

ESPERO

AGGIORNATO 19/01/2005

INFORMAZIONI SULLA PREVIDENZA DEL PERSONALE DELLA SCUOLA

- **Pensione dei pubblici dipendenti.**
- **Indennità di buonuscita (TFS).**

- **Trattamento di fine rapporto (TFR).**
- **Pensione complementare. Fondo Espero**

TRATTAMENTO PENSIONISTICO

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

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

Hanno diritto a percepire la **pensione di vecchiaia** (per l'imiti di età) tutti i dipendenti, con minimo 20 anni di **contribuzione effettiva**, che hanno raggiunto i 65 anni. Le donne tuttavia hanno la possibilità di chiedere il pensionamento per limiti di età anche a 60 anni. Sia gli uomini sia le donne, in ogni caso possono chiedere di rimanere in servizio per altri 2 anni oltre il 65-simo.

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

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

e dalla Legge 243/2004:

Anno del pensionamento	Età anagrafica e anzianità contributiva	Solo anzianità contributiva
2008	60 anni e 35 anni	40 anni
2009	60 anni e 35 anni	40 anni
2010	61 anni e 35 anni	40 anni
2011	61 anni e 35 anni	40 anni
2012	61 anni e 35 anni	40 anni

2013	61 anni e 35 anni	40 anni
------	-------------------	---------

Chi raggiunge i requisiti per il pensionamento entro il 31/12/2007 (57 anni di età più 37 anni di contributi) mantiene il diritto anche dopo questa data senza alcuna penalizzazione. A partire dall'anno 2014, qualora non siano conseguiti i risparmi previsti dalla Riforma, l'età anagrafica sarà elevata a 62 anni. le donne possono sempre chiedere il pensionamento a 60 anni, per limiti di età, senza subire alcuna riduzione. Dall'1/1/2008 fino al 31/12/2015, inoltre, esse potranno continuare ad andare in pensione con 35 anni di contributi e minimo 57 anni di età, ma la pensione sarà calcolata con il più penalizzante metodo contributivo.

Per chi al 31/12/1995 aveva almeno 18 anni di contribuzione obbligatoria (non di servizio, ma di contributi effettivi utili per la pensione) il calcolo della pensione viene effettuato secondo il **metodo retributivo**, costituito da due quote:

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

In particolare per i dipendenti del Comparto Scuola che andranno in pensione l'1/9/2005 la media degli stipendi è riferita agli ultimi 95 mesi; successivamente la media s' incrementerà di 8 mesi per ogni ulteriore anno fino ad arrivare a 120 mesi, cioè 10 anni.

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

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

Infine, per **coloro che al 31/12/1995 avevano meno di 18 anni** di versamenti contributivi, il calcolo della pensione verrà fatto secondo un sistema **misto: retributivo-contributivo**. Precisamente:

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

Ora per chi è stato collocato a riposo con 35 anni di anzianità contributiva, l'importo lordo della pensione è uguale al 71% della retribuzione pensionabile (costituita dallo stipendio e dall'indennità integrativa speciale, ora inglobata, aumentata del 18%) e corrisponde ad un importo netto pari a poco più dell'85% dell'ultimo stipendio percepito.

Dalla tabella che segue si può osservare che il sistema contributivo risulta meno conveniente rispetto al sistema basato sulla retribuzione. Nel sistema retributivo, infatti, a parità di anzianità economica e contributi versati l'importo della pensione è lo stesso; invece, in quello contributivo l'ammontare della pensione è anche in rapporto all'età anagrafica: questo perché, per esempio, la speranza di vita del 60-enne è maggiore di quella del 65-enne.

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

	Sistema retributivo	Sistema misto: contributivo-retributivo			Sistema contributivo
età	18 anni	14 anni	10 anni	6 anni	0 anni
57 anni	67,1%	55,1%	52,5%	49,8%	44,8%
60 anni	67,1%	57,6%	55,4%	53,2%	48,5%
62 anni	67,1%	59,6%	57,8%	55,8%	51,4%
65 anni	67,1%	63,1%	61,8%	60,5%	56,7%

Fonte: INPDAP- Rapporto annuale sullo stato sociale 2003

Ipotesi assunte:

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

Le percentuali indicate sono riferite all'importo lordo della pensione rispetto all'ultimo stipendio lordo. Considerando il regime fiscale lo stesso di quello attuale, in rapporto allo stipendio netto le stesse percentuali saranno superiori del 9-13,5% circa.

INDENNITA' DI BUONUSCITA E TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

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

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

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

Cioè, ogni anno si avrà:

$$\text{TFR} = 6,91\% \text{ della retribuzione utile annua} + (1,5\% \text{ fisso} + 75\% \text{ indice ISTAT}) \text{ accantonamenti e rivalutazioni precedenti}$$

Il TFR ,costituito dagli accantonamenti (assoggettati, ai fini dell'IRPEF, a tassazione separata) e dalle rivalutazioni (assoggettate durante l'accantonamento a tassazione sostitutiva con l'aliquota dell'11%), è corrisposto al momento del pensionamento o della cessazione del rapporto di lavoro. I “**vecchi assunti**”, che hanno diritto al TFS, possono optare per il nuovo regime TFR con l'**obbligo** però di aderire contestualmente al **Fondo di pensione complementare**. La differenza tra TFS e TFR riguarda anche i contributi a carico del dipendente e della Amministrazione, così ripartita:

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

Quindi in regime di TFR i contributi sono totalmente a carico dell'Amministrazione mentre in regime di TFS sono in parte a carico del lavoratore. Però in busta paga questa differenza non si rileva poiché, in entrambi i casi viene applicata la trattenuta del 2,50% sull'80% dello stipendio e dell'i.i.s.

Il meccanismo appare strano, ma vige una compensazione atta a fare in modo che lo stipendio netto, a parità di anzianità di servizio, sia lo stesso per tutti. La trattenuta, quindi, non è da considerare per il TFR come Opera di Previdenza, bensì come una diminuzione dell'imponibile lordo per equiparare la retribuzione netta. In seguito questo contributo viene restituito al lavoratore sotto forma di sgravio fiscale.

Limitandosi solo a quanto scritto finora, si potrebbe pensare che il TFR sia molto più conveniente del TFS, in quanto nel primo caso il lavoratore non contribuisce all'accantonamento che è tutto a carico dell'Amministrazione. Invece in generale il regime TFS è più conveniente in quanto le modalità di calcolo della buonuscita sono più favorevoli rispetto a quelle del TFR.

Infatti il rendimento del TFR diventa particolarmente penalizzante quando l'inflazione è alta. Se, ad esempio, l'indice ISTAT fosse del 10% il rendimento del TFR sarebbe pari al 9% e di conseguenza l'incremento reale sarebbe inferiore dell'1% rispetto all'inflazione.

Questo significa che in regime TFR, tenendo conto dell'inflazione “a due cifre” degli anni 70, l'ammontare dell'indennità percepita oggi da un dipendente che cessasse il servizio con circa 35-40 anni di contribuzione, sarebbe inferiore al capitale versato.

E' chiaro che il regime TFR sia più aleatorio rispetto al TFS poiché il suo rendimento varia in funzione dell'inflazione; il TFR risulta più conveniente solo in caso di bassa inflazione e bassa crescita della retribuzione.

PENSIONE COMPLEMENTARE E FONDO ESPERO

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

Sarà quindi indispensabile avere un'altra fonte di reddito da affiancare alla pensione, per garantire un regime di vita dignitoso anche dopo la cessazione dal servizio. La nuova fonte di reddito può essere una pensione integrativa di quella pubblica.

Le possibilità, in questo caso, sono diverse:

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

Premesso che i principi che regolano i fondi pensione complementare sono la volontarietà dell'adesione ed il sistema di capitalizzazione individuale, anche per quanto riguarda il Fondo Espero **non è obbligatorio** aderire.

Chi non aderirà, pertanto, continuerà a versare i contributi previdenziali ai fini dell'indennità, che verrà calcolata a seconda del regime TFS o TFR. La non adesione, come evidenziato, risulta meno sfavorevole per chi si trova in regime retributivo (cioè con almeno 18 anni di contributi fino al 31/12/1995); altra cosa per quelli in regime contributivo o misto. L'ammontare della pensione che questi ultimi percepiranno potrebbe essere ai limiti della sopravvivenza: essi pertanto dovranno essere certi di avere le risorse economiche per integrarla.

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

In definitiva ognuno dovrà fare una scelta personale, necessariamente basata sulle proprie convinzioni tenendo conto delle proprie condizioni economiche e familiari.

a) Aderire ad un fondo di categoria "chiuso" come il Fondo Espero.

In questo caso, i “**vecchi assunti**” passano **obbligatoriamente** dal regime TFS al regime TFR; gli altri lavoratori sono già in regime di TFR . Questa scelta comporta per entrambi di dover rinunciare in tutto o in parte all'indennità di buonuscita in cambio di una rendita mensile vitalizia.

Per quanto riguarda i termini della scelta, è necessario precisare che, mentre i “**nuovi assunti**” in regime TFR, possono aderire al Fondo Espero in qualsiasi momento, i “**vecchi assunti**” in regime TFS, se non interverranno modifiche, possono farlo **entro** la data del 31/12/2005.

Il primo problema è quindi se convenga o meno effettuare questo passaggio. Tale scelta dipende dalle singole valutazioni, da fare in funzione della propria situazione.

Per i “**vecchi assunti**”, nel caso in cui termine di adesione venga spostato, la domanda a cui si può ipotizzare di dare una risposta è: “**quando conviene passare al TFR?**”.

Poiché le modalità di calcolo del TFS sono legate alla propria posizione stipendiale, è chiaro quindi che se uno si trova vicino ad uno scatto di anzianità, può essere conveniente aspettare lo scatto prima di scegliere di optare per la previdenza complementare. Per chi invece ha appena usufruito dello scatto di anzianità, la convenienza di attendere un nuovo scatto non sussiste.

Al momento dell'adesione al Fondo l'ammontare del TFS maturato viene trasformato in TFR che verrà percepito al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Dopo aver aderito al fondo, tramite un' apposita richiesta, si cominciano a versare i contributi che risultano essere differenziati a seconda della data di assunzione.

I versamenti al Fondo Espero

contributo	Vecchi assunti	Nuovi assunti
-------------------	-----------------------	----------------------

	fino al 31/12/2000	dopo il 31/12/2000
1% della retribuzione a carico dello Stato	SI	SI
1% aggiuntivo per 12 mesi a carico dello Stato, per chi aderisce entro il primo anno.	SI	SI
1% della retribuzione a carico del dipendente	SI	SI
1,50% sull'80% della retribuzione	SI	NO
Quota TFR: 2% della retribuzione	SI	NO
Tutto il TFR: 6,91% della retribuzione	NO	SI

Le percentuali si riferiscono alla retribuzione tabellare, all'indennità integrativa speciale (ormai inglobata nella retribuzione) e alla tredicesima mensilità.

Il contributo aggiuntivo dell'1% per 12 mesi si riduce allo 0,5% per coloro che aderiranno nel secondo anno di operatività del Fondo Espero.

Nella tabella che segue sono riportati i casi di un docente di scuola elementare con 10 anni di servizio e la retribuzione attuale (utile ai fini TFS) di € 20.090, e di un docente di scuola media assunto l'1/9/2001, cioè con 3 anni di servizio e una retribuzione utile ai fini TFR di € 20.180.

Contributo	Vecchi assunti	Nuovi assunti
1% della retribuzione a carico dello Stato	200,90	201,80
1% aggiuntivo per 12 mesi, a carico dello Stato per chi aderisce entro il primo anno	200,90	201,80
1% della retribuzione a carico del lavoratore	200,90	201,80
1,5% sull'80% della retribuzione	241,08	0
2% della retribuzione	401,80	0
6,91% della retribuzione	0	1.394,44
TOTALE	€ 1.245,58	€ 1.999,84

NB: Il lavoratore può aumentare il contributo a suo carico e cambiare la quota di contribuzione di anno in anno. Ai fini di ottenere i vantaggi fiscali previsti, i “**vecchi assunti**”, possono versare un ulteriore contributo volontario fino al 2% della retribuzione utile, i “**nuovi assunti**” un contributo fino al 10%. In entrambi i casi con un limite massimo di € 5.164,57.

Si osserva subito che i “**vecchi assunti**” versano meno contributi rispetto ai “**nuovi assunti**”. Però tale differenza non si nota in quanto l'unico contributo "effettivo" che viene detratto in busta paga è l'1%. Gli altri contributi sono tutti o versati dallo Stato oppure presi dal TFR e quindi non realmente detratti dallo stipendio. Al Fondo verranno versati mensilmente solo il contributo dell'1% a carico del lavoratore e quello a carico dello Stato (cioè l'1% più l'eventuale contributo

aggiuntivo). Infatti, sia le quote dell'1,5% e del 2% (per i “**vecchi assunti**”) sia quella del 6,91% (per i “**nuovi assunti**”) sono versamenti figurativi.

Queste quote contributive verranno gestite dall'INPDAP che si impegna, in via transitoria, a farle rivalutare ad un tasso almeno pari alla media dei rendimenti netti di un "paniere" comprendente i migliori fondi di previdenza complementare presenti sul mercato.

Infine l'INPDAP trasferirà questi contributi più il loro rendimento al Fondo all'atto del pensionamento o della cessazione del rapporto di lavoro.

Ciò rappresenta una maggiore garanzia rispetto ai fondi pensione “**aperti**” . E a questo proposito, bisogna precisare che i fondi pensione complementare, quelli “**chiusi**” come Espero, sono disciplinati in ogni dettaglio e sottoposti a vincoli e controlli, per evitare che i contributi versati possano andare perduti attraverso spregiudicate operazioni di mercato o per gestione irregolare o scorretta.

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

Inoltre, direttamente in busta paga, si ottengono i vantaggi fiscali corrispondenti alla deduzione dal reddito imponibile dei contributi versati dal lavoratore, fino ai limiti sopra indicati.

Per aderire al Fondo Espero viene richiesta una quota di iscrizione di € 2,58 e una quota associativa annua, stabilita dal Consiglio di Amministrazione del Fondo, la cui entità sarà uguale allo 0,12% della retribuzione annua utile.

Riassumendo quindi, chi volesse aderire al Fondo Espero, in cambio della rinuncia ad una parte dell'indennità di buonuscita o di tutto il TFR e con un versamento mensile netto di circa 15-24 euro, potrà costruirsi una pensione complementare sfruttando il versamento dello Stato e l'accantonamento di parte o di tutto il TFR maturando. Una parte di questi versamenti verrà dato in gestione a soggetti abilitati (Banche, SIM, Assicurazioni, SGR) che saranno scelti con gare di appalto. Il Fondo sarà quindi soggetto alle leggi del mercato con tutto ciò che ne consegue. Il rimanente dei contributi (cioè quelli figurativi) continua ad essere gestito dall'INPDAP fino all'atto del pensionamento, quando il capitale accumulato verrà versato al Fondo Espero.

Al momento del pensionamento si potrà scegliere: o percepire tutta la prestazione (capitale e rendimenti) tramite una rendita vitalizia (pensione complementare), oppure riscuotere fino al 50% della somma sotto forma di capitale e il restante come rendita. La parte di capitale riscossa viene assoggettata a ritenuta fiscale.

Si può riscuotere l'intero capitale solo se non sono stati raggiunti i requisiti per il pensionamento (è il caso delle dimissioni anticipate), oppure se l'importo della rendita annua risulta inferiore all'assegno sociale.

Per quanto riguarda i rendimenti, facendo una proiezione all'indietro del rendimento dei fondi pensione e dei titoli finanziari, molti sostengono che la "perdita" del TFR rispetto al TFS viene colmata dal rendimento del fondo stesso. Ovviamente questa affermazione è molto opinabile, in quanto **si possono solo fare stime** basate sull'andamento dei rendimenti dei vari fondi pensione negli anni passati, ma nessuno può **garantire con assoluta certezza** alcunché rispetto al futuro.

Aderire ad un fondo pensione "aperto" presente sul mercato.

Sottoscrivere un piano individuale pensionistico (PIP) predisposto da un promotore finanziario.

Queste due possibilità differiscono tra loro soltanto nello strumento finanziario scelto in quanto si tratta di "pacchetti" che vengono offerti dai vari operatori finanziari. I fondi pensione prevedono una strategia di lungo termine e, almeno teoricamente, hanno un fattore di rischio minore; i PIP invece sono molto più flessibili e differenziati a seconda delle esigenze del sottoscrittore e sono soggetti ad un fattore di rischio maggiore; di conseguenza, questi possono presentare rendimenti più interessanti.

Chi volesse aderire ad un fondo pensione aperto o sottoscrivere un PIP, può rivolgersi ad un promotore finanziario di fiducia e sottoscrivere una polizza privata.

In questo modo potrà continuare ad accumulare il proprio TFS o TFR secondo le regole attuali, potrà beneficiare (mediante la dichiarazione dei redditi) di sgravi fiscali sul premio pagato e potrà integrare la propria pensione in funzione del rendimento del proprio investimento.

Chiaramente non potrà beneficiare del contributo del 1 % da parte dello Stato e dovrà annualmente investire una parte del proprio reddito nel fondo che avrà scelto.

A titolo esemplificativo, nel prospetto che segue sono indicate due ipotesi predisposte da una delle tante compagnie assicuratrici. La prima relativa ad una forma pensionistica vera e propria (Valore Pensione), la seconda relativa ad un'assicurazione mista che prevede anche una somma da versare ad un familiare prescelto in caso di decesso prematuro (Valore Risparmio).

	Valore Pensione	Valore Risparmio
Premio annuo	€ 1.000	€ 1.000
Tasso di rendimento previsto	3,0%	4,5%
Durata in anni	23	23
Rendita annuale “stimata”	€ 1.979	€ 1.968

In entrambi i casi la rendita è sostanzialmente la stessa; è “**stimata**” ma non **garantita**, in quanto tutto dipende dall'andamento del mercato.

In conclusione, non ci sono regole di convenienza assoluta: bisogna valutare e decidere caso per caso, e la decisione ultima deve sempre essere una decisione personale.

Prato, 19 gennaio 2005

a cura di Rosario Cutrupia Gilda Prato -