



inpdap



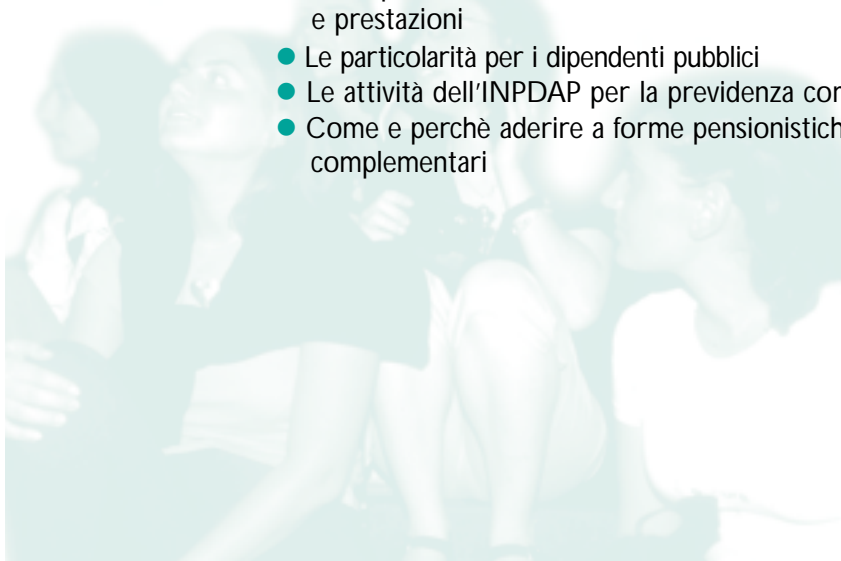
L'INPDAP PER LA
PREVIDENZA
COMPLEMENTARE
DEI DIPENDENTI PUBBLICI

INPDAP *informa*

INPDAP
informa

L'INPDAP PER LA
PREVIDENZA
COMPLEMENTARE
DEI DIPENDENTI PUBBLICI

- Perché la previdenza complementare
- Fondi pensione: costituzione, funzionamento, controlli e prestazioni
- Le particolarità per i dipendenti pubblici
- Le attività dell'INPDAP per la previdenza complementare
- Come e perché aderire a forme pensionistiche complementari



Progetto grafico e impaginazione
a cura dell'Ufficio Comunicazione:
Stefano Carfora - Alberto Leonardi



PERCHE' LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il sistema pensionistico italiano ha subito nel corso degli anni novanta un intenso e continuo processo di riforma, volto a riportare sotto controllo la dinamica della spesa pensionistica rispetto al suo rapporto con il PIL.

Il processo di riforma ha visto da un lato un generale ridimensionamento delle prestazioni, in particolare per i nuovi assunti, e dall'altro è stato caratterizzato da un vasto e progressivo processo di armonizzazione delle regole pensionistiche nei diversi settori in cui è diviso il sistema pensionistico italiano.

Per effetto delle riforme introdotte, quindi, il tasso di sostituzione (rapporto tra ultimo stipendio e pensione) è destinato, nel prossimo futuro, a ridursi notevolmente. Per i "neo-assunti" in particolare, il tasso di sostituzione potrebbe ulteriormente scendere, sia per il ritardo con il quale entrano nel mondo del lavoro che per le possibili discontinuità di periodi lavorativi generalmente connesse alle nuove tipologie contrattuali, specie nel settore privato.

Al fine di attenuare tali effetti, le stesse riforme hanno previsto la possibilità di affiancare alla pensione obbligatoria una pensione complementare: il cosiddetto 'secondo pilastro' del sistema previdenziale.

Molti lavoratori del settore privato hanno già attivato forme pensionistiche complementari e, analogamente, si stanno attuando anche per i lavoratori pubblici una serie di interventi in tal senso.

FONDI PENSIONE: COSTITUZIONE, FUNZIONAMENTO, CONTROLLI E PRESTAZIONI

La previdenza complementare si caratterizza per:

- l'adesione su base volontaria, in quanto ciascun lavoratore può liberamente decidere di iscriversi ad una forma pensionistica complementare;
- un sistema di funzionamento definito a "capitalizzazione individuale", nel quale ogni aderente è titolare di un proprio conto sul quale affluiscono tutti i contributi versati e da cui dipende l'entità della prestazione previdenziale.

Le forme pensionistiche complementari possono essere attuate mediante l'adesione a:

- fondi pensione ad ambito definito o "negoziali", solitamente originati da contratti di lavoro, accordi tra lavoratori o da regolamenti aziendali e rivolti ai lavoratori di settori determinati del mondo del lavoro;
- fondi pensione "aperti", costituiti da operatori del mercato finanziario (banche, società di gestione del risparmio, società di intermediazione mobiliare, compagnie di assicurazione) e rivolti alla generalità dei lavoratori e dei cittadini;
- contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese di assicurazione autorizzate dall'Isvap, rivolti anch'essi alla generalità dei lavoratori e dei cittadini.

Ci soffermiamo, in particolare, sui fondi pensione ad ambito definito. Il fondo pensione negoziale può essere istituito secondo la forma giuridica dell'associazione riconosciuta secondo l'art. 12 del codice civile o non riconosciuta, secondo l'art. 36 del codice. Il riconoscimento della personalità giuridica, tuttavia, è tassativamente previsto per i fondi costituiti nell'ambito di categoria, comparti o raggruppamenti sia per lavoratori subordinati che autonomi. I fondi negoziali costituiti nell'ambito del pubblico impiego, pertanto, debbono chiedere ed ottenere il riconoscimento e i relativi statuti debbono prevedere modalità di raccolta delle adesioni compatibili con le disposizioni per la sollecitazione del pubblico risparmio.



Anche il fondo Espero, cui possono aderire i lavoratori del comparto Scuola riveste queste caratteristiche.

L'istituzione di un fondo pensione ad ambito definito nasce, di norma, da un atto negoziale. Questo atto è l'accordo istitutivo cui seguono l'atto di costituzione e la redazione dello statuto che avvengono alla presenza di un notaio che provvede alla loro registrazione formale conferendo ad essi pubblicità.

Il fondo pensione negoziabile una volta costituito potrà svolgere le proprie attività solo dopo aver ottenuto la specifica autorizzazione della Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione (COVIP) e il relativo riconoscimento della personalità giuridica dal Ministero del lavoro.

Gli organi del fondo

I fondi pensione negoziali sono dotati di propri organi:

- l'assemblea dei delegati, organo eletto dagli associati che ha, tra i compiti principali, l'elezione del consiglio di amministrazione, l'approvazione del bilancio e delle modifiche statutarie e le decisioni in materia di scioglimento del fondo pensione;
- il consiglio di amministrazione, organo esecutivo del fondo, in seno al quale viene eletto il presidente che ne ha la rappresentanza legale;
- il collegio dei revisori, organo che svolge funzioni di controllo sull'attività gestionale e contabile del fondo.

Negli organi sono rappresentati in misura paritetica sia i lavoratori che i datori di lavoro. I componenti del consiglio di amministrazione e del collegio dei revisori, per legge, devono possedere specifici requisiti di onorabilità e professionalità. I membri del collegio dei revisori devono essere iscritti ad un apposito albo istituito presso il Ministero della Giustizia.

In via provvisoria, i primi organi di un fondo pensione (presidente, consiglio di amministrazione e collegio dei revisori) sono composti da membri designati dalle parti istitutive: solo al raggiungimento di una soglia minima prefissata di adesioni al fondo potranno essere indette le elezioni per la nomina degli organi definitivi.

Come funziona un fondo pensione negoziale

I fondi pensione negoziali prevedono generalmente il versamento di contributi da parte del lavoratore e da parte del datore di lavoro. Viene, inoltre, destinata al fondo una quota (o tutto, secondo i casi) del trattamento di fine rapporto (TFR).

I contributi destinati al fondo pensione sono versati in una banca che svolge le funzioni di depositario e di custode del patrimonio. La gestione finanziaria delle risorse economiche è affidata ad operatori specializzati (banche, società di intermediazione mobiliare, Sgr, compagnie di assicurazione): saranno questi soggetti ad investire il patrimonio del fondo, e quindi dei singoli aderenti, nei mercati finanziari, secondo le indicazioni generali ricevute dal fondo pensione.

L'affidamento dell'incarico alla banca depositaria ed ai gestori finanziari avviene attraverso apposite gare e convenzioni. Il processo di selezione dei gestori deve essere condotto secondo le istruzioni emanate dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione e comunque in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali.

L'insieme dei contributi, delle quote di TFR versati e dei rendimenti nel frattempo ottenuti con gli investimenti finanziari, costituiranno il montante sulla base del quale verrà determinata la prestazione di pensione complementare spettante all'associato.

Al raggiungimento dei requisiti previsti la pensione complementare potrà essere erogata direttamente dal fondo o, in alternativa, da imprese di assicurazione convenzionate con il fondo stesso o da un ente di previdenza obbligatoria, ove a ciò autorizzato dall'Antitrust.

I contributi

Il legislatore ha previsto che, per i fondi pensione destinati ai lavoratori dipendenti, la determinazione della pensione debba avvenire necessariamente mediante il meccanismo della "contribuzione definita", secondo il quale la misura dei contributi a carico delle parti è prefissata, mentre la prestazione finale dipende dall'ammontare dei contributi e dei rendimenti ottenuti attraverso l'investimento delle risorse economiche sui mercati finanziari.



In un fondo negoziale le contribuzioni a carico delle parti sono definite in sede di contrattazione collettiva in misura percentuale della retribuzione di riferimento e generalmente prevedono:

- un contributo a carico del lavoratore (prelevato direttamente dalla busta paga a cura del sostituto d'imposta);
- un contributo a carico del datore di lavoro;
- una quota o l'intero accantonamento ai fini TFR.

Per i dipendenti delle amministrazioni statali è inoltre previsto un "bonus" aggiuntivo finalizzato ad incentivare la partecipazione alla previdenza complementare, a carico del datore di lavoro e da erogarsi per dodici mensilità a partire dall'adesione.

In un successivo paragrafo dedicato al fondo pensione Espero sarà evidenziata anche attraverso alcuni esempi, la misura dei contributi stabiliti dalla contrattazione del comparto Scuola ed afferenti sul conto individuale di un iscritto.

Controllo sull'attività del fondo

L'attività del Fondo pensione è controllata dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione (COVIP), istituita con lo scopo di perseguire la corretta e trasparente amministrazione e gestione dei fondi e per la funzionalità del sistema di previdenza complementare.

I gestori finanziari e la banca depositaria sono soggetti al controllo delle autorità di vigilanza dei propri settori di appartenenza (Banca d'Italia, Consob, Isvap).

Controlli sono esercitati anche dalla banca depositaria nei confronti dei gestori finanziari al fine di verificare che tutte le operazioni di investimento siano eseguite nel rispetto di leggi e regolamenti e delle indicazioni contenute nei mandati di gestione da parte del fondo.

Un importante ruolo di verifica e controllo contabile viene svolto dal collegio dei revisori del fondo che è tenuto a segnalare alla COVIP quelle vicende e irregolarità in grado di incidere sull'equilibrio del fondo.

A questo controllo istituzionale si aggiunge quello diretto dei sin-

La previdenza complementare

goli associati che ricevono periodicamente, un'informazione sull'andamento della loro posizione individuale e sulle attività generali del fondo.

Quest'articolato sistema di controlli e l'assoluta separazione del patrimonio del fondo pensione rispetto ai patrimoni delle aziende datrici di lavoro e dei gestori finanziari, garantiscono la posizione individuale dell'associato in ogni fase del suo rapporto con il fondo.

La normativa, in ogni caso, prevede sanzioni amministrative ed anche penali nei confronti degli amministratori del fondo colpevoli di gravi inadempienze.

Le prestazioni: cosa si ottiene

Il legislatore ha previsto che, al momento della cessazione dal servizio, l'associato al fondo, in presenza dei requisiti previsti, ottenga una pensione complementare, erogata sotto forma di rendita mensile, sulla base del montante accantonato sul proprio conto individuale.

In alternativa, l'aderente può chiedere di percepire la prestazione fino ad un massimo del 50% sotto forma di capitale e il restante in rendita vitalizia.

Nel caso specifico in cui il montante maturato convertito in rendita non raggiunga l'importo dell'assegno sociale dell'INPS (il cui ammontare per il 2004 è pari a euro 4.783,61 annui), l'aderente può chiedere che tutta la pensione complementare sia liquidata sotto forma di capitale.

I fondi pensione erogano queste prestazioni:

- la pensione di vecchiaia, conseguibile al raggiungimento dell'età pensionabile del regime obbligatorio, con un minimo di 5 anni di partecipazione al fondo;
- la pensione di anzianità, conseguibile solo in caso di cessazione dall'attività lavorativa, con almeno 15 anni di appartenenza al fondo e con un'età di non più di 10 anni inferiore a quella pensionabile nel regime previdenziale obbligatorio. Per i primi 15 anni di vita del fondo Espero, è stato stabilito di ridurre a cinque il periodo necessario di appartenenza al fondo perché possa essere erogata



la prestazione di anzianità.

All'erogazione della rendita possono provvedere le compagnie assicurative, con le quali sono stipulate apposite convenzioni, nonché gli enti di previdenza obbligatoria, opportunamente autorizzati dall'Antitrust. La rendita può anche essere erogata direttamente dal fondo, previa autorizzazione della Covip.

Alcuni fondi pensione hanno già previsto, nei propri statuti, la possibilità di rendere reversibile la rendita a favore di un beneficiario preventivamente indicato dall'associato; inoltre, gli statuti possono prevedere l'erogazione di prestazioni specifiche, ad esempio in caso di premorienza o invalidità degli aderenti.

L'iscritto al fondo pensione ha anche la possibilità di ottenere un'anticipazione del montante maturato. Per ottenere l'anticipazione sono necessari almeno 8 anni di iscrizione a forme pensionistiche complementari ed una delle seguenti motivazioni:

- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli;
- spese per ristrutturazione della prima casa;
- spese sanitarie per interventi e terapie straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.

Sono possibili anticipazioni anche in relazione a periodi di congedi formativi.

Eventi particolari nella vita associativa: il trasferimento ed il riscatto della posizione individuale

In mancanza del raggiungimento dei requisiti previsti (o in caso di premorienza dell'aderente non coperta da clausole di garanzia), la posizione può essere riscattata. Il riscatto comporta l'acquisizione delle somme accumulate nel conto individuale.

Nel caso in cui l'aderente perda il diritto alla partecipazione al fondo pensione negoziale e, in particolare, quando cambia attività lavorativa rioccupandosi in settori produttivi per i quali non opera il fondo di provenienza, potrà a domanda, decidere di:

- trasferire la propria posizione maturata presso il fondo di provenienza ad un altro fondo negoziale cui aderisce in virtù della nuova attività lavorativa o ad altra forma pensionistica complementare

La previdenza complementare

(fondo aperto, contratti di assicurazione sulla vita);
- riscattare la propria posizione laddove non abbia conseguito i requisiti per ottenere la prestazione pensionistica complementare. Gli statuti possono prevedere la possibilità che il lavoratore mantenga la posizione individuale presso il fondo pensione originario riservandosi altre azioni in fasi successive.

Nel caso in cui, invece, pur conservando i requisiti per la partecipazione al fondo pensione di categoria, l'aderente intenda comunque trasferire l'intera posizione presso un fondo pensione aperto o una forma pensionistica individuale, attuata mediante un contratto di assicurazione sulla vita dovrà attendere almeno tre anni dall'adesione. Questo periodo minimo di permanenza è elevato a cinque anni durante i primi cinque anni di vita del fondo.





LE PARTICOLARITÀ PER I DIPENDENTI PUBBLICI

Dal TFS al TFR

L'avvio della previdenza complementare nel pubblico impiego ha incontrato difficoltà legate al fatto che, quando nel 1993 fu approvata la disciplina legislativa dei fondi pensione, i dipendenti pubblici non disponevano del trattamento di fine rapporto (TFR) principale fonte di finanziamento della previdenza di secondo pilastro. Per questo sono stati necessari interventi normativi e contrattuali per consentire l'estensione del trattamento di fine rapporto ai lavoratori pubblici, in analogia a quanto previsto per quelli privati, con la conseguente trasformazione dei preesistenti trattamenti di fine servizio (i cosiddetti TFS vale a dire l'indennità di buonuscita, l'indennità premio di servizio e l'indennità di anzianità).

Nel settore privato, è il datore di lavoro che al momento della cessazione dal rapporto di lavoro liquida quanto dovuto al proprio dipendente.

Per la maggior parte dei lavoratori del pubblico impiego, invece, è l'INPDAP a corrispondere la prestazione. Il TFR, pertanto, viene erogato nell'ambito delle gestioni Inpdap dei trattamenti di fine servizio. Il contributo di finanziamento di queste gestioni, a carico delle amministrazioni pubbliche datrici di lavoro, è rimasto invariato nonostante il fatto che l'accantonamento della nuova prestazione comporti oneri crescenti nel tempo.

L'accantonamento annuo del TFR a favore dei lavoratori pubblici è pari al 6,91% della retribuzione fondamentale (l'intero stipendio, l'intera retribuzione d'anzianità, l'intera indennità integrativa speciale, la tredicesima e le altre voci già considerate utili per il TFS). Il montante degli accantonamenti maturati fino al 31 dicembre dell'anno precedente è annualmente rivalutato, su base composta, applicando un tasso pari al 75% dell'inflazione del periodo e aggiungendovi l'1,5% in misura fissa. Al montante così rivalutato si aggiungono gli accantonamenti effettuati in corso d'anno. L'ammontare finale è liquidato al lavoratore al momento della cessazione dal servizio.

La previdenza complementare

L'estensione del TFR ha riguardato i lavoratori pubblici assunti a decorrere dal 1/1/2001.

Coloro che, invece, erano già in servizio a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione al 31/12/2000, permangono nel regime dei trattamenti di fine servizio, salvo che non optino per il TFR, aderendo volontariamente ad un fondo pensione.

Per questi ultimi lavoratori, definiti "optanti", la normativa prevede:

- un termine di scadenza per esercitare l'opzione, attualmente fissato al 31.12.2005;
- la trasformazione del trattamento di fine servizio, maturato alla data di opzione, che viene determinato e computato come primo accantonamento del TFR.

I lavoratori con contratto a tempo determinato in corso al 30/5/2000 o sorto successivamente sono in regime di TFR.

Le quote di TFR per previdenza complementare accantonate figurativamente fino alla cessazione del rapporto di lavoro

La più rilevante peculiarità della previdenza complementare dei dipendenti pubblici è legata proprio alle modalità di versamento del TFR al fondo pensione. Diversamente da quanto avviene per i lavoratori del settore privato, il TFR dei dipendenti pubblici che aderiscono ad un fondo pensione non affluisce con la stessa periodicità degli altri contributi al fondo ma solo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il trasferimento, peraltro, avviene solo se il rapporto di lavoro cessato non è seguito senza soluzione di continuità da altro rapporto di lavoro presso una pubblica amministrazione. In altri termini, perché ci possa essere il conferimento in caso di successivo rapporto di lavoro con enti pubblici, tra i due periodi lavorativi deve essere trascorso almeno un giorno non coperto da contratto. Fino alla cessazione del rapporto di lavoro le quote di TFR destinate a previdenza complementare sono accantonate figurativamente dall'INPDAP (per la quasi totalità dei dipendenti pubblici; dagli enti datori di lavoro in quei casi di amministrazioni non iscritte all'Istituto per le indennità di fine servizio). Gli accantonamenti sono contabilizzati e rivalutati dall'INPDAP con un indi-



ce pari a quello dei fondi pensione. Nonostante queste particolarità, per i lavoratori il risultato finale della prestazione sostanzialmente non cambia.

Le ragioni di questo differimento nel tempo del trasferimento del TFR sono legate alle difficoltà della finanza pubblica che, in questa fase, non potrebbe accollarsi gli oneri di un passaggio integrale dal TFS al TFR. Se si fosse passati al TFR accantonato, rivalutato e corrisposto direttamente da parte dei datori di lavoro pubblici si sarebbero dovute reperire le risorse per liquidare tutti i trattamenti fine servizio maturati. Risorse solo in minima parte presenti presso le gestioni dei TFS dell'INPDAP che, essendo a ripartizione, provvedono a pagare le prestazioni che maturano tempo per tempo con i contributi dei lavoratori attivi.

In altri termini questo meccanismo degli accantonamenti figurativi delle quote di TFR, comprese quelle destinate alla previdenza complementare, per un verso ha consentito l'avvio dei fondi pensione e per l'altro verso ha evitato un cospicuo ed immediato esborso di cassa nel breve periodo, garantendo nel contempo sia il flusso contributivo necessario al funzionamento della gestione previdenziale corrente, sia il diritto del lavoratore pubblico di fruire delle stesse opportunità del dipendente privato.

Vediamo, ora, come avviene l'accantonamento, la rivalutazione ed il conferimento delle quote di TFR per i dipendenti pubblici aderenti ai fondi pensione del pubblico impiego.

Per i dipendenti pubblici assunti dopo il 31 dicembre 2000, è previsto che l'intero accantonamento annuo del TFR (6,91%) sia destinato alla previdenza complementare, a decorrere dalla data di adesione al fondo.

Per i dipendenti pubblici assunti con contratti a tempo indeterminato prima del 1° gennaio 2001 e che, pertanto, hanno optato per la trasformazione del TFS in TFR, è prevista la destinazione a previdenza complementare:

- di una quota massima del 2% della base retributiva utile per il TFR, salvo incrementi decisi da successivi accordi contrattuali;
- di un ulteriore accantonamento, pari all'1,5% della base contribu-

La previdenza complementare

tiva di riferimento del TFS a favore di questi lavoratori precedentemente assoggettati al contributo previdenziale ai fini della buonuscita o dell'indennità premio di servizio (dipendenti statali, degli enti-locali e della sanità).

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con rapporto di lavoro costituito prima del 1° gennaio 2001 e non ancora cessato, sarà l'ordinamento di ogni singolo fondo pensione e stabilire la misura delle quote di TFR destinabili a previdenza complementare.

L'accantonamento avviene figurativamente a cura dell'INPDAP per la quasi totalità dei dipendenti pubblici (ricordiamo che sono esclusi i dipendenti di quelle amministrazioni non iscritte all'Istituto e che provvedono direttamente all'erogazione delle indennità di fine servizio e dei TFR). L'INPDAP provvede a contabilizzare e rivalutare questi accantonamenti (sia quelli del TFR sia l'1,5% aggiuntivo su base TFS) applicando, in una prima fase, un tasso pari alla media dei rendimenti di un 'paniere' costituito dai principali fondi pensione del settore privato. Quando i fondi pensione dei dipendenti pubblici si saranno consolidati, gli accantonamenti figurativi saranno rivalutati con lo stesso indice di rendimento conseguito dai fondi.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, l'INPDAP provvede a trasferire al fondo di appartenenza del lavoratore il montante derivante dalla sommatoria degli accantonamenti rivalutati, destinati alla previdenza complementare.

Le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare (es.: la differenza tra l'intero accantonamento del 6,91% della retribuzione utile ai fini TFR rispetto al 2% destinato al fondo dagli "optanti", nonché tutti gli accantonamenti antecedenti all'adesione al fondo) vengono liquidate dall'INPDAP al lavoratore.



Due fondi del pubblico impiego già esistenti : Espero e Laborfonds

Sono due i fondi già costituiti per i dipendenti pubblici: il fondo pensione Espero e il fondo pensione Laborfonds.

Il **Fondo pensione Espero** è destinato ai lavoratori del comparto Scuola (personale docente ed amministrativo - ATA), con contratto a tempo sia indeterminato che determinato, (purché quest'ultimo di durata non inferiore a tre mesi) e alla dirigenza scolastica.

Potranno aderire anche i lavoratori delle scuole private e della formazione professionale non appena saranno stati stipulati specifici accordi contrattuali.

Quello della scuola, costituito in associazione di diritto privato il 17 novembre 2003, è il fondo pensione con il più grande bacino di potenziali aderenti di tutto il pubblico impiego (oltre 1.100.000 unità).

Non appena verranno raggiunte almeno 30.000 adesioni, saranno indette apposite elezioni: gli aderenti eleggeranno i propri delegati presso l'assemblea che a sua volta eleggerà gli organi definitivi del Fondo.

Il **Fondo pensione Laborfonds** è destinato ai lavoratori privati e pubblici residenti nella Regione Trentino Alto Adige. È operante già dal 1999. Sono più di 30.000 i lavoratori delle amministrazioni pubbliche locali che hanno aderito. I contratti collettivi di comparto a livello locale hanno distintamente stabilito le modalità di adesione e la misura dei contributi.

L'INPDAP sta avviando la contabilizzazione e la valorizzazione degli accantonamenti figurativi per i lavoratori pubblici per i quali trova applicazione la normativa del passaggio dal TFS al TFR e che hanno aderito al fondo.

La previdenza complementare

Sulla base degli accordi istitutivi, per i lavoratori che aderiscono al fondo Espero è previsto il versamento delle seguenti contribuzioni.

	A carico datore di lavoro*	A carico lavoratore*	Quote di trattamento fine rapporto - TFR*	Quota aggiuntiva **	Bonus per 12 mesi***
Lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2000 (optanti)	1%	1%	2%	1,5%	1% se aderisce entro il 1° anno 0,5 se aderisce entro il 2° anno
Lavoratore a tempo indeterminato assunto dopo il 31.12.2000	1%	1%	6,91%		1% se aderisce entro il 1° anno 0,5 se aderisce entro il 2° anno
Lavoratore a tempo determinato	1%	1%	6,91%		1% se aderisce entro il 1° anno 1% se aderisce entro il 2° anno

* della retribuzione tabellare (100% Stipendio base, 100% Indennità integrativa speciale, 100% Retribuzione individuale anzianità, più altre voci già utili per il TFS)

** della base retributiva presa a riferimento per il calcolo della buonuscita

*** il bonus aggiuntivo è a carico del datore di lavoro, è dovuto per 12 mensilità ed è pari all'1%, se si aderisce nel 1° anno di vita del fondo, ed allo 0,5% se si aderisce entro il II° anno.

IMPORTO VERSAMENTI - ESEMPIO*				
Tipo di contribuzione		Anno	Mese	
Contributi del lavoratore	1%	euro 200,00	euro 16,67	
Contributi del datore di lavoro	1%	euro 200,00	euro 16,67	
Accantonamento da TFR	2%	euro 400,00	euro 33,33	
Quota aggiuntiva (su base TFS)	1,5%	euro 240,00	euro 20,00	
Totale		euro 1.040,00	euro 86,67	

*Ipotizzando un lavoratore del comparto Scuola già in servizio al 31/12/2000 a tempo indeterminato, con una retribuzione annua di euro 20.000,00 su base TFR e di euro 16.000,00 su base retributiva TFS (buonuscita).



Gli altri fondi del pubblico impiego

Nell'ambito dei comparti di contrattazione del pubblico impiego, l'Aran in rappresentanza delle Amministrazioni datrici di lavoro e le Organizzazioni sindacali per conto dei lavoratori, hanno previsto l'istituzione di altri fondi pensione, destinati rispettivamente:

- ai lavoratori dei Ministeri, delle Agenzie fiscali e degli enti pubblici non economici.
- ai lavoratori della Sanità (con esclusione della dirigenza medica) e delle Autonomie locali.

Per il personale di altri comparti contrattuali come, per esempio, i dipendenti delle Università e degli Enti di Ricerca si attende che la contrattazione collettiva dia indicazioni sulle caratteristiche ed i potenziali aderenti, fermo restando l'obiettivo di dare vita ad un numero ristretto di fondi per limitare l'incidenza dei costi di gestione, secondo quanto stabilito nell'Accordo quadro Aran – Confederazioni sindacali del luglio 1999 in tema di estensione del TFR e della previdenza complementare ai dipendenti pubblici.

Anche per il personale delle forze armate e di polizia, saranno le particolari forme di concertazione negoziale di questi comparti a definire le modalità di passaggio al TFR e l'istituzione di fondi pensione.

Per quanto concerne infine il personale cosiddetto "non contrattualizzato" (magistrati, prefetti, diplomatici, avvocati dello Stato, professori universitari) le forme pensionistiche complementari potranno essere istituite secondo le norme dei rispettivi ordinamenti o, in mancanza, anche mediante accordi tra i dipendenti stessi, promossi da loro associazioni.

LE ATTIVITA' DELL'INPDAP PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'INPDAP è chiamato a fornire alcuni servizi per la previdenza complementare dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di attività che hanno come destinatari diretti soprattutto i fondi pensione, mentre i lavoratori sono prevalentemente fruitori finali indiretti di questi servizi. Anche per i lavoratori, tuttavia, l'INPDAP predispone servizi diretti, nel campo dell'informazione e dell'assistenza.

Le ragioni del coinvolgimento dell'INPDAP dipendono essenzialmente dalla circostanza che gli accantonamenti figurativi destinati a previdenza complementare restano presso l'istituto fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

È bene sottolineare pertanto che l'Istituto non ha ruoli di gestione diretta dei fondi pensione e non è parte nel rapporto di previdenza complementare. Le parti di questo rapporto sono il lavoratore iscritto, l'ente datore di lavoro ed il fondo pensione: rispetto ad essi l'INPDAP svolge solo compiti di servizio.

Le attività obbligate

L'INPDAP, in base a disposizioni normative, è tenuto a svolgere attività in favore dei fondi pensione. Si tratta delle attività cosiddette obbligate e che di seguito si elencano:

- contabilizzazione e rivalutazione degli accantonamenti figurativi del TFR (e dell'eventuale quota aggiuntiva pari all'1,5% su base TFS per i lavoratori optanti) destinati a previdenza complementare per tutti i dipendenti pubblici iscritti all'istituto ai fini del TFS e del TFR che aderiscono ai fondi pensione;
- trasferimento al fondo pensione al momento della cessazione del servizio del montante figurativamente contabilizzato; questo montante unitamente a quello gestito direttamente dal fondo costituirà la base per il calcolo delle prestazioni finali erogate dal fondo stesso;
- riparto delle risorse appositamente stanziare con leggi finanziarie per far fronte al pagamento delle quote contributive ai fondi, a carico delle amministrazioni statali datrici di lavoro;
- versamento ai fondi pensione, per conto delle amministrazioni



dello Stato, delle quote contributive di loro competenza.

Altre attività

L'INPDAP ha anche definito una gamma di ulteriori servizi amministrativi per metterli a disposizione dei fondi pensione dei dipendenti pubblici. Si tratta di attività che non comportano oneri e carichi lavorativi aggiuntivi di rilievo, poiché si configurano come funzioni integrate con le altre procedure che riguardano la previdenza obbligatoria e le attività istituzionali dell'INPDAP. Si tratta in particolare delle seguenti attività:

- controllo e verifica delle contribuzioni destinate ai fondi pensione;
- consultazione protetta via web, attraverso il sito del fondo, della posizione di previdenza complementare contabilizzata presso l'INPDAP, collegata a quella accreditata presso il fondo;
- informazione essenziale sulla previdenza complementare ai lavoratori che aderiscono ai fondi pensione;
- informazione ed assistenza alle amministrazioni sugli adempimenti che riguardano la previdenza complementare.

Non appena l'INPDAP sarà in grado di produrre l'estratto conto relativo alla posizione di previdenza obbligatoria, la spedizione di questo documento potrebbe essere utilizzata anche per recapitare l'estratto conto e l'informativa annuale relativa alla posizione di previdenza complementare a quei lavoratori iscritti ai fondi pensione del pubblico impiego.

Sulla possibilità di organizzare tali ulteriori attività, l'INPDAP ha chiesto ed ottenuto il parere positivo dell'Autorità Antitrust. Questi servizi saranno predisposti e messi a disposizione di quei fondi che intendranno avvalersene.

COME E PERCHÉ ADERIRE A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI

Come aderire ad un fondo pensione

Per iscriversi ad un fondo pensione è sufficiente compilare e sottoscrivere l'apposita scheda di adesione, con la quale si autorizza il proprio datore di lavoro a trattenere dalle future buste paga i contributi di pertinenza del lavoratore.

All'aderente devono essere preventivamente consegnate anche la scheda informativa sulle attività che propone il fondo pensione (approvata dalla COVIP) e l'informativa sulla tutela della privacy. Inoltre, deve essere dato in visione lo statuto.

Il datore di lavoro, che riceve la domanda di adesione, sottoscritta dal lavoratore, deve a sua volta sottoscriverla e immediatamente inoltrarla al fondo.

A seguito dell'adesione andrà versata, dal lavoratore, una quota di iscrizione "una tantum", che sarà trattenuta dalla busta paga.

Le schede di adesione sono reperibili presso i luoghi di lavoro, presso le sedi delle Organizzazioni sindacali, direttamente presso la sede del fondo pensione e presso tutti gli altri luoghi prescelti dagli organi del fondo pensione.

Perché aderire ad un fondo pensione

Sulle ragioni che rendono opportuna la previdenza complementare, ci si è soffermati nella parte iniziale di questo opuscolo.

L'Inpdap ha predisposto un programma di simulazione di convenienza che può fornire elementi informativi utili al lavoratore pubblico che deve fare l'opzione per il TFR e per la previdenza complementare. I lavoratori interessati possono rivolgersi agli operatori degli Uffici relazioni con il pubblico delle sedi Inpdap per ottenere previsioni sulle prestazioni attese in relazione alla propria situazione.

È bene sottolineare, tuttavia, che nessuno può conoscere in anticipo l'andamento dei mercati finanziari e dei tassi di interesse. Per questo non si possono fare previsioni certe ma solo ipotesi sull'ammontare finale della pensione complementare e se convenga o



meno lasciare i vecchi trattamenti di fine servizio, tenuto conto, peraltro, che queste prestazioni sono molto sensibili agli andamenti della carriera.

Esiste, però, una ragione di carattere generale che riguarda soprattutto i più giovani e che può essere così sintetizzata: due pensioni sono meglio di una. Soprattutto se la pensione pubblica obbligatoria è destinata a ridursi per effetto degli interventi di riforma susseguitisi negli ultimi anni.

Ci sono, poi, altri elementi a favore di questa scelta che ogni lavoratore dovrebbe considerare perché concorrono a migliorare il rendimento finanziario effettivo dell'investimento. Tra questi elementi ricordiamo i seguenti.

1. Il versamento di un contributo del proprio datore di lavoro. Questa somma è messa a disposizione solo degli aderenti ai fondi e non spetta, pertanto, ai lavoratori che non si iscrivono.
2. Le agevolazioni fiscali. I contributi versati sono interamente deducibili dal reddito soggetto ad IRPEF, consentendo un risparmio fiscale che, di fatto, riduce il costo dei contributi stessi. Ad esempio, un lavoratore che versi un contributo pari a 200 euro annui, risparmierà, a seconda dei redditi posseduti, circa 60 euro (con aliquota marginale 29% + 0,9% di addizionale regionale). L'effettivo costo sarà, pertanto, di 140 euro annui. Questi vantaggi fiscali sono riconosciuti senza che ci sia l'onere, per il lavoratore, di presentare la dichiarazione dei redditi perché è il datore di lavoro sostituto d'imposta a provvedere direttamente alla deduzione in busta paga.
3. Se, al momento della prestazione, si richiede solo la rendita, ovvero una quota di capitale non superiore ad 1/3 del montante, la tassazione è più favorevole.
4. Un più vantaggioso utilizzo del TFR. La gestione finanziaria di un fondo pensione dovrebbe ottenere rendimenti presumibilmente superiori rispetto a quelli derivanti dalla rivalutazione dall'accantonamento TFR (che è pari al 75% dell'inflazione + 1,5% fisso). Il confronto va fatto, tuttavia, tra le medie dei rendimenti riferiti ad un arco di tempo lungo pari almeno a buona parte di una carriera lavorativa media.

A cura
Direzione Centrale Prestazioni di Fine Servizio
e Previdenza Complementare
Direzione Centrale Studi Comunicazione
e Relazioni Internazionali

La pubblicazione ha una funzione esclusivamente divulgativa
e non costituisce fonte di diritto

