumento, ma ne hanno subordinato il riconoscimento al solo personale che viene “colpito” dal limite di età.

Con l’emanazione del decreto legislativo di armonizzazione dei trattamenti pensionistici del personale militare al regime previdenziale generale (emanato

nell'ambito delle deleghe contenute dalla legge di riforma "Dini"), la situazione precedente ha subito sostanziali modificazioni.

In particolare, le disposizioni innovative contenute nel provvedimento legislativo stabiliscono che:

- il passaggio nella posizione di ausiliaria avvenga, esclusivamente, per cessazione dal servizio per limite di età. Nel periodo transitorio, sino al 2007, tale diritto può essere conseguito anche con 40 anni di servizio effettivo (vedasi tab. 9, riquadro A);
- il personale in ausiliaria possa essere chiamato a disimpegnare incarichi, compatibili con il grado rivestito, presso la propria o altra amministrazione;
- la permanenza in ausiliaria non possa eccedere la durata massima di cinque anni, stabilita in base al requisito del limite di età (vedasi tab. 9, riquadro B);
- il riallineamento delle posizioni in atto alla permanenza in ausiliaria di anni cinque, avvenga gradualmente, riducendo di un anno ogni tre il già previsto periodo di otto anni (vedasi tab. 9, riquadro C);
- la misura dell'80% stabilita per la determinazione dell'indennità venga ridotta ogni anno di un punto percentuale sino alla concorrenza del 70% (tabella 9, riquadro D);
- a fine permanenza nella posizione di ausiliaria, la rideterminazione del trattamento pensionistico nei confronti del personale assoggettato al metodo contributivo o misto di calcolo della pensione (personale con meno di 18 anni di anzianità contributiva alla data del 31.12.1995

TAB. 9

REQUISITI PER L'ACCESSO NELLA POSIZIONE DI AUSILIARIA E PERCENTUALI DI DETERMINAZIONE DELLA RELATIVA MISURA

RIQUADRO A	RIQUADRO B		RIQUADRO C		RIQUADRO D	
Requisiti previsti per il passaggio in ausiliaria	Limiti di età	Corrispondente durata dell'ausiliaria	Periodo	Corrispondente durata dell'ausiliaria	Anni	Corrispondente percentuale di determinazione misura ausiliaria
cessazione dal servizio per limiti di età o maturazione 40 anni di servizio effettivo, sino al 2007 accettazione impiego presso la propria o altra amministrazione	60	5 anni	1998-2000	7 anni	1998	79%
	61	4 anni	2001-2003	6 anni	1999	78%
	62	5 anni	2004 in poi	5 anni	2000	77%
	63	5 anni			2001	76%
	64	5 anni			2002	75%
	65	5 anni			2003	74%
					2004	73%
					2005	72%
					2006	71%
					2007	70%

e personale entrato in servizio dall'1.1.1996), avvenga sulla base del nuovo coefficiente di trasformazione (previsto dalla tabella "A" allegata alla legge "Dini"), corrispondente all'età anagrafica posseduta dall'interessato nel momento del passaggio nella riserva (cfr. tabella dei coefficienti di trasformazione del montante contributivo riportata a pag. 66);

- il solo personale delle forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri e Guardia di finanza) possa optare tra il passaggio nell'ausiliaria e il previsto aumento contributivo, commisurato a cinque volte la base imponibile dell'ultimo anno di servizio, rapportato all'aliquota di computo della pensione.

7. Modalità di calcolo della pensione post-riforma.

Prima delle riforme determinare la propria pensione era relativamente semplice, in quanto il calcolo si basava sull'ultima retribuzione percepita in servizio e sull'aliquota di pensionamento (ora di rendimento).

Adesso, dopo le innovazioni apportate dalle riforme, districarsi nel labirinto della materia pensionistica non è più agevole come prima, nemmeno per gli addetti del settore, figuriamoci per chi volesse provvedere "self made". Ciò, naturalmente, con riferimento al solo periodo di transizione, perché con l'entrata a regime del metodo contributivo, il calcolo della pensione si risolverà in poche, semplici operazioni aventi per fattore il montante/capitale accumulato

nell'intero arco di tempo lavorativo ed il previsto coefficiente di trasformazione attuariale.

Pertanto, qui si vuole affrontare il discorso di come nasce e si determina la pensione in modo sistematico e semplice, nel solo intento di gettare le basi per un ulteriore, eventuale approfondimento, teso a conoscere, più che altro, i meccanismi di computo, ai fini della determinazione della pensione, delle singole voci stipendiali.

Come accennato nel precedente capitolo, la procedura per la determinazione della pensione differisce in funzione dell'anzianità contributiva posseduta alla data del 31.12.1995 (vedasi tab. 10).

Infatti, nei confronti di coloro che a tale data potevano vantare almeno 18 anni di contributi, continua ad applicarsi il tradizionale sistema retributivo basato sulla somma degli importi di due quote (quota A + quota B). La quota A tiene conto dell'anzianità contributiva posseduta sino al 31.12.1992 e dell'ultima retribuzione percepita in servizio. La quota B, invece, considera l'anzianità contributiva posseduta successivamente all'1.1.1993 e la media delle retribuzioni percepite nel periodo di riferimento.

Nei confronti di coloro che alla stessa data del 31.12.1995 avevano, invece, meno di 18 anni di contributi, si applica, sino a tale data, il criterio retributivo (sempre basato sulla sommatoria degli importi delle quote A e B); per gli anni successivi, invece, si applica il metodo contributivo, che costituisce la quota C.

Per gli assunti in servizio dopo l'1.1.1996, la determinazione della pensione avviene unicamente con il sistema contributivo (quota C).

METODI DI CALCOLO DELLA PENSIONE

PERSONALE MILITARE	METODO DI CALCOLO APPLICATO	REQUISITI PER ACCESSO PENSIONE DI VECCHIAIA	REQUISITI PER ACCESSO PENSIONE DI ANZIANITA'
Con almeno 18 anni di contribuzione al 31/12/1995	Retributivo (quota A + B)	Almeno 60 anni di età (dal 2008) e minimo 20 anni di contribuzione	dal 2008, almeno 57 anni di età e 35 anni di contribuzione oppure con 40 anni di contribuzione
Con meno di 18 anni di contribuzione al 31/12/1995	Retributivo (quota A + B) sino al 31/12/1995 e contributivo per il periodo successivo	Almeno 60 anni di età (dal 2008) e almeno 20 anni di contribuzione	dal 2008, almeno 57 anni di età e 35 anni di contribuzione oppure con 40 anni di contribuzione
Nuovi assunti alla data del 1/1/1996	Contributivo	40 anni di contribuzione o almeno 57 anni di età e 5 anni di contribuzione ed una pensione non inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale	40 anni di contribuzione o almeno 57 anni di età e 5 anni di contribuzione ed una pensione non inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale
Con almeno 15 anni di contribuzione e minimo 5 anni nel sistema contributivo (per il solo personale destinatario del sistema misto)	Possono optare per la liquidazione dell'intera pensione secondo il metodo contributivo	40 anni di contribuzione o almeno 57 anni di età e 5 anni di contribuzione ed una pensione non inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale	40 anni di contribuzione o almeno 57 anni di età e 5 anni di contribuzione ed una pensione non inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale

8. Metodo di calcolo retributivo.

Per procedere al calcolo della pensione nella prima fattispecie, ovvero con più di 18 anni di contributi alla data del 31.12.1995, occorre determinare le due quote A e B.

Calcolo della quota A. Procedendo per passi, in primo luogo si deve stabilire l'importo della base pensionabile, composta dai seguenti emolumenti annui lordi attribuiti

l'ultimo giorno di servizio (anche per effetto della promozione conseguita all'atto della cessazione dal servizio):

- stipendio;
- retribuzione individuale di anzianità, comunemente conosciuta con la sigla RIA (non riguarda il personale con trattamento economico dirigenziale);
- eventuali benefici economici connessi con il riconoscimento dell'infermità per causa di servizio;
- quote mensili maturate e non attribuite, in funzione di 1/24 della successiva classe o scatto di stipendio (riguarda il solo personale con trattamento dirigenziale);
- eventuali benefici combattentistici.

Il totale della base pensionabile, che è dato dalla somma algebrica degli importi delle voci retributive di cui sopra, deve essere maggiorato del 18%.

Alla base pensionabile, come sopra determinata, si debbono aggiungere gli altri emolumenti percepiti, sempre l'ultimo giorno di servizio, che non formano la base pensionabile (ovvero non sono maggiorabili del 18%), ma concorrono, comunque, a determinare la pensione, quali:

- indennità operative;
- indennità integrativa speciale;
- assegno pensionabile/assegno aggiuntivo pensionabile;
- indennità di posizione/perequativa;
- sei aumenti biennali, pari al 15% della sola voce stipendio;
- assegno di valorizzazione dirigenziale;

- ogni altro emolumento fisso pensionabile, previsto da legge.

Secondo passo: quantificazione del servizio utile alla data del 31.12.1992 (servizio effettivo + servizio valutabile), ai fini della determinazione dell'aliquota di rendimento.

In funzione di tale computo si deve tenere conto del servizio effettivamente reso (con esclusione, quindi, di eventuali periodi di assenza dal servizio, in tutto o in parte, senza percezione dello stipendio), con incremento dei:

- periodi riscattati, eventuale corso legale di laurea, ecc. (qualora previsto per l'accesso in carriera, non è richiesto il riscatto);
- periodi risultanti dalle supervalutazioni del servizio reso in particolari condizioni di impiego (imbarco e volo +1/3; reparti di campagna e stabilimenti di pena +1/5).

Terzo passo: determinazione dell'aliquota di rendimento corrispondente al servizio utile come sopra quantificato.

Per pervenire a tale determinazione si deve tenere conto che sino a 20 anni di servizio utile l'aliquota è, per tutte le categorie di personale, pari al 44%. Per ogni anno successivo tale percentuale deve essere maggiorata delle sottoriportate aliquote di rendimento annuo:

- 1,80% per gli ufficiali (ivi compresi quelli dell'Arma dei carabinieri);
- 2,25% per i sottufficiali delle Forze Armate;
- 3,60% per tutto il personale non direttivo dell'Arma dei carabinieri.

E' bene ricordare, comunque, che a decorrere dall'1.1.1998 (1.1.1995 per il personale civile), e, quindi, a valere sulla sola quota B, la percentuale di rendimento resta stabilita in misura dell'1,80% per gli ufficiali e del 2% per tutto il restante personale.

Gli ufficiali conservano la vecchia aliquota dell'1,80%, in quanto la norma che ha inteso uniformare, per tutte le gestioni previdenziali, l'aliquota di rendimento, nella misura del 2% annuo, ha, altresì, previsto che, in ogni caso, non si possa superare il trattamento pensionistico spettante in base alla precedente normativa.

Quarto ed ultimo passo: quantificazione dell'importo annuo lordo della quota A. Questo si ottiene rapportando l'entità degli emolumenti pensionabili (determinati come da primo passo) alla percentuale di rendimento (esempio di determinazione quota A in tab. 11).

Calcolo della quota B. Come già detto, i parametri da assumere a base per il calcolo della quota B sono l'anzianità contributiva maturata dall'1.1.1993 sino alla data del collocamento in congedo e la media degli emolumenti pensionabili, attribuiti nel periodo di riferimento.

Il primo passo da seguire per la definizione della quota B riguarda la determinazione del periodo di riferimento.

Il criterio di calcolo è molto semplice. Per coloro che alla data del 31.12.1992 avevano un'anzianità contributiva inferiore ai 15 anni, il periodo di riferimento è costituito dall'intero periodo di servizio reso successivamente all'1.1.1993.

**SISTEMA RETRIBUTIVO
DETERMINAZIONE QUOTA "A" DI PENSIONE**

Emolumenti annui lordi		
<u>Base pensionabile</u>		
- stipendio		€ 49.000,00
- benefici economici connessi ad infermità riconosciute per cause di servizio		////
- RIA (retr. ind. di anzianità)		////
- quote mensili maturate ma non attribuite		€ 1.300,00
- eventuali benefici combattentistici		////
	TOTALE	€ 50.300,00 (1)
	(1) x 18%	€ 9.054,00
	TOTALE BASE PENSIONABILE	€ 59.354,00 (2)
<u>Altri emolumenti pensionabili</u>		
- assegno aggiuntivo pensionabile		€ 2.900,00
- indennità operative		€ 6.900,00
- indennità integrativa speciale		€ 9.428,00
- indennità di posizione/perequativa		€ 24.000,00
- assegno di valorizzazione stipendiale		////
- 6 aumenti biennali pari al 15% voce stipendio		€ 7.350,00
- altri emolumenti a carattere pensionabile		////
	TOTALE	€ 50.578,00 (3)
TOTALE quota "A" (2) + (3) x 60,95 (aliqu. di rendimento)		€ 67.003,55 (*)

NOTA:(*) Importo annuo lordo della quota "A" esclusa 13^a mensilità

Per chi, invece, a tale data (31.12.1992) aveva almeno 15 anni di anzianità, il periodo di riferimento è pari al 50% del servizio reso dall'1.1.1993 al 31.12.1995 ed al 66,6% del restante servizio (con arrotondamento per difetto al mese intero).

Per procedere in sintonia con un esempio concreto, si prenda una ipotesi di cessazione dal servizio al 24.9.2004, avente il requisito di 15 anni di contribuzione alla data del 31.12.1992.

Prima operazione da compiere è quella relativa alla determinazione del periodo dall'1.1.1993 alla data di decorrenza della pensione: dall'1.1.1993 al 24.9.2004 = anni // mesi 140 giorni 23.

La seconda operazione da fare è quella di applicare sull'arco temporale, come sopra determinato, le riduzioni al 50% ed al 66,6%, secondo le previste decorrenze:

Periodo	Mesi	Riduzione	Pari a mesi
1.1.93-31.12.95	36	50%	18
1.1.96-24.9.04	104 gg. 23	66,6%	69
TOTALE periodo di riferimento			87

Quale terza ed ultima operazione del primo passo, occorre stabilire la decorrenza del periodo di riferimento, retrocedendo dalla data di cessazione dal servizio di mesi 87 (corrispondenti ad anni 7 e mesi 3):

$$\begin{array}{r}
 24.9.2004 - \\
 \quad 3 \quad 7 (= \text{mesi } 87) \\
 \hline
 24.6.1997
 \end{array}$$

Nel caso specifico, il periodo di riferimento si estende dal 1.7.1997 al 24.9.2004.

Il secondo passo, riguarda la determinazione della contribuzione media. Prima di procedere in tale operazione occorre precisare che, per il periodo dall'1.1.93 al 31.12.95, le voci retributive pensionabili restano le stesse descritte per il calcolo della quota A.

Dall'1.1.96 in poi, invece, analogamente a quanto già previsto per il settore privato, anche gli emolumenti accessori,

comunque percepiti, entrano a far parte della base retributiva ai fini del calcolo della sola quota B.

In pratica, oltre alle voci che compongono la base pensionabile (anche qui maggiorabili del 18%) ed alle altre che concorrono a formare la pensione ma non sono maggiorabili del 18% (indennità operative; I.I.S.; indennità pensionabile; ecc.), sono da prendere in considerazione tutte le competenze accessorie, quali: straordinario, compensi vari, indennità meccanografica, ecc., nella misura del 100% del loro ammontare.

Fanno eccezione i seguenti emolumenti accessori che sono computabili, nella misura del 50% del loro ammontare:

- le indennità di trasferimento, di missione, di marcia, di ordine pubblico fuori sede omnicomprensiva;
- l'indennità di servizio all'estero, limitatamente alla parte eccedente la misura dell'I.I.S.;
- il trattamento economico dovuto a seguito di trasferimento.

Restano, invece, totalmente esclusi dalla retribuzione pensionabile gli emolumenti accessori percepiti a titolo di:

- indennità di maneggio valori di cassa;
- gettoni di presenza;
- premi di congedamento;
- rimborso spese.

E' bene precisare che tali competenze accessorie vanno considerate nel calcolo della pensione solo qualora il loro importo complessivo, su base annua, ecceda la quota di

maggiorazione del 18% (applicabile sugli emolumenti della base pensionabile).

In questo caso, si traslascia l'importo della quota di maggiorazione e si considera solo quello delle competenze accessorie, o viceversa.

Ciò premesso, la prima operazione da compiere è quella di rilevare per ciascun anno del periodo di riferimento gli emolumenti effettivamente percepiti ed il relativo periodo di percezione.

Tali parametri stipendiali possono essere desunti dagli estratti conto annuali che ciascun lavoratore dovrebbe ricevere dal proprio Ente previdenziale. In mancanza, si può fare ricorso ai dati riportati nel proprio documento matricolare e/o a quelli in possesso dall'Ente amministrativo.

Il metodo più semplice tra gli utilizzabili per il calcolo in questione, è quello di sommare tra di loro tutte le competenze annue lorde percepite in ciascun anno del periodo di riferimento e moltiplicare il loro ammontare per i mesi di effettiva percezione. Il risultato così ottenuto deve essere rivalutato – sempre in ciascun anno – in relazione al coefficiente di variazione dell'indice annuo dei prezzi al consumo, determinato dall'ISTAT. Tale coefficiente deve essere riferito al periodo intercorrente tra il primo anno solare e l'anno precedente il pensionamento e maggiorato di un punto percentuale per ogni anno utile a tale fine. Per le cessazioni dal servizio dall'1.1.2004 al 31.12.2004, i coefficienti da applicare sono riportati in tab. 12.

TAB. 12

**INDICI DI RIVALUTAZIONE DELLE
RETRIBUZIONI PRESI A COMMISURAZIONE PER
IL CALCOLO DELLA QUOTA "B" DI PENSIONE
(RIFERITI ALLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO
AVENTI DECORRENZA DAL 1/1/2004 AL
31/12/2004)**

Anno di applicazione su montante contributivo anni precedenti	Coefficiente
1994	1,3872
1995	1,3046
1996	1,2441
1997	1,2115
1998	1,1788
1999	1,1494
2000	1,1099
2001	1,0705
2002	1,0348
2003	1,0000

La successiva operazione da compiere è quella di sommare tra di loro gli importi annui, come sopra determinati e suddividere il risultato per il totale dei mesi dell'intero periodo di riferimento. Un esempio di determinazione dell'importo della quota B di pensione è riportato in tab.13.

Il risultato corrisponde alla media degli emolumenti percepiti nel periodo di riferimento, alla quale si deve aggiungere il valore dei 6 scatti aggiuntivi, pari al 15% della voce stipendiale attribuita l'ultimo giorno di servizio.

TAB. 13

ESEMPIO DI DETERMINAZIONE QUOTA "B" DI PENSIONE

Periodo di percez.	Mesi di percez.	Stipendio	Maggioraz.	Indennità operativa	Indennità di posizione/ perequat.	Assegno aggiuntivo pensionab.	Indennità integrativa speciale	Totale	Coefficiente di rivalutaz. (1)	Totale emolumenti rivalutati	Emolumenti complessivi rivalutati
1	2	3	4=3x18%	5	6	7	8	9=3+4+5+6+7+8	10	11=9x10	12=11x2
01/07/97	6	31.000,00	5.580,00	4.800,00	0,00	2.100,00	7.500,00	50.980,00	1,2115	61.762,27	370.573,62
01/01/98	12	33.000,00	5.940,00	5.200,00	0,00	2.200,00	8.000,00	54.340,00	1,1788	64.055,99	768.671,88
01/01/99	12	33.000,00	5.940,00	5.600,00	0,00	2.200,00	8.100,00	54.840,00	1,1494	63.033,10	756.397,20
01/01/00	12	36.000,00	6.480,00	5.700,00	6.000,00	2.300,00	8.200,00	64.680,00	1,1099	71.788,33	861.459,96
01/01/01	12	37.000,00	6.660,00	5.900,00	6.000,00	2.400,00	8.400,00	66.360,00	1,0705	71.038,38	852.460,56
01/01/02	12	40.000,00	7.200,00	6.100,00	11.000,00	2.500,00	8.800,00	75.600,00	1,0348	78.230,88	938.770,56
01/01/03	12	46.000,00	8.280,00	6.800,00	23.000,00	2.800,00	9.100,00	95.980,00	1,0000	95.980,00	1.151.760,00
1/1-9/04	9	49.000,00	8.820,00	6.900,00	24.000,00	2.900,00	9.400,00	101.020,00	1,0000	101.020,00	909.180,00

87

6.609.273,78 :

numero mesi periodi di riferimento **87,00**

Totale 75.968,66 +

15% di 49.000 (6 scatti aggiuntivi biennali) **7.350,00**

Totale 83.318,66 x

aliquota di pensionamento **19,05%**

Totale quota B 15.872,20

(1) Vedasi tab. 12

NOTA:

nell'esempio non sono state applicate le riduzioni percentuali sull'aliquota di pensionamento in base al tetto retributivo pensionabile

Il terzo passo riguarda la determinazione dell'aliquota di rendimento.

Per addivenire a tale computo si considera l'intera anzianità contributiva maturata dall'entrata in servizio sino al pensionamento e si determina l'aliquota totale di rendimento, secondo la procedura indicata in precedenza, per il calcolo della quota A.

Sottraendo dalla aliquota totale di rendimento quella già considerata ai fini del calcolo della quota A, si ottiene l'aliquota di rendimento della sola quota B.

A tale riguardo, va sottolineato che, a decorrere dai trattamenti previdenziali liquidati dall'1.1.1993, sull'aliquota di pensionamento debbono operarsi delle riduzioni percentuali, qualora la retribuzione pensionabile ecceda determinati limiti di importo (cd. tetto pensionabile). Per l'anno 2004, le aliquote da applicare, in relazione all'entità della retribuzione, sono riportate in tab.14. Nel caso in cui, pertanto, nel calcolo della quota B ricorrano tali presupposti, si dovrà procedere, non più determinando una sola aliquota di pensionamento, bensì per singole quote da computarsi, separatamente, in relazione alla misura dell'aliquota di pensionamento applicabile.

Il quarto ed ultimo passo consiste nel moltiplicare la retribuzione media (con l'aggiunta dei 6 scatti biennali di stipendio) per la relativa aliquota/e di pensionamento e sommare il conseguente valore all'importo della quota A, per ottenere l'importo annuo lordo della pensione (esclusa la 13^a mensilità).

**CALCOLO QUOTA "B" DI PENSIONE - RIDUZIONE
DELL'ALIQUTA RENDIMENTO SULLA BASE DEL TETTO
PENSIONABILE**

Retribuzione annua in Euro	Percentuale riduzione aliquota di rendimento	Aliquota di rendimento ridotta
sino a 37.884,00	0,00%	2,00%
da 37.884,00 a 50.385,72	20,00%	1,60%
da 50.385,72 a 62.887,44	32,50%	1,35%
da 62.887,44 a 71.979,60	45,00%	1,10%
oltre 71.979,60	55,00%	0,90%

9. Metodo di calcolo misto (retributivo + contributivo).

Il sistema misto si applica al personale che alla data del 31.12.1995 aveva una anzianità contributiva inferiore a 18 anni.

Per il servizio reso sino al 31.12.1995 il calcolo della pensione avviene con il sistema retributivo (quota A + B) e per quello sino alla data di cessazione dal servizio, con il sistema contributivo (quota C).

Calcolo delle quote A e B. Anche in questo caso per la determinazione delle due quote di pensione, valgono le

regole esplicitate precedentemente, (nel caso di anzianità contributiva + 18 anni alla data del 31.12.1995), fatta eccezione per il calcolo della quota B, il cui parametro contributivo deve riferirsi al solo periodo 1.1.1993 – 31.12.1995.

Calcolo della quota C. Il criterio di calcolo utilizzabile è quello contributivo, basato sull'ammontare dei contributi versati dall'1.1.1996 sino alla data di cessazione dal servizio.

Il primo passo da seguire è quello di individuare per ciascun anno solare il totale dei contributi individuali, applicando sugli emolumenti annui lordi percepiti (con l'aggiunta della 13^a mensilità) l'aliquota di computo, pari al 33%. Gli emolumenti da considerare, a tale fine, sono gli stessi assunti a base per la determinazione della quota B, ovvero comprensivi delle competenze accessorie a decorrere dall' 1.1.1996. Da tenere presente, poi, che i 6 scatti aggiuntivi, nel caso specifico, vengono riconosciuti aumentando, figurativamente, la voce stipendio del 15%, sempre ai fini della determinazione del montante contributivo annuo.

Il secondo passo consiste nel rivalutare l'ammontare dei contributi determinati in ciascun anno, sulla base del tasso annuo di capitalizzazione, che è pari alla variazione media quinquennale del prodotto interno lordo (PIL), determinato annualmente dall'ISTAT. Nella tab. 15 sono riportati i tassi di capitalizzazione del montante contributivo individuale, riferiti alle cessazioni dal servizio sino all'anno 2004.

**SISTEMA "CONTRIBUTIVO" DI CALCOLO
DELLA PENSIONE
TASSO ANNUO DI CAPITALIZZAZIONE**

Anno di riferimento	Tasso annuo di capitalizzazione
1993 per il 1992	1,088611
1994 per il 1993	1,072990
1995 per il 1994	1,065726
1996 per il 1995	1,062054
1997 per il 1996	1,055871
1998 per il 1997	1,053597
1999 per il 1998	1,056503
2000 per il 1999	1,051781
2001 per il 2000	1,047781
2002 per il 2001	1,043698
2003 per il 2002	1,041614

Per la rivalutazione del montante contributivo annuo, tuttavia, occorre tenere presente che il coefficiente va applicato al 31 dicembre di ogni anno sul montante contributivo degli anni precedenti a cui va, poi, sommato l'importo dei contributi dell'ultimo anno.

In sostanza, per l'anno 2004, ad esempio, si rivaluta il montante contributivo riferito agli anni 1996-2003, e poi si

aggiunge quello dello stesso anno 2004 (esempio di determinazione quota C tab. 16).

Terzo ed ultimo passo. Per ottenere l'importo della pensione annua si deve applicare sul montante complessivo come sopra determinato, il coefficiente di trasformazione previsto in base all'età posseduta all'atto della cessazione dal servizio. I coefficienti di trasformazione del montante contributivo in rendita vitalizia previsti dalla riforma "Dini" sono i seguenti:

Età	Coefficiente	Età	Coefficiente
57 o infer.	0,04720	62	0,05514
58	0,04860	63	0,05706
59	0,05006	64	0,05911
60	0,05163	65 o super.	0,06136
61	0,05334		

Per ottenere l'importo totale della pensione occorre trasformare l'importo annuo in misura mensile, dividendo l'importo della quota C per 13 mensilità e gli importi delle quote A e B per dodici mensilità e sommarli tra di loro.

10. Metodo di calcolo contributivo.

Nei confronti di coloro che hanno iniziato l'attività lavorativa a far data dall'1.1.1996, il calcolo della pensione avviene interamente in base al criterio contributivo, con la stessa procedura seguita per la determinazione della quota C.

TAB. 16

ESEMPIO DI DETERMINAZIONE QUOTA "C" DI PENSIONE

Anno di percez.	Totale compet. percep. nell'anno compr. del 15% e 18% + 13 ^a mens.	Contributi individuali dell'anno	Montante anni precedenti	Aliquota di capitalizz. (vds tab. 15)	Totale montante anni precedenti rivalutato	Montante complessivo
1	2	3=2x33%	4=7	5	6=4x5	7=6+3
1996	49.000,00	16.170,00	0,00	0,000000	0,00	16.170,00
1997	50.980,00	16.823,40	16.170,00	1,055871	17.073,43	33.896,83
1998	54.340,00	17.932,20	33.896,83	1,053597	35.713,60	53.645,80
1999	54.840,00	18.097,20	53.645,80	1,056503	56.676,95	74.774,15
2000	64.680,00	21.344,40	74.774,15	1,051781	78.646,03	99.990,43
2001	66.360,00	21.898,80	99.990,43	1,047781	104.768,07	126.666,87
2002	75.600,00	24.948,00	126.666,87	1,043698	132.201,96	157.149,96
2003	95.980,00	31.673,40	157.149,96	1,041614	163.689,60	195.363,00
2004	101.020,00	33.336,60	195.363,00	1,000000	195.363,00	228.699,60

Quota di pensione = € 228.699,60 x 0,05706 (coeff. di trasformaz. relativo al 63° anno di età) € 13.049,60

L'unica eccezione è rappresentata dal previsto tetto contributivo-pensionabile. Per i nuovi assunti, a far data dall'1.1.1996, infatti, è stato posto un limite retributivo oltre il quale i contributi non sono più dovuti.

Ovviamente, tale limitazione produce gli stessi effetti anche ai fini, poi, della determinazione dell'ammontare della contribuzione individuale per il calcolo della pensione. I massimali contributivi annui sono riportati in tab. 17.

TAB. 17

**SISTEMA CONTRIBUTIVO DI CALCOLO DELLA
PENSIONE**

MASSIMALE RETRIBUTIVO/CONTRIBUTIVO

Anno	Massimale retributivo	Limite annuo dei contributi accantonabili (1)
1996	68.172	22.497
1997	70.831	23.374
1998	72.035	23.772
1999	73.332	24.200
2000	74.506	24.587
2001	76.443	25.226
2002	78.507	25.907
2003	80.392	26.529
2004	82.402	27.193

(1) Pari al 33% del massimale retributivo

11. Passaggio dal retributivo al contributivo.

A coloro che sono assoggettati al metodo di calcolo misto (-18 anni di anzianità contributiva al 31.12.1995) è data possibilità di optare per la totale liquidazione della

pensione con il sistema “contributivo”, purché possano far valere almeno 15 anni di anzianità, di cui 5 maturati dopo il 31.12.1995.

In caso di opzione, pertanto, è da “riconvertire” alle nuove regole del contributivo anche tutto il periodo pregresso, ante 31.12.1995.

Per la determinazione del montante contributivo relativo a tale periodo pregresso, la procedura da utilizzare può essere sintetizzata come segue:

- individuare il periodo di riferimento relativo all’arco temporale 1.1.1993 – 31.12.1995, tenendo presente che, nel caso specifico, non opera la riduzione del 50%;
- ricercare in ciascun anno del periodo di riferimento la retribuzione percepita (+13^a mensilità), ricomprendendo anche le competenze accessorie;
- determinare il montante contributivo annuo, applicando sulla retribuzione l’aliquota contributiva vigente in ciascun anno del periodo di riferimento (vedasi tab. 18);
- rivalutare il montante annuo come sopra ottenuto sulla base del tasso annuo di capitalizzazione (cfr. tab. 15);
- determinare la media contributiva annua, sommando i montanti, come sopra rivalutati e suddividere il risultato per gli anni del periodo di riferimento (pari a 36 mesi);
- ottenere il montante individuale, da aggiungere alla posizione contributiva acquisita dall’interessato dopo l’1.1.1996, moltiplicando l’importo della media contributiva annua, per l’intero servizio utile maturato sino al 31.12.1995. Il montante complessivo così ottenuto,

deve essere rivalutato, su base composta, sino all'anno precedente a quello di decorrenza della pensione, applicando il tasso di capitalizzazione determinato dall'ISTAT, in conseguenza della variazione media quinquennale del PIL (cfr. tab 15).

Anche in questo caso trova applicazione il limite del tetto contributivo pensionabile di cui si è fatto cenno nel precedente paragrafo, con riferimento al calcolo della pensione per il personale assunto in servizio dopo l'1.1.1996 (cfr. tab. 17).

Con il passaggio al contributivo è possibile ottenere la pensione in base all'età posseduta (minimo 57 anni) indipendentemente dal requisito minimo contributivo, richiesto nel sistema di calcolo retributivo. Questa possibilità può considerarsi l'unico sicuro vantaggio ottenibile dalla scelta del sistema contributivo, rispetto a quello misto. Tuttavia, l'INPDAP è tenuto a rilasciare, al personale interessato, due schemi di confronto della liquidazione secondo le due diverse possibilità di calcolo, ai fini di poterne valutare la convenienza anche sul piano economico.

12. Modalità di calcolo della pensione di inabilità.

Come accennato al precedente paragrafo 3, la pensione di inabilità è stata estesa a tutto il personale del pubblico impiego dall'1.1.1996 e viene determinata in misura pari alla pensione che sarebbe spettata qualora la cessazione dal servizio fosse avvenuta per limite di età.

PASSAGGIO DAL RETRIBUTIVO AL CONTRIBUTIVO (ALIQUOTE CONTRIBUTIVE)

Anno	Aliquote contributive
1994	26,97% (*)
1995	27,12% (*)
1996 e seguenti	33,00%

NOTA

(*) L'aliquota deve essere maggiorata dell'1% per importi retributivi annui ricompresi tra € 28.592,60 e € 62.251,65 per l'anno 1994 e tra € 29.736,56 e € 64.679,51 per l'anno 1995

Pertanto, al servizio reso sino alla effettiva data del pensionamento, occorre aggiungere, ai fini della determinazione dell'importo di pensione, il periodo mancante per il raggiungimento della massima anzianità contributiva.

Le modalità di calcolo dell'assegno di pensione, anche nel caso specifico, differiscono in relazione all'anzianità posseduta alla data del 31.12.1995.

Per coloro che avevano una anzianità contributiva pari o maggiore a 18 anni a tale data, si applica il metodo retributivo seguendo la stessa procedura già evidenziata in

precedenza, per la determinazione delle due quote di pensione A e B.

L'aggiunta dell'ulteriore periodo di servizio deve essere utilizzata solo per determinare l'aliquota complessiva di rendimento ai fini dell'importo totale della quota B.

Per coloro, invece, che potevano vantare una anzianità inferiore ai 18 anni (sistema misto), si debbono determinare, secondo la normale procedura, gli importi delle quote A, B e C.

Per calcolare, poi, il montante contributivo relativo al periodo di servizio attribuito fittiziamente, da aggiungere alla sola quota C, la procedura è la seguente:

- determinare il periodo intercorrente tra la data di pensionamento e quella in cui l'interessato avrebbe raggiunto l'età di 60 anni, fermo restando che il servizio complessivo non può superare 40 anni di contribuzione;
- rilevare le retribuzioni percepite negli ultimi 5 anni antecedenti la data di effettiva cessazione dal servizio. In tale computo vanno considerate anche le 13^{me} mensilità e le competenze accessorie. Anche in questo caso lo stipendio deve essere aumentato, figurativamente, del 15% ai fini del riconoscimento dei 6 scatti aggiuntivi;
- rivalutare, per ciascun anno, l'ammontare delle competenze percepite mediante il previsto coefficiente di rivalutazione annuo (cfr. tab. 12);
- suddividere per gli anni presi in considerazione (5) il risultato ottenuto e, su questo, calcolare il montante contributivo medio annuo, applicando l'aliquota contributiva del 33%;

- rapportare l'ammontare della quota contributiva media annua come sopra ottenuta al numero degli anni o frazione di anno considerati, inizialmente, ai fini della maggiorazione del servizio. Nel caso specifico, l'importo della quota contributiva non è assoggettata a rivalutazione sulla base della variazione media quinquennale del PIL;
- sommare il montante contributivo ottenuto all'importo della quota C ed applicare sull'importo totale il coefficiente di trasformazione corrispondente all'età posseduta al momento della cessazione dal servizio (si utilizza il coefficiente corrispondente al 57° anno di età, qualora inferiore);
- sommare, infine, l'importo della pensione della quota C a quelli delle quote A e B (queste ultime maggiorate della 13^a mensilità) per ottenere l'importo annuo (comprensivo della 13^a mensilità), della pensione di inabilità.

Analogo procedimento, con riferimento alla sola quota C, deve essere seguito per il calcolo della pensione di inabilità nei confronti di coloro che sono assoggettati interamente al sistema contributivo (entrati in servizio dopo l'1.1.1996).

13. Regime di cumulo tra pensione e redditi da lavoro dipendente ed autonomo.

La nuova legge di riforma delle pensioni, anno 2004, prevede la progressiva eliminazione del divieto di cumulo tra la pensione ed i redditi da lavoro dipendente ed autonomo. Ciò dovrà essere disciplinato con i decreti legislativi che il

governo è tenuto ad emanare entro un anno dalla data di entrata in vigore della stessa legge delega.

Le regole per il cumulo, valide a decorrere dal 2001, possono sintetizzarsi come segue:

- la pensione di vecchiaia e quelle di anzianità ed inabilità, liquidate con almeno 40 anni di contribuzione, sono totalmente cumulabili con il reddito da lavoro sia dipendente che autonomo;
- la pensione di anzianità liquidata con meno di 40 anni di contribuzione può cumularsi con il reddito da lavoro dipendente solo al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia; mentre quella di invalidità può cumularsi con il reddito di lavoro dipendente per un importo pari al minimo INPS più il 50% dell'eccedenza. I due trattamenti pensionistici, invece, ancorché liquidati con una contribuzione inferiore a 40 anni si possono cumulare con il reddito da lavoro autonomo, nella misura del 70% della parte eccedente l'ammontare del trattamento minimo di pensione INPS, tenendo presente che, comunque, la riduzione non potrà superare il 30% del reddito conseguito con il lavoro autonomo.

In breve...

SISTEMA RETRIBUTIVO

**(dipendenti con almeno 18 anni di contributi al
31.12.1995)**

Quota A calcolata sulla base degli emolumenti maturati l'ultimo giorno di servizio e dell'aliquota di pensionabilità corrispondente al servizio utile reso sino alla data del 31.12.1992.

Quota B pari alla media degli emolumenti percepiti dopo l'1.1.1993 rapportata all'aliquota di pensionabilità corrispondente al servizio reso dal 1.1.1993 in poi. Nei confronti di coloro che possono far valere una anzianità pari o superiore ad anni 15 alla data del 31.12.1992, tale media stipendiale potrà riguardare la retribuzione percepita nell'arco di tempo immediatamente antecedente la data di cessazione dal servizio - ridotto del 50% (ovvero del 66,6% dal 1.1.1996) Dal 1.1.1994 gli emolumenti pensionabili vanno preliminarmente rivalutati in relazione al coefficiente di variazione dell'indice annuo dei prezzi al consumo determinato dall'ISTAT. Tale coefficiente deve essere riferito al periodo intercorrente tra il primo anno solare e l'anno precedente il pensionamento e maggiorato di un punto percentuale per ogni anno utile a tale fine.

SISTEMA MISTO

**(dipendenti con meno di 18 anni di contributi al
31.12.1995)**

Sistema retributivo sino al 31.12.1995 (attraverso la determinazione delle due quote di pensione A e B.

Sistema contributivo relativamente agli anni di servizio maturati dopo l'1.1.1996 (quota C).

...segue...

SISTEMA CONTRIBUTIVO **(personale assunto dopo l'1.1.1996)**

Basato sul montante dei contributi dell'intera attività lavorativa (calcolo solo quota C).

Procedura:

- calcolo annuale dei contributi corrispondenti al 33% della base retributiva pensionabile;
- rivalutazione, su base composta, dei contributi dell'anno precedente in relazione alle variazioni del Pil registrate negli ultimi 5 anni;
- determinazione della rendita vitalizia mediante applicazione sul montante contributivo finale del coefficiente di trasformazione corrispondente all'età posseduta all'atto della cessazione dal servizio.

Età

57 o inf.	0,04720
58	0,04860
59	0,05006
60	0,05163
61	0,05334
62	0,05514
63	0,05706
64	0,05911
65 o sup.	0,06136

CAPITOLO TERZO

IL SECONDO PILASTRO: LA PENSIONE COMPLEMENTARE

1. I fondi pensione.

La pensione complementare costituisce il secondo pilastro del nuovo sistema previdenziale e si identifica, in particolare, nei fondi pensione.

Questi già esistevano nel nostro ordinamento pensionistico, ma solo ora (con provvedimenti legislativi paralleli a quelli delle riforme), sono stati organicamente regolati, al fine di assicurare lo stesso livello di previdenza ai lavoratori che, in futuro, si vedranno decurtata la propria pensione, per effetto del passaggio dal retributivo al contributivo.

I fondi pensione, quindi, assumono un ruolo importante nel panorama previdenziale, tanto è vero che in altri Paesi industrializzati già da tempo costituiscono un fondamentale strumento di integrazione pensionistica.

Non vi è dubbio, pertanto, che il “rilancio” dei fondi pensione completa l’aviato processo di cambiamento dell’intero sistema previdenziale italiano, sino a condizionare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, qualora essi non diventino una vera ed efficiente alternativa al sistema pensionistico pubblico.

I fondi pensione sono gestiti con il sistema a capitalizzazione integrale o puro, dove i contributi versati dai lavoratori e dal datore di lavoro vengono iscritti in un conto personale e investiti nel mercato finanziario.

All'atto del pensionamento, il dipendente si vedrà determinare una rendita pensionistica aggiuntiva, commisurata al montante ottenuto con i contributi versati (opportunosamente rivalutati nel tempo), sulla base di coefficienti utilizzati nel settore assicurativo.

Tipologia di fondi pensione. I fondi pensione possono essere a:

- contribuzione definita, in relazione all'invariabilità nel tempo dell'importo o della percentuale della contribuzione.

Nel caso di specie, la prestazione finale non può essere fissata a priori e varia in base ai rendimenti ottenuti dall'investimento del flusso contributivo;

- prestazione definita, in relazione alla variabilità dei contributi versati per ottenere una rendita finale di importo certo, prestabilito in partenza.

Nel caso specifico, attraverso l'applicazione delle regole di matematica attuariale, è possibile stabilire gli adeguamenti da apportare all'entità dei contributi per ottenere un determinato montante finale. Comunque, tale tipo di fondo pensione è destinato solamente a specifiche categorie di professionisti e, mentre è molto diffuso in altri Paesi, nel nostro non è stato ancora attivato.

La differenza sostanziale tra le due sopradescritte tipologie di fondi, risiede nel fatto che nel primo caso

(contribuzione definita) il rischio di un deludente rendimento della gestione finanziaria viene assunto dal dipendente, nel secondo caso (prestazione definita), invece, il rischio rimane a carico del fondo.

Fondo pensione chiuso e aperto. I fondi pensione, poi, possono essere chiusi (detti anche negoziali o di categoria) o aperti.

I fondi pensioni chiusi sono istituiti, nell'ambito di una organizzazione lavorativa, attraverso la contrattazione collettiva, tra le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed i rappresentanti del datore di lavoro.

Il termine chiuso è associato al fatto che possono aderirvi solo i lavoratori pubblici e privati appartenenti ad uno stesso Ente/Azienda/Ministero/Impresa. Essi hanno, pertanto, carattere collettivo.

Le entrate dei fondi pensione chiusi sono costituite dai contributi versati dai singoli lavoratori e dai rispettivi datori del lavoro, nelle misure percentuali da stabilirsi in sede di contrattazione collettiva. Nel pubblico impiego, le due contribuzioni sono di uguale misura.

L'associazione ad un fondo pensione (atto assolutamente volontario) comporta, automaticamente, per il personale del pubblico impiego iscritto all'INPDAP, il passaggio dal Tfs (Trattamento di fine servizio) al Tfr (Trattamento di fine rapporto) ed il versamento di quest'ultimo (Tfr), in tutto o in parte, nel fondo pensione.

Comunque, nei confronti di coloro che sono stati assunti nel pubblico impiego dopo la data del 31.12.2000, è

applicabile immediatamente il regime di Tfr, indipendentemente dall'iscrizione o meno ad un fondo pensione. Al momento (fine 2004), tale disposizione non si applica al personale militare ed a talune categorie di dipendenti della pubblica amministrazione (magistrati, forze dell'ordine, ecc.).

Come noto, il Tfs, meglio conosciuto come indennità di buonuscita, compete al personale del pubblico impiego ed è pari ad un dodicesimo dell'ultima retribuzione, comprensiva della 13^a mensilità (stipendio +48% I.I.S.) percepita in attività di servizio, per gli anni di contribuzione.

Il Tfr, invece, non è commisurato agli anni di servizio o contributivi, ma alla somma di quote di retribuzioni accantonate annualmente (pari al 6,91%), ed opportunamente rivalutate di anno in anno, in base al tasso fisso dell' 1,5% maggiorato di una percentuale pari al 75% dell'indice di inflazione annuo.

I fondi pensione chiusi hanno una propria ed autonoma struttura organizzativa, ma per la gestione del proprio patrimonio si avvalgono di una o più società finanziarie (banche, assicurazioni, ecc.).

L'adesione ai fondi pensione comporta, in genere, il pagamento di una commissione "una tantum" a copertura delle spese derivanti dalla gestione amministrativa e finanziaria del patrimonio. A copertura di tali spese viene destinata una minima percentuale delle contribuzioni versate sia dal lavoratore che dal datore di lavoro.

I fondi pensione aperti sono gestiti esclusivamente da istituti bancari ed assicurativi, nonché da società di investimento dei fondi comuni. Questi fondi, generalmente

hanno una gestione finanziaria del proprio patrimonio orientata verso il mercato azionario che assicura maggiori rendimenti e, nello stesso tempo, maggiore rischio per l'associato, anche se tale rischio, nella lunga durata, non può che considerarsi molto attenuato.

Attualmente, l'adesione ad un fondo aperto può avvenire solo qualora il proprio comparto lavorativo non disponga di un fondo chiuso o mediante trasferimento da un fondo chiuso ad uno aperto, dopo almeno 5 anni di iscrizione a quest'ultimo.

In questo caso, nel fondo aperto verrebbe trasferito tutto il montante accumulato, onnicomprensivo dei versamenti effettuati dal datore di lavoro e di quelli relativi al Tfr.

In sede di contrattazione collettiva è possibile stabilire l'adesione ad un fondo aperto, anziché istituire un nuovo fondo chiuso di categoria.

Tuttavia, la legge delega di riforma anno 2004, stabilisce, come norma di principio, che il lavoratore possa destinare il contributo dell'azienda, qualora dovuto, alla forma pensionistica prescelta.

Regime fiscale dei fondi pensione. Non vi è dubbio che il decollo della previdenza complementare dipende in massima parte sia dalle agevolazioni fiscali di cui possono avvalersi i lavoratori che aderiscono ai fondi, sia dal totale smobilizzo del Tfr, a favore degli stessi fondi pensione.

A queste conclusioni sono pervenuti illustri economisti, partendo dal presupposto che solo attraverso una azione combinata che preveda l'esenzione totale di imposta (in fase

contributiva e di accumulo) e la completa confluenza del Tfr ai fondi pensione è possibile modificare il comportamento culturale degli italiani, in materia di previdenza complementare/integrativa. Solo così, infatti, è dato spuntare dai fondi pensione prestazioni elevate, in grado di compensare adeguatamente il minore peso della pensione pubblica.

Per quanto attiene al Tfr, c'è da dire che le aziende – che investono tali accantonamenti nel proprio ciclo produttivo a tassi inferiori a quelli del mercato – non hanno alcun interesse acchè tali risorse (Tfr) possano affluire interamente nei fondi pensione. Ed anche se per motivi diversi, tale discorso vale per i lavoratori.

Sempre da autorevoli esperti in materia previdenziale viene sostenuto che per rendere appetibili i fondi pensione ed ottenere da questi una congrua rendita vitalizia occorre attuare una politica economico-fiscale volta ad agevolare il Tfr ai fondi riducendo, per esempio, gli oneri sociali a carico delle imprese, oppure, in alternativa, a detassare completamente le rendite vitalizie erogate dai fondi.

Altri studiosi sostengono, invece, che si debba procedere all'abbandono di tutte le imposte gravanti sui capitali investiti o maturati nei fondi pensione, nel presupposto che ciò darebbe l'impulso a creare nuova ricchezza che compenserebbe il minor gettito fiscale derivante dai fondi stessi.

A tale proposito, Giovanni PALLADINO, nel già citato libro *“Le pensioni domani: si salvi chi può!”* sostiene che *con questa “rivoluzione” fiscale e culturale, l'appetibilità dei fondi*

aumenterebbe di molto. E' inoltre una "rivoluzione" che farebbe bene a tutti:

- ai lavoratori, che domani si salverebbero dagli effetti negativi della "mannaia": il profondo taglio all'assegno della pensione di Stato verrebbe compensato da una buona pensione privata;*
- alle imprese e alle famiglie, che vivrebbero in un clima di maggiori certezze;*
- al mercato dei capitali produttivi, per la presenza di un forte investitore istituzionale dall'orizzonte lungo;*
- al fisco, che nel tempo vedrebbe aumentare la base imponibile (sia dei lavoratori dipendenti, per l'emersione del lavoro nero, sia degli autonomi per l'incentivo a dichiarare più reddito di lavoro), così da poter diventare meno "fiscale" ed oppressivo;*
- alla credibilità della politica economica, che finalmente verrebbe orientata in direzione dello sviluppo nella trasparenza;*
- all'immagine internazionale dell'Italia, per il coraggio politico dimostrato nell'affrontare uno dei problemi più spinosi dell'economia moderna.*

Tuttavia, considerata l'importanza che riveste il trattamento fiscale nello sviluppo futuro dei fondi, ci sono stati, dall'avvio delle riforme, sempre più incisivi interventi del legislatore diretti ad attenuare, per quanto possibile, l'impatto del fisco.

In base all'attuale quadro normativo, il trattamento fiscale cui sono assoggettabili i fondi è così articolato (vedasi tab. 19):

REGIME FISCALE DEI FONDI PENSIONE

Contributi a carico del lavoratore e dell'azienda	Interamente deducibili nella misura massima del 12% del reddito con il limite massimo di € 5.167,56
Rendimenti ottenuti dalla gestione finanziaria	Sono assoggettati a ritenuta di imposta nella misura dell'11%
Rendite periodiche	Concorrono a formare il reddito imponibile annuo nella misura massima dell'87,50% del loro ammontare
Quota in capitale, massimo 50% del montante finale	Viene assoggettata ad imposizione fiscale secondo il criterio della tassazione separata, al pari del TFR (purchè non sia superiore ad 1/3 del montante)

NOTA

La legge di riforma delle pensioni, anno 2004 prevede nuove agevolazioni fiscali per la previdenza complementare/integrativa

- le contribuzioni non concorrono alla formazione del reddito individuale nella misura massima annua di € 5.167,56, a condizione che si utilizzi per il finanziamento del fondo pensione una equivalente quota del Tfr;
- le somme derivanti dagli investimenti del capitale sono assoggettate ad una ritenuta d'imposta dell'11%, anziché del 12,50%, come avviene per altri tipi di investimenti finanziari;
- le rendite vitalizie costituiscono reddito imponibile nella misura del 87,50% del loro ammontare.
La parte dell'intero accantonamento che si intende

riscuotere in unica soluzione, è assoggettata ad imposizione fiscale secondo il criterio della tassazione separata, a condizione che il relativo importo non ecceda di 1/3 l'entità dello stesso accantonamento.

A questo proposito, vi è anche da aggiungere che la legge delega per la riforma delle pensioni, anno 2004, allo scopo di rendere più vantaggioso il ricorso alla previdenza complementare/integrativa, prevede l'introduzione di nuove agevolazioni fiscali, attraverso modifiche all'attuale regime tributario, da attuarsi con appositi decreti legislativi.

Istituzione di un fondo pensione chiuso. L'attuale quadro normativo in materia, demanda alla contrattazione collettiva la competenza ad istituire i fondi pensione nell'ambito della stessa categoria di personale o azienda/impresa.

In tale sede sono definiti gli aspetti organizzativo-funzionali del fondo, quali, in breve:

- l'assetto giuridico;
- le modalità di partecipazione/accesso;
- la composizione ed il funzionamento degli organi collegiali;
- le modalità elettive dei rappresentanti in seno agli organi collegiali;
- l'entità e la ripartizione (tra lavoratore e datore di lavoro) del flusso contributivo;
- la quota di Tfr da destinare al fondo.

Configurazione amministrativa di un fondo. Organi collegiali/sociali (vedasi organigramma tab. 20). Gli Organi sociali di un fondo pensione sono costituiti da:

- l'assemblea;
- il consiglio di amministrazione;
- il collegio dei revisori.

L'assemblea. Essa teoricamente è composta da tutti gli iscritti al fondo; di fatto, invece, è costituita da un determinato numero di delegati in rappresentanza sia dei lavoratori che del datore di lavoro.

Compete, tra l'altro, all'assemblea:

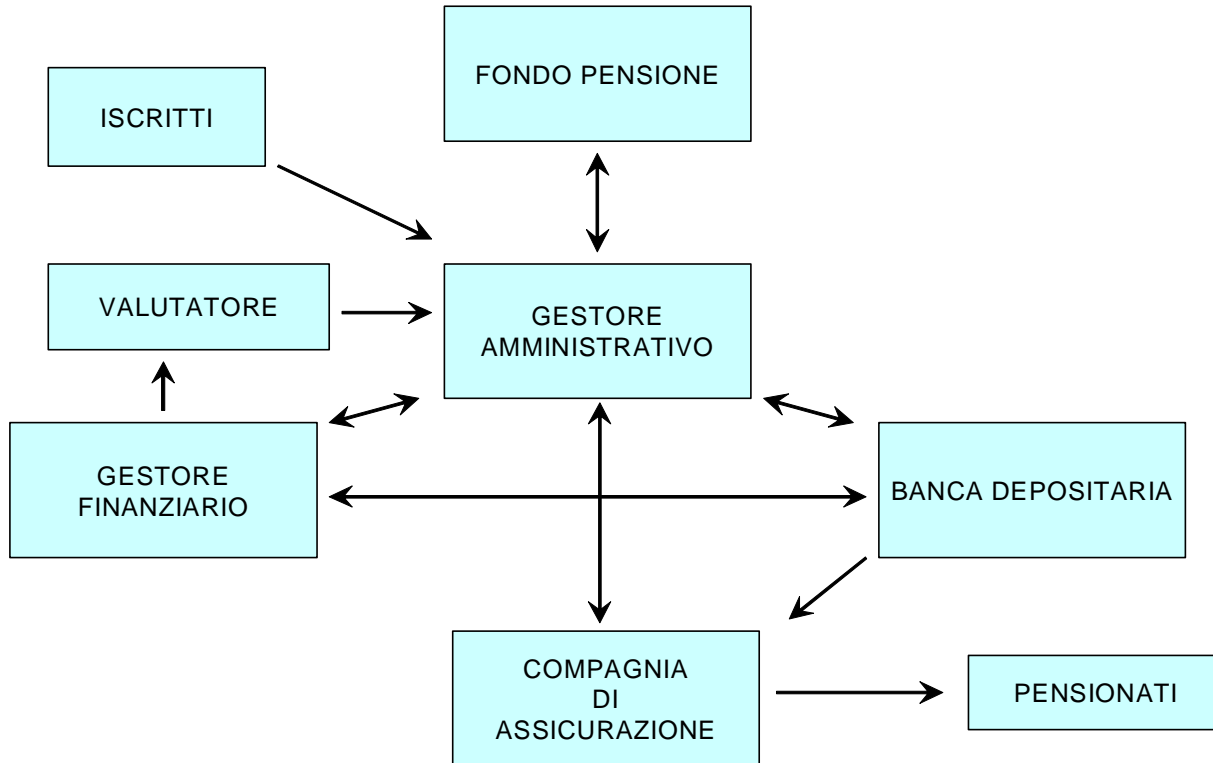
- approvare lo statuto;
- fissare il numero dei componenti del consiglio di amministrazione e del collegio dei revisori;
- eleggere i componenti dei menzionati organi collegiali;
- approvare i bilanci.

Il consiglio di amministrazione. I componenti del consiglio di amministrazione vengono eletti dall'assemblea, in egual numero, da rappresentanti dei lavoratori e da quelli del datore di lavoro. Con lo stesso criterio paritetico, vengono eletti, tra i componenti del consiglio di amministrazione, il presidente ed il vice presidente del fondo, con funzioni di rappresentanza.

Il consiglio di amministrazione sovrintende alla gestione amministrativo-gestionale del fondo. Ad esso, compete, tra l'altro:

TAB. 20

ORGANIGRAMMA DI UN FONDO PENSIONE



- dare attuazione alle delibere dell'assemblea;
- emanare disposizioni, in armonia con le norme istitutive e statutarie, in materia di organizzazione amministrativa e gestionale;
- predisporre il regolamento di attuazione dello statuto e le eventuali successive modifiche, da inviare, per l'approvazione alla Commissione di vigilanza;
- individuare le forme/modelli di gestione finanziaria;
- selezionare la banca depositaria;
- predisporre il rendiconto annuale e la relazione illustrativa;
- selezionare e stipulare le previste convenzioni con i gestori finanziari e con la compagnia di assicurazione per l'erogazione delle prestazioni finali;
- delegare uno o più consiglieri alla sottoscrizione di tutta la documentazione/corrispondenza del fondo;
- adottare le necessarie misure per garantire la trasparenza nella gestione contabile e finanziaria, nonché assicurare una capillare informazione in ordine alla situazione finanziaria gestionale ed individuale.

Dirigente amministrativo. L'operatività amministrativo-gestionale del fondo è affidata ad un dirigente, nominato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle esperienze e delle capacità professionali possedute.

Collegio dei revisori. Le funzioni di controllo sono affidate ad un collegio dei revisori.

La nomina dei revisori viene effettuata, come nel caso del consiglio di amministrazione, dall'assemblea, tra gli iscritti al "registro dei revisori contabili", rispettando, anche qui, il criterio di rappresentanza paritetica, tra dipendenti e datore di lavoro.

Il numero dei componenti del collegio è fissato dall'atto costitutivo del fondo.

Compete al collegio dei revisori vigilare sulla regolarità della gestione contabile e sul rispetto della legalità di tutta l'attività gestionale del fondo.

Gestione finanziaria. L'assetto organizzativo-funzionale del fondo è ispirato a criteri di separazione delle funzioni a tutela/garanzia degli iscritti.

Per la gestione finanziaria delle proprie risorse, il fondo si avvale di società e/o operatori esterni non ricompresi negli organi collegiali amministrativi, quali:

- banca depositaria;
- uno o più gestori finanziari;
- consulente finanziario/valutatore;
- compagnia di assicurazione (qualora il fondo non provveda in proprio all'erogazione delle prestazioni finali).

Banca depositaria. Il fondo non può disporre di una propria cassa; le funzioni di questa, infatti, sono affidate ad una banca, la quale amministra tutti i flussi finanziari del fondo stesso.

In particolare, la banca depositaria:

- riceve e custodisce i contributi versati dai lavoratori e dai rispettivi datori di lavoro, ivi compresi i rendimenti ottenuti dagli investimenti effettuati dai gestori finanziari;
- è garante della legittimità operativa delle disposizioni ricevute circa la destinazione e l'impiego delle risorse;
- tiene una situazione aggiornata dei contributi versati cumulativamente e da ciascun lavoratore, assicurando una periodica informazione sui relativi rendiconti contabili.

In sintesi, il ruolo della banca depositaria è quello di amministrare il patrimonio del fondo e di controllare che tutte le operazioni realizzate dai gestori finanziari risultino in linea con le norme istitutive e statutarie dello stesso, nell'esclusivo interesse degli associati.

Gestore finanziario. Il fondo può investire in via diretta solo una parte del proprio patrimonio (20%) esclusivamente in quote di società immobiliari o di fondi comuni di investimento mobiliari ed immobiliari chiusi.

Per l'investimento del restante patrimonio in operazioni di compravendita di titoli azionari, obbligazioni, ecc., il fondo deve avvalersi di operatori professionali che possano garantire, attraverso la loro provata competenza, una maggiore redditività associata ad un determinato profilo di rischio.

La gestione finanziaria del patrimonio può essere affidata, mediante apposita convenzione, a banche, società di investimento immobiliare (SIM), compagnie di assicurazioni e società di gestione di fondi comuni.

La selezione dei gestori finanziari viene effettuata dal consiglio di amministrazione, sulla base delle offerte-contratto presentate da almeno tre operatori del settore, non appartenenti allo stesso gruppo societario.

I gestori finanziari convenzionati gestiscono direttamente il patrimonio loro affidato (di cui rimane titolare il fondo), sulla base dei criteri di diversificazione/limitazione degli investimenti e di individuazione/ripartizione del relativo rischio stabilito per legge e/o dallo statuto del fondo.

In altri termini, avvalendosi di società specializzate nel settore del mercato finanziario, si vuole ottenere dalla gestione del patrimonio rendite ottimali ad accettabili livelli di rischio.

I gestori finanziari convenzionati, nell'ambito dei vincoli imposti dalla legge o dal fondo, hanno piena autonomia nelle loro scelte, senza alcuna ingerenza, né da parte della banca depositaria, né da parte degli organi collegiali amministrativi del fondo medesimo.

Infatti, gli aspetti che assumono una particolare rilevanza nella gestione finanziaria non attengono alla politica degli investimenti ma solo ai risultati che attraverso tale politica si ottengono.

Per questo motivo, la scelta del gestore o dei gestori riveste una rilevante importanza per la vita del fondo, in quanto solo il gestore, avvalendosi di specialisti del mercato mobiliare e finanziario, ha la possibilità di seguire costantemente l'evoluzione dei mercati e di coglierne le possibili linee di tendenza, nonché di garantire risultati di gestione ottimali.

Ovviamente, tutti i movimenti conseguenti alle operazioni di compravendita dei titoli effettuate/disposte dai gestori avvengono, sempre, tramite la banca depositaria a cui è demandato il compito di custodire l'intero patrimonio (titoli e contanti).

Consulente finanziario/valutatore. Altro soggetto ricompreso nell'assetto organizzativo del fondo è il consulente finanziario o valutatore.

L'attività di consulenza può essere affidata ad un operatore specializzato nel settore che sia di ausilio al consiglio di amministrazione per valutare, opportunamente, taluni aspetti organizzativi e gestionali, connessi, in prevalenza, con:

- i rendimenti della gestione finanziaria ed i relativi costi;
- la corretta e proficua applicazione delle disposizioni in materia fiscale;
- l'organizzazione del fondo ed i costi di funzionamento.

Compagnia di assicurazione. L'organigramma di un fondo si completa con la figura della compagnia di assicurazione, la cui funzione è quella di erogare le prestazioni finali agli iscritti, nel momento in cui questi entrano in possesso dei requisiti previsti dal regime pensionistico obbligatorio di appartenenza, per ottenere la pensione di vecchiaia o di anzianità ed hanno cessato, conseguentemente, l'attività lavorativa.

In particolare, il diritto all'erogazione della rendita vitalizia si acquisisce qualora si lasci il servizio attivo:

- per limiti di età e con almeno 5 anni di iscrizione al fondo;
- con diritto alla pensione di anzianità, purché si abbia una età di non più di 10 anni inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia ed almeno 15 anni di iscrizione al fondo.

Rientra tra le prerogative delle fonti istitutive del fondo (contratti collettivi) stabilire il periodo minimo di iscrizione al fondo per ottenere l'erogazione finale, qualora in possesso dei requisiti previsti dalla legge in materia di accesso alle pensioni di vecchiaia o di anzianità.

Il fondo, quindi, per il pagamento delle prestazioni finali, si avvale di una compagnia di assicurazione a cui trasferisce tutto il capitale/montante che il lavoratore ha accumulato con i versamenti e la gestione finanziaria durante il periodo di associazione.

Per la trasformazione del montante in prestazione periodica, la compagnia di assicurazione – detratta, la quota che il lavoratore intende riscuotere in un'unica soluzione (massimo 50% del suo ammontare) – applica sul capitale residuo determinati coefficienti di trasformazione (usati nel settore assicurativo), variabili in relazione all'età del pensionato ed alle aspettative di vita.

La rendita pensionistica, come sopra determinata, viene rivalutata, annualmente, in base ai rendimenti ottenuti, in percentuale, dall'investimento del capitale/montante residuo, detratti i costi di gestione.

In via opzionale, la rendita vitalizia può essere aumentata nell'importo, riducendone il periodo di erogazione.

2. Fondi pensione nel settore del pubblico impiego.

Anche nel settore del pubblico impiego la fonte istitutiva dei fondi pensione negoziali è la contrattazione/concertazione collettiva. In questo settore, l'avvio della previdenza complementare ha subito ritardi per cause di natura tecnica, riconducibili alle difficoltà riscontrate in sede di applicazione, nei confronti dei pubblici dipendenti, dell'istituto del Tfr.

Tuttavia, in alcuni comparti è già stata avviata la fase costitutiva dei fondi; in altri, i fondi sono già operativi. E' il caso del comparto della scuola, con il fondo "Espero".

Il modello di partecipazione contributiva prevista dalle norme costitutive di quest'ultimo fondo è il seguente:

	Contributi a carico del lavoratore	Contributi a carico dell'amministrazione	Quota Tfr	Quota aggiuntiva	Totale
Dipendente già in servizio al 31.12.2000	1%	1%	2%	1,50%	5,5%
Dipendente assunto dopo il 31.12.2000	1%	1%	6,91%	=	8,91%

Nel caso specifico, la base retributiva presa a commisurazione per il calcolo delle quote di finanziamento del fondo pensione è costituita da: stipendio base, I.I.S. e R.I.A..

In pratica, presupponendo che:

- la base retributiva annua di un dipendente della scuola assunto in servizio dopo il 31.12.2000 possa essere, in media, costante nel tempo, pari a € 28.000;
- il tasso di rendimento medio annuo del fondo sia del 4% (per l'anno 2003 il rendimento dei fondi negoziali è stato del 5% e di quelli aperti del 5,7%),

il capitale finale/montante contributivo ottenibile da ciascun dipendente varia, come da esemplificazione che segue, in relazione agli anni di permanenza nel fondo stesso ed all'età posseduta all'atto del pensionamento:

Retribuzione media annua	Aliquota contributiva totale	Anni di permanenza nel fondo (n)	Tasso rendimento medio annuo	Capitale finale *	Importo totale dei contributi posti a carico del dipendente (**)
1	2	3	4	5	6=col.1x1%xc0l.3
€ 28.000	8,91%	25	4%	€ 103.898	€ 7.000
€ 28.000	8,91%	30	4%	€ 139.920	€ 8.400
€ 28.000	8,91%	35	4%	€ 183.747	€ 9.800
€ 28.000	8,91%	40	4%	€ 237.069	€ 11.200

* Capitale finale = $(€ 28.000 \times 8,91\%) \times ((1 + 4\%)^n - 1) : 4\%$

** Totale contributi versati dal dipendente durante l'intera permanenza nel fondo. Tali contributi sono totalmente deducibili dal reddito imponibile ai fini fiscali.

In breve...

I fondi pensione chiusi sono organismi istituiti nell'ambito di imprese o comunque contesti lavorativi, a favore dei propri dipendenti, con scopi squisitamente previdenziali ovvero finalizzati a garantire una pensione complementare in aggiunta a quella prevista dallo Stato.

Il capitale è costituito dalle contribuzioni a carico del dipendente volontariamente iscritti al fondo e delle stesse imprese, integrate con quote, o con l'intero smobilizzo, del Tfr.

Il capitale del fondo viene investito, da esperti del settore, in valori del mercato mobiliare e finanziario al fine di ottenerne il massimo rendimento, a basso rischio.

Le agevolazioni fiscali di cui i fondi godono, sono finalizzate a stimolare la partecipazione, sgravando, così, lo Stato da eventuali, futuri interventi di carattere assistenziale.

Le liquidazioni del capitale accumulato attraverso le contribuzioni avvengono nel rispetto delle regole previste da ciascun ordinamento pensionistico, per l'accesso alla pensione di vecchiaia o di anzianità o, ancor prima, in caso di eventi particolari (licenziamento, decesso, invalidità).

3. *Trattamento di fine rapporto (Tfr).*

Con l'introduzione dei fondi pensione, anche nel vocabolario dei pubblici dipendenti è entrata la sigla Tfr, sino a poco tempo fa conosciuta solo nel settore privato.

L'estensione al pubblico impiego del Tfr è da inquadrarsi nel processo, ancora in atto, di omogeneizzazione tra il sistema pensionistico del comparto pubblico e quello del comparto privato.

Il previsto utilizzo dei futuri accantonamenti del Tfr per il finanziamento dei fondi pensione, allo scopo di favorirne il decollo, ha creato un comune clima di incertezze e resistenze sia tra le imprese sia tra gli stessi lavoratori.

Per comprenderne le rispettive ragioni occorre conoscere meglio il Tfr.

Esso è disciplinato dal Codice Civile, che consente al dipendente di poter usufruire, a fine attività lavorativa, espletata con la stessa azienda, di un capitale "una tantum" commisurato alla sommatoria delle quote di retribuzione accantonate, in ciascun anno, nel periodo lavorativo.

In altri termini, per ogni anno di effettivo lavoro, le imprese sono tenute a determinare ed accantonare (senza oneri per il dipendente) una quota individuale, pari al 6,91% della retribuzione annua corrisposta al lavoratore, unitamente ad una ulteriore ritenuta dello 0,50%, quale contributo INPS per l'invalidità, vecchiaia e superstiti.

La somma delle quote trattenute e rivalutate alla fine di ciascun anno (escludendo la quota dell'anno), su base composta al tasso dell'1,5% maggiorato del 75% dell'indice di

inflazione ISTAT, viene erogata al dipendente, a fine attività lavorativa.

E' possibile ottenere, dopo almeno 8 anni di lavoro presso la stessa azienda, anticipazioni del Tfr maturato, per acquisto della prima casa o per rilevanti spese mediche.

Le risposte ai perché non si vuole, da entrambe le parti (imprese e lavoratori) lo smobilizzo del Tfr, a vantaggio della previdenza complementare, come già accennato in precedenza, sono da ricercare proprio nelle funzioni che esplica, nelle due contrapposte direzioni, lo stesso Tfr.

Per i dipendenti, il Tfr svolge una funzione previdenziale ed assistenziale ad ampio raggio, in quanto il poter disporre di una somma in forma di capitale liquido consente loro di:

- far fronte, vita lavorativa durante, ad onerose spese mediche;
- integrare la propria disponibilità finanziaria per l'acquisto della prima casa;
- non rimanere privi di mezzi di sostentamento in caso di licenziamento, senza diritto a pensione ;
- poter destinare tale accumulo di risorse ad esigenze diverse all'atto del pensionamento.

Ma la vera ragione dovrebbe, forse, ricercarsi nella cultura pensionistica che, inevitabilmente, fa associare il momento del pensionamento con l'entrata in possesso di una cospicua somma di denaro, comunemente conosciuta come "buonuscita".

E' difficile, oggi, per chiunque privarsi di questo beneficio che costituisce un riconoscimento e segna,

marcatamente, il passaggio da una lunga attività lavorativa al pensionamento.

Per le classi intermedie, la conservazione del Tfr non costituisce un grande problema, ma i giovani dovranno, inevitabilmente, scegliere tra la conservazione del Tfr ed una pensione che risulti adeguata al trattamento percepito in attività di servizio.

Col tempo, infatti, la pensione pubblica diventerà sempre più contenuta e solo destinando, in tutto o in parte, le risorse del Tfr alla previdenza complementare si potrà ottenere, da questa, una rendita dignitosa che possa realmente integrare quella obbligatoria.

Peraltro, anche dai fondi pensione è possibile ottenere anticipazioni sulle somme accantonate e trasformare in capitale, nella misura massima del 50%, il montante contributivo finale.

Non a caso si è parlato di scelte individuali, in quanto la legge delega per la nuova riforma delle pensioni, anno 2004, prevede, per l'appunto che, attraverso il meccanismo del silenzio–assenso ciascuno possa decidere se destinare il Tfr al fondo pensione o conservarlo.

Per le imprese, invece, il Tfr costituisce una fonte di finanziamento a basso costo della propria attività, in quanto sino al momento dell'erogazione rimane incorporato nelle disponibilità finanziarie delle stesse imprese. Pertanto, esse, qualora non potessero più disporre di tali risorse, si vedrebbero costrette a ricorrere a finanziamenti alternativi, i cui maggiori costi andrebbero, comunque, a ricadere sui futuri aumenti delle retribuzioni dei dipendenti.

A questo proposito, nella rubrica "Previdenza e fisco" de Il Messaggero del 5.7.2004, Bruno Benelli scrive *Per avviare alla bassa pensione, il lavoratore (semprechè ne abbia la disponibilità economica) dovrà attivare un rapporto con la previdenza complementare, che costerà ulteriori esborsi per contributi integrativi. Ma il sistema della "pensione bis" ha esigenze particolari: va alimentato anche con il trattamento di fine rapporto. Rinunciando, quindi, ad avere quel gruzzolo di fine carriera. E tutto ciò per avere una pensione complessiva (tra quella di base e quella integrativa) che non sarà necessariamente identica a quella di oggi: potrebbe essere più bassa. In quel caso, ribaltando la logica, si potrebbe dire che una pensione (quella di oggi) è meglio di due (quelle di domani).*

4. Il Tfr nel pubblico impiego.

L'istituto del trattamento di fine rapporto (Tfr) è stato esteso al personale civile del pubblico impiego nuovo assunto dopo la data del 31.12.2000. Tutto il restante personale conserva il diritto al trattamento di fine servizio (Tfs), meglio conosciuto come indennità di "buonuscita".

Il personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia (unitamente ad alcune altre particolari categorie di pubblici dipendenti) rimane in regime di Tfs, ancorchè assunto dopo la predetta data del 31.12.2000. Il personale civile e militare ancora in regime di Tfs, dovrà, comunque transitare al Tfr, nel momento in cui chiederà di aderire ad un fondo pensione negoziale. In questo caso, la quota di Tfr, da destinare al fondo pensione, non potrà, comunque, superare il 2% della retribuzione assunta a base per il calcolo dello stesso Tfr. Il Tfs

già maturato, invece, verrà trasformato in quota di primo accantonamento. Inoltre, sempre per lo stesso personale viene devoluta al finanziamento del fondo pensione una ulteriore quota dell'1,50% della retribuzione già assunta a base per il calcolo del Tfs, senza maggiori oneri per i dipendenti. Tuttavia, anche per il settore pubblico potrebbero trovare applicazione le nuove norme contenute nella legge delega, da attuarsi con decreti legislativi, che prevedono la destinazione del Tfr al fondo pensione, attraverso il meccanismo del silenzio-assenso.

Analogamente a quanto previsto dal Codice Civile per il settore privato, il Tfr:

- compete dopo soli 15 giorni di lavoro continuativo nello stesso mese (il Tfs, dopo un anno di iscrizione all'INPDAP);
- si valuta sulle stesse voci stipendiali, al momento prese a commisurazione del Tfs (stipendio, I.I.S., R.I.A.); tuttavia, in sede di contrattazione collettiva è possibile stabilire una diversa configurazione della base retributiva utile per il Tfr.

Inoltre, si possono ottenere anticipazioni, nella misura massima del 70% delle quote già maturate, per spese sanitarie o acquisto della prima casa.

Regime fiscale del Tfr. Il Tfr maturato dopo l'1.1.2001, è assoggettato alla nuova disciplina fiscale che prevede:

- nella fase di accumulo, l'assoggettamento ad imposta sostitutiva, nella misura dell'11%, dei soli rendimenti ottenuti dall'applicazione del tasso d'interesse dell'1,50% più il 75% dell'indice d'inflazione ISTAT, sulle quote accantonate dal datore di lavoro;

- nella fase finale, cioè quella di erogazione, l'applicazione del regime a tassazione separata (media aliquote IRPEF ultimo quinquennio) sull'importo del Tfr maturato, detratte le somme delle rivalutazioni già assoggettate all'imposta sostitutiva nella fase di accumulo.

Tfs e Tfr a raffronto. L'unico aspetto ritenuto di rilevante importanza che caratterizza i due diversi trattamenti, riguarda le modalità di calcolo (tabella comparativa 21). Per il Tfs si prende a commisurazione l'ultima retribuzione e il periodo di iscrizione all'INPDAP, comprensivo di eventuali riscatti, mentre per il Tfr la somma delle quote di retribuzione maturate negli anni, opportunamente rivalutate come prima esplicitato.

In altri termini, il metodo di calcolo del Tfs può essere associato a quello retributivo, l'altro, invece, a quello contributivo. Il Tfr, poi, non prevede contribuzioni a carico del lavoratore. Di contro, invece, il Tfs avendo natura prettamente previdenziale, e non retributiva, si finanzia sia con i contributi del datore di lavoro, sia con quelli del dipendente.

Inoltre, non è stato ancora acclarato se, anche ai fini del Tfr, sia ammesso il riscatto dei periodi già riconosciuti validi per il Tfs.

Pertanto, senza ricorrere allo sviluppo di specifici dati di confronto, è da ritenere provato che le prestazioni del Tfs, liquidate con il vecchio metodo retributivo risultano molto più vantaggiose di quelle erogate dal Tfr. Il motivo? È molto semplice! Indipendentemente dalle contribuzioni versate nel tempo la liquidazione del Tfs viene valorizzata sulla base

dell'ultimo stipendio rapportato al numero degli anni liquidabili (servizio effettivo + riscatti).

Purtroppo, da più parti viene sostenuto che il passaggio al TFR, non può che considerarsi una tappa obbligata se non si vuole compromettere, irreversibilmente, il futuro previdenziale delle giovani generazioni.

TFS E TFR A RAFFRONTO

ISTITUTO	DECORRENZA ISCRIZIONE	PERIODI RISCATTABILI	ACQUISIZIONE DIRITTO	BASE CONTRIBUTIVA	PERIODI NON COMPUTABILI	CALCOLO INDENNITA'
TFS	passaggio nello spe data rafferma data immissione ruolo	servizio di leva e non di ruolo corso di laurea (*) supervalutaz. servizi utili a pensione (imbarco, aeron., opr.)	dopo almeno un anno di iscrizione al fondo opera la prescrizione quinquennale	stipendio RIA parz. omog. ass. funz. 6 scatti stip. IIS (48%) 6 scatti stipendiali (**) 13 ^a mens.	aspett. mot. privati lic. senza ass. rich. senza ass.	1/12 dell'80% della base contrib. per anni di iscrizione
TFR	passaggio nello spe data rafferma data immissione ruolo	aspetto non ancora definito	dopo almeno 15 giorni di servizio nello stesso mese	stipendio RIA IIS 13 ^a mens.	aspettativa motivi privati lic. senza ass. richiamo senza ass.	somma di quote pari al 6,91% della retribuzione annua rivalutata di anno in anno, in base all'interesse dell'1,5 + il 75% del tasso di inflazione annuo

(*) qualora il titolo sia richiesto per la nomina a Ufficiale

(**) con talune eccezioni

IN MANCANZA DEL TITOLARE IL TFS ED IL TFR COMPETE:

- coniuge;
- orfani;
- genitori;
- collaterali

5. Il futuro delle Casse militari.

Molto spesso le Casse militari sono oggetto di dibattiti prevalentemente incentrati sulla loro effettiva utilità.

E' un problema annoso, appannaggio di coloro che, ancora lontani dalla pensione, si trovano iscritti "d'ufficio" alla rispettiva Cassa di Forza Armata, con relativa trattenuta mensile in "busta paga".

Gli interrogativi, invece, che si pongono coloro i quali si avvicinano al momento di fare i conti di quanto debbono percepire dalle stesse Casse, vertono sul perché si debba aspettare quattro lunghi anni (come per la Cassa Ufficiali dell'Esercito e dell'Aeronautica) per entrare in possesso di quanto loro dovuto.

Prima di trovare la risposta a tali quesiti, è meglio conoscere da vicino le Casse militari e le loro problematiche. Esse sono organismi inquadrati, ordinativamente, nell'ambito della organizzazione Difesa, ma che attingono da questo dicastero esclusivamente le risorse necessarie per il loro funzionamento (mezzi, materiali, personale), senza, pertanto, alcun apporto finanziario da parte dello Stato.

Per i loro compiti istituzionali, infatti, si avvalgono di una gestione amministrativo-contabile autonoma, di tipo privatistico (distinta da quello dello Stato), che fa capo ai rispettivi organi collegiali (consiglio di amministrazione e comitato dei sindaci).

Vi è anche da dire che, nel caso delle Casse, nulla è demandato all'iniziativa degli amministratori, in quanto le rispettive norme istitutive-regolamentari, disciplinano nei

minimi dettagli le modalità di funzionamento delle stesse, ai fini del raggiungimento degli scopi istituzionali.

Il loro sistema di funzionamento non ha subito, nel tempo, sostanziali modificazioni e si basa sul calcolo delle prestazioni erogate secondo il metodo retributivo a ripartizione. Più puntualmente è meglio dire che, indipendentemente dall'entità dei contributi versati, gli iscritti si vedono corrisposta una indennità "una tantum" commisurata all'ultimo stipendio attribuito in attività di servizio e agli anni d'iscrizione alla Cassa (vedasi tab. 22).

In pratica, esse si avvalgono degli stessi criteri di calcolo che hanno determinato nel sistema previdenziale pubblico un crescente e preoccupante disavanzo finanziario, delle cui cause si è fatto cenno, in precedenza, nell'apposito capitolo. Ciò, con l'unica e fondamentale eccezione che, mentre nel sistema pubblico è possibile far gravare sulla fiscalità generale gli eventuali scompensi gestionali, nelle Casse è d'obbligo ricercare l'equilibrio di bilancio, non potendo disporre di ulteriori finanziamenti, oltre quelli derivanti dalle contribuzioni poste a carico degli iscritti.

A suo tempo, infatti, il legislatore, nel disciplinare il funzionamento delle Casse, ha creato le condizioni affinché ciascuna di esse disponesse di un proprio patrimonio da cui trarre (dalle relative rendite), le risorse necessarie per far fronte agli imprevisti/anomalie registrabili nel meccanismo di calcolo retributivo a ripartizione.

Tale logica deduzione, viene confermata dalla recente istituzione, nell'ambito del Fondo di Previdenza Sottufficiali dell'Esercito, della gestione degli appuntati e carabinieri

CASSE MILITARI

indennità supplementare (I.S.) o premio di previdenza sottufficiali (P.P.S.)

AVENTI DIRITTO	DECORRENZA ISCRIZIONE	PERIODI COMPUTABILI	BASE CONTRIBUTIVA	PARAMETRI DI CALCOLO	TEMPI DI EROGAZIONE
ufficiali, sottufficiali, appuntati e carabinieri che cessano dallo spe, con diritto alla pensione vitalizia e con almeno 6 anni di iscrizione (con meno di 6 compete rimborso contributi)	nomina in spe nomina a sergente per i sottufficiali	solo servizio reso nella posizione di spe o posizione assimilabile	- 2% dell'80% - stip. - RIA - 13 ^a mens.	2% dell'80% della base contributiva per anni di iscrizione	variano per ciascuna cassa

assegno speciale (A.S.)

AVENTI DIRITTO	DECORRENZA ISCRIZIONE	PERIODI COMPUTABILI	BASE CONTRIBUTIVA	PARAMETRI DI CALCOLO	TEMPI DI EROGAZIONE
ufficiali delle E.I. e CC, a decorrere dalla data di cessazione del godimento delle indennità di ausiliaria e riserva	c.s.	//	2% dell'80% degli emolumenti di cui c.s.	le misure sono stabilite annualmente con D.M.	ogni 6 mesi dal Centro Amministrativo E.I. e Regioni Carabinieri

dell'Arma che, nei primi anni di vita, ha accumulato un'ingente capitale da poter investire in titoli di Stato o garantiti dallo stesso.

In alcune Casse tale capitale è stato, totalmente o parzialmente eroso, nel tempo, dalla chiusura in negativo dei rispettivi bilanci, in altre, tenuto conto dell'attuale situazione dei mercati finanziari, non produce più rendite adeguate.

Dall'esame della situazione economica-patrimoniale di ciascuna Cassa è possibile rilevare due contrapposti ordini di problematiche.

Nel primo, laddove i dati di bilancio presentano un costante deficit, può dedursi che la Cassa corrisponda, anche se legittimamente, più di quanto possa erogare in base all'entità dei contributi versati. Ma può dedursi pure che non vi sono garanzie circa l'equa distribuzione delle maggiori risorse fra tutti gli iscritti, in rapporto percentuale all'entità dei contributi versati. Anzi, spesso, risultano maggiormente avvantaggiati, dall'attuale meccanismo di calcolo coloro che, lasciando il servizio subito dopo aver beneficiato di aumenti stipendiali, si vedono liquidate le prestazioni onnicomprensive di tali aumenti, non coperti da adeguati versamenti contributivi. Si prenda, come esempio eclatante, il caso di coloro che hanno lasciato il servizio subito dopo l'1.5.1986, data in cui si è registrato un aumento stipendiale del 42%. Costoro hanno potuto usufruire di un incremento dell'indennità supplementare loro spettante, pari alla stessa percentuale del 42%, senza alcuna copertura contributiva.

Non vi è dubbio, pertanto, che siffatto meccanismo di calcolo espone, inesorabilmente, le Casse ad esborsi non sempre rapportati ai contributi versati.

Questa, unitamente ad altre cause della stessa natura, ha compromesso il già difficile rapporto contributi/prestazioni, che ha portato, in talune Casse, al progressivo esaurimento del proprio patrimonio.

Esse, non potendo avvalersi di correttivi per riequilibrare lo scompenso tra l'entrate e le uscite, hanno applicato la disposizione normativa che consente loro di erogare le prestazioni entro i successivi quattro anni dalla data di cessazione dal servizio, senza peraltro risolvere la problematica.

Il medesimo inconveniente, ma di natura diversa, è riscontrabile laddove i bilanci presentano un costante "surplus" annuo, e questo è il caso contrario al primo.

Questa situazione lascia pensare che gli associati percepiscano – legittimamente – delle prestazioni che comunque potrebbero essere migliorate, allo scopo di garantire una maggiore redditività ai contributi investiti nel sistema Casse.

Le conclusioni, deducibili da queste, pur sommarie considerazioni, portano ad affermare che le problematiche delle Casse sono connaturate nella loro stessa fragile architettura, la quale non è adeguata al confronto con l'evoluzione dei tempi.

Qualsiasi correttivo si voglia, oggi, apportare all'assetto organizzativo-funzionale, ivi compresa la loro soppressione, richiede, sicuramente, interventi legislativi.

Le ipotesi di soluzione che non abbisognano di apporti finanziari a carico del bilancio dello Stato sono da ritenersi

subordinate alle funzioni che si vuole attribuire alle Casse nel contesto del panorama previdenziale.

A titolo puramente accademico, vengono configurate alcune ipotesi di soluzione adottabili al fine di garantire stabilità al sistema Casse e, nel contempo, l'inserimento, a pieno titolo, nel quadro della previdenza complementare/integrativa.

1^a ipotesi di soluzione. Continuare ad avvalersi del più vantaggioso metodo di calcolo retributivo, basato non più sull'ultimo stipendio, ma sulla media stipendiale degli ultimi 10 anni antecedenti la data di cessazione dal servizio.

Nello stesso tempo, prevedere la possibilità di intervenire, con flessibilità (entro un certo "range"), sulla aliquota di calcolo delle prestazioni, calibrandone la misura, sulla base di proiezioni attuariali a lungo termine. Ricomprendere, poi, tra gli iscritti anche il personale volontario di truppa in servizio permanente.

Con tale articolata proposta, si intende, per l'appunto, lasciare invariata l'attuale configurazione, creando le condizioni, però, per una più equa distribuzione delle risorse disponibili e, nello stesso tempo, per rendere più remunerative le prestazioni erogate al personale con carriere poco dinamiche. La prevista possibilità di modulare l'aliquota di calcolo, consentirebbe, infatti, di redistribuire agli stessi associati eventuali eccessi di accumulo di capitale.

2^a ipotesi di soluzione. A variante della prima ipotesi, si potrebbe ampliare l'arco temporale su cui basare il calcolo delle prestazioni, abbracciando le retribuzioni percepite negli ultimi 20 anni. Come nella 1^a, ogni intervento correttivo dovrebbe tenere conto dei diritti già acquisiti. Non viene

preso, invece, in considerazione il passaggio al metodo di calcolo contributivo in quanto, questo, risulterebbe, comunque, meno vantaggioso del retributivo, anche se associato alla media delle retribuzioni percepite nel tempo.

3^a ed ultima ipotesi di soluzione. Inserire le Casse nel pieno contesto della previdenza complementare, prevedendo l'istituzione, nel loro ambito (ma con gestione separata) di uno o più fondi pensioni, analogamente a quanto previsto, per le Casse private dei professionisti, dalla legge delega per la riforma previdenziale, anno 2004.

Ovviamente, questa ipotesi di soluzione, anche se è la più coerente con le recenti scelte politiche in materia previdenziale, determinerebbe nel tempo, la chiusura delle Casse, specie di quelle che presentano dati di bilancio deficitari.

Ciò, in quanto, al personale che aderisce al nuovo fondo pensione dovrebbe essere concessa la possibilità di trasferire in questo i contributi sino allora versati alle stesse Casse.

Risulta chiaro, quindi, che questa ipotesi, mentre soddisfa appieno le esigenze dei giovani, potrebbe mettere a rischio la corresponsione delle future prestazioni dovute al personale delle classe intermedie, qualora non aderisse al costituendo fondo pensione.

Tutto questo, nella considerazione che, venendo meno la possibilità di continuare ad usufruire delle contribuzioni correnti, le Casse non sarebbero più nelle condizioni di far fronte agli obblighi istituzionali. Pertanto, tale ipotesi di soluzione non potrebbe che essere accompagnata da una gestione " ad esaurimento", affidata all'Ente gestore della previdenza pubblica (INPDAP), analogamente a quanto fu

disposto, con legge, nel 1999, a seguito della soppressione di taluni fondi di categoria del parastato.

Ciò, consentirebbe, senza oneri immediati, di fare salvi i diritti cd. "quesiti", in quanto l'INPDAP si farebbe carico di corrispondere, al momento del pensionamento, l'indennità dovuta dalle Casse, commisurata alla retribuzione (opportunamente rivalutata) ed all'anzianità contributiva maturata dagli interessati sino alla data del passaggio alla stesso INPDAP della gestione Casse.

Dalla stessa data, le retribuzioni non verrebbero più gravate dai contributi in conto Casse militari.

Certamente, nell'approfondire tale proposta, non si può fare a meno di riflettere sulla lunga storia delle Casse militari e sull'indubbio vantaggio che queste recano ai propri iscritti. Ma vi è anche da dire che determinate situazioni richiedono, spesso, soluzioni sofferte ma necessarie, qualora investano interessi della collettività, con riferimento, soprattutto, alle future generazioni.

Assegno speciale. La sola Cassa Ufficiali dell'Esercito eroga a favore dei propri iscritti anche un assegno vitalizio, a fronte di una ulteriore retribuzione a carico degli stessi destinatari.

Per l'assegno speciale si sta facendo, ormai da troppo tempo, il "tiro alla fune" tra coloro che, ancora in servizio, ne vorrebbero la soppressione e coloro che, avendone maturato il diritto, ne auspicano una congrua rivalutazione.

Prima di prendere in considerazione le ragioni degli uni e degli altri è bene saperne di più su questa realtà del sistema previdenziale militare.

L'assegno speciale compete allorché viene a cessare il godimento delle indennità di ausiliaria e di riserva, ovvero dopo otto anni dalla data di cessazione dal servizio per età. Esso non è reversibile e viene erogato in misura piuttosto contenuta, sia rispetto all'entità delle contribuzioni versate, sia ai tempi di previsto godimento, considerata l'età media di durata della vita.

Per queste ragioni e per non vedersi più decurtato lo stipendio di una trattenuta non commisurata al beneficio conseguibile, chi è assoggettato alla ritenuta contributiva ne auspica la soppressione. Chi, invece, ha già contribuito e ne sta cogliendo i frutti, vorrebbe che questi, in ogni caso, fossero più sostanziosi.

Comunque, in concreto, la soluzione che auspicano le due diverse posizioni è la stessa: sopprimere l'istituto dell'assegno speciale, salvaguardando, adeguatamente e discriminatamente i diritti acquisiti.

Il problema, in questo caso, risiede proprio nel ricercare la giusta soluzione che possa contemperare le esigenze delle tre diverse tipologie di personale avente diritto e cioè coloro che :

- ancora in servizio, hanno già costituito una determinata posizione contributiva;
- cessati dal servizio, sono in attesa che trascorrono gli otto anni per entrare nel diritto a percepire l'emolumento;
- risultano già fruitori dell'assegno speciale.

Ma la “coperta finanziaria” della Cassa Ufficiali è fin troppo stretta da poterla tirare da una parte all’altra e tutti gli studi effettuati per dare soluzione al problema non hanno potuto trovare seguito proprio per l’insufficienza delle risorse necessarie.

Una soluzione ipotizzabile potrebbe essere, comunque, quella di stabilire un rapporto tra l’entità dei contributi versati e le misure dell’assegno speciale, erogabile nel tempo.

E ciò, fermo restando che, in caso di premorienza, la parte residuale dovrebbe essere versata agli aventi diritto.

Una eventuale ipotesi di soppressione, invece, non potrebbe che ricollegarsi alla precedente terza soluzione individuata per l’indennità supplementare, che demanda all’INPDAP la gestione ad esaurimento delle Casse, a salvaguardia dei diritti acquisiti da parte di tutti gli interessati.

CAPITOLO QUARTO

IL TERZO PILASTRO: LA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Il terzo pilastro prevede forme di previdenza individuale realizzabili, prevalentemente, attraverso l'adesione ad un fondo pensione aperto o a piani individuali pensionistici, attuati mediante polizze di assicurazione (PIP).

1. Fondi pensione aperti.

I fondi pensione aperti sono per molti aspetti simili a quelli chiusi.

A differenza di questi, i fondi aperti:

- sono istituiti direttamente da società specializzate nel settore del risparmio gestito (banche, SIM, compagnie di assicurazioni e società di gestione del risparmio (SGR);
- sono destinati a tutti i lavoratori dipendenti privi di un fondo negoziale (professionisti, autonomi, casalinghe e studenti). I lavoratori dipendenti possono iscriversi ad un fondo aperto e trasferire l'intero montante accumulato, dopo 5 anni di permanenza nel precedente fondo.

Come detto in precedenza, con riferimento ai fondi pensione chiusi, le norme recate dalla legge delega di riforma delle pensioni, anno 2004, stabiliscono, in linea di principio, che ciascun lavoratore possa decidere a quale

- forma di previdenza complementare ed integrativa destinare le risorse del datore di lavoro;
- sono strutturati su più linee di investimento (azionario, bilanciato e obbligazionario).

Gestione finanziaria. I fondi aperti, come detto, offrono la possibilità di investire i propri risparmi su più comparti, fornendo all'aderente informazioni circa la politica di gestione e gli strumenti finanziari utilizzabili. La scelta, tra le diverse combinazioni di linee di investimento che meglio soddisfano le aspettative di ciascuno, non può che essere valutata tenendo conto, in primo luogo dell'età e, conseguentemente, della durata dell'investimento, in secondo luogo del rischio che si intende accettare in relazione ai risultati conseguibili.

I costi dei fondi aperti. I costi di partecipazione ad un fondo pensione aperto sono evidenziati in modo particolareggiato nei prospetti informativi e, comunque, nei rispettivi regolamenti. In relazione alla loro tipologia, questi possono gravare direttamente o indirettamente sull'iscritto, in quanto posti a carico o della posizione di ciascuno o dell'intero patrimonio del fondo.

Generalmente, transitano nel patrimonio del fondo tutti quei costi che non è possibile determinare anno durante, quali gli oneri di intermediazione, le imposte e le spese legali.

La posta più significativa, comunque, è rappresentata dalle commissioni di gestione, che variano in relazione alla linea di investimento prescelta. Per la quantificazione di queste, le metodologie applicate sono le seguenti:

- in misura permanente sul patrimonio;
- in misura percentuale sul versamento e sul patrimonio;
- in misura fissa alla posizione individuale e percentuale sul patrimonio.

Dall'analisi dei costi effettuata nell'anno 2003 dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP), è risultato che la percentuale degli stessi varia, in relazione alla linea di investimento, da un massimo del 4% nei primi tre anni di permanenza nel fondo, ad un minimo dello 0,5%, dopo 35 anni di iscrizione (vedasi tab. 23).

2. Piani individuali pensionistici.

Per ampliare la gamma degli strumenti di cui ogni singolo risparmiatore può disporre al fine di costituirsi una pensione integrativa, è stata immessa sul mercato assicurativo una nuova tipologia di prodotti, finalizzati alla costituzione di rendite pensionistiche e conosciuti come piani individuali pensionistici (PIP).

Essi possono essere attivati, individualmente, attraverso la sottoscrizione di speciali contratti di assicurazione sulla vita e si differenziano dalle tradizionali polizze vita, in quanto assoggettati alla disciplina propria dei fondi pensione, per ciò che attiene alla tipologia ed alle modalità di erogazione delle relative prestazioni, nonché ai termini ed alle condizioni per il trasferimento o il riscatto del montante accumulato.

Peraltro, solo dall'applicazione della disciplina dettata per i fondi pensione discende la possibilità di ottenere, dalle polizze PIP, le stesse agevolazioni fiscali riconosciute ai fondi.

TAB. 23

FONDI PENSIONE APERTI - STIMA DEI COSTI PER TIPOLOGIA DI COMPARTO

(anno 2003; valori percentuali)

	TIPOLOGIA	N. Comparti	3 anni			10 anni			35 anni		
			Media	Min	Max	Media	Min	Max	Media	Min	Max
Senza garanzia	Azionario	77	2,1	0,8	4,0	1,7	0,8	2,7	1,5	0,8	2,3
	Bilanciato	87	1,8	0,6	3,9	1,4	0,6	2,6	1,3	0,6	2,1
	Obbligazionario	86	1,5	0,6	3,8	1,1	0,5	2,4	1,0	0,5	2,0
	Totale	250	1,8	0,6	4,0	1,4	0,5	2,7	1,2	0,5	2,3
Con garanzia	Azionario	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Bilanciato	4	2,5	1,6	3,5	1,8	1,5	2,2	1,6	1,5	1,7
	Obbligazionario	65	1,9	0,6	3,9	1,4	0,6	2,3	1,2	0,5	1,9
	Totale	69	2,0	0,6	3,9	1,4	0,6	2,3	1,2	0,5	1,9
Totale	Azionario	77	2,1	0,8	4,0	1,7	0,8	2,7	1,5	0,8	2,3
	Bilanciato	91	1,8	0,6	3,9	1,4	0,6	2,6	1,3	0,6	2,1
	Obbligazionario	151	1,7	0,6	3,9	1,2	0,5	2,4	1,1	0,5	2,0
	Totale	319	1,8	0,6	4,0	1,4	0,5	2,7	1,2	0,5	2,3

NOTE

La media è calcolata come media semplice. Utilizzando la media ponderata il valore dell'attivo netto destinato alle prestazioni a fine 2003 di ogni singolo comparto si otterrebbero valori sostanzialmente analoghi.

(fonte COVIP: relazione annuale per l'anno 2003)

Conseguentemente, al pari degli strumenti della previdenza complementare, le prestazioni finali debbono essere erogate, per almeno il 50% del montante, in forma di rendita periodica, allorquando si acquisisce, nel regime obbligatorio di appartenenza, il diritto alla pensione:

- di vecchiaia e con almeno 5 anni di permanenza nel programma previdenziale;
- di anzianità e oltre 15 anni dalla data di sottoscrizione della polizza nel programma previdenziale, purché in età inferiore di non più di 10 anni rispetto a quella richiesta per la pensione di vecchiaia.

Per coloro che, invece, non risultano iscritti ad alcun regime pensionistico, il diritto si acquisisce al 57° anno di età.

Tuttavia, sempre analogamente a quanto previsto per i fondi pensione, dopo almeno 8 anni dalla sottoscrizione del contratto, è possibile ottenere anticipazioni sul montante accumulato, per acquisto della prima casa o rilevanti spese di natura sanitaria.

In relazione al tipo di polizza prescelto, l'importo dei premi annui (rateizzabili su base semestrale o mensile) può essere:

- in misura costante, che assicura un capitale finale e, quindi, una rendita già prestabilita;
- in misura crescente o rivalutabile, che garantisce un capitale ed una rendita commisurata oltre che ai versamenti effettuati, anche alla percentuale dei rendimenti ottenuti dalle risorse finanziarie, investite a cura della compagnia assicuratrice.

Le polizze a premio costante danno la certezza del denaro da versare negli anni di vigenza assicurativa, ma, di contro, non coprono il rischio inflazione.

La stabilizzazione del premio, tuttavia, non pregiudica la possibilità di effettuare versamenti aggiuntivi al fine di salvaguardare il valore reale delle prestazioni.

Sotto il profilo della gestione finanziaria, le polizze PIP possono essere del tipo:

- tradizionale, che prevedono la rivalutazione del capitale versato e, comunque, assicurano un tasso di rendimento minimo;
- “unit linked”, che sono agganciate al valore e, quindi, al rendimento delle quote di fondi assicurativi o di fondi comuni d’investimento;
- misto, che scaturiscono dall’abbinamento dei due precedenti modelli di polizza.

In quelle tradizionali di tipo rivalutabile, il capitale viene rivalutato, annualmente, sulla base di un meccanismo che consiste nel retrocedere alle prestazioni contrattuali una parte dei rendimenti ottenuti dalla compagnia assicuratrice dall’investimento del patrimonio.

In altre parole, la misura della rivalutazione del capitale e, quindi, del premio annuo, viene fissato annualmente ed è pari ad almeno il 70% del tasso di rendimento spuntato dall’impresa nella propria attività finanziaria.

Questo tipo di polizza assicura, in genere, un rendimento minimo garantito ed il consolidamento del risultato ottenuto di anno in anno, nel senso che l’incremento

del capitale diventa un diritto acquisito dell'assicurato, indipendentemente dai successivi, eventuali rendimenti negativi del mercato finanziario.

Nella formula finanziaria "unit linked", i premi versati vengono trasformati in quote di fondi interni alla compagnia o di quelli comuni di investimento. Conseguentemente, rapportando il numero delle quote di fondi possedute al loro valore di mercato è possibile determinare, ad una certa data, l'entità del capitale accumulato e, per deduzione, il rendimento ottenuto.

Questa particolare polizza, generalmente, non assicura un tasso di rendimento minimo garantito, né il consolidamento dei risultati ottenuti. Tuttavia, viene indicata quale migliore soluzione per investimenti a medio e lungo termine, anche se non è esente da rischi per il risparmiatore.

La polizza tipo misto prevede la combinazione delle due formule: quella tradizionale rivalutabile e quella "unit linked".

Per effettuare la scelta della polizza adatta alle proprie esigenze, le compagnie assicuratrici consigliano di valutare attentamente i seguenti aspetti:

- l'entità delle risorse impiegabili e delle prestazioni conseguibili;
- l'età dell'assicurato ed il grado di rischio che si vuole accettare.

Rendita finale. Per la trasformazione del capitale accumulato in rendita finale, le compagnie assicuratrici

utilizzano dei coefficienti che tengono conto del tasso di mortalità e dell'aspettativa di vita.

A differenza dei fondi pensione, che si avvalgono dei coefficienti in vigore al momento in cui viene acquisito il diritto alla prestazione finale, per le compagnie assicuratrici c'è l'obbligo di applicare i coefficienti validi al momento della sottoscrizione della polizza. Conseguentemente, tenuto conto che tali coefficienti vengono aggiornati periodicamente, sulla scorta dell'allungamento della vita media, le rendite determinate dalle compagnie dovrebbero risultare relativamente più alte rispetto a quelle dei fondi pensione.

Tuttavia, alle imprese assicurative è data possibilità di rideterminare tali coefficienti, non prima che siano trascorsi almeno tre anni di vigenza contrattuale.

In base alle condizioni di polizza, le variazioni agli indici di trasformazione del capitale accumulato in rendita, possono avere effetto sui soli premi futuri, o anche su quelli già versati.

In quest'ultimo caso, le suddette variazioni non possono essere applicate negli ultimi tre anni antecedenti la data di scadenza del contratto.

In genere, le polizze PIP, oltre a garantire il pagamento della rendita per tutta la durata della vita post-lavorativa, prevedono la restituzione agli eredi del capitale già versato (e rivalutato), in caso di morte dell'assicurato nel periodo di vigenza contrattuale.

I costi dei PIP. I costi di una polizza PIP sono indubbiamente superiori a quelli praticati dai fondi pensione aperti, ma soprattutto dai fondi chiusi.

Essi variano in relazione al tipo di prodotto, alla sua struttura e durata, all'entità del premio versato, a quella della prestazione finale e, inoltre, anche al tipo delle garanzie inserite.

In linea di massima gravano su una polizza previdenziale i seguenti costi:

- caricamento sul premio. Con tale termine si vuole intendere il prelievo effettuato dall'assicuratore sul premio versato a copertura: dell'imposta di assicurazione, della commissione amministrativa concernente il contratto ed il compenso dovuto al consulente previdenziale. Alcuni di questi elementi di costo non sono comprimibili e, quindi, incidono in misura maggiore sui premi di modesta entità;
- commissione di gestione, applicata in misura fissa o in percentuale, subordinatamente al tipo di polizza. In quella tradizionale rivalutabile, i costi sono espressi in aliquote di rendimento e vengono trattenuti direttamente dall'assicuratore. Nelle polizze tipo "unit-linked" gravano in misura percentuale sul patrimonio gestito.

A questi costi certi, poi, debbono aggiungersi quelli eventuali, nei casi di:

- trasferimento ad altro programma previdenziale (fondi pensione o altra PIP). I costi di questa operazione, come gli effetti sulla redditività del programma sottoscritto, sono indicati nelle condizioni di polizza. Tuttavia, da tale operazione, risultano maggiormente penalizzati coloro che hanno previsto un caricamento aggiuntivo sul premio iniziale, rispetto a quelli che, invece, hanno ripartito i costi sull'intero piano dei versamenti;

- riscatto, che comporta l'interruzione del versamento dei premi e l'estinzione del contratto, con il pagamento di una somma determinata sulla base delle regole definite nel contratto stesso. In questo caso, oltre a quanto già detto a proposito dei trasferimenti di programma, si aggiunge che, qualora siffatta operazione venga effettuata durante i primi 5 anni di vigenza contrattuale, si perde il diritto alle agevolazioni fiscali di cui si è già usufruito;
- “switch”, ovvero di passaggio da una linea di investimento ad altra. I costi dell'operazione sono abbastanza contenuti e, nel caso di passaggio automatico (ovvero già previsto nel programma previdenziale), generalmente non vengono previsti.

Dall'analisi dei costi effettuata, nell'anno 2003, dalla COVIP su una campionatura di prodotti PIP, è risultato che l'incidenza media annua delle commissioni applicate sui costi totali di ciascuna polizza, varia da un massimo dell'8,4%, nei primi tre anni, ad un minimo del 1,9%, dopo 35 anni di permanenza nel contratto (vedasi tab. 24).

Regime fiscale. Giova ripetere che l'aspetto fiscale nel settore della previdenza complementare/integrativa, costituisce uno dei fattori che condiziona le scelte, in termini di convenienza.

Come per i fondi pensione, anche per le polizze PIP, l'intervento del fisco si differenzia in ciascuna delle tre fasi che caratterizzano lo sviluppo di un programma individuale pensionistico: contribuzione (versamento dei premi), accumulazione e prestazioni finali (vedasi tab. 25).

**POLIZZE INDIVIDUALI PENSIONISTICHE - STIMA DELLE
COMMISSIONI ONNICOMPRESIVE PER TIPOLOGIA DI
PRODOTTO E CARICAMENTO SUL PRIMO PREMIO**

(anno 2003; valori percentuali)

TIPO	CARICAMENTO SUL PRIMO PREMIO	N. LINEE DI INVESTIMENTO	3 anni	10 anni	35 anni
Unit linked	Previsto	34	10,4	3,3	2,0
	Non previsto	94	4,8	2,7	2,1
	Totale	128	8,9	3,1	2,0
Tradizionale	Previsto	16	8,2	2,7	1,5
	Non previsto	21	4,6	2,2	1,4
	Totale	37	6,7	2,5	1,5
Totale	Previsto	50	10,0	3,2	1,9
	Non previsto	115	4,7	2,6	1,9
	Totale	165	8,4	3,0	1,9

(fonte COVIP: relazione annuale per l'anno 2003)

Nella prima fase, i premi versati rientrano tra gli oneri deducibili per un importo non superiore al 12% del proprio reddito e, comunque, sino ad un massimo di 5.167,57 Euro.

Nella seconda fase, i rendimenti ottenuti dalla gestione finanziaria sono assoggettati all'imposta sostitutiva dell' 11%, anziché del 12,50%, come avviene per i redditi da capitale.

Nella terza fase, le prestazioni erogate sotto forma di capitale "una tantum" sono assoggettate ad imposizione fiscale con il metodo della "tassazione separata", al pari di

REGIME FISCALE DELLE POLIZZE PIP

Premi versati	Sono deducibili nella misura massima del 12% del reddito individuale e sino ad un massimo di € 5.167,56
Rendimenti ottenuti dalla gestione finanziaria	Sono assoggettati all'imposta sostitutiva nella misura percentuale dell'11%, anziché del 12,50%, come previsto per i redditi da capitale
Prestazione finale erogata in forma di capitale "una tantum"	E' assoggettata a "tassazione separata", ovvero si applica l'aliquota media e non quella progressiva per scaglioni di reddito a condizione che il relativo importo non risulti superiore ad 1/3 del capitale accumulato nel programma pluriennale
Prestazioni erogate in forma di rendita vitalizia	Concorrono a formare il reddito individuale ai fini dell'assoggettamento IRPEF, per la sola parte derivante dalle quote che non hanno formato oggetto di prelievo fiscale in sede di versamento dei premi e di accumulazione

quanto avviene per il Tfr, a condizione che l'ammontare del capitale non superi di un 1/3 quello dell'intero montante accumulato. Le prestazioni erogate sotto forma di rendita periodica, invece, non concorrono a formare il reddito individuale per la parte che ha già costituito oggetto di prelievi fiscali in fase di accumulo.

La legge delega per la riforma delle pensioni il 28.7.2004 prevede, comunque, nuove agevolazioni fiscali al fine di agevolare il ricorso alla previdenza integrativa.

La validità dei prodotti PIP. L'esigenza di assicurare, in futuro, il trattamento pensionistico globale che garantisca nella fase post-lavorativa lo stesso potere d'acquisto goduto all'atto del collocamento in quiescenza, impone, oggi, delle scelte che richiedono un impegno finanziario non trascurabile, ma che risultano, comunque, necessarie per affrontare con serenità e sicurezza tutti i problemi legati ad una lunga vecchiaia.

In tale ottica previdenziale, il mercato assicurativo offre una gamma di prodotti che, combinati e/o integrati tra di loro, danno la possibilità di investire i propri risparmi nella ricerca delle giuste soluzioni a copertura/garanzia dei fattori di rischio, sia di natura finanziaria che collegabili agli eventi della vita.

Le polizze assicurative, peraltro, vanno sempre più evolvendosi nell'intento di risolvere anche i problemi economici legati alla longevità, garantendo una rendita aggiuntiva immediata, nel caso di perdita dell'autosufficienza o, comunque, differita all'85° anno di età, indipendentemente dallo stato di salute dell'assicurato.

La validità di questa tipologia di prodotti è confermata dalla sua espansione sul mercato. Infatti, dalle rilevazioni della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, è risultato che, in soli tre anni dal loro avvio, i sottoscrittori di polizze assicurative con finalità previdenziali, hanno superato il numero degli aderenti ai fondi pensione aperti (vedasi tab. 26).

POLIZZE INDIVIDUALI PENSIONISTICHE - STRUTTURA DEL MERCATO

Milioni di Euro

	POLIZZE EMESSE					PREMI INCASSATI				
	2001	2002	2003	Totale	%	2001	2002	2003	Totale	%
Polizze PIP										
prodotti tradizionali	98.489	60.222	67.041	225.752	40,7	144	218	259	621	37
prodotti unit linked	120.776	110.087	98.076	328.939	59,3	212	375	487	1.073	63
Totale	219.265	170.309	165.117	554.691	100,0	356	593	746	1.694	100

(fonte COVIP: relazione annuale per l'anno 2003)

In breve...

I fondi pensione aperti e le polizze individuali pensionistiche (PIP) sono strumenti a disposizione di chiunque si voglia costruire, con i propri risparmi, una pensione integrativa.

I fondi pensione aperti a differenza di quelli chiusi, sono promossi direttamente dagli istituti/società specializzati nel settore e vi possono aderire tutti i lavoratori, anche se non iscritti ad alcun regime pensionistico obbligatorio.

Le polizze PIP, invece, sono prodotti assicurativi che, immessi sul mercato di recente, hanno trovato già una larga adesione tra coloro che sono alla ricerca di soluzioni più complete ed adatte alle proprie esigenze previdenziali ed assistenziali.

I prodotti PIP godono delle stesse agevolazioni fiscali riconosciute ai fondi pensione ma, rispetto a questi, possono presentare dei costi di gestione sicuramente superiori anche in rapporto alle garanzie offerte.

L'importo della pensione integrativa ottenibile dalla sottoscrizione di una polizza PIP dipende dai risparmi che si vogliono utilizzare, dai risultati finanziari ottenuti e dalla speranza di vita del lavoratore.

Pagina bianca

CAPITOLO QUINTO

COSA CAMBIA CON LA NUOVA LEGGE DI RIFORMA DELLE PENSIONI ANNO 2004

La nuova legge di riforma del sistema previdenziale, approvata dal Parlamento il 28.7.2004, fissa i principi di carattere generale, ai fini dell'attuazione della delega conferita al Governo, per disciplinare la specifica materia.

Per il personale delle Forze Armate e delle Forze di Polizia nulla cambia. Infatti, per espressa previsione normativa, nei confronti di tali categorie di personale continueranno ad applicarsi le precedenti regole del sistema pensionistico obbligatorio.

In particolare, comunque, le innovazioni introdotte dalla legge di riforma, – che dovranno essere disciplinate, entro dodici mesi, con uno o più decreti legislativi – riguardano, soprattutto:

- le modalità di accesso alla pensione di anzianità. Dal 2008 sarà possibile andare in pensione con 40 anni di contribuzione o al 60° anno di età e con 35 anni di contributi;
- gli incentivi economici previsti a favore di coloro che decidono di rimanere al lavoro anche dopo aver maturato il diritto alla pensione d'anzianità;

- le misure da attuare per pervenire alla completa armonizzazione del trattamento pensionistico tra il settore privato e quello pubblico;
- le nuove regole per il cumulo delle pensioni di anzianità con i redditi da lavoro dipendente ed autonomo, da disciplinare in funzione dell'anzianità contributiva e dell'età anagrafica;
- i correttivi da apportare alla disciplina fiscale prevista per la previdenza complementare, al fine di ampliarne le agevolazioni;
- la possibilità per il lavoratore di destinare il contributo del datore di lavoro, qualora dovuto, alla forma pensionistica prescelta;
- la possibilità di avvalersi del meccanismo del silenzio-assenso per conferire le quote individuali di finanziamento di Tfr alla previdenza collettiva;
- l'applicazione di regole omogenee per le forme di previdenza complementare ed integrativa.

CONCLUSIONE

I primi veri effetti delle riforme pensionistiche degli anni '90, si otterranno non prima del 2018, allorquando coloro che sono assoggettati al sistema misto (retributivo-contributivo) si affacceranno alla soglia della pensione.

Saranno loro e le generazioni che seguiranno, a pagare, in termini di copertura previdenziale, i costi di un sistema che in precedenza ha garantito livelli di benessere gravando sulla finanza pubblica e rimandando i costi stessi da padre in figlio, da una generazione all'altra.

Saranno loro che, domani, dovranno fare i conti con una pensione che non garantirà più gli attuali standards di vita. Il calcolo della pensione con il metodo contributivo, infatti, potrà assicurare al massimo il 60% dell'ultima retribuzione. Ciò sta a significare che dopo una lunga vita di lavoro, il reddito si dimezzerà, nel momento in cui, magari, i bisogni della famiglia aumentano.

Saranno loro, quindi, a sostenere il maggior peso di un sistema pensionistico già da ora aggravato:

- dalla crisi demografica, che da una parte ha azzerato le nascite e dall'altra ha creato problemi legati alla terza e quarta età;
- dai problemi economici dell'intero paese, che non consentono una crescita adeguata della produzione/ricchezza e, quindi, degli occupati.

Solo superando questa fase storica, ovvero realizzando ogni sforzo per uscire dalla crisi economica, si potrà sperare in una attenuazione dei problemi previdenziali del domani.

Per riassetare l'equilibrio, il pensiero comune degli studiosi ritiene che serviranno, comunque, vari decenni.

E' bene anche prendere atto che la politica di risanamento del sistema previdenziale pubblico, attuata con le recenti riforme, demanda alle responsabilità individuali le scelte da effettuare per "costruirsi" una pensione che risulti commisurata alle proprie esigenze.

Pur riaffermando il ruolo centrale dell'operatore pubblico, il legislatore ha, infatti, dotato il sistema previdenziale dei necessari strumenti, attivabili su base collettiva e/o individuale, per integrare i tagli operati a carico della pensione obbligatoria.

La validità di questi strumenti della previdenza complementare/integrativa trova garanzia, non solo nelle risorse che il risparmiatore è disposto ad investire, ma anche – e soprattutto – nella durata degli investimenti.

Conoscere, pertanto, sia l'attuale sistema pensionistico che i suoi strumenti/prodotti può risultare utile per fare la scelta giusta e, soprattutto, al momento giusto.

GLOSSARIO E ACRONIMI

Aliquota contributiva: é la misura percentuale applicata sulla retribuzione pensionabile ai fini della determinazione delle ritenute previdenziali poste a carico del datore di lavoro e del dipendente. Per il personale del pubblico impiego tale aliquota è pari, rispettivamente, al 24,20% e all'8,75%. Per il solo personale militare assoggettato ancora al metodo di calcolo retributivo, l'aliquota dell'8,75% è maggiorata in ognuno dei seguenti anni delle percentuali a fianco di ciascun anno riportate, a fronte del beneficio dei 6 scatti stipendiali applicati sulla voce stipendio percepito all'atto della cessazione dal servizio:

- Anno 2004: 0,32%; Anno 2007: 0,38%;
- Anno 2005: 0,34%; Anno 2008: 0,40%.
- anno 2006: 0,36%;

Per il restante personale militare, assoggettato, in tutto o in parte al metodo di calcolo contributivo, l'aliquota resta fissata all'8,75%, ma si applica anche su una maggiorazione figurativa del 15% dello stipendio.

L'aliquota contributiva come sopra determinata è ulteriormente maggiorata di un punto percentuale sulle quote eccedenti determinati limiti di reddito, per il calcolo del sistema sia retributivo che contributivo.

Aliquota di equilibrio: con tale termine si vuole intendere la misura dell'aliquota contributiva (v.) che garantisce, nel tempo, l'equilibrio nella gestione pensionistica tra le entrate e le uscite.

Aliquota di finanziamento: é la misura applicata nel metodo di calcolo contributivo ai fini della determinazione del montante contributivo annuo (v.). Dal 1996 tale aliquota è pari al 33% della retribuzione annua lorda comprensiva delle competenze accessorie.

Aliquota di rendimento: v. Aliquota pensionabile.

Aliquota pensionabile: é la misura percentuale applicata, nel metodo di calcolo retributivo, sulla retribuzione percepita l'ultimo giorno di servizio (quota A) o sulla media stipendiale del periodo di riferimento (quota B), ai fini della determinazione dell'importo di pensione. Dall'1.1.1998 (1.1.1995 per il personale civile) tale aliquota è commisurata agli anni di contribuzione, nella misura annua dell'1,80% per gli ufficiali e del 2% per il restante personale militare e civile. L'aliquota pensionabile non può superare la misura dell'80%.

Anzianità contributiva: corrisponde al servizio utile a pensione, ovvero al servizio effettivamente prestato maggiorato delle supervalutazioni di 1/3 o 1/5 e di eventuali periodi riscattati (laurea, ecc..).

Assistenza previdenziale: é una forma di protezione sociale da parte dello Stato che garantisce una pensione minima a tutti coloro che, indipendentemente dai contributi versati, raggiungono il 65° anno di età o hanno un'invalidità civile (non derivante da attività lavorativa).

Banca Depositaria: Istituto di credito cui è affidata la custodia e la gestione del patrimonio di un fondo pensione. Essa è garante della legittimità operativa delle disposizioni

ricevute dagli organi del fondo, circa la destinazione e l'impiego delle risorse finanziarie.

Capitalizzazione: operazione utilizzata nel metodo di calcolo contributivo per ottenere di anno in anno, su base composta, l'importo del montante contributivo (v.), comprensivo dei rendimenti ottenuti dalla gestione finanziaria o attraverso l'applicazione del vigente tasso di capitalizzazione (v.).

Coefficiente di trasformazione del montante contributivo: é un valore determinato dall'ISTAT in base a parametri economici e demografici (speranza di vita). Viene utilizzato nel metodo di calcolo contributivo o nelle varie forme di previdenza complementare/integrativa ai fini della trasformazione del montante contributivo finale in rendita vitalizia (v.).

COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione): istituita nel 1993 con il compito di vigilare sul funzionamento dei fondi pensione al fine di garantire la trasparenza e la correttezza nella gestione e nell'amministrazione degli stessi.

Finestre: termine indicante la decorrenza per l'accesso alla pensione di anzianità (v.).

Fondi comuni d'investimento: gestione a cura di società finanziarie specializzate dei risparmi dei singoli in forma collettiva per ottenere un rendimento attraverso l'utilizzo di strumenti del mercato finanziario (azionario, obbligazionario e bilanciato).

INPDAP (Istituto Nazionale di Previdenza per Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica): gestisce i trattamenti

previdenziali per i pubblici dipendenti (pensionistici e di fine rapporto) e quelli creditizi (prestiti e mutui). Istituito nel 1993, a seguito della soppressione dell'ENPAS, dell'INADEL, dell'ENPDEP, nonché delle Casse pensionistiche gestite dagli Istituti di Previdenza del Ministero del Tesoro.

INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale): é il più importante ente previdenziale italiano. E' assicurata all'INPS la quasi totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato ed alcuni del settore pubblico, così come la maggior parte dei lavoratori autonomi.

ISTAT(Istituto Nazionale di Statistica): produce informazioni statistiche ufficiali di interesse collettivo volte a descrivere le condizioni sociali, economiche, demografiche ed ambientali del Paese.

Legge delega: provvedimento di legge che fissa i principi e criteri direttivi e demanda al Governo l'esercizio della funzione legislativa, per un tempo limitato e per oggetti definiti.

Legge finanziaria: strumento di politica economica che contiene il complesso delle disposizioni finalizzate a conseguire la manovra di bilancio dello Stato, in armonia con gli obiettivi definiti nel documento di programmazione economico-finanziaria.

Linea di investimento: composizione del portafoglio titoli attinente alle misure di azioni, obbligazioni e titoli di Stato determinate in percentuale per l'investimento del capitale accumulato da ogni singolo aderente al fondo pensione.

Metodo di calcolo contributivo: attiene all'entità della rendita pensionistica che è commisurata al montante contributivo (v.) accumulato durante l'attività lavorativa.

Metodo di calcolo misto: metodo di calcolo della pensione utilizzato per il personale che al 31.12.1995 aveva meno di 18 anni di anzianità contributiva. Nei confronti di tale personale viene applicato il metodo retributivo sino al 31.12.1995 ed il contributivo per il periodo successivo.

Metodo di calcolo retributivo: attiene all'entità della rendita pensionistica che è commisurata all'ultima (o ultime) retribuzione percepita in attività di servizio.

Monocomparto: caratteristica del fondo pensione che utilizza una unica linea d'investimento (v.) per la gestione finanziaria delle risorse versate dagli iscritti.

Montante contributivo: é costituito dalla somma dei contributi determinati applicando sulla retribuzione annua lorda l'aliquota di finanziamento (v.) nella misura del 33%, con rivalutazione di anno in anno, su base composta, al vigente tasso di capitalizzazione (v.).

Multicomparto: caratteristica del fondo pensione che utilizza più linee d'investimento (v.) per la gestione finanziaria delle risorse versate dagli iscritti (azionario, bilanciato e obbligazionario).

Oneri deducibili: spese che posso essere portate in detrazione, entro determinate percentuali, dal reddito annuo imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

Pensione ai superstiti: pensione di reversibilità a favore di vedova, orfani ed eventuali ascendenti e collaterali.

Pensione di anzianità: pensione ottenuta a domanda dell'interessato, qualora in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi previsti dall'ordinamento pensionistico.

Pensione di privilegio: compete al personale del pubblico impiego qualora divenuto inabile per infermità o lesione SI dipendente da causa di servizio.

Pensione di vecchiaia: il cui diritto matura al raggiungimento del limite di età.

PIL (Prodotto Interno Lordo): è il valore complessivo della produzione di beni e servizi realizzata in un Paese in un determinato arco di tempo, normalmente un anno solare.

Portafoglio: termine usato in Borsa per indicare i titoli azionari e/o obbligazionari posseduti da una persona fisica o giuridica (ad es. fondo comune) in un certo momento. In assicurazione è l'insieme delle polizze esistenti presso la Compagnia assicuratrice e, localmente, presso l'Agenzia.

Premio: versamento in denaro effettuato alla compagnia assicuratrice per ottenere da questa una prestazione finale prevista nel contratto di polizza.

Pro-rata: termine utilizzato per indicare il sistema misto di calcolo della pensione (retributivo-contributivo), oppure per significare che il calcolo contributivo trova applicazione fatte salve le posizioni contributive pregresse.

Regime transitorio: periodo in cui avviene il passaggio dal vecchio al nuovo sistema pensionistico a seguito di un provvedimento legislativo di riforma.

Rendita vitalizia/pensionabile: é una somma che la compagnia assicuratrice corrisponde periodicamente al beneficiario, vita natural durante.

Sistema a capitalizzazione: definizione utilizzata per indicare che i contributi di ciascun lavoratore vengono accumulati e investiti. Il relativo montante contributivo finale (v.) viene utilizzato per finanziare l'erogazione della rendita pensionistica al medesimo lavoratore.

Sistema a ripartizione: definizione utilizzata per indicare che i contributi dei lavoratori vengono utilizzati direttamente per finanziare l'erogazione delle prestazioni pensionistiche.

Speranza di vita: corrisponde al numero di anni che mediamente una persona può sperare di vivere in base a determinate proiezioni demografiche. Tale dato varia tra uomini e donne.

Switch: operazione che consente il trasferimento, anche in modo automatico, da una linea di investimento (v.) all'altra.

Tasso di capitalizzazione: viene applicato nel metodo di calcolo contributivo della pensione, ai fini della rivalutazione del montante contributivo (v.). Esso viene determinato annualmente dall'ISTAT sulla base dell'incremento reale del PIL (v.) e del tasso d'inflazione su base quinquennale.

Tfr (trattamento di fine rapporto): formato dalla somma di quote annue pari al 6,91% della retribuzione, opportunamente rivalutate, di anno in anno, in base al tasso fisso dell'1,50%, maggiorato di una percentuale pari al 75% dell'indice di inflazione annua.

Tfs (trattamento di fine servizio): conosciuto con il termine di buonuscita, compete al personale del pubblico impiego ed è pari ad un dodicesimo dell'ultima retribuzione, comprensiva della 13^a mensilità (stipendio + RIA + IIS), per gli anni di contribuzione.

Unit-Linked: tipo di polizza assicurativa che prevede la trasformazione dei premi versati (v.) in quote di fondi comuni d'investimento (v.) o di fondi gestiti dalla stessa compagnia di assicurazione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Più che una bibliografia completa sulla previdenza, l'elencazione presenta una serie di testi pubblicati da autorevoli esperti del settore, la cui lettura è stata di ausilio per approfondire e comprendere meglio tutte le tematiche affrontate nel contesto della pubblicazione.

Giuseppe Vitaletti, Le pensioni degli italiani, Marsilio Editori, 1988.

Gianluigi De Marchi, Gianluca Rosaio, I fondi comuni di investimento, Il Sole 24 ORE Libri, 1993.

Fiorella Padoa Schioppa Kostoris, Pensioni e risanamento della finanza pubblica, Il Mulino, 1996.

Giovanni Gaboardi e Pino Settimi, Fondi pensioni: Strumenti per l'uso, Franco Angeli, 1997.

Gianfilippo Cuneo e Roberto Timo, Come funzionano i fondi pensione, Sperling & Kupfer, 1998.

Riccardo Cesari, Introduzione alla finanza del risparmio gestito, Clueb, 1999.

Riccardo Cesari, I fondi pensioni, Il Mulino, 2001.

Rita Tartufi e Luciano Vasapollo, Le pensioni a fondo, Edizioni Media Print, 2000.

Giuliano Amato e Mauro Mare', Le pensioni, Il Mulino, 2001.

Elsa Foriero e Onorato Castellino, La riforma del sistema previdenziale italiano, Il Mulino, 2001.

Paola De Blasio, Viaggio nei fondi pensione, Edizione Lavoro, 2001.

Domenico Comegna e Roberto Bagnoli, Una pensione su misura, Etas, 2002.

Angelo Marano, Avremo mai la pensione?, Feltrinelli, 2002.

Onorato Castellino, Tfr: Una coperta troppo stretta, Cerp, 2002.

Silvano Miniati, I nuovi maosti, EDUP, 2002.

Giovanni Palladino, Le pensioni domani: si salvi chi può!, Rubbettino, 2003.

COVIP, Relazione per l'anno 2003.

Paolo Andruccioli, La trappola dei fondi pensione, Feltrinelli, 2004.

Bruno Benelli, Il Messaggero del 5.7.2004, rubrica "Previdenza e Fisco".

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Riferimenti normativi	Principali innovazioni apportate
Legge 23 ottobre 1992, n. 421	Norme di principio per il riordino del sistema previdenziale pubblico.
Decreto Legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito in Legge 14 novembre 1992, n. 438	Sospensione limitata nel tempo dei trattamenti pensionistici anticipati/anzianità.
Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503	Innalzamento progressivo del requisito contributivo minimo per la pensione di vecchiaia e di anzianità.
	Determinazione della pensione sulla base della media retributiva degli ultimi dieci anni.
	Divieto parziale di cumulo tra pensione e redditi da lavoro.
Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124	Istituzione dei fondi pensione.
Legge 24 dicembre 1993, n. 537	Introduzione di penalizzazione per l'accesso al pensionamento anticipato senza il requisito minimo di 35 anni di contribuzione.
Decreto Legislativo 30 giugno 1994, n. 479	Istituzione dell'INPDAP, con effetto dal 18.2.1993.
Decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509	Attribuzione della personalità giuridica di diritto privato alle Casse previdenziali dei professionisti.
Decreto Legge 28 settembre 1994, n. 553 Decreto Legge 26 novembre 1994, n. 654 (Non convertiti in legge)	Sospensione limitata nel tempo dei trattamenti pensionistici anticipati/anzianità.

Riferimenti normativi	Principali innovazioni apportate
Legge 23 dicembre 1994, n. 724	Unificazione dell'aliquota di rendimento al 2%.
	Inclusione della I.I.S. nella base contributiva di calcolo della pensione.
	Sospensione limitata nel tempo dei trattamenti pensionistici anticipati/anzianità.
	Estensione a tutti i regimi previdenziali obbligatori delle aliquote di reversibilità previste per il personale del settore privato.
Decreto 15 marzo 1995 - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale	Ammissione al trattamento pensionistico anticipato di coloro che cessati dal servizio il 31.12.1994, alla data del 31.12.1993 avevano un'anzianità contributiva non inferiore a 35 anni.
Decreto 16 marzo 1995 - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale	Ammissione al trattamento pensionistico anticipato di coloro che alla data del 31.12.1993 avevano un'anzianità contributiva non inferiore a 36 anni.
Legge 8 agosto 1995, n. 335	Introduzione del metodo di calcolo contributivo della pensione.
	Revisione della normativa sui fondi pensione ed estensione al comparto pubblico del Trattamento di fine rapporto (Tfr).
	Ulteriori modifiche ai requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione di anzianità.
	Armonizzazione del trattamento di inabilità, invalidità e reversibilità tra settore privato e quello pubblico.
Decreto legislativo 14 dicembre 1995, n. 579	Disposizioni fiscali di carattere agevolativo a favore della previdenza complementare.

Riferimenti normativi	Principali innovazioni apportate
Decreto 21 novembre 1996, n. 673 Ministero del Tesoro	Criteri e modalità di gestione delle risorse dei fondi pensione da parte di Società di fondi comuni d'investimento mobiliari aperti.
Decreto 21 novembre 1996, n. 703 Ministero del Tesoro	Regolamentazione sui criteri e limiti di investimento delle risorse dei fondi pensione.
Decreto Ministeriale 14 gennaio 1997, n. 211 – Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale	Regolamentazione delle procedure per l'autorizzazione all'esercizio dei fondi pensione.
Decreto Legislativo 30 aprile 1997, n. 165 <u>NOTA</u> Riguarda il personale militare.	Innalzamento progressivo dei requisiti previsti per l'acquisizione del diritto alla pensione di vecchiaia e di anzianità. Revisione della disciplina legislativa prevista per il passaggio nella posizione di ausiliaria e per la determinazione del relativo trattamento pensionistico. Attribuzione, anche previo riscatto, di sei aumenti periodici di stipendio all'atto della cessazione dal servizio.
Decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180 Decreto legislativo 29 giugno 1998, n. 278	Disposizioni in materia di liquidazione della pensione con le regole del sistema contributivo, a seguito di opzione.
Legge 27 dicembre 1997, n. 449	Inasprimento dei requisiti per l'accesso della pensione di anzianità. Abrogazione delle norme che prevedevano l'arrotondamento, per eccesso o difetto, delle frazioni di anno ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva. Limite massimo di cinque anni per il computo dei periodi di supervalutazione dei servizi, ai fini del computo dell'anzianità contributiva.

Riferimenti normativi	Principali innovazioni apportate
Legge 13 maggio 1999, n. 133	Riordino del regime fiscale della previdenza complementare.
Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 20 dicembre 1999 Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 marzo 2001	Modalità di applicazione della disciplina del trattamento di fine rapporto e istituzione di fondi pensione dei dipendenti pubblici.
Decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 Decreto legislativo 12 aprile 2001, n. 168	Istituzione di polizze pensionistiche attivabili attraverso polizze vita e riforma disciplina fiscale della previdenza complementare.
Legge 23 agosto 2004, n. 243	Introduzione di incentivi economici per il differimento all'accesso della pensione d'anzianità.
	Nuove norme di sostegno e sviluppo della previdenza complementare.
	Progressiva eliminazione del divieto di cumulo tra pensione e redditi di lavoro dipendente ed autonomo.
	Confluenza del Tfr ai fondi pensione attraverso lo strumento del silenzio-assenso.
	Progressiva armonizzazione dei trattamenti pensionistici tra settore pubblico e privato.
	Dal 2008, nuovi requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità e vecchiaia.

LINKS UTILI

Sito	Previdenza obbligatoria	TFS	TFR	Fondi Pensione	Prodotti assicurativi
www.abi.it				X	X
www.ania.it					X
www.assogestioni.it				X	
www.assoprevidenza.it				X	
www.bancaditalia.it				X	X
www.biemmecì.it	X	X	X	X	X
www.cigl.it	X		X	X	
www.cisl.it	X		X	X	
www.cna.it	X		X	X	
www.covip.it				X	X
www.efrp.it				X	
www.fefsi.it				X	
www.finanze.it	X	X	X	X	X
www.inpdap.it	X	X	X	X	
www.inps.it	X	X	X	X	
www.istat.it	X		X	X	X
www.isvap.it					X
www.mefop.it				X	
www.minilavoro.it	X	X	X	X	X
www.minwelfare.it	X	X	X	X	X
www.parlamento.it	X	X	X	X	X
www.pensioni.too.it	X	X	X	X	X
www.tesoro.it	X	X	X	X	X
www.uil.it	X		X	X	
www.laprevidenza.it	X	X	X	X	X
www.finanzaonline.it	X	X	X	X	X