

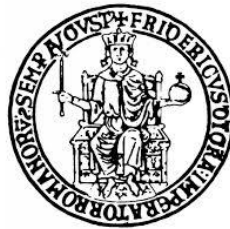
**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI
"FEDERICO II"**

Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni

Dottorato di ricerca in Diritto dell'Economia

XXVI Ciclo

Indirizzo: Diritto previdenziale comparato e riforma dello Stato
sociale



**LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE NEL
PUBBLICO IMPIEGO CONTRATTUALIZZATO**

Coordinatore:

Ch. mo Prof. Antonio Blandini

Tutor:

Ch. mo Prof. Luigi Fiorillo

Dottoranda:

Dott.ssa Katia Cassandro

Anno 2013-2014

RINGRAZIAMENTI

Questa tesi, lungi dall'essere il traguardo finale del mio corso di dottorato, è l'espressione di un'esperienza umana e scientifica fecondata dall'incontro con tante persone.

Non posso esimermi dal ringraziare tutte poiché hanno condiviso con me questi anni e questo progetto di ricerca.

Un ringraziamento particolare va innanzitutto al Professore Luigi Fiorillo, tutor di questa tesi di dottorato, per la grande disponibilità e cortesia dimostrate, e per tutto l'aiuto fornito con i suoi preziosi insegnamenti.

Un affettuoso ringraziamento è doveroso nei confronti del Professore Antonio Blandini, coordinatore scientifico del dottorato di ricerca in Diritto dell'Economia, e di tutto il collegio dei docenti per il sostegno accordato alle ricerche promosse dai dottorandi.

Un ulteriore ringraziamento va ai colleghi dottorandi per il costante confronto e per i suggerimenti ricevuti.

Infine vorrei anche ringraziare le persone a me più care: la mia famiglia, che durante questo lavoro mi ha seguito con affetto e pazienza, ed infine mio figlio, a cui questo lavoro è dedicato.

INDICE

Introduzione	p.10
---------------------------	------

Capitolo I

Il sistema di previdenza complementare in Italia

1. La nascita della previdenza complementare.....	p.16
2. La previdenza complementare nella riforma del titolo V della Costituzione.....	p.17
3. Elementi distintivi della previdenza complementare.....	p.19
4. Funzionamento della previdenza complementare.....	p.25
5. La redditività dei fondi pensione.....	p.26
6. Il regime delle prestazioni.....	p.29
7. I vecchi fondi pensione.....	p.33
8. Commissione di vigilanza sui fondi pensione.....	p.35
9. Libro Bianco dell'Unione Europea.....	p.39

Capitolo II

La previdenza complementare nel pubblico impiego

1. Previdenza complementare nel pubblico impiego e contrattazione collettiva	p.42
1.1 La riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego.....	p.43
1.2 (Segue) La prima delega e l'avvio del processo di privatizzazione del pubblico impiego.....	p.46
1.3 (Segue). La seconda delega (l. 15.3.1997, n. 59) e il compimento dell'integrazione delle discipline	p.48
1.4 (Segue) la terza delega (l. 4.3.2009, n. 15) e il d. lgs. 27.10.2009, n. 150.....	p.51
1.5 L'ambito di competenza della fonte negoziale.....	p.54
1.6 L'articolazione della struttura contrattuale.....	p.56
1.7 I soggetti della contrattazione collettiva	p.59
1.8(Segue) L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.....	p.60
1.9 (Segue) Comitati di settore.....	p.66
1.10 (Segue) La parte sindacale.....	p.70
1.11 Il procedimento di contrattazione collettiva.....	p.73
1.12 La contrattazione collettiva integrativa.....	p.77

1.13(Segue) la definizione dei tempi della negoziazione in sede decentrata.....	p.79
1.14 (Segue). La nullità delle clausole integrative e l'applicazione del meccanismo sostitutivo.....	p.80
1.15 (Segue). Meccanismi di controllo e pubblicità.....	p.81
1.16 L'efficacia del contratto collettivo.....	p.83
2. La normativa di previdenza complementare vigente per il pubblico impiego.....	p.85
2.1 Il personale in regime di Tfs.....	p.93
2.2 La disciplina del Tfr.....	p.102
2.3 La trasformazione del TFS in TFR.....	p.104
2.4 Il finanziamento delle spese di avvio della previdenza complementare.....	p.108
3. Adesione e <i>governance</i> dei fondi di previdenza complementare nel pubblico impiego.....	p.112
4. I fondi pensionistici integrativi nel parastato.....	p.115
5. Il ruolo dell'Inpdap.....	p.119
6. Regime fiscale della previdenza complementare.....	p.128
6.1. (Segue) . Le specificità apportate dal d. lgs. n. 252/2005.....	p.132
7. Le differenze tra il regime fiscale e giuridico dei fondi pensione destinati ai dipendenti pubblici e quelli destinati ai dipendenti privati.....	p.136

Capitolo III

I fondi pensione per i dipendenti pubblici

1. Fondo scuola "Espero".....	p.149
1.1 Problematiche relative all'avvio di Espero.....	p.157
1.2 Organizzazione di Espero.....	p.161
1.3 Il finanziamento.....	p.168
1.4 Alcuni dati statistici su Espero.....	p.176
1.5 La gestione finanziaria.....	p.182
1.6 Convenienza dell'adesione.....	p.188
2. Fondo Enti Locali e Servizio Sanitario nazionale "Perseo".....	p.190
2.1 Evoluzione del Fondo Perseo.....	p.198
2.2 Gestione patrimoniale, amministrativa e contabile.....	p.205
2.3 Modalità di adesione.....	p.208
2.4 La composizione del fondo Perseo e le sue potenzialità.....	p.209

2.5 I vantaggi dell'adesione a Perseo.....	p.213
3. Il fondo pensione per i ministeriali ed il parastato "Sirio".....	p.218
3.1 Modalità di adesione.....	p.227
4. Fondi pensione regionali.....	p.230
4.1 Fondo pensione regionale della Valle d'Aosta.....	p.230
4.1.1 Fondo Cessazione Servizio.....	p.231
4.1.2 Fondo pensione Fopadiva.....	p.231
4.2 L'esperienza del Trentino Alto Adige ed il fondo pensione Laborfonds.....	p.252
4.2.1 Statistiche sull'andamento della gestione.....	p.267
Bibliografia.....	p.271

Indice dei grafici e delle tabelle

Tabella 2.1 - Tfr erogato dall'Inpdap a tutti i lavoratori assunti dal 01.01.2001.....	p.96
Tabella 2.2 - Quote di Tfr.....	p.106
Tabella 2.3 - Trattamenti di fine servizio.....	p.107
Tabella 2.4 - Numeri delle attività dell'Inpdap per i fondi pensione operanti per i dipendenti pubblici.....	p.127
Tabella 2.5 - Tavola di sintesi delle differenze relative al trattamento fiscale	p.141
Tabella 2.6 - Tavola di sintesi delle differenze relative al caso morte.....	p.144
Tabella 2.7 - Tavola di sintesi delle differenze relative ai trasferimenti ed ai riscatti.....	p.145
Tabella 3.1 - Costi nella fase di accumulo.....	p.156
Tabella 3.2 - Ripartizione regionale degli iscritti ad Espero al mese di marzo 2006.....	p.168
Tabella 3.3 - Ripartizione dei contributi.....	p.170
Tabella 3.4 - Trasferimenti in entrata ed in uscita da Espero.....	p.176
Tabella 3.5 - La raccolta dei contributi.....	p.176
Tabella 3.6 - Oneri della gestione amministrativa e finanziaria per l'anno 2010 e 2011.....	p.176
Tabella 3.7 - Costi della gestione finanziaria dell'anno 2011 ripartiti per comparto.....	p.176
Tabella 3.8 - Composizione degli iscritti ad Espero e confronto con il Comparto (maschi e femmine).....	p.176
Tabella 3.9 - Composizione degli iscritti ad Espero e confronto con il Comparto (femmine).....	p.178
Tabella 3.10 - Composizione degli iscritti ad Espero e confronto con il Comparto (maschi).....	p.178

Tabella 3.11 - Composizione per tipologia di contratto - Fondo e Comparto (maschi e femmine).....	p.179
Tabella 3.12 - Composizione per tipologia di funzione - Fondo e Comparto (maschi e femmine).....	p.179
Tabella 3.13 - Composizione per tipologia di personale (maschi e femmine).....	p.180
Tabella 3.14 - Rendimento netto annuo Tfr e Paniere.....	p.181
Tabella 3.15 - Valore della quota nei due comparti per gli anni 2010 e 2011.....	p.182
Tabella 3.16 - Comparto “Garanzia”. Investimenti per tipologia di strumento finanziario.....	p.185
Tabella 3.17 - Investimenti per area geografica.....	p.185
Tabella 3.18 - Comparto “Crescita”. Investimenti per tipologia di strumento finanziario.....	p.185
Tabella 3.19 - Investimenti per area geografica.....	p.186
Grafico 3.20 - Incremento valore quota annuo Comparto Crescita.....	p.186
Grafico 3.21 - Incremento valore quota annuo Comparto Garanzia.....	p.187
Grafico 3.22 - Confronto rendimenti attesi Comparto Crescita e Garanzia.....	p.187
Tabella 3.23 - Lavoratore assunto prima dell’01/01/2001, in regime di TFS.....	p.188
Grafico 3.24 - Vantaggi di Espero.....	p.189
Tabella 3.25 - Lavoratore assunto dopo il 31/12/2000, in regime di TFR.....	p.189
Grafico 3.26 - Vantaggi di Espero.....	p.190
Tabella 3.27 - Quota Tfr da versare al Fondo Pensione Perseo.....	p.201
Tabella 3.28 - Contributi a Perseo in regime.....	p.201
Grafico 3.29 - Dipendenti dei comparti Regioni, AA.LL. e SSN per genere.....	p.210

Grafico 3.30 - Dipendenti SSN per genere.....	p.211
Grafico 3.31 - Potenziali aderenti a Perseo per sistema di calcolo della pensione.....	p.212
Tabella 3.32- Ripartizione del personale potenzialmente aderente al fondo Perseo.....	p.212
Tabella 3.33 - Distribuzione percentuale del personale a tempo indeterminato dei comparti delle Regioni, EE.LL. e S.S.N.....	p.213
Tabella 3.34 - La convenienza di Perseo in cifre.....	p.217
Tabella 3.35 - Deducibilità dei contributi versati al Fondo Perseo.....	p.217
Tabella 3.36 - Stima della pensione complementare (progetto esemplificativo standardizzato).....	p.217
Tabella 3.37 - Stima della pensione complementare per livello contrattuale personale Enti Locali.....	p.218
Tabella 3.38 - Contribuzione al Fondo Sirio.....	p.226
Tabella 3.39 - Fondi pensione di ambito regionale per i dipendenti pubblici.....	p.230
Tabella 3.40 - Comparto Garantito. Investimento per tipologia di strumento finanziario.....	p.236
Tabella 3.41- Comparto Garantito. Investimenti per area geografica.....	p.236
Tabella 3.42 - Comparto Prudente. Investimento per tipologia di strumento finanziario.....	p.238
Tabella 3.43 - Comparto Prudente. Investimenti per area geografica.....	p.239
Tabella 3.44 - Comparto Dinamico. Investimento per tipologia di strumento finanziario.....	p.241
Tabella 3.45 - Comparto Dinamico. Investimenti per area geografica...	p.241
Tabella 3.46 - Prospetto riepilogativo della procedura inerente al prelievo della quota associativa.....	p.242
Tabella 3.47 - Quadro normativo riassuntivo.....	p.255

Tabella 3.48 - Rendimento atteso dei comparti.....	p.263
Tabella 3.49 - Rendimenti storici Laborfonds.....	p.264
Tabella 3.50 - Costi nella fase di accumulo.....	p.266
Tabella 3.51 - Date di inizio operatività dei comparti Laborfonds.....	p.267
Tabella 3.52 - Investimento per tipologia di strumento finanziario.....	p.267
Tabella 3.53 - Categoria di emittenti.....	p.268
Tabella 3.54 - Investimento per area geografica.....	p.268
Tabella 3.55 - Investimenti per settori azionari.....	p.269
Tabella 3.56 - Rendimento medio annuo composto.....	p.270

INTRODUZIONE

Gli interventi di riforma susseguitisi a partire dai primi anni novanta hanno introdotto modifiche al sistema pensionistico tali da rendere necessaria una trasformazione nel modo di porsi di fronte alla pensione.

La riduzione della tutela pensionistica garantita dalla previdenza obbligatoria operata mediante l'introduzione del metodo contributivo ha imposto al lavoratore la necessità della scelta di un regime di previdenza complementare.

Il presente lavoro ha ad oggetto lo studio della previdenza complementare per i lavoratori del settore pubblico contrattualizzato con particolare riguardo al funzionamento dei Fondi pensione istituiti per i dipendenti pubblici. Il primo obiettivo è quello di considerare quali peculiarità contraddistinguono la previdenza complementare per i pubblici dipendenti rispetto a quella prevista per i dipendenti del settore privato in considerazione anche del decreto legislativo n. 252/2005 (noto come decreto Maroni) che ha innovato la materia; il secondo obiettivo si pone la finalità di capire quali siano i meccanismi posti a regolamentazione di questo nuovo sistema nato ad integrazione della previdenza.

Le particolarità della previdenza complementare per i dipendenti pubblici emergono nitidamente già dalla lettura delle fonti disciplinanti la stessa pertanto non si può comprendere il funzionamento della previdenza complementare per i lavoratori pubblici contrattualizzati senza effettuare un'attenta analisi del decreto legislativo n. 124/1993, della legge n. 388/2000, del decreto legislativo n. 252/2005, delle varie circolari prodotte dall' Inpdap e delle più recenti deliberazioni in materia di regolamentazione del settore elaborate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione.

Il primo capitolo della tesi individua in maniera puntuale le normative rivolte alla regolamentazione del settore della previdenza complementare in

genere. Tali interventi normativi sono considerati tracciando la linea evolutiva della previdenza complementare attraverso gli anni del suo sviluppo e considerando anche le implicazioni derivanti a seguito della riforma del titolo V della Costituzione. Si studiano gli elementi distintivi della previdenza complementare, le fonti istitutive e le diverse forme di previdenza. Il contenuto del capitolo primo si sviluppa ulteriormente con l'analisi delle forme che ha assunto la previdenza complementare nel passato e attraverso l'esame delle configurazioni che prenderà nel futuro con l'istituzione dei Fondi pensione regionali e delle forme pensionistiche complementari istituite dagli enti di previdenza. Più specificamente sono analizzati i diversi momenti che scandiscono il funzionamento della previdenza complementare attraverso una disamina della fasi di adesione, accumulo delle risorse ed infine di erogazione delle prestazioni pensionistiche.

Il capitolo prosegue con l'esposizione delle oramai superate forme di previdenza complementare definite "integrative".

Dall'analisi emerge la necessità dell'adeguamento dei fondi pensione preesistenti alle nuove disposizioni dettate dal D.M. n. 62 del 10 maggio 2007.

Infine vengono illustrate le prerogative della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, importante organismo di tutela della previdenza complementare, che adotta le direttive generali per la regolamentazione del settore.

Il capitolo si conclude con un breve richiamo alla normativa comunitaria in tema di previdenza complementare (Direttiva 2003/41/Ce) e con una sintetica analisi del Libro Bianco delle Pensioni predisposto dalla Commissione Europea.

Dall'esame del testo emerge l'attribuzione di una maggiore importanza alla previdenza complementare con particolare riguardo allo sviluppo di

sistemi pensionistici privati complementari, al potenziamento della sicurezza dei sistemi pensionistici integrativi, al miglioramento dell'operatività transfrontaliera dei fondi pensione nazionali in sintonia con l'evoluzione di un mercato del lavoro flessibile.

Nel secondo capitolo, sulla scorta della considerazione che il contratto collettivo rappresenta per i dipendenti pubblici contrattualizzati la fonte di regolamentazione dei fondi di previdenza complementare, si approfondisce la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di rendere un quadro completo della materia, ampliando, così, anche il campo di indagine.

Nell'analisi, è messo in rilievo che la fonte collettiva, diversamente da quanto avviene nel settore privato, è oggetto di una dettagliata regolamentazione legislativa che ne delinea l'intero processo formativo, tracciandone i confini, la struttura e l'efficacia.

È illustrato, inoltre, come l'articolazione del sistema contrattuale sia di competenza delle parti sociali che, sempre su indicazione del legislatore, provvedono alla definizione dei comparti di contrattazione, della struttura contrattuale, dei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione e della durata dei contratti collettivi nazionali ed integrativi.

Successivamente, si passa alla disamina delle fonti e della disciplina della previdenza complementare nel pubblico impiego così come regolamentata nell'ordinamento giuridico italiano.

In particolare, per quanto concerne lo specifico campo di indagine, si osserva come la previdenza complementare per i dipendenti pubblici si fondi su di un passaggio necessario e cioè l'applicazione del Tfr.

Sono stati considerati, inoltre, gli aspetti che contraddistinguono il personale in regime di Trattamento di Fine Servizio con un'analisi delle modalità di calcolo delle diverse indennità di TFS (indennità di buonuscita, indennità premio di fine servizio ed indennità di anzianità); successivamente

viene chiarita la disciplina giuridica del Trattamento di fine rapporto con illustrazione delle modalità di conteggio dello stesso ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo Nazionale Quadro del 29 luglio 1999.

Sono poi affrontate le problematiche collegate al meccanismo di gestione virtuale dell'accantonamento di fine rapporto.

In seguito, si considera la *governance* dei fondi pensione per il pubblico impiego; si rilevano così le modalità di adesione e le norme che ne disciplinano il funzionamento alla luce delle disposizioni contenute nel d. lgs. n. 124/93 e nei successivi decreti ministeriali.

Altre rilevanti questioni esaminate riguardano il trasferimento del montante accantonato e rivalutato al Fondo pensione nel momento della cessazione dal servizio, il riparto delle risorse destinate al finanziamento della previdenza complementare, il versamento ai fondi pensione dei contributi datoriali.

Si compie, poi, una disamina dei fondi pensionistici integrativi nel parastato analizzando i vecchi ed i nuovi vincoli imposti dalle recenti normative.

Parte della trattazione è riservata all'analisi del contributo dell'Inpdap (confluito con legge n. 214/2011 nell'INPS), al quale il legislatore ha assegnato peculiari compiti nella regolamentazione della materia della previdenza complementare. Vengono analizzate le funzioni conferite all'Istituto dalla legge n. 388/2000 e dal DPCM del 2 marzo 2001 con uno sguardo ad alcune problematiche operative che hanno comportato il ritardo nel decollo dei fondi di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

Tali cause sono riconducibili alle complessità tecnico finanziarie connesse all'introduzione del trattamento di fine rapporto ed alla sottovalutazione, da parte del legislatore, del bisogno di previdenza complementare anche per i dipendenti pubblici.

Di indubbio interesse risulta, infine, l'analisi del regime fiscale attribuito alla previdenza complementare con una valutazione che parte dalla disciplina in vigore prima del d. lgs. n. 124/1993 e successive modifiche, per giungere fino al d. lgs. n. 252/2005 che ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2008, una nuova disciplina valevole solo per i lavoratori privati. Si sottolineano, dunque, le differenze che emergono dall'analisi dei due regimi fiscali applicabili rispettivamente ai dipendenti pubblici contrattualizzati ed ai dipendenti privati.

Dalla trattazione emerge, quindi, come la carenza di un'organica disciplina regolamentare non abbia consentito l'attuazione per i lavoratori pubblici delle innovative disposizioni previdenziali.

Nel terzo capitolo, si esamina la genesi dei fondi pensione esistenti per i dipendenti pubblici analizzando le rispettive discipline funzionali con una analisi approfondita della procedura istitutiva.

Particolare attenzione è riservata allo studio dei Fondi pensione esistenti per i lavoratori pubblici contrattualizzati: Espero, Perseo e Sirio.

Con riferimento a tali fondi vengono analizzati i poteri degli organi di amministrazione e di controllo presenti nello Statuto e nel Regolamento elettorale.

Specifica attenzione è dedicata allo studio delle problematiche relative all'avvio del Fondo Scuola Espero, accompagnato anche dalla illustrazione e dalla valutazione, sotto il profilo statistico, di alcuni valori numerici riguardanti gli aderenti ad Espero e del patrimonio in gestione.

Segue, poi, la trattazione della gestione previdenziale compiuta da Espero attraverso le sue due linee di investimento: il Comparto CRESCITA ed il Comparto GARANZIA e, in particolare, si evidenziano, sotto un punto di vista strettamente finanziario, le performances economiche ottenute dai gestori.

Una attenta analisi è dedicata anche al Fondo Enti Locali e Servizio Sanitario nazionale “Perseo” ed alle sue possibilità di crescita in considerazione della sua recente operatività (18 settembre 2012). Viene studiata la sua evoluzione con annessa indagine della struttura patrimoniale, finanziaria, amministrativa e contabile.

Anche in questo caso, viene svolta un’analisi economico-finanziaria sulle possibilità di crescita del fondo Perseo e sulle sue future potenzialità.

Infine, attraverso un procedimento di stima, viene rappresentata, in cifre, la convenienza per un dipendente pubblico dell’adesione a “Perseo”.

Si passa, poi, ad illustrare il funzionamento del fondo pensione “Sirio”, operativo dal 19 ottobre 2012, che riguarda il personale dirigente e non dirigente dei Ministeri, degli Enti Pubblici non Economici, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del CNEL, dell’ENAC, delle Agenzie Fiscali, dell’Università, della Ricerca, della Sperimentazione e del Coni.

E’ svolta anche qui l’analisi della convenienza dell’adesione da un punto di vista strettamente economico.

Il capitolo si conclude con un riferimento anche ad alcuni Fondi presenti a livello regionale, quali il Fondo Pensione FOPADIVA per i lavoratori dipendenti residenti nella Regione Autonoma Valle d’Aosta ed il fondo pensione LABORFONDS per i lavoratori dipendenti residenti nella regione Trentino Alto Adige.

Con riferimento a quest’ultima tipologia di fondi, la ricerca termina con una valutazione in ordine alla loro redditività con una particolareggiata raccolta ed illustrazione di dati statistici.

Capitolo I

Il sistema di previdenza complementare in Italia

1. La nascita della previdenza complementare.

La previdenza complementare è stata istituita nel nostro paese con il decreto legislativo n. 124 del 21 aprile 1993¹, che ha introdotto la prima disciplina organica e uniforme per tutte le tipologie di previdenza complementare (collettive ed individuali)².

La mancanza nel nostro Paese di un sistema di previdenza complementare, era da attribuire all'elevato grado di copertura assicurato dal sistema pensionistico obbligatorio pubblico che a partire dagli anni novanta ha però subito una radicale rivisitazione a causa delle modifiche del sistema di calcolo della pensione.

L'emanazione del d. Lgs. n. 124/1993, tuttavia, non assicurò immediatamente il definitivo decollo del secondo pilastro previdenziale; solo successivamente con la legge di riforma n. 335 dell'8 agosto 1995 fu sancito il ruolo della previdenza complementare come componente dell'intero sistema pensionistico.

Ulteriori interventi di ridisegno ed ampliamento del sistema di previdenza complementare sono contenuti nel d. lgs. del 18 febbraio 2000, n. 47 (riorganizzazione della disciplina fiscale della previdenza complementare ed introduzione dei FIP-Forme Individuali di Previdenza) e nel d. Lgs. n. 252 del 5 dicembre 2005³.

¹ Anche se alcune forme di previdenza integrativa esistevano già nell'ambito del sistema bancario ma non avevano alcuna regolamentazione di legge.

² Il decreto 124/1993 all'art. 1 *“disciplina le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale”*.

³ Come atti di normazione secondaria ricordiamo: il D.M. n. 673 del 1996 che ha disciplinato i criteri e le modalità di amministrazione delle risorse dei fondi pensione da parte delle società di gestione dei fondi comuni di investimento mobiliare aperto; il D.M. n. 703 del 1996 che regola i criteri ed i limiti di investimento delle risorse dei fondi pensione; il D.M. n. 211 del 1997 ed il D.M. n. 79 del 2007 che contengono norme sui requisiti formali costitutivi, sugli elementi essenziali statutari, sui requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti degli organi e sulle procedure per l'autorizzazione all'esercizio

Il d. lgs n. 252/2005, che ha sostituito la precedente disciplina contenuta nel d.lgs. n. 124/1993, rappresenta attualmente la base normativa di riferimento della previdenza complementare italiana.

Il suddetto decreto emanato in attuazione della legge delega n. 243 del 23 agosto 2004, ha posto in essere a partire dal 2007 una complessiva riforma della disciplina della previdenza complementare mediante una revisione delle disposizioni contenute nel d. Lgs. n. 124 del 1993 ricomprendendo in un unico corpo normativo anche le norme fiscali⁴.

2. La previdenza complementare nella riforma del Titolo V della Costituzione.

Con la riforma del Titolo V della Costituzione l'art. 117 ha attribuito anche alla potestà legislativa concorrente delle Regioni la previdenza complementare⁵; le stesse sono tenute però a rispettare i principi stabiliti in materia dalla legislazione statale (legge 243/2004 e normativa delegata di dettaglio di cui al d. Lgs. n. 252/2005).

Il d. Lgs. n. 252/2005⁶ prevede, coerentemente con la potestà legislativa concorrente, che le Regioni possono istituire direttamente forme pensionistiche complementari disciplinando con “legge regionale il funzionamento di tali forme, nel rispetto comunque della normativa nazionale di settore”. L’inserimento delle Regioni quali fonti istitutive di forme di previdenza complementare riguarda solo l’ambito dei destinatari

dei fondi pensione gestori di forme di previdenza complementare; il D.M. n. 62 del 2007 contiene le norme di adeguamento dei fondi pensione preesistenti.

⁴ Per effetto delle disposizioni della legge finanziaria per il 2007 (legge n. 296/2006) le disposizioni in esso contenute, salvo alcune norme di immediata attuazione, sono entrate in vigore il 1 gennaio 2007, rispetto all’originario inizio previsto nel 2008.

⁵ Per un approfondimento sul tema v. GAMBACCIANI M., *La previdenza complementare nell’evoluzione dei principi costituzionali*, in *Rivista del Diritto della sicurezza sociale*, Anno XII, 3/2012, 611. L’Autore osserva come i testi riformati del secondo comma dell’art. 117 e del secondo comma dell’art. 120, dettando la nuova disciplina dei rapporti tra Stato, regioni e autonomie locali, scompongono la struttura della prestazione che “concerne” i diritti sociali (previdenza sociale e previdenza complementare), distinguendo, al suo interno, livelli essenziali da livelli non essenziali delle prestazioni.

⁶ Art. 3, comma 1, lettera d).

privati, per i pubblici dipendenti continua ad esistere la riserva di contrattazione di cui all'art.3 del d. lgs. n. 252/2005 e del d. lgs. n. 124/1993.

Come ha precisato la COVIP nelle direttive del giugno 2006, oltre a provvedervi direttamente, resta ovviamente ferma la possibilità delle Regioni di promuovere e favorire lo sviluppo di iniziative di previdenza complementare, in primo luogo attraverso formule che prevedano il coinvolgimento della contrattazione collettiva.

Tutto ciò ha come conseguenza che le Regioni hanno un potere di regolamentazione che non si limita ai soli fondi da esse istituiti ma anche su altre forme pensionistiche a prescindere dalla fonte istitutiva .

In sintesi le Regioni potranno istituire fondi di previdenza complementare, che saranno sottoposti alla stessa disciplina degli altri fondi di origine negoziale per poteri e limiti⁷ , con la differenza che la

⁷ In particolare, per quanto riguarda la natura giuridica dei fondi regionali, considerato che l'art. 1, comma 4, del d. lgs 252/2005 prevede che le forme pensionistiche complementari siano attuate mediante appositi "fondi" ovvero mediante "patrimoni separati", i fondi regionali, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del dlgs 252/2005, dovranno essere dotati di una propria autonoma soggettività giuridica. Qualora, poi, disciplinino forme pensionistiche riguardanti "categorie, comparti o raggruppamenti, sia per lavoratori subordinati sia per lavoratori autonomi, devono assumere" ai sensi del comma 5, "forma di soggetto" con personalità giuridica "riconosciuto ai sensi del comma 1, lettera b), ed i relativi statuti devono prevedere modalità di raccolta delle adesioni compatibili con le disposizioni per la sollecitazione al pubblico risparmio". Inoltre, le modalità di gestione delle risorse dei fondi regionali potranno essere disciplinate solo mediante il ricorso ad appositi soggetti gestori, siano essi imprese assicurative ovvero società di gestione del risparmio ovvero ancora società immobiliari. I fondi regionali, inoltre, al pari degli altri, saranno tenuti ad erogare le prestazioni previdenziali da essi previste, secondo le modalità ed i requisiti fissati dalla previdenza obbligatoria di base; requisiti ora "cumulativamente" richiamati in forma omnicomprensiva dall'art. 11 del d. lgs. 252/2005, il quale afferma che "il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari". Infine al pari degli altri fondi, anch'essi potranno essere destinatari del conferimento del Tfr maturando da parte dei lavoratori, usufruendo della liberalizzazione avviata dalla riforma della previdenza complementare, che, nel riconoscere nel Tfr maturando quella che dovrà essere la principale fonte di finanziamento delle forme pensionistiche complementari, consente al prestatore di scegliere liberamente il fondo cui contribuite, senza più essere sottoposto ai pregressi limiti determinati dalle scelte datoriali e dalla contrattazione collettiva, anche in ordine alla determinazione dei contributi. Sotto tale profilo ai sensi dell'art. 8, comma 7, del d. lgs. n. 252/2005, il conferimento potrà avvenire secondo modalità esplicite (a seguito, cioè, della espressa scelta del lavoratore), ovvero secondo modalità implicite, ma in questo secondo caso la destinazione ai fondi regionali è rimessa ad apposita previsione in tal senso da parte degli accordi aziendali in deroga. Questa previsione ripropone, pertanto, anche per tale tipologia di fondi i dubbi e le perplessità connessi al difficile contemperamento tra una liberalizzazione che, per certi versi, sembra portata all'estremo dalla riforma in atto, da un lato, e una limitazione alla libertà individuale così evidente, dall'altro lato, quale consegue al meccanismo del conferimento automatico del Tfr in caso di silenzio-assenso. Con riguardo ai fondi regionali il conferimento tacito acquista ulteriori peculiarità, in quanto, ove previsto, non deriverebbe automaticamente dalla legge ma da appositi accordi aziendali che, come tali non possono non essere noti al lavoratore. In questo modo vengono inevitabilmente a confronto fonti di diversa natura, quelle negoziali espressione dell'autonomia collettiva e quelle regionali espressione di autonomia politico-legislativa.

regolamentazione avverrà con legge e sarà soggetta, oltre ai limiti che già operano per gli altri fondi, anche a tutti i vincoli che condizionano la legislazione regionale concorrente.

Nonostante queste previsioni la legislazione regionale in materia di previdenza complementare, ove esistente, finisce per costituire una sorta di terza fase del procedimento legislativo mentre in base alla riforma del Titolo V ad esse spetterebbe l'attuazione diretta dei principi generali posti dal legislatore statale.

3. Elementi distintivi della previdenza complementare.

La volontarietà ed il sistema a capitalizzazione sono gli elementi caratterizzanti la previdenza complementare.

L'adesione alla previdenza complementare è lasciata alla libera volontà del lavoratore. Infatti anche la formulazione del silenzio-assenso prevista dal d. Lgs. 252/2005, non comporta un obbligo di adesione e lascia libero il lavoratore di esprimere una volontà di non adesione;

Con il sistema a capitalizzazione l'importo della pensione è calcolato sulla base dei contributi versati e sulla redditività degli investimenti effettuati sui mercati finanziati dal fondo pensione.

Sono destinatari delle forme pensionistiche complementari i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, i lavoratori autonomi ed i liberi professionisti, i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, nonché i soggetti destinatari del decreto legislativo n. 565/1996⁸.

Possono iscriversi ad una forma di previdenza complementare anche i titolari di redditi diversi da quelli da lavoro nonché i soggetti fiscalmente a carico.

Le forme pensionistiche complementari possono essere costituite da:

- contratti ed accordi collettivi nazionali, territoriali od aziendali;

⁸ Si tratta di coloro che possono iscriversi volontariamente al fondo di previdenza costituito presso l'Inps per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari.

- regolamenti aziendali o di enti che non applicano contratti collettivi per la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti;
- disposizioni dei rispettivi ordinamenti ovvero da accordi tra lavoratori, promossi dalle loro associazioni, con riferimento al personale pubblico escluso dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 3, d. Lgs. n. 165/2001;
- accordi tra soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, promossi da associazioni nazionali di rappresentanza del movimento cooperativo legalmente riconosciute;
- accordi tra soggetti che svolgono attività di cura in ambito familiare (destinatari del decreto n. 565/1996⁹), promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo almeno regionale;
- società di gestione del risparmio, società di intermediazione mobiliare, banche, compagnie di assicurazione, attraverso fondi pensione aperti;
- compagnie di assicurazione mediante contratti di assicurazione sulla vita; queste possono raccogliere solo adesioni di tipo individuale.

Il d. lgs. n. 252/2005 ha aggiunto le Regioni quali enti abilitati all'istituzione, tramite legge regionale, di fondi di previdenza complementare. Inoltre, l'opportunità di istituire forme pensionistiche complementari è stata concessa anche agli enti e le casse di previdenza obbligatoria di diritto privato.

Con il d.lgs. 252/2005 è stata effettuata una equiparazione tra le diverse forme di previdenza complementare allo scopo di rendere effettivo il diritto di libera adesione e circolazione dei lavoratori ed è stata sancita anche l'obbligatorietà, per tutte le tipologie di fondi pensione¹⁰, di costituzione di patrimoni separati a garanzia degli aderenti.

⁹ Attuazione della delega conferita dall'art. 2, comma 33, legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di riordino della disciplina della gestione "*Mutualità pensioni*" di cui alla legge 5 marzo 1963, n. 389.

¹⁰ L'obbligo non vale solo per i fondi pensione contrattuali ed i fondi aperti ma anche per le forme pensionistiche individuali attuate mediante contratti di assicurazione sulla vita.

I nuovi fondi pensione sono tutti quelli nati a partire dal d. lgs. n. 124/1993 ora sostituito dal d. lgs. 252/2005, il decreto definisce come “*forme pensionistiche complementari collettive*”:

- **i fondi pensione negoziali** sono destinati ad una categoria specifica di lavoratori e possono assumere la forma giuridica dell’associazione riconosciuta o della fondazione¹¹ o anche dell’associazione non riconosciuta¹². Se il fondo riguarda un comparto o un raggruppamento di lavoratori con carattere interaziendale, il riconoscimento giuridico è obbligatorio, inoltre, è assente lo scopo di lucro.

Il fondo si doterà di uno statuto¹³ e di un regolamento elettorale, disporrà di propri organi sociali che gli permetteranno di agire in nome proprio e per conto proprio.

Il consiglio di amministrazione del fondo pensione nomina il responsabile del fondo, lo stesso deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti da apposito decreto del Ministro dell’economia e delle finanze¹⁴, svolge la propria attività in modo autonomo ed indipendente¹⁵ controllando che la gestione del fondo sia svolta nell’esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto delle disposizioni di legge.

Lo stesso invia agli organi di controllo e di sorveglianza notizie sull’attività complessiva svolta dal fondo, vigila sul rispetto delle linee di investimento, controlla che l’amministrazione si svolga secondo le buone pratiche e che non vengano effettuate operazioni in conflitto di interessi, agisce al fine di garantire la migliore tutela per gli iscritti, riporta agli organi di amministrazione i risultati dell’attività svolta¹⁶.

¹¹ Art. 12 cod. civ.

¹² Art. 36 cod. civ.

¹³ Può aggiungersi un regolamento attuativo.

¹⁴ D. M. 15 maggio 2007, n. 79.

¹⁵ Art. 5, c. 2, d. Lgs. n. 252/05.

¹⁶ Art. 5, c. 2 e 3, d. Lgs. n. 252/2005.

L'incarico di responsabile può essere conferito anche al direttore generale o ad uno degli amministratori del fondo.

- **i fondi pensione aperti** sono istituiti unilateralmente da intermediari finanziari (vi possono aderire tutti i soggetti). Il fondo pensione aperto è uno strumento di investimento gestito da operatori finanziari autorizzati alla gestione delle risorse dei fondi pensione (banche, Società di Intermediazione Mobiliare, Società di Gestione del Risparmio ed assicurazioni) .

Tale tipologia di fondo è definita aperta poiché a differenza dei fondi negoziali non viene orientato ad una categoria di lavoratori individuati tramite la contrattazione collettiva ma alla generalità dei lavoratori e dei cittadini.

L'adesione ad un fondo aperto è possibile sia in via individuale che collettiva, a partire dal d. Lgs. 252/2005 è stata prevista la possibilità, per i lavoratori dipendenti, di versare anche le quote del Tfr¹⁷ (se consentito dalla contrattazione collettiva).

Anche per i fondi aperti è prevista la figura del responsabile che non può ricoprire la carica di amministratore o avere un rapporto di lavoro dipendente con il fondo oppure con la società che ha istituito lo stesso. La normativa prevede inoltre per i fondi pensione aperti l'istituzione di un organismo di sorveglianza composto da due membri designati dai soggetti che hanno istituito il fondo pensione e scelti tra gli amministratori indipendenti iscritti nell' apposito albo istituito dalla CONSOB, e da un rappresentante per i lavoratori ed un rappresentante per il datore di lavoro nel caso di iscrizione al fondo pensione di almeno cinquecento lavoratori appartenenti ad una stessa impresa o gruppo di imprese¹⁸ .

¹⁷ Se ciò è consentito dagli accordi di contrattazione collettiva.

¹⁸ Art. 5, c. 4 e 5, d. lgs. 252/2005.

L'organismo di sorveglianza si raccorda con il responsabile della forma pensionistica ¹⁹e rappresenta gli interessi degli iscritti controllando che la gestione del fondo venga effettuata in modo diligente²⁰.

- **i piani individuali pensionistici** (Pip) sono attuati mediante l'adesione a fondi aperti o mediante l'adesione a contratti di assicurazione sulla vita (piani individuali di previdenza – PIP) stipulati con imprese di assicurazione autorizzate dall'Isvap.

L'adesione a questa tipologia di fondi pensione può essere effettuata da tutti i cittadini e non solo dai lavoratori dipendenti.

Infine è stato disposto che le risorse destinate al finanziamento di queste forme pensionistiche complementari devono confluire in un patrimonio autonomo e separato rispetto a quello della compagnia di assicurazione; anche in queste forme pensionistiche deve essere nominato un responsabile.

Il decreto n. 252/2005 (art. 3, comma 1, lett. *d*)) prevede che le regioni possano istituire direttamente forme pensionistiche complementari. Ci si potrà trovare, pertanto, di fronte a due tipi di forme pensionistiche complementari a dimensione regionale. Nel primo tipo rientrano le forme costituite su base contrattuale secondo lo schema istitutivo dei fondi pensione ad ambito definito (decreto n. 124/1993) che possono essere promossi e sostenuti dalle regioni (questi fondi esistono in Veneto²¹, in Trentino Alto Adige ed in Valle d'Aosta²²). Il secondo tipo, quello introdotto dal decreto n. 252/2005, è nuovo e consiste in forme costituite direttamente

¹⁹ Art. 5, c. 6, d. Lgs. 252/2005.

²⁰ La COVIP con Regolamento del 29 maggio 2011 ha emanato delle regole di comportamento che i gestori dei fondi pensione devono seguire nella proposizione dei prodotti previdenziali. Questi infatti devono rispettare l'obbligo di diligenza e trasparenza nei confronti degli aderenti e fornire loro, in una forma comprensibile, indicazioni corrette, chiare e non fuorvianti. Le informazioni devono essere specifiche riguardo ai costi, alle opzioni di investimento ed ai relativi rischi, al fine di consentire ai partecipanti la possibilità di effettuare scelte consapevoli e rispondenti alle proprie esigenze.

²¹ Solidarietà Veneto è un fondo pensione intersettoriale ed intercategoriale per i lavoratori delle industrie, della piccola industria e dell'artigianato.

²² In queste due ultime regioni sono state emanate apposite leggi di sostegno alla previdenza complementare

dalle regioni e da esse disciplinate con leggi regionali nel rispetto della normativa nazionale.

Le forme istituite dalle Casse dei liberi professionisti²³ rappresentano una nuova tipologia di forme pensionistiche complementari introdotte dalla legge n. 243/2004²⁴ e non contemplate quindi nel decreto n. 124/1993. Possono essere istituite direttamente, o attraverso la contrattazione collettiva, dagli enti e dalle casse di previdenza obbligatoria di diritto privato, disciplinati dai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509²⁵ e 10 febbraio 1996, n. 103²⁶. Queste Casse devono garantire la gestione separata delle forme pensionistiche complementari istituite direttamente o tramite accordi o contratti collettivi.

Infine ricordiamo la forma pensionistica complementare residuale presso l'Inps.

In caso di mancata indicazione della forma pensionistica complementare di destinazione del trattamento di fine rapporto entro i termini fissati dal decreto n. 252/2005 (sei mesi dall'entrata in vigore ovvero dalla costituzione del rapporto di lavoro se successiva all'entrata in vigore del decreto), ed in assenza di una forma pensionistica complementare di riferimento costituita su base negoziale, a decorrere dai termini prima richiamati le quote di Tfr affluiscono presso una forma pensionistica complementare costituita presso l'Inps (art. 9)²⁷.

Questa nuova forma introdotta dal decreto n. 252/2005 è integralmente disciplinata dalle disposizioni contenute nel decreto stesso.

²³ Si tratta delle casse e degli enti a cui sono iscritti i liberi professionisti appartenenti agli ordini, albi ed elenchi professionali.

²⁴ Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 222 del 21 settembre 2004.

²⁵ Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 32, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in materia di trasformazione in persone giuridiche private di enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza.

²⁶ Attuazione della delega conferita dall'art. 2, comma 25, della legge 8 agosto 1995, n. 335 in materia di tutela previdenziale obbligatoria dei soggetti che svolgono attività autonoma di libera professione.

²⁷ Denominata FONDINPS.

Pertanto la gestione delle risorse avverrà secondo i criteri indicati dall'art. 6²⁸, comma 1 (gestione convenzionata con soggetti abilitati ovvero acquisizione diretta, entro determinati limiti, di quote ed azioni di società immobiliari o di quote di fondi immobiliari o mobiliari chiusi); i valori saranno affidati ad una banca depositaria e l'erogazione delle rendite potrà avvenire mediante convenzione con compagnie di assicurazione ovvero in forma diretta nel rispetto dei criteri e delle condizioni fissate dalla COVIP.

La posizione costituita presso questa forma pensionistica complementare può essere trasferita presso altra forma prescelta dal lavoratore in qualsiasi momento e prima del compimento del periodo minimo di permanenza di due anni valevole per le altre forme pensionistiche complementari.

Inoltre i fondi pensione non possono gestire direttamente le risorse loro affidate ma devono incaricare della stessa società di intermediazione mobiliare²⁹, imprese assicurative³⁰, società di gestione del risparmio³¹, enti previdenziali³².

4. Funzionamento della previdenza complementare.

Il funzionamento della previdenza complementare è scandito dalle tre fasi dell'adesione, dell'accumulo e dell'erogazione della prestazione.

Nella fase di adesione e di raccolta delle risorse finanziarie il soggetto aderisce volontariamente, tramite la compilazione di un modulo di adesione, al fondo pensione con contestuale accensione di un conto individuale. L'adesione è preceduta dalla consegna all'aderente dell'apposita

²⁸ L'organo di amministrazione è individuato in un comitato in cui è assicurata un'adeguata partecipazione ai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo un criterio di pariteticità. Alle nomine dei componenti del comitato provvede il Ministro del lavoro e delle politiche sociali scegliendoli tra soggetti che abbiano maturato una particolare esperienza nel settore della previdenza complementare e che siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza stabiliti per gli amministratori delle forme pensionistiche complementari.

²⁹ Legge n. 1/1991, ora d. lgs. n. 58/1998.

³⁰ Legge n. 742/1986, ora d. lgs. n. 209/2005.

³¹ Legge n. 77/1983, ora d. lgs. n. 58/1998.

³² Art. 1, legge n. 88/1989.

documentazione, del regolamento del fondo e della nota informativa al fine di poter permettere le valutazioni circa le modalità di contribuzione, la frequenza dei versamenti, le modalità di investimento ed i costi.

Le fonti di finanziamento della previdenza complementare sono rappresentate dai contributi versati dal lavoratore, dai contributi versati dal datore di lavoro e dal Tfr.

Nella fase di accumulo le risorse presenti nel conto individuale sono investite sui mercati finanziari generando così rendimenti variabili in base alle politiche di investimento scelte dal fondo pensione.

Infine nella fase di erogazione viene corrisposta all'aderente una rendita che maturerà a seguito del raggiungimento dei requisiti anagrafici e contributivi previsti dal regime previdenziale obbligatorio pubblico.

In base alla contribuzione effettuata ed alle prestazioni ottenute avremo fondi pensione a contribuzione definita dove l'entità della contribuzione, da versare periodicamente al fondo, è definita con precisione mentre l'entità della prestazione non è conosciuta in quanto legata sia all'entità delle contribuzioni che all'andamento degli investimenti sui mercati finanziari; e fondi pensione a prestazione definita dove non viene stabilita a priori l'entità della contribuzione ma piuttosto l'entità della prestazione che viene collegata al livello del reddito ed al trattamento pensionistico obbligatorio³³. A questa tipologia di fondi possono aderire solo i lavoratori autonomi ed i liberi professionisti che percepiscono una retribuzione più elevata e mutevole che si presta meglio alla contribuzione variabile legata alla politica di investimento del fondo pensione.

5. La redditività dei fondi pensione.

Nella previdenza complementare, così come avviene per la previdenza obbligatoria, la trasformazione del capitale in una rendita avviene applicando

³³ L'ammontare dei versamenti sarà periodicamente aggiornato in base a determinati calcoli attuariali e finanziari.

i cosiddetti coefficienti di conversione, i quali sono calcolati in modo da garantire, per le età tipiche del pensionamento, l'uguaglianza tra montante dei contributi e valore attuale medio delle future prestazioni (compresa, se prevista, la reversibilità). Più alta è l'età al pensionamento maggiore sarà l'entità della rendita (è utile ricordare che gioca un ruolo fondamentale la mortalità della popolazione italiana).

I coefficienti di conversione della rendita complementare sono affidati al mercato in cui non vi è solidarietà assicurativa tra uomini e donne, tranne in qualche caso, e quindi sono differenziati, oltre che per età, anche per sesso.

Passando ora all'esame degli elementi di calcolo bisogna precisare che le rendite complementari non sono distribuite direttamente dal fondo pensione ma vengono erogate da una compagnia di assicurazione attraverso la stipula di una convenzione con il fondo stesso. Eventuali errori nella determinazione delle probabilità di morte utilizzate nella tariffazione di un prodotto di rendita può esporre la compagnia di assicurazione ad un particolare tipo di rischio assicurativo: il *longevity risk*³⁴.

Si tratta del rischio di sottostimare le probabilità di sopravvivenza ossia il pericolo che l'evoluzione futura della sopravvivenza non rifletta la tendenza ipotizzata. Per ridurre il *longevity risk* già dagli anni 70 le compagnie di assicurazione adottavano tavole di mortalità proiettate, cioè tavole di mortalità costruite estrapolando l'andamento della mortalità dall'esperienza passata e cercando di prevederne l'evoluzione futura. Le

³⁴ Il decreto legislativo del 25 gennaio 2010, n. 5 pubblicato in G. U. n. 29 del 5.2.2010 (decreto di recepimento della direttiva comunitaria 2006/54/CE sul divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro, che ha riguardato anche le forme pensionistiche collettive) vieta le discriminazioni nell'erogazione delle rendite in base al sesso. In particolare all'art.1, c. 2, in merito ai dati e ai fattori attuariali si afferma: "La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime". Il decreto inoltre attribuisce alla COVIP il compito di controllare la corretta applicazione della parità di trattamento in base al sesso. Nel caso del settore assicurativo il decreto legislativo di recepimento della normativa comunitaria ha attribuito questo controllo all'Isvap.

tavole di mortalità proiettate maggiormente utilizzate in Italia sono l'RG48³⁵ e l'IPS55³⁶. In particolare anche l'Inpdap nel suo sito istituzionale, nel motore di simulazione (che consente la valutazione della convenienza all'opzione/adesione alla previdenza complementare) e nell'applicativo P 3 (Piano Pensionistico Personale)³⁷, in cui fornisce una proiezione della pensione futura di primo e secondo livello, utilizza la tavola di mortalità IPS55.

Solitamente la rendita da previdenza complementare si considera una rendita vitalizia individuale non reversibile ma esistono anche diverse opzioni che garantiscono al lavoratore la reversibilità della stessa.

- La rendita semplice viene pagata al pensionato finché in vita. Il pagamento della rendita termina al momento del decesso del pensionato. Non è prevista alcuna reversibilità a favore di soggetti diversi dal pensionato.

- La rendita certa per 5 anni o 10 anni e poi vitalizia viene corrisposta per un periodo minimo di 5 anni o 10 anni anche se nel frattempo sopravviene il decesso del pensionato. In caso di premorienza la rendita è pagata agli eredi o beneficiari designati. Se il pensionato vive anche dopo i primi cinque o dieci anni gli viene comunque pagata la rendita vitalizia.

- La rendita reversibile viene liquidata al pensionato finché è in vita e, dopo il suo decesso, al beneficiario da lui designato se ancora in vita. Il pagamento della rendita termina con il decesso del beneficiario.

L'importo della rendita reversibile dipende dall'età del beneficiario designato (se si indica come beneficiario, ad esempio, un figlio minorenne, l'importo della rendita sarà rapportato anche alla aspettativa di vita del

³⁵ L' RG 48 rappresenta le tavole di mortalità della Ragioneria Generale dello Stato riferita alla generazione dei nati nell'anno 1948. Su queste tavole che attestano il grado di sopravvivenza e durata media della vita della popolazione italiana, si basa il rapporto tra versamenti effettuati e pensioni erogate.

³⁶ L'IPS 55 rappresenta la base demografica desunta dalla pubblicazione dell'ISTAT "Previsioni della popolazione residente per sesso, età e regione dal 1.1.2001 al 1.1.2051" del 2002 al fine del calcolo dei tassi di mortalità della popolazione maschile e femminile residente nel nostro paese.

³⁷ E' un applicativo web, aggiornato sulle ultime novità normative sulla maturazione del diritto a pensione, che consente di stabilire quando si raggiungono i requisiti della pensione basati sull'evoluzione della speranza di vita.

minorenne), dal sesso del beneficiario designato in ragione della diversa aspettativa di vita dei maschi rispetto alle femmine, dalla percentuale di reversibilità richiesta.

- La rendita con contro assicurazione per la restituzione del montante residuale presenta un pagamento immediato al pensionato finché in vita ma garantisce la restituzione, ai beneficiari indicati dal pensionato, del capitale che rimane dopo il decesso del pensionato.

- La rendita con maggiorazione per perdita di autosufficienza (copertura *Long Term Care*): prevede il pagamento immediato al pensionato ma garantisce, nel caso in cui nel corso del suo godimento il pensionato diventi non autosufficiente per il compimento degli atti quotidiani di vita (alzarsi da solo, vestirsi da solo, lavarsi da solo, mangiare da solo, eccetera), il raddoppio della rendita iniziale secondo le condizioni stabilite nel contratto.

Alla rendita complementare viene infine applicato, come per tutti i prodotti assicurativi, un tasso tecnico di rivalutazione che riveste un ruolo di fondamentale importanza in quanto riflette il rendimento della gestione assicurativa nel tempo.

6. Il regime delle prestazioni.

La previdenza complementare regolata dal d. Lgs. n. 124/1993 come modificato dal d. Lgs. n. 252/2005 si realizza con l'erogazione di prestazioni per vecchiaia³⁸ o per anzianità³⁹ ed eventualmente per morte⁴⁰ ed invalidità; la tipologia di prestazioni è determinata nell'atto costitutivo o nello statuto e

³⁸ Sono consentite al compimento dell'età pensionabile stabilita dal regime obbligatorio di appartenenza con un minimo di cinque anni di partecipazione al fondo pensione.

³⁹ La pensione di anzianità è stata abolita dalla manovra economica "*Salva Italia*" del governo Monti. A seguito di tale riforma, è possibile andare in pensione solo dopo aver maturato i **requisiti anagrafici** di "*vecchiaia*", cioè solo dopo aver raggiunto l'età prevista per la pensione di vecchiaia. Al posto della pensione di anzianità c'è ora la **pensione anticipata**: chi vuole andare in pensione prima dell'età di vecchiaia, può farlo, se ha una certa "anzianità contributiva" ma in tal caso subisce una **penalizzazione**: l'importo della pensione viene tagliato dell'1 per cento per ciascun anno di anticipo rispetto ai requisiti di vecchiaia. Le **regole precedenti** alla riforma suddetta sono rimaste in vigore solo per chi aveva maturato i requisiti entro il **31 dicembre 2011**.

⁴⁰ In caso di morte del lavoratore iscritto al fondo pensione prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale è riscattata dal coniuge ovvero dai figli o, se già viventi a carico dell'iscritto, dai genitori; in mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita al fondo.

possono essere erogate solo a seguito del raggiungimento dei requisiti minimi prescritti di età e di contribuzione previsti dalla legge.

Il decreto 252/2005 ha previsto la fusione in un'unica prestazione pensionistica delle attuali prestazioni pensionistiche di vecchiaia e di anzianità, stabilendo che il diritto si consegue alla maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche stabiliti dal regime obbligatorio di appartenenza⁴¹, con almeno cinque anni di partecipazione alla forma pensionistica complementare.

Il livello della pensione percepita sarà il risultato dei contributi versati sul conto individuale e dalla somma dei relativi rendimenti; la legge prevede che le prestazioni pensionistiche possano essere erogate sotto forma di rendita o sotto forma di capitale solo fino al limite del 50% del montante finale accumulato; vi è una sola eccezione in cui la rendita può essere erogata tutta in forma di capitale nel caso in cui la conversione in rendita del capitale accumulato sia inferiore al 50% dell'assegno sociale⁴².

Inoltre lo statuto del fondo deve prevedere, nel caso in cui vengano meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare, il trasferimento della quota presso altro fondo pensionistico complementare (nel caso in cui il lavoratore cambi attività) ovvero il trasferimento ad un fondo aperto o il riscatto della posizione individuale.

Gli altri diritti prima del pensionamento sono l'anticipazione, i trasferimenti ed i riscatti.

L'anticipazione è prevista dopo otto anni di permanenza nel fondo per specifiche motivazioni. Questa può essere richiesta, in qualsiasi momento⁴³, per un importo non superiore al 75% del montante maturato nel caso di spese sanitarie connesse ad interventi e terapie conseguenti a gravi situazioni relative all'aderente, al coniuge ed a i figli; ovvero decorsi otto anni

⁴¹ V. SANDULLI, *Il sistema pensionistico dopo la legge n. 214/2001*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, Anno XII, n. 1/2012, 28.

⁴² Art. 7, c. 6, d. Lgs. n. 124/1993 ed art. 11, c. 3, d Lgs. n. 252/2005.

⁴³ Modifica apportata dal decreto 252/05.

dall'iscrizione al fondo, per un importo non superiore al 75 %, per l'acquisto della prima casa di abitazione per l'aderente o per i figli o per la realizzazione di interventi di ristrutturazione edilizia, oppure per un importo non superiore al 30% per ulteriori esigenze dell'aderente.

Le possibilità di anticipazione sono previste anche per i congedi formativi, per la formazione continua e per i congedi parentali.

Le somme anticipate possono essere reintegrate in qualsiasi momento con contribuzioni annuali.

In caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare⁴⁴, l'aderente può richiedere il trasferimento della propria posizione presso un'altra forma pensionistica complementare cui acceda in relazione alla nuova attività lavorativa, ovvero chiedere il riscatto dell'intera posizione maturata, ottenendo il capitale accumulato⁴⁵.

La COVIP con la partecipazione delle Organizzazioni a vario titolo esponentziali del comparto della previdenza integrativa⁴⁶ ha definito, il 24 aprile 2008, una sorta di *best practice* definite nelle Linee Guida sulla gestione dei trasferimenti⁴⁷.

L'obiettivo è quello di stabilire norme di comportamento e standard di efficienza minimi garantendo agli aderenti stessi l'ottimizzazione dei tempi di evasione della richiesta di trasferimento avanzata e la completezza dei dati informativi⁴⁸.

Sono state inoltre vietate le strutture di costo, quali commissioni di entrata elevate, che ostacolano la mobilità tra fondi e rendono più difficili i confronti.

⁴⁴ Cessazione del rapporto di lavoro.

⁴⁵ Versamenti più rivalutazioni.

⁴⁶ Assoprevidenza, Abi, Ania, Assofondipensione, Assogestioni, Mefop.

⁴⁷ L'adesione alle Linee Guida deve essere pubblicizzata da parte delle singole forme pensionistiche sia sul proprio sito internet che su un apposito sito istituzionale dedicato, individuato nel sito www.tfr.gov.it del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, e nelle more della sua realizzazione, nel sito di Mefop.

⁴⁸ L'Aderente ad una forma pensionistica complementare ha diritto a trasferire l'intera posizione individuale maturata ad altra Forma pensionistica complementare cui abbia già aderito, decorso il periodo minimo di permanenza presso il Fondo Cedente.

I riscatti possono essere parziali, nella misura del 50% della posizione individuale maturata⁴⁹, quando vi siano casi di cessazione dell'attività lavorativa che comportino la disoccupazione per un periodo oltre i dodici mesi⁵⁰ fino a quarantotto mesi, e di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità⁵¹, cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria; totali, quando il periodo di disoccupazione supera i quarantotto mesi o vi sia una invalidità permanente che comporti la riduzione dell'idoneità lavorativa a meno di un terzo. Il riscatto totale non è consentito nel caso manchino meno di cinque anni alla maturazione del diritto alla prestazione pensionistica⁵².

Nelle direttive generali alle forme pensionistiche complementari del 28 giugno 2006, la COVIP ha ritenuto ammissibile che gli statuti ed i regolamenti delle forme pensionistiche complementari contengano tipologie di riscatto in linea con le causali di perdita dei requisiti di partecipazione ammesse fino all'entrata in vigore del decreto 252/2005, anche in base a previsioni della contrattazione collettiva.

E' utile ricordare che le posizioni pensionistiche individuali accumulate presso i fondi sono insequestrabili, incedibili ed impignorabili.

Sono invece sequestrabili, cedibili e pignorabili le prestazioni pensionistiche, in capitale ed in rendita, e le anticipazioni per spese sanitarie di carattere straordinario⁵³.

⁴⁹ Per un approfondimento sul tema v. ROCCO G., *Previdenza complementare e disciplina del riscatto*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 42/2012, 2675.

⁵⁰ La COVIP, richiamando gli Orientamenti interpretativi del 28 novembre 2008, ritiene che il periodo di dodici mesi di cassa integrazione a zero ore debba essere continuativo, non reputandosi ammissibile, ai fini del riscatto, il cumulo di più periodi di cassa integrazione inferiori ad un anno.

⁵¹ La COVIP ritiene che il lavoratore licenziato e posto in mobilità possa legittimamente esercitare la facoltà di riscatto totale della posizione *ex art.* 14, comma 5 oppure chiedere il riscatto parziale ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. b). Nel primo caso il riscatto sarà fiscalmente più oneroso in quanto l'imposta sostitutiva è pari al 23%, nel secondo caso esso sarà fiscalmente agevolato.

⁵² In questi casi il lavoratore può richiedere, ai sensi dell'art. 11 del d. Lgs. n. 252/05, un'anticipazione della prestazione.

⁵³ Entro gli stessi limiti previsti per le pensioni obbligatorie e disciplinati dal DPR 5 gennaio 1950 n. 180 e successive modifiche.

Non sono soggetti a nessun vincolo i crediti relativi alle somme per riscatti e per anticipazioni per l'acquisto e la ristrutturazione della casa di abitazione nonché per le altre esigenze dell'aderente.

7. I vecchi fondi pensione.

I fondi pensione preesistenti, catalogati dalla normativa come quelle forme pensionistiche complementari istituite ed operative prima del 15 novembre 1992⁵⁴, rappresentano una componente particolarmente rilevante del nostro sistema previdenziale.

L'importanza va rinvenuta sia in termini di numerosità degli strumenti che come consistenza degli aderenti e del patrimonio gestito. Alla fine del 2010, secondo i dati contenuti nella Relazione annuale della COVIP, i fondi preesistenti erano 375, di cui 245 dotati di soggettività giuridica (cosiddetti autonomi) e 130 posti nel bilancio dell'impresa in cui sono occupati i destinatari dei fondi stessi (cosiddetti interni); di questi ultimi, 110 risultavano interni a banche, 7 a imprese assicurative e 13 a società non finanziarie⁵⁵.

Così come riportato nel Bollettino statistico del Mefop n. 42 di dicembre 2011, gli iscritti al 30 novembre 2011 erano 667.000 con un tasso di adesione stimato pari al 90% rispetto alla platea potenziale, con un patrimonio di 42.100 milioni di euro. Il settore dei preesistenti è dal 2007 in continua evoluzione per un duplice ordine di motivazioni. In primo luogo per l'attivazione di lento ma costante processo di razionalizzazione, sotto l'egida dell'Autorità di Vigilanza, sviluppatosi in particolare attraverso operazioni di scioglimento e concentrazione.

Secondo le rilevazioni della Covip relative al 2010, i fondi preesistenti cancellati dall'albo sono stati 16 e 30 quelli per i quali, alla fine del

⁵⁴ Queste forme pensionistiche sono comunemente definite "preesistenti" (art. 18, d. Lgs. n. 124/1993, ora art. 20 e 23, d. Lgs. n. 252/2005).

⁵⁵ Per un approfondimento sul tema v. ROCCO, *Fondi pensione preesistenti: processo di adeguamento*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 15/2012, 986.

medesimo anno, risultavano ancora in corso procedure liquidatorie con l'estinzione delle posizioni degli iscritti ovvero il trasferimento delle stesse ad altre forme pensionistiche complementari.

Il processo di razionalizzazione che negli anni passati aveva interessato quasi esclusivamente i fondi autonomi, comincia ora ad estendersi anche ai fondi interni, in particolare a quelli di natura bancaria.

In parallelo i fondi pensione preesistenti hanno intrapreso poi un graduale percorso di adeguamento alla normativa di cui al d. lgs. n. 252/2005.

In considerazione dell'eterogeneità e delle peculiarità dei fondi pensione preesistenti, la disciplina ha previsto per tali forme pensionistiche l'allineamento al modello degli organismi previdenziali di nuova istituzione secondo un processo scadenzato temporalmente.

In una breve descrizione dell'evoluzione temporale del percorso di adeguamento, è utile in primo luogo richiamare la circolare Covip 17 gennaio 2008 nella quale si auspicava l'adozione di Statuti e Note informative conformi allo schema adottato per i fondi pensione di nuova istituzione. Venendo a tappe più recenti, la Covip ha inviato il 20 maggio 2010 a tutti i fondi pensione preesistenti una specifica Comunicazione, che si poneva l'obiettivo di rammentare la scadenza, il 31 maggio 2010, dell'adeguamento alle disposizioni in materia di limiti agli investimenti previsti dall'art. 6, comma 13, lettere *a)*, *b)*, *c-bis)* del d. lgs. n. 252/2005 e alle disposizioni di cui al D.M. n. 703/1996.

Tale adempimento, dettagliato dal Decreto del Ministero dell'economia 10 maggio 2007, n. 62 richiedeva che tutte le forme pensionistiche in oggetto verificassero la compatibilità dei propri ordinamenti statutari o regolamentari con quanto previsto dalle norme sopra citate.

Con riferimento ai più recenti adempimenti, il primo, con decorrenza 31 maggio 2012, ha riguardato la gestione convenzionata e la banca depositaria. Al riguardo viene infatti in rilievo l'art. 5, comma 6, del D.M. n. 62/2007, in base al quale i fondi pensione preesistenti sono tenuti ad adeguare i propri statuti alle altre disposizioni dell'art. 6 (regime delle prestazioni e modelli gestionali) e dell'art. 7 (banca depositaria) del d. lgs. n. 252/2005, "ove compatibili con il modello gestionale adottato", entro 5 anni dalla data di entrata in vigore dello stesso D.M. n. 62/2007.

Tale decreto individua criteri e modalità di adeguamento dei fondi pensione "preesistenti" alla disciplina del d. Lgs. n. 252/2005 e le relative deroghe in funzione di esigenze relative all'equilibrio tecnico del fondo; al conferimento del TFR ai fondi pensione "preesistenti"; alla disciplina della normativa in tema di conflitti d'interesse dei fondi pensione "preesistenti".

A seguito di tale decreto la COVIP ha emanato una direttiva che stabilisce che i fondi pensione che intendono essere destinatari del conferimento del TFR dovranno obbligatoriamente essere configurati secondo il regime della contribuzione definita, avere soggettività giuridica e provvedere alla istituzione della linea finanziaria garantita⁵⁶.

8. Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

La COVIP⁵⁷, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, rappresenta un importante organismo di tutela del settore della previdenza complementare; essa è soggetta a sua volta alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, di concerto con il Ministero

⁵⁶ Infine, in data 2 marzo 2012, la COVIP ha indirizzato, ai fondi preesistenti, la circolare n. 868 con cui ha fornito chiarimenti in merito all'adeguamento in materia di banca depositaria. L'Authority precisa in primo luogo come debba ritenersi obbligatorio sicuramente tale adeguamento nel caso in cui le risorse siano affidate in gestione convenzionata esterna.

⁵⁷ La COVIP è stata istituita con decreto 124/1993 senza personalità giuridica e presso il Ministero del lavoro.

dell'economia e delle finanze, adotta le direttive generali per la regolamentazione del settore della previdenza complementare.

I principali compiti della COVIP sono:

- Approvare gli statuti ed i regolamenti delle forme pensionistiche complementari;
- Autorizzare all'esercizio dell'attività i fondi pensione;
- Verificare il rispetto dei criteri di individuazione e ripartizione del rischio;
- Definire, d'intesa con le autorità di vigilanza, gli schemi tipo di contratti tra fondi e gestori;
- Controllare le convenzioni di gestione delle risorse;
- Garantire la trasparenza e la correttezza dei comportamenti;
- Fornire chiarimenti sugli aspetti generali della disciplina della previdenza complementare;
- Garantire la sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari;
- Esercitare il controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale, contabile delle forme pensionistiche complementari⁵⁸;
- Indicare i criteri omogenei per la determinazione del valore del patrimonio dei fondi e della loro redditività;
- Utilizzare gli strumenti conoscitivi e di impulso alle attività dei fondi;
- Pubblicare e diffondere studi ed informazioni utili alla diffusione della conoscenza della previdenza complementare;
- Programmare ed organizzare ricerche e rilevazioni nel settore della previdenza complementare;
- Riferire periodicamente al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, formulando anche proposte di modifica legislativa in materia.

A tal fine la COVIP dispone di poteri di normazione secondaria, può convocare presso di sé gli organi di amministrazione e controllo dei fondi

⁵⁸ Possono essere effettuate ispezioni presso i fondi pensione, richiedendo l'esibizione di documenti (bilanci e rendiconti) e di atti necessari al compimento dell'attività di controllo.

pensione e può richiedere notizie ed informazioni a Pubbliche Amministrazioni⁵⁹.

In virtù dei suddetti poteri di normazione la COVIP è periodicamente intervenuta con molteplici circolari indirizzate alle forme pensionistiche complementari con la finalità di tenere sotto controllo lo stato di salute del settore della previdenza integrativa⁶⁰.

Le più recenti ed importanti sono la Deliberazione del 31 ottobre 2006 con cui è stata stabilita l'obbligatorietà per i fondi pensione di fornire informazioni sul tasso di movimentazione annuale del portafoglio titoli⁶¹; la circolare n. 7068 del 6 dicembre 2008 con la quale è stata esplicitata la necessità, per i fondi pensione, di comunicare tempestivamente eventuali situazioni di turbolenza finanziaria che possano mettere a rischio la stabilità del sistema⁶²; la circolare n. 2320 del 29 aprile 2010 in relazione ai titoli emessi dalla Repubblica Greca e presenti nel portafoglio titoli dei fondi pensione; la circolare n. 386 del 27 gennaio 2012 con la quale si precisava il comportamento che gli Organi di amministrazione devono adottare con particolare riferimento ai titoli da inserire e mantenere in portafoglio⁶³.

Altrettanto nuove sono le disposizioni COVIP sulle politiche di investimento adottate, dopo un procedimento di pubblica consultazione, a partire dal 22 luglio 2011.

⁵⁹ I dati, le informazioni e le notizie acquisite dalla COVIP sono tutelati dal segreto d'ufficio.

⁶⁰ Per un approfondimento sulle più recenti circolari emanate dalla COVIP in tema di previdenza complementare si v. ROCCO, *Previdenza integrativa e gestione finanziaria*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 16/2012, 1028.

⁶¹ I dati vanno inseriti nella sezione "Informazioni sull'andamento della gestione" al punto A "Le politiche di investimento e la gestione dei rischi" illustrando sinteticamente il significato dell'indicatore.

⁶² Obbligo di segnalazione via e mail all'indirizzo di posta elettronica: esposizioni.critiche@covip.it con indicazione del numero di iscrizione all'albo e lo denominazione della forma pensionistica.

⁶³ V. ROCCO, *Previdenza integrativa e liberalizzazioni*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 20/2012, 1300. L'Autore si sofferma, in merito alle modalità da utilizzare ai fini dell'inserimento dei titoli nel portafoglio degli investimenti, anche sulle regole di comportamento che i fondi pensioni devono seguire nella gestione dello stesso.

Tali disposizioni forniscono istruzioni sui criteri a cui le forme pensionistiche complementari e le relative società istitutrici devono attenersi nella definizione della politica di investimento⁶⁴.

L'obiettivo è quello di indirizzare i fondi pensione nell'adozione di una corretta strategia degli investimenti tale da comportare efficienti combinazioni rischio-rendimenti, coerenti con i bisogni previdenziali degli aderenti; i fondi devono definire la politica di investimento attraverso la redazione di un Documento circostanziato sugli obiettivi da realizzare nella gestione finanziaria, sui criteri con i quali prevedono di attuarla, sui compiti e le responsabilità dei soggetti coinvolti, sulla modalità con cui intendono gestire il controllo del rischio e la valutazione dei risultati⁶⁵.

I fondi pensione hanno avuto l'obbligo di adeguarsi a queste disposizioni entro il 31 dicembre 2012, se il numero degli iscritti al 31 dicembre 2011 era superiore a 1.000 ed entro il 31 dicembre 2013 se alla stessa data il numero degli iscritti era inferiore a 1.000.

Il documento deve essere sottoposto a revisione periodica almeno ogni 3 anni.

Infine per rendere possibile, da parte degli aderenti ai fondi pensione, il confronto tra le diverse opportunità di previdenza complementare, è stato reso obbligatorio da parte della COVIP, il calcolo e la pubblicazione dell'Indicatore sintetico di costo (ISC) che esprime l'incidenza dei costi sull'ammontare della posizione maturata per ciascun anno di partecipazione al fondo.

Si tratta di un Indicatore che fornisce una rappresentazione immediata dell'incidenza dei costi sostenuti durante la fase di accumulo.

⁶⁴ In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, commi 5-ter e 5-quater del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, introdotti dall'art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 28 del 6 febbraio 2007 in recepimento dell'art. 12 della Direttiva 2003/41/Ce.

⁶⁵ Con riferimento ai soggetti chiamati a svolgere "*La funzione finanza*" la COVIP ribadisce la necessità che gli stessi debbano possedere un elevato livello di professionalità, di conoscenze e di esperienza, oltre a caratterizzarsi per l'assoluta indipendenza rispetto a chi è incaricato della gestione.

L'indicatore è calcolato secondo una metodologia unica ed analoga per tutte le forme di previdenza complementare di nuova istituzione; in particolare è dato dalla differenza tra due tassi di rendimento: quello relativo a un ipotetico piano di investimento che non prevede costi e il tasso interno di un piano che li considera⁶⁶.

L'ISC viene riportato per diversi periodi di permanenza nella forma previdenziale (2, 5, 10 e 35 anni) poiché alcuni costi⁶⁷ hanno un impatto che diminuisce con il tempo al crescere della posizione individuale maturata.

I costi presi in considerazione sono il costo di iscrizione, la spesa annua, le commissioni in percentuale sul patrimonio; viene considerato nel calcolo anche il costo per il trasferimento della posizione individuale⁶⁸.

Restano esclusi tutti i costi che presentano carattere di eccezionalità o che sono collegati ad eventi o situazioni non prevedibili a priori⁶⁹.

Sul sito della COVIP⁷⁰ viene inoltre pubblicato l'elenco dell'ISC e dei rendimenti dei fondi pensione negoziali, dei fondi pensione aperti e dei Pip attuati mediante contratti di assicurazione sulla vita.

Infine l'ultimo aggiornamento statistico, pubblicato dalla COVIP per il quarto trimestre 2012, indica un rendimento medio dei fondi pensione negoziali dell'8,2% a fronte di una rivalutazione del Tfr al netto dell'imposta sostitutiva pari al 2,9%.

9. Libro Bianco dell'Unione Europea.

In materia di previdenza complementare è stato pubblicato dalla Commissione Europea, in data 16 febbraio 2012, il Libro Bianco delle

⁶⁶ Al netto del prelievo fiscale.

⁶⁷ Costo di iscrizione, spesa annua in cifra fissa o in percentuale sui versamenti.

⁶⁸ Tranne che per l'indicatore a 35 anni dove vale l'ipotesi di pensionamento.

⁶⁹ Costi legati all'esercizio di prerogative individuali o quelli derivanti dalle commissioni di incentivo eventualmente previste per la gestione finanziaria.

⁷⁰ www.covip.it. L'aggiornamento statistico pubblicato dalla COVIP per il quarto trimestre.

Pensioni nel quale l'Unione Europea delinea un piano strategico per il conseguimento di pensioni adeguate, sicure e sostenibili⁷¹.

In concomitanza con il 2012 (Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni) il Libro bianco prende le mosse dai risultati di un'ampia consultazione avviata nel luglio 2010⁷², proponendo di:

- sviluppare sistemi pensionistici privati complementari incoraggiando le parti sociali a porre in atto provvedimenti in tal senso ed invitando gli Stati membri all'ottimizzazione degli incentivi fiscali e di altro genere;
- potenziare la sicurezza dei sistemi pensionistici integrativi, anche mediante una revisione della direttiva sugli enti pensionistici aziendali o professionali con il miglioramento dell'informazione rivolta ai consumatori;
- rendere le pensioni integrative compatibili con la mobilità, varando leggi a tutela dei diritti pensionistici dei lavoratori mobili⁷³ e promuovendo l'istituzione di servizi di ricostruzione delle pensioni in tutta l'UE;
- incoraggiare gli Stati membri a promuovere vite lavorative più lunghe, correlando l'età della pensione con la speranza di vita, limitando l'accesso al pre-pensionamento e eliminando il divario pensionistico tra gli uomini e le donne;

⁷¹ In data 21 maggio 2013 il Parlamento Europeo ha adottato il Libro Bianco sulle Pensioni, concludendo il percorso avviato nel 2010 dalla Commissione UE, con la pubblicazione del Libro Verde sulle Pensioni: verso un sistema adeguato e sostenibile. Nel documento sono contenute indicazioni per rendere i sistemi di primo pilastro finanziariamente equilibrati e in grado di offrire prestazioni adeguate, tra cui la definitiva affermazione della previdenza complementare e l'aumento dell'età di pensionamento.

⁷² V. ROCCO, *Pensioni UE e Libro Bianco*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 13/2012, 851. In merito l'Autore osserva che il Libro Bianco detta in primo luogo "i principi cardine, costituiti dalla sostenibilità finanziaria dei regimi previdenziali e dalla adeguatezza delle prestazioni erogate".

⁷³ In merito è utile ricordare la sentenza della Corte di giustizia europea, sezione terza, del 10 marzo 2011, causa C-379/09 nella quale la Corte afferma che: "il giudice nazionale ha l'obbligo di dare alla disciplina contenuta in un contratto collettivo, anche in materia di previdenza complementare, un'interpretazione ed un'applicazione conformi dell'art. 45 TFUE, sia pure nel rispetto dei limiti stabiliti alla sua discrezionalità dal suo ordinamento nazionale; tale obbligo si traduce nel divieto per il giudice nazionale di interpretare e applicare le disposizioni del contratto collettivo in modo che la disciplina della maturazione dei diritti a pensione complementare in esse contenuta possa sfavorire i lavoratori che si siano avvalsi del loro diritto alla libera circolazione rispetto ai lavoratori sedentari, perché anche soltanto la mera prospettiva di siffatto svantaggio potrebbe avere l'effetto di dissuadere i lavoratori dallo spostarsi a lavorare in un altro Stato membro, così ostacolando l'esercizio della libertà garantita dall'art. 45 TFUE".

- continuare a monitorare l'adeguatezza, la sostenibilità e la sicurezza delle pensioni e sostenere le riforme pensionistiche negli Stati membri.

La Commissione europea ha inoltre stabilito che presenterà a breve una iniziativa che mira a migliorare la qualità dei prodotti pensionistici⁷⁴ ed a perfezionare l'informazione e le norme di protezione dei consumatori nonché, eventualmente, un regime di certificazione Ue per tali prodotti⁷⁵.

⁷⁴ Le riforme dei sistemi pensionistici sono valutate nell'ambito della Strategia Europa 2020.

⁷⁵ Tale regime certificatorio risulterà ispirato alle misure adottate nel 2012 per migliorare l'informazione dei consumatori sui "prodotti di investimento preassemblati" (*packaged retail investment products* – PRIPs).

Capitolo II

La previdenza complementare nel pubblico impiego.

1. Previdenza complementare nel pubblico impiego e contrattazione collettiva.

L'art. 3, 2° co., d. lgs. n. 124/1993 statuisce che: “per il personale di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le forme pensionistiche complementari possono essere istituite mediante i contratti collettivi di cui al titolo III del medesimo decreto legislativo.”. Viene definito, così, uno degli elementi di specificità della previdenza complementare per il settore pubblico⁷⁶.

Anche l'art. 3, 2° co., d. lgs. n. 252/2005 dispone: “per il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le forme pensionistiche complementari possono essere istituite mediante i contratti collettivi di cui al titolo III del medesimo decreto legislativo”.

Il diverso regime di efficacia soggettiva ed oggettiva della contrattazione collettiva pubblica rispetto al settore privato comporta l'applicazione di regole istitutive dei fondi pensione diversi per i due settori.

Queste caratteristiche del settore pubblico creano una vera e propria riserva di contrattazione di livello nazionale per l'istituzione delle forme pensionistiche complementari dei dipendenti “contrattualizzati”⁷⁷, mentre nel settore privato sono consentite forme molto varie che vanno dagli accordi fra lavoratori ai regolamenti unilaterali di enti o aziende.

⁷⁶ I fondi pensione dei dipendenti pubblici cosiddetti *contrattualizzati* possono essere istituiti per mezzo di contratti collettivi nazionali di comparto ovvero da contratti di secondo livello ma solo nell'eventualità che la contrattazione collettiva nazionale abbia demandato a questi ultimi la regolamentazione della materia. Anche i contratti collettivi di comparto delle Regioni e delle Province autonome a statuto speciale, titolari di competenza concorrente in materia di ordinamento del personale e previdenza complementare, possono prevedere l'istituzione di forme di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

⁷⁷ V. ALAIMO, *La previdenza complementare dei dipendenti pubblici*, in *Diritto della sicurezza sociale*, anno 2002, 139.

Al fine di rendere un quadro completo sulle linee evolutive e di sviluppo della previdenza complementare nel settore pubblico contrattualizzato, ci si sofferma, quindi, sulle caratteristiche della contrattazione collettiva e dei soggetti coinvolti nel suo iter formativo.

1.1 La riforma del rapporto di lavoro nel pubblico impiego.

L'attuale disciplina applicata al lavoro nelle amministrazioni pubbliche è il risultato di un complicato processo di riforma che si è posto l'obiettivo di uniformare la disciplina del lavoro pubblico con quella del settore privato.

La ricostruzione dell'*iter* normativo non può non considerare la legge che ha rappresentato il primo riconoscimento di una fase negoziale nella disciplina del lavoro pubblico.

Il riferimento è alla legge 29 marzo 1983, n. 93 (c.d. legge quadro sul pubblico impiego)⁷⁸ che legittima le organizzazioni sindacali a definire con l'amministrazione una ipotesi di accordo collettivo destinata ad essere recepita in un regolamento governativo.

I limiti di questo intervento sono noti: nulla cambiava nel sistema delle fonti e nella individuazione delle categorie giuridiche deputate a disciplinare la materia; il rapporto di lavoro nasceva sempre in forza di un atto unilaterale di tipo autoritativo (atto di nomina) rispetto al quale il consenso del lavoratore era considerato una mera condizione di efficacia.

Si è trattato di un inizio del processo riformatore che si sarebbe avviato negli anni '90 al quale è stato riconosciuto il merito di aver dato il via alla graduale delegificazione della materia.

⁷⁸ La legge quadro sul pubblico impiego è stata oggetto di numerosi commenti, per un esame complessivo della stessa v. RUSCIANO, TREU (a cura di), *Commentario alla legge 29 marzo 1983, n. 93*, in *Leggi civ. comm.*, 1984, 783. Per una riflessione sui modelli normativi che hanno caratterizzato il mondo del pubblico impiego prima della trasformazione attuata con il d. lgs. n. 29/1993, v. FIORILLO, *Le fonti di disciplina del rapporto di lavoro pubblico*, Padova, 1990.

La radicale rivisitazione delle categorie giuridiche poste a fondamento della regolamentazione del rapporto di lavoro è stata resa possibile da una diversa lettura dell'art. 97 della Costituzione.

A questo proposito è stato sostenuto che la riserva di legge imposta dal dettato costituzionale non comporta necessariamente una riserva di regime pubblicistico. Se è indubbio che l'organizzazione debba rispondere ai requisiti fissati dal 1° co. dell'art. 97 cost. (imparzialità e buon andamento), i modi per conseguire tale risultato possono essere assai diversi⁷⁹, con l'unico vincolo per il sistema di fissare “un *quantum* (di variabile entità) di regolamentazione⁸⁰” idoneo comunque a soddisfare, nella sostanza, il precetto costituzionale che impone un ruolo di incisivo controllo da parte del Parlamento nella definizione degli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni ivi compresa la disciplina del rapporto di lavoro dei suoi dipendenti.

Si avviava così il processo riformatore con una prima legge delega (art. 2, legge 23 ottobre 1992, n. 421) attuata con il d. lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, seguita da una seconda delega (legge 15 marzo 1997, n. 59) e tre decreti legislativi di attuazione⁸¹ che hanno trovato, provvisoriamente, un organico punto di riferimento nel d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Infine nel 2009 è stata emanata una terza legge delega (legge 4 marzo 2009, n. 15) cui ha fatto seguito il d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione, che rivisita in modo significativo la materia delle fonti e delle relazioni sindacali.

⁷⁹ La tesi è ampiamente trattata da ORSI BATTAGLINI, *Fonti normative e regime giuridico del rapporto di impiego con enti pubblici*, in *Giornale dir. Lav. e relaz. Ind.*, 1993, 463, cui si rinvia per ogni ulteriore approfondimento in ordine al ridimensionamento della portata del precetto contenuto nell'art. 97, 1° co., cost.. Per una riflessione sul ruolo che comunque ha svolto ed è destinata a svolgere la riserva di legge imposta in materia di organizzazione degli uffici dall'art. 97 cost. v. FIORILLO, *op. cit.*, specie capitolo I. Non è mancato in dottrina chi ha sostenuto che, in questa materia, il d. lgs. n. 29/1993 (oggi n. 165/2001) andrebbe fortemente ridimensionato, poiché “anche nel lavoro pubblico deve essere l'autonomia collettiva a fondare la propria legittimazione ad intervenire per regolare le condizioni di lavoro” (CASSESE, *Per un'autentica contrattualizzazione del lavoro con le amministrazioni*, in *Giornale dir. amm.*, 1997, 790).

⁸⁰ ORSI BATTAGLINI, *op. cit.*, 463.

⁸¹ D. lgs. 4 novembre 1997, n. 396, d. lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e d. lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Gli assetti definiti con gli interventi del 2009 non sono destinati ad assestarsi, l'intenzione è quella di apportare alcune significative modifiche finalizzate a ridare vita al ruolo e la funzione dell'organizzazione sindacale che è stato fortemente ridimensionato dall'insieme delle norme contenute nel d. lgs. n. 150/2009.

Nel mese di maggio 2012 il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, le Regioni, le Province, i Comuni e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico⁸² nel quale concordano sulla opportunità di adottare “una serie di interventi, normativi e contrattuali”, concernenti, tra l'altro, “un nuovo modello di relazioni sindacali⁸³”.

Ad essere condivisa è l'opportunità di un intervento legislativo che, fermo quanto statuito dall'art. 2, 3° co., d. lgs. n. 165/2001, abbia ad oggetto l'individuazione della contrattazione collettiva come “fonte deputata alla determinazione dell'assetto retributivo e di valorizzazione dei lavoratori pubblici”.

E' previsto, inoltre, che le organizzazioni sindacali vengano coinvolte nei processi di mobilità, di qualificazione e formazione del personale e di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Le parti convengono, poi, sulla necessità che l'intervento riguardi “l'individuazione, nell'ambito delle materie di informazione sindacale, anche di ipotesi di esame congiunto tra pubbliche amministrazioni e organizzazioni sindacali”⁸⁴.

⁸² Il testo dell'accordo del 4 maggio 2012 è riportato nel sito <http://www.funzionepubblica.gov.it>.

⁸³ Gli interventi riguardano: “la razionalizzazione e la semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità, nonché del ciclo della *performance*; nuove regole riguardanti il mercato del lavoro nel pubblico impiego; i sistemi di formazione del personale; la dirigenza pubblica, rafforzandone ruolo, funzioni e responsabilità al fine di garantirne una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica”.

⁸⁴ Allo stato si registra un unico intervento legislativo che costituisce una prima attuazione degli impegni assunti con l'accordo descritto. Nel d. l. 6.7.2012, n. 95, convertito con modificazioni nella l. 7.8.2012, n. 135, l'art. 2, 17° co., ha apportato alcune modifiche all'art. 5, 2° co., d. lgs. n. 165/2001, che disciplina il potere di organizzazione delle amministrazioni, recependo uno degli impegni contenuti nell'accordo quadro con riferimento al potenziamento del ruolo dell'organizzazione sindacale. A seguito di questa recente rivisitazione, il dirigente pubblico, nell'esercizio del suo potere direttivo in materia di gestione dei rapporti di lavoro, non potrà limitarsi alla sola informazione alle organizzazioni sindacali, ma dovrà avviare con le

1.2 (Segue). La prima delega e l'avvio del processo di privatizzazione del pubblico impiego.

Il legislatore del 1992, raccogliendo le istanze sempre più insistenti provenienti dal mondo sindacale, ha deciso di attrarre nell'ambito del diritto del lavoro la regolamentazione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni che era disciplinato dal diritto amministrativo.

Il meccanismo utilizzato per raggiungere l'obiettivo è stato individuato nella modifica del sistema di produzione normativa: non è più l'atto amministrativo deputato a disciplinare il rapporto di lavoro e la sua organizzazione, ma il contratto e l'atto unilaterale di diritto comune.

Il perno di tale modello è costituito dall'art. 2, d. lgs. 29/1993⁸⁵: il 2° co. dell'articolo citato dispone che “i rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, Libro V del Codice Civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, salvi i limiti stabiliti dal presente decreto per il perseguimento degli interessi generali cui l'organizzazione e l'azione amministrativa sono indirizzate”; il 3° co. opera un espresso rinvio al contratto individuale e a quello collettivo deputati a disciplinare questa tipologia di rapporto di lavoro subordinato secondo regole e modalità previste dallo stesso decreto legislativo.

La disciplina dell'organizzazione della pubblica amministrazione, nel rispetto della riserva di legge di cui all'art. 97. Cost., continua ad essere regolata da “disposizioni di legge o di regolamento ovvero, sulla base delle

stesse un “esame congiunto” secondo modalità e regole preventivamente fissati dalla contrattazione collettiva nazionale.

⁸⁵ Il decreto delegato è stato emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che detta le linee di fondo nel rispetto delle quali attuare la trasformazione dell'impiego pubblico in un rapporto di lavoro subordinato di diritto privato. I principi di delega più rilevanti ai fini della riforma riguardano: *a)* la riconduzione dell'impiego pubblico sotto la disciplina del diritto civile e la sua regolamentazione mediante contratti individuali e collettivi; *b)* i criteri di rappresentatività per le organizzazioni sindacali ai fini della contrattazione collettiva e strumenti per la rappresentanza negoziale della pubblica amministrazione; *c)* la devoluzione al giudice ordinario delle controversie di lavoro; *d)* la riforma della dirigenza pubblica; *e)* l'indicazione di materie e categorie di dipendenti esclusi dalla riforma.

medesime, mediante atti di organizzazione” (così dispone il 1° co dell’art. 2, d. lgs n. 29/1993).

La grande novità della riforma parte proprio dal momento genetico del rapporto: analogamente a quanto accade nel settore privato, questo nasce con la stipulazione di un contratto individuale, nel rispetto delle regole dettate dal codice civile.

Le conseguenze della nuova normativa sono evidenti: cambia l’ambiente giuridico di riferimento, non più costituito dal diritto pubblico, ma dal diritto privato, e si modifica profondamente il rapporto tra le parti, che diventa paritario, venendo meno ogni forma di supremazia speciale in capo alla pubblica amministrazione.

Il legislatore delegato ha, dunque, statuito l’incondizionato ingresso del codice civile e delle leggi sui rapporti di lavoro nell’impresa nella disciplina del rapporto di lavoro pubblico, nel rispetto di alcuni limiti espressamente contenuti nello stesso decreto.

Il nuovo sistema delle fonti, così come delineato nella legge delega e nei successivi tre decreti legislativi di attuazione⁸⁶, consente sicuramente di affermare che si è verificato il mutamento della natura giuridica del rapporto con le pubbliche amministrazioni. Ciononostante non può sicuramente sostenersi che si è in presenza di un modello unico di rapporto di lavoro subordinato, valido sia per il settore privato che per quello pubblico.

Sempre sul piano delle fonti troppe diversità connotano il contratto collettivo pubblico rispetto a quello privato: la procedura di contrattazione è troppo legificata, la sua struttura è eccessivamente centralizzata, persiste ancora una incisiva presenza, in sede di controllo, della Corte dei Conti e del giudice amministrativo.

⁸⁶ L’originario testo del d. lgs. 3.2.1993, n. 29 è stato successivamente modificato con due decreti correttivi: 18.11.1993, n. 470 e 23.12.1993, n. 546.

1.3 (Segue). La seconda delega (l. 15.3.1997, n. 59) e il compimento dell'integrazione delle discipline.

Le criticità sopra evidenziate hanno determinato, nel giro di quattro anni, un ulteriore intervento del legislatore che sottopone l'intero impianto ad una nuova riforma all'insegna del perfezionamento del processo avviato con la legge delega n. 421/1992 e con i decreti delegati del 1993.

Il legislatore nel 1997⁸⁷ ha riaperto l'originaria delega invitando il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi al fine di:
"completare l'integrazione della disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato e la conseguente estensione al lavoro pubblico delle disposizioni del codice civile e delle leggi sui rapporti di lavoro privato nell'impresa"⁸⁸.

Quella che è stata definita la "seconda privatizzazione" del pubblico impiego si inserisce in una legge delega di più ampia portata che investe l'intero sistema amministrativo destinato ad abbandonare la sua vocazione centralista per rimodellarsi, avendo come punto di riferimento il decentramento ed il potenziamento dei governi locali.

Uno dei momenti centrali che continua ad attrarre l'attenzione del legislatore delegante è costituito ancora dal sistema delle fonti.

Ogni questione sulla permanenza di possibili forme di specialità nella disciplina del rapporto di lavoro viene definitivamente risolta eliminando dall'art. 2, 2° co., d. lgs. n. 29/1993 ogni riferimento al perseguimento degli interessi generali cui è indirizzata l'azione amministrativa.

⁸⁷ Leggi Bassanini: legge 15 marzo 1997, n. 59 avente ad oggetto la delega al governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa; legge 15 maggio 1997, n. 127 con oggetto misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo.

⁸⁸ Art. 11, 4° co., lett. a), legge n. 59/1997. I nuovi principi di delega riguardano l'estensione del regime di diritto privato all'intera dirigenza pubblica, ferme restando le altre esclusioni di cui all'art. 2, 4° e 5° co., d. lgs. n. 29/1993, una rivisitazione delle procedure di contrattazione, con rivalutazione del ruolo della contrattazione integrativa e riordino e potenziamento dell'Aran, il perfezionamento del cambio della giurisdizione, le procedure di consultazione con le organizzazioni sindacali.

Si perfeziona il modello delle fonti, sia unilaterali che contrattuali, con l'obiettivo di individuare meglio l'area in cui i soggetti operano nell'esercizio delle loro capacità di diritto privato e di favorire l'autonomia delle singole amministrazioni, valorizzando la funzione dirigenziale e il ruolo del contratto collettivo aziendale.

La seconda delega, che ha sicuramente accelerato il processo di privatizzazione del pubblico impiego, ha prodotto tre decreti legislativi, il primo emanato nel novembre del 1997 (d. lgs. n. 396/97), il secondo nel marzo del 1998 (d. lgs. n. 80/98) e il terzo nell'ottobre dello stesso anno il (d. lgs. n. 387/98)⁸⁹.

L'intero processo di riforma era destinato ad essere trasfuso in un testo unico che poi non è stato realizzato in quanto il d. lgs. n. 165/2001 non si configura tecnicamente come un testo unico, secondo le originarie indicazioni espresse dal legislatore⁹⁰, ma dispone una nuova numerazione degli articoli del d. lgs. n. 29 del 1993, limitandosi, in tre allegati finali, ad indicare le norme abrogate da altre leggi e dalla prima tornata contrattuale relativa al quadriennio 1994-1997.

Un tratto significativo di questa seconda riforma è costituito dall'erosione del regime pubblicistico anche in un altro settore della materia: quello dell'organizzazione dei pubblici uffici.

Nella fase di avvio della riforma era netta la linea di demarcazione tra i poteri di gestione del rapporto di lavoro e quelli di gestione dell'organizzazione: i primi erano certamente collocati nell'ambito del diritto privato, mentre i secondi continuavano ad essere sottoposti per intero al diritto pubblico.

⁸⁹ L'intero processo di riforma, a partire dai lavori preparatori riguardanti la seconda delega (art. 11, l. n. 59/1997 per arrivare alla fase di stesura del testo dei decreti legislativi di attuazione, è raccolto nel volume, *Riforma del lavoro pubblico e riforma della pubblica amministrazione*, a cura di D'Antona, Matteini, Talamo, Milano, 2001.

⁹⁰ V. art. 8, l. n. 50/1999 reiterato poi all'art. 1, 8° co., l. n. 340/2000.

Il legislatore della seconda privatizzazione riusciva a ricondurre nell'ambito del diritto civile anche i poteri di gestione dell'organizzazione, con la sola esclusione dei rami alti della pubblica amministrazione che continuavano, invece, ad essere sottoposti all'area del diritto pubblico.

I poteri di organizzazione venivano suddivisi in due categorie, da una parte i rami alti dell'organizzazione (c.d. macro-organizzazione), dall'altra quelli bassi (c. d. micro-organizzazione): i primi assoggettati al diritto pubblico, i secondi al diritto privato.

In particolare veniva stabilito in dettaglio quali attività fossero da considerarsi sottoposte al diritto pubblico: alle amministrazioni pubbliche compete la definizione, secondo i principi generali fissati dalle disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, delle “linee fondamentali di organizzazione degli uffici”, nonché l'individuazione degli “uffici di maggiore rilevanza”, dei “modi di conferimento della titolarità dei medesimi” e, infine, “delle dotazioni organiche complessive”⁹¹.

Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sarebbero state assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro⁹².

Un'ulteriore modifica consisteva nell'ampliamento dell'ambito di applicazione della fonte collettiva in favore di una generalizzata competenza della disciplina collettiva che “si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali” (art. 40, d. lgs. n. 165/2001).

⁹¹ Art. 2, comma 1, d. lgs. n. 165/2001.

⁹² Art. 5, 2° co., d. lgs. n. 165/2001.

1.4 (Segue). La terza delega (l. 4.3.2009, n. 15) e il d. lgs. 27.10.2009, n. 150.

Quando sembrava che il processo di riforma si fosse definitivamente concluso, è sopraggiunta una nuova poderosa *tranche* di modifiche legislative, in un segno, questa volta, decisamente inverso a quello che ha caratterizzato, in particolare, la delega del 1997.

La spinta determinante di tale rimaneggiamento è stata la constatazione che il progetto riformatore fosse scaduto, nella prassi, in uno sconfinamento della contrattazione collettiva oltre gli ambiti concessi. Il legislatore ha, dunque, ripensato all'assetto del sistema delle fonti e delle relazioni sindacali, in funzione del contenimento degli spazi riservati alla fonte negoziale.

Con l'intervento della legge n. 15 del 4.3.2009 e del d. lgs. di attuazione n. 150 del 27.10.2009 è stato portato a termine un processo di rivisitazione della materia traducibile in un certo rigetto del processo riformatore culminato nel d.lgs. n. 165/2001.

Il legislatore delegante con l'art. 1, l. n. 15/2009 modifica direttamente l'art. 2 del d.lgs. n. 165/2001 che disciplina l'articolato sistema delle fonti ed interviene sul rapporto tra legge e contrattazione collettiva modificandone il delicato equilibrio.

La chiave di volta della nuova sistemazione delle fonti è contenuta nell'ultimo periodo del 2° co. dell'art. 2 (così come modificato dalla legge n. 15/2009), in materia di derogabilità delle disposizioni di legge, regolamento o statuto, che prescrivono discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia circoscritta ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche o a categorie di essi, ad opera delle fonti collettive.

Prima della legge del 2009 era stabilito che i successivi contratti o accordi collettivi avessero la possibilità di derogare alle leggi, o anche alle disposizioni di rango secondario che intervenivano sulla disciplina del

rapporto dei pubblici dipendenti, le quali diventavano non ulteriormente applicabili per la parte derogata, salvo il caso che fosse la legge a disporre specificatamente una volontà contraria⁹³.

Nella sistemazione risultante dalla nuova riscrittura, il meccanismo è capovolto e, insieme a questo, anche il ruolo assegnato alle fonti del rapporto.

La nuova enunciazione della norma prescrive che la deroga delle disposizioni di legge, regolamento o statuto, non è più riservato alla discrezionalità della fonte collettiva, ma sottoposto ad un'autorizzazione espressa contenuta all'interno dello stesso atto normativo che autorizza a disapplicare quanto disposto⁹⁴.

L'intervento risulta in controtendenza rispetto alle precedenti fasi della riforma, nelle quali era la legge a fare un passo indietro, a fronte dell'attribuzione di un ruolo di risalto alla fonte collettiva⁹⁵.

Con l'odierna sistemazione della disciplina è la derogabilità della norma a dover essere oggetto di specifica menzione⁹⁶.

In ogni caso è bene comunque precisare che tale intervento di aperto ridimensionamento del peso della contrattazione collettiva nella gerarchia delle fonti non ha determinato la ripubblicizzazione del rapporto di lavoro ma piuttosto una nuova legificazione della materia con cui il legislatore ha

⁹³ Prima della riscrittura ad opera della legge delega n. 15/2009, la norma stabiliva che: "Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario".

⁹⁴ Il 2° periodo dell'art. 2, ° co., d. lgs n. 165/2001, nella formulazione risultante all'esito delle modifiche operate dall'art. 1, 1° co., l. n. 15/2009, statuisce che: "Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge".

⁹⁵ Si legga a riguardo FERRARO, *Prove generali di riforma del lavoro pubblico*, in *Giornale dir. Lav. e relaz. ind.*, 2009, 241. L'Autore sottolinea che la nuova disposizione "assume un significato strategico (...) giacché suona come un giudizio critico rispetto all'impostazione della riforma degli anni '90 che aveva sostanzialmente contrattualizzato la gran parte della regolamentazione del lavoro pubblico riconoscendo una competenza preminente della fonte negoziale e una funzione residuale di quella legale".

⁹⁶ In questo senso v. CARINCI, *La privatizzazione del pubblico impiego alla prova del terzo governo Berlusconi: dalla legge 133/2008 alla legge 15/2009*, in *Lavoro nelle PA*, 2008, 961.

sottratto “alla competenza generale del contratto collettivo le materie una volta indicate nell’ambito di competenza di quest’ultimo dal vecchio testo dell’art. 40, d. lgs. n. 165/2001 poi modificato con la novella del 2009”⁹⁷.

Alla base dell’ultima riscrittura vi è la convinzione che l’unico modo possibile per favorire l’efficienza e la produttività del lavoro pubblico consista nell’adozione di un mutamento dei contenuti legislativi, che fondi le sue basi su un orientamento fortemente limitativo nei confronti della contrattazione collettiva.

Il senso dell’inversione di rotta si ricava anche da altre integrazioni volute dal legislatore: nell’art. 2 e precisamente nel co. 3 *bis*, è previsto che le clausole contrattuali che violino o eccedano le norme fissate dalla legge siano sostituite di diritto dalla clausola legale⁹⁸.

Il meccanismo sanzionatorio così come strutturato dal legislatore opera a prescindere dal fatto che la divergenza con la norma di riferimento (legge o contratto collettivo nazionale) determini un trattamento migliorativo o peggiorativo per i dipendenti.

Si tratta di un capovolgimento del tradizionale rapporto tra legge ed autonomia collettiva. Ed infatti, in tale settore l’inderogabilità assoluta prevista dalla legge e, di conseguenza, la nullità delle clausole contrattuali difformi servono a presidiare gli “interessi generali e di rango costituzionale” della pubblica amministrazione⁹⁹.

⁹⁷ V. DE MARINIS, *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: dalla riforma alla controriforma. Il sistema delle fonti*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2011, 129.

⁹⁸ Il co. 3 *bis* dell’art.2, d. lgs. n. 165/2001 [inserito dall’art. 33, 1° co. lett. c), d. lgs. n. 150/2009] stabilisce che nelle ipotesi “di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva”, si applichino gli artt. 1339 e 1419, 2° co., c.c.

⁹⁹ PISANI, *La vera novità sistematica della riforma “Brunetta”: il ridimensionamento dell’autonomia collettiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, 147.

1.5 L'ambito di competenza della fonte negoziale.

La fonte collettiva, diversamente da quanto avviene nel settore privato, è oggetto di una specifica regolamentazione legislativa che ne traccia i confini, la struttura, l'efficacia e l'intero procedimento formativo.

La norma cardine è costituita dall'art. 40, d. lgs. 165/2001 che nel 1° co. si preoccupa di definire l'ambito di intervento della fonte collettiva.

La disposizione prende l'avvio individuando le materie contrattabili e, a tal fine, fissa lo spazio d'azione della fonte negoziale contenendolo attraverso una duplice elencazione "esclusiva": da una parte, si prevedono materie per le quali la contrattazione è preclusa; dall'altra, si indicano materie nelle quali la negoziazione è consentita, ma negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Il quadro delineato si presenta alquanto complesso: una prima parte accorda alla contrattazione collettiva la competenza nella determinazione di quei diritti e di quegli obblighi imputabili direttamente al rapporto di lavoro; una seconda parte, presenta una chiara e puntuale indicazione degli ambiti preclusi alla contrattazione ovvero alla stessa consentiti, ma soltanto negli spazi autorizzati dalla fonte unilaterale¹⁰⁰.

La valutazione d'insieme della previsione normativa consente di condividere il giudizio di chi ha ritenuto che la nuova sistemazione della materia abbia prodotto, nel complesso, l'effetto di restringere l'ambito di competenza prima assegnato alla negoziazione¹⁰¹.

Ma, come già osservato, la nuova disposizione delle materie contrattabili non si esaurisce col primo periodo della disposizione. Segue,

¹⁰⁰ Sotto questo profilo, il sistema delle fonti risulta decisamente mutato. La formulazione precedente alla modifica operata dal decreto delegato del 2009, stabiliva – con formula affermativa del principio della generale competenza della contrattazione collettiva nella disciplina dei rapporti di lavoro – che alla fonte negoziale fosse consentita la negoziazione di tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.

¹⁰¹ V., sul punto, le osservazioni di LUCIANI, LOMBARDO, *Sub art. 40, d. lgs. n. 165/2001*, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *Diritto del lavoro*, III, *Il lavoro pubblico*, a cura di Fiorillo, Milano, 2011, 1376. V. inoltre, LASSANDARI, *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. Giur. Lavoro*, 2010, I, 71.

infatti, una normazione di dettaglio tanto degli ambiti esclusi dal novero delle materie contrattabili, quanto di quelli che, pur non essendo esclusi per intero, sono parzialmente sottratti alla fonte negoziale.

Può rilevarsi, poi, in generale, come l'ambito delle materie precluse alla fonte negoziale appaia alquanto vasto (spaziando, ad esempio, da quelle relative all'organizzazione degli uffici a quelle attinenti alle prerogative dirigenziali).

Il richiamo, nel corpo della disposizione citata, all'art. 5, 2° co., d lgs. n. 165/2001, esclude dall'ambito negoziale una fetta davvero consistente di attribuzioni. Sul punto si ravvisa nella norma il destino di inibire alla contrattazione collettiva qualsivoglia intervento sull'esercizio delle prerogative dirigenziali, non soltanto in materia di organizzazione degli uffici, ma anche in materia di organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici¹⁰².

Il disposto dell'art. 40, 1° co., d. lgs n. 165/200 si conclude con un terzo periodo nel quale il legislatore delegato si occupa di elencare le materie nelle quali la negoziazione, pur non essendo preclusa, è consentita “negli esclusivi limiti stabiliti dalle norme di legge”¹⁰³.

Si tratta, come è evidente, di un'ulteriore restrizione del campo d'azione della fonte negoziale, operata questa volta in modo indiretto, non già vietando la negoziazione, bensì ammettendola, ma soltanto negli spazi interstiziali lasciati liberi – ovvero non diversamente disciplinati – da disposizioni di legge.

In altre parole, la norma delinea un impianto per il quale, da un lato, si colloca la legge, la quale definisce una cornice entro cui consentire la

¹⁰² Fermo restando quanto osservato nel testo, è necessario comunque sottolineare che la valenza “inibitoria” dell'art. 5, d lgs. n. 165/2001 è destinata ad un parziale ridimensionamento. La recente legge 7.8.2012, n. 135, in materia di revisione della spesa pubblica ha integrato l'art. 5, d. lgs. n. 165/2001 nella parte di cui si discute, legittimando le organizzazioni sindacali, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, ad un esame congiunto con la dirigenza e ciò sempre a condizione che la contrattazione collettiva nazionale lo preveda.

¹⁰³ Si tratta, si ricorda, delle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, delle modalità e delle progressioni economiche.

competenza della fonte negoziale, dal lato opposto, si pone la contrattazione collettiva, abilitata ad agire all'interno di uno spazio di deliberazione insuperabile, a pena di nullità posto dalle disposizioni medesime.

1.6 L'articolazione della struttura contrattuale.

L'articolazione del sistema contrattuale è di competenza delle parti sociali che, sempre su indicazione del legislatore, provvedono alla definizione dei comparti della contrattazione, della struttura contrattuale, dei rapporti tra i diversi livelli di contrattazione e della durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi.

L'unità base della contrattazione collettiva nazionale è il comparto introdotto dalla legge quadro sul pubblico impiego n. 93/1983.

Nell'originaria formulazione dell'art. 40, d. lgs. n. 165/2001 i comparti della contrattazione collettiva nazionale dovevano riguardare settori omogenei o affini della pubblica amministrazione ed essere determinati mediante appositi accordi tra l'Aran le Confederazioni sindacali aventi titolo. La scelta del legislatore di lasciare autonome le parti nel definire i settori, imponendo nel contempo il criterio dell'affinità, costituiva una giusta mediazione fra l'intento di evitare pericolose frammentazioni nell'ambito della struttura amministrativa e i principi costituzionali in materia di libertà e pluralismo sindacale.

La determinazione dei comparti riveste, infatti, una rilevanza strategica in quanto è destinata ad incidere sulla stessa organizzazione della pubblica amministrazione: il comparto definisce l'area di efficacia del contratto collettivo e quindi della disciplina comune e vincolante per tutte le branche dell'amministrazione che lo compongono.

La materia non si sottrae ad alcune modifiche in occasione della terza delega che ha avviato l'ultimo intervento di riforma.

L'art.3, 2° co., lett. h), n. 4, legge n. 15/2009 affida alla decretazione delegata il compito di ridurre il numero dei comparti e delle aree di contrattazione con riferimento all'intero settore pubblico, ferma restando la competenza della contrattazione collettiva per l'individuazione della composizione dei comparti.

In sede di attuazione della delega si è stabilito di procedere alla ridefinizione, sempre mediante appositi accordi tra l'Aran e le Confederazioni rappresentative, dei comparti di contrattazione collettiva nazionale, fissando nel numero di quattro la consistenza massima dei comparti medesimi, cui far corrispondere non più di quattro aree separate per la dirigenza¹⁰⁴.

E' prescritto, da ultimo, che un'apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguardi la dirigenza del ruolo sanitario e che, nell'ambito dei comparti di contrattazione, possano costituirsi sezioni contrattuali dedicate a specifiche professionalità.

Tale opzione legislativa, oltre a limitare l'autonomia degli agenti contrattuali nella determinazione degli spazi negoziali, porta con sé l'ulteriore conseguenza di imporre ad amministrazioni pubbliche anche molto dissimili un'eccessiva uniformità dei trattamenti contrattuali, con il rischio che, a fronte dell'uniformità sperata, si giunga, invece, ad un appiattimento della disciplina anche in ipotesi che siano coinvolte amministrazioni dalle caratteristiche radicalmente diverse.

Deve riconoscersi, tuttavia, come all'interno del limite fissato dalla legge, la fonte negoziale possa, poi, liberamente regolare la composizione interna di ciascun comparto, essendo venuto meno quel limite, fissato, invece, dalla precedente disciplina, per il quale i comparti medesimi debbano riguardare "settori omogenei o affini" delle amministrazioni.

¹⁰⁴ Così dispone l'art. 40, 2° co., d. lgs. n. 165/2001.

Oltre alla suddetta competenza per la definizione dei comparti di contrattazione, alla fonte collettiva spetta la disciplina, “in coerenza con il settore privato” della struttura contrattuale, dei rapporti tra i livelli di contrattazione e della durata dei contratti collettivi.

Sotto quest’ultimo aspetto il legislatore impone alla fonte collettiva che la durata dei contratti debba essere fissata “in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica”.

In proposito, può rilevarsi come l’ultimo intervento di riforma si ponga in continuità con il dettato dell’Intesa del 30 aprile 2009 (per l’applicazione dell’Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 sottoscritto nel settore privato) ove è statuito che i contratti collettivi nazionali abbiano durata triennale, tanto per la parte economica quanto per quella normativa.

Allo stato attuale, la materia è stato oggetto di ulteriori interventi che vedono protagoniste le parti sociali. A quella dell’aprile 2009 ha fatto seguito una successiva Intesa del 4.2.2011, che, con specifico riferimento all’argomento trattato, vede impegnato il Governo a definire “un atto di indirizzo all’Aran per la stipulazione di un accordo quadro che regoli il sistema delle relazioni sindacali previsto dal decreto legislativo 165/2001”, alla luce della riforma degli assetti contrattuali di cui alla medesima Intesa del 2009, e “dal decreto legislativo 150/2009”. Successivamente, è intervenuta una ipotesi di atto di indirizzo all’Aran, predisposta dal Dipartimento della funzione pubblica e datata 18.2.2011, con la quale si forniscono all’Agenzia “i necessari indirizzi (.....) per la stipulazione di un accordo quadro in grado di coniugare ed armonizzare i principi e le disposizioni” contenute nelle fonti succitate.

Come già accennato nel par. 1.1 in data 10 maggio 2012 è stato stipulato un protocollo d’Intesa tra il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, le Regioni, le Province, i Comuni e le

organizzazioni sindacali. Nell'Intesa si sostiene che “il miglioramento delle funzioni pubbliche richiede una serie di interventi, normativi e contrattuali, che riguardano: un nuovo modello di relazioni sindacali; la razionalizzazione e la semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità, nonché del ciclo della *performance*; nuove regole riguardanti il mercato del lavoro nel pubblico impiego; i sistemi di formazione del personale; la dirigenza pubblica, rafforzandone ruolo, funzioni e responsabilità al fine di garantirne una maggiore autonomia rispetto all'autorità politica”¹⁰⁵.

1.7 I soggetti della contrattazione collettiva.

Il legislatore, nell'ambito dell'individuazione dei soggetti deputati alla contrattazione, ha definito un quadro dettagliato di regole con riguardo, per un verso, ai soggetti di parte pubblica, per altro verso, agli attori di parte sindacale.

Anche in questo caso, con riferimento alla parte pubblica, la definizione legislativa dei criteri e delle regole per la partecipazione delle amministrazioni al procedimento di negoziazione costituisce esercizio di una prerogativa garantita al legislatore medesimo sempre dall'art. 97 cost.

Per la prima volta nel nostro ordinamento vengono introdotte regole anche per la selezione degli attori di parte sindacale. Nonostante le dirette implicazioni determinate dall'art. 39 cost. il legislatore delegato della seconda riforma ha affrontato la questione in termini del tutto inediti, risolvendo, in adempimento a quanto disposto nell'originario principio di delega di cui all'art. 2, 1° co., lett. b), legge n. 421/1992, la questione della definizione della rappresentatività sindacale.

L'impianto normativo delineato ha subito modifiche con l'ultima riforma operata dal d. lgs. n. 150/2009, il quale ha apportato una

¹⁰⁵ In data 6.3.1013 si è svolto un incontro presso l'Aran tra i rappresentanti del Governo, in particolare della Funzione Pubblica e le parti sociali, tra cui tutte le Confederazioni sindacali al fine di trovare un accordo sulla definizione dei parametri generali su cui costruire, per l'anno 2014, i nuovi contratti collettivi nazionali dei vari comparti del pubblico impiego.

significativa rivisitazione della disciplina relativa all'agente negoziale pubblico.

1.8 (Segue). L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni.

La rappresentanza legale delle pubbliche amministrazioni, “agli effetti della contrattazione collettiva nazionale”, spetta all'Aran, organismo tecnico cui la legge attribuisce l'esercizio a livello nazionale di “ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi”¹⁰⁶.

E' la prima legge di riforma del lavoro pubblico a delegare al Governo la costituzione di “un apposito organismo tecnico, dotato di personalità giuridica”¹⁰⁷. Sin dall'inizio, il legislatore delegato ha perseguito il duplice obiettivo della “depoliticizzazione” dei soggetti pubblici preposti alla fase di negoziazione e della fondazione di una efficacia generalizzata del contratto collettivo di diritto comune.

Con la seconda delega il testo originario è stato modificato con l'obiettivo di esaltare la funzione di rappresentanza dell'intera pubblica amministrazione e di struttura tecnica di servizio, sminuendo la natura di organismo dipendente dal Governo¹⁰⁸.

La riforma del 2009 non lascia indenne la materia: già in sede di delega (art. 3, 2° co., lett. *h*), nn. 1, 2 e 3) vengono fissati taluni obiettivi, al fine del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle procedure della

¹⁰⁶ Art. 46, 1° co., d. lgs. n. 165/2001.

¹⁰⁷ Art. 2, 1° co., lett *b*), legge n. 421/1992.

¹⁰⁸ Per una ricostruzione delle vicende che hanno interessato l'Agenzia a partire dal testo originario dell'art. 50, d. lgs. n. 29/1993, poi modificato dal d. lgs. n. 396/1997 in fase di attuazione della seconda delega, v. DE VITTORIO, *I contratti del pubblico impiego 1994-1997: una verifica critica della riforma*, in *I contratti collettivi di comparto. Commentario*, diretto da Carinci F., Milano, 1997; ZOPPOLI L., *La terza volta dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle amministrazioni pubbliche. Brevi riflessioni sulla riforma dell'Aran*, in *Lavoro nelle PA*, 1998, 1297 e ID., *L'agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e i comitati di settore*, in *Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Commentario*, diretto da Carinci F., D'Antona, Milano, 2000, 1329.

contrattazione collettiva, attinenti al riordino dell'agenzia, quali il rafforzamento dell'indipendenza dell'Aran dalle organizzazioni sindacali anche attraverso la revisione dei requisiti soggettivi e delle incompatibilità dei componenti dei relativi organi, il potenziamento del potere di rappresentanza delle Regioni e degli Enti locali e, da ultimo, la ridefinizione della struttura e delle competenze dei comitati di settore allo scopo di rendere più incisivo il potere direttivo nei confronti dell'Aran.

I principi indicati dalla legge, poi, hanno trovato attuazione nel successivo decreto delegato, con il quale è stato modificato il dettato delle disposizioni di disciplina dell'Agenzia, già contenute nell'art. 46, d. lgs. n. 165/2001.

In base alla disposizione citata, all'Agenzia è affidata la rappresentanza legale ai fini della contrattazione collettiva, a livello nazionale, con riguardo a tutte le amministrazioni, risultando, peraltro, confermato l'ampio ruolo ad essa attribuito, oltre che con riguardo alla funzione di agente contrattuale, anche con riferimento alle specifiche funzioni di assistenza, tanto nella fase applicativa dei contratti collettivi, quanto in sede di contrattazione integrativa, pure nei confronti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome¹⁰⁹.

All'Aran è assegnata la cura delle “attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva”,

¹⁰⁹ Come già ricordato, il 1° co. dell'art. 46, d. lgs. n. 165/2001, dopo aver attribuito all'Aran la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, conferisce all'Agenzia medesima l'esercizio di un ampio novero di funzioni (relative alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e all'assistenza delle pubbliche amministrazioni al fine dell'applicazione uniforme dei contratti collettivi stessi). Il 2° co., invece, a seguito della statuizione per cui “le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'Aran ai fini della contrattazione integrativa”, prosegue con la fissazione di disposizioni poste ad incentivare uno stretto rapporto, su base volontaria, tra Aran e pubbliche amministrazioni la norma stabilisce, dapprima, che, sulla base di apposite intese, l'assistenza possa essere prestata in maniera congiunta per “amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale”, poi, che, su richiesta dei comitati di settore, sia possibile costituire, “anche per periodi determinati, delegazioni dell'Aran su base regionale o pluriregionale”). Il 13° co., da ultimo, invita le Regioni a statuto speciale e le Province autonome, sempre ai fini della contrattazione collettiva, ad avvalersi di “agenzie tecniche”, istituite con apposite leggi, ovvero dell'assistenza dell'Aran nelle stesse forme previste per le altre amministrazioni. Si tratta di disposizioni lasciate inalterate dalla riscrittura del 2009.

nonché la predisposizione, con cadenza semestrale¹¹⁰, del “rapporto sull’evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti”.

E’ previsto che l’Agenzia debba provvedere all’invio del rapporto medesimo oltre che al Governo ed alle commissioni parlamentari competenti anche ai “comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità”¹¹¹. Per la predisposizione di tale rapporto l’Agenzia si avvale della collaborazione dell’Istat¹¹² e del Ministero dell’economia e delle finanze.

Spetta, inoltre, all’Agenzia l’attività di “monitoraggio sull’applicazione dei contratti collettivi e sulla contrattazione collettiva integrativa”, per la quale era prevista, in precedenza, la costituzione, all’interno dell’Agenzia stessa, di un osservatorio a composizione paritetica.

All’esito di tale attività, poi, l’Aran presenta, con cadenza annuale, al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell’economia e delle finanze ed ai comitati di settore, una rapporto circa “l’effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi” nel quale si individuano anche “le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa”¹¹³.

La comunicazione del rapporto ai soggetti indicati consente a ciascuno, nelle proprie competenze, di valutare quanto rilevato all’esito del monitoraggio dell’Agenzia

¹¹⁰ Non più trimestrale, come nella precedente formulazione della norma.

¹¹¹ Tale espressa menzione sostituisce il generico richiamo ai comitati di settore contenuto nella precedente formulazione. V., sul punto, SOLOPERTO, *La riforma della contrattazione collettiva*, in *La nuova riforma del lavoro pubblico*, a cura di Tiraboschi, Verbaro, Milano, 2010, 111, il quale sottolinea come la norma sia stata evidentemente predisposta “in coerenza” con le indicazioni del decreto delegato “in materia di comparti di contrattazione e di comitati di settore”.

¹¹² L’interazione con l’Istituto è finalizzata all’acquisizione di informazioni statistiche ed alla formulazione di modelli di rilevazione.

¹¹³ Art. 46, 4° co., d. lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 58, 1° co., lett. a), d. lgs. n. 150/2009. Nella precedente formulazione era statuito che: “Per il monitoraggio sull’applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa, viene istituito presso l’Aran un apposito osservatorio a composizione paritetica. I suoi componenti sono designati dall’Aran, dai comitati di settore e dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali”.

L'attività così concepita introduce “una forma generale di controllo a posteriori sulla contrattazione” nazionale e consente la migliore tutela degli “interessi negoziali e gestionali” delle amministrazioni stesse¹¹⁴.

Sono organi dell'agenzia il Presidente ed il Collegio di indirizzo e controllo.

Il Presidente, cui la legge attribuisce la rappresentanza dell'Agenzia, “è nominato con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata”. E' stabilito, inoltre, che questi possa essere scelto “fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione” nel rigoroso rispetto di specifiche regole sulle incompatibilità.

La carica di presidente ha una serie di incompatibilità che riguardano qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo, incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici, nonché cariche in organizzazioni sindacali, con l'ulteriore precisazione, in tale ultima ipotesi, che l'incompatibilità debba intendersi “estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche”.

Nell'ipotesi che a rivestire la carica sia un dipendente pubblico, si prevede il collocamento in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

Rispetto alla precedente disciplina, quella attuale presenta un più rigoroso regime di preclusioni.

Le modifiche all'art. 46, d. lgs. n. 165/2001 perseguono, per un verso, l'obiettivo di eliminare la connotazione c.d. consociativa dell'Agenzia con la

¹¹⁴ In questi termini, SOLOPERTO, *La riforma della contrattazione collettiva*, cit., 111 ss.

controparte sindacale, per altro verso, quello di garantire la separazione tra l'indirizzo politico e l'attività gestionale.

La legge fissa in quattro anni la durata in carica del Presidente, potendo questi essere riconfermato, ma solo per una volta.

Accanto alla figura del Presidente, è previsto un Collegio di indirizzo e controllo, costituito da quattro membri “scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione”, due dei quali “designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze”, gli altri, “rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome” e dal Presidente dell'Agenzia che lo presiede¹¹⁵.

Per tale organismo sono previste le stesse incompatibilità già menzionate per il Presidente ad eccezione di quelle riguardanti le attività professionali a carattere continuativo¹¹⁶

Quanto alle funzioni, al Collegio spetta il coordinamento della strategia negoziale, di cui ne assicura l'omogeneità, “assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo”.

Con riferimento alle risorse di cui l'Agenzia si avvale per lo svolgimento della propri attività, è prescritto che la misura annuale del contributo individuale che le amministrazioni corrispondono all'Aran per ciascuno dei dipendenti in servizio debba essere “definita, sentita l'Aran, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il

¹¹⁵ La durata in carica è fissata in quattro anni e i componenti possono essere riconfermati ma soltanto per una volta (art. 46, 7° co., d. lgs. n. 165/2001).

¹¹⁶ Deve rilevarsi che con la riforma del 2009 si preserva l'Aran da ogni forma di ingerenza da parte delle organizzazioni sia politiche che sindacali non limitando l'incompatibilità agli organi di vertice dell'Agenzia ma estendendola anche alle posizioni dirigenziali: l'ultimo periodo del co. 7 *bis* precisa che l'assenza delle cause di incompatibilità indicate nello stesso comma “costituiscono presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia”.

Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con la Conferenza unificata¹¹⁷ e riferita a ciascun triennio contrattuale.

La procedura di riscossione dei contributi, rimasta invariata per le amministrazioni diverse dallo Stato¹¹⁸, ha subito modificazioni quanto alle amministrazioni dello Stato, per le quali è stabilito che il prelievo debba essere effettuato “mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento”, da realizzarsi con la legge annuale di bilancio, nella misura definita, “con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del ministero dell'economia e finanze”¹¹⁹.

L'Agenzia ha personalità giuridica di diritto pubblico oltre che autonomia organizzativa e contabile, nei limiti del proprio bilancio e definisce, con propri regolamenti, l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. Gli stessi sono adottati d'intesa con la Conferenza unificata e sono sottoposti al controllo non più del solo Ministero della funzione pubblica, ma anche del Ministero dell'economia e delle finanze.

Alla Corte dei Conti è riservato il controllo consuntivo sull'intera gestione finanziaria.

Il legislatore si preoccupa di disciplinare anche la materia relativa all'approvvigionamento del personale da parte dell'Agenzia per assolvere ai suoi compiti istituzionali. L'11° e il 12° co. dell'art. 46, d. lgs. n. 165/2001 delineano una pluralità di strumenti: accanto al concorso pubblico è consentito all'Agenzia, in deroga alle limitazioni fissate nello stesso decreto

¹¹⁷ La precedente versione della norma prevedeva che la misura annua del contributo individuale dovesse essere concordata tra l'Aran ed un organismo di coordinamento dei comitati di settore (previsto dalla vecchia formulazione dell'art. 41, 6° co., d. lgs. n. 165/2001).

¹¹⁸ Il 9° co. dell'art. 46, d. lgs. n. 165/2001, lett. *b*), stabilisce che per le amministrazioni diverse dallo Stato, la riscossione dei contributi debba avvenire “mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città”.

¹¹⁹ Nella precedente formulazione del 9° co. dell'art. 46, d. lgs. n. 165/2001, lett. *a*), era previsto che la riscossione dei contributi per le amministrazioni dello Stato dovesse essere effettuata “direttamente attraverso la previsione di spesa complessiva da iscrivere nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri”.

dall'art. 36, di avvalersi di personale con contratto a tempo determinato secondo le norme vigenti nel settore privato. E' prevista inoltre la possibilità di utilizzare personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate in posizione di comando o fuori ruolo, con la garanzia per tali dipendenti di conservare lo stato giuridico e il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza.

E' prevista altresì la possibilità che l'Aran, senza ricorrere all'istituto del comando, possa comunque avvalersi di personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati previa apposite intese con questi ultimi a condizione che l'onere economico sia a loro carico.

L'Agenzia ha anche la possibilità di utilizzare consulenti esterni con contratti di collaborazione da stipulare nel rispetto dell'art. 7, 6° co. ss, dello stesso decreto.

1.9 (Segue). Comitati di settore.

Un ruolo rilevante nella procedura di formazione dei contratti collettivi rivestono i “comitati di settore”, la cui disciplina è posta dall'art. 41, d. lgs. n. 165/2001.

Tali organismi – costituiti dalle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni con riferimento ai singoli comparti di contrattazione – rappresentano lo strumento attraverso il quale le amministrazioni pubbliche esercitano “il potere di indirizzo nei confronti dell'Aran e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale”.

Con l'art. 3, d. lgs. n. 396/1997, il legislatore delegato provvede all'introduzione di tali comitati, stabilendone la costituzione presso le

amministrazioni e attribuendo ad essi il potere di indirizzo e controllo nei confronti dell'Aran¹²⁰.

L'introduzione dei comitati di settore è frutto di una politica di decentramento amministrativo, che prende atto della oggettiva diversità di ciascuna delle amministrazioni pubbliche ed intende dotare queste ultime di un apparato che permetta una maggiore differenziazione delle discipline contrattuali oltre che la realizzazione degli esiti negoziali confacenti alle istanze delle amministrazioni rappresentate.

Nel tessuto normativo così delineato, successivamente modificato e poi confluito nell'art. 41, d. lgs. n. 165/2001, sono intervenuti¹²¹ dapprima la legge delega n. 15/2009, poi l'art. 56, 1° co., d. lgs. n. 150/2009.

Le modifiche non mutano le funzioni assolte dai comitati di settore che hanno il compito di formulare gli atti di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale e quello di esprimere pareri sulle ipotesi di accordo contrattuale, autorizzando la firma della stessa e ciò sempre che il testo corrisponda agli indirizzi già formulati.

Le pubbliche amministrazioni, in tal modo, prendono parte, attraverso proprie ed autonome forme di rappresentanza, al processo negoziale, incidendo significativamente oltre che sulla definizione delle linee strategiche che devono caratterizzare il futuro contratto, anche e specialmente nella definitiva stesura del testo contrattuale, che non può essere sottoscritto dall'Aran senza il parere positivo dei vari comitati di settore.

La nuova riscrittura non muta la scissione fra il potere di indirizzo, attribuito ai comitati di settore, e il potere di rappresentanza, che spetta all'Aran.

¹²⁰ Sull'argomento, quanto alle vicende che hanno riguardato l'introduzione e la modifica della disciplina dei comitati di settore, v. la ricostruzione di LUCIANI, LOMBARDO, *Sub* art. 41, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 665 ss..

¹²¹ Dopo una modifica ad opera dell'art. 3, d. lgs. n. 173/2003.

Nuova è, invece, la disciplina, posta con riguardo alla costituzione dei comitati di settore¹²², peraltro in linea con quanto già statuito dall'art. 40, 2° co., d. lgs. n. 165/2001 con riferimento ai comparti di contrattazione.

Alla riduzione dei comparti e delle aree di contrattazione ha fatto riscontro il dimezzamento dei comitati di settore, talché al posto dei sei comitati di settore già previsti se ne individuano tre, espressione diretta delle sole amministrazioni centrali e delle autonomie costituzionalizzate.

E' disposto che per "le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale" sia costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, aggiungendo, peraltro, che, "per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale", al comitato medesimo partecipi "un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali".

Parimenti è prevista la costituzione, "nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell' Unioncamere", di un apposito comitato di settore che eserciti le competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva "per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali"¹²³.

Per ogni altra amministrazione è, invece, il medesimo dettato della norma, a prestabilire la configurazione dell'organismo medesimo, fissando

¹²² La previgente sistemazione dell'art. 41, d. lgs. n. 165/2001, se pure stabiliva direttamente che per le amministrazioni e le aziende autonome dello Stato operasse come comitato di settore "il Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica", "nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e, per il comparto Agenzie fiscali, sentiti i direttori delle medesime" (2° co.), per le altre amministrazioni pubbliche, invece, prescriveva l'istituzione di un comitato per ciascun comparto di contrattazione che tenesse conto delle istanze rappresentative esistenti nel settore degli enti territoriali, delle università e negli enti pubblici non economici e di ricerca (3° co.).

¹²³ Sull'argomento e, in particolare, sulla previsione di due distinti comitati di settore (uno per le Regioni e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, uno per gli Enti locali, le Camere di commercio ed i Segretari comunali e provinciali) v. LUCIANI, LOMBARDO, *Sub* art. 41, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 669 ss.

che “per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione, di concerto con il Ministro dell’economia e finanze”. Il legislatore, tuttavia, si premura di salvaguardare le peculiarità delle diverse amministrazioni, prevedendo, in ogni caso, che, in sede di predisposizione degli atti di indirizzo, siano coinvolte le rappresentanza dei diversi settori dell’amministrazione. E’ previsto, infatti, che gli indirizzi siano emanati “per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca”, come pure che, “per i rispettivi ambiti di competenza”, gli atti di indirizzo siano emanati “sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro”.

E’ statuito, poi, che rappresentanti designati dai comitati di settore abbiano la possibilità di assistere l’Aran nel corso delle trattative. La previsione, che non trova precedenti nella passata formulazione della norma¹²⁴, è inserita nel tessuto normativo al fine dell’attuazione del principio di delega per il quale è richiesto che i comitati di settore siano configurati di modo da risultarne rafforzato il potere direttivo nei confronti dell’Aran¹²⁵.

Ai comitati di settore è accordata, inoltre la possibilità di stipulare con l’Agenzia specifici accordi finalizzati, tanto alla regolamentazione dei reciproci rapporti in materia di contrattazione, quanto alla gestione di eventuali attività comuni.

E’ stabilito poi che “per assicurare il miglior raccordo tra i comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l’Aran” a ciascun comitato corrisponda una specifica struttura “nell’ambito del regolamento di

¹²⁴ Ad eccezione di quanto previsto per le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale dall’art. 41, 4° co., d. lgs. n. 165/2001, vecchio testo.

¹²⁵ Art. 3, 2° co., lett. h), n. 3, l. n. 15/2009.

organizzazione dell'Aran", senza che tanto comporti nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti e le aree di contrattazione collettiva o che regolano gli istituti comuni a più comparti – si tratta dei cc.dd. contratti collettivi quadro – “ le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva” sono esercitate dai comitati di settore collegialmente. Rispetto alla precedente sistemazione della materia, è omesso il riferimento all'operatività di un “organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l'Aran”.

1.10 (Segue). La parte sindacale.

La scelta degli interlocutori contrattuali di parte sindacale avviene nel rispetto di criteri selettivi indicati dal legislatore: alle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi risultano ammesse soltanto quelle organizzazioni sindacali che raggiungano una determinata soglia di rappresentatività, misurata in base a parametri prestabiliti.

I parametri per la misurazione della rappresentatività sindacale sono costituiti dal seguito associativo, “espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato”, al quale si aggiunge il dato elettorale, “espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato” (art. 43, d. lgs. n. 165/2001¹²⁶).

Per la partecipazione alle trattative è prescritto, infatti, che l'Aran ammetta alla contrattazione collettiva nazionale soltanto quelle

¹²⁶ Per l'impatto dell'ultima riscrittura del 2009 sulla disciplina relativa alla parte sindacale v. FONTANA, *Sub* artt. 42-43, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A, *op. cit.*, 680 ss., il quale rileva come, sebbene il d. lgs. n. 150/2009 non abbia modificato, “se non in minima parte”, gli artt. 42 e 43, d. lgs. n. 165/2001, in materia di prerogative, diritti e rappresentatività dei sindacati, “rimasti quindi invariati”, le norme medesime “non potranno non risentire degli effetti derivanti dalla riforma sugli altri articoli del d.lgs. n. 165 del 2001”.

organizzazioni sindacali “che abbiano nel comparto o nell’area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra dato associativo ed il dato elettorale”¹²⁷.

Alle trattative possono partecipare, per il comparto o l’area di riferimento, anche le confederazioni sindacali, a condizione, tuttavia, che alle stesse siano affiliate le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del 1° co.

In ossequio al principio maggioritario, è statuito poi, che l’Aran sottoscriva i contratti collettivi avendo previamente verificato – sulla base della rappresentatività accertata per l’ammissione alle trattative – che le organizzazioni sindacali aderenti all’ipotesi di accordo rappresentino, complessivamente, almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell’area contrattuale, oppure, nel medesimo ambito, almeno il 60 per cento del solo dato elettorale¹²⁸.

Per quanto riguarda “la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti”, è prescritto, inoltre, che l’Aran ammetta alla contrattazione collettiva “le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative” secondo i parametri citati.

L’Agenzia assicura la raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe. Con l’ulteriore previsione che – per il controllo sulle procedure elettorali, oltre che per la raccolta dei dati relativi alle deleghe – si avvalga, “sulla base di

¹²⁷ Se il superamento della soglia prevista dalla legge “conferisce” alle organizzazioni sindacali “il diritto di partecipare al processo di contrattazione collettiva”, problemi si pongono, invece, con riguardo all’individuazione delle conseguenze derivanti dalla lesione di tale diritto e, in particolare, con riferimento “agli effetti della contrattazione collettiva approdata alla stipulazione senza la partecipazione di uno dei soggetti necessari”. Per tale argomento v. FONTANA, *Sub. Artt. 42-43, d. lgs. n. 165/2001*, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 684.

¹²⁸ Sui criteri di computo individuati dal legislatore ai fini della selezione del soggetto sindacale e della individuazione del grado di rappresentatività necessario per la firma del contratto collettivo, v. ZOPPOLI L., *Lavoro pubblico: per un contratto di generale applicazione basta una rappresentatività piccola?*, in *Riv. giur. Lavoro*, 2010, I, 125.

apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni”.

A garanzia di una rilevazione certa ed obiettiva, nonché per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie – è stabilita l’istituzione presso l’Aran di un comitato paritetico cui prendono parte le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe (stabilendo, in particolare, che questi possa “deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell’area”), nonché la competenza a deliberare sulle contestazioni sorte relativamente alle rilevazioni di cui si tratta.

Con riferimento alla contrattazione collettiva integrativa il legislatore (art. 43, 5° co., d. lgs. n. 165/2001), se da una parte si limita a prescrivere che “i soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali”, dall’altra non manca di richiamare tutti i vincoli alla stessa imposti dall’art. 40 dello stesso decreto e, con specifico riferimento agli agenti di contrattazione, opera un rinvio all’art. 42, 7° co., che sottolinea la possibilità di affiancare, per la contrattazione di secondo livello, agli organismi di rappresentanza unitaria del personale i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale; e ciò con l’intento di evitare un doppio canale di contrattazione e rafforzare l’unitarietà del sistema contrattuale.

Il modello sopra descritto ha realizzato buoni risultati producendo un sistema di relazioni sindacali effettivamente democratico in quanto

fortemente legittimato dalla base e contribuendo ad incrementare il tasso di sindacalizzazione mediante l'adesione alle varie sigle sindacali¹²⁹.

L'analisi *ex post* sul funzionamento del modello pubblico ha dimostrato che il rafforzamento delle regole sulla partecipazione democratica nel sistema delle relazioni sindacali, oltre a riscuotere un notevole consenso da parte dei lavoratori, ha prodotto da parte dei delegati una ripresa della vita associativa di organizzazione con conseguente sviluppo anche della contrattazione collettiva integrativa sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo¹³⁰.

1.11 Il procedimento di contrattazione collettiva.

Il procedimento di contrattazione collettiva si inserisce in una rigida impalcatura legislativa che ne scandisce in modo analitico le varie fasi¹³¹.

Si inizia con la definizione delle risorse finanziarie da destinare alla contrattazione collettiva nazionale: per le amministrazioni a carico del bilancio dello Stato, l'onere derivante dalla contrattazione è quantificato dal Ministero dell'economia e delle finanze, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio, con apposita norma da inserire nella legge finanziaria¹³².

¹²⁹ GAROIA, RICCIARDI, *Il settore pubblico come paradigma?*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2005, n. 1, 125.

¹³⁰ REGALIA, *Rappresentanze sindacali unitarie: quali regole?*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2002, n. 1, 36.

¹³¹ Art. 47, d. lgs. n. 165/2001.

¹³² Il riferimento è all'art. 48, 1° co., d. lgs. n. 165/2001, nel quale è statuito che: "Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3-bis".

Per le amministrazioni diverse dallo Stato¹³³, invece, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci¹³⁴.

Segue, poi, la definizione degli indirizzi che, per la contrattazione collettiva nazionale, sono emanati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale ed inviati all'Aran.

Per le Regioni ed enti dipendenti, le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, le autonomie locali, le Camere di commercio e i Segretari comunali e provinciali è prescritto che gli indirizzi medesimi debbano essere preventivamente sottoposti al Governo che, nel termine dei successivi venti giorni, “può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale”. Termine questo, oltre il quale, in mancanza di valutazioni, l'atto di indirizzo può essere inviato all'Agenzia¹³⁵.

Ricevuti gli indirizzi, l'Aran apre le trattative, invitando le organizzazioni abilitate a prendervi parte ed informando costantemente i comitati di settore ed il Governo circa lo svolgimento delle trattative medesime¹³⁶.

¹³³ Si tratta degli enti territoriali in genere, nonché delle università italiane, degli enti pubblici non economici e degli enti e delle istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'art. 70, 4° co., d. lgs. n. 165/2001.

¹³⁴ Art. 48, 2° co., d. lgs. n. 165/2001, per il quale “le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie”. Il 4° co., inoltre, stabilisce che: “ Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura”.

¹³⁵ Art. 47, 2° co., d. lgs. n. 165/2001. La previsione prescrive l'operatività del principio del silenzio-assenso. Si tratta di una novità rispetto alla previgente sistemazione della materia, dove, al contrario, nulla, era stabilito per l'ipotesi che il Governo non esprimesse la sua valutazione nel termine di dieci giorni. Così LUCIANI, LOMBARDO, *Sub art. 47*, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 777.

¹³⁶ Circa l'obbligo dell'Aran di tenere costantemente informati i comitati di settore ed il Governo sullo svolgimento delle trattative v. quanto rilevato da SOLOPERTO, *La contrattazione collettiva nel settore pubblico*, in *Il lavoro pubblico in Italia*, a cura di Carabelli, Carinci M.T., Bari, 331. L'Autore – sul presupposto che il Governo, come comitato di settore delle amministrazioni diverse da quelle del comparto delle Regioni e delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale e del comparto delle autonomie locali, sia già informato dall'Aran sull'andamento delle trattative con riguardo all'attività negoziale di

All'esito della trattativa, raggiunta l'ipotesi di accordo, questa viene trasmessa all'Aran, unitamente alla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed il Governo, entro il termine di dieci giorni.

Per gli enti territoriali il comitato di settore esprime il parere, oltre che sul testo contrattuale, anche sugli oneri finanziari diretti ed indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate.

Per tutte le altre amministrazioni il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

Una volta acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, l'Aran, nella giornata seguente, trasmette alla Corte dei Conti la quantificazione dei costi contrattuali, perché provveda alla certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

La magistratura contabile si occupa di certificare, tanto l'attendibilità dei costi quantificati, quanto la compatibilità dei costi medesimi con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

Alla Corte è prescritto di deliberare entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione di cui si tratta, decorsi inutilmente i quali la certificazione si intende effettuata positivamente.

Per l'acquisizione degli elementi istruttori e delle valutazioni sul contratto collettivo, la Corte può essere coadiuvata da tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro, scelti dal Capo del Dipartimento della funzione pubblica d'intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, nell'ambito di un elenco redatto di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze¹³⁷.

propria competenza – sostiene che il riferimento all'informativa al Governo di cui al 3° co. possa essere inteso come "limitato all'andamento delle trattative concernenti i comparti delle amministrazioni non statali di cui si è detto".

¹³⁷ Nel caso degli enti territoriali, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome (art. 47, 6° co., d. lgs. n. 165/2001).

I risultati della certificazione sono comunicati all'Aran, al comitato di settore ed al Governo. Nell'ipotesi di certificazione positiva, il Presidente dell'Aran sottoscrive in via definitiva il contratto collettivo.

Viceversa, nell'eventualità che la certificazione della Corte dei Conti risulti "non positiva", è precluso alle parti contrattuali di procedere alla sottoscrizione in via definitiva dell'ipotesi di accordo, dovendo, invece, il Presidente dell'Agenzia – "d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi" – provvedere, prima, alla riapertura delle trattative, poi, alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo, procedendo all'adeguamento dei costi contrattuali ai fini della successiva certificazione. Ipotesi che, una volta sottoscritta, è sottoposta ad una nuova procedura di certificazione da parte della magistratura contabile.

La legge, tuttavia, prevede che, nel caso in cui la certificazione non positiva riguardi solo singole clausole contrattuali, alle parti sia consentita, comunque, la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto. Tali clausole, però, restano inefficaci.

E' stabilito, inoltre, che i contratti collettivi debbano essere corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale.

Parimenti, è fissato che siano inserite apposite clausole che prevedano "la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa"¹³⁸.

E' prescritto infine che i contratti e gli accordi collettivi nazionali debbano essere pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito istituzionale dell'Aran e delle amministrazioni interessate.

¹³⁸ Art. 48, 3° co., d. lgs. n. 165/2001. In mancanza di precisazioni da parte del legislatore deve intendersi che "la proroga temporale" si riferisca al contratto precedente, mentre "la sospensione" riguardi quello in corso.

La norma estende l'obbligo medesimo anche agli eventuali accordi di interpretazione autentica¹³⁹.

1.12 La contrattazione collettiva integrativa.

L'impianto legislativo si preoccupa di definire in modo analitico i rapporti tra i livelli di contrattazione, premurandosi, poi, con riguardo alla fonte negoziale di secondo livello, di regolarne il funzionamento, le finalità ed il contenuto.

La contrattazione integrativa è deputata alla determinazione del trattamento economico accessorio al fine di assicurare “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”, con il vincolo, legislativamente imposto, che tale tipologia di retribuzione debba essere costituita in prevalenza da somme destinate a premiare il merito del singolo dipendente (*performance* individuale)¹⁴⁰.

Emerge la volontà del legislatore delegato di funzionalizzare la contrattazione collettiva integrativa in materia di trattamenti economici al preciso obiettivo di una maggiore produttività del lavoro pubblico con conseguente effettivo miglioramento quali-quantitativo delle attività e dei servizi delle pp.aa.

Anche per il secondo livello la legge ha posto dei limiti di intervento alla fonte collettiva. In particolare, quanto all'ambito delle materie contrattabili, la fonte unilaterale ha tracciato i confini dell'area negoziale accordata alla fonte medesima: è stabilito, infatti, che la contrattazione collettiva integrativa – che, per espressa previsione, “può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni” – possa svolgersi “sulle

¹³⁹ Su quest'ultimo aspetto si rimanda alla lettura degli artt. 49 (per il quale, in caso di controversie circa l'interpretazione dei contratti collettivi, le parti “si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse”, con l'ulteriore precisazione che nell'eventualità in cui si giunga ad una nuova pattuizione, questa sostituisca le clausole controverse “sin dall'inizio della vigenza del contratto”) e 64 (in materia di accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi), d. lgs. n. 165/2001. Per un approfondimento, si rinvia a LUCIANI, *Sub* art. 49, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 800 ss.

¹⁴⁰ Art. 40, co. 3 *bis* ss., d. lgs. n. 165/2001.

materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”.

Per tal via, è confermata l’adozione di un modello di decentramento centralizzato, nel quale è il contratto nazionale a definire lo spazio negoziale accordato alla fonte di secondo livello.

Con le suddette prescrizioni¹⁴¹ si produce l’effetto di impedire che la contrattazione integrativa si occupi della negoziazione di materie che alla stessa non siano state espressamente delegate¹⁴².

Il livello della contrattazione in esame è altresì assoggettato direttamente alla fonte collettiva nazionale e ciò sia in materia di risorse finanziarie che in relazione alle procedure negoziali.

Con riferimento al primo aspetto, si ricorda come alla contrattazione collettiva di secondo livello sia già imposto il rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Tuttavia, è sempre il contratto collettivo nazionale a definire l’entità delle risorse finanziarie destinabili, presso ciascuna amministrazione, alla contrattazione integrativa.

Al livello nazionale è demandata, inoltre, la regolazione delle procedure negoziali.

E’ in questo contesto che vanno collocate le previsioni del co. 3 *sexies* dello stesso art. 40, d. lgs. n. 165/2001, nel quale è previsto che le amministrazioni pubbliche redigano “a corredo di ogni contratto integrativo” una “relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa”, servendosi di schemi predisposti a livello ministeriale.

¹⁴¹ Sotto questo profilo una rilevanza determinante acquista la previsione di cui al co. 3 *quinquies*, dell’art. 40, d. lgs. n. 165/2001, nella quale è stabilito che “le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi (...) che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale”.

¹⁴² Fuori dai casi di “attribuzione diretta” ad opera della legge, dunque, la competenza della contrattazione integrativa ha natura essenzialmente “derivata”. Valendo, pertanto, nei rapporti tra i livelli di contrattazione, il principio per cui il contratto collettivo di comparto possa validamente “trasferire alla contrattazione integrativa, il compito di regolare soltanto quelle materie che esso avrebbe potuto regolare direttamente”. In questi termini, CARABELLI, *Riforma Brunetta: contrattazione collettiva e limiti funzionali della contrattazione integrativa*, in *Risorse umane*, 2011, 1, 26 ss..

Relazioni, queste, che devono essere certificate dagli organi di controllo delle amministrazioni secondo le procedure disciplinate dall'art. 40 *bis*, d. lgs. 165/2001.

1.13 (Segue). La definizione dei tempi della negoziazione in sede decentrata.

Alla contrattazione collettiva nazionale è attribuita la competenza per la definizione del termine delle sessioni negoziali in sede decentrata, scaduto il quale “le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione” (art. 40, co. 3 *bis*, d. lgs. n. 165/2001).

La prescrizione deve essere letta unitamente al successivo comma 3 *ter*, ove – allo scopo di “assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica” – è previsto che, “qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione”.

Dalla lettura combinata delle due previsioni discende che, nell'ipotesi in cui trascorrono inutilmente i termini fissati a livello nazionale per le sessioni negoziali decentrate ovvero qualora non si addivenga alla conclusione di un accordo negoziale di secondo livello, si attribuisce alle amministrazioni pubbliche il poter di decidere sulle materie oggetto della contrattazione medesima. Potere, questo, il cui esercizio non è tuttavia, illimitato. Il comma 3 *ter* fissa un duplice vincolo, stabilendo dapprima che l'azione dell'amministrazione debba essere finalizzata allo scopo di “assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica”; poi, che le decisioni assunte unilateralmente dalle amministrazioni abbiano

durata provvisoria, potendo le amministrazioni provvedere soltanto “fino alla successiva sottoscrizione”¹⁴³.

Ma, pur se accomunate dagli intenti, le disposizioni differiscono, comportando: la prima (co. 3 *bis*), che, alla scadenza del termine fissato per la sessione negoziale, l’attività contrattuale si concluda; la seconda (co. 3 *ter*), che, pur avendo l’amministrazione provveduto unilateralmente, l’attività medesima prosegua.

Tali divergenze, tuttavia, non sminuiscono la radice comune delle due norme: entrambe le disposizioni, infatti, consegnano alle amministrazioni uno strumento con il quale porsi in una posizione contrattuale di certo vantaggio. Si tratta di norme che favoriscono una forte ingerenza sulla gestione del potere negoziale, in piena consonanza con il sistema contrattuale congegnato dal legislatore.

1.14 (Segue). La nullità delle clausole integrative e l’applicazione del meccanismo sostitutivo.

Il comma 3-*quinquies* dell’art. 40, d. lgs. n. 165/2001 introduce, per l’ipotesi che le clausole dei contratti collettivi di secondo livello contravvengano a quanto imposto dal livello nazionale o dalle norme di legge, una specifica disciplina sanzionatoria.

La norma statuisce che nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole dei contratti medesimi siano nulle, facendone derivare la necessaria disapplicazione e la sostituzione automatica in forza dell’espresso richiamo agli artt. 1339 e 1419, 2° co. del codice civile.

La previsione di tale automatismo sanzionatorio ricorre anche altrove nella disciplina posta dal d. lgs. n. 165/2001¹⁴⁴. Già nel co. 3 *bis* dell’art. 2,

¹⁴³ LUCIANI, LOMBARDO, *Sub* art. 40, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 647.

d. lgs. n. 165/2001, infatti, è statuito che nell'ipotesi di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si faccia applicazione delle medesime norme del codice civile.

La disposizione prevista per la contrattazione integrativa impone alle amministrazioni un obbligo ulteriore, con lo scopo di porre un freno all'aumento della spesa pubblica. La norma prescrive infatti che “in caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze”, oltre alle conseguenze sanzionatorie sopra descritte, sussista per le amministrazioni interessate, altresì, l'obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

1.15 (Segue). Meccanismi di controllo e pubblicità.

L'obiettivo di rafforzare l'effettività dei vincoli di bilancio fissati dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria presso ciascuna amministrazione ha determinato il legislatore a procedere al potenziamento dell'apparato dei controlli sulla contrattazione integrativa, che principalmente aveva contribuito all'incremento della spesa per il personale. Per tale ragione, alle disposizioni del d. lgs. n. 165/2001 è stata aggiunta una nuova norma finalizzata ad un rigido controllo di tale livello negoziale¹⁴⁵.

La verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa deve essere effettuata dagli organi deputati al controllo interni a ciascuna amministrazione. Organi che la norma individua nel Collegio dei revisori dei

¹⁴⁴ Non si tratta, in effetti, nemmeno di un meccanismo nuovo. Anche prima della riforma operata con il d. lgs. n. 150/2009, infatti, la nullità sostitutiva era già prevista da tempo, “considerata uno strumento idoneo a garantire la coerenza tra i livelli contrattuali in un sistema in cui al livello nazionale era attribuito un ruolo “ordinante” (così LUCIANI, LOMBARDO, *Sub art. 40*, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 650, e VISCOMI, *Contrattazione integrativa, nullità della clausola difforme e responsabilità “diffusa”*, in *Lavoro nelle PA*, 2007, 859 ss.).

¹⁴⁵ Si tratta dell'art. 40 *bis*, d. lgs. n.165/2001 introdotto con la l. n. 448/2001 (legge Finanziaria per il 2002), art. 17, 2° co., modificato dall'art. 14, l. n. 3/2003 e, ancora, rivisitato dall'art. 55, 1° co., d. lgs. n. 150/2009. Per una ricostruzione di tali passaggi si rimanda a LUCIANI, LOMBARDO, *Sub art. 40 bis*, d. lgs. n. 165/2001, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA A., *op. cit.*, 653 ss.

conti, nel Collegio sindacale, negli uffici centrali di bilancio o negli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.

E' disposto, inoltre, che per le amministrazioni statali, per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi debbano essere sottoposti al controllo ulteriore della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della funzione pubblica) e del Ministero dell'economia e delle finanze (Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato)¹⁴⁶.

Nel contesto sopra considerato si inseriscono anche una serie di obblighi di comunicazione e trasparenza sempre previsti dalla normativa in esame.

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di comunicare, annualmente, al Ministero dell'economia e delle finanze "specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa", certificate dagli organi di controllo interno¹⁴⁷, trasmesse, poi, alla Corte dei Conti che se ne serve anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

Restano ferme, in ogni caso, le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili, dal momento che le amministrazioni non sono esonerate da responsabilità per l'eventualità che abbiano superato i tetti di spesa (3° co.).

E' delineato, poi, un sistema di pubblicità degli accordi integrativi, prevedendo che il testo contrattuale – unitamente agli allegati sopra richiamati – venga trasmesso, per via telematica, dalle pubbliche

¹⁴⁶ Il 2° co. della norma prevede che la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della funzione pubblica) ed il Ministero dell'economia e delle finanze (Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato), accertino congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria del contratto integrativo, ai sensi del medesimo articolo e dell'art. 40, co. 3 *quinquies*, d. lgs. n. 165/2001, di modo che, decorso inutilmente tale termine, la delegazione di parte pubblica possa procedere alla stipula del contratto stesso. Nel caso, invece, di riscontro negativo, non potendo le parti stipulare il contratto integrativo, si riaprono le trattative.

¹⁴⁷ Si tratta, come spiega lo stesso comma, di informazioni "volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della *performance* individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche".

amministrazioni all'Aran, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ed al CNEL.

Infine è stata prevista un'apposita sanzione per l'ipotesi di inadempimento dei prescritti obblighi, statuendo che, ferme le altre sanzioni pure richiamate¹⁴⁸, sia fatto divieto, alle amministrazioni, di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

1.16 L'efficacia del contratto collettivo.

Il contratto collettivo è in grado di vincolare le amministrazioni che operano nel comparto di riferimento ed anche, quale conseguenza indiretta, la generalità dei dipendenti ricompresi nell'ambito di applicazione del contratto stesso.

Garantiscono la sostanziale efficacia "*erga omnes*" nei confronti delle pubbliche amministrazioni specifiche norme contenute nel d. lgs. n. 165/2001: l'art. 46, 1° co., assegnando all'Aran la rappresentanza legale delle pubbliche amministrazioni "agli effetti della contrattazione collettiva nazionale", sortisce l'esito di vincolare le amministrazioni stesse all'applicazione dei contratti sottoscritti dall'Agenzia; l'art. 40, 4° co., imponendo alle pubbliche amministrazioni di adempiere agli obblighi assunti con i contratti collettivi, nazionali o integrativi, e di garantirne l'osservanza "nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti", rafforza il disposto dell'art. 46, 1° co., cit.

Più in generale deve rilevarsi che è il modello, prefigurato nella sua interezza, a fondare, in via mediata, l'obiettivo del legislatore di dotare il contratto collettivo di una efficacia generalizzata nei confronti di tutti i lavoratori¹⁴⁹. Rappresentativo, sotto tale profilo, l'art. 45, 2° co., d. lgs. n. 165/2001, che impone alle amministrazioni la regola della parità di

¹⁴⁸ Si tratta delle sanzioni di cui all'art. 60, 2° co., d. lgs. n. 165/2001.

¹⁴⁹ Opinione concordemente condivisa, sin dai primi commenti, da parte della dottrina: v. NOGLER, ZOLI, *Efficacia del contratto collettivo e parità di trattamento*, in *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, commentario a cura di Carinci F., D'Antona, Milano, 2000, specie 1432 ss.

trattamento contrattuale e, soprattutto, quella della inapplicabilità di trattamenti inferiori rispetto alle previsioni del contratto collettivo.

Dal lato del dipendente la vincolatività della disciplina pattizia è conseguenza del concatenarsi di taluni passaggi che mettono in relazione le disposizioni del contratto collettivo con quelle del contratto individuale di lavoro. Allo stato attuale, infatti, l'efficacia vincolante dei contratti collettivi sorge in forza di un espresso rinvio ai contratti medesimi inserito nelle clausole del contratto individuale di lavoro¹⁵⁰.

Il meccanismo utilizzato per fondare l'efficacia della fonte negoziale collettiva si serve della valorizzazione dell'efficacia soggettiva del contratto medesimo nei confronti di ciascuna delle parti del rapporto di lavoro.

L'efficacia del contratto collettivo risulta, così, essere il frutto della contemporanea operatività, da un lato, dei vincoli legali posti in capo alle amministrazioni e, dall'altro, delle scelte liberamente operate dal dipendente con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Questa ricostruzione ha dato adito alle critiche di quanti hanno ritenuto il modello non conforme al disposto di cui all'art. 39 cost., sostenendo, in particolare, l'illegittimità delle previsioni che avrebbero conferito ai contratti collettivi l'efficacia *erga omnes* sulla base di un meccanismo diverso da quello previsto – e, peraltro, mai attuato – dalla norma costituzionale¹⁵¹.

A dirimere il dibattito sorto è intervenuta la Corte Costituzionale, che, con una pronuncia di rigetto, ha chiarito come siano le amministrazioni – e non anche i dipendenti delle medesime – ad essere le destinatarie esclusive

¹⁵⁰ In tutti i contratti collettivi di comparto sottoscritti nel quadriennio 1994-1997 (peraltro mai modificati, sul punto, in occasione dei successivi rinnovi) è inserito un articolo, dal medesimo contenuto, che indica le clausole che il contratto individuale di lavoro deve necessariamente contenere: tra queste, la clausola di rinvio al contratto collettivo vigente e successive modificazioni.

¹⁵¹ V. PILEGGI, *Comparti, materie, livelli della contrattazione collettiva*, in *Quaderni dir. lav. e relaz. ind.*, 1995, 143 e RESCIGNO, *La nuova disciplina del pubblico impiego. Rapporto di diritto privato speciale o rapporto di diritto pubblico speciale?*, in *Lavoro e dir.*, 1993, 533.

del dovere, imposto dalle norme richiamate, di osservare gli obblighi assunti con i contratti collettivi.

La Consulta spiega che il meccanismo congegnato dal legislatore si colloca “sul distinto piano delle conseguenze che derivano, per un verso, dal vincolo di conformarsi imposto alle amministrazioni e, per l’altro, dal legame che avvince il contratto individuale al contratto collettivo”.

Allo stesso modo – prosegue la Corte – è possibile dedurre come anche la garanzia della parità di trattamento contrattuale e dell’inderogabilità dei livelli minimi (contenuta nelle previsioni di cui all’art. 45, 2° co., d. lgs. n. 165/2001) debba considerarsi sottratta al confronto con l’art. 39 cost., in quanto “funzione diretta di un preciso dovere dell’amministrazione-datore di lavoro”, disposto dal legislatore nell’esercizio della potestà, attribuitagli dalla legge, di definire le modalità con le quali pervenire alla contrattualizzazione dei rapporti di impiego.

Le argomentazioni sopra riferite consentono di giungere alla conclusione per cui, nonostante sia imposto alle amministrazioni di applicare i contratti collettivi alle condizioni di garanzia appena riferite, nessuna delle disposizioni di cui si tratta incida sulla natura giuridica dei contratti collettivi, che, pertanto, restano di diritto comune.

Con riguardo alla posizione soggettiva del dipendente, la Consulta afferma come la “fonte regolatrice” del rapporto di lavoro debba essere rinvenuta nel contratto individuale. In tal modo “l’obbligo di conformarsi, negozialmente assunto”, trova origine proprio in conseguenza del rinvio alla disciplina contrattuale contenuto nel negozio medesimo.

2. La normativa di previdenza complementare vigente per il pubblico impiego.

Dopo aver illustrato ampiamente quali siano i meccanismi che disciplinano il funzionamento della contrattazione valevole per i dipendenti

pubblici contrattualizzati, analizziamo sin da ora le normative che regolamentano il funzionamento della previdenza complementare per questa tipologia di lavoratori.

Sia la legge delega 23 ottobre 1992, n. 421 che il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, di attuazione della delega, prevedono tra i destinatari della previdenza complementare anche i lavoratori delle pubbliche amministrazioni¹⁵².

Nonostante queste previsioni legislative l'istituzione dei fondi pensione per i dipendenti pubblici era preclusa dall'assenza di una delle risorse fondamentali di finanziamento della previdenza complementare: il Trattamento di fine rapporto.

Alle origini della riforma del rapporto di lavoro pubblico è stato evidenziato che nell'ambito della "contrattualizzazione" del rapporto di lavoro pubblico, l'intervento del d. lgs. n. 29/1993¹⁵³ in tema di Trattamento di fine rapporto è stato particolarmente inadeguato.

Il legislatore del 1993 si è limitato a dettare una norma transitoria, in base alla quale "in attesa di una regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma la disciplina vigente in materia di Tfr" (art. 72, co. 4, ex co. 2).

Con questa disposizione il legislatore ha preferito non intervenire direttamente sul problema lasciando, in modo generico, la regolamentazione del Tfr dei dipendenti pubblici alla contrattazione collettiva¹⁵⁴.

E' nell'ambito dell'armonizzazione dei trattamenti tra lavoratori pubblici e privati, che si è inserita la normativa di riordino della materia previdenziale, la legge 8 agosto 1995, n. 335 che all'art. 2, commi 5 e 8, prevede alcune sostanziali modifiche del regime di quiescenza dei lavoratori pubblici.

¹⁵² In particolare l'art. 3, comma 2 del d. lgs. n. 124/1993 ha previsto che l'istituzione a carattere negoziale dei fondi pensione per i pubblici dipendenti possa avvenire tramite la stipula di contratti collettivi.

¹⁵³ Poi trasfuso nel d. lgs. n. 165/2001.

¹⁵⁴ Per un approfondimento sul tema v. ESPOSITO M., *Il trattamento di fine rapporto dopo la "contrattualizzazione" del lavoro pubblico*, in MARTINENGO, PERULLI (a cura di), *Struttura retributiva nel lavoro privato e riforma del pubblico impiego*, CEDAM, 1998, 107.

In base alle norme contenute in questa legge i dipendenti pubblici, assunti a partire dal 1° gennaio 1996, sarebbero entrati nel regime del trattamento di fine rapporto, come regolato dall'art. 2120 del Codice Civile (art. 2, co. 5, legge 335/1995).

Per gli altri dipendenti assunti prima del 1° gennaio 1996 il passaggio dai trattamenti di fine servizio¹⁵⁵ vigenti (indennità di buonuscita, indennità premio di servizio, indennità di anzianità) sarebbe avvenuto secondo le modalità definite dalla contrattazione collettiva i cui contenuti avrebbero dovuto essere recepiti da un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri¹⁵⁶, finalizzato a dettare le norme esecutive di attuazione del passaggio.

La normativa sull'estensione del Tfr rimase, tuttavia, inapplicata fino al 1999.

Ed infatti, la complessità tecnica, oltre ai non secondari effetti sulla finanza pubblica connessi alla sostituzione dei Tfs con il Tfr, ha concorso a determinare un rallentamento dell'iter che avrebbe dovuto condurre, entro il 30 novembre 1995, alla definizione delle modalità applicative del citato art. 2 della legge n. 335. Per queste ragioni, sono intervenute, successivamente, norme che hanno legato direttamente l'estensione del Tfr alle trattative per l'istituzione della previdenza complementare e, a questo scopo, le stesse norme hanno disposto stanziamenti specifici per il finanziamento dei fondi pensione per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Su questo fronte si registra un primo intervento del legislatore che con l'art. 59, comma 56, della legge 23 dicembre 1997, n. 449, per favorire l'adesione ai fondi pensione, ha previsto la possibilità di optare per il trattamento di fine rapporto in luogo del trattamento di fine servizio e di

¹⁵⁵ Indennità di buonuscita per i dipendenti dello Stato, indennità premio di servizio per i dipendenti delle Autonomie locali e del Servizio sanitario nazionale, indennità di anzianità per i dipendenti degli Enti pubblici non economici.

¹⁵⁶ Su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

poter beneficiare, contestualmente, di un'aliquota contributiva aggiuntiva dell'1,5%, calcolata sulla base utile per i trattamenti di fine servizio, da destinare al finanziamento della previdenza complementare.

Poi ha fatto seguito un secondo intervento che con l'art. 26, commi 18 e 19, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 ha provveduto a stanziare 200 miliardi di lire annui per il finanziamento della previdenza complementare, nel contempo, si è demandata alla contrattazione collettiva la definizione dei criteri e delle modalità di passaggio al Tfr (compresi quelli relativi all'opzione, alla permanenza in regime di Tfs e all'adeguamento della struttura retributiva e contributiva, fatta salva l'invarianza della retribuzione netta), diversamente da quanto originariamente previsto dalla legge n. 335/95 che estendeva il Tfr in modo generalizzato a tutti i dipendenti.

Finalmente, sulla base dei criteri indicati nell'art. 26 della legge n. 448/1998, il 29 luglio 1999 è stato stipulato un accordo quadro tra l'Aran e le organizzazioni sindacali al fine di estendere ai dipendenti pubblici la previdenza complementare ed il Tfr¹⁵⁷.

L'accordo, secondo quanto previsto dall'art. 26, comma 18, della legge n. 448/1998, è stato recepito dal D.P.C.M. 20 dicembre 1999. In base all'accordo quadro ed al D.P.C.M. è stato stabilito, tra l'altro, che tutti i lavoratori assunti a partire dalla data di entrata in vigore del D.P.C.M. stesso (30 maggio 2000) sarebbero entrati nel regime del Tfr, mentre per i dipendenti assunti prima di tale data ed in regime di Tfs, il passaggio al Tfr sarebbe stato contestuale e subordinato all'adesione ad un fondo pensione negoziale.

Disposizioni successive hanno modificato alcuni elementi del quadro normativo scaturente dall'accordo quadro e dal D.P.C.M. Si tratta delle norme contenute nel decreto legge del 24 novembre 2000, n. 346 (decaduto senza

¹⁵⁷ Per una ricostruzione normativa della previdenza complementare pubblica v. VALLACQUA, *La previdenza complementare per i dipendenti pubblici*, in *Rivista diritto del lavoro*, 2003, fasc. 4, 393.

essere convertito in legge ma i cui effetti sono stati fatti salvi dall'art. 78 della legge 23 dicembre 2000, n. 388) e soprattutto dell' art. 74 della legge n. 23 dicembre 2000, n. 388. Queste disposizioni hanno spostato alcuni termini relativi all'estensione del Tfr (in particolare per i dipendenti a tempo indeterminato, tale termine è stato fissato al 1° gennaio 2001) ed hanno incrementato i finanziamenti (a 300 mld di lire annui più ulteriori 100, una tantum, per le spese di avvio dei fondi) a favore della previdenza complementare, stabilendo, altresì la loro finalizzazione a copertura del contributo a carico delle amministrazioni statali datrici di lavoro per i propri dipendenti iscritti ai fondi.

Queste novità sono state successivamente recepite nel D.P.C.M. 2 marzo 2001 che ha modificato, in alcune parti, il D.P.C.M. 20 dicembre 1999.

Secondo il D.P.C.M. del 2 marzo 2001 la misura del Tfr e delle altre quote figurative da destinare alla previdenza complementare sono determinate seguendo i criteri seguenti:

- Lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2000.

Per i lavoratori assunti dopo questa data, sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato, è prevista la totale destinazione del Tfr al fondo pensione per un' aliquota pari al 6,91% della base retributiva utile. Per i lavoratori in regime di Tfr, l'Inpdap provvede a contabilizzare ed a liquidare, alla cessazione dal servizio, il Tfr in base agli accantonamenti effettuati annualmente applicando l'aliquota del 6,91% sulla retribuzione utile composta dall'intero stipendio tabellare, l'intera indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la tredicesima mensilità e gli altri emolumenti considerati utili ai fini del calcolo del Tfs.

- Lavoratori assunti a tempo determinato con contratto in corso o successivo al 30 maggio 2000 ed anteriore al 1° gennaio 2001.

Per i dipendenti assunti a tempo determinato con contratto in corso o successivo al 30 maggio 2000 ma anteriore al 1° gennaio 2001, il D.P.C.M. non indica misure o condizioni per gli accantonamenti di Tfr da destinare a previdenza complementare. Tali misure sono quindi indicate dai singoli contratti o accordi istitutivi. Si precisa che rientrano in questa categoria i soli dipendenti il cui contratto di lavoro sia stato non solo costituito entro il 31 dicembre 2000 ma anche in corso al momento dell'iscrizione al fondo;

- *Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato prima del 1° gennaio 2001 (optanti).*

Questi lavoratori sono in regime di Tfs. Per questi l'adesione al fondo pensione comporta l'opzione per il Tfr e la parziale destinazione a previdenza complementare delle quote del trattamento maturate successivamente alla data di adesione .

In fase di prima attuazione queste quote di Tfr non possono superare il 2% della retribuzione base di riferimento, successivamente la quota di Tfr è determinata dalle parti istitutive con apposito accordo.

Accanto al Tfr, per gli optanti, viene destinata alla previdenza complementare una quota aggiuntiva pari all'1,5% della base contributiva di riferimento ai fini dei vigenti trattamenti di fine servizio. Anche questa quota ha natura di elemento figurativo ed è considerata neutra rispetto alle altre quote di pertinenza dei lavoratori e delle pubbliche amministrazioni .

Per le modalità di opzione l'Inpdap con nota n. 11/2005 ha suggerito ai fondi pensione di richiedere tramite apposito modulo una dichiarazione specifica per l'esercizio dell'opzione in modo da ingenerare nel lavoratore una formale presa d'atto. L'opzione determina la trasformazione del Tfs in Tfr con effetto dalla data di sottoscrizione della domanda di adesione alla previdenza complementare .

La contabilizzazione e rivalutazione degli accantonamenti figurativi avviene ad opera dell'Inpdap che al termine del rapporto di lavoro,

provvederà al conferimento al fondo pensione del montante maturato costituito dagli accantonamenti figurativi delle quote di trattamento di fine rapporto nonché di quelli relativi alla quota aggiuntiva dell'1,5% e dal rendimento di entrambi.

Agli accantonamenti verrà applicato un rendimento che in una prima fase verrà calcolato in base alla media dei rendimenti conseguiti da una serie di fondi di previdenza complementare già operanti ed individuati dal decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 23 dicembre 2005¹⁵⁸. Successivamente a consolidamento avvenuto si applicherà il tasso di rendimento del fondo stesso¹⁵⁹.

Il fondo liquiderà poi al singolo iscritto una prestazione complessiva, costituita dalle somme ricevute dall'Inpdap e dal montante maturato presso il fondo stesso a seguito degli accantonamenti di risorse effettive.

Bisogna precisare che quanto detto vale esclusivamente per i dipendenti pubblici cosiddetti “*contrattualizzati*” ai sensi dell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/01, resta escluso da questa disciplina il personale pubblico il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato da norme di legge (Magistrati ordinari, amministrativi e contabili; avvocati e procuratori dello Stato; docenti e ricercatori universitari; personale appartenente alle carriere prefettizie e diplomatiche; personale delle Camere del Parlamento e della Segreteria della Presidenza della Repubblica; forze armate e di Polizia)¹⁶⁰.

Per questi dipendenti e con riferimento alla previdenza complementare, continua ad applicarsi la disciplina del Tfs.

Secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del decreto n. 124/1993, per queste categorie l'istituzione di forme pensionistiche complementari può

¹⁵⁸ Pubblicato nella G.U. del 24 gennaio 2006, n. 9.

¹⁵⁹ Come avviene già per il Fondo Espero.

¹⁶⁰ V. IUDICA, *I fondi di previdenza ed assistenza complementare*, CEDAM, 1998, 65.

avvenire in virtù di norme modificative dei rispettivi ordinamenti ovvero mediante accordi tra i dipendenti stessi promossi dalle loro associazioni.

Parzialmente differente è la posizione del personale del comparto difesa e sicurezza (appartenenti alle forze armate ed alle forze di polizia civile e militare). Anche per questo personale non trova applicazione la disciplina del Tfr, tuttavia l'art. 26, comma 20, della legge n. 448/1998, ha previsto che in base alle procedure di negoziazione e concertazione, previste dal decreto legislativo 12 maggio 1995 n. 195, si potrà definire la disciplina del Tfr ai sensi dell'art. 2, commi da 5 a 8, della legge n. 335/1995 e l'istituzione di forme pensionistiche complementari.

Un'altra situazione particolare riguarda i dipendenti delle amministrazioni pubbliche a carattere locale delle province autonome di Trento e Bolzano che possono iscriversi al fondo pensione complementare Laborfonds.

Al personale dipendente da alcune di queste amministrazioni (Regione Autonoma Trentino Alto Adige, Consiglio regionale Trentino Alto Adige, Azienda sanitaria locale del Trentino, Amministrazione scolastica della Provincia di Trento e Bolzano) si applica il D.P.C.M. del 20 dicembre 1999; per il personale delle province di Trento e Bolzano e degli enti collegati trovano applicazione, invece, le norme previgenti il suddetto decreto.

In particolare questo personale è regolamentato dalle leggi della Provincia di Trento del 3 febbraio 1997, n. 2 e dalla legge del 31 dicembre 2000, n. 1 e dalle leggi della provincia di Bolzano del 3 maggio 1999, n. 1 e dell'8 aprile 2004, n. 1.

Queste leggi, in forza della concorrenza legislativa di cui dispongono le due Province in materia di ordinamento del personale, hanno stabilito il passaggio dal Tfs al Tfr per i dipendenti in parola, in attuazione dell'art. 2, commi 5 e 8 della legge n. 335/1995 prima che intervenisse il D.P.C.M.

Queste leggi provinciali prevedono che le amministrazioni interessate,

conservando l'iscrizione all'Inpdap per il proprio personale per il quale continuano a versare la contribuzione all'Istituto, erogano il Tfr cosiddetto provinciale.

Questa prestazione si configura come istituto a carattere ibrido in quanto ai lavoratori viene liquidato, in base all'art. 2120 del codice civile, il Tfr da parte del datore di lavoro e non dall' Inpdap. L'Inpdap, tuttavia, in base alla normativa previgente al D.P.C.M., continua a liquidare le prestazioni di fine servizio non al lavoratore ma all'ente datore di lavoro, per effetto di un mandato alla riscossione rilasciato dal lavoratore stesso. Restano fermi gli obblighi contributivi nei confronti di Inpdap in base alla disciplina delle indennità premio di servizio.

2.1 Il personale in regime di Tfs.

Al fine di poter comprendere come la disciplina del Tfs o l'eventuale opzione per il Tfr possano modificare le scelte previdenziali dei lavoratori pubblici si rende necessario illustrare le modalità di calcolo dei due diversi trattamenti.

Con il termine Tfs si indicano l'indennità di buonuscita, l'indennità premio di servizio, il trattamento di quiescenza degli enti pubblici non economici e degli enti di ricerca¹⁶¹.

- **L'indennità di buonuscita** è erogata dall'Inpdap¹⁶² ai dipendenti statali (Ministeri, Agenzie fiscali, Scuola). Il suo fondamento normativo è nell'art. 37, DPR n. 1032 del 29 dicembre 1973 e successive modifiche. Essa spetta alla cessazione dal servizio dopo almeno un anno di iscrizione al fondo di previdenza per i dipendenti civili e militari dello Stato. Il finanziamento

¹⁶¹ Per un approfondimento sul tema v. MARTIRE V. E., *La previdenza complementare nel pubblico impiego: esepo, Perseo e Sirio*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2012, fasc. 5, 933. L'Autore evidenzia che "la previdenza complementare è ancora fortemente condizionata dalla convinzione di alti tassi di sostituzione del sistema obbligatorio e dalla reticenza all'abbandono del trattamento di fine servizio, che inibiscono l'iniziativa dei lavoratori e la piena condivisione dei suoi vantaggi.

¹⁶² In passato era erogata dall'ENPAS che successivamente è stato disciolto con D. LGS. n. 479 del 1994 a beneficio dell'Inpdap. Oggi il trattamento è erogato dall'Inps che è subentrato all'Inpdap sciolto con D. L. n. 201 del 2011.

dell'indennità avviene con un contributo complessivo pari al 9,60% della base contributiva di riferimento; il 7,10% di questa percentuale è a carico dell'amministrazione mentre il restante 2,5%¹⁶³ è a carico dell'iscritto (ex art. 37, comma 1, del DPR n. 1032/1973 come modificato dal successivo art. 18, legge n. 75/1980). La base contributiva è data dall'80% dell'ultimo stipendio, paga o retribuzione annui compresa la tredicesima mensilità. L'importo della prestazione è ottenuto considerando tanti dodicesimi della base contributiva quanti sono gli anni di servizio computabili (artt. 3 e 38)¹⁶⁴. Di tale indennità, a differenza del Tfr, non è prevista alcuna anticipazione. Ai fini fiscali¹⁶⁵ essa è soggetta a tassazione separata e gode di un'esenzione del 26,04%, che si ottiene dal rapporto tra la quota di contribuzione a carico del dipendente e quella complessiva oltre ad un abbattimento di 309,87 euro per anno di servizio utile.

- **L'indennità premio di fine servizio** è erogata dall'Inpdap ai dipendenti appartenenti al comparto degli Enti locali (Comuni, Province, Regioni, Comunità montane, Unioni di comuni, Aziende pubbliche di servizi alla persona), e del servizio Sanitario nazionale (aziende sanitarie locali ed ospedaliere, istituti zooprofilattici sperimentali, di ricovero e cura a carattere scientifico, ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – IPAB). Si differenzia dall'indennità di buonuscita per il sistema di calcolo. Essa spetta alla risoluzione del rapporto di lavoro dopo almeno un anno di iscrizione presso l'Istituto. Il suo finanziamento avviene con un contributo

¹⁶³ DPCM del 20 dicembre 1999 modificato dal DPCM del 2 marzo 2001 art. 1, comma 2 e 3: "A decorrere dalla data dell'opzione prevista dall'art. 59, comma 56, della legge n. 449 del 1997 ai dipendenti che transiteranno dal pregresso regime di trattamento di fine servizio, comunque denominato, al regime di trattamento di fine rapporto non si applica il contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5 per cento della base retributiva previsto dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152, e dall'art. 37 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1032. La soppressione del contributo non determina effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali. Per assicurare l'invarianza della retribuzione netta complessiva e di quella utile ai fini previdenziali dei dipendenti nei confronti dei quali si applica quanto disposto dal comma 2, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari al contributo previdenziale obbligatorio soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul trattamento di fine rapporto, ad ogni fine contrattuale nonché per la determinazione della massa salariale per i contratti collettivi nazionali".

¹⁶⁴ TFS = (Retribuzione annua di riferimento x 80% : 12) x N anni.

¹⁶⁵ Art. 19 del Testo unico delle imposte sul reddito.

complessivo pari al 6,10% della base contributiva di riferimento; il 3,6% del contributo è a carico dell'ente, mentre il restante 2,5% è a carico dell'iscritto. L'importo della prestazione è ottenuto considerando un quindicesimo dell'80% della media delle retribuzioni contributive degli ultimi dodici mesi di servizio, per ogni anno di servizio valutabile (art. 4)¹⁶⁶. Infine anche per tale indennità, a differenza del Tfr, non è prevista alcuna anticipazione. E' utile ricordare che dal punto di vista fiscale essa è soggetta a tassazione separata e gode di un'esenzione del 40,98%, che si ottiene dal rapporto tra la quota di contribuzione a carico del dipendente e quella complessiva, oltre ad un abbattimento di 309,87 euro per ogni anno di servizio utile.

- **L'indennità di anzianità**¹⁶⁷ spetta al personale dipendente degli Enti pubblici non economici, di ricerca e sperimentazione e delle camere di commercio¹⁶⁸; non è sottoposta a contribuzione né da parte del lavoratore, né da parte del datore di lavoro. La liquidazione compete direttamente all'ente o istituto presso il quale l'interessato presta l'attività lavorativa. L'importo è pari ad 1/12 della retribuzione spettante all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro¹⁶⁹ moltiplicato per il numero di anni di servizio presso l'ente.

La base di calcolo ai fini del Trattamento di fine servizio è costituita:

- Per i comparti Scuola e Ministeri dall'ottanta per cento dello stipendio tabellare (la I.I.S. è stata conglobata nello stipendio tabellare con decorrenza 1 gennaio 2003 dai nuovi CCNL); dall'80% della R.I.A. , e dall'ottanta per cento delle eventuali altre indennità valutabili ai fini della normativa Tfs e dalla tredicesima mensilità in base alle voci precedenti;

¹⁶⁶ (Retribuzione annua di riferimento x 80 % : 15) x N anni.

¹⁶⁷ Legge n. 70 del 1975.

¹⁶⁸ A differenza dell'indennità di buonuscita e dell'indennità premio di fine servizio, questa non viene erogata dall'Inpdap ma dai singoli enti datori di lavoro.

¹⁶⁹ Comprensiva dell'indennità integrativa speciale.

- Per il comparto Enti locali e Sanità dall'ottanta per cento dello stipendio tabellare, dall'80% della I.I.S., dall'80% della R.I.A., dall'ottanta per cento delle eventuali altre indennità valutabili ai fini della normativa TFS e dalla tredicesima mensilità in base alle voci precedenti;
- Per il comparto Parastato dall'intero stipendio lordo, dal 70% della I.I.S., dall'intera retribuzione Individuale di Anzianità, dalle eventuali altre indennità valutabili ai fini della normativa Tfs e dalla tredicesima mensilità in base alle voci precedenti.

Tabella 2.1 – Trattamenti di fine servizio

Comparto	Finanziamento TFS (contribuzione)	Prestazione Tfs
Stato (ex EMPAS)	9,60% (di cui 2,5% a carico del lavoratore) x [80% x (retribuzione tabellare + R.I.A. + tredicesima)] ¹⁷⁰	[(retribuzione tabellare + R.I.A. + tredicesima) x 80%] / 12 x durata carriera lavorativa ¹⁷¹
Enti locali (ex INADEL)	6,10% (di cui 2,5% a carico del lavoratore) x [80% x (retribuzione tabellare + I.I.S. + tredicesima)]	[(retribuzione tabellare + I.I.S. + R.I.A. + tredicesima) x 80%] / 15 x durata carriera lavorativa (in anni di servizio)
Parastato	Interamente a carico dell'Amministrazione interessata: non è dovuto alcun contributo a carico del lavoratore	[(retribuzione tabellare + 70% I.I.S. + altri emolumenti utili) / 12] x durata carriera lavorativa (in anni di servizio)

Quanto alla natura del Tfs la Corte Costituzionale¹⁷² ha più volte messo in evidenza che il trattamento di fine servizio, ancorché abbia una funzione previdenziale, può ormai considerarsi equivalente alla retribuzione differita del lavoro privato tenuto conto che la componente previdenziale, in rapporto all'entità complessiva della prestazione, è relativamente modesta.

Tra le ultime novità che hanno avuto riflessi sul Tfs possiamo ricordare anche l'art. 12, comma 10 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010. Tale comma disponeva che “con effetto sulle anzianità contributive maturate a decorrere dal 1 gennaio 2011, per i lavoratori alle

¹⁷⁰ L'indennità integrativa speciale non compare più nella base di calcolo perché è stata conglobata per effetto dei nuovi CCNL.

¹⁷¹ In anni di servizio.

¹⁷² C. Cost.19.3.1993, n. 99 e C. Cost. 19.5.1993, n. 243. Nello stesso senso anche la giurisprudenza della Cassazione: Cass. 16.2.2009, n. 3708.

dipendenze delle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), ai sensi del comma 3, dell'art. 1, della L. 31 dicembre 2009, n. 196, per i quali il computo dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati, in riferimento alle predette anzianità contributive non è già regolato in base a quanto previsto dall'art. 2120 del Codice Civile in materia di trattamento di fine rapporto, il computo dei predetti trattamenti di fine servizio si effettua secondo le regole di cui all'art. 2120 del Codice Civile, con applicazione dell'aliquota del 6,91 per cento”.

Dunque, per le anzianità utili maturate dal 1° gennaio 2011, il computo di tutti i trattamenti di fine servizio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni andava calcolato secondo le regole di cui all'art. 2120 cod. civ., con applicazione dell'aliquota del 6,91%.

Tale previsione aveva ad oggetto anche il personale in regime di diritto pubblico, *ex art. 3, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001.*

Pertanto in forza di tale decreto, la determinazione del complessivo trattamento previdenziale nel comparto pubblico era pari alla somma di due quote:

- a) la prima, relativa alle anzianità maturate alla data di assunzione sino al 31 dicembre 2010, determinata secondo le vecchie disposizioni in tema di trattamento di fine servizio (D.P.R. n. 1032 del 1973 ovvero legge n. 152 del 1968 a seconda del comparto di appartenenza del dipendente), *id est* pari ad una quota della retribuzione contributiva utile percepita negli ultimi mesi moltiplicata per tutti gli anni di lavoro;
- b) la seconda, relativa alle anzianità successive alla predetta data del 31 dicembre 2010, pari all'accantonamento del 6,91% delle retribuzioni annue, successivamente rivalutato secondo le regole del Tfr ai sensi dell'art. 2120, comma 4, Cod.Civ.

Pertanto ai dipendenti pubblici che avevano maturato alla data del 31.12.2010 un'anzianità di servizio utile alla erogazione del Tfs doveva essere erogato al momento della cessazione dal servizio un'indennità costituita da due importi calcolati con sistemi diversi.

La coesistenza di tale doppio regime previdenziale, nonché la non felice formulazione dell'art. 12, comma 10, del d. l. n. 78 del 2010, “a ben vedere estremamente sintetica rispetto alle rilevanti problematiche sottese, davano luogo, da subito, ad alcune incertezze interpretative”¹⁷³.

Sotto l'aspetto contributivo è evidente che l'applicazione dell'aliquota del 2,5% a carico del dipendente poteva trovare giustificazione solo se la natura della prestazione veniva ricondotta al vecchio trattamento di fine servizio, e ciò in quanto la disciplina codicistica del trattamento di fine rapporto non prevede tale prelievo.

E' nato così un contenzioso basato sul differenziale di calcolo tra i due trattamenti: il trattamento di fine servizio (Tfs) prevede l'applicazione di un 2,5% dell'80% della retribuzione imponibile in busta paga ed a carico del lavoratore, mentre il trattamento di fine rapporto (Tfr) non prevede alcuna quota a carico dei lavoratori da addebitare in busta paga.

Dunque con il passaggio al Tfr dal mese di gennaio 2011, i dipendenti pubblici non dovevano più vedersi addebitare in busta paga il 2,5% della retribuzione come quota a loro carico.

Ebbene, proprio sulla base di questa astratta compatibilità della vecchia disciplina del trattamento di fine servizio, connotata dalla rivalsa del 2,5% *ex art. 37 dpr n. 1032/1973*, con quella nuova in tema di trattamento di fine rapporto, il Tar umbro ha ritenuto rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 12, comma 10, del d. l. n. 78/2010.

¹⁷³ Per un'accurata analisi della sentenza della Corte Costituzionale v. MARINUZZI D., *Le ultime novità in materia di trattamento di fine servizio per i dipendenti pubblici*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Anno LXIV, 2013, n. 1, 111.

Ciò sul presupposto, come sostenuto testualmente nell'ordinanza di rimessione che "il protrarsi del prelievo del 2,5% nella nuova disciplina concernente il trattamento di fine servizio contrasta con il principio di eguaglianza e con l'art. 36 della Costituzione, consentendo allo Stato datore di lavoro una riduzione dell'accantonamento, illogica anche perché in nessuna misura collegata con la qualità e quantità del lavoro prestato".

E' in tale complesso contesto normativo che la Corte Costituzionale con decisione n. 223 dell'11 ottobre 2012, ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 12, comma 10, del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nella parte in cui non esclude l'applicazione a carico del dipendente della rivalsa pari al 2,5% della base contributiva, prevista dall'art. 37, comma 1, del dpr. n. 1032/1973.

La Consulta, infatti, ha ritenuto condivisibile il quadro normativo tratteggiato dal Tribunale amministrativo regionale dell'Umbria nella ordinanza di rimessione degli atti, considerando che non può negarsi che l'estensione del regime di cui all'art. 2120 cod. civ., sia pure per le annualità maturate a far tempo dal 1° gennaio 2011, dovrebbe comportare, a rigore e in ossequio ai principi civilistici in tema di trattamento di fine rapporto, l'applicazione della sola aliquota del 6,91% sulla intera retribuzione, senza nessuna ulteriore decurtazione a carico del lavoratore dipendente.

Di contro, la vigenza della trattenuta nella misura del 2,5%, operata a titolo di rivalsa *ex art. 37* del dpr n. 1032/1973, consente alla pubblica amministrazione una riduzione dell'accantonamento del tutto irragionevole, perché non legata in modo diretto ed esclusivo con la qualità e la quantità del lavoro prestato.

Oltre a tale profilo, la Consulta ravvisa un ulteriore aspetto di incostituzionalità della disposizione censurata, per violazione degli articoli 3

e 38 della Costituzione, in quanto la stessa determina per i dipendenti pubblici un ingiustificato trattamento deteriore rispetto a quelli del comparto privato, i quali, come abbiamo detto sopra, non subiscono in tema di trattamento di fine rapporto alcuna rivalsa da parte del datore di lavoro.

La decisione della Consulta, nel confermare la legittimità del passaggio dal trattamento di fine servizio a quello di fine rapporto purché in assenza di rivalsa a carico del dipendente, ha determinato un immediato e notevole aggravio della spesa previdenziale.

In altre parole all'indomani della sentenza in rassegna le amministrazioni pubbliche avrebbero dovuto garantire, da subito, la maggiore copertura contributiva pari al 2,50% della retribuzione utile ai fini previdenziali, non più imputabile, ai dipendenti pubblici¹⁷⁴.

Da qui la necessità di un immediato intervento con decretazione d'urgenza che, seppur formalmente destinato a dare attuazione alla decisione n. 223 del 2012 della Corte Costituzionale e dunque a recepirne le ultime novità, sostanzialmente ha rappresentato un ritorno al passato in tema di trattamento previdenziale per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

La preoccupazione di emanare misure immediate, comunque finalizzate alla salvaguardia degli obiettivi di finanza pubblica, ha prevalso sulle esigenze di ordine sistematico.

Con l'art. 1 del D.L. 29 ottobre 2012, n. 185¹⁷⁵, infatti, è stata disposta la immediata abrogazione, a decorrere dal 1 gennaio 2011, dell'articolo 12, comma 10, del decreto legge n. 78 del 2010.

Per l'effetto, tutte le liquidazioni dei trattamenti previdenziali effettuate sino alla data di entrata in vigore del citato decreto legge vengono

¹⁷⁴ Secondo alcune organizzazioni sindacali, la restituzione ai circa 3 milioni e 400 mila dipendenti di quanto trattenuto avrebbe comportato un onere superiore ai 3 miliardi di euro.

¹⁷⁵ Le disposizioni contenute in tale decreto sono state successivamente riportate nell'art. 1, commi 98, 99 e 100, della legge 24 dicembre 2012, n. 22 (cd. Legge di stabilità per il 2013), ottenendo così la definitiva conversione in legge.

ora riliquidate ai sensi della previgente disciplina in tema di trattamento di fine servizio.

L'abrogazione con effetto dal 1° gennaio 2011, dell'art. 12, comma 10, d. l. n. 78/2010 ha determinato l'applicazione della vecchia normativa di cui al D.P.R. n. 1032/1973, per i dipendenti del comparto statale, e quella di cui alla legge n. 152/1968 per i dipendenti del comparto enti locali, anche relativamente alle annualità del 2011 e 2012.

Conseguentemente, la prestazione previdenziale non sarà più pari all'accantonamento annuale di una quota della retribuzione, ma sarà parametrata alla retribuzione utile percepita negli ultimi mesi prima del collocamento a riposo, moltiplicata per tutti gli anni di servizio.

Per quanto attiene, poi, alle liquidazioni già effettuate ai sensi della normativa dichiarata incostituzionale, l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 185/2012 ne dispone la riliquidazione d'ufficio entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto stesso.

In ogni caso, però, non si procederà al recupero delle somme erogate in eccedenza per effetto della previgente normativa.

Tale disposizione, con evidente finalità deflattiva del contenzioso, esclude in radice un interesse a ricorrere in capo agli ex dipendenti che, sotto tale profilo, dunque, non appaiono legittimati a sollevare, in via incidentale, un'ulteriore questione di costituzionalità del d. l. n. 185/2012, sotto il profilo di una sua manifesta irragionevolezza per la disposta efficacia retroattiva.

Da quanto sopra detto, ne consegue che il contributo del 2,50% a carico del lavoratore dipendente permane, in quanto previsto dalla normativa previdenziale previgente in tema di trattamento di fine servizio.

Sotto l'aspetto procedurale, poi, con la richiamata decretazione d'urgenza è stata disposta la estinzione di diritto di tutti i processi aventi ad

oggetto la restituzione del contributo previdenziale obbligatorio del 2,50%¹⁷⁶.

2.2 La disciplina del Tfr.

Dopo aver valutato le metodologie di calcolo del Trattamento di fine servizio analizzeremo di seguito la disciplina del Trattamento di fine rapporto. Il Tfr è regolamentato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, che ha modificato l'art. 2120 e seguenti del codice civile, prevedendo che detto trattamento spetti al lavoratore in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Tfr¹⁷⁷ è calcolato nel seguente modo:

- *Accantonamento annuale*: aliquota di computo. Per ciascun anno di servizio si accantona contabilmente una quota pari alla retribuzione annua utile ai fini dello stesso Tfr e, comunque, non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno, divisa per 13,5.

Per i lavoratori privati, pertanto, l'aliquota di computo per l'accantonamento è pari al 7,41% della retribuzione, alla quale però si deve sottrarre lo 0,5% destinato al fondo di garanzia istituito presso l'INPS, di cui all'art. 2 della legge citata. Per i lavoratori pubblici, in base all'art. 2, comma 8, L. 335/1995, non è previsto il versamento della quota al fondo di garanzia e, quindi, l'aliquota di computo è assunta al netto della stessa ed è pari al 6,91% (art. 1, comma 6, D.P.C.M. del 20 dicembre 1999).

Vale la pena di osservare, pertanto, come il Tfr non sia commisurato ad anni di servizio, ma a quote di retribuzione annuale ed è costituito dalla somma di tali quote di retribuzione annuali e non più come prodotto dell'ultima retribuzione per gli anni di servizio.

¹⁷⁶ In ordine a tale aspetto si richiama il messaggio n. 18296 del 9 novembre 2012 della Direzione centrale previdenza ed entrate e posizione assicurativa dell'Inps.

¹⁷⁷ Per una riflessione sulla natura del Tfr e sulle funzioni che l'ordinamento gli ha attribuito, espressamente o implicitamente, v. DE SIMONE G., *Riforma del Tfr e previdenza complementare, tra neopaternalismo pubblico e autonomia privata*, in *Lavoro e diritto*, a. XXII, n. 4, autunno 2008, 606.

- *Frazioni di anno.* L'accantonamento è realizzato per ogni anno di servizio o frazione di anno. In quest'ultimo caso la quota è proporzionalmente ridotta, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore ai 15 giorni. Anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro dopo un periodo di servizio di soli 15 giorni, pertanto, si consegue il diritto ad ottenere il pagamento del Tfr, anche se rapportato ad una sola mensilità;

- *La rivalutazione.* Le quote accantonate, come sopra determinate, con esclusione della quota maturata nell'anno, sono incrementate su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dal 1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Poiché ogni anno si procede alla rivalutazione di tutte le quote maturate comprensive della rivalutazione già calcolata negli anni precedenti, il lavoratore è perfettamente in grado di conoscere sia l'importo della quota relativa all'ultimo anno non immediatamente rivalutabile, sia l'accantonamento complessivo risultante dalla somma di tale quota con il cumulo indicizzato di tutte le quote degli anni precedenti;

- *La retribuzione utile.* Ai sensi del 2120 c.c., salvo diversa previsione dei contratti collettivi, la retribuzione annua, ai fini del calcolo dell'accantonamento annuale, tiene conto di tutte le somme (e per intero), compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

La normativa civilistica pertanto è, in linea generale, onnicomprensiva della retribuzione del lavoratore, ma demanda alla contrattazione fra le parti eventuali esclusioni o inclusioni nel computo del Tfr¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Per i lavoratori pubblici è stato disposto che il Tfr si calcoli, applicando i criteri di cui all'art. 2120 c.c., sull'intero stipendio tabellare, sull'indennità integrativa speciale, sulla retribuzione individuale di anzianità,

2.3 La trasformazione del Tfs in Tfr.

La facoltà di richiedere la trasformazione del Tfs in Tfr è stata introdotta, come già ricordato, dall'art. 59, comma 56, della L. 27 dicembre 1997, n. 449 al fine di favorire il processo di attuazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare per i dipendenti pubblici.

La disciplina dell'opzione è stata poi regolamentata dall'art. 1 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999.

In base a questa norma l'opzione avviene mediante la sottoscrizione del modulo di adesione al fondo pensione ed è pertanto connessa ad essa¹⁷⁹.

In altri termini non è possibile optare per il Tfr senza aderire ad un fondo pensione, viceversa non si può aderire ad un fondo se non si esercita l'opzione per il Tfr (nei casi in cui il lavoratore sia in regime di Tfs)¹⁸⁰.

Il termine per l'opzione era stato inizialmente fissato al 31 dicembre 2001, dopo ulteriori rinvii in data 29 marzo 2011 è stato sottoscritto l'“Accordo quadro sul superamento del termine dell'art. 2, comma 3, dell'ANQ del 29 luglio 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici”.

Tale accordo stabilisce che il termine del 31 dicembre 2010, indicato nell'articolo unico dell'ANQ del 2 marzo 2006, è differito al 31 dicembre 2015, salvo diverse disposizioni legislative o successive proroghe¹⁸¹.

su gli altri emolumenti considerati utili ai fini del calcolo dell'indennità di fine servizio comunque denominata ai sensi della preesistente normativa.

Ulteriori voci retributive potranno essere considerate nella contrattazione di comparto, garantendo per la finanza pubblica, con riferimento ai settori interessati, i complessivi andamenti programmati sia della spesa corrente, sia delle condizioni di bilancio degli enti gestori delle relative forme previdenziali.

¹⁷⁹ Per le possibilità di scelta dei lavoratori tra Tfs e Tfr v. CAZZOLA, *La previdenza complementare dei dipendenti pubblici*, Guida ai fondi pensione, Edibank, 2002, 91.

¹⁸⁰ Sul tema v. SCIMIA L., *La previdenza complementare alla prova del Tfr*, in *Tutela*, gennaio-aprile 2007, 27.

¹⁸¹ Articolo unico: “Il termine del 31 dicembre 2010, indicato dall'articolo unico dell'ANQ 2 marzo 2006, è ulteriormente differito al 31 dicembre 2015, salvo diverse disposizioni legislative o successive proroghe da concordare”.

In base alla disciplina del Tfr non è previsto alcun contributo a carico del lavoratore per cui l'art. 1, comma 2, del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 prevede che per coloro che eserciteranno l'opzione ex art. 59, comma 56, della legge 449/1997, verrà soppresso il contributo del 2,5% volto al finanziamento del TFS.

Tuttavia alla fine dell'attuazione di quanto stabilito dall'art. 26, comma 19, della legge 448/1998 e di quanto previsto dall'art. 1, comma 2 dell'ultimo periodo del D.P.C.M., è stato introdotto un meccanismo di sterilizzazione che a fronte della soppressione del contributo del 2,5% riduce la retribuzione lorda in misura corrispondente, quindi resta invariata la retribuzione netta¹⁸².

Ai fini pensionistici, contrattuali e dell'applicazione delle norme sul Tfr, si ha una sterilizzazione della riduzione suddetta attraverso un contemporaneo incremento figurativo della retribuzione lorda¹⁸³.

La disciplina, come previsto dall'art. 1, comma 4, del DPCM del 1999, si applica anche ai dipendenti assunti dopo l'entrata in vigore dello stesso al fine di garantire la parità di trattamento contrattuale nei rapporti di lavoro di cui al d. Lgs. n. 165/2001.

La normativa in oggetto non trova invece applicazione per il personale per cui non è prevista l'iscrizione alla gestione Inpdap, poiché per essi non è previsto il versamento di nessun contributo¹⁸⁴.

La base di calcolo del Tfr è rappresentata dall'intero stipendio tabellare, dall'indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e dagli altri emolumenti considerati utili ai fini del calcolo

¹⁸² Per le implicazioni sulla finanza pubblica del nuovo regime v. TOPI, *La previdenza complementare e il trattamento di fine rapporto dei dipendenti pubblici*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2000, fasc. 1, 65.

¹⁸³ Per un approfondimento sul meccanismo di calcolo ai fini dell'invarianza della retribuzione netta e di quella utile ai fini previdenziali si v. NASTRUCCI, VICARELLI, *Note sull'atto di indirizzo all'ARAN sull'introduzione del TFR e della previdenza complementare nel pubblico impiego*, in *Rivista Inpdap*, n. 1/99, 97.

¹⁸⁴ Art. 1, comma 5, DPCM 20 dicembre 1999. Per tali lavoratori non vi sarà nemmeno il diritto alla quota dell'1,5% di cui all'art. 2, comma 4 del decreto.

dell'indennità di fine servizio comunque denominata ai sensi della preesistente normativa.

Ulteriori voci retributive potranno essere considerate nella contrattazione di comparto, garantendo il rispetto dei principi di tutela della finanza pubblica e degli andamenti programmati della spesa corrente e delle condizioni di bilancio.

Inoltre il passaggio dal Trattamento di fine servizio a quello di fine rapporto comporta modifiche fiscali sotto il profilo della tassazione.

Al Tfs è applicato il regime di tassazione separata, con aliquota media calcolata sul reddito di riferimento misurato abbattendo l'importo lordo maturato di un cifra pari a € 309,87 per ogni anno di servizio e, ad esclusione dei percettori dell'indennità di anzianità, di una percentuale pari all'incidenza del contributo del lavoratore sull'insieme della contribuzione .

Il Tfr viene tassato in due fasi: nella fase di accumulo le rivalutazioni sono soggette a tassazione sostitutiva con aliquota dell'11% mentre in fase di erogazione della prestazione viene assoggettata ad imposizione, in regime di tassazione separata, solo la parte derivante dagli accantonamenti annuali con aliquota media degli ultimi cinque anni d'imposta.

Tabella 2.2 – Tfr erogato dall'Inpdap a tutti i lavoratori assunti dal 01.01.2001.

Contribuzione a carico della P.A.	Contribuzione a carico del lavoratore	Prestazione
9,60% per Stato; 6,10% per Enti locali sull' 80% della base di calcolo (stipendio tabellare + 100% I.I.S. (se non conglobata) + R.I.A. + tredicesima + altri elementi utili)	Nulla	6,91% per ogni anno della base di calcolo (stipendio + I.I.S. + R.I.A. + tredicesima mensilità + altri elementi utili) + rivalutazione (art. 2120 c.c.)

Tabella n. 2.3 – Quote di Tfr.

	Contributi a carico del datore di lavoro ¹⁸⁵	Contributi a carico del lavoratore	Quote di Tfr	Quota aggiuntiva su base Tfs ¹⁸⁶	Bonus per 12 mesi ¹⁸⁷
Lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2000	1%	1%	2%	1,5%	1% per coloro che hanno aderito entro il 31.12.2005 0,5% per coloro che hanno aderito entro il 31.12.2006
Lavoratore a tempo indeterminato assunto dopo il 31.12.2000	1%	1%	6,91%		1% per coloro che hanno aderito entro il 31.12.2005 0,5% per coloro che hanno aderito entro il 31.12.2006
Lavoratore a tempo determinato	1%	1%	6,91%		1% per coloro che hanno aderito entro il 31.12.2005 0,5% per coloro che hanno aderito entro il 31.12.2006

In merito alla convenienza per un dipendente in regime di Tfs ad optare per il Tfr, è importante osservare che qualora si tratti di soggetti con limitata anzianità contributiva l'adesione al fondo pensione comporta il vantaggio del trasferimento statale di una quota pari al 1,5% dell'attuale base contributiva ai fini del Tfs, oltre che del contributo a carico del datore di lavoro.

Per quanto riguarda invece i soggetti con una maggiore anzianità contributiva, la maggiore copertura pensionistica obbligatoria costituisce un elemento dissuasivo alla adesione alla previdenza complementare.

A ciò occorre aggiungere anche che la trasformazione del Tfs in Tfr potrebbe risultare penalizzante per quanti hanno una carriera retributiva molto dinamica, in tal caso si passerebbe da una prestazione basata sulle ultime retribuzioni con meccanismo di tipo moltiplicativo ad una calcolata invece anno per anno con meccanismo di tipo additivo.

¹⁸⁵ Calcolato sulla base retributiva utile ai fini del Tfr.

¹⁸⁶ Calcolato sulla base retributiva utile ai fini dell'indennità di buonuscita – TFS.

¹⁸⁷ Il bonus aggiuntivo è a carico del datore di lavoro, ed è dovuto per 12 mensilità ed è pari all'1% nel primo anno di vita del fondo ed allo 0,5% nel secondo anno di vita dello stesso.

2.4 Il finanziamento delle spese di avvio della previdenza complementare.

Per i dipendenti delle amministrazioni statali l'Inpdap acquisisce dal bilancio dello Stato e versa le somme a copertura delle quote contributive a carico del datore di lavoro.

In base a quanto previsto dall'art. 2, comma 3-sexies, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999, per incentivare l'avvio dei fondi pensione, in favore dei dipendenti dello Stato che si iscrivono entro il primo anno di avvio dell'operatività del fondo, è prevista una contribuzione aggiuntiva, a carico del datore di lavoro che l'INPDAP deve erogare per dodici mesi.

Per coloro che si iscrivono durante il secondo anno di operatività del fondo, il contributo è ridotto del 50% rispetto al valore del primo anno ed è erogato sempre per dodici mesi.

Inoltre l'utilizzo delle risorse stanziato per il finanziamento dei fondi¹⁸⁸ dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato deve avvenire in

¹⁸⁸ DPCM del 20 dicembre 1999 modificato dal D.P.C.M. del 2 marzo 2001, art. 2 comma 3: "L'INPDAP opera il riparto tra i vari fondi delle risorse complessivamente a disposizione tenendo conto di criteri proporzionali. A tale scopo sono presi a riferimento rispettivamente il trattamento retributivo medio dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo (convenzionalmente calcolato in base all'intero stipendio tabellare, all'intera indennità speciale, alla retribuzione individuale di anzianità e alla tredicesima mensilità) e la consistenza del personale in servizio, alla data del 31 dicembre 2000.

3-bis. In relazione ai tassi di crescita degli assicurati le parti istitutive si incontreranno per verificare la congruità delle disponibilità finanziarie e le conseguenti modifiche e assumere le conseguenti determinazioni atte ad assicurare l'equilibrio finanziario.

3-ter. Allo scopo di fronteggiare i costi di costituzione e avvio dei fondi gestori di previdenza complementare dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, l'INPDAP utilizza, con gli stessi criteri di riparto di cui al comma 1, le somme assegnate per l'anno 2000 in base all'art. 3 del decreto-legge 24 novembre 2000, n. 346.

3-quater. L'erogazione ai fondi gestori di previdenza complementare delle risorse a ciascuno di essi assegnata in base ai criteri di riparto di cui ai commi 3 e 3-ter del presente decreto è versata dall'INPDAP nei limiti delle disponibilità finanziarie destinate al singolo fondo. In sede di prima attuazione, le spese per le procedure di costituzione dei fondi gestori di previdenza complementare nonché gli oneri della gestione amministrativa dei primi dodici mesi di esercizio dei fondi stessi sono coperti dall'INPDAP, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-ter.

3-quinquies. Le complessive risorse trasferite all'INPDAP sono successivamente versate ai singoli fondi gestori nel pieno rispetto delle precedenti disposizioni e degli accordi istitutivi dei fondi stessi.

3-sexies. Allo scopo di incentivare l'avvio dei predetti fondi, le risorse disponibili a carico del bilancio dello Stato sono utilizzabili, con i medesimi criteri di riparto sopra definiti, per erogare una quota aggiuntiva del contributo del datore di lavoro calcolato sulla base di quanto previsto dal comma 3. Nel rispetto della dotazione finanziaria complessiva, per coloro che saranno associati nel corso del primo anno di operatività di ciascuno dei fondi di previdenza complementare, tale quota aggiuntiva sarà erogata per soli dodici mesi e

base alle percentuali indicate nella Determinazione Inpdap n. 216 del 26 novembre 2002 della Direzione centrale prestazioni di fine servizio e previdenza complementare.

Tali valori sono pari a: Ministeri 11,77%, Aziende autonome 1,56%, Scuola 62,67%, Forze Armate 8,08%, Forze di Polizia 13,72%, Carriera diplomatica 0,11%, Carriera prefettizia 0,15%, Magistrati 1,94%¹⁸⁹.

Le percentuali suddette hanno creato non pochi dubbi sui criteri di ripartizione delle risorse tra i diversi comparti del pubblico impiego.

Come previsto dall'art. 2, comma 3, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999, modificato dal D.P.C.M. del 2 marzo 2001, i calcoli hanno come riferimento il trattamento retributivo medio dei dipendenti delle Amministrazioni dello Stato nonché la consistenza del personale in servizio.

In ottemperanza ai suddetti requisiti sono stati esclusi dalla ripartizione delle somme alcuni importanti comparti dell'Impiego Pubblico "*privatizzato*" che dovranno far fronte alle esigenze di finanziamento della previdenza complementare con stanziamenti provenienti dai rispettivi bilanci¹⁹⁰.

I comparti e le aree ancora sprovvisti di stanziamenti afferiscono in particolare alle Regioni ed Enti locali, alla Sanità, agli Enti Pubblici non Economici, alla Ricerca, e all'Università.

Per questi motivi l'ARAN ha più volte suggerito di disporre un emendamento all'art. 74, della legge finanziaria 388/2000 che consentirebbe a questi ultimi enti di poter ricorrere agli stessi

stabilita fino alla misura del contributo del datore di lavoro. Per coloro che saranno associati nel corso del secondo anno di operatività di ciascuno dei fondi di previdenza complementare sarà invece attribuita sempre per una durata di soli dodici mesi, sempre nel rispetto della dotazione finanziaria complessiva, una quota che non potrà superare il cinquanta per cento del medesimo contributo. Tali quote aggiuntive del contributo del datore di lavoro, calcolato sulla base di quanto previsto dal comma 3, sono attribuite una tantum e pertanto non potranno avere carattere di periodicità".

¹⁸⁹ Per approfondimenti v. DE BLASIO, *Viaggio nei fondi pensione*, Ed. Lavoro, 2001, 101.

¹⁹⁰ Ai sensi del DPCM del 20 dicembre 1999 i dipendenti degli Enti non iscritti all'Inpdap, per la gestione del trattamento di fine servizio, non possono essere destinatari della quota dell'1,5 % della base contributiva di riferimento .

finanziamenti previsti per le amministrazioni centrali al fine di sopperire alle sole necessità di avvio di tutti i fondi pensione della pubblica amministrazione “*allargata*”.

I primi sovvenzionamenti per l'avvio della previdenza complementare per i dipendenti della Pubblica Amministrazione sono stati previsti dall'art. 26, comma 18,¹⁹¹ della legge 448, del 23 dicembre 1998¹⁹² (legge finanziaria per il 1999) che ha assegnato a tali scopi una somma pari a 200 miliardi di lire.

Successivamente con l'art. 3 del Decreto Legge 24 novembre 2000, n. 346¹⁹³ è stata assegnata ai fondi di previdenza complementare per l'anno 2000 una somma *una tantum* pari a 100 miliardi di lire che poi sarà elevata a 300 miliardi di lire, a decorrere dall'anno 2001, dall'art. 74 della legge 388 del 23 dicembre 2000 (legge finanziaria 2001)¹⁹⁴.

¹⁹¹La Legge 448, del 23 dicembre 1998, art. 26, comma 18 recita: “la somma da destinare effettivamente ai fondi gestori di previdenza complementare, ai sensi dell'art. 59, comma 56, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, resta stabilita in lire 200 miliardi annue. Nei limiti di tale importo sono trasferite ai predetti fondi quote degli accantonamenti annuali del trattamento di fine rapporto dei lavoratori interessati”.

¹⁹²Publicata nella G.U. n. 302 del 29 dicembre 1998 - Supplemento Ordinario n. 210.

¹⁹³ Pubblicato nella G.U. n. 277 del 27.11.2000, non convertito:

“Art. 3. - Disposizioni in materia di previdenza complementare per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato 1. Per far fronte all'obbligo della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, di contribuire, quale datore di lavoro, al finanziamento e al funzionamento dei fondi di previdenza complementare di cui al citato decreto legislativo n. 124 del 1993 per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, in corrispondenza delle risorse contrattualmente definite, eventualmente destinate dai lavoratori allo stesso fine, è assegnata la somma di lire 100 miliardi per l'anno 2000. Tale somma è trasferita all'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (I.N.P.D.A.P.), che provvede al successivo versamento ai fondi di previdenza complementare con modalità stabilite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ed il Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

2. All'onere derivante dal comma 1, pari a lire 100 miliardi per l'anno 2000, si provvede mediante riduzione dello stanziamento iscritto nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica per l'anno finanziario 2000, parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le necessarie variazioni di bilancio”.

¹⁹⁴ Legge 388/2000, Art.74. “(Previdenza complementare dei dipendenti pubblici).

1. Per fare fronte all'obbligo della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, di contribuire, quale datore di lavoro, al finanziamento dei fondi gestori di previdenza complementare dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, in corrispondenza delle risorse contrattualmente definite eventualmente destinate dai lavoratori allo stesso fine, sono assegnate le risorse previste dall'articolo 26, comma 18, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, nonché lire 100 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Per gli anni successivi al 2003, alla determinazione delle predette risorse si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

Quanto alle disponibilità stabilite nelle ultime leggi di bilancio dello Stato, un primo ridimensionamento agli stanziamenti è stato disposto con la legge n. 311 del 30 dicembre 2004 (finanziaria 2005)¹⁹⁵ ed un'ulteriore limitazione è stata prevista nella legge n. 266 del 23 dicembre 2005 (finanziaria 2006).

Altrettanto hanno fatto anche le leggi n. 296 del 27 dicembre 2006 (finanziaria 2007) e la legge n. 244 del 24 dicembre 2007¹⁹⁶ (finanziaria 2008) che hanno rispettivamente stabilito una dotazione pari a 131,690 milioni di euro e 134,212 milioni di euro¹⁹⁷.

2. Le complessive risorse di cui al comma 1, ivi comprese quelle previste dall'articolo 26, comma 18, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, con riferimento agli anni 1999 e 2000, sono trasferite all'INPDAP, che provvede al successivo versamento ai fondi, con modalità da definire con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica da emanare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

3. In fase di prima attuazione, la quota di trattamento di fine rapporto che i dipendenti già occupati alla data del 31 dicembre 1995 e quelli assunti nel periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 2000 che hanno esercitato l'opzione di cui all'articolo 59, comma 56, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, possono destinare ai fondi pensione, non può superare il 2 per cento della retribuzione base di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Successivamente la predetta quota del trattamento di fine rapporto è definita dalle parti istitutive con apposito accordo.

¹⁹⁵ Il flusso stabilito è pari a 144,944 milioni di euro per il 2005, a 140,664 milioni di euro per il 2006 ed a 141,182 milioni di euro per il 2007.

¹⁹⁶ La citata legge n. 244/2007, all'art. 2, comma 502, ha posto in capo al datore di lavoro, anziché all'Inpdap, il compito di versare il contributo a previdenza complementare di competenza del datore di lavoro. Questa procedura ha consentito di superare i disallineamenti nel versamento del contributo datoriale rispetto a quello del lavoratore velocizzando l'attività di riconciliazione contributiva da parte del Fondo. Tale normativa è stata prevista per il solo personale statale del comparto scuola. L'Inpdap, pertanto, non versa più la quota a carico del datore di lavoro. Dal 2008, infatti, è il Ministero dell'economia e delle finanze, quale sostituto d'imposta per il personale del comparto scuola, a provvedere, in fase di elaborazione della busta paga, al versamento al Fondo della quota datoriale e di quella a carico del lavoratore. Analogamente operano le singole istituzioni scolastiche nei confronti dei dipendenti supplenti brevi.

¹⁹⁷ E' utile ricordare anche il DPEF approvato dal Consiglio dei Ministri il 7 luglio 2006 con il quale il Governo si impegnava a provvedere in merito alla previdenza complementare anche del settore del pubblico impiego. Il testo integrale del citato documento per la parte inerente la presente trattazione riporta: "Il Governo si impegna ad assumere ogni iniziativa utile al rilancio della previdenza complementare nei settori privati e pubblici. L'emanazione delle direttive generali da parte della Covip consente a tutti i soggetti interessati –parti sociali, istituzioni, enti ed operatori di mercato – di procedere agli adeguamenti necessari per il pieno decollo della previdenza complementare e il conseguente conferimento del TFR alle forme pensionistiche del secondo pilastro. Il Governo conferma l'impianto generale derivante dalla legislazione che, a partire dalle riforme previdenziali degli anni '90, ha disciplinato il settore e si riserva comunque di valutare, previa consultazione delle parti sociali e degli operatori, l'opportunità di introdurre perfezionamenti alla normativa di cui al decreto legislativo n. 252/05, utili a massimizzare i meccanismi di incentivazione delle adesioni in un quadro di trasparenza, di stabilità e di efficienza di tutte le forme pensionistiche. Il Governo ha dovuto prendere atto dell'incompletezza del quadro regolamentare del Fondo di garanzia per l'accesso al credito delle imprese che conferiscono il TFR (di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 252/05) ed è impegnato alla rapida risoluzione delle questioni emerse. Per quanto riguarda la previdenza complementare dei dipendenti della pubblica amministrazione, il Governo è impegnato a

3. Adesione e *governance* dei fondi di previdenza complementare nel pubblico impiego.

Per iscriversi ad un fondo pensione è sufficiente che il dipendente pubblico compili e sottoscriva l'apposita scheda di adesione¹⁹⁸, con la quale autorizza il proprio datore di lavoro a trattenere dalle future buste - paga i contributi di pertinenza del lavoratore; all'aderente devono essere preventivamente consegnati lo Statuto e la scheda informativa sulle attività che propone il fondo pensione con l'informativa sulla tutela della "privacy".

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

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

Le schede di adesione sono reperibili presso i luoghi di lavoro, le sedi delle Organizzazioni Sindacali oppure direttamente presso il fondo pensione.

Ai fini della scelta se aderire o meno ad un fondo pensione, inciderà molto la posizione lavorativa individuale del dipendente pubblico, quest'ultimo potrà usufruire della quota di contribuzione posta a carico del datore di lavoro oltre che dell'eventuale contributo aggiuntivo previsto dal D.P.C.M. del 2 marzo 2001.

rimuovere gli specifici ostacoli che hanno finora tardato la costituzione dei fondi pensione in comparti, come quello dei Ministeri e degli Enti pubblici non economici, nonché quello delle regioni, Enti locali e sanità, che hanno già sottoscritto o sono in condizione di sottoscrivere in tempi brevi le fonti istitutive. Il Governo, infine, è impegnato ad emanare la normativa secondaria riguardante l'istituzione della Forma pensionistica residuale presso l'INPS (di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 252/05), nonché il decreto interministeriale relativo alle forme pensionistiche preesistenti."

¹⁹⁸ Per un'analisi della fase transitoria di avvio dei fondi pensione e della raccolta delle adesioni si v. SCHIAVO, *L'avvio della previdenza complementare nel pubblico impiego: fra regole comuni e specificità*, in Inpdap, n. 4/99, 460.

Per tali soggetti rimangono ferme invece le considerazioni concernenti la destinazione della quota dell'1,5% e del contributo aggiuntivo del datore di lavoro¹⁹⁹.

Di notevole importanza sono anche le norme che disciplinano la *governance* dei fondi di previdenza complementare.

L'art. 5 del d. lgs. 124/1993 stabilisce che "La composizione degli organi di amministrazione e di controllo del fondo pensione caratterizzato da contribuzione bilaterale o unilaterale a carico del datore di lavoro deve rispettare il criterio della partecipazione paritetica di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. I componenti dei primi organi collegiali sono nominati in sede di atto costitutivo. Per la successiva individuazione dei rappresentanti dei lavoratori è previsto il metodo elettivo secondo modalità e criteri definiti dalle fonti costitutive".

Dopo molte incertezze applicative con il D.P.C.M. del 2 maggio 2003 è stato stabilito che i componenti degli organi collegiali di parte datoriale dei fondi pensione del pubblico impiego vengono designati con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro delle Politiche Sociali e con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Una novità è stata prevista per le norme che regolamentano le procedure per la designazione dei componenti degli organi collegiali dei fondi pensione di parte datoriale.

Queste regole sono state riviste dal D.P.C.M. del 29 ottobre 2008 che ha stabilito i criteri per l'individuazione dei componenti di parte datoriale negli organi dei fondi pensione dei dipendenti pubblici con particolare riferimento: ai primi organi collegiali; all'assemblea dei delegati; alla predisposizione delle liste dei candidati per l'elezione, da parte dell'assemblea, dei componenti del consiglio di amministrazione e del collegio dei sindaci.

¹⁹⁹ V. SANTORO, PASSARELLI, *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, IPSOA, II edizione, 1998, 1375.

I componenti di parte datoriale dei primi organi dei fondi pensione di dipendenti pubblici sono designati, su proposta dei competenti comitati di settore di cui all'art. 41, cc. 2 e 3 del decreto legislativo n. 165/2001, con decreto del Ministro Funzione pubblica, di concerto con quello dell'Economia e del Lavoro, e nominati in sede di atto costitutivo²⁰⁰. Nell'ambito di questi componenti è designato un rappresentante del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali.

Le liste dei candidati per l'elezione, da parte dell'Assemblea dei delegati, dei componenti, in rappresentanza delle amministrazioni, nel Consiglio di amministrazione e nel Collegio dei sindaci, sono predisposte dai competenti comitati di settore.

Il D.P.C.M. del 29 ottobre 2008 fa salvi i provvedimenti di designazione già adottati per il Fondo «Espero» e quelli per il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dei comparti Regioni – Autonomie locali – Sanità «Perseo».

Per quanto riguarda i requisiti di partecipazione agli organi di amministrazione i Consiglieri di Amministrazione, il rappresentante legale e il Dirigente, comunque denominato, responsabile del fondo pensione, devono aver svolto per almeno tre anni: *a)* funzioni di carattere direttivo o amministrativo presso società o enti del settore creditizio, assicurativo e finanziario; *b)* funzioni di carattere amministrativo o direttivo di Fondi Pensione; *c)* funzioni di carattere direttivo o amministrativo o di partecipazione ad organi collegiali presso organismi con finalità previdenziali; *d)* funzioni di carattere amministrativo o direttivo o di partecipazione in organi collegiali, presso enti ed organismi associativi, a carattere nazionale, di rappresentanza di categoria²⁰¹.

²⁰⁰ Art. 5, c. 1, decreto legislativo n. 124/93, come modificato dall'art. 74, c. 5, legge n. 388/2000.

²⁰¹ Soltanto per i primi 5 anni di vita del fondo pensione.

Invero l'art. 4, comma 2, del D.M. 211/1997 aveva stabilito che i requisiti, di professionalità di cui alla lettera *d*²⁰², fossero validi solo per i primi cinque anni dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo. Successivamente tale formulazione è stata superata, dapprima dal Decreto del Ministro del Lavoro del 24 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. del 15 ottobre 2002, n. 242 e, successivamente, dal Decreto del Ministro del Lavoro del 20 giugno 2003 che ha stabilito che il rappresentante legale e i componenti degli organi di amministrazione del fondo pensione possono avere svolto unicamente, per uno o più periodi, complessivamente non inferiori ad un triennio funzioni di amministratore, di carattere direttivo o di partecipazione ad organi collegiali presso enti ed organismi associativi, a carattere nazionale, di rappresentanza di “categoria”²⁰³.

In base all'art. 4, comma 3, del D.M. Lavoro 211/1997 il responsabile del fondo pensione e almeno il cinquanta per cento dei componenti del Consiglio di Amministrazione devono possedere i requisiti di cui ai punti *a*) o *b*) del Decreto stesso. Nel caso in cui il fondo affidi la totalità delle risorse raccolte alla gestione dei soggetti gestori e non si avvalga della facoltà di erogare direttamente le rendite, i requisiti di tipo *a*) o *b*) devono sussistere per almeno un terzo dei componenti del Consiglio di Amministrazione e per il responsabile del fondo.

In tutti gli Statuti dei fondi sono previste cause di decadenza dalla carica di consigliere e l'impossibilità di esercitare il voto per rappresentanza.

4. I fondi pensionistici integrativi nel parastato.

Nel pubblico impiego le principali caratteristiche delle forme di previdenza ulteriori rispetto a quelle garantite dall'assicurazione generale

²⁰² Aver svolto funzioni per tre anni anche non consecutivi in organismi collegiali di rappresentanza di categoria.

²⁰³ Tale disposizione trova applicazione esclusivamente per i primi 5 anni dalla costituzione del fondo pensione; funzioni dirigenziali presso amministrazioni o enti pubblici.

obbligatoria sono state individuate già nel sistema anteriore alla riforma della previdenza complementare operata con d. lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni.

Si è posta in evidenza, in particolare: a) la loro diffusione soprattutto nei settori del c.d. parastato di cui alla legge n. 70/1975 e degli enti locali; b) la loro mancanza di personalità giuridica, con evidenza meramente contabile nei bilanci periodici generali dell'ente interessato; c) il fatto che la iscrizione ad essi è obbligatorie ed automatica per effetto della stessa acquisizione dello *status* di pubblico dipendente, non essendo consentita la recedibilità dell'iscritto; d) il finanziamento complessivo, costituito non solo da una ripartizione dell'obbligo contributivo fra i dipendenti e l'ente pubblico, ma anche dal reddito netto dei fondi impiegati e da eventuali altre entrate; e) il loro carattere integrativo, essendo le relative prestazioni finalizzate a determinare, sì, un beneficio aggiuntivo rispetto a quello garantito dalla assicurazione generale obbligatoria, ma non oltre un importo che, sommato a quest'ultimo, sia pari al cento per cento della retribuzione in godimento all'atto in cui l'interessato è cessato dal servizio²⁰⁴.

La disciplina dei fondi previdenziali in questione fa principalmente riferimento a due blocchi normativi, che si sono succeduti nel corso del tempo senza alcun coordinamento: si tratta, da un lato, della legge 20 marzo 1975, n. 70 e del dpr 20 dicembre 1979 n. 761, rispettivamente sui fondi integrativi nel c.d. parastato e nei disciolti enti mutualistici; e, dall'altro, dei fondi complementari di cui al d. lgs. n. 124/1993, come modificato dalla l. 8 agosto 1995, n. 335 e dalla l. 27 dicembre 1997, n. 449.

Un'autonoma trattazione dei fondi integrativi nel parastato e nei disciolti enti mutualistici, di cui al primo gruppo di norme indicato, si giustifica in virtù del fatto che, pur dopo l'emanazione del d. lgs. n.

²⁰⁴ Tali caratteristiche sono riassunte soprattutto da CINELLI, *La previdenza integrativa nel settore del pubblico impiego*, in *Ql*, 1988, 3, 121 e da POLLASTRINI, *la previdenza complementare*, Roma, Fondazione Cesar, 1996, 18.

124/1993, essi sembravano costituire un nucleo normativo a sé stante, difficilmente inquadrabile nel generale sistema di previdenza complementare.

Al riguardo può innanzitutto dirsi che la generale linea di politica del diritto perseguita nei confronti di tali forme pensionistiche è venuta connotandosi negli ultimi trent'anni nel senso del disfavore²⁰⁵. Rilevanti limitazioni alla operatività dei fondi in questione sono state, infatti, progressivamente poste da tutta una serie di interventi normativi - succedutisi a cavallo fra gli anni sessanta e settanta e culminati con il collegato alla finanziaria 1998 - e finalizzati ad un controllo della spesa pubblica.

Già la legge 8 marzo 1968, n. 152 aveva vietato per i dipendenti degli enti locali trattamenti integrativi nel pubblico impiego come trattamenti supplementari di fine servizio e pensionistici in aggiunta a quelli dovuti dagli enti previdenziali, con salvezza dei soli trattamenti già deliberati a favore del personale in servizio nel 1996.

Un secondo significativo intervento normativo nei riguardi di tali fondi è stato poi attuato con l'art. 14, della legge 20 marzo 1975 n. 70, il quale ha stabilito che i fondi integrativi di previdenza previsti dai regolamenti di taluni enti erano conservati limitatamente al personale in servizio o già cessato dal servizio, alla data di entrata in vigore della legge.

Per effetto di tale disposizione ai fondi integrativi di previdenza di cui si tratta non potevano essere iscritti i dipendenti pubblici assunti successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 70/1975.

²⁰⁵ Sul tema v. ZAMPINI G., *La previdenza complementare nel pubblico impiego ed i fondi integrativi del parastato*, in *Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 1998, 471. L'Autore osserva che il principale problema di cui si è dovuta più volte occupare la giurisprudenza è consistito, però, nello stabilire la sorte dei contributi versati da pubblici dipendenti ai fondi integrativi di previdenza istituiti presso le amministrazioni di appartenenza, una volta che i dipendenti medesimi siano transitati ad altra amministrazione senza soluzione di continuità del rapporto di pubblico impiego e purtuttavia senza mantenere il trattamento integrativo originario nel nuovo ordinamento.

L'impatto della recente normativa di riforma con i fondi integrativi nel parastato pone principalmente il problema se essi potevano essere considerati quali "*forme pensionistiche complementari preesistenti*" ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, cui applicare la disciplina transitoria prevista dal medesimo decreto. Secondo tale disciplina - come noto - a decorrere dal 1° luglio 1994 le entrate contributive per i fondi già in essere al 28 aprile 1993 sono soggette al nuovo regime tributario; in conseguenza di ciò i fondi già esistenti, oltre ad essere sottoposti ad una imposizione fiscale dalla quale erano in precedenza esclusi, sono tenuti ad attuare un doppio regime interno di funzionamento, dovendo applicare per i nuovi iscritti il principio della capitalizzazione, con rilevanti difficoltà di gestione e seri problemi di equilibrio tecnico.

Per ovviare a questi inconvenienti e consentire un passaggio graduale al regime della capitalizzazione, l'art. 18, d. lgs. n. 124/1993 ha introdotto una particolare disciplina transitoria per i fondi già esistenti, estendendo secondo prefissate gradualità temporali il sistema di finanziamento e di prestazioni delineato nei predetti articoli (utilizzo integrale del Tfr per i nuovi assunti, metodo della capitalizzazione) e prevedendo che per coloro che risultassero già iscritti ai fondi esistenti non si applicasse il nuovo regime fiscale (limitazione dei contributi che concorrono al reddito da lavoro dipendente, deducibilità detrazione di imposta in cumulo con le assicurazioni ed i contenuti volontari) e di prestazioni previsto dal decreto medesimo²⁰⁶.

Si segnala, infine, che l'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ha introdotto, per i fondi in questione, una serie impressionante di vincoli.

²⁰⁶ Tale disciplina transitoria non ha mancato di sollevare notevoli perplessità. Per gli iscritti ai fondi già in essere, infatti, non applicandosi i commi 1, 2 e 3 dell'art. 13, d. lgs. n. 124/1993, "sembra nascere il privilegio del diritto tributario acquisito". Sul tema v. LEO, MONACCHI, SCHIAVO, *Le imposte sui redditi nel Testo Unico*, Milano, Giuffrè, 1996, 641. Secondo la circolare del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326/E, inedita a quanto consta, lo status di vecchio iscritto permane anche in caso di trasferimento ad altro fondo, ma si perde in caso di liquidazione definitiva della prestazione, ad esempio in caso di riscatto

Si è, innanzitutto prevista, infatti, con formula amplissima, per le “*forme pensionistiche che garantiscono prestazioni definite in aggiunta o ad integrazione del trattamento pensionistico obbligatorio*” la possibilità, ex comma 2, per i lavoratori iscritti di conseguire il diritto al trattamento solo in presenza dei requisiti e con la decorrenza previsti dalla disciplina dell’assicurazione generale obbligatoria di appartenenza.

La legge ha poi disposto per tali fondi: a) l’impossibilità dal 1° gennaio 1998 di provvedere all’erogazione in capitale della prestazione previdenziale con la conseguente necessità di provvedere al riguardo con l’erogazione in forma di rendite (art. 59, comma 2)²⁰⁷; b) l’applicazione anche alle quote di pensione erogate dai Fondi integrativi delle disposizioni limitative previste per l’assicurazione generale obbligatoria in presenza di reddito di lavoro costituito da retribuzione, per lavoro subordinato, o da reddito per lavoro autonomo (art. 59, comma 4); c) l’abrogazione della c. d. clausola d’oro, per la quale cessa, dal 1 gennaio 1998, ogni possibilità di adeguare le pensioni integrative all’evoluzione delle retribuzioni del personale in servizio (art. 59, comma 4)²⁰⁸.

5. Il ruolo dell’Inpdap.

Sia il DPCM 20 dicembre 1999, successivamente modificato dal D.P.C.M. 2 marzo 2001, sia l’art. 74 della legge n. 388/2000, descrivono il

²⁰⁷ Pur non essendo del tutto chiaro, in generale, quali siano precisamente i destinatari effettivi di tale regola, non v’è dubbio che essa si riferisca, per espressa disposizione, ai fondi integrativi *de quibus*. L’ambito di applicazione della norma è assai ampio in quanto essa si riferisce alle forme obbligatorie, sostitutive, esclusive od esonerative, nonché a quelle integrative. Soffermandosi su queste ultime vengono espressamente indicati i fondi degli enti pubblici contemplati nella l. n. 70/1975, le gestioni ad esaurimento del dpr n. 761/1979 e i fondi pensione in generale di cui al d. lgs. n. 124/1993, precisandosi, tuttavia, che “restano comunque ferme le disposizioni di cui al citato d. lgs. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, per i soggetti nei cui confronti trovino integralmente attuazione le disposizioni del medesimo decreto”.

²⁰⁸ Tali norme sono analoghe al comma 8-*quinquies* dell’art. 18 del d. lgs. n. 124/1993, introdotto dall’art. 15, l. n. 335/1995, il quale dispone che per gli iscritti ai fondi pensione già istituiti al 15 novembre 1992 (data di entrata in vigore d, il diritto alla prestazione complementare, sia per anzianità che per vecchiaia, è subordinato all’erogazione del detto trattamento obbligatorio. Sul punto v. ZAMPINI, *Previdenza complementare e “blocco” delle pensioni di anzianità*, nota a Pret. Treviso, 21 febbraio 1997, Pret. Genova, 1° agosto 1997, e Pret. Bologna, 27 marzo 1997, in *LG*, 1998, 42.

ruolo e le funzioni dell'Inpdap²⁰⁹ nell'ambito della previdenza complementare.

Per i fondi pensione l'Istituto svolge attività cosiddette obbligate ed attività gratuite in convenzione; le prime attività, che le sono state attribuite per disposizione di legge ed atti di normazione secondaria, riguardano la gestione degli accantonamenti figurativi relativi alle quote di Tfr.

Si tratta in particolare di:

- *Accantonamento e rivalutazione delle quote figurative destinate alla previdenza complementare.*

L'Inpdap ha il compito di provvedere all'accantonamento ed all'erogazione del Tfr al personale della pubblica amministrazione per il quale è prevista l'erogazione del Tfs.

Il legislatore ha previsto quindi che sia lo stesso Istituto a provvedere alla contabilizzazione, accantonamento, rivalutazione e conferimento ai fondi pensione delle quote di Tfr, nonché dell'eventuale 1,5%, su base Tfs, previsto per gli optanti.

Per il personale iscritto ai fondi e dipendente dagli enti pubblici non economici, dagli enti di ricerca e sperimentazione e dagli altri enti per i quali non è prevista iscrizione all'Inpdap ai fini del Tfs, la contabilizzazione e rivalutazione degli accantonamenti figurativi sono a carico degli enti datori di lavoro. La rivalutazione si attua applicando agli accantonamenti un tasso di rendimento che, in via transitoria e fino a quando non si consolida la struttura finanziaria dei fondi pensione, corrisponde alla media dei rendimenti netti di un paniere di fondi pensione da individuarsi tra quelli con maggiore consistenza di aderenti.

L'individuazione del paniere e dei criteri per la determinazione della media è avvenuta mediante il decreto del Ministro dell'Economia e Finanze

²⁰⁹ Con decreto legge n. 201 del 6 dicembre 2011 (decreto salva Italia) convertito con modifiche nella legge n. 214 del 27 dicembre 2011, INPDAP ed ENPALS (Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo e dello Sport) confluiscono nell'INPS a decorrere dal 1 gennaio 2012.

del 23 dicembre 2005. In una fase successiva previa verifica con le parti sociali sul consolidamento della struttura finanziaria dei fondi pensione dei dipendenti pubblici, agli accantonamenti figurativi contabilizzati presso l'Inpdap è applicato il rendimento netto conseguito dai medesimi fondi²¹⁰. Il decreto 23 dicembre 2005 del Ministro dell'Economia e delle Finanze ha disposto che il paniere dei fondi pensione presenti nel mercato ed in base al quale calcolare il tasso di rendimento da applicare agli accantonamenti figurativi destinati a previdenza complementare per i lavoratori pubblici iscritti ai fondi è così composto: Alifond, Arco, Cometa, Cooperlavoro, Fonchim, Fondenergia, Fopen, Laborfonds, Pegaso, Previambiente, Previcoper, Quadri e Capi Fiat, Solidarietà Veneto²¹¹.

L'Agenzia delle Entrate²¹², a seguito di interpello da parte dell'Inpdap, ha chiarito le modalità con cui si deve procedere alla tassazione dei rendimenti delle quote accantonate per il Tfr ovvero destinate a previdenza complementare, a partire dal 1° gennaio 2001. Nello specifico, in base alla *ratio* della norma e ad una interpretazione sistematica della stessa, l'imposta sostitutiva sui rendimenti deve essere calcolata, ma non deve essere versata, in considerazione della natura figurativa sia degli accantonamenti sia dei rendimenti agli stessi attribuiti. Sarebbe, infatti, stato problematico versare l'imposta sostitutiva²¹³ stante la natura figurativa sia degli accantonamenti sia degli stessi rendimenti.

²¹⁰ Ad oggi solo il Fondo Espero ha avviato la gestione finanziaria. Infatti con "Atto di verifica in materia di consolidamento della struttura finanziaria del Fondo Nazionale pensione complementare Espero destinato ai dipendenti del comparto Scuola" sottoscritto il 14 luglio 2009 presso l'Aran dalle parti istitutive, è stato dichiarato per il Fondo Espero il raggiungimento del consolidamento finanziario. Tale consolidamento può essere identificato nell'avvio della gestione finanziaria, conseguente alla sottoscrizione delle convenzioni di gestione del patrimonio. L'avvio della gestione si verifica con la sussistenza di due condizioni: che sia trascorso un intervallo temporale ritenuto congruo (es. 60 giorni) dall'invio a COVIP delle convenzioni di gestione e che sia avvenuto il conferimento delle risorse ai gestori.

²¹¹ Con effetto dal mese di agosto 2009, verificato l'avvenuto consolidamento della struttura finanziaria del fondo da parte delle parti firmatarie dell'accordo quadro Aran-sindacati del 29 luglio 2010, le posizioni figurative degli iscritti al fondo Espero sono rivalutate da Inpdap applicando gli stessi tassi di rendimento conseguiti dal fondo.

²¹² Risoluzione n. 80/e dell'8 marzo 2002.

²¹³ Art. 17 del TUIR e art. 14 del decreto n. 124/1993 in tema di rendimenti del Tfr e della previdenza complementare.

- *Trasferimento e riparto delle risorse stanziare con leggi finanziarie destinate al sovvenzionamento della previdenza complementare ed al funzionamento dei fondi pensione dei dipendenti delle amministrazioni dello stato*²¹⁴.

L'utilizzo delle risorse stanziare per il finanziamento dei fondi dei dipendenti delle Amministrazioni statali (comprese quelle per incentivare le adesioni in fase di avvio) deve avvenire nel rispetto della dotazione finanziaria complessiva stabilita con la legge finanziaria nonché dei limiti di riparto definiti secondo le modalità indicate dal D.P.C.M. 2 marzo 2001, di modifica ed integrazione del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999. L'art. 2, c. 3, del decreto ha fissato criteri proporzionali che prendono a riferimento il trattamento retributivo medio dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato (convenzionalmente calcolato in base all'intero stipendio tabellare, all'indennità integrativa speciale, alla retribuzione individuale di anzianità e alla tredicesima mensilità) e la consistenza del personale in servizio, alla data del 31 dicembre 2000. Sulla base dei dati e delle categorie di riferimento ufficialmente forniti dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze, l'Inpdap, con determinazione n. 216 del 26 novembre 2002 del dirigente della Direzione centrale prestazioni fine servizio e previdenza complementare, ha indicato le misure percentuali del riparto da operare sulle risorse stanziare per fondi pensione dei dipendenti delle amministrazioni statali. Su tutte le risorse a disposizione per i dipendenti statali, pertanto, non si possono superare i limiti di riparto fissati nella determinazione Inpdap.

- *Trasferimento al fondo pensione, al momento della cessazione dal servizio, del montante accantonato e rivalutato.*

Alla cessazione del rapporto di lavoro, l'Inpdap provvede a conferire al fondo pensione di riferimento il montante maturato costituito dagli

²¹⁴ Art. 74, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

accantonamenti figurativi delle quote di trattamento di fine rapporto nonché di quelli relativi alla quota aggiuntiva dell'1,5% e dal rendimento di entrambi, determinato applicando le regole sopra richiamate.

Il montante è conferito al netto dell'imposta sostitutiva sui rendimenti. Questo montante unitamente a quello gestito direttamente dal fondo costituisce la base per il calcolo delle prestazioni finali erogate dal fondo stesso.

Per il conferimento al fondo del montante maturato, è necessario che, tra il rapporto di lavoro risolto ed un eventuale successivo rapporto con pubblica amministrazione iscritta presso l'Istituto ai fini Tfs/Tfr, ci sia almeno un giorno di intervallo non coperto da contratto e, quindi, da iscrizione presso l'Inpdap. In coerenza con questo quadro, le operazioni di movimentazione della posizione di previdenza complementare previste dal decreto e dagli statuti dei fondi hanno riflesso sulla posizione degli accantonamenti figurativi maturati presso Inpdap non in modo diretto ed automatico ma mediato.

Anticipazioni, trasferimenti a forme pensionistiche diverse da quelle negoziali, riscatti e liquidazioni di prestazione potranno, quindi, avvenire tenendo conto anche della posizione figurativa contabilizzata presso l'Inpdap a condizione che siano stati accompagnati da una cessazione del rapporto di lavoro del dipendente che abbia consentito all'Inpdap di effettuare il conferimento al fondo pensione della stessa posizione figurativa²¹⁵.

- Versamento ai fondi pensione dei contributi datoriali.

L'Inpdap provvede al calcolo ed al versamento dei contributi datoriali a favore dei dipendenti statali aderenti alla previdenza complementare, attingendo le risorse dagli stanziamenti del bilancio dello Stato a copertura degli oneri di finanziamento e funzionamento dei fondi stessi. Per il personale della scuola è il datore di lavoro stesso a versare il contributo a suo

²¹⁵ Art. 2, c. 5, del D.P.C.M.

carico insieme con quello del lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 2, c. 502, della legge n. 244/2007.

- *Altre attività che l'Inpdap può offrire ai fondi pensione.*

Le attività finora descritte sono state affidate all'Inpdap da disposizioni di legge o da atti di normazione secondaria ma l'Inpdap ha anche organizzato una serie di servizi aggiuntivi a vantaggio delle pubbliche amministrazioni e dei fondi pensione. Tali servizi consistono nella²¹⁶:

- Raccolta delle denunce contributive mensili per via telematica, mediante l'utilizzo delle procedure della Denuncia mensile analitica (DMA)²¹⁷;
- Registrazione delle adesioni²¹⁸;
- Gestione delle anagrafiche degli iscritti²¹⁹;
- Acquisizione e trasmissione mensile al fondo pensione dei dati relativi alla contribuzione²²⁰ a carico del datore di lavoro e del lavoratore (rappresentati in forma analitica);
- Evidenza delle anomalie retributive e contributive riscontrate dall'Inpdap nello svolgimento delle proprie attività obbligate²²¹;
- Trasmissione di elenchi di riepilogo mensile dei trasferimenti al fondo relativi ai montanti degli accantonamenti figurativi liquidati per effetto delle cessazioni dei rapporti di lavoro;

²¹⁶ Apposite convenzioni, in tal senso, sono state stipulate con i fondi pensione Espero e Laborfonds.

²¹⁷ Art. 44, comma 9, decreto legge 30 settembre 2003, n. 269 convertito in legge 24 novembre 2003, n. 326.

²¹⁸ Le copie delle domande di adesione al Fondo Perseo perverranno in formato PDF agli indirizzi di posta elettronica certificata delle sedi provinciali e territoriali della Gestione Ex Inpdap. Le sedi provvedono successivamente alla registrazione in Sin PrevCompl secondo le procedure in uso per gli altri fondi pensione.

²¹⁹ Mediante le procedure di fornitura telematica della DMA (art. 44, comma 9, della legge 326/2003) - che da ottobre 2012 confluisce nell'Uniemens come "DMA 2" - i dati sono acquisiti ed elaborati attraverso il Sistema informativo previdenza complementare (Sin PrevCompl). L'acquisizione dei dati forniti dai datori di lavoro con la DMA contribuisce all'aggiornamento delle anagrafiche e delle posizioni dei lavoratori e delle amministrazioni iscritti al Fondo.

²²⁰ Attraverso il Sin PrevCompl, gli accantonamenti figurativi sono contabilizzati ed accreditati presso le posizioni che fanno capo a ciascun aderente. Le posizioni, periodicamente rivalutate, sono strutturate e rappresentate in quote confrontabili con quelle della posizione gestita direttamente dal fondo pensione. Si segnala che per i dipendenti delle camere di commercio il TFS ed i Tfr sono erogati dal datore di lavoro il quale, pertanto, ha l'onere di contabilizzare la posizione figurativa di previdenza complementare e di trasferirla al fondo pensione alla cessazione del servizio.

²²¹ V. CRESCIMBENI, *Pensione integrativa, Inpdap anello di congiunzione tra il "dovuto" e il "versato"*, in *Il giornale Inpdap*, Anno II, n. 23, dicembre 2010, 2.

- Consultazione e visualizzazione, attraverso trasmissioni telematiche, delle posizioni di previdenza complementare contabilizzate dall'Istituto;
- Informazione ai lavoratori in tema di previdenza complementare: modalità di adesione, tipologia delle prestazioni e requisiti di accesso alle prestazioni;
- Informazioni agli enti in tema di adempimenti;
- Trasmissione mensile al fondo degli elementi necessari relativi all'accantonamento figurativo di propria competenza ai fini dell'aggiornamento della posizione e di una sua visualizzazione per l'iscritto;
- Valorizzazione e rappresentazione della posizione individuale relativa agli accantonamenti figurativi contabilizzati presso l'Inpdap;
- Creazione di modelli di simulazione di convenienza, a disposizione dei lavoratori, per l'adesione alla previdenza complementare.

Con delibera n. 1716 del 4.09.2002 l'Inpdap ha approvato la stipula di apposite convenzioni con il Ministero dell'Economia per la fornitura di tutti i dati anagrafici, retributivi e contributivi, nonché per la riscossione dei contributi relativamente a tutti i dipendenti delle Amministrazioni Statali per i quali il suddetto Ministero svolge funzioni di sostituto d'imposta.

Inoltre l'Inpdap si è adoperato al fine di contribuire ad un adeguato sviluppo della previdenza complementare in ambito pubblico puntando sulla "alfabetizzazione" dei dipendenti pubblici in materia di fondi pensione attraverso campagne di sensibilizzazione.

L'Istituto si è fatto promotore di una complessa operazione di marketing sociale, ovvero di una campagna di comunicazione presso le amministrazioni pubbliche, incentrata sul bisogno della previdenza complementare.

L'informazione offerta ai lavoratori ha riguardato il regime di trattamento di fine servizio o di fine rapporto al quale si ha diritto, quali sono le opportunità offerte dalla legge per l'adesione alla previdenza

complementare, quali le concrete modalità di adesione, la tipologia delle prestazioni offerte ed i requisiti di accesso alle prestazioni. Inoltre, sono stati evidenziati i vantaggi che scaturiscono dall'adesione sia in termini di contributo aggiuntivo del datore di lavoro – che ricordiamo è l'Amministrazione pubblica – sia in termini di risparmio fiscale che scaturisce dalla deducibilità del contributo destinato alla previdenza complementare.

L'Inpdap potrà, altresì, sottoscrivere convenzioni con le Amministrazioni iscritte per realizzare seminari informativi sull'educazione finanziaria, al fine di rendere i lavoratori edotti delle differenze che esistono tra linee di investimento più o meno rischiose e remunerative e quindi consapevoli delle scelte che saranno chiamati ad effettuare in campo previdenziale.

Questo sforzo dell'Istituto rientra nel cosiddetto *retirement planning education*, campo nel quale sino ad oggi non si è investito molto e che sarà considerato strategico nel prossimo futuro proprio per garantire quell'adeguatezza di prestazioni al momento del pensionamento²²². La conoscenza delle opzioni offerte in campo previdenziale e dei rischi connessi a certe scelte dovrà, altresì, essere offerta ai lavoratori neo assunti, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, unitamente alla dimostrazione della convenienza che presenta l'adesione alle forme pensionistiche complementari²²³.

La domanda di informazione tra i lavoratori in genere è molto alta e nell'ambito del pubblico impiego in particolare è potenzialmente ancora più strutturata, in quanto il dipendente pubblico non solo ha l'esigenza di venire a conoscenza delle caratteristiche e delle opportunità del secondo pilastro

²²² Per un'analisi delle politiche da seguire onde consentire un avvicinamento dei dipendenti pubblici al regime di previdenza complementare, v. PELLEGRINO, RUSSI, *Pubblico impiego. Trattamento previdenziale ne cenni alla previdenza complementare*, in *L'amministrazione italiana*, n. 10/2006, 1331.

²²³ V. CRESCIMBENI, *Previdenza complementare: l'informazione è un pilastro fondamentale*, in *Il giornale Inpdap*, anno II, n. 21, ottobre 2010, 2.

previdenziale, ma anche della necessità di comprendere e valutare gli effetti connessi al passaggio dalla indennità di fine servizio al trattamento di fine rapporto.

Tra l'altro il carattere virtuale delle quote Tfr destinate ai fondi pensione rende difficilmente comprensibile per il lavoratore pubblico i meccanismi operativi della gestione finanziaria dei fondi. È più difficile infatti dare fiducia ad un fondo pensione che materialmente non ha disponibile una parte delle risorse.

Pertanto, la consulenza tempestiva, trasparente, autorevole, sta diventando un fattore sempre più distintivo e qualificante. Ed ancora più urgente è la necessità di predisporre adeguate strategie comunicative in grado di intercettare e soddisfare la forte domanda di informazione presente tra i lavoratori italiani.

Tabella n. 2.4 – Numeri delle attività dell'Inpdap per i fondi pensione operanti per i dipendenti pubblici²²⁴.

	Espero	Laborfonds	Fopadiva	Totale
Posizioni contabilizzate. Dipendenti pubblici con posizioni ed accantonamenti figurativi Tfr contabilizzati e rivalutati dall'Inpdap.	85.038	13.178	2.113	101.344
Conferimenti di montante virtuale eseguiti. Conferimenti ai fondi pensione (trasferimento alla cessazione del rapporto di lavoro del montante figurativo maturato).	n. 22.308 importo: € 30.068.907 ,92	n. 1.953 importo: € 4.432.036,26		n. 24.261 importo: € 34.500.94 4,18
Contributo datoriale versato da Inpdap ai fondi per il personale statale. Contributo a carico del datore di lavoro versato fino al 31 dicembre 2007 per il personale scolastico statale ²²⁵	€ 34.142.810 ,16	€ 3.490.027,27		€ 37.632.83 7,43

²²⁴ Dati al 30 settembre 2010.

²²⁵ Dal 2008 questo adempimento è assolto direttamente dal datore di lavoro.

6. Regime fiscale della previdenza complementare.

Il rinvio della tassazione del reddito accantonato ai fini previdenziali è stato il principio al quale si ispirava la disciplina fiscale della previdenza pubblica e privata prima della nascita della previdenza complementare avvenuta con il d. lgs. n.124/1993.

Infatti il D.P.R. n. 597/1973 consentiva l'integrale deducibilità dal reddito complessivo, ai fini dell'Irpef, di tutti i contributi previdenziali e i premi assicurativi sulla vita.

Successivamente, con legge n. 114/1977, il legislatore ha limitato tale deducibilità, sia per i contributi previdenziali non obbligatori sia per i premi assicurativi, ad un massimo di 2 milioni di lire²²⁶.

Tale regime è stato conservato anche dal TUIR²²⁷ con l'unica condizione da parte del legislatore circa il perseguimento di finalità esclusivamente previdenziali da parte dell'Ente preposto alla gestione dei contributi.

Con il d. Lgs. n. 124/1993 vengono modificate le preesistenti disposizioni tributarie con l'abbandono del principio del *rinvio della tassazione del reddito accantonato per fini previdenziali al momento dell'erogazione della prestazione* e l'introduzione della imposta di ingresso del 15% sui contributi versati ai fondi pensione da scomputare poi dalle imposte dovute dai partecipanti al fondo al momento dell'erogazione della prestazione con la qualificazione di credito d'imposta.

Per ciò che riguarda il regime di deducibilità dei contributi versati, la disciplina è stata completamente modificata dalle nuove disposizioni contenute nella legge n. 335/1995 di modifica del d. Lgs. n. 124/1993.

Secondo questa nuova disciplina i contributi versati dal lavoratore a fondi di previdenza complementare sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente al pari dei contributi obbligatori.

²²⁶ Limite elevato a 2.500.000 milioni di lire con legge n. 146/1980.

²²⁷ Legge 22 dicembre 1986, n. 917.

Inoltre il legislatore ha cercato di disciplinare le diverse prestazioni erogate dalla previdenza complementare sia sotto forma di rendite che di capitale: le rendite o pensioni complementari sono state ricondotte alla tassazione dell'87,5% in virtù del prelievo effettuato a monte del 12,50%, le prestazioni in forma di capitale sono state assoggettate al regime di tassazione separata.

La nuova normativa, rappresentata dal d. Lgs. n. 47/2000, ha previsto per i contribuenti una soglia di deducibilità dei contributi versati a forme pensionistiche complementari per un importo non superiore al 12% del reddito complessivo e comunque per un importo non superiore a 5.164,57 euro.

Per ciò che riguarda la disciplina fiscale delle rendite e dei capitali, le nuove disposizioni hanno confermato l'assimilazione delle rendite al reddito da lavoro dipendente, ma viene eliminata la franchigia del 12,50%; anche per i capitali è confermato il principio della tassazione separata.

Si ricorda infine la legge n. 243 del 23 agosto 2004²²⁸ che ha delegato il Governo a ridefinire la disciplina fiscale della previdenza complementare in modo da ampliare la deducibilità fiscale dei contributi, superare la limitazione di poter riscuotere quanto maturato sotto forma di capitale solo nel limite di un terzo, rivedere la tassazione dei rendimenti in modo più favorevole avendo riguardo alla natura prettamente previdenziale degli investimenti finanziari.

La disciplina fiscale relativa ai trattamenti pensionistici complementari si articola dunque in modo da agevolare i due momenti salienti della previdenza: la fase contributiva e quella di erogazione della prestazione.

Infatti durante la fase di accumulo i rendimenti finanziari vengono assoggettati ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sui redditi pari all'11%,

²²⁸ Art. 1, comma 2, lettera i).

successivamente, in fase di erogazione della prestazione, la parte del montante maturato non sarà assoggettata ad alcuna imposizione.

Il prelievo fiscale varierà così in funzione delle contribuzioni, dei rendimenti o dell'erogazione delle prestazioni.

I contributi annui complessivamente versati al Fondo da parte di dipendenti pubblici, sia dai lavoratori assunti dopo il 31.12.2000, che da quelli in servizio al 31.12.2000 che hanno aderito ad ESPERO optando per il Tfr, sono deducibili entro il limite massimo del 12% del reddito complessivo del lavoratore e, comunque, non oltre euro 5.164,57.

Per i redditi da lavoro dipendente, fermi restando i limiti sopra indicati, la deduzione spetta per un importo complessivamente non superiore al doppio della quota di Tfr destinata al Fondo.

Nel tetto di deducibilità rientrano tutti i contributi, sia versati dal lavoratore che dal datore di lavoro che i premi versati a tutte le forme di previdenza complementare (sia collettive che individuali) con la sola eccezione delle quote di Tfr.

Se il lavoratore versa contributi che eccedono i predetti limiti, questi non saranno deducibili dal reddito complessivo; tuttavia, nella fase della erogazione della prestazione finale, è riconosciuta l'esenzione della parte corrispondente a questi contributi. Fino al 31.12.2005, per i lavoratori che ai sensi della vigente normativa possono definirsi come “*vecchi iscritti*”, fermo restando il limite del 12% del reddito complessivo, è stata prevista la facoltà di dedurre dal proprio reddito il maggior importo fra 5.164,57 euro e l'ammontare dei contributi effettivamente versati ad un Fondo Pensione nell'anno 1999. A questi lavoratori, inoltre, non si applica il vincolo del Tfr.

Il regime fiscale delle prestazioni è regolato dai criteri della “*non duplicazione*” e della “*correlazione*”; è previsto infatti l'assoggettamento, all'imposta sul reddito delle persone fisiche, delle prestazioni periodiche al netto della quota corrispondente ai contributi e rendimenti già tassati. Il

criterio della non duplicazione si applica solo agli importi maturati dal 1 gennaio 2001.

La pensione complementare è dunque soggetta a tassazione progressiva per la parte relativa ai contributi dedotti, al netto dei rendimenti finanziari ottenuti già assoggettati a tassazione, e là dove presenti, dei contributi volontari aggiuntivi eccedenti i summenzionati limiti percentuali (12% del reddito complessivo) o assoluti (pari a € 5.164,57).

Le eventuali rivalutazioni della pensione complementare nella fase di erogazione della prestazione sono tassate con imposta sostitutiva nella misura del 12,5%.

La prestazione pensionistica erogata in capitale è soggetta a tassazione separata con aliquota calcolata dal Fondo Pensione prendendo come reddito di riferimento l'importo da liquidare in capitale, al netto dei rendimenti e dei contributi già tassati, dividendo questo ammontare per il numero di anni o frazione di anno di effettiva contribuzione e moltiplicando il risultato per dodici. Se l'importo liquidato in capitale è superiore ad 1/3 del montante maturato, l'imposta si applica sull'importo da liquidare al netto degli eventuali contributi eccedenti i summenzionati limiti fiscali percentuali o assoluti. Qualora gli importi liquidati in capitale siano non superiori ad 1/3 del montante maturato, l'imposta si applica sull'importo maturato, al netto dei rendimenti finanziari già tassati e dei contributi eccedenti i limiti stabiliti. Questa stessa modalità di calcolo della base imponibile si applica, anche se la prestazione in capitale è superiore ad 1/3 della posizione maturata, in presenza delle seguenti situazioni:

- l'associato ha optato per la liquidazione dell'intera posizione pensionistica in capitale (facoltà riconosciuta al lavoratore associato nel caso in cui l'importo annuo della rendita vitalizia risulti inferiore a quello dell'assegno sociale);

- il riscatto avviene a seguito di pensionamento, o per cessazione del rapporto di lavoro per mobilità o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti;
- il riscatto è esercitato dagli aventi diritto in caso di morte del lavoratore associato. La tassazione delle prestazioni in forma di capitale sopra illustrata è, tuttavia, provvisoria in quanto gli uffici finanziari provvedono alla riliquidazione dell'imposta sulla base dell'aliquota media di tassazione del contribuente relativa ai cinque anni precedenti a quello in cui è sorto il diritto alla prestazione.

Dal 1 gennaio 2001 le anticipazioni del maturato nella fase di contribuzione vengono sottoposte al lordo al regime di tassazione separata ad aliquota media degli ultimi 5 anni d'imposta, salvo conguaglio all'uscita dal fondo pensione. Tale aliquota media non può comunque essere inferiore all'aliquota minima applicata sui redditi delle persone fisiche;

Quando il riscatto è effettuato per pensionamento, per cessazione del rapporto di lavoro per cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore o del datore di lavoro, è assoggettato a tassazione separata; il trattamento suddetto è applicato anche nel caso di riscatto effettuato dal coniuge, dai figli o eredi del lavoratore deceduto prima del pensionamento per vecchiaia.

In tutti gli altri casi²²⁹ si applica la tassazione ordinaria (progressiva) sull'importo della prestazione al netto dei redditi già tassati.

6.1 (Segue). Le specificità apportate dal d. lgs. n. 252/2005.

Il decreto legislativo n. 252 del 2005, recependo le direttive della legge n. 243/2004, ha previsto una nuova disciplina fiscale con decorrenza 1 gennaio 2007. E' importante precisare che l'art. 23, comma 6 dispone che "fino all'emanazione del decreto legislativo di attuazione dell'art. 1, comma 2, lettera p, della legge 23 agosto 2004, n. 243, ai dipendenti delle pubbliche

²²⁹ Dimissioni o licenziamento.

amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si applica esclusivamente ed integralmente la previgente normativa²³⁰.

Dunque come osservato anche nella nota divulgativa INPDAP del 1 febbraio 2006, fino all'emanazione del suddetto decreto, resta ferma per i dipendenti pubblici contrattualizzati, che aderiscono ad una forma negoziale²³¹ di previdenza complementare, la disciplina vigente al 31 dicembre 2006 contenuta nel d. lgs. n. 124/1993 e nel d. lgs. n. 47/2000.

Per completezza di esposizione si elencano brevemente di seguito le più importanti novità fiscali previste in tema di previdenza complementare dal decreto 252:

- Vengono eliminati i limiti di deducibilità relativi al 12% del reddito complessivo restando in vigore solo il limite di € 5.164,57²³². L'eventuale reintegrazione della posizione individuale può essere effettuata mediante contribuzioni annuali anche eccedenti il limite suddetto²³³;
- Limitatamente ai lavoratori di prima occupazione, assunti dopo il 31 dicembre 2007 e limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione ad una forma pensionistica complementare, è consentito, per i venti anni successivi al quinto, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti € 5.164,57 e per un importo annuo comunque non superiore a € 2.582,29 (art. 8, co. 6);
- I rendimenti derivanti dagli impieghi finanziari effettuati dal fondo pensione sono assoggettati ad una imposta sostitutiva pari all'11%, da applicare sul risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta²³⁴;
- Le prestazioni pensionistiche erogate in forma di rendita, quelle percepite sotto forma di capitale, le somme percepite a titolo di riscatto²³⁵ e le

²³⁰ Art. 23, comma 6.

²³¹ Per i dipendenti pubblici che aderiscono a fondi di previdenza complementare aperti o PIP si applicherà la stessa disciplina fiscale prevista per i dipendenti privati dal d. Lgs. n. 252/2005.

²³² Art. 8, comma 4.

²³³ Art. 11, comma 8.

²³⁴ Art. 17, comma 1.

²³⁵ Per invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo, per cessazione dell'attività lavorativa seguita da un periodo di disoccupazione superiore a 48 mesi, per morte dell'aderente prima della maturazione del diritto alla prestazione.

anticipazioni²³⁶ per spese sanitarie, sono imponibili nel loro ammontare complessivo al netto dei redditi già assoggettati ad imposta (rendimenti e contributi non dedotti)²³⁷. Sulla parte imponibile grava un'imposta proporzionale pari al 15% che viene a sua volta ridotta di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione al fondo successivo al quindicesimo e fino ad un limite massimo del 6%²³⁸.

- Le anticipazioni derivanti da diverse esigenze²³⁹ sono soggette ad una ritenuta a titolo d'imposta del 23%²⁴⁰. Il d. Lgs. 252/2005 prevede che le anticipazioni possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento mediante contribuzioni anche annuali eccedenti il limite di 5.164,57 euro al fine di ricostituire la posizione individuale. La reintegrazione può avvenire in ogni momento.

Tali somme concorrono, così come i contributi versati, a formare l'importo annuo complessivamente deducibile dal reddito complessivo dell'aderente nel limite di € 5.164,57. Sulle somme eccedenti detto limite è riconosciuto al contribuente un credito d'imposta²⁴¹.

Inoltre in base alle nuove disposizioni si identifica come sostituto di imposta il soggetto tenuto ad erogare la prestazione cioè la forma pensionistica complementare, mentre nel caso di prestazioni erogate in forma di rendita la ritenuta è applicata da soggetti eroganti che possono anche essere compagnie assicurative²⁴².

La decorrenza del nuovo regime fiscale varia in base ad alcuni criteri. Per i soggetti che alla data del 1° gennaio 2007 risultavano iscritti a

²³⁶ L'Agenzia delle Entrate ha precisato nella circolare 70/E che se la data di iscrizione è anteriore al 2007, ai fini della riduzione dell'imposta, gli anni di iscrizione prima del 2007 sono computati fino ad un massimo di quindici.

²³⁷ La COVIP ha specificato che gli statuti ed i regolamenti delle forme pensionistiche complementari possono ampliare le ipotesi relative alla possibilità di riscatto della posizione anche sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva.

²³⁸ Art. 11, commi 6 e 7, lettera a).

²³⁹ Acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

²⁴⁰ Art. 11, comma 7, lettera a) e b).

²⁴¹ Secondo l'Agenzia delle Entrate la disciplina si applica alle sole anticipazioni erogate dal 1° gennaio 2007 e ai montanti maturati a decorrere dalla predetta data.

²⁴² Art. 11, comma 6.

forme pensionistiche complementari, occorre distinguere se si tratta di “vecchi iscritti”²⁴³ oppure di “nuovi iscritti” che hanno aderito ai fondi pensione successivamente a questa data.

Il principio di fondo è quello dell’applicazione della disciplina fiscale *pro tempore* vigente nel momento in cui si è formato il relativo montante; perciò ai montanti delle prestazioni accumulate fino al 31 dicembre 2006 si applicherà il regime fiscale previgente, mentre ai montanti delle prestazioni accumulate dal 1° gennaio 2007 si applicherà la nuova disciplina.

L’Agenzia delle Entrate ha inoltre chiarito che il regime fiscale transitorio va applicato anche alle anticipazioni ed ai riscatti²⁴⁴.

Infine la legge 296/2006, Finanziaria per il 2007, ha previsto la deducibilità dei contributi versati anche a forme pensionistiche complementari istituite negli stati membri dell’Unione Europea e negli stati aderenti all’accordo sullo spazio economico europeo inclusi nella lista del decreto del ministro dell’Economia e delle Finanze.

La legge 244/2007 ha previsto però che con riferimento a questi ultimi, la disposizione si applichi a partire dal periodo di imposta che inizia dopo la data di pubblicazione della legge in Gazzetta Ufficiale, fino al periodo di imposta precedente continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti al 31 dicembre 2007²⁴⁵.

²⁴³ Coloro che alla data del 28 aprile 1993 risultavano già iscritti a una forma pensionistica complementare istituita prima dell’entrata in vigore della legge 421/1992.

²⁴⁴ Anche per queste fattispecie si dovranno distinguere gli importi maturati prima del 1° gennaio 2007 e dopo tale data.

²⁴⁵ La circolare 70/E del 2007 precisa che la disposizione è da riferirsi alle forme di cui alla Direttiva EPAP 2003/41/CE.

7. Le differenze tra il regime fiscale e giuridico dei fondi pensione destinati ai dipendenti pubblici e quelli destinati ai dipendenti privati.

Dal 1 gennaio 2007, con l'entrata in vigore del d. lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, si è andata determinando in Italia la coesistenza di una doppia disciplina della previdenza complementare: da una parte i dipendenti del settore pubblico, cosiddetti contrattualizzati, per i quali resta in vigore la preesistente disciplina, il d. lgs. 124/1993, e dall'altra, i dipendenti del settore privato, ai quali si applicano le nuove disposizioni del d. lgs. n. 252/2005.

Analizzeremo di seguito su quali specifici aspetti la previdenza complementare dei pubblici dipendenti si discosti da quella dei lavoratori privati²⁴⁶. Per comodità di esposizione e per semplicità di lettura, si analizzeranno i diversi momenti della previdenza complementare fino all'erogazione della prestazione previdenziale.

La preesistente normativa (d. lgs. 47/2000), tutt'ora vigente per i dipendenti pubblici, annette alla leva fiscale una doppia funzione: da una parte, permette la completa deducibilità dei contributi versati, entro determinati limiti, e una tassazione agevolata sia per i rendimenti che per le prestazioni, dall'altra inasprisce la tassazione sulle prestazioni in capitale qualora eccedano il 33% del montante maturato presso il fondo pensione.

Diversamente la nuova disciplina (d. lgs. 252/2005) amplia la possibilità di deducibilità dei contributi eliminando alcuni limiti e accentua il carattere agevolativo della tassazione sulle prestazioni eliminando, allo stesso tempo, la funzione disincentivante della leva fiscale.

²⁴⁶ V. SQUEGLIA, *L'esclusione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni dalla riforma della previdenza complementare*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 2007, fasc. 3 e 4, 881. L'Autore osserva come "l'estensione delle nuove regole anche al sistema previdenziale del pubblico impiego deve essere preceduta da provvedimenti legislativi che consentano di adattare la riforma al tessuto normativo pubblico. Occorre, dunque, fare i conti con tre distinte riserve, secondo le quali un siffatto salto progettuale non può realizzarsi se: a) non si considerano le specificità dei singoli settori; b) non si ammette la rilevanza dell'interesse pubblico connesso all'organizzazione del lavoro; c) non si considera l'obiettivo di contribuire all'efficienza dell'apparato amministrativo pubblico".

I due sistemi fiscali si comportano diversamente nelle diverse fasi del funzionamento della previdenza complementare²⁴⁷:

- *Contributi*: sia per i dipendenti del settore pubblico che per quelli appartenenti al settore privato sono deducibili dal reddito imponibile. A variare sono i limiti di deducibilità: mentre per i dipendenti pubblici è possibile dedurre dal proprio reddito al massimo l'importo minore tra il 12% del reddito complessivo, € 5.164,57 e il doppio del Tfr conferito (anche figurativamente) al fondo pensione, per i dipendenti privati i primi due limiti vengono meno. Ora, seppure è teoricamente vero che, in taluni casi, il sistema previgente possa essere più favorevole in quanto permette di aggiungere alla deducibilità dal reddito da lavoro dipendente anche un 12% calcolato su altri redditi dello stesso soggetto, è altrettanto vero che tali casi riguardano persone con alti redditi da lavoro, tali da esaurire il plafond disponibile, e con redditi aggiuntivi non derivanti da lavoro dipendente. Oltre a ciò è da aggiungere un particolare favore riservato ai giovani lavoratori del settore privato, ragionevolmente suggerito dalla necessità di agevolare l'implementazione del risparmio previdenziale di coloro che sono i meno tutelati dalla previdenza di primo pilastro. Infatti, i lavoratori in prima occupazione successiva al 31 dicembre 2006 e limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari è data facoltà di eccedere il limite di deducibilità di € 5.164,57 nei venti anni successivi al quinto di partecipazione alle stesse forme, per un importo pari alla differenza tra € 25.822,85 e quanto effettivamente versato nel corso dei primi cinque anni di partecipazione e, comunque, per un importo non superiore ad € 2.582,29. Da quanto appena detto è possibile, quindi, dedurre che, sotto l'aspetto relativo alla deducibilità dei contributi, la diversa

²⁴⁷ Per un breve riassunto del contesto storico in cui è maturata l'evoluzione della disciplina fiscale applicata alla previdenza complementare, si v. SARTI, *La previdenza complementare nel settore pubblico: i fondi pensione definiti dai CCNL*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n. 5/2007, 997.

normativa penalizza, in modo sostanziale, ancorché relativo, i dipendenti pubblici;

- *Rendimenti*: la produzione di rendimenti conseguenti agli investimenti finanziari, operati dal fondo pensione, è l'unica fase della complessa articolazione del sistema tributario del risparmio fiscale che non produce differenze tra dipendenti pubblici e privati in quanto, in entrambi i casi, i rendimenti sono tassati con imposta sostitutiva e aliquota dell'11%;

- *Anticipazioni*: la disciplina speciale del pubblico impiego (D.P.C.M. 20 dicembre 1999), prevedendo il conferimento figurativo del Tfr al fondo pensione, limita, di conseguenza, alla sola posizione individuale concretamente maturata presso il fondo stesso la possibilità di accedere all'anticipazione di quanto accumulato. A questo, per i pubblici dipendenti, si aggiunge un'ulteriore disutilità strettamente legata alla diversa imposizione fiscale. Infatti, sull'anticipazione erogata al pubblico dipendente grava un'imposta, in regime di tassazione separata, pari all'aliquota media degli ultimi cinque anni d'imposta, salvo conguaglio in occasione del calcolo dell'imposta praticata sulla prestazione erogata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Tale aliquota non può, ovviamente, essere inferiore all'aliquota minima applicata sui redditi delle persone fisiche. Diversamente, per tutti gli altri soggetti, le anticipazioni erogate dal fondo pensione sono assoggettate ad imposta sostitutiva, ad eccezione del caso di richiesta motivata da spese sanitarie sostenute a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. In tale ultimo caso, infatti è applicata una ritenuta a titolo d'imposta con aliquota del 15% ridotta di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari successivo al quindicesimo. Anche in questo caso è apprezzabile la differenza tra il trattamento fiscale riservato ai

pubblici dipendenti e quello, notevolmente più favorevole, goduto da tutti gli altri soggetti d'imposta;

- *Prestazioni*: come sappiamo le prestazioni erogate da una forma pensionistica complementare si distinguono in prestazioni sotto forma di rendita, periodica e vitalizia, e prestazioni sotto forma di capitale. Inoltre, è possibile riscuotere la prestazione in forma mista, parte in rendita e parte in capitale.

Nelle prestazioni sotto forma di rendita sia i lavoratori pubblici che quelli privati sono destinatari di regimi fiscali agevolati, gli uni e gli altri possono contare sull'esenzione di quella parte della rendita che deriva dai rendimenti e da eventuali contributi non dedotti nella fase di accumulo ma, mentre i dipendenti pubblici vedono la parte residua della rendita loro spettante concorrere a formare il reddito complessivo e, quindi, essere assoggettata, secondo la normale progressività, ad imposizione ordinaria, per i lavoratori privati la parte di rendita soggetta ad imposizione – contributi dedotti e Tfr – è tassata con imposta sostitutiva con aliquota del 15% ridotta di una quota pari allo 0,30% per ogni anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari successivo al quindicesimo, fino ad un massimo di sei punti percentuali e quindi un'aliquota minima del 9%;

Nelle prestazioni sotto forma di capitale il pubblico dipendente o, in caso di morte durante il rapporto associativo, i suoi eredi legittimi vedranno tassata la prestazione, per la sola parte derivante dai contributi dedotti, dal Tfr e dall'eventuale quota aggiuntiva, in regime di tassazione separata con aliquota media degli ultimi cinque anni d'imposta, quindi non inferiore al 2% mentre i loro colleghi privati, ovvero i loro eredi, vedranno decurtata la prestazione in capitale loro spettante di un importo pari ad un'aliquota oscillante tra il 9 ed il 15%, in dipendenza degli anni di anzianità di partecipazione alla forma pensionistica complementare, applicata alla sola parte derivante dai contributi dedotti. A tali fattispecie si aggiunge la

possibilità di riscattare sotto forma di capitale l'intero montante maturato nel caso in cui si perdessero i requisiti di partecipazione al fondo pensione. In tal caso i dipendenti pubblici vedrebbero assoggettata a tassazione ordinaria (aliquota marginale IRPEF) sia la parte derivante dai contributi dedotti che quella derivante dal Tfr e dall'eventuale quota aggiuntiva, mentre i dipendenti privati si vedrebbero applicare l'aliquota del 23%;

Nelle prestazioni in forma mista è possibile riscuotere la prestazione, fino ad un massimo del 50%, sotto forma di capitale, ciò che varia è la tassazione infatti, mentre per i dipendenti del settore privato l'imposizione fiscale non varia al variare della quota di capitale, nel rispetto del limite del 50%²⁴⁸, per i dipendenti del settore pubblico, qualora decidano di riscuotere la prestazione loro spettante in parte in capitale, sempre nei limiti del 50%, devono sapere che per la quota eccedente 1/3 del montante maturato il fisco non limiterà la tassazione alla sola parte derivante dai contributi dedotti, dal Tfr e dall'eventuale quota aggiuntiva, ma sottoporrà ad imposizione anche i rendimenti maturati e già tassati nel corso del tempo. La funzione disincentivante a cui si faceva precedentemente cenno, in questo caso, come anche nel caso del riscatto della posizione individuale per perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione di cui al precedente punto, si esprime con tutta evidenza.

²⁴⁸ Tassazione sostitutiva del montante maturato al netto dei rendimenti e degli eventuali contributi non dedotti con aliquota oscillante tra il 9% e il 15%, in dipendenza degli anni di partecipazione a forme previdenziali complementari.

Tabella 2.5 – Tavola di sintesi delle differenze relative al trattamento fiscale.

D. Lgs. 252/2005	D. Lgs. 124/1993 – D. Lgs. 47/2000 – D.P.C.M. 30.12. 1999
Contributi Deducibili nei limiti di € 5.164,57	Contributi Deducibili nel limite più basso tra: - € 5.164,57 - doppio del TFR conferito al F.P. - 12% del reddito complessivo
Rendimenti 11% del risultato netto di gestione	Rendimenti 11% del risultato netto di gestione
Anticipazioni - 75% della posizione maturata per cure e interventi medici senza alcun limite di contribuzione. Si applica un'imposta sostitutiva del 15% su contributi dedotti e TFR ridotta dello 0,30% per ogni anno di contribuzione oltre al 15° - 75% della posizione maturata per l'acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i propri figli dopo almeno otto anni di contribuzione. Tassazione al 23%. - 30% della posizione maturata per qualsiasi altra causa dopo 8 anni di contribuzione. Imposta sostitutiva su contributi dedotti e TFR con aliquota del 23%	Anticipazioni - 100% della posizione maturata presso il fondo pensione per cure e interventi medici e per acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i propri figli. Imposta sostitutiva in tassazione separata con aliquota media degli ultimi 5 anni d'imposta - non è possibile l'anticipazione del TFR maturato (art. 8, comma 3, accordo quadro 29 luglio 1999) e, conseguentemente delle quote figurative contabilizzate dall'INPDAP
Prestazioni - rendita imposta sostitutiva del 23% su contributi dedotti e TFR, diminuita dello 0,30% per ogni anno di contribuzione successivo al 15° - mista max 50% in capitale e il resto in rendita (stessa tassazione prevista per la sola rendita - riscatto totale o parziale della posizione maturata sotto forma di capitale in alcuni determinati casi (stessa tassazione prevista per la rendita - perdita dei requisiti per dimissioni o licenziamento riscatto del capitale. Imposizione sostitutiva al 23% - riscatto totale nel caso in cui la conversione in rendita del 70% del capitale maturato sia inferiore al 50% dell'assegno sociale.	Prestazioni - rendita imposizione ordinaria su contributi dedotti e TFR - max 50% in capitale e resto in rendita. La parte in capitale tassazione separata aliquota media degli ultimi 5 anni d'imposta per contributi dedotti, TFR e rendimenti. Per la rendita tassazione come rendita - max 1/3 in capitale e resto in rendita. Per il capitale tassazione separata aliquota media degli ultimi cinque anni d'imposta su contributi dedotti e TFR. Rendita tassazione come rendita - riscatto totale del capitale maturato in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al fondo pensione per cause non dipendenti dalla volontà delle parti si applica la tassazione separata con aliquota media degli ultimi 5 anni d'imposta su contributi dedotti e TFR - riscatto totale negli altri casi tassazione ordinaria su contributi dedotti e TFR
Caso morte - iscritto: riscatto del capitale da parte degli eredi o altro beneficiario nominato. Tassazione sostitutiva ad aliquota del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno d'iscrizione successivo al 15°, su contributi dedotti e Tfr - pensionato: - rendita di reversibilità al beneficiario nominato al momento del pensionamento. Tassazione come nel caso di morte dell'iscritto - riscatto del capitale residuo da parte dei beneficiari nominati. Tassazione come nel caso di morte dell'iscritto - rendita di reversibilità calcolata sulla base del capitale residuo a vantaggio del beneficiario nominato. Tassazione come nel caso di morte dell'iscritto	Caso morte - iscritto: riscatto del capitale da parte degli eredi legittimi (coniuge, figli, genitori se fiscalmente a carico) o, in assenza, beneficiario nominato. Tassazione separata con aliquota media su contributi dedotti e Tfr - pensionato: rendita di reversibilità al beneficiario nominato al momento del pensionamento. Imposizione ordinaria su contributi dedotti e Tfr

Le differenze tra i pubblici dipendenti da un lato e tutti gli altri dall'altro, però, non si limitano all'aspetto fiscale, che, ancorché importante, non è l'unico a caratterizzare il risparmio previdenziale e le conseguenti prestazioni pensionistiche.

Infatti, la differenza di trattamento si accentua quando l'analisi delle differenze si estende alle condizioni ed alle opportunità che vengono offerte dal risparmio previdenziale, che mostra un peso di utilità e disutilità diverso per i dipendenti pubblici rispetto ai lavoratori del settore privato e, più in generale, a tutte quelle persone che decidono di aderire ad una forma pensionistica complementare di qualsiasi natura.

Analizziamo di seguito le differenze:

- *Contributi*: al carattere “*figurativo*” del Tfr conferito al fondo pensione si aggiunge che, mentre i pubblici dipendenti in servizio al 31 dicembre 2000 possono disporre solo di una parte del proprio trattamento di fine rapporto maturando (massimo 2% della retribuzione utile), i dipendenti del settore privato, grazie alle innovazioni introdotte dal d. lgs 252/2005 novellato con legge 296/2006 (legge finanziaria per l'anno 2007), possono decidere di conferire alla forma pensionistica complementare l'intero Tfr maturando;
- *Rendimenti*: sui rendimenti realizzati per mezzo degli investimenti operati dai fondi pensione dei comparti pubblici, per i pubblici dipendenti ad essi aderenti, pesa la “*figuratività*” delle quote di Tfr e, ancorché marginalmente, dell'eventuale quota aggiuntiva. Infatti, le quote figurative non fanno parte del patrimonio disponibile per gli investimenti e, dunque, non possono produrre rendimenti reali, ma solo convenzionali. Tale soluzione produce un più alto livello di contenimento del rischio ed un'attenuazione dei risultati della gestione finanziaria del fondo pensione. Da ciò ne consegue che se un fondo pensione del pubblico impiego volesse ottenere gli stessi rendimenti di un fondo pensione per i dipendenti privati dovrebbe disegnare un *asset*

*allocation*²⁴⁹ del patrimonio in gestione più aggressiva in grado di contemperare l'effetto di contenimento del rischio prodotto dal rendimento del Tfr conferito in modo “*figurativo*” e contabilizzato dall'Inpdap. In questo modo, però, il consiglio di amministrazione del fondo esporrebbe il patrimonio direttamente gestito ad un maggior rischio ed alla possibilità di un giudizio negativo da parte dei propri aderenti.

- *Prestazioni in forma di capitale*: i dipendenti pubblici hanno diritto a percepire la prestazione sotto forma di capitale, al momento del pensionamento, fino ad un massimo del 50% del montante maturato, come i loro colleghi del settore privato, ma, mentre per questi ultimi non sono poste altre limitazioni, ai dipendenti pubblici è data facoltà di fruire dell'imposizione fiscale in forma agevolata, solo se, la prestazione erogata sotto forma di capitale, non eccede 1/3 del montante complessivo maturato;

- *Caso morte in costanza del rapporto associativo*: l'intera posizione individuale maturata, comprese le quote figurative, nel caso dei dipendenti pubblici, è riscattata dal coniuge, in sua assenza dai figli, in assenza anche di questi, se già viventi e a carico dell'iscritto, dai genitori, ovvero, in assenza anche di quest'ultimi, da un beneficiario nominato dall'aderente. Mentre, per i dipendenti privati, l'intera posizione maturata presso il fondo pensione è riscattata dagli eredi, ovvero dai diversi beneficiari designati dall'iscritto, siano essi persone fisiche o giuridiche. La tassazione riservata in questo caso è quella della liquidazione della prestazione sotto forma di capitale;

- *Caso morte dopo il pensionamento*: al momento del pensionamento l'aderente, sia esso dipendente pubblico che privato, può decidere di rendere reversibile la rendita a favore di un beneficiario da lui nominato, ma i beneficiari indicati dal lavoratore del settore privato possono richiedere la

²⁴⁹ *L'asset allocation* consiste nella composizione del portafoglio in termini di tipologie di titoli (essenzialmente titoli di proprietà, azioni, titoli di debito ed obbligazioni) e di mercati, distinti per aree geografiche.

restituzione del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione di una rendita calcolata sul montante stesso

Tabella 2.6 - Tavola di sintesi delle differenze relative al caso morte.

D. Lgs. 252/2005	D. Lgs. 124/1993 - D. Lgs. 47/2000 - DPCM 30.12. 1999
<p>Caso morte</p> <ul style="list-style-type: none"> - iscritto: riscatto del capitale da parte degli eredi o altro beneficiario nominato. Tassazione sostitutiva ad aliquota del 15%, ridotta dello 0,30% per ogni anno d'iscrizione successivo al 15°, su contributi dedotti e Tfr - pensionato: <ul style="list-style-type: none"> - rendita di reversibilità al beneficiario nominato al momento del pensionamento. Tassazione come nel caso di morte dell'iscritto - riscatto del capitale residuo da parte dei beneficiari nominati. Tassazione come nel caso di morte dell'iscritto - rendita di reversibilità calcolata sulla base del capitale residuo a beneficio del beneficiario nominato. Tassazione come nel caso di morte dell'iscritto <p>Queste ultime due possibilità devono essere regolate dal fondo pensione.</p>	<p>Caso morte</p> <ul style="list-style-type: none"> - iscritto: riscatto del capitale da parte degli eredi legittimi (coniuge, figli, genitori se fiscalmente a carico) o, in assenza, beneficiario nominato. Tassazione separata con aliquota media degli ultimi 5 anni d'imposta su contributi dedotti e Tfr - pensionato: rendita di reversibilità al beneficiario nominato al momento del pensionamento. Imposizione ordinaria su contributi dedotti e Tfr

- *Trasferimento e riscatto della posizione maturata*: al venir meno dei requisiti di partecipazione al fondo pensione, senza aver maturato i requisiti di accesso alla prestazione pensionistica, ai dipendenti pubblici è consentito trasferire la posizione maturata ad altra forma pensionistica complementare, anche in relazione alla nuova attività lavorativa; mantenere la posizione maturata presso il fondo pensione anche in assenza di contribuzione; riscattare totalmente la posizione maturata.

Invece, ai dipendenti del settore privato è consentito trasferire la posizione maturata ad altra forma pensionistica complementare, anche in relazione alla nuova attività lavorativa; mantenere la posizione maturata presso il fondo pensione anche in assenza di contribuzione; riscattare la posizione maturata,

nella misura del 50%, nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un periodo di tempo compreso tra i 12 e i 48 mesi, ovvero in caso di ricorso a procedure di mobilità e cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria; riscattare l'intera posizione maturata nei casi di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità lavorativa a meno di un terzo, ovvero nel caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per più di 48 mesi;

Tabella 2.7 - Tavola di sintesi delle differenze relative ai trasferimenti ed ai riscatti.

D. Lgs. 124/1993 (art. 10)	D. Lgs. 252/2005 (art. 14)
<ul style="list-style-type: none"> - In caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare è possibile chiedere il trasferimento presso altra forma pensionistica cui accedere anche in dipendenza della nuova attività. - In caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica senza aver maturato il diritto a pensione è possibile richiedere il riscatto dell'intero montante maturato. - In costanza di rapporto di lavoro è possibile trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare dopo i primi 5 anni di vita del Fondo pensione negoziale (successivamente bastano 3 anni) 	<ul style="list-style-type: none"> - In caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare è possibile chiedere il trasferimento presso altra forma pensionistica cui accedere anche in dipendenza della nuova attività. - In caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica senza aver maturato il diritto a pensione è possibile richiedere il riscatto dell'intero montante maturato. - In caso di cessazione dell'attività lavorativa con conseguente disoccupazione tra i 12 e i 48 mesi è possibile il riscatto parziale al 50% del montante maturato. - In caso di invalidità con riduzione della capacità lavorativa a meno di 1/3 ovvero in caso di cessazione dell'attività lavorativa con disoccupazione superiore a 48 mesi è possibile richiedere il riscatto dell'intero montante maturato.

- *Portabilità*: ai dipendenti pubblici è consentito trasferire la posizione individuale maturata presso altra forma pensionistica complementare dopo tre anni di partecipazione al fondo pensione che salgono a cinque nei primi anni di vita del fondo pensione negoziale. Ai dipendenti del settore privato, invece, è consentito trasferire la posizione individuale maturata dopo appena due anni di iscrizione alla forma pensionistica complementare.

- *Anticipazioni* i pubblici dipendenti, diversamente di quanto avviene per i loro colleghi del settore privato, possono contare sull'anticipazione della sola posizione individuale, anche se per l'intero ammontare, maturata presso il fondo pensione²⁵⁰. L'anticipazione può essere richiesta dal pubblico dipendente, dopo otto anni di partecipazione al fondo pensione, per far fronte ad eventuali spese sanitarie o per l'acquisto della prima casa o l'effettuazione di altri interventi²⁵¹ per sé o per i propri figli. Diversamente, i dipendenti del settore privato, secondo la nuova disciplina, possono richiedere l'anticipazione della posizione maturata: 1. fino ad un massimo del 75%, senza alcun limite temporale, per eventuali spese sanitarie e per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; 2. fino ad un massimo del 75% e con almeno otto anni di partecipazione alla fondo pensione, per l'acquisto della prima casa per sé o per i propri figli, ovvero per la realizzazione di interventi di cui al DPR 6 giugno 2001, n. 380, art. 3, comma 1, lettere a), b), c), e d); 3. fino ad un massimo del 30% e dopo otto anni di partecipazione al fondo pensione per ulteriori esigenze.

Come abbiamo visto, le differenze tra dipendenti pubblici e dipendenti privati sono molteplici e sostanziali, tanto da disegnare due distinte discipline della previdenza complementare.

Occorre notare che i fondi pensione dei pubblici dipendenti già operativi ed i fondi pensione ad ambito territoriale, che accolgono sia pubblici dipendenti che dipendenti del settore privato, sono stati costretti ad

²⁵⁰ Sul tema è utile considerare una interessante sentenza della Cassazione Civile, del 21 novembre 2011, n. 24474 con la quale viene chiarito in merito all'anticipazione del Tfs che "l'art. 7, co. 1, l. 8.3.2000 n. 53 non amplia, sotto il profilo soggettivo, l'ambito degli aventi diritto all'anticipazione del trattamento di fine rapporto, non determinando alcuna equipollenza tra questo trattamento e quello di fine servizio operante nel pubblico impiego, atteso che la *ratio* della norma, consiste nell'estensione oggettiva dell'istituto dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto, previsto dall'art. 2120 c.c. per i lavoratori privati, alle esigenze connesse alla fruizione dei congedi parentali. Ne consegue che l'ulteriore riferimento, contenuto nelle norme, alle domande di anticipazione per indennità equipollenti al menzionato trattamento, non può essere inteso quale estensione ai beneficiari del trattamento di fine servizio costituito dell'indennità di buonuscita, attesa la diversa base retributiva e di calcolo dei due regimi di quiescenza.

²⁵¹ Legge 5 agosto 1978, n. 457, art. 31, comma 1, lettere a), b), c), e d).

adattare il proprio statuto in modo da poter applicare ai dipendenti pubblici il d. lgs. 124/1993 ed ai privati il d. lgs. 252/2005.

In considerazione delle varie differenze riscontrate nella trattazione dell'argomento è necessario sviluppare "opportune e serie riflessioni per verificare una parità di trattamento"²⁵², sia pure con i doverosi adattamenti, all'impiego "pubblico" delle regole già definite con il d. lgs. 252/2005.

La strada si basa su di un confronto approfondito con tutte le parti interessate dove si dovranno valutare le diverse specificità (ad esempio: virtualità) e prevedere una specifica deroga circa il conferimento tacito del Tfr. Come si è avuto più volte occasione di sottolineare nel presente lavoro, la figuratività del Tfr produce non pochi effetti sullo schema di previdenza complementare e sull'approccio gestionale del fondo pensione con i conseguenti riflessi sui lavoratori aderenti²⁵³.

Sarebbe, quindi, utile ricercare le possibili soluzioni, finanziariamente sostenibili, che possono permettere di contenere, se non eliminare la problematica enunciata.

Solo a titolo d'esempio si potrebbero considerare tre possibili ipotesi, per le quali si dovrebbero eseguire specifici studi di fattibilità in grado di quantificarne l'onere.

Avviare un piano complessivo di rientro dal virtuale in modo da affrancare progressivamente il fondo pensione dalla contabilizzazione delle quote figurative, limitandole a quanto accumulato ad un dato momento. Una proposta potrebbe essere quella di distinguere tra personale già in servizio al 31.12.2000 e personale destinatario del Tfr: per i primi il sistema potrebbe mantenere il carattere di figuratività per il Tfr e l'eventuale quota aggiuntiva dell'1,5%, mentre per i secondi si potrebbe ipotizzare una graduale trasformazione in reale delle quote figurative.

²⁵² V. CINELLI, *La previdenza complementare*, Giuffrè editore, 2010, 627.

²⁵³ V. BOMBASSEI, *La riforma della previdenza complementare: un primo bilancio provvisorio*, in *Tutela*, gennaio-aprile 2007, 19.

Limitare il reale conferimento al fondo pensione degli interessi contabilizzati dall'INPS ex INPDAP relativamente al Tfr figurativamente conferito. In tal modo sarebbe possibile da un lato implementare le risorse disponibili al fondo pensione per gli investimenti e, dall'altro, contenere l'indebitamento di INPDAP e quindi della finanza pubblica, al solo capitale evitando l'effetto derivante dall'interesse composto.

Infine si potrebbe ripartire il peso delle spese di gestione (quota associativa) anche sulla quota figurativa in modo da contenere il tasso d'incidenza delle spese di gestione sul patrimonio investito. A tal fine può essere utilizzato quanto già stanziato a copertura del contributo datore e tuttora inutilizzato²⁵⁴.

²⁵⁴ Per approfondimenti sul tema v. PARISI, *La politica e la costituzione dei fondi di previdenza complementare*, in *arannewsletter*, n. 3, maggio/giugno 2004.

Capitolo III

I fondi pensione per di dipendenti pubblici.

1. Fondo Scuola ESPERO

Il fondo pensione Espero è stato costituito nella forma di associazione riconosciuta ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 124/1993 e si pone la finalità di erogare trattamenti pensionistici complementari rispetto alle prestazioni del sistema pensionistico obbligatorio pubblico.

Opera senza fini di lucro e secondo criteri di corrispettività con un sistema di gestione finanziaria a capitalizzazione individuale²⁵⁵.

L'accordo istitutivo²⁵⁶ è stato stipulato tra le organizzazioni sindacali²⁵⁷ e l'Aran il 14 marzo 2001, il fondo è stato costituito il 17 novembre 2003 ed in data 12 maggio 2004 la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione lo ha autorizzato all'esercizio dell'attività.

Il Fondo ha ottenuto l'autorizzazione del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 22 giugno 2004 ed è stato iscritto all'albo dei fondi pensione il 18 agosto 2004 al n. 145 iniziando la raccolta delle adesioni nell'ottobre dello stesso anno.

I lavoratori potenziali aderenti sono circa 1.100.000²⁵⁸ dipendenti del comparto scuola²⁵⁹ e rappresentano circa il 33% del totale dei lavoratori del pubblico impiego.

²⁵⁵ Sulle modalità di costituzione del fondo pensione Espero, V. MONGILLO, *Espero: al via la fase operativa*, in *Tutela*, gennaio-aprile 2007, 177.

²⁵⁶ E' stato istituito sulla base dell'Accordo quadro nazionale stipulato dall'ARAN e dalle Confederazioni sindacali il 29 luglio 1999 pubblicato nella G.U. n. 201 del 27 agosto 1999 e del CCNL 26/5/1999 del comparto scuola 1998-2001 pubblicato nel S.O. n. 133 del 9 giugno 1999.

²⁵⁷ Le confederazioni CGIL, CISL, UIL, CONFSAL e CIDA e le organizzazioni sindacali CGIL-scuola, CISL-scuola UIL-scuola, CONFSAL-SNALS, CIDA-ANP e GILDA UNAMS CGIL/SNS.

²⁵⁸ Dalla relazione COVIP per l'anno 2005 risulta che oltre la metà degli aderenti è rappresentata da personale già in servizio al 31 dicembre 2000 che ha ritenuto conveniente passare al regime di Tfr esercitando la relativa opzione. Inoltre più della maggioranza degli iscritti, pari al 51,2%, ha un'età compresa tra i 40 ed i 49 anni, mentre si osserva una limitata partecipazione all'iniziativa dei lavoratori più giovani. Nell'ambito della distribuzione per sesso si rileva la prevalenza di donne, il 74,1% del totale degli aderenti. Inoltre il 70% degli aderenti è rappresentato da personale docente mentre il restante 30 % è personale amministrativo.

Il fondo si rivolge ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato²⁶⁰, contratto part-time a tempo determinato, contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 3 mesi continuativi²⁶¹.

Sono altresì destinatari del Fondo i dipendenti delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo del fondo e delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato i contratti collettivi nazionali per l'adesione al fondo da parte dei lavoratori dipendenti di scuole private, parificate e legalmente riconosciute o di enti per la formazione professionale, compresi i dipendenti in aspettativa sindacale operanti presso le medesime organizzazioni; i dipendenti di scuole private, parificate e legalmente riconosciute e paritarie, anche se in possesso di un contratto di formazione, per i quali è stato sottoscritto in data 22 marzo 2007 un accordo quadro tra A.N.I.N.S.E.I²⁶² e FLC²⁶³ CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS CONFSAL e i dipendenti da enti o istituti per la formazione professionale per i quali è stato sottoscritto in data 27 febbraio 2007 un accordo quadro tra FORMA²⁶⁴, CENFOP²⁶⁵ e FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA, SNALS CONFSAL.

Potranno aderire attraverso la tecnica dei settori affini²⁶⁶ il personale della British Council Italia per il quale è stato sottoscritto un apposito accordo quadro tra British Council e FLC CGIL in data 24/04/2007 ed il personale della F.U.L.G.I.S. (Federazione Urban Lab Genoa International School) per il quale è stato siglato un particolare accordo integrativo

²⁵⁹ Al 31 dicembre 2009 risultavano iscritti 85.263 lavoratori, al 1 gennaio 2014 risultano iscritti 99029 dipendenti.

²⁶⁰ Docenti, personale amministrativo – tecnico e ausiliario (ATA), personale Alta formazione artistica e musicale (AFAM).

²⁶¹ Questi potranno iscriversi a condizione che la sottoscrizione avvenga almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto.

²⁶² Associazione Nazionale Istituti Non Statali di Educazione e di Istruzione costituita il 21 aprile 1947.

²⁶³ Federazione Lavoratori della Conoscenza.

²⁶⁴ Associazione Nazionale Enti di Formazione Professionale.

²⁶⁵ Centro de Estudos e de Formação Profissional di Lisbona.

²⁶⁶ Sottoscrizione di un'apposita fonte istitutiva nella quale almeno una delle parti che ha sottoscritto l'accordo istitutivo del Fondo costituisca soggetto firmatario dell'accordo collettivo che riguarda gli ulteriori destinatari.

aziendale tra F.U.L.G.I.S. e FLC CGIL, CISL SCUOLA, SNALS CONFESAL in data 13 maggio 2011.

Possono aderirvi anche i soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori aderenti ad Espero ai sensi dell'art. 12 del TUIR (Testo Unico Imposte sui Redditi e successive modificazioni ed integrazioni)²⁶⁷.

L'adesione ad Espero anche di soggetti privati ha comportato modifiche nello statuto poiché ad essi si applica esclusivamente il d. lgs n. 252/2005 sono stati quindi introdotti appositi articoli in tema di contribuzione, prestazioni, trasformazioni ed anticipazioni²⁶⁸.

Successivamente alla costituzione è stato anche modificato l'articolo sulle scelte di investimento prevedendo un comparto destinato ad accogliere il versamento del Tfr tacito²⁶⁹.

In tal senso, in data 17 luglio 2007, il Consiglio di Amministrazione del Fondo Espero ha introdotto modifiche riguardanti: la data di decorrenza della contribuzione per il personale a tempo determinato, la previsione del multi comparto²⁷⁰ e modifiche in tema di sospensione della contribuzione al fondo.

Le nuove regole sono state approvate dalla COVIP e sono entrate in vigore il 1 gennaio 2008.

Il nuovo Statuto all'art. 5, comma 1, lettera c) ha uniformato il regime di decorrenza della contribuzione. Infatti pur lasciando in vigore la norma che prevede che al Fondo Espero possano iscriversi i lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 3 mesi continuativi, non ha più previsto che la contribuzione decorra dalla data di

²⁶⁷ Per tali soggetti l'adesione e la contribuzione sono definiti da apposito regolamento emanato dal Consiglio di Amministrazione.

²⁶⁸ Lo Statuto si presenta oggi con quattro articoli (8, 10, 11 e 12) che si applicano esclusivamente ai dipendenti pubblici, e quattro articoli bis (8 bis, 10 bis, 11 bis e 12 bis) che si applicano solo ai dipendenti privati.

²⁶⁹ Ciò ha comportato anche una revisione complessiva della Nota Informativa, che è andata a sostituire la precedente Scheda Informativa.

²⁷⁰ Istituzione del comparto "Garantito" per accogliere il Tfr dei lavoratori del settore privato che aderiscono ad Espero con assenso tacito. Ad oggi il Fondo si è dotato di due comparti di gestione: obbligazionario bilanciato e obbligazionario con garanzia assicurativa con rendimento minimo.

inizio del rapporto di lavoro, ma ha introdotto anche per questa tipologia di personale la stessa regola già esistente per il personale a tempo indeterminato.

In altre parole ha eliminato il principio della retroattività della contribuzione che, come ben noto, veniva fatta decorrere dalla data di inizio del rapporto di lavoro in corso. Pertanto per tutte le domande di adesione con data di sottoscrizione del datore di lavoro successiva al 31 marzo 2008, quindi con sottoscrizione a far data dal 1 aprile 2008, la contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro decorrerà dal primo giorno del mese successivo ai due mesi calcolati dalla data in cui il datore di lavoro ha sottoscritto il modulo di iscrizione del lavoratore²⁷¹.

Si evince che nel caso di un rapporto di lavoro che abbia la durata di soli 3 mesi, pur essendoci il requisito previsto dal citato art. 5, comma 1, lett. c), la contribuzione non potrà essere versta al Fondo, atteso che la stessa decorrerà dal terzo mese successivo dalla sottoscrizione del datore di lavoro²⁷².

Ne consegue in tal caso che il lavoratore è associato al fondo pensione ma la sua contribuzione si attiverà solo quando si stipulerà un successivo rapporto di lavoro, anche inferiore a tre mesi.

Ovviamente per il primo rapporto di lavoro che non ha dato luogo a versamenti al fondo, l'Inpdap liquiderà al lavoratore il Tfr, ma solo alla cessazione del servizio con soluzione di continuità rispetto a quello successivo.

Quindi ai fini del Tfr, per tutte le domande presentate dal 1 aprile 2008 da parte di dipendenti con contratto a tempo determinato, le sedi Inpdap dovranno calcolare e liquidare direttamente all'iscritto le quote di Tfr

²⁷¹ Dal 1 giugno 2013 non è più possibile utilizzare, per l'adesione ad Espero, il modulo cartaceo ma è usufruibile la modalità *on line* del portale NoiPa del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

²⁷² Un rapporto di lavoro con inizio il 1 aprile 2008 e cessazione il 30 giugno 2008 vedrà la decorrenza della contribuzione fissata al 1 luglio 2008, quando il rapporto di lavoro non è più in corso, anche se il lavoratore ha presentato domanda di adesione il 1 aprile 2008.

pari al 6,91 % della retribuzione utile, per il periodo che va dalla data di inizio del rapporto di lavoro fino alla data di decorrenza della contribuzione, parimenti a quanto accade per il personale con contratto a tempo indeterminato.

In merito alle modifiche previste per la sospensione della contribuzione, entro il 30 novembre di ogni anno i dipendenti pubblici la possono richiedere con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo. Rispetto all'art. 28 del vecchio statuto la norma ha disposto due novità: la prima riguarda il diritto alla sospensione che può essere esercitato in ogni momento, la seconda permette al lavoratore di sospendere la contribuzione anche per un periodo inferiore all'anno solare. Anche per i lavoratori privati è prevista la facoltà di sospensione con la differenza che quest'ultimi possono farne richiesta in qualsiasi momento, non necessariamente entro il 30 novembre.

Per entrambe le tipologie di lavoratori la richiesta di sospensione fa venir meno l'obbligo di versamento del contributo a carico del datore di lavoro mentre non sospende l'accantonamento delle quote di Tfr che continuano ad essere contabilizzate (solo per i pubblici dipendenti) dall'Inpdap .

Il Fondo Espero applica una gestione multi comparto con due linee di investimento: Garanzia²⁷³ destinata ad accogliere i flussi di Tfr conferiti tacitamente ai sensi del d. lgs. n. 252/2005 da parte dei dipendenti delle scuole private, ovvero i contributi di coloro che hanno scelto esplicitamente tale comparto e Crescita²⁷⁴ con profilo di rischio medio con la quale si dà la possibilità, a tutti gli aderenti, di poter scegliere un profilo di investimento con maggiore redditività nel tempo.

La scelta del comparto di investimento può essere effettuata direttamente al momento dell'adesione o in un momento successivo, in caso

²⁷³ Obbligazionario con garanzia assicurativa con rendimento minimo.

²⁷⁴ Obbligazionario bilanciato, comparto "Crescita".

di mancata scelta s'intende attivata l'opzione verso il comparto "Crescita". L'aderente può comunque modificare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza di almeno un anno.

Ciascun comparto è caratterizzato da una propria combinazione di rischio – rendimento e per la verifica dei risultati di gestione viene indicato un *benchmark*²⁷⁵.

Il comparto "**Garanzia**" si pone l'obiettivo di replicare la rivalutazione del TFR rispondendo alle esigenze di un associato ormai prossimo alla pensione, ovvero avverso al rischio finanziario, che sceglie una garanzia di risultato al fine di consolidare il proprio patrimonio. Il comparto è caratterizzato da una garanzia di capitale e di rendimento pari al 2,5% annuo al lordo dell'imposta. Qualora il rendimento della gestione finanziaria fosse superiore verrà riconosciuto il maggiore rendimento conseguito.

La garanzia opera nei casi di pensionamento nel regime obbligatorio di appartenenza, di decesso, di invalidità permanente che comporti una riduzione della attività lavorativa inferiore al 33%, di cessazione della attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, di anticipazione della posizione per spese sanitarie, di riscatto a seguito di perdita dei requisiti di partecipazione.

La politica di investimento si rivolge a titoli obbligazionari di breve durata in quantità prevalente, con una componente di azioni residuale o nulla, titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria, titoli azionari quotati e investimenti in Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio (OICR)²⁷⁶.

²⁷⁵ La selezione per la scelta dei gestori finanziari è avvenuta nel corso del 2008 ed i comparti sono stati attivati dall'aprile del 2009. Precedentemente le somme erano state depositate presso il conto corrente della banca depositaria con un tasso di remunerazione del 90 per cento del tasso Euribor mensile.

²⁷⁶ Ai sensi della lettera m) dell'art. 1 del TUF, Testo Unico della Finanza, sono organismi con forma giuridica variabile che investono in strumenti finanziari o altre attività somme di denaro raccolte tra il pubblico di risparmiatori, operando secondo il principio della ripartizione dei rischi.

I settori industriali di riferimento sono obbligazioni di emittenti pubblici e privati con livelli di rating minimo *investment grade*²⁷⁷. Le Aree geografiche di investimento sono quelle dell'euro.

Il comparto “**Crescita**” si pone come finalità della gestione la realizzazione di una rivalutazione del capitale investito nella misura del 2% di incremento del valore oltre l'inflazione in un orizzonte temporale di medio periodo.

L'asset allocation strategica del fondo prevede un portafoglio investito in tre mandati gestionali specializzati ed in un mandato *multiasset*. La composizione del portafoglio evidenzia in media l'investimento nelle seguenti macro attività finanziarie: 30% in azioni internazionali; 30% in obbligazioni tendenzialmente dell'area Euro; 20% in strumenti del mercato monetario. Il restante 20% è investito in un portafoglio che prevede una combinazione variabile delle attività finanziarie, azioni, obbligazioni, strumenti monetari, sulla base di un predefinito budget di rischio.

Gli strumenti finanziari sono rappresentati da titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria, titoli azionari quotati, investimento in OICR e Titoli di Stato; è previsto il ricorso a strumenti derivati²⁷⁸, con finalità di copertura del rischio.

La categoria di emittenti e settori industriali riguarda obbligazioni di emittenti pubblici e privati con livelli di *rating* minimo *investment grade* e titoli di natura azionaria; le aree geografiche di investimento sono rappresentate dai paesi OCSE.

²⁷⁷ Gli *investment grade* sono indicatori della affidabilità di azioni od altri strumenti finanziari ritenuti degni di fede da investitori istituzionali. Sono identificabili attraverso il loro *rating*, in quanto, secondo le varie legislazioni nazionali, esiste un limite minimo di valutazione sotto il quale gli istituzionali non possono trattare.

²⁷⁸ E' denominato strumento derivato (o anche, semplicemente derivato) ogni contratto o titolo il cui prezzo sia basato sul valore di mercato di uno o più beni (quali, ad esempio, azioni, indici finanziari, valute, tassi d'interesse).

Tabella 3.1 – Costi nella fase di accumulo.

Spese di adesione	€ 2,58 a carico dell'aderente da versare in unica soluzione all'atto dell'adesione. € 2,58 a carico del datore di lavoro. Il datore di lavoro pubblico ha già versato l'intero ammontare per il comparto pubblico; il datore di lavoro privato provvederà a versare tale importo <i>una tantum</i> all'atto dell'iscrizione di ciascun dipendente
Spese da sostenere durante la fase di accumulo: direttamente a carico dell'aderente	0,07% su base annua calcolata sulla retribuzione annua utile al calcolo della contribuzione. La quota associativa annuale verrà prelevata in ratei mensili dalle quote di contribuzione.
Commissioni di gestione della banca depositaria: indirettamente a carico dell'aderente Comparto Garanzia Comparto Crescita	Commissioni di gestione: 0,230% annuo calcolato sul patrimonio del comparto. Commissioni di banca depositaria: 0,018% annuo calcolato sul valore complessivo del fondo ad ogni singola valorizzazione. Commissioni di gestione: 0,154% annuo calcolato sul patrimonio dei comparto. Commissioni di banca depositaria: 0,020% annuo calcolato sul valore complessivo del fondo ad ogni singola valorizzazione. In entrambi i comparti le commissioni di gestione e di banca depositaria sono prelevate trimestralmente, sulla base del patrimonio gestito.

Per poter partecipare ad Espero l'aderente deve sopportare:

- Spese da sostenere all'atto dell'adesione: un costo “una tantum” in cifra fissa a carico dell'aderente e del datore di lavoro. Qualora l'adesione si realizzi tramite il sito del Fondo o il portale Stipendi P.A. previsto dall'articolo 1, comma 197, della legge n. 391/2004 il costo “una tantum” non verrà addebitato all'associato;
- le spese relative alla fase di accumulo possono essere direttamente a carico dell'aderente e sono calcolate in percentuale sulla retribuzione di riferimento per la determinazione della contribuzione o indirettamente a carico dell'aderente e sono calcolate in percentuale del patrimonio del singolo comparto;
- Spese relative alla fase di erogazione delle rendite;
- Spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate al trasferimento ad altra forma pensionistica, al riscatto della posizione individuale, alle

anticipazioni, alla modifica della percentuale di allocazione dei versamenti contributivi futuri tra i comparti, alla riallocazione della posizione individuale tra i comparti previsti dal Fondo.

1.1 Problematiche relative all'avvio di Espero.

Nel tempo un cospicuo lavoro di completamento della strumentazione normativa si è reso necessario per adeguare l'impianto giuridico preesistente alle nuove necessità rappresentate dall'esistenza del fondo Espero.

Gli adeguamenti riguardavano soprattutto il sistema di designazione dei componenti di parte datoriale dei primi organi collegiali dei Fondi ed i requisiti di professionalità degli stessi per assicurare condizioni di parità per i rappresentanti della Pubblica Amministrazione ampliando così la portata dell'art. 4, lett. d, del D.M. 211/1997.

La definita soluzione a tale problematica si è avuta con il D.P.C.M. 2 maggio 2003²⁷⁹ (pubblicato nella G.U. n. 201 del 30/08/2003), che ha risolto i dubbi riguardanti la determinazione della competenza alla nomina dei primi organi collegiali del Fondo affidandola, per il comparto e l'area della scuola, al Ministro della Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

Nel decreto è indicato che “sono fatti salvi i provvedimenti già adottati per l'avvio del costituendo Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori della scuola” e che per “...i fondi pensione relativi al personale dipendente da amministrazioni statali o che accorpino, ai fini della previdenza complementare, il predetto personale a quello di amministrazioni pubbliche diverse dallo Stato, i componenti dei primi organi collegiali, rappresentanti di parte datoriale, sono designati con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, e nominati in sede di atto costitutivo, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del decreto legislativo

²⁷⁹ Abrogato dal D.P.C.M. del 29 ottobre 2008.

21 aprile 1993, n. 124, come modificato dall'art. 74, comma 5, della legge 23 dicembre 2000, n. 388” .

Anche ulteriori problematiche hanno costellato l'avvio di Espero quali l'insediamento dell'Assemblea dei Delegati, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale; il riconoscimento della iscrizione del comparto AFAM e la revisione del processo di riconciliazione dei contributi.

Superate le incongruenze tra le norme statutarie e quelle regolamentari in materia di nomina per la designazione dei rappresentanti del datore di lavoro, il Ministro dell'Istruzione ha provveduto alla individuazione della delegazione datoriale, nominando anche i rappresentanti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, del Ministero della Funzione Pubblica, del Ministero del Lavoro e dell'Inpdap, oltre che, ovviamente, del Ministero della Pubblica Istruzione.

L'insediamento dell'Assemblea dei Delegati è avvenuto il 13 febbraio 2007. Per quanto riguarda l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori si sono avute non poche difficoltà generate dalla disposizione contenuta nel regolamento elettorale di inviare presso ciascuna scuola le schede elettorali degli iscritti al Fondo ed in servizio presso la stessa scuola. Tale problematica consisteva nella complessità di raggiungere gli interessati per la consegna delle predette schede a causa della elevata mobilità del personale scolastico, della non sempre precisa corrispondenza con la scuola di appartenenza in fase di caricamento dell'anagrafica (in ragione del frequente fenomeno di accorpamento e scissione di plessi scolastici), infine per la non sempre chiara definizione, sul modulo di adesione, dell'indicazione della sede di titolarità ovvero della sede di servizio del personale.

Inoltre, nel mese di luglio 2006, si rese necessario procedere alla modifica del regolamento elettorale avendo riscontrato un disallineamento

tra i moduli di adesione pervenuti al fondo (più di 50.000) e i lavoratori iscritti al libro dei soci (43.000 al 31 luglio 2006)²⁸⁰. Fu così fissata alla data dello svolgimento delle elezioni, e non a quello della indizione, il termine per individuare l'elettorato attivo e passivo. Ciò ha permesso di caricare a libro degli associati gran parte delle anagrafiche mancanti. La partecipazione alle elezioni registrò un'elevata adesione superando l'80% degli aventi diritto al voto.

In assenza di puntuali indicazioni nell'atto istitutivo, nel regolamento elettorale e nello Statuto in ordine alla competenza della prima convocazione dell'Assemblea dei delegati, il Consiglio di Amministrazione uscente, competente a svolgere tutte le azioni atte al raggiungimento della base associativa minima (30.000 aderenti), quale condizione per l'indizione dell'elezioni dei Delegati, è stato ritenuto titolato a portare a compimento il proprio mandato con la proclamazione degli eletti e la conseguente convocazione della prima assemblea.

L'Assemblea dei delegati, nella prima riunione, ha proceduto ad eleggere i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei sindaci, così come previsto dallo Statuto del Fondo. Il nuovo Consiglio di Amministrazione, convocato dal Consigliere anagraficamente più anziano, ha quindi proseguito nella verifica del possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità previsti dalla normativa vigente ed all'elezione del Presidente e del Vice Presidente. Analoga procedura è stata eseguita dal Collegio dei sindaci. Nella seduta successiva al proprio insediamento, il C.d.A. ha provveduto a deliberare la proposta di bilancio del Fondo relativo all'esercizio 2006, da sottoporre, in tempo utile, alla approvazione della Assemblea dei Delegati. Ha inoltre predisposto le modifiche necessarie ad adeguare lo Statuto alla normativa vigente in materia di previdenza

²⁸⁰ Dovuto essenzialmente al ritardo nel caricamento delle anagrafiche.

complementare per i dipendenti privati al fine di poter accogliere le adesioni dei dipendenti della scuola privata.

Un ulteriore elemento di criticità per Espero era costituito dal comparto AFAM. Al momento della sottoscrizione dell'atto istitutivo del Fondo Espero, l'Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) apparteneva al comparto di contrattazione dei dipendenti della scuola e pertanto, rientrava nel novero dei destinatari del Fondo. Nell'anno successivo vennero però ridefiniti i comparti di contrattazione, e da allora L'AFAM non rientrò più nel comparto di contrattazione della scuola. Si è posto, quindi, il problema se il personale dell'AFAM potesse iscriversi al Fondo Espero oppure se si rendesse necessario uno specifico accordo collettivo che definisse l'adesione. Il Consiglio di Amministrazione si è trovato, pertanto, nella necessità di decidere se accettare le richieste di adesione al Fondo pensione da parte dei dipendenti AFAM. Dopo un'attenta valutazione e la doverosa verifica presso la COVIP, il C.d.A. ha deliberato che il personale dell'AFAM fosse iscrivibile al fondo ESPERO.

A tali problematiche si aggiunse un altro tipo di inconveniente che ha generato ulteriori fattori d'inefficienza sia per il Fondo che per gli iscritti.

In particolare, la fornitura di anagrafiche e di distinte contributive necessarie a riconciliare i contributi versati mensilmente dal lavoratore, risultava particolarmente lenta, a causa del complesso meccanismo di comunicazione tra le diverse Amministrazioni Pubbliche coinvolte nell'operazione. Per tale ragione il Fondo si trovava a ricevere sul conto corrente mensilmente i versamenti degli iscritti, senza poterli attribuire alle singole posizioni individuali.

A decorrere dal mese di settembre del 2007, grazie ad un tempestivo intervento di coordinamento tra il Fondo, Previnet, Inpdap ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze, è stato possibile utilizzare un flusso informativo fornito direttamente da MEF con il quale riconciliare tutti i

versamenti ricevuti provenienti da tale fonte e, conseguentemente, è stata quasi completamente azzerata la percentuale di non riconciliato.

Tale disallineamento, non tollerabile sia dal punto di vista amministrativo che da quello finanziario, era dovuto alla normativa allora vigente, che non consentiva il contestuale versamento dei contributi (lavoratore e datore) da parte di un unico soggetto.

Fortunatamente, per via legislativa, attraverso un emendamento alla Legge Finanziaria per l'anno 2008, si è attribuito il compito di versare e comunicare il contributo a carico del datore di lavoro, direttamente al soggetto che provvedeva a versare il contributo a carico del lavoratore. In tal modo è stato possibile eliminare i ritardi nella comunicazione dei flussi tra i soggetti coinvolti nel processo di versamento dei contributi e ricevere, contestualmente, sia i versamenti che le distinte necessarie alla riconciliazione.

1.2 Organizzazione di Espero.

Il Fondo pensione Espero è dotato di uno statuto e di un regolamento elettorale per l'elezione dei rappresentanti degli iscritti, negli organi di amministrazione e di controllo.

Sono organi di Espero: l'assemblea dei delegati, il consiglio di amministrazione, il presidente ed il vice presidente, il collegio dei sindaci.

La prima Assemblea è stata costituita, nel rispetto della partecipazione paritetica, da 60 rappresentanti, per metà eletti dai lavoratori associati al fondo e per metà designati dalle amministrazioni che avevano alle loro dipendenze questi ultimi; l'elezione dei componenti avviene sulla base di apposito regolamento elettorale.

I Delegati durano in carica tre esercizi e possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi. Qualora nel corso del mandato un Delegato venga a cessare dalla carica per qualsiasi motivo, subentra il primo dei non

eletti, della lista alla quale appartiene il delegato cessato, secondo l'ordine della lista stessa. Il sostituto resta in carica fino al termine del mandato²⁸¹.

L'Assemblea dei Delegati si riunisce in seduta ordinaria e straordinaria.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di 18 membri, 9 in rappresentanza del datore di lavoro e 9 in rappresentanza dei lavoratori.

L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Amministrazioni, ai sensi del D.P.C.M. 29 ottobre 2008 e dalle OO.SS. firmatarie della fonte istitutiva a condizione che le liste medesime siano sottoscritte da almeno 1/3 dei delegati in assemblea designati in rappresentanza delle Amministrazioni ovvero eletti dai lavoratori associati²⁸².

Le liste elettorali sono composte da un numero di candidati pari al numero di Consiglieri da eleggere. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore ai 2/3 degli aventi diritto di ciascuna parte consegue la totalità dei Consiglieri della lista; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non verrà ottenuto dopo la seconda votazione, si provvederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dal decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 15 maggio 2007 n. 79.

La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.

Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo

²⁸¹ Inoltre ai sensi del D.P.C.M. 29 ottobre 2008 i rappresentanti delle amministrazioni, in numero di 30 delegati, sono nominati con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro, su proposta dei competenti comitati di settore.

²⁸² In data 28, 29 e 30 aprile 2014 si svolgeranno le votazioni per le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori all'interno dell'Assemblea dei delegati

all'ultimo esercizio della loro carica e possono essere eletti per non più di 3 mandati consecutivi.

Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e alternativamente, tra i componenti eletti in rappresentanza delle amministrazioni e i componenti eletti in rappresentanza dei lavoratori associati. Il Vice Presidente deve essere eletto tra i Consiglieri che appartengono alla componente che non ha espresso il presidente.

Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo, sta per esso in giudizio e nell'ambito dei poteri conferitegli agisce direttamente o per delega. In caso di impedimento del Presidente i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente. Il Presidente e il Vice Presidente cessano dalla carica contestualmente all'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione; qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare per qualsiasi motivo il Presidente o il Vice Presidente il Consiglio di Amministrazione deve provvedere entro i 15 giorni successivi alla loro sostituzione.

Il collegio dei sindaci è eletto dall'assemblea con partecipazione paritetica e si compone di quattro membri effettivi e due supplenti; esso nomina al suo interno un presidente.

Per l'elezione si procede mediante liste presentate disgiuntamente dalle Parti istitutive e dai Delegati, sottoscritte da almeno 1/3 dei Delegati. Ciascuna lista contiene i nomi di due Sindaci effettivi e di un Sindaco supplente. La lista che ottiene un numero di voti non inferiore ai 2/3 degli aventi diritto di ciascuna parte consegue la totalità dei Sindaci della lista; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non verrà ottenuto dopo la seconda votazione, si provvederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

Tutti i componenti del Collegio sindacale devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente; la perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.

I componenti del Collegio sindacale durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica; possono essere riconfermati per non più di 3 mandati consecutivi. Qualora nel corso del mandato vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più componenti del Collegio sindacale, si provvede entro 15 giorni alla loro sostituzione con i supplenti previsti; la prima Assemblea utile provvede a nominare il nuovo supplente.

In ogni caso il mandato dei sostituti scade contestualmente a quello dei componenti in carica ed il periodo di assolvimento dell'incarico viene considerato come esaurimento del mandato pieno.

La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

Altre importanti cariche sono il responsabile ed il direttore generale del fondo.

Il responsabile è nominato dal Consiglio di amministrazione e deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.

Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico. Il Responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione; nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.

Il Responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sulla stabilità del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Il Direttore generale del Fondo è nominato dal Consiglio di amministrazione e deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti nel decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 15 maggio 2007, nr. 79. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore generale dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

L'organo di amministrazione provvede mediante le deliberazioni sull'assetto organizzativo ed eventuali ulteriori delibere a specificare le attribuzioni funzionali attribuite al Direttore generale.

Dal momento della sua costituzione Espero ha dovuto inoltre dotarsi di una organizzazione interna che supportasse le iniziative di formazione e promozione, oltre che tutte le funzioni amministrative e contabili tipiche di una qualsiasi associazione.

Il Consiglio di Amministrazione si articola in tre commissioni: personale, comunicazione, bandi.

Al Presidente di Espero sono assegnate le funzioni istituzionali che competono alla sua carica, mentre al Vice Presidente, sono assegnate le deleghe per la comunicazione, l'informazione, la formazione e la promozione.

Attualmente il fondo pensione dei dipendenti del comparto della scuola è organizzato per aree e gruppi di lavoro.

Area archiviazione e tenuta informatica delle schede di adesione: fa capo ad un funzionario che esercita la sua attività anche in materia di comunicazione tra Espero e le istituzioni.

Area Ciprea che svolge funzioni di gestione del sito, assistenza ed informazione attraverso un numero telefonico dedicato ed un centralino intelligente, aggiornamento costante e tempestivo del materiale informativo, cura della rete dei referenti territoriali.

Un gruppo di lavoro inter istituzionale si occupa del coordinamento delle procedure amministrative necessarie per far sì che i processi si sviluppino in modo fluido e coerente. Questo gruppo di lavoro è composto oltre che da rappresentanti del Fondo anche da Inpdap, Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Inoltre Espero si è dotato di alcune convenzioni esterne che permettono una gestione professionale di alcune funzioni fondamentali: la gestione amministrativa delle posizioni individuali²⁸³, la funzione di banca depositaria, espressamente prevista dal d. lgs. 124/1993²⁸⁴, la revisione dei bilanci²⁸⁵.

Guardando all'evoluzione del Fondo Espero si nota che i momenti più delicati della sua nascita sono riconducibili alla formazione dei referenti territoriali ed alla comunicazione e promozione del Fondo.

La formazione dei referenti si è basata su un'attenta analisi dei dati e delle caratteristiche del settore scolastico, osservando in particolare: l'articolazione delle istituzioni scolastiche ed i punti di erogazione del servizio; la distribuzione del personale per tipologia di scuola, territorio e contratto di lavoro; le caratteristiche dei destinatari del fondo pensione per età, genere e contratto di lavoro; il grado di sindacalizzazione.

²⁸³ Affidata a Previnet, con esclusione della contabilizzazione e rivalutazione delle quote figurative che la legge attribuisca all'Inpdap;

²⁸⁴ E' stata affidata all'Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane, con sede in Milano.

²⁸⁵ Viene effettuata, secondo criteri di trasparenza, affidabilità e garanzia, dalla Kpmg.

Inoltre la complessità della normativa sulla previdenza complementare ha rappresentato un'ulteriore difficoltà di comunicazione che si è mitigata con la redazione di materiali specifici quali un manuale redatto da un gruppo di esperti ed un repertorio di simulazioni riguardanti il confronto tra il regime previdenziale in godimento (indennità di buonuscita) e l'opzione congiunta Tfr/fondo pensione.

Nella prima fase promozionale, ai referenti territoriali, alle scuole ed ai sindacati sono stati forniti appositi kit costituiti dallo statuto del fondo, dalla scheda di adesione, dal manifesto, dalla guida contenente la descrizione, le finalità e le condizioni relative all'adesione ad Espero.

Si ricorda che Espero doveva raggiungere le 30.000 adesioni per poter procedere all'indizione delle elezioni degli organi del Fondo. Alla fine del mese di novembre del 2005 le iscrizioni ad Espero superavano di poco le 10.000 unità mentre nel mese di gennaio 2006 poteva contare su 42.000²⁸⁶ aderenti che a febbraio salivano a 46.000 per raggiungere nel mese di marzo la quota di 49.099 iscrizioni su circa 1.200.000 potenziali aderenti (compreso il personale a tempo determinato pari al 4,09%).

²⁸⁶ Di certo è da considerare che il 31 dicembre 2005 scadeva il bonus dell'1% che ha sollecitato le iscrizioni giustificando la crescita del mese di dicembre mentre il mantenimento di un accentuato tasso di adesione anche nei mesi successivi è probabilmente da attribuirsi al persistere del suddetto favore contributivo anche se ridotto allo 0,50%.

Tabella 3.2 – Ripartizione regionale degli iscritti ad Espero al mese di marzo 2006.

Regione	Iscritti marzo 2006	Iscritti ottobre 2006 ²⁸⁷	Incremento v.a.	Incremento %
Abruzzo	1.380	1.428	48	3,48
Basilicata	1.320	1.275	- 45	- 3,71
Campania	2.561	2.749	188	7,34
Emilia Romagna	6.169	5.893	- 276	- 4,47
Friuli Venezia Giulia	1.740	1.814	74	4,25
Lazio	3.295	3.339	44	1,34
Liguria	841	907	66	7,85
Lombardia	7.866	8.213	347	4,41
Marche	1.462	1.510	48	3,28
Molise	496	534	38	7,66
Piemonte	2.533	2.637	104	4,11
Puglia	3.723	3.597	- 126	- 3,38
Sardegna	1.637	1.627	- 10	- 0,61
Sicilia	5.511	5.727	216	3,92
Toscana	2.240	2.327	87	3,88
Trentino Alto Adige	0	24	24	
Umbria	1.029	1.047	18	1,75
Valle d'Aosta	0	46	46	
Veneto	2.774	2.916	142	5,12
Totale	49.099	50.174	1.075	2,19

1.3 Il finanziamento.

Sulla base del contratto collettivo nazionale e degli accordi istitutivi del fondo pensione sono stati fissati da una parte, i contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e le quote del trattamento di fine rapporto destinate a previdenza complementare e dall'altro le voci retributive utili al calcolo sia dei contributi che del Tfr.

La contribuzione da versare al Fondo è pari all'1% per il lavoratore e per il datore di lavoro; quest'ultimo dovrà versare anche una quota Tfr nella misura del 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, per i lavoratori

²⁸⁷ Gli iscritti ad ottobre 2006 sono quelli che risultano annotati sul libro soci.

già in servizio al 31.12.2000, l'intera quota del Tfr, per i lavoratori assunti dal 01.01.2001.

Soltanto ai primi viene inoltre riconosciuto il versamento di una quota figurativa pari all'1,5% della base contributiva di riferimento per il calcolo dell'attuale Tfs, mentre a favore di entrambe le tipologie di lavoratori è stato erogato un contributo aggiuntivo una tantum pari all'1%²⁸⁸ per chi aderiva nel primo anno di vita del Fondo ed allo 0,5% per chi vi aderiva nel secondo; in entrambi i casi il contributo aggiuntivo è stato versato per dodici mesi.

Per le spese di avvio il Fondo ha beneficiato di un contributo statale di oltre 2.600.000 euro, mentre al lavoratore aderente è stata richiesta una quota di adesione pari a 2,58 euro.

L'iscrizione al Fondo decorre dalla sottoscrizione del modulo di adesione.

La contribuzione a carico del lavoratore iscritto viene trattenuta mensilmente e versata ad Espero contestualmente a quella a carico del datore di lavoro entro il 15° giorno del mese successivo a quello cui si riferisce.

L'obbligo contributivo a carico del lavoratore pubblico e del datore di lavoro pubblico decorre, dal 3° mese successivo alla data in cui è apposto il timbro sul modulo di adesione da parte del datore di lavoro.

La misura della contribuzione è scelta dall'aderente al momento dell'adesione e può essere successivamente variata.

La contribuzione a carico del lavoratore e del datore è calcolata in percentuale sui seguenti elementi retributivi: retribuzione tabellare, indennità integrativa speciale, tredicesima mensilità e retribuzione professionale.

Il lavoratore ha facoltà di scegliere una aliquota di contribuzione a proprio carico più elevata rispetto a quella obbligatoria, secondo quanto

²⁸⁸ Come disposto dall'art. 12 dell'Accordo istitutivo del Fondo della scuola "...nell'ambito delle risorse finanziarie complessivamente disponibili a carico del bilancio dello stato, al fine di incentivare l'avvio del Fondo, il contributo del datore di lavoro è maggiorato di una quota aggiuntiva pari allo 1% per coloro che si iscrivono nel primo anno dall'entrata in esercizio del fondo e solo per dodici mesi. Per coloro che si iscrivono nel secondo anno la quota aggiuntiva è pari allo 0.50% sempre per una durata di soli 12 mesi"

riportato nel modulo di adesione; la modifica dell'aliquota va effettuata con apposita richiesta scritta. Annualmente il lavoratore potrà variare la percentuale di contribuzione a suo carico con richiesta scritta da far pervenire al fondo entro il 15 ottobre con decorrenza dal primo gennaio successivo.

Le quote di Tfr dei dipendenti pubblici non sono versate al Fondo ma accantonate figurativamente presso l'INPS Gestione ex INPDAP, che provvede a contabilizzarle e a rivalutarle secondo il tasso di rendimento del comparto di appartenenza scelto dall'associato.

Il trasferimento di queste somme al fondo avviene alla cessazione del rapporto di lavoro, sempre che sia venuta meno la continuità di iscrizione all'INPS Gestione ex INPDAP.

Tabella 3.3 – Ripartizione dei contributi

	Lavoratore a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2000 (optanti)	Lavoratore a tempo indeterminato assunto dopo il 31.12.2000	Lavoratore a tempo determinato
A carico del datore di lavoro ²⁸⁹	1%	1%	1%
A carico del lavoratore	1%	1%	1%
Quote di Tfr	2%	6,91%	6,91%
Quota aggiuntiva ²⁹⁰	1,5%	-	-

Poiché Espero non ha scopo di lucro le spese sostenute dall'associato durante la fase di accumulo ammontano a quelle effettivamente sostenute dal Fondo²⁹¹. Eventuali differenze, positive o negative, tra le spese

²⁸⁹ La percentuale fa riferimento alla retribuzione tabellare (100% stipendio base, 100% indennità integrativa speciale, 100% retribuzione individuale anzianità, più altre voci già utili per la buonuscita).

²⁹⁰ La base retributiva da considerare per il calcolo della quota aggiuntiva è pari a quella utile per il calcolo dell'indennità di buonuscita.

²⁹¹ La COVIP ha disposto che ogni Fondo di previdenza complementare elabori un Indicatore sintetico dei costi. L'indicatore sintetico dei costi è un valore calcolato da tutte le forme di previdenza complementare e rappresenta una sintesi dei costi annui, in percentuale della posizione individuale maturata. Il calcolo si basa su alcune ipotesi uguali per tutti i fondi: un aderente tipo versa un contributo annuo di 2.500 euro con un tasso di rendimento annuo del 4% su 4 orizzonti temporali. Di seguito è illustrato l'ISC del fondo Espero:

Comparti	2 anni	5 anni	10 anni	35 anni
Garanzia	0,74%	0,47%	0,36%	0,26%
Crescita	0,68%	0,41%	0,29%	0,20%

effettivamente sostenute del Fondo e le somme poste a copertura delle stesse sono ripartite tra tutti gli iscritti.

Quando cesserà il rapporto di lavoro, l'Inpdap verserà al Fondo le somme accantonate e rivalutate che, insieme ai contributi, alle quote di Tfr versate ed ai rendimenti finanziari ottenuti con l'investimento, costituiranno il "*montante*" con il quale sarà determinata la prestazione della pensione complementare.

Quest'ultima si ottiene per vecchiaia o per anzianità.

Per vecchiaia, al raggiungimento dell'età pensionabile del regime obbligatorio, con un minimo di 5 anni di partecipazione al fondo.

Per anzianità²⁹², o pensione anticipata ex art. 24, co. 3, 10 e 11, L.214/2011, solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa, comportante il venir meno dei requisiti di partecipazione al Fondo, a condizione che l'interessato abbia un'età non inferiore a 10 anni rispetto a quella prevista per la pensione di vecchiaia nel regime dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza e un minimo di almeno 15 anni di iscrizione al Fondo. In via transitoria, entro i primi 15 anni dall'autorizzazione all'esercizio dell'attività di ESPERO, tale periodo di iscrizione al Fondo è ridotto a 5 anni.

L'anzianità di partecipazione che il lavoratore ha eventualmente maturato presso altri fondi pensione complementare o presso altre forme pensionistiche individuali, viene riconosciuta da ESPERO ai fini dei requisiti previsti per le prestazioni erogabili dal Fondo stesso.

All'atto della presentazione della domanda di pensione complementare, il lavoratore può chiedere al Fondo la liquidazione in capitale della propria posizione individuale entro la misura del 50%; soltanto nel caso in cui l'importo che si ottiene convertendo in rendita pensionistica

²⁹² La pensione di anzianità è stata abolita con legge 21 dicembre 2011, n. 214 di conversione con modificazioni del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201. Dal 1 gennaio 2012 la pensione di anzianità è stata sostituita dalla pensione anticipata.

annua quanto maturato sulla posizione individuale sia inferiore all'assegno sociale dell'Inps, l'aderente può richiedere che tutta la pensione complementare sia liquidata sotto forma di capitale. Coloro che provengono da altri fondi ed ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione presentata, la qualifica di "vecchi iscritti", possono optare per la liquidazione in forma di capitale dell'intero importo maturato.

Il lavoratore che non sia in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia ha diritto a percepire sotto forma di capitale, quanto accantonato sulla sua posizione²⁹³.

Al momento del pensionamento si possono scegliere diverse tipologie di rendita:

- Rendita vitalizia immediata a premio unico²⁹⁴. Prevede il pagamento immediato ai beneficiari di una rendita vitalizia fino a che l'Assicurato è in vita.

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile certa e successivamente vitalizia a premio unico²⁹⁵. Comporta il pagamento immediato ai beneficiari di una rendita certa per un numero di anni pari a cinque o dieci e successivamente fino a che l'Assicurato è in vita.

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile reversibile a premio unico²⁹⁶. Implica il pagamento immediato ai beneficiari di una rendita vitalizia fino al decesso dell'Assicurato e successivamente reversibile, in misura parziale o

²⁹³ L'erogazione delle rendite è affidata alla Società ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A., di Trieste.

²⁹⁴ Esempio. Pensionato maschio di 65 anni, capitale trasformato in rendita: € 100.000, ipotesi di rendita al tasso tecnico del 2,50% con rateazione annuale posticipata e di rivalutazione finanziaria annua pari al 4%. Caso A) decesso a 80 anni rendita pagata per 15 anni: somma totale erogata € 100.172. Caso B) decesso a 85 anni rendita pagata per 20 anni: somma totale erogata € 136.763.

²⁹⁵ Rendita certa per 10 anni, pensionato di 65 anni. Caso A) decesso a 70 anni rendita pagata per 10 anni, 5 al pensionato, 5 ai beneficiari designati/eredi. Caso B) decesso a 85 anni rendita pagata per 20 anni al solo pensionato. Nel caso in cui il lavoratore scelga tale tipologia di rendita, lo stesso dovrà indicare il beneficiario dell'eventuale prestazione nel caso in cui muoia. Il beneficiario può essere modificato nel tempo. Nel caso in cui non venga indicato alcun beneficiario saranno gli eredi a ricevere l'eventuale prestazione.

²⁹⁶ Esempio. Pensionato di 65 anni, coniuge di 60 anni beneficiario della reversibilità, entrambi decedono a 85 anni: la rendita viene erogata per 25 anni, i primi 20 al pensionato, gli ultimi 5 al coniuge. Il beneficiario della reversibilità viene designato liberamente dall'aderente al momento del pensionamento e non può essere successivamente modificato. L'importo della rendita reversibile, di minor valore rispetto alla rendita semplice, dipende dalle caratteristiche del beneficiario (età e sesso) e dall'aliquota di reversibilità, cioè dalla parte di pensione che continuerà ad essere erogata dopo la morte del pensionato.

totale, a favore di una seconda persona (reversionario), fino a che questa è in vita.

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile con contro assicurazione a premio unico²⁹⁷. Prestazione in caso di vita: prevede il pagamento immediato ai beneficiari di una rendita vitalizia fino a che l'Assicurato è in vita.

Prestazioni in caso di morte: al decesso dell'Assicurato è liquidata ai beneficiari la differenza, se positiva, tra - il premio rivalutato fino alla decorrenza annuale del contratto che precede la data di morte e - il prodotto tra la rata della "rendita assicurata" rivalutata all'ultima ricorrenza del contratto che precede la data della morte con il numero di rate effettivamente corrisposte.

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile con maggiorazione dell'importo assicurato in caso di non autosufficienza a premio unico²⁹⁸.

Prestazione in caso di vita: comporta il pagamento immediato ai beneficiari di una rendita vitalizia, anche reversibile, sulla testa dell'Assicurato (Assicurato principale) fino a che questo è in vita.

Prestazioni in caso di morte. Viene effettuato il pagamento immediato ai beneficiari, in aggiunta alla prestazione in caso di vita, di una rendita vitalizia immediata annua anticipata rivalutabile di importo pari all'importo della rendita assicurata in caso di vita.

L'erogazione della prestazione termina al decesso dell'Assicurato principale, non è reversibile né pagabile in modo certo, indipendentemente dalla sopravvivenza dell'Assicurato principale, per periodi definiti.

²⁹⁷ Esempio. Capitale trasformato in rendita: € 100.000. Caso A) decesso a 70 anni Rate di rendita totali erogate al decesso: € 28.551 Capitale residuo: € 75.640. Caso B) decesso a 85 anni Rate di rendita totali erogate al decesso: € 115.871. Capitale residuo: € 0. Nel caso in cui il lavoratore scelga tale tipologia di rendita, lo stesso dovrà indicare il beneficiario dell'eventuale prestazione nel caso in cui muoia. Il beneficiario può essere modificato nel tempo. Nel caso in cui non venga indicato alcun beneficiario saranno gli eredi a ricevere l'eventuale prestazione.

²⁹⁸ Esempio. Pensionato di 65 anni, caso A) perdita dell'autosufficienza a 80 anni, decesso ad 85 anni: rendita erogata per 20 anni, gli ultimi 5 con importo raddoppiato caso B) nessuna perdita di autosufficienza, decesso ad 85 anni: rendita erogata per 25 anni senza maggiorazione. N.B. La perdita di autosufficienza dell'Assicurato principale in modo presumibilmente permanente avviene quando l'Assicurato è incapace di svolgere gli "atti elementari della vita quotidiana" e per il cui svolgimento necessita di assistenza da parte di un'altra persona.

Questa prestazione opera esclusivamente in caso di non autosufficienza dell'Assicurato principale. Il contratto prevede un tasso di rendimento minimo garantito del 2,5% annuo che, a scelta dell'Assicurato, può essere riconosciuto anche in via anticipata (tasso di interesse tecnico).

Il fondo prevede poi che il lavoratore iscritto da almeno 8 anni possa richiedere un'anticipazione²⁹⁹ per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o spese per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)* del primo comma dell'art. 31, della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, con facoltà di reintegrare la propria posizione³⁰⁰.

Ai fini dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione, sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a fondi pensione o a forme pensionistiche individuali per i quali non sia stato effettuato il riscatto della posizione individuale³⁰¹.

Infine il fondo prevede ipotesi di trasferimento e riscatto. In caso di trasferimento per perdita dei requisiti di partecipazione al fondo, l'iscritto potrà esercitare, a domanda, una delle seguenti opzioni: trasferire la propria posizione individuale presso altre forme pensionistiche complementari ai sensi dell'art. 10, comma 1, del d. lgs. 124/1993³⁰² oppure mantenere la posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

²⁹⁹ L'iscritto ha la possibilità di reintegrare la propria posizione.

³⁰⁰ Non sono ammesse altre anticipazioni diverse da quelle di cui all'art.10, comma 1, lettera c) del D. Lgs. n. 124/93.

³⁰¹ Per i dipendenti pubblici, ai quali si applica il DPCM 20.12.1999 e successive modifiche, atteso che il conferimento al Fondo delle quote del TFR e dell'eventuale 1,5% aggiuntivo avviene alla cessazione del rapporto di lavoro, l'anticipazione non può essere concessa con riferimento a questi accantonamenti fintanto che conservano natura figurativa. Questa limitazione non opera, quindi, per quegli accantonamenti che abbiano perso tale natura, essendo già stati conferiti al Fondo per effetto di cessazioni di precedenti rapporti di lavoro presso pubbliche amministrazioni che hanno comportato soluzione di continuità di iscrizione all'INPS Gestione ex INPDAP.

³⁰² Il fondo prevede ai relativi adempimenti entro 6 mesi dalla richiesta secondo le modalità stabilite dal consiglio di amministrazione.

Nel caso di trasferimento, in presenza dei requisiti di partecipazione, l'iscritto ha facoltà di portare l'intera posizione individuale presso un altro fondo pensione, a condizione che abbia maturato almeno 5 anni di permanenza nel fondo, limitatamente ai primi 5 anni di vita³⁰³ e successivamente non prima dei tre anni.

Il lavoratore, nel caso di perdita dei requisiti di partecipazione al fondo, potrà anche richiedere il riscatto della posizione individuale maturata; la liquidazione di quanto dovuto verrà effettuata da Espero entro sei mesi dalla richiesta.

In caso di morte prima del pensionamento la posizione individuale del lavoratore è riscattata dal coniuge, dai figli, dai genitori, se già viventi a carico del lavoratore deceduto. In mancanza di altri soggetti la posizione resta acquisita al fondo.

Come precisato in una nota di Espero, le anticipazioni, i riscatti ed i trasferimenti possono riguardare solo la parte reale della posizione individuale, vale a dire quella costituita dai contributi effettivamente versati al fondo, poiché la parte virtuale conserva la sua natura fino alla cessazione del rapporto di lavoro, momento in cui il montante viene trasformato in reale e conferito dall'Inpdap al fondo pensione³⁰⁴.

Va specificato che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e di riassunzione presso altra amministrazione iscritta all'Inpdap, quest'ultimo potrà procedere al conferimento del montante al fondo solo a condizione che tra il primo ed il secondo servizio ci sia soluzione di continuità³⁰⁵.

³⁰³ Che decorrono dall'autorizzazione all'esercizio.

³⁰⁴ COVIP "Relazione per l'anno 2004".

³⁰⁵ Circolare Inpdap n. 11, del 12 marzo 2001.

1.4 Alcuni dati statistici su Espero.

Tabella 3.4 - Trasferimenti in entrata ed in uscita da Espero.

Riscatti e trasferimenti	2011	2010
Riscatti	717	902
Trasferimenti In	18	12
Trasferimenti Out	6	2

Tabella 3.5 - La raccolta dei contributi.

Contributi Aderenti	46.270.925	42.103.536
Contributo Datore	23.164.180	21.741.995
Flusso di TFR Reale³⁰⁶	4.447.952	16.887.430
Totale Flussi Annui	69.437.116	80.734.971
Totale Patrimonio al 31.12	393.388.756	322.710.080
Totale TFR virtuale presso Inpdap/Inps	458.751.575	353.470.737

Tabella 3.6 - Oneri della gestione amministrativa e finanziaria per 'anno 2010 e 2011.

	2011	2010
Servizi amministrativi da terzi	290.833	283.217
Spese generali e amministrative	793.841	702.715
Ammortamenti storni, oneri diversi	31.102	39.526
Personale	464.1914	31.235
Totale spese amministrative	1.579.967	1.456.693

Tabella 3.7 - Costi della gestione finanziaria dell'anno 2011 ripartiti per comparto.

	Comparto Crescita	Comparto Garanzia
Commissioni ai gestori	365.305	138.254
Banca depositaria	63.969	11.924
Advisor	13.898	4.102
Totale	443.172	154.280
Incidenza su ANDP	0,14%	0,23%

Tabella 3.8 - Composizione degli iscritti ad Espero e confronto con il Comparto (maschi e femmine).

Classi d'età³⁰⁷	Espero	Comparto	Differenza
20-29	1,95%	0,81%	1,14%
30-39	21,90%	11,88%	10,02%
40-49	51,64%	33,19%	18,45%
50-59	23,82%	41,58%	-17,76%
>59	0,69%	12,54%	-11,85%
Totale	100,00%	100,00%	

³⁰⁶ Rappresenta essenzialmente il TFR reale ricevuto da Inpdap, riconciliato nel corso dell'anno.

³⁰⁷ Fonte Espero.

Dall'analisi della composizione degli aderenti ad Espero e prendendo in particolare considerazione il dato segmentato per classi d'età e per qualifica di appartenenza, si rilevano alcune interessanti caratteristiche.

Nella tabella 3.8 vengono posti a confronto gli iscritti ad Espero e gli appartenenti al Comparto, distinti per classi d'età. Come si può notare le coorti più anziane (50-59 e >59 anni di età) incidono sul totale complessivo degli aderenti per il 24,51%, mentre il loro peso nel complesso del Comparto risulta essere del 54,12%, con un saldo negativo del 29,61%.

Per quanto riguarda gli appartenenti alle altre classi d'età, la composizione degli aderenti al Fondo, se confrontata con la corrispondente presenza nel Comparto, si presenta crescente, in termini percentuali, al decrescere della classe. Infatti, gli appartenenti alla classe d'età più giovane (20-29 anni d'età) rappresentano l'1,95% nel Fondo, mentre corrispondono solo allo 0,81% nel complesso del Comparto. La presenza degli *under 30* nel Fondo è, dunque, più che doppia rispetto a quella segnata nel Comparto.

Non risulta essere diverso il comportamento della coorte successiva (30-39 anni d'età) che rappresenta il 21,90% dell'intero universo degli aderenti ad Espero e solo l'11,88% del Comparto.

Complessivamente gli *under 50* rappresentano nel Fondo il 75,49% dell'intera consistenza e solo il 45,88% nel Comparto.

Procedendo ad una segmentazione del dato in ragione del sesso di appartenenza è possibile notare che il fenomeno appena descritto si presenta con lo stesso segno sia per i maschi che per le femmine, con una particolare accentuazione per queste ultime (cfr. tabelle 3.9 e 3.10).

Tabella 3.9 - Composizione degli iscritti ad Espero e confronto con il Comparto (femmine).

Classe d'età³⁰⁸	Espero	Comparto	Differenza
20-29	1,68%	0,61%	1,07%
30-39	18,13%	9,87%	8,26%
40-49	40,74%	26,34%	14,39%
50-59	17,34%	31,05%	-13,71%
>59	0,42%	8,19%	-7,78%
Totale	78,31%	76,07%	2,24%

Come è possibile osservare (tabelle 3.9 e 3.10) la presenza di persone di genere femminile tra gli aderenti ad Espero rappresenta il 78,31% dell'intero universo (+2,24% del Comparto), contro il 21,69% dei maschi (-2,24% del Comparto), che segnala una maggiore sensibilità delle donne verso il risparmio previdenziale rispetto agli uomini.

Tabella 3.10 – Composizione degli iscritti ad Espero e confronto con il comparto (maschi).

Classe d'età³⁰⁹	Espero	Comparto	Differenza
20-29	0,27%	0,20%	0,07%
30-39	3,76%	2,01%	1,75%
40-49	10,90%	6,84%	4,06%
50-59	6,48%	10,53%	-4,05%
>59	0,27%	4,35%	-4,08%
Totale	21,69%	23,93%	-2,24%

Per meglio comprendere la rilevanza del fenomeno appena descritto, rispetto alla massa dei componenti il Comparto, è necessario prendere in esame i dati, in valore assoluto e percentuale, del personale a tempo determinato rispetto al totale dei dipendenti. Infatti, la consistenza del personale a tempo determinato, 212.710 unità, pari al 18,89% dell'intero comparto, rappresenta una presenza più che significativa.

³⁰⁸ Fonte Espero.

³⁰⁹ Fonte Espero.

Tabella 3.11. - Composizione per tipologia di contratto - Fondo e Comparto (maschi e femmine)

Tipologia di contratto ³¹⁰						
	Espero	Scuola	%		Espero	Scuola
Tempo determinato	12.982	212.710	6,10	Tempo determinato	16,89%	18,89%
Insegnanti religione	446	24.700	1,81%	Insegnati religione	0,58%	2,19%
Tempo indeterminato	63.426	888.901	7,14%	Tempo indeterminato	82,53%	78,92%
	76.856	1.126.311	6,82%			

Nonostante le prospettive previdenziali, per questi lavoratori, non si presentino rosee, solo il 6,10%, quindi al di sotto della media complessiva e molto meno dei loro colleghi a tempo indeterminato (cfr. tabella 3.11), hanno deciso di aderire ad Espero. Occorre, perciò, promuovere mirate iniziative di sensibilizzazione nei confronti del personale a tempo determinato ed esaminare la possibilità di sostenere tale azione anche attraverso specifici incentivi contributivi.

Tabella 3.12. - Composizione per tipologia di funzione - Fondo e Comparto (maschi e femmine)

Tipologia di funzione ³¹¹						
	Espero	Scuola	%		Espero	Scuola
Assistente Amministrativo	9.582	80.581	11,89%	Assistente Amministrativo	12,47%	7,15%
Collaboratore Scolastico	13.811	159.836	8,64%	Collaboratore Scolastico	17,97%	14,19%
Dirigenti Scolastici	219	8.544	2,56%	Dirigenti Scolastici	0,28%	0,76%
Docente Superiore	11.892	279.512	4,25%	Docente Superiore	15,47%	24,82%
Docente Media	11.250	202.452	5,56%	Docente Media	14,64%	17,97%
Docente Elementare	29.318	384.446	7,63%	Docente Elementare	38,15%	34,13%
DSGA	784	10.940	7,17%	DSGA	1,02%	0,97%
	76.856	1.126.311	6,82%			

Altro aspetto particolarmente rilevante della composizione degli iscritti ad Espero riguarda la segmentazione dell'universo per tipologia di funzione. Una significativa presenza di personale amministrativo (assistenti

³¹⁰ Fonte Espero.

³¹¹ Fonte Espero.

amministrativi, collaboratori scolastici e DSGA³¹²), pari al 9,62% degli appartenenti al Comparto, contro il 6,82% complessivo, segnala una maggiore sensibilità di coloro che, per funzioni, sono riconosciuti affidabili per le questioni amministrative (tabella 3.13).

Tabella 3.13 – Composizione per tipologia di personale (maschi e femmine).

Tipologia di personale ³¹³						
	Espero	Scuola			Espero	Scuola
Amministrativi	24.178	251.357	9,62%	Amministrativi	31,46%	22,32%
Dirigenti	219	8.544	2,56%	Dirigenti	0,28%	0,76%
Docenti	52.459	866.410	6,05%	Docenti	68,26%	76,92%
	76.856	1.126.311	6,82%			

Occorre, quindi, che venga prestata particolare attenzione a questa fascia di personale, sia perché, comunque, rappresenta oltre il 22% dell'intera consistenza del Comparto, sia perché può rappresentare il veicolo attraverso il quale passa l'iscrizione ad Espero.

Vediamo, ora, limitatamente ai primi anni di attività del paniere quale è stato il suo comportamento e, per gli anni 2005-2007, come ha influito sul risparmio previdenziale degli iscritti ad Espero.

³¹² Direttore Servizi Generali Amministrativi.

³¹³ Fonte Espero.

Tabella 3.14 – Rendimento netto annuo Tfr e Paniere³¹⁴.

Rendimento netto annuo³¹⁵			
Anno	Paniere³¹⁶	Tfr	Differenza (Paniere – Tfr)
2002	-3,36%	3,00%	- 6,36%
2003	5,03%	3,00%	2,03%
2004	4,45%	2,80%	1,65%
2005	7,32%	2,67%	4,65%
2006	3,90%	2,60%	1,30%
2007	2,25%	3,07%	- 0,82%
2002/2007	20,88%	18,49%	2,38%

La tabella 3.14 ci permette di apprezzare gli effetti dell'indice di rivalutazione del paniere dei fondi pensione che solo nel 2002, anno di esordio del paniere, ha dovuto segnare un arretramento del – 3,36%, mentre negli anni successivi ha saputo ben apprezzarsi anche rispetto al rendimento del TFR. Complessivamente, limitatamente agli anni di analisi del paniere, il rendimento complessivo della gestione figurativa ha reso il 20,88%, per ogni Euro investito a partire dal 1° gennaio 2002, con un differenziale positivo rispetto al sistema di rivalutazione del TFR del 2,38%.

Analizzando invece i recenti periodi di gestione (maggio 2009 – dicembre 2011) si registrano in entrata per i due comparti: € 54.943.243,75 di nuova contribuzione per il comparto “**crescita**” e € 36.797.848,88 (dei quali 27.388.395,89 euro per trasferimento dal vecchio comparto unico) per il comparto “**garanzia**” a fronte di riscatti per cessazione dell'attività lavorativa, riscatti per pensionamento e riscatti per premorienza liquidati per un importo totale di € 147.209,36.

Il saldo della gestione previdenziale “*valore totale del patrimonio*” al netto di tutti gli oneri e dell'imposta sostitutiva ammontava al 31.12.2011 ad

³¹⁴ In data 14 luglio 2009 è stato firmato tra Aran ed OO.SS. l'atto di verifica in materia di consolidamento della struttura finanziaria del Fondo Espero con il quale è stata considerata esaurita positivamente la verifica del consolidamento della struttura finanziaria del Fondo Espero e che conseguentemente, ai sensi del disposto dall'art. 2, comma 5 del DPCM 20.12.1999, l'applicazione dei rendimenti effettivi del Fondo Espero decorrerà dalla prima data utile successiva alla data della sottoscrizione dell'atto di verifica.

³¹⁵ Fonte Inpdap ed Istat.

³¹⁶ Il paniere era costituito dai seguenti fondi pensione: ALIFOND, ARCO, COMETA, COOPERLAVORO, FONCHIM, FONDENERGIA, FOPEN, LABORFONDS, PEGASO, PREVIAMBIENTE, PREVICOOPER, QUADRI E CAPI FIAT, SOLIDARIETA' VENETO.

€ 321.020.625,61 del comparto “crescita”³¹⁷ ed € 66.575.773,46 del comparto “garanzia”.

Tabella 3.15 - Valore della quota nei due comparti per gli anni 2010 e 2011.

Comparto	31.12.2011	31.12.2010
Crescita	12.325	12.285
Garanzia	11.421	11.392

Il peso percentuale occupato da ogni comparto sia dal lato entrate amministrative (quota associativa annua) che dal lato delle uscite determina una ripartizione per l’85,93% sul comparto crescita e per il 14,07% per il comparto garanzia. Ovviamente tali percentuali potranno variare di anno in anno in funzione delle scelte degli associati riguardo al comparto al quale hanno aderito.

1.5 La gestione finanziaria.

La gestione finanziaria di Espero ha come obiettivi prioritari la massimizzazione del rendimento netto degli investimenti, il controllo e la minimizzazione del rischio nell’ambito della politica di gestione stabilita dal Consiglio di Amministrazione, la gestione efficiente del portafoglio, il contenimento dei costi di gestione, di transazione (costi di negoziazione) e dei costi amministrativi.

³¹⁷ Il comparto “Crescita” a fine dicembre 2012 ha registrato più di 74.000 aderenti. Solo 9 fondi pensione negoziali erano in grado di contare più di 50 mila aderenti. La speciale graduatoria vedeva al primo posto Cometa linea monetario plus (180.644 iscritti), comparto monetario dedicato ai lavoratori dell’industria metalmeccanica: gli altri comparti erano Cometa Linea Reddito (172.440 aderenti), Fonchim Stabilità (136.772 sottoscrittori), bilanciato obbligazionario per gli addetti dell’industria chimica e farmaceutica, Fonte Garantito (104.163 posizioni), bilanciato obbligazionario per i dipendenti del commercio, Fonte Bilanciato (87.441 unità), Laborfonds Bilanciato (86.232 iscritti), comparto bilanciato per i lavoratori delle aziende del Trentino Alto Adige, Espero Crescita (74.106 occupati), per gli operatori del settore scolastico, Cometa linea sicurezza (58.370 aderenti) e Fondoposte Garantito (54.983 sottoscrittori), obbligazionario misto per i dipendenti delle Poste italiane. Tra tutti questi comparti, che potremmo definire a larga partecipazione di massa, spicca Espero Crescita quale comparto con la migliore performance a 5 anni (+29,3%), davanti a Laborfonds Bilanciato (+23,4%), a Fonte Bilanciato (+21,4%) e a Cometa linea Reddito (+20,5%): da ricordare che nel periodo considerato, il rendimento medio di tutti i fondi pensione negoziali si è posizionato a quota +18,3% mentre il Tfr netto non è andato oltre il +14,0%.

Le convenzioni in essere prevedono che i gestori possano effettuare le scelte di investimento fra gli strumenti finanziari contemplati del DM Tesoro n. 703/1996 e secondo gli indirizzi fissati nelle convenzioni stesse.

In particolare, fermi restando i limiti e i divieti posti dalla normativa principale, i gestori di Espero possono operare con titoli obbligazionari con *rating* minimo *investment grade*; titoli azionari diversificati per area geografica con esclusione di quelli negoziati in paesi non OCSE; strumenti derivati, utilizzati ai sensi della normativa vigente, ai fini di copertura del rischio; fondi comuni di investimento armonizzati per cogliere ulteriori opportunità di diversificazione nei relativi mercati.

Ciascun comparto-mandato è caratterizzato da una propria combinazione di rischio–rendimento. Per la verifica dei risultati di gestione viene indicato un *benchmark*, parametro oggettivo e confrontabile, composto da indici elaborati da soggetti terzi, che sintetizza l’andamento dei mercati in cui è investito il patrimonio dei due comparti.

Per avere chiara come avviene la gestione finanziaria di Espero andremo a valutare le performances realizzate dai gestori³¹⁸.

Il multi-comparto è stato avviato nell’anno 2009 con la costituzione di due linee di investimento, CRESCITA e GARANZIA; in particolare le risorse del comparto CRESCITA sono affidate a Pioneer (15%), Eurizon (15%), Unipol/JP Morgan (20%), GroupAMA (30%) e State Street (20%), mentre quelle del comparto GARANZIA sono interamente gestite da Ina Assitalia/Generali SGR (il mandato prevede un rendimento minimo garantito).

Il comparto CRESCITA ha registrato nel 2011 un rendimento positivo pari a +12,64. Al 1° Maggio 2009 (data dalla quale erano operative tutte le gestioni patrimoniali) il rendimento del comparto era pari a +6,6%

³¹⁸ Fonte anno 2009.

che si confrontava con un rendimento del *benchmark* strategico (netto delle fiscalità dell'11%) pari a +7,6%, (*under-performance* di -1%). Nello stesso periodo la rivalutazione del TFR era pari a +1,6%. Tutti i gestori del comparto hanno ottenuto, dalle rispettive partenze dei mandati, risultati positivi.

I maggiori contributori al rendimento positivo del comparto CRESCITA nel periodo 2009 – 2011 sono stati il gestore GroupAMA, al quale è affidato un mandato obbligazionario per un 20% del comparto, l'*asset class*³¹⁹ di riferimento ha ottenuto un risultato del +4,6%. Il gestore Unipol/JP Morgan ha un mandato *Absolut return*³²⁰ che pesa nel comparto per il 30%, il target di rendimento è stato pari a +2,2%. Il ritardo del comparto nei confronti del parametro di riferimento (-1%) è dovuto prevalentemente a Pioneer ed Eurizon. Tali gestori hanno fatto registrare una *under performance* nei confronti del *benchmark*.

Il comparto GARANZIA ha registrato nel periodo considerato³²¹ un rendimento positivo pari a +0,25% ancora inferiore al rendimento del *benchmark*. Dal 1° Maggio 2009 (data dalla quale era operativa la gestione

³¹⁹ Le *asset class* sono delle classi di investimenti finanziari che possono essere distinte in base a delle proprietà peculiari. Esempi di *asset class* sono: 1.liquidità e strumenti assimilati (i.e., depositi, bot, conti correnti); 2. Obbligazioni: *investment grade*, high yield, junk; governative o societarie; breve, medio, lungo termine; domestiche, estere, mercati emergenti; 3. Azioni: *value o growth*; large cap (elevata capitalizzazione) o *small cap* (piccola capitalizzazione); domestiche, estere, mercati emergenti; 4. Immobiliare; 5. Divise estere; 6. Risorse naturali (petrolio, gas, carbone, ecc.); 7. Metalli preziosi; 8. Beni di lusso (*luxury collectables*): opere d'arte, vini di pregio, automobili, gioielli, ecc.

³²⁰ Si definiscono *Absolute Return* quei prodotti che hanno l'obiettivo di generare un rendimento positivo su un periodo non superiore ai 12 mesi. Essi dovrebbero essere in grado di conseguire questo risultato indipendentemente dalle condizioni di mercato, grazie alla possibilità di assumere posizioni corte sulle differenti fonti di rendimento e/o di spostare gli investimenti verso la liquidità o suoi sucedanei.

³²¹ Il primo anno oggetto di indagine (2009) è stato per gli organi di Espero pieno di lavoro intenso che possiamo così riassumere: cinque sessioni consiliari i cui temi sono stati riferiti all'assetto organizzativo interno, alle sue migliorie e alle specifiche materie oggetto di controllo della attività finanziaria e dei suoi risultati; sei sessioni di commissione finanziaria dedicate ai temi del controllo, della selezione di banca depositaria, delle attività di auditing; tre incontri con l'*advisor* per la istruzione della reportistica; quattro incontri con il gestore amministrativo per perfezionare la funzione di "replica" (consultazione dati in tempo reale); quattro incontri in sede ARAN per l'applicazione della seconda fase del DPCM dicembre 1999 sul sistema di rivalutazione del Tfr; quattro incontri con INPDAP per le tematiche relative ad anagrafica iscritti e calcolo tfr assieme a rivalutazione ed accreditamento; due incontri con MEF sulle tematiche contributive e la DMA; due incontri con la banca depositaria per l'impostazione della gestione finanziaria; sei colloqui preliminari con le banche depositarie offerenti, propedeutiche alla valutazione della commissione finanziaria e alla decisione del consiglio di amministrazione; la gestione di un incontro con la Presidenza della commissione di vigilanza e la totalità dei commissari.

finanziaria) il rendimento del comparto è stato pari a +3,2% che si confronta con un rendimento del parametro di riferimento (netto delle fiscalità dell'11%) pari a +1,1%, (*over performance* di +2,2%). Nel 2011 la rivalutazione del TFR è stata pari a +3,9%. Ricordiamo che la convenzione prevede un rendimento minimo garantito pari al 2,5% annuale.

Tabella 3.16 – Comparto Garanzia. Investimenti per tipologia di strumento finanziario.

Voce	Valore	Peso %
Depositi	7.064.349	7,61
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua <= 6 mesi	5.655.709	6,09
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua > 6 mesi	73.493.203	79,14
Titoli di debito quotati con vita residua > 6 mesi	6.646.817	7,16

Tabella 3.17 – Comparto Garanzia. Investimenti per area geografica.

ESPERO GARANTITO	Titoli di debito
Italia	81.626.006
Altri paesi dell'area Euro	2.299.941
Altri paesi dell'Unione Europea	518.395
Stati Uniti	1.351.387
Totale	85.795.729

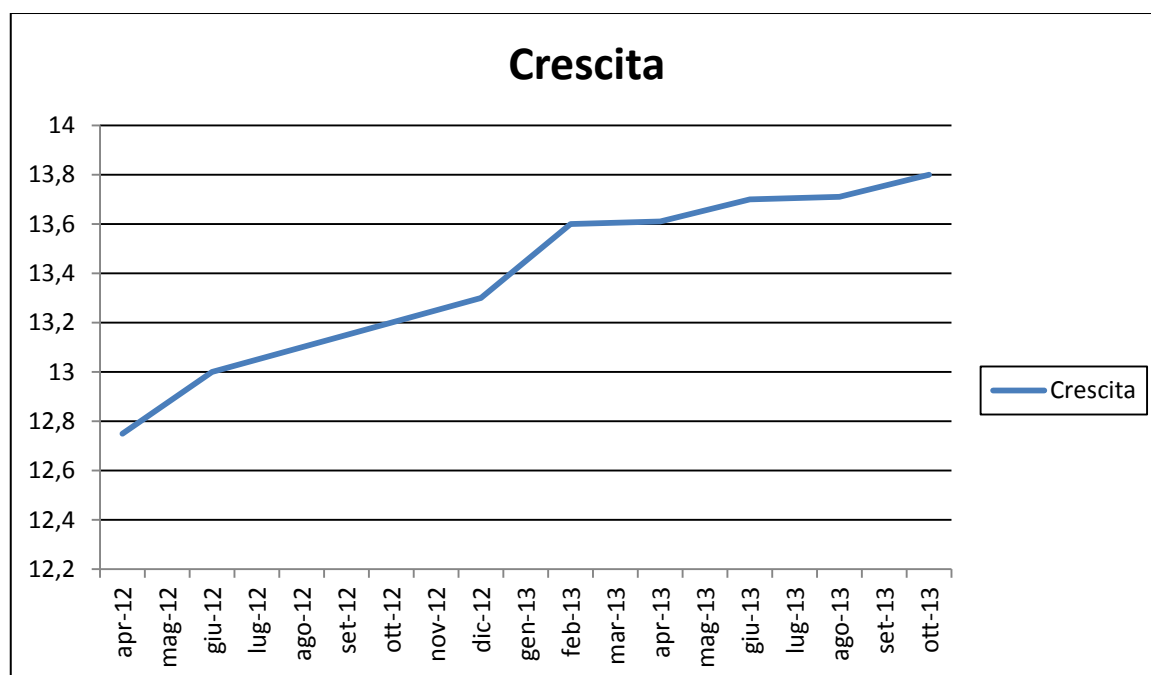
Tabella 3.18 – Comparto “Crescita”. Investimenti per tipologia di strumento finanziario.

Voce	Valore	Peso %
Depositi	18.377.765	4,39%
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua <= 6 mesi	24.163.297	5,77%
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua > 6 mesi	155.354.420	37,14%
Titoli di debito quotati con vita residua <= 6 mesi	5.336.687	1,28%
Titoli di debito quotati con vita residua > 6 mesi	74.372.523	17,77%
Titoli di capitale quotati	131.317.955	31,38%
Quote di OICR	9.502.603	2,27%

Tabella 3.19 – Comparto Crescita. Investimenti per area geografica³²².

ESPERO Crescita	Titoli di debito	Titoli di capitale	Totale
Italia	8 045.468	4 677.492	8 512.960
Altri Paesi dell'Unione Europea	9.967.513	13.401.248	23.368.761
Stati Uniti	3.603.513	69.627.252	73.230.765
Giappone	-----	12.808.365	12.808.365
Altri Paesi aderenti all'OCSE	6.112.579	14.384.509	20.497.088
Paesi non aderenti all'OCSE	705.955	92.175	798.130
TOTALE	264.541.731	134.367.340	398.909.071

Grafico 3.20 – Incremento valore quota annuo Comparto Crescita³²³.



³²² Fonte Espero.

³²³ Dati Espero.

Grafico 3.21 – Incremento valore quota annuo Comparto Garanzia³²⁴.

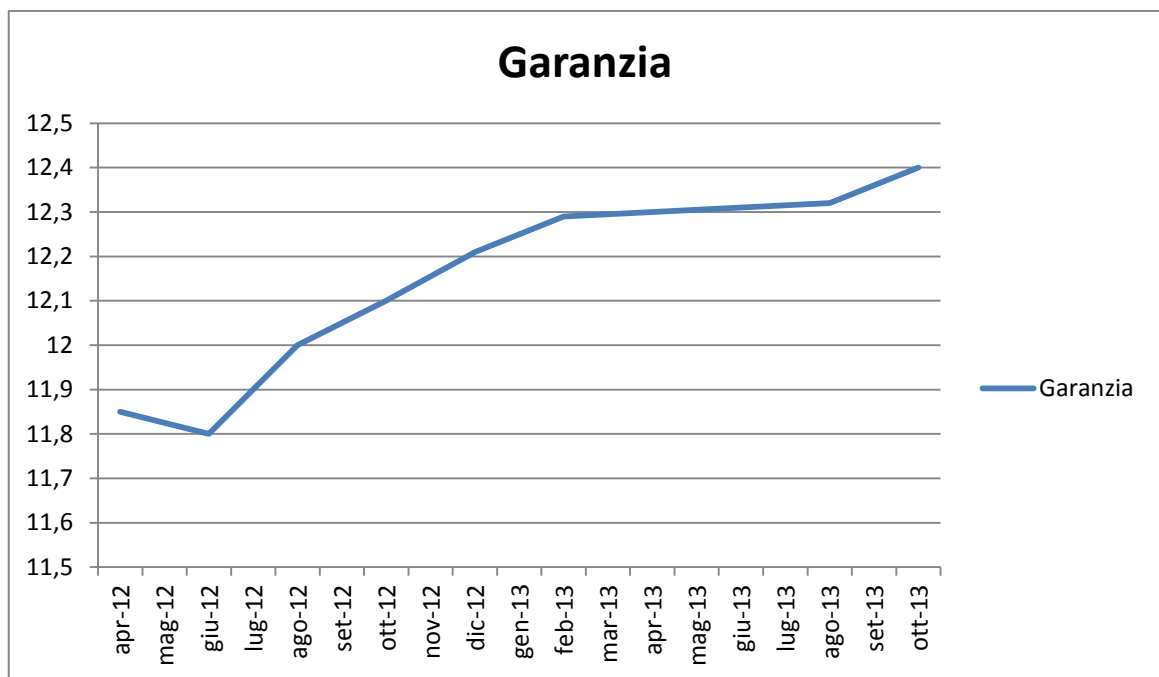
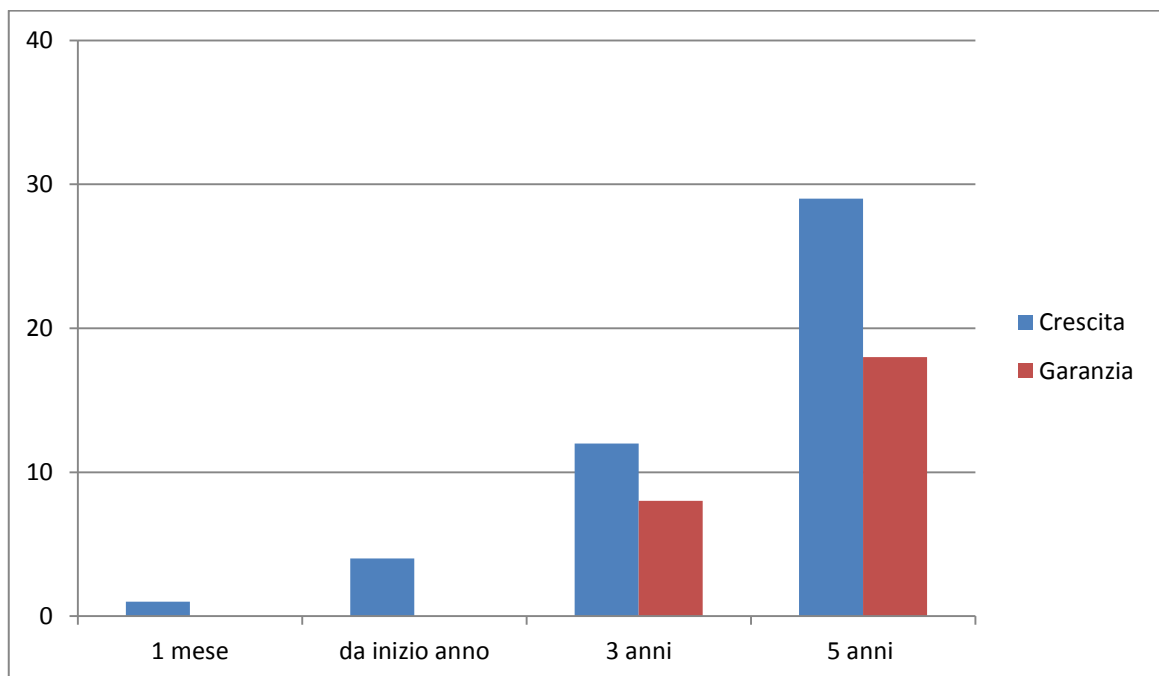


Grafico 3.22 - Confronto rendimenti attesi Comparto Crescita e Garanzia.



³²⁴ Dati Espero.

1.6 Convenienza dell'adesione.

La convenienza dell'adesione viene meglio evidenziata attraverso l'utilizzo di esempi concreti.

Si riporta pertanto il confronto tra un lavoratore aderente a Espero e un altro lavoratore con le stesse caratteristiche che preferisce non effettuare tale scelta.

Per evidenziare meglio la convenienza che ha il lavoratore che si iscrive al Fondo rispetto a quello che non lo fa, si è ipotizzato che il rendimento del Fondo sia uguale al rendimento del Tfr.

Ipotesi di calcolo³²⁵

Individuo di sesso maschile nato nel 1965

Reddito lordo attuale € 24.000

Crescita reale annua del reddito: 0.88%

Iscrizione al fondo pensione nel 2013

Età di pensionamento presunta: 70 anni

Inflazione: 2%

Rendimento Espero: 3% nominale

Contribuzione del lavoratore: 1%

Contribuzione del datore: 1% (+ 1,2% di quota incentivazione ex legge 449/97 nell'esempio 2)

Tabella 3.23 - Lavoratore assunto prima dell'01/01/2001, in regime di Tfs.

A	TFS/IBU senza adesione	€ 59.250
B	Totale in caso di adesione (escluso contributo lavoratore)	€ 92.575
C	Vantaggio di Espero (B-A)	€ 33.325
D	Contributo lavoratore	€ 5.170
E	Totale in caso di adesione (B+D)	€ 97.745

³²⁵ Tutti i valori sono già al netto dell'imposizione fiscale.

Grafico 3.24 – Vantaggi di Espero³²⁶. Lavoratore assunto prima del 01.01.2001.

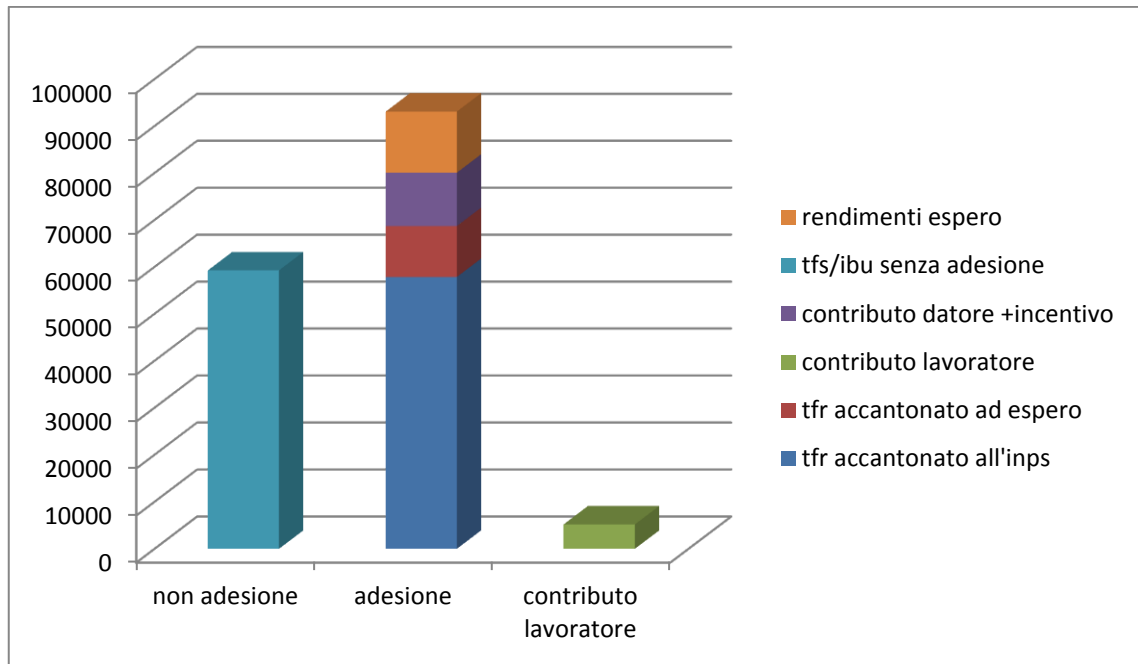
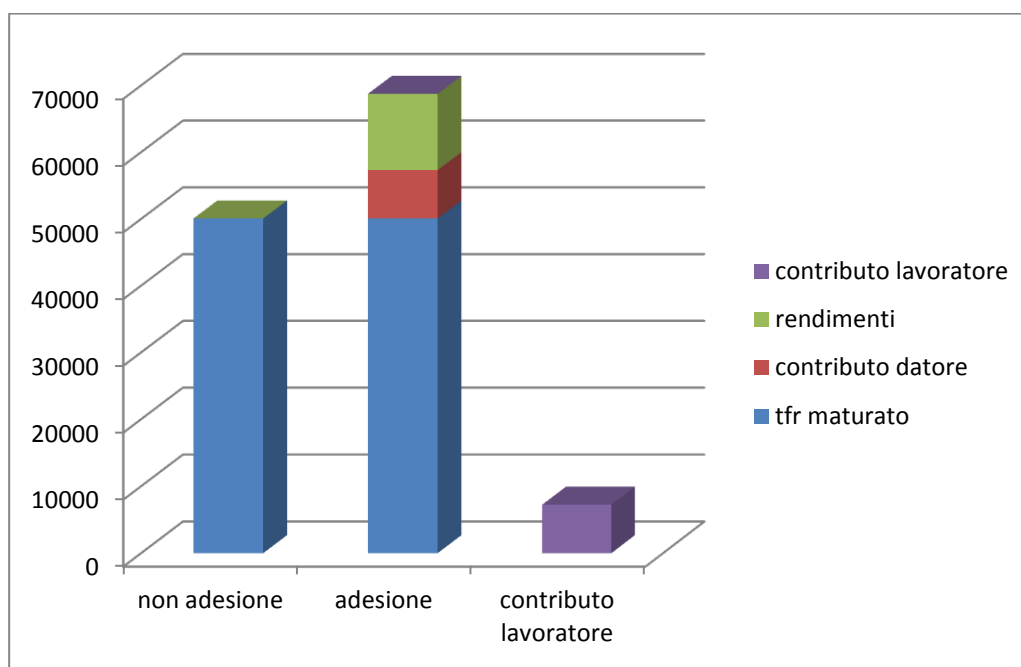


Tabella 3.25 - Lavoratore assunto dopo il 31/12/2000, in regime di TFR.

A	TFS/IBU senza adesione	€ 53.990
B	Totale in caso di adesione (escluso contributo lavoratore)	€ 68.7823
C	Vantaggio di Espero (B-A)	€ 14.733
D	Contributo lavoratore	€ 7.244
E	Totale in caso di adesione (B+D)	€ 75.967

³²⁶ Fonte Espero.

Grafico 3.26 – Vantaggi di Espero. Lavoratore assunto dopo il 31.12.2000.



Dall'esempio si evince che il risultato è assolutamente positivo per il lavoratore aderente, che si trova in una situazione economicamente migliore rispetto all'altro.

Anche se il risultato è incoraggiante c'è da notare come ancora oggi la previdenza complementare sia fortemente condizionata nelle scelte dalla convinzione da parte dei lavoratori della persistenza di alti tassi di sostituzione del sistema pensionistico obbligatorio³²⁷ e dalla reticenza, dovuta alla cattiva informazione, ad abbandonare il trattamento di fine servizio³²⁸.

2. Fondo Enti Locali e Servizio Sanitario nazionale “Perseo”.

A differenza di Espero, che riguarda gli appartenenti ad un solo comparto contrattuale oltre i settori affini, le parti negoziali di Perseo si sono

³²⁷ Per approfondimenti v. MARTIRE V. E., *La previdenza complementare nel pubblico impiego: Espero, Perseo e Sirio*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, fasc. 5, pag. 933 – 949.

³²⁸ Non a caso il motto scelto dai fondi pensione pubblici evidenzia a chiare lettere l'obiettivo che la pensione integrativa deve avere: “Il futuro in cassaforte” per il Fondo Espero ed “Illumina il tuo futuro” per il fondo Sirio.

orientate verso l'istituzione di un solo Fondo pensione per più comparti³²⁹. Tale orientamento è stato suggerito dall'esigenza di dar vita ad un Fondo in grado di realizzare una consistenza patrimoniale sufficiente a garantirne la sostenibilità finanziaria³³⁰ mantenendo allo stesso tempo, una certa affinità tra i potenziali aderenti, sia per normativa regolamentare che soprattutto, per l'esigenza politica di rappresentare ai lavoratori la volontà delle parti di costituire il Fondo pensione destinato ad una specifica categoria di lavoratori dipendenti e non un Fondo pensione "Aperto"³³¹.

L'ipotesi di accordo istitutivo³³² di Perseo è stata sottoscritta il 7 dicembre 2004³³³, in data 14 maggio 2007 è stato firmato tra Aran ed organizzazioni sindacali l'accordo istitutivo³³⁴. È stato costituito il 21 dicembre 2010 e autorizzato all'esercizio il 22 novembre 2011; il Fondo è

³²⁹ V. GIURO, *Dipendenti pubblici e previdenza integrativa*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 6/2011, 368. L'Autore effettua un utile riepilogo sullo "stato dell'arte" dei fondi pensione del pubblico impiego soffermandosi in particolare sul fondo pensione Perseo.

³³⁰ Rapporto tra costi, patrimonio destinato agli investimenti e rendimenti attesi.

³³¹ Il fondo Perseo accoglie l'indicazione sulla possibilità di aggregazione di più comparti contenuta nell'art. 9, dell'accordo del 29 luglio 1999 in base al quale si prevede che: "le parti concordano sulla costituzione di fondi di previdenza complementare basati sul principio della volontarietà dell'adesione e funzionanti secondo il sistema della capitalizzazione individuale in regime di contribuzione definita. Al fine di limitare l'incidenza dei costi di gestione, le parti concordano sulla necessità di dare vita a un numero ristretto di fondi. La composizione e l'ambito di estensione dei fondi stessi a uno o più comparti – comunque circoscritta nell'ambito di applicazione del presente contratto – sono stabilite sulla base delle indicazioni che scaturiranno in sede negoziale di comparto e di area".

³³² Per una ricostruzione delle trattative tra ARAN ed organizzazioni sindacali finalizzate alla stipula dell'accordo istitutivo del fondo pensione Perseo, v. TORZI, *Ipotesi di accordo*, in *Argomenti*, 2008, 17.

³³³ Precedentemente possiamo ricordare come accordi: l'Accordo quadro nazionale stipulato dall'ARAN e dalle Confederazioni sindacali il 29 luglio 1999, il CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 1 aprile 1999 e pubblicato nella G.U. n. 81 del 24 aprile 1999, il CCNL successivo a quello del 1 aprile 1999, sottoscritto il 14 settembre 2000, pubblicato nella G.U. n. 196 del 27 novembre 2000, del CCNL per il biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 5 ottobre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 247 del 20 novembre 2001; il CCNL per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999 relativo all'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 23 dicembre 1999 e pubblicato nel supplemento ordinario alla G.U. n. 3 del 5 gennaio 2000 e dal CCNL per il biennio 2000-2001 sottoscritto il 12 febbraio 2002 e pubblicato nel supplemento ordinario alla G.U. n. 51 del 1 marzo 2002; il CCNL del personale del comparto Sanità relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 7 aprile 1999 e pubblicato nel supplemento ordinario alla G.U. n. 90 del 19 aprile 1999, il CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 – sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001 e del CCNL per il biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nel supplemento ordinario alla G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001.

³³⁴ Successivamente all'Accordo istitutivo in data 12 luglio 2007 è stato redatto lo statuto.

operativo dal 15 settembre 2012, giorno a partire dal quale i lavoratori dei comparti contrattuali interessati possono aderire³³⁵.

Il Fondo Perseo è destinato al personale dirigente³³⁶ e non dirigente dei comparti Regioni, autonomie locali, delle camere di commercio e della Sanità³³⁷.

Per poter essere pienamente operativo il fondo Perseo deve raccogliere le 30.000 adesioni entro il mese di maggio del corrente anno³³⁸; successivamente vi sarà l'elezione dei nuovi organi quali l'assemblea dei delegati ed il consiglio di amministrazione.

La realizzazione dell'accordo è stata possibile anche per effetto del comma 767 della Finanziaria 2007 che ha permesso il finanziamento delle spese di avvio.

Il fondo si basa su di un sistema di finanziamento a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, i destinatari sono i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i CCNL del comparto Regioni e autonomie locali e del Servizio Sanitario Nazionale, assunti con contratto a tempo indeterminato (anche part-time), contratto a tempo determinato, anche part-time, e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

Possono, altresì, essere destinatari³³⁹ delle prestazioni del Fondo:

³³⁵ Si ricorda che la domanda di adesione non è produttiva di effetti quando è priva di uno o più dei seguenti requisiti essenziali per la sua validità: firma del lavoratore; data apposta dal datore di lavoro; firma del datore di lavoro; timbro del datore di lavoro; durata del rapporto di lavoro a tempo determinato non inferiore a tre mesi.

³³⁶ L'accordo istitutivo è stato sottoscritto il 5 marzo 2008 dalla maggior parte delle sigle sindacali della Dirigenza medica (contrari CIMO e SNR) e da tutte le sigle della Dirigenza sanitaria, tecnica, professionale e amministrativa del SSN.

³³⁷ Trova quindi applicazione la previsione contrattuale dell'art. 59 del CCNL 3 novembre 2005, i cui termini erano stati prorogati dall'art. 14 del CCNL del 5 luglio 2006.

³³⁸ 54mila iscritti entro il 2014 e 80mila entro l'anno successivo.

³³⁹ Per un approfondimento sulle modalità di adesione e sulle categorie destinatarie delle prestazioni del fondo, si v. GAIBISSO, *La previdenza complementare nel pubblico impiego: luci ed ombre*, in *arannewsletter*, n. 2, marzo/aprile 2007, 12.

- I lavoratori appartenenti ai seguenti settori affini³⁴⁰: i lavoratori dipendenti di Enti ed organizzazioni regionali ed interregionali, nonché ANCI, CINSEDO, UNIONCAMERE, il personale dipendente dalle case di cura private e personale dipendente delle strutture ospedaliere gestite da Enti religiosi, personale dei servizi esternalizzati secondo l'ordinamento vigente, personale dipendente di imprese del privato e privato sociale eroganti servizi socio-sanitari assistenziali ed educativi, a condizione che vengano stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali appositi accordi nei rispettivi ambiti contrattuali per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;

- I lavoratori dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo ovvero dei contratti collettivi nazionali di lavoro, compresi i dipendenti in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie, alle quali competeranno i correlativi oneri contrattuali, sulla base delle specifiche disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con le suddette Organizzazioni; sono inoltre inclusi anche i dipendenti delle Camere di Commercio ed il personale appartenente alle aree dirigenziali sanitarie III (amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale) e IV (medica e veterinaria) del Servizio Sanitario Nazionale.

- I segretari comunali e provinciali una volta sottoscritto l'accordo di adesione a Perseo;

Gli aderenti possono inoltre iscrivere anche i familiari fiscalmente a carico.

Gli organismi sono gli stessi del fondo Espero.

L'Assemblea dei Delegati, composta di sessanta membri, per metà designati dalle Amministrazioni su proposta dei competenti comitati di

³⁴⁰ Ai destinatari di cui alle lettere a) e b) (lavoratori privati) si applicano gli articoli 8 bis, 10 bis, 12 bis, 13 bis dello Statuto di PERSEO, in quanto a norma dell'art. 23, comma 6, del D. Lgs. 252/05, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni si applica esclusivamente ed integralmente la previgente normativa.

settore e per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo, dura in carica tre anni ed i componenti sono rieleggibili.

L'Assemblea dei Delegati ha importanti e fondamentali attribuzioni come l'approvazione del bilancio e l'elezione dei componenti dell'organo di amministrazione e di quello di controllo; inoltre delibera in ordine alle modifiche statutarie e riguardo allo scioglimento ed alle modalità di liquidazione del Fondo³⁴¹;

Il consiglio di amministrazione è composto da 20 componenti (compresi i due consiglieri aggiunti), per metà in rappresentanza delle Amministrazioni e per l'altra metà in rappresentanza dei lavoratori associati con alternanza della presidenza e della vice presidenza tra i rappresentanti delle amministrazioni e dei lavoratori. Tutti i componenti del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità ed incompatibilità³⁴².

Le liste per le elezioni di cui sopra, composte da un numero di candidati anche superiore al numero di consiglieri da eleggere, possono essere presentate:

- Sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Amministrazioni e dalle OO.SS. firmatarie della fonte istitutiva;
- Sulla base di liste di candidati presentate da almeno 1/3 dei delegati in assemblea eletti dai lavoratori associati.
- Sulla base della lista dei candidati in rappresentanza delle Amministrazioni disposta su proposta dei competenti Comitati di settore con le modalità previste dalla vigente normativa.

La lista che ottiene un numero di voti non inferiore ai 2/3 degli aventi diritto di ciascuna parte consegue la totalità dei Consiglieri della lista; in difetto l'elezione verrà ripetuta e se il quorum non verrà ottenuto dopo la

³⁴¹ L'Assemblea dei Delegati si riunisce in seduta ordinaria e straordinaria e svolge le stesse funzioni dell'Assemblea del fondo Espero.

³⁴² D.M. Lavoro del 15 maggio 2007, n. 79 che ha sostituito il D.M. Lavoro del 14 gennaio 1997, n. 211.

seconda votazione, si provvederà al ballottaggio fra le due liste che hanno riportato il maggior numero di voti nella seconda votazione.

Qualora uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione siano eletti tra i delegati dell'assemblea, gli stessi decadono dall'assemblea medesima al momento della loro nomina.

Se nel corso del mandato, uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione rappresentanti delle Amministrazioni vengano a cessare dall'incarico, per qualsiasi motivo, subentra il primo dei non eletti della lista che ha espresso il consigliere. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno quattro volte l'anno ed ogni qualvolta il Presidente ritenga utile convocarlo ai fini del corretto funzionamento del Fondo, o quando ne sia fatta richiesta motivata da almeno un terzo dei suoi componenti.

Il consiglio di amministrazione ha le competenze proprie di un organo di amministrazione³⁴³ e, in particolar modo, la definizione dei criteri generali per l'individuazione della ripartizione del rischio in materia di gestione del patrimonio del Fondo e la valutazione dei risultati ottenuti dai singoli gestori mediante raffronto con parametri di mercato oggettivi. E' affidata inoltre al C.d.A. l'individuazione della banca cui affidare le funzioni di banca depositaria e del soggetto cui affidare la gestione amministrativa, infine ha il compito di vigilare sull'insorgenza di conflitti d'interesse.

Il Presidente³⁴⁴ ed il Vice Presidente, sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e alternativamente, tra i componenti rappresentanti delle Amministrazioni e dei Lavoratori Associati. Il Vice Presidente deve essere eletto tra i Consiglieri che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente.

Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo, sta per esso in giudizio e nell'ambito dei poteri conferitegli agisce direttamente o per

delega. In caso di impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.

Il Presidente e il Vice Presidente durano in carica quanto il Consiglio che li ha eletti, qualora nel corso del mandato venga a mancare, per qualsiasi motivo, il Presidente o il Vice Presidente, il Consiglio di Amministrazione deve provvedere entro 15 giorni successivi alla loro sostituzione.

Il Responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di Amministrazione, deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente. Il venir meno dei suddetti requisiti comporta la decadenza dall'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

Il Responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.

Al Responsabile del Fondo sono attribuiti i compiti previsti dall'art. 5, comma 3, del d.lgs. 5 dicembre 2005 n. 252 ed inoltre ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Il Collegio dei Sindaci, è composto da quattro componenti effettivi e due supplenti. In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle Amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi numero due componenti effettivi e del rispettivo componente supplente, del collegio dei sindaci.

Tutti i componenti il Collegio devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4, comma 1, del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/97 e successive modifiche ed integrazioni e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero della Giustizia. Al Collegio spettano i compiti ed i doveri previsti dall'art. 2403 e seguenti del codice civile, ivi compreso il controllo contabile.

I componenti del Collegio dei Sindaci restano in carica quanto i componenti del Consiglio di Amministrazione e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere confermati per non più di due mandati consecutivi.

Qualora nel corso del mandato vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più componenti del Collegio dei Sindaci, si provvede entro 15 giorni alla loro sostituzione con i supplenti previsti; in ogni caso il mandato dei sostituti scade contestualmente a quello dei componenti in carica ed il periodo di assolvimento dell'incarico è considerato come esaurimento del mandato pieno.

La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

Il Collegio controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dello stesso.

Ha altresì l'impegno di comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione

e gestione del Fondo e di trasmettere alla COVIP sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404 Codice Civile, ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

2.1 Evoluzione del fondo Perseo.

Per comprendere pienamente il percorso di crescita intrapreso dal Fondo Perseo è utile riassumere le sue fasi di sviluppo:

- La prima fase consiste nel raccogliere i contributi, conferirli alla banca depositaria e costituire la posizione individuale. In questo momento oltre al ruolo del Fondo è rilevante la professionalità e l'affidabilità del gestore amministrativo,
- La seconda fase è quella della gestione finanziaria composta, a sua volta, di due momenti: la definizione della strategia d'investimento, coerente con le esigenze e le attese degli associati, di competenza esclusiva dell'organo di gestione e la gestione tattica del patrimonio disponibile per gli investimenti, di pertinenza dei soggetti individuati per la gestione finanziaria (banche, assicurazioni, Società di Intermediazione Mobiliare e Società di Gestione del Risparmio),
- La terza fase riguarda la composizione del montante e la conseguente valorizzazione della quota (compito affidato al gestore amministrativo),
- La quarta fase consiste nell'erogazione della prestazione. In genere il calcolo e l'erogazione della prestazione sotto forma di rendita vitalizia è affidato ad una compagnia di assicurazione che provvederà anche alla rivalutazione, anno dopo anno, del montante residuo.

La gestione finanziaria è prevista mono comparto per il primo esercizio con possibilità di passaggio successivo al multi comparto (comparto garanzia).

La contribuzione al fondo da parte delle amministrazioni è analoga a quella del fondo Espero ed è pari a € 2,75 a carico dell'aderente da versare in unica soluzione all'atto dell'adesione e € 2,75 a carico del datore di lavoro³⁴⁵; la quota associativa a carico del lavoratore è fissata in € 16,00 su base annua ed è prelevata in ratei mensili dalle quote di contribuzione.

Parimenti è prevista la facoltà del lavoratore associato di effettuare versamenti aggiuntivi, rispetto a quelli previsti, alle condizioni stabilite dallo statuto del fondo e dal consiglio di amministrazione.

Tutte le altre operazioni che il lavoratore può effettuare durante la contribuzione (richiesta di anticipazione, riscatto, trasferimento, cambio di comparto di investimento) sono gratuite³⁴⁶.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione, sono sospese tutte le contribuzioni al Fondo ivi comprese le quote di accantonamento figurativo contabilizzate dall'Inpdap.

La contribuzione a carico delle Amministrazioni e quella a carico del lavoratore saranno versate anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente: a malattia - per i periodi di conservazione del posto durante i quali viene percepita dal lavoratore in tutto o in parte la retribuzione, a infortunio ovvero ad assenza obbligatoria o facoltativa retribuita per maternità secondo modalità che saranno definite dal Consiglio di

³⁴⁵ Il datore di lavoro pubblico ha già versato l'intero ammontare per il comparto pubblico; il datore di lavoro privato provvederà a versare tale importo secondo quanto previsto nel relativo accordo di adesione.

³⁴⁶ Secondo le direttive della COVIP il Fondo Perseo ha dovuto elaborare l'indicatore sintetico dei costi (ISC) che ha l'obiettivo di rendere l'idea del costo complessivo di partecipazione ad una forma pensionistica complementare a 2, 5, 10 e 35 anni e di aiutare il lavoratore a confrontare, dal punto di vista dei costi, le varie forme pensionistiche presenti sul mercato.

Comparti	2 anni	5 anni	10 anni	35 anni
Garanzia	0,43%	0,20%	0,10%	0,03%

Le ipotesi di calcolo dell'indicatore sintetico di costo (ISC), imposto da COVIP a tutte le forme pensionistiche di ipotizzare un versamento annuo di 2.500 euro e un tasso di rendimento annuo del 4% per tutti i comparti. La differenza dei risultati a fine periodo tra gli ISC delle varie forme pensionistiche è dunque determinata esclusivamente dall'incidenza dei costi applicati.

La percentuale che emerge rappresenta idealmente quanto i costi vadano a ridurre un ipotetico rendimento del 4% annuo. Nel caso di Perseo, se un aderente rimanesse nel fondo per 10 anni, i costi comporterebbe una diminuzione del rendimento dello 0,10% (ne deriva quindi un rendimento pari al 3,90%).

Gli ISC di tutti i fondi pensione italiani sono visualizzabili sul sito dell'Autorità di Vigilanza e della COVIP, a questo link http://www.covip.it/?page_id=1878.

Amministrazione; in tali casi la contribuzione sarà calcolata sulla retribuzione effettivamente percepita.

In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo il lavoratore iscritto potrà sospendere unilateralmente la propria contribuzione dandone comunicazione scritta all'Amministrazione di appartenenza. E' concessa in qualsiasi momento la successiva riattivazione contributiva.

La sospensione non sarà comunque possibile nei primi 5 anni di partecipazione al Fondo e potrà essere esercitata una sola volta nel corso del rapporto associativo: l'erogazione delle prestazioni maturate potrà però aver luogo solo al raggiungimento dei requisiti prescritti dallo Statuto del Fondo.

La sospensione non opera con riguardo all'accantonamento figurativo delle quote destinate al Fondo e contabilizzate dall'Inpdap.

L'art. 34 del CCNL 10.02.2004 prevede che le aliquote contributive da calcolare sugli elementi utili all'accantonamento del Tfr, sono pari all'1% a carico del dipendente e l'1% a carico dell'Amministrazione³⁴⁷.

Sono conferite figurativamente e contabilizzate dall'Inpdap: la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del Tfr per i dipendenti occupati al 31 dicembre 1995 e di quelli assunti dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 2000; l'1,5% della parte contributiva, ex art. 2, cc. 4 e 5 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999, sul trattamento di fine rapporto e l'istituzione di Fondi pensione dei pubblici dipendenti; l'intero accantonamento del Tfr maturato nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 31 dicembre 2000.

³⁴⁷ La contribuzione dovuta al Fondo da parte delle Amministrazioni è pari all'1% degli elementi retributivi considerati utili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e fissati:

a) per il comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art. 49 del CCNL successivo a quello dell'1/04/1999 – sottoscritto il 14 settembre 2000 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;

b) per il comparto Sanità: dall'art. 46 del CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 - sottoscritto il 20 settembre 2001 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;

c) per i dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art.11 del CCNL sottoscritto in data 12 febbraio 2002 per il biennio economico 2000 – 2001 e dall'art. 4 dell'Accordo Quadro Nazionale in materia di Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici – sottoscritto il 29 luglio 1999 - ed eventuali successive modifiche ed integrazioni. Eventuali voci retributive ulteriori, utili ai fini del trattamento di fine rapporto, possono essere definite tra le parti in sede di rinnovi contrattuali, di comparto o area dirigenziale.

Tabella 3.27 - Quota Tfr da versare al Fondo Pensione Perseo.

Decorrenza occupazione/ assunzione	Quota Tfr	Contributo minimo a carico del lavoratore	Contributo fisso a carico del datore di lavoro	Quota incentivazione e ex legge 449/97	Decorrenza periodicità e
Assunti dopo il 31.12.2000 ovvero con rapporto a tempo determinato in corso al 30 maggio 2000 o costituito successivamente	100% ³⁴⁸	1%	1%		I contributi sono versati con periodicità mensile entro il giorno 15 del mese successivo a quello cui si riferisce. Le quote di TFR sono versate alla cessazione del rapporto di lavoro.
Assunti prima del 1 gennaio 2001 (optanti)	28,94% ³⁴⁹	1%	1%	1,2% ³⁵⁰	

3.28 Contributi a Perseo in regime.

	Dipendente già in servizio al 31.12.2000	Dipendente assunto dopo il 31.12.2000
Retribuzione annua	27.000 €	25.000 €
Contributo amministrazione 1%	270 €	250 €
Contributo dipendente 1%	270 €	250 €
Contributo 1,2% (INPS ex INPDAP)	324 €	0
Quota TFR (% su retribuzione TFR)	(2%) 540 €	(6,91%) 1.728 €
Totale versamento	1.404 €	2.228 €
Risparmio Fiscale	73 €	68 €
Costo effettivo annuo in busta paga (contributo dipendente – risparmio fiscale + 16 euro di quota associativa)	213 €	198 €

Per i lavoratori pubblici assunti prima del 1 gennaio 2001 è prevista un'ulteriore quota di accantonamento pari all'1,5% della base contributiva vigente ai fini Tfs (80% della retribuzione utile). Questa quota è accantonata dall'Inps gestione ex Inpdap secondo le stesse modalità del Tfr.

La posizione individuale, che consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche

³⁴⁸ Pari al 6,91% della retribuzione utile.

³⁴⁹ La quota di Tfr che questi lavoratori destinano a previdenza complementare è il 2% della retribuzione utile al calcolo del Tfr, pari al 28,94% dell'accantonamento complessivo al Tfr.

³⁵⁰ Per questi lavoratori, se iscritti alla gestione Inps ex Inpdap ai fini Tfs/Tfr, è prevista un'ulteriore quota di accantonamento pari all'1,5% della base contributiva vigente ai fini Tfs (80% della retribuzione utile).

complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.

Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente e delle eventuali somme destinate a copertura delle prestazioni accessorie espressamente esplicitate; la posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.

Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.

Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Come per Espero il fondo Perseo eroga esclusivamente prestazioni per pensione complementare di vecchiaia³⁵¹ e pensione complementare di anzianità³⁵².

Il Lavoratore che perda i requisiti di partecipazione al Fondo senza aver maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

³⁵¹ Il Lavoratore Associato matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che il medesimo abbia maturato almeno cinque anni di partecipazione al Fondo.

³⁵² Il Lavoratore Associato matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo, al compimento di un'età inferiore di non più di dieci anni a quella stabilita per il diritto alla pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio di appartenenza e a condizione che il medesimo abbia maturato almeno quindici anni di appartenenza al Fondo.

Il lavoratore associato che cessa dal servizio prima del pensionamento deve comunicare al fondo la scelta tra trasferimento o riscatto della posizione individuale³⁵³.

Il trasferimento della posizione individuale comporta il trasferimento della posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il Fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al trasferimento. Il conferimento dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta di trasferimento, secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera.

Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intera posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al riscatto; la liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite dallo statuto.

Inoltre il lavoratore può conservare la posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

In costanza dei requisiti di partecipazione al fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione solo dopo aver maturato almeno cinque anni di associazione al fondo³⁵⁴. Tale scelta determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro e del versamento della quota del Tfr.

Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa il fondo provvede, in via prioritaria, mediante utilizzo delle quote di iscrizione non impiegate per le spese di avvio e di amministrazione provvisoria; di una quota associativa ricompresa nella contribuzione, il cui ammontare è

³⁵³ In mancanza di esplicita richiesta di riscatto o trasferimento della posizione individuale si procede al mantenimento della posizione stessa presso il Fondo. In ogni caso, una nuova assunzione da parte di Amministrazioni cui si applicano gli accordi di cui all'art. 1, comma 1, e di Enti e organizzazioni di cui all'art. 5, commi 2, 3 e 4, comporta la riattivazione del rapporto contributivo.

³⁵⁴ Nei primi cinque anni di vita del fondo e successivamente non prima di tre anni.

stabilito annualmente dal consiglio di amministrazione in sede di approvazione del bilancio preventivo; degli interessi di mora versati dalle amministrazioni in caso di ritardato e omesso versamento dei contributi; delle somme provenienti dall'acquisizione al fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associato deceduti in assenza di beneficiari *ex lege*; di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui il fondo divenga titolare.

Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, ivi compresi i servizi resi dalla banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio del fondo.

Anche per i lavoratori iscritti a Perseo è prevista la possibilità di ottenere anticipazioni³⁵⁵ purché iscritti da almeno 8 anni³⁵⁶, nelle ipotesi di anticipazione l'iscritto ha facoltà di reintegrare la propria posizione.

Ai fini dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anzidetta anticipazione delle prestazioni, sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a fondi pensione ovvero a forme pensionistiche individuali per i quali non sia stato esercitato il riscatto della posizione individuale.

La gestione finanziaria di Perseo a pieno regime, investirà i contributi del lavoratore e del datore di lavoro in strumenti finanziari ricorrendo a gestori professionali scelti dal C.d.A. L'aderente può scegliere tra linee di investimento che si differenziano per una diversa combinazione di rischio/rendimento.

³⁵⁵ E' importante sapere che le somme per cui possono essere richieste le anticipazioni possono riguardare esclusivamente quanto in diretta gestione di Perseo, cioè: contributi del lavoratore, contributi dell'Amministrazione e rendimenti della gestione finanziaria ma non le somme accantonate figurativamente presso l'Inps - Gestione ex Inpdap (Tfr e ulteriore 1,5% per i lavoratori ante 2001), in quanto Perseo non ne può disporre fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro, sempre che sia venuta meno la continuità iscrivibile all'Inps-Gestione ex Inpdap.

³⁵⁶ Per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciute dalle competenti strutture pubbliche; per l'acquisto della prima abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui alle lettere *a), b), c) e d)* dell'art. 31, comma 1, della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati, come previsto dalla normativa prevista dall'art. 1 – comma 3 della legge 27 dicembre 1997, n. 449; per spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione continua.

Ad esempio, se un titolo presenta un livello di rischio basso il suo rendimento tende a essere nel tempo relativamente stabile ma poco elevato, un titolo con un livello di rischio alto è invece soggetto nel tempo a variazioni nei rendimenti (in aumento o in diminuzione) anche significative.

Nella fase di avvio è prevista una gestione mono comparto destinato ad accogliere anche il conferimento tacito del Tfr dei dipendenti del settore privato. In via transitoria, nei primi mesi di raccolta dei contributi e in attesa di costituire la linea garantita, Perseo, nell'interesse dei propri aderenti, investirà le risorse in Pronti Contro Termine.

Quando Perseo avvierà la gestione multi comparto, applicherà per gli investimenti, nei limiti consentiti da ciascun comparto, i seguenti requisiti qualitativi di base:

- Titoli obbligazionari con *rating* minimo *investment grade*;
- Titoli azionari diversificati per area geografica con esclusione di quelli negoziati in paesi non OCSE;
- Strumenti derivati, utilizzati ai sensi della normativa vigente, ai fini di copertura del rischio;
- Fondi comuni di investimento armonizzati per cogliere ulteriori opportunità di diversificazione nei relativi mercati.

Ciascun comparto – mandato sarà caratterizzato da una propria combinazione di rischio - rendimento. Per la verifica dei risultati di gestione viene indicato, per ciascun comparto – mandato, un *benchmark*.

2.2 Gestione patrimoniale, amministrativa e contabile.

Le risorse finanziarie del Fondo, destinate ad investimenti, sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati.

I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e comunque in modo da

garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.

Il Consiglio di amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri di cui all'art. 6, del D.Lgs.252/2005, delle delibere assunte in materia di politiche d'investimento, nonché delle previsioni dello Statuto.

Esso inoltre verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla COVIP.

Tutte le risorse del Fondo sono depositate presso un'unica "*banca depositaria*" sulla base di apposita convenzione regolata dalla normativa vigente.

Ferma restando la responsabilità del Fondo per l'operato del soggetto delegato, il calcolo del valore della quota può essere delegato alla banca depositaria; per la scelta della banca depositaria il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 6, del d. lgs. 252/2005.

Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo.

Inoltre lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.

Il Fondo deve curare ogni attività inerente la gestione amministrativa in particolare al Fondo compete:

- La tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
- La tenuta della contabilità;
- La raccolta e gestione delle adesioni;
- La verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;

- La gestione delle prestazioni;
- La predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
- La predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti;
- Gli adempimenti fiscali e civilistici.

Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate in tutto o in parte, mediante apposita convenzione, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.

Nell'ambito delle convenzioni stipulate, per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.

Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla COVIP mentre il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.

Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio ed il bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla COVIP.

L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno, entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il Bilancio è accompagnato dalla relazione generale e dalla relazione del Collegio dei Sindaci.

Il bilancio, le relazioni degli Amministratori e dei Sindaci devono restare depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea affinché gli aderenti possano prenderne visione.

2.3 Modalità di adesione.

Il lavoratore aderisce al Fondo con atto individuale volontario mediante sottoscrizione di un modulo di adesione predisposto dal C.d.A. ed è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo. Il modulo di adesione contiene l'impegno ai versamenti contributivi previsti dai contratti o dagli Accordi istitutivi; il dipendente con la domanda conferisce delega al proprio datore di lavoro di trattenere dai compensi a lui spettanti quanto dovuto a titolo di contribuzione al Fondo.

La domanda di adesione, presentata dai lavoratori in possesso dei requisiti, produce effetti, ai fini dell'obbligo contributivo, dal primo giorno del terzo mese successivo a quello di sottoscrizione della domanda stessa.

Il C.d.A. comunica tempi e modalità per il versamento dei contributi.

Il dipendente assunto con contratto a tempo determinato di durata superiore a tre mesi potrà associarsi entro la scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato qualora non ci siano i tempi tecnici per l'avvio dei versamenti dei contributi e degli accantonamenti figurativi entro i termini prescritti, i primi versamenti ed accantonamenti sono effettuati a decorrere dal termine iniziale del successivo rapporto di lavoro.

A seguito dell'accettazione della domanda di adesione presentata dal lavoratore risulta iscritta al Fondo anche l'Amministrazione da cui egli dipende, per effetto dell'adesione i lavoratori e l'Amministrazione da cui essi dipendono sono obbligati, per tutta la durata del rapporto associativo, al versamento dei contributi nella misura stabilita dalle norme contrattuali in vigore e sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nello Statuto.

L'adesione è preceduta dalla consegna al lavoratore di una copia dello Statuto e di una nota informativa relativa alle principali caratteristiche del Fondo predisposta sulla base dello schema emanato dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Le adesioni al Fondo possono essere raccolte nei luoghi di lavoro dei destinatari; presso le sedi del Fondo; presso le sedi delle OO.SS. che hanno sottoscritto le fonti istitutive, nonché presso i luoghi che ospitano momenti istituzionali di attività dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive.

Per coloro che trasferiscono la propria posizione presso il Fondo da altro Fondo la domanda di associazione deve essere corredata della documentazione, stabilita da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, necessaria a provare l'eventuale status di "*vecchio iscritto*" agli effetti di legge.

In caso di adesione mediante conferimento tacito del TFR il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.

2.4 La composizione del Fondo Perseo e le sue potenzialità.

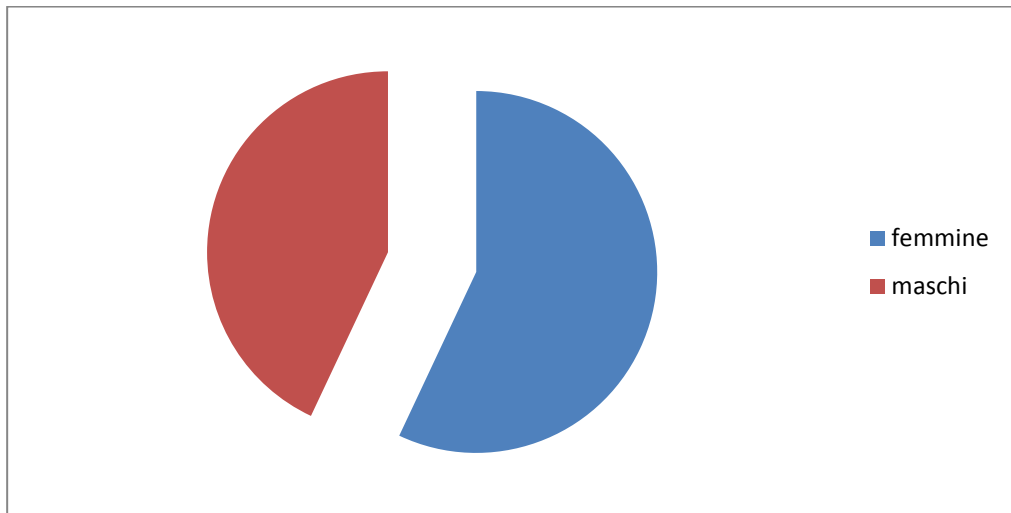
Il bacino dei potenziali aderenti del fondo è composto da circa 1.250.000 lavoratori, suddivisi in circa 703.000 per il settore Sanità e circa 540.000 per il settore delle Regioni e Autonomie locali.

In questa sezione ci occuperemo di analizzare la composizione anche per età e anzianità contributiva dei dipendenti degli Enti locali, delle Regioni e del Servizio sanitario nazionale (d'ora in poi SSN), individuando le potenzialità di adesione al fondo³⁵⁷.

³⁵⁷ I dati riportati sono stati elaborati dall'Inpdap – Conto annuale 2001 – 2002 – 2003- 2004- 2005 – 2006 – 2007 – 2008.

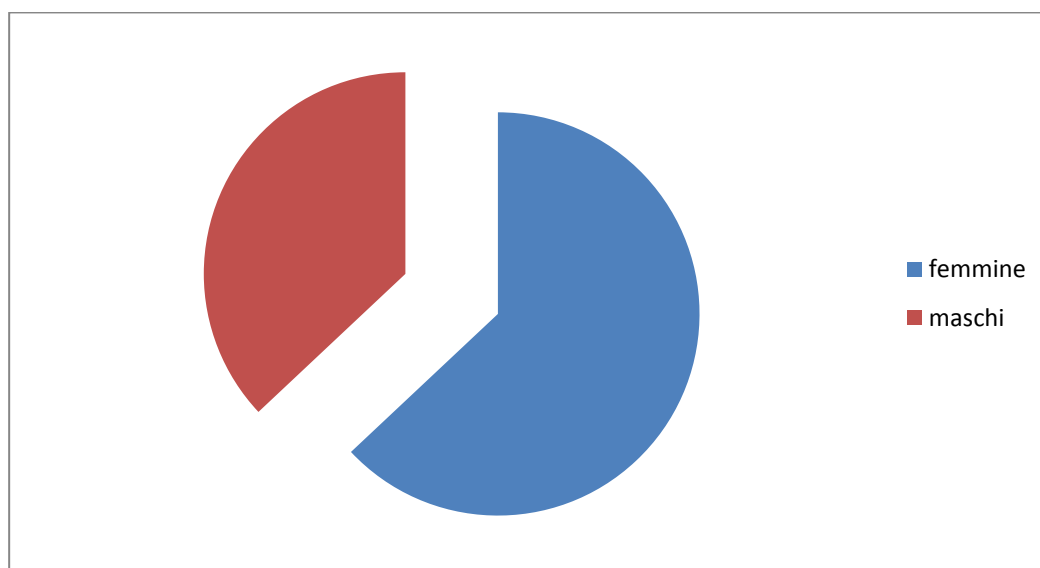
Sotto il profilo della composizione di genere nei comparti interessati, i maschi si trovano al di sotto della metà (43%) mentre le femmine raggiungono il 57% (figura 3.28).

Grafico 3.29 – Dipendenti dei comparti Regioni, AA.LL. e SSN per genere.



Tale rappresentazione, però, comprende l'insieme dei comparti interessati. Se vogliamo stratificare la distinzione di genere per comparto, possiamo notare che, nel comparto del SSN, il rapporto tra maschi e femmine è del 37% contro il 63% (fig. 3.30). Tale alta percentuale di presenza femminile, rispetto al comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, è dovuta essenzialmente alla composizione di genere del personale infermieristico che si presenta a forte densità femminile, circa il 74% del complesso della qualifica.

Grafico 3.30 – Dipendenti SSN per genere.

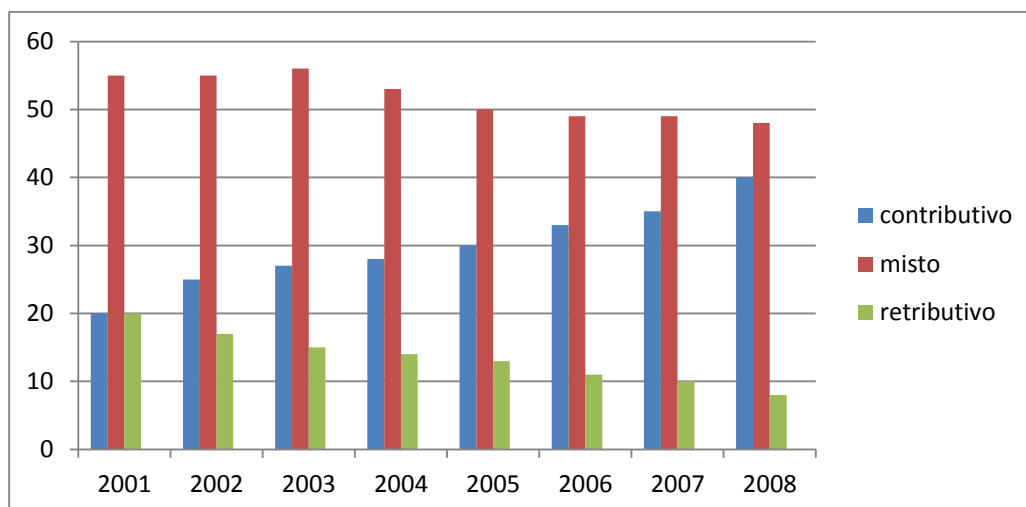


Il comparto delle Regioni e delle Autonomie locali si presenta, di converso, con una componente femminile meno accentuata.

Sotto il profilo dell'anzianità di servizio, è possibile aggregare il personale in ragione del sistema di calcolo della pensione. Come risulta dal grafico 3.31, la serie storica dal 2001 al 2008 si presenta caratterizzata da una sostanziale stasi degli appartenenti al cosiddetto regime “*misto*”, cioè di coloro che alla data del 31.12.1995 avevano maturato un'anzianità inferiore ai 18 anni e da una progressiva diminuzione degli appartenenti al regime di calcolo “*retributivo*”, che alla fine del 2008 non superavano il 10% del personale in servizio.

Mentre, per quanto riguarda gli appartenenti al regime “*contributivo*,” si registra una progressiva e accentuata crescita: dal 20% del 2001 raggiungono, alla fine del 2008, il 40% dell'insieme del comparto.

Grafico 3.31 – Potenziali aderenti a Perseo per sistema di calcolo della pensione.



Se analizziamo la ripartizione del personale per classi di età, noteremo un'importante presenza di dipendenti di età superiore ai 40 anni ed una contenuta presenza di personale al di sotto di questa soglia di età (tab. 3.32).

Tabella 3.32 – Ripartizione del personale potenzialmente aderente al fondo Perseo.

Amministrazioni	n. dipendenti	Percentuale donne	Percentuale uomini	Età media
Regioni ed Autonomie Locali	500.000	50%	50%	48 anni
Servizio Sanitario Nazionale	690.000	63%	37%	46 anni

Tabella 3.33 – Distribuzione percentuale del personale a tempo indeterminato dei comparti delle Regioni, EE.LL. e S.S.N.

Fasce di età	Percentuale del personale
Fino a 19 anni	0%
Tra 20 e 24 anni	0%
Tra 25 e 29 anni	2%
Tra 30 e 34 anni	6%
Tra 35 e 39 anni ³⁵⁸	12%
Tra 40 e 44 anni	17%
Tra 45 e 49 anni	20%
Tra 50 e 54 anni	22%
Tra 55 e 59 anni	16%
Tra 60 e 64 anni	4%

2.5 I vantaggi dell'adesione a Perseo.

Per un lavoratore pubblico che ha iniziato a lavorare prima del 2001 la scelta di aderire alla previdenza complementare implica una decisione aggiuntiva: rinunciare all'IPS (Indennità premio di servizio).

Le norme prevedono, infatti, che aderendo a un fondo pensione la vecchia indennità di fine servizio, prevista ancora per i lavoratori pubblici assunti fino al 31 dicembre 2000, venga convertita in trattamento di fine rapporto (Tfr) nella sua totalità. Dal momento dell'adesione, una parte del Tfr verrà versata al fondo pensione mentre la restante si aggiungerà alla IPS maturata fino a quel momento.

IPS e Tfr si differenziano principalmente nelle modalità di calcolo. L'IPS corrisponde a una percentuale dell'ultima retribuzione percepita prima dell'interruzione del rapporto di lavoro, il Tfr viene calcolato partendo da una serie di accantonamenti effettuati anno per anno rivalutati in base all'inflazione.

L'IPS viene infatti calcolato in base alla formula seguente:

Il valore della prestazione finale, pertanto, sarà tanto più alto quanti più anni di servizio il lavoratore avrà accumulato e quanto più alta sarà la

³⁵⁸ Considerando le classi d'età più giovani si può notare come i dipendenti in esse ricomprese non superano il 21% dell'intera platea dei potenziali aderenti, corrispondente a poco meno di 250.000 unità.

sua retribuzione annua alla fine della carriera lavorativa ma allo stesso tempo ridotta all'80% e divisa per 15 che ne contengono l'effetto moltiplicatore.

Il Tfr, invece, segue regole di calcolo diverse e ricorda il funzionamento di un conto corrente. Ogni anno, viene conteggiato un flusso pari al 6,91% della retribuzione percepita dal lavoratore. Il Tfr finale sarà dato dalla somma di tutti i flussi annuali, rivalutati in base a un tasso pari al 75% dell'inflazione più 1,5%. Per esempio, se l'inflazione fosse del 2%, il Tfr si rivaluterebbe del 3%. Questo vuol dire che la rivalutazione del Tfr è superiore all'inflazione nel caso in cui l'inflazione stessa sia inferiore al 6%.

Oltre al numero di anni di servizio (più anni equivalgono a più flussi di accantonamento) il valore finale della prestazione dipende dal livello di tutte le retribuzioni percepite - non solo dall'ultima - e dall'effetto "*capitalizzazione*" delle rivalutazioni (le rivalutazioni si sommano al flusso e costituiscono il "*montante*").

Per la maggior parte dei lavoratori ai quali si rivolge Perseo il Tfr è più conveniente dell'IPS, solo in caso di carriera economicamente molto dinamica con una retribuzione che cresce sensibilmente, allora l'IPS, che dipende solo dall'ultimo anno, potrebbe essere di importo maggiore. Ma se la carriera attesa è stabile, come accade nella quasi totalità dei casi nella Pubblica Amministrazione, il Tfr sarà superiore all'IPS. L'adesione a Perseo va valutata non solo considerando le differenze di calcolo tra Tfr e IPS, ma anche gli indubbi vantaggi derivanti dalla contribuzione aggiuntiva versata dal datore di lavoro.

Più in dettaglio, con l'adesione a Perseo di un lavoratore assunto fino al 2000:

- Viene conteggiato il valore dell'IPS basato sulla retribuzione percepita nell'ultimo anno e l'importo diventa il primo flusso di Tfr a cui si

aggiungeranno i successivi. Dal punto di vista fiscale si mantengono i vantaggi relativi al calcolo della IPS;

- Da quel momento, ogni anno viene conteggiato un flusso di Tfr pari al 6,91% della retribuzione;

- Questo flusso viene diviso in due parti; il 4,91% della retribuzione si aggiunge al Tfr maturato fino a quel momento e si rivaluterà in base all'inflazione come visto sopra, il 2% viene versato (seppure virtualmente) a Perseo;

- Il datore di lavoro versa a Perseo l'1% della retribuzione e un ulteriore incentivo dell'1,5% (entrambi i versamenti non sono dovuti se non si aderisce);

- Il lavoratore versa l'1% (deducibile da reddito) della propria retribuzione a Perseo; i contributi versati a Perseo si rivaluteranno in base ai rendimenti della gestione finanziaria del fondo.

Considerando anche gli ulteriori versamenti effettuati al fondo pensione, al momento del pensionamento le risorse a disposizione del lavoratore (Tfr più posizione in Perseo) nella maggior parte dei casi saranno superiori a quanto raggiungibile non aderendo e mantenendo l'IPS.

Proviamo a costruire un esempio che ci possa aiutare a valutare gli effetti di un'adesione a Perseo.

Esaminiamo un lavoratore nato nel 1965 con venticinque anni di anzianità di servizio, la sua retribuzione è pari a € 25.000 lordi annui e non consideriamo altre voci utili ai fini del calcolo del Tfr (voci che non si conteggerebbero nel calcolo dell'IPS, ma aumenterebbero il vantaggio della scelta di aderire a Perseo).

Questo lavoratore ha una carriera che potremmo definire media: rispetto al momento dell'assunzione, la retribuzione al pensionamento sarà più elevata del 30% al netto degli incrementi dovuti solo all'inflazione. Se questo lavoratore lasciasse oggi il lavoro, l'importo di IPS che percepirebbe

ammonterebbe a poco meno di € 30.000, che scenderebbero a € 27.000 una volta trattenute le imposte.

Date le ipotesi di cui sopra e un'inflazione del 2% all'anno, si può stimare un'indennità netta al pensionamento (che impostiamo a sessantasette anni) di circa € 83.500 al netto delle imposte.

Immaginiamo che il lavoratore decida invece di aderire a Perseo. Da quel momento:

- I 30.000 euro di IPS maturata diventano la base degli accantonamenti Tfr;
- Ogni anno il Tfr sarà incrementato del 4,91% della retribuzione e della rivalutazione pari al 3% (corrispondente all'inflazione del 2%);
- Il restante 2% di flusso annuo di Tfr sarà versata a Perseo;
- Il datore di lavoro verserà a Perseo una contribuzione pari all'1% della retribuzione, più l'1,5% di incentivo;
- Il lavoratore vedrà trattenuto in busta paga l'1% della retribuzione come contributo a Perseo.

La tabella seguente mostra le risorse disponibili al pensionamento in caso di adesione a Perseo (riga C) o in caso di non adesione (riga D), immaginando che il fondo pensione abbia un rendimento pari alla rivalutazione del Tfr.

Senza considerare la parte della posizione in Perseo derivante dai propri contributi, questo lavoratore otterrebbe un vantaggio dall'adesione a Perseo di circa € 23.000, grazie anche ai contributi del datore di lavoro e dell'incentivo. Il vantaggio si ridurrebbe se la carriera del lavoratore fosse più dinamica, dato che l'IPS gioverebbe maggiormente di un'ultima retribuzione più elevata rispetto alle prime. Tuttavia, la scelta di aderire a Perseo sarebbe vincente anche qualora l'ultima retribuzione al netto dell'inflazione fosse il doppio rispetto alla prima.

Tabella 3.34 – La convenienza di Perseo in cifre³⁵⁹.

Anno	A	2032
Anzianità	B	43
Totale netto in caso di adesione	C	€ 106.638
IPS netta	D	€ 83.563
Vantaggio di Perseo (C – D)	E	€ 23.076
Contribuzione del lavoratore a Perseo (netta)	F	€ 4.819

Gli altri vantaggi dell'adesione al fondo Perseo sono rappresentati nelle tabelle 3.35, 3.36 e 3.37.

Tabella 3.35 – Deducibilità dei contributi versati al Fondo Perseo³⁶⁰.

	Non iscrizione a Perseo	Iscrizione a Perseo
Reddito lordo	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Contributi al Fondo Pensione	€ 0	€ 3.600,00
Base imponibile su cui si paga l'Irpef	€ 28.990,38	€ 24.351,92
Imposta netta	€ 6.966,82	€ 5.600,94
Vantaggio in € derivante dalla contribuzione	X	€ 1.365,88

Tabella 3.36 – Stima della pensione complementare (progetto esemplificativo standardizzato).

Età di ingresso³⁶¹	Anni di versamento	Comparti	Versamenti lordi cumulativi³⁶²	Posizione individuale finale	Rendita annua³⁶³
30 anni	35 anni	garantito	62.490,41	94.747,96	2.994,18
40 anni	25 anni	garantito	42.364,80	52.391,89	1.914,86
50 anni	15 anni	garantito	24.145,34	27.266,72	1.030,43

³⁵⁹ Fonte Perseo – giugno 2013.

³⁶⁰ L'esempio è relativo ad un lavoratore assunto successivamente all'anno 2000 che decide di versare il massimo deducibile, ovvero il 12% del reddito annuo complessivo.

³⁶¹ Iscritto di sesso femminile età di pensionamento ipotizzata 65 anni.

³⁶² Contributo iniziale € 1.500.

³⁶³ Prima rata annua di una rendita vitalizia immediata senza reversibilità ottenuta mediante conversione dell'intera posizione individuale maturata al momento di accesso al pensionamento.

Tabella 3.37 – Stima della pensione complementare per livello contrattuale personale Enti Locali³⁶⁴.

Ipotesi con: Inflazione costante al 2% e Rendimenti pari a 0 (zero).

Nb: I calcoli sono effettuati considerando il valore odierno della retribuzione utile costante per gli anni mancanti alla cessazione.

Caso 1: Enti Locali - B3 retribuzione utile: € 19.749,08

Anni già maturati	Anni mancanti alla cessazione	Anni Totali	IPS		TFR		Capitale nel Fondo		Totale = TFR + Capitale nel Fondo		Differenziale
			Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto	
37	3	40	€ 42.131,37	€ 39.263,01	€ 45.164,63	€ 40.755,87	€ 3.080,86	€ 2.372,26	€ 48.245,49	€ 43.128,13	€ 3.865,12
35	5	40	€ 42.131,37	€ 39.263,01	€ 47.170,65	€ 42.485,08	€ 5.134,76	€ 3.953,77	€ 52.305,41	€ 46.438,85	€ 7.175,84
33	7	40	€ 42.131,37	€ 39.263,01	€ 49.155,17	€ 44.193,05	€ 7.188,67	€ 5.535,27	€ 56.343,84	€ 49.728,32	€ 10.465,31
30	10	40	€ 42.131,37	€ 39.263,01	€ 52.073,50	€ 46.697,21	€ 10.269,52	€ 7.907,53	€ 62.343,02	€ 54.604,74	€ 15.341,73
25	15	40	€ 42.131,37	€ 39.263,01	€ 56.701,57	€ 50.637,78	€ 15.404,28	€ 11.861,30	€ 72.105,85	€ 62.499,08	€ 23.236,07

Il contributo (1%) a carico del lavoratore è pari a:

€ 197,49 per ogni anno di iscrizione.

Caso 2: Enti Locali - C4 retribuzione utile: € 22.880,12

Anni già maturati	Anni mancanti alla cessazione	Anni Totali	IPS		TFR		Capitale nel Fondo		Totale = TFR + Capitale nel Fondo		Differenziale
			Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto	
37	3	40	€ 48.810,92	€ 45.035,84	€ 52.325,07	€ 46.779,07	€ 3.569,30	€ 2.748,36	€ 55.894,37	€ 49.527,43	€ 4.491,59
35	5	40	€ 48.810,92	€ 45.035,84	€ 54.649,13	€ 48.792,47	€ 5.948,83	€ 4.580,60	€ 60.597,96	€ 53.373,07	€ 8.337,23
33	7	40	€ 48.810,92	€ 45.035,84	€ 56.948,28	€ 50.782,48	€ 8.328,36	€ 6.412,84	€ 65.276,64	€ 57.195,32	€ 12.159,48
30	10	40	€ 48.810,92	€ 45.035,84	€ 60.329,28	€ 53.703,91	€ 11.897,66	€ 9.161,20	€ 72.226,94	€ 62.865,11	€ 17.829,27
25	15	40	€ 48.810,92	€ 45.035,84	€ 65.691,10	€ 58.316,81	€ 17.846,49	€ 13.741,80	€ 83.537,59	€ 72.058,61	€ 27.022,77

Il contributo (1%) a carico del lavoratore è pari a:

€ 228,80 per ogni anno di iscrizione.

Caso 3: Enti Locali - D3 retribuzione utile: € 26.366,32

Anni già maturati	Anni mancanti alla cessazione	Anni Totali	IPS		TFR		Capitale nel Fondo		Totale = TFR + Capitale nel Fondo		Differenziale
			Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto	
37	3	40	€ 56.248,15	€ 51.463,49	€ 60.297,74	€ 53.439,06	€ 4.133,15	€ 3.152,60	€ 64.430,89	€ 56.591,66	€ 5.128,17
35	5	40	€ 56.248,15	€ 51.463,49	€ 62.975,91	€ 55.736,89	€ 6.855,24	€ 5.254,33	€ 69.831,15	€ 60.991,22	€ 9.527,73
33	7	40	€ 56.248,15	€ 51.463,49	€ 65.625,38	€ 58.007,54	€ 9.597,34	€ 7.356,06	€ 75.222,72	€ 65.363,60	€ 13.900,11
30	10	40	€ 56.248,15	€ 51.463,49	€ 69.521,54	€ 61.339,60	€ 13.710,49	€ 10.508,65	€ 83.232,03	€ 71.848,25	€ 20.384,76
25	15	40	€ 56.248,15	€ 51.463,49	€ 75.700,32	€ 66.595,26	€ 20.565,73	€ 15.762,98	€ 96.266,05	€ 82.358,24	€ 30.894,75

Il contributo (1%) a carico del lavoratore è pari a:

€ 263,66 per ogni anno di iscrizione.

3. Il fondo pensione per i ministeriali ed il parastato Sirio.

In data 1 ottobre 2007 è stato firmato l'accordo istitutivo tra Aran ed organizzazioni sindacali³⁶⁵ per l'istituzione del fondo Sirio che riguarda il personale dirigente³⁶⁶ e non dirigente dei Ministeri, degli Enti Pubblici non Economici, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del CNEL,

³⁶⁴ Fonte: CGIL Funzione Pubblica giugno 2013.

³⁶⁵ CGIL – CISL – UIL – CIDA – CONFSAL – CSE – CISAL – UGL – USAE – USPP – COSMED.

³⁶⁶ Per il personale dirigente delle Università e degli Enti di Ricerca vedi l'art. 48 del CCNL del 16 gennaio 2008 che fa esplicito riferimento all'1% del tasso contributivo a carico del datore di lavoro.

dell'ENAC, delle Agenzie Fiscali³⁶⁷, dell'Università³⁶⁸, della Ricerca³⁶⁹, della Sperimentazione e del Coni³⁷⁰.

In data 15 febbraio 2011 si è conclusa la fase di definizione dello statuto ed in data 14 settembre 2011 è stato redatto l'atto costitutivo. Il 17 aprile 2012 ha ottenuto l'autorizzazione all'esercizio dalla COVIP ed è stato iscritto al n. 165 dell'albo dei fondi pensione. Dal 19 ottobre 2012 è ufficialmente attivo³⁷¹.

La realizzazione dell'accordo, al pari del fondo Perseo, è stata possibile anche per effetto del comma 767 della Finanziaria 2007 che ha permesso il finanziamento delle spese di avvio. Si ricorda che il bacino dei potenziali aderenti è di circa 350.000 lavoratori.

L'adesione individuale al Fondo Sirio è libera e volontaria, questa può essere effettuata con tipologie di contratto a tempo indeterminato, anche part – time; con contratto a tempo determinato, anche part – time, e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

Possono essere altresì destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori assunti con una delle tipologie di contratto suddette ai quali si applicano i CCNL sottoscritti per gli altri Enti di cui all'art. 70 D. lgs. n. 165/2001, nonché gli stessi lavoratori di enti privatizzati o di servizi esternalizzati secondo l'ordinamento vigente, a condizione che vengano stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali appositi accordi, nei

³⁶⁷ Accordo di adesione siglato il 4 ottobre 2012 tra: ORGANIZZAZIONI SINDACALI - CGIL FP - CISL FPS - UIL PA - Fed. CONFSAL-SALFI - RDB PI CUB – FLP. CONFEDERAZIONI SINDACALI: CGIL – CISL- UIL – CONFSAL -RDB/CUB – CSE.

³⁶⁸ CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003, art. 51. Sottoscritto in data 27 gennaio 2005.

³⁶⁹ Con l'accordo sottoscritto in Aran il 7 aprile 2006, il comparto Ricerca ha provveduto all'esplicitazione della volontà di aderire ad un fondo di previdenza complementare comune ad altri comparti o aree (CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003, art. 22).

³⁷⁰ Agenzie fiscali e del Demanio, Università, Ricerca e Sperimentazione hanno aderito all'accordo in data 4 ottobre 2012.

³⁷¹ Sirio aveva come target i 10mila aderenti entro il 17 ottobre 2013.

rispettivi ambiti contrattuali per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati; i lavoratori dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo istitutivo compresi i dipendenti in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni, alle quali competono i correlativi oneri contrattuali, sulla base delle specifiche disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con le stesse Organizzazioni.

Il fondo pensione si basa su di un sistema di finanziamento a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale, è da rilevare come anche tale iniziativa accoglie l'indicazione sulla possibilità di aggregazione, ai fini dell'istituzione dei fondi pensione, di più comparti contenuta nell'art. 9 dell'accordo del 29 luglio 1999.

Il fondo assume la forma dell'associazione riconosciuta.

La contribuzione al Fondo avviene secondo le misure stabilite nelle fonti istitutive del Fondo e successive modificazioni e integrazioni essa sarà trattenuta mensilmente e versata al Fondo, contestualmente alla contribuzione del datore di lavoro, entro il 15 del mese successivo.

Il versamento del contributo a carico delle amministrazioni statali, curato dall'Inpdap, avviene entro il mese successivo a quello di trasmissione della denuncia retributiva e contributiva effettuata dalle amministrazioni stesse ai sensi dell'art. 44, comma 9 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito in legge 24 novembre 2003, n. 326.

Il Lavoratore Associato ha facoltà di scegliere un'aliquota di contribuzione a proprio carico più elevata rispetto a quella definita dalle fonti istitutive, secondo gli scaglioni stabiliti dal Consiglio di Amministrazione; la scelta effettuata potrà essere modificata tramite apposita comunicazione da inoltrare al Fondo, secondo tempi e modalità che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di mancato o ritardato versamento, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare la posizione individuale dell'aderente secondo modalità operative definite con apposita regolamentazione.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione, sono sospese tutte le contribuzioni al Fondo ivi comprese le quote di accantonamento figurativo contabilizzate dall'Inpdap o dalle pubbliche amministrazioni per il cui personale non è prevista l'iscrizione all'Inpdap ai fini del trattamento di fine servizio e di fine rapporto.

La contribuzione a carico delle Amministrazioni e quella a carico del lavoratore saranno versate anche in caso di sospensione della prestazione lavorativa dovuta ad una delle cause espressamente previste dalle fonti legislative e contrattuali vigenti, cui sia comunque correlata la percezione di un trattamento economico, anche se in misura ridotta, secondo modalità che saranno definite dal Consiglio di Amministrazione.

In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo il lavoratore iscritto potrà sospendere unilateralmente la propria contribuzione, dandone comunicazione scritta all'Amministrazione di appartenenza che la trasmetterà al Fondo ed all' Inpdap - entro il 30 novembre di ciascun anno e con effetto dal 1° Gennaio successivo, sospendendo contestualmente la contribuzione a proprio carico.

Con le stesse modalità è concessa in qualsiasi momento la successiva riattivazione contributiva. La sospensione non sarà comunque possibile nei primi 5 anni di partecipazione al Fondo e potrà essere esercitata una sola volta nel corso del rapporto associativo.

L'interruzione non opera con riguardo all'accantonamento figurativo delle quote destinate al Fondo e contabilizzate dall'Inpdap o dalle pubbliche amministrazioni per il cui personale non è prevista l'iscrizione all'Inpdap ai fini del trattamento di fine servizio e di fine rapporto.

La posizione individuale che consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.

Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente e delle eventuali somme destinate a copertura delle prestazioni accessorie espressamente esplicitate. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti, quest'ultimo è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.

Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.

Il Fondo determina, alla fine di ogni mese, il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente.

Le quote di trattamento di fine rapporto e le eventuali quote pari all'1,5% della base utile ai fini TFS, per il personale iscritto all'Inpdap che ha esercitato l'opzione di cui all'art 59, comma 56, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, destinate a previdenza complementare sono contabilizzate e rivalutate dall'Inpdap applicando il tasso di rendimento previsto dall'art. 2, comma 5, del DPCM 20 dicembre 1999 e successive modifiche.

Il montante costituito dagli accantonamenti figurativi e dai rendimenti sono conferiti dall'Inpdap al fondo alla cessazione del rapporto di lavoro non seguito da altro rapporto di lavoro con continuità di iscrizione presso la gestione dei trattamenti di fine rapporto e fine servizio dell'Istituto previdenziale. Prima del conferimento al fondo, il predetto montante contabilizzato presso l'Inpdap non può costituire oggetto delle operazioni di

liquidazione verso l'aderente o verso altra forma pensionistica complementare.

Sirio può prevedere inoltre prestazioni accessorie per i casi di invalidità e premorienza, l'adesione alle suddette prestazioni è facoltativa e può essere espressa mediante sottoscrizione di apposito modulo con successiva stipula, nel rispetto delle disposizioni vigenti, di apposita convenzione con imprese assicurative.

Gli organi sono come per Espero e Perseo l'assemblea, il consiglio di amministrazione, il collegio dei sindaci ed il presidente.

L'assemblea è composta da 60 delegati e la sua elezione avviene sulla base delle modalità stabilite nel Regolamento elettorale. L'Assemblea approva il bilancio, elegge e revoca gli organi di amministrazione e controllo, stabilisce i loro compensi, determina azioni di responsabilità verso gli amministratori e sindaci, sceglie la società incaricata della revisione del bilancio e delibera sull'attivazione di convenzioni con imprese di assicurazione per l'erogazione di prestazioni accessorie. In seduta straordinaria modifica lo Statuto, scioglie ed attiva procedure di liquidazione del Fondo.

Il consiglio di amministrazione³⁷² è composto da 18 membri con alternanza della presidenza e vice presidenza tra i rappresentanti delle amministrazioni e dei lavoratori. I membri sono eletti dall'Assemblea dei Delegati nel rispetto del criterio paritetico (9 in rappresentanza dei lavoratori e 9 in rappresentanza dei datori di lavoro).

Solo il primo C.d.A. viene designato dalle parti che hanno costituito il Fondo. Il C.d.A. gestisce il Fondo Pensione e la sua organizzazione

³⁷²Attuale C.d.A. (designato il 14 settembre 2011): RAPPRESENTANTI dei LAVORATORI - 1) ALLEGRINI Giorgio (Presidente), 2) BALDINI Luigino, 3) CANDALINO Vincenzo, 4) DI BIASI Vincenzo, 5) FRANZONI Silvano, 6) INFANTINO Gerardo, 7) LINGUELLA Camillo, 8) PETRICCA Adriano, 9) VALLONE Maurizio.
RAPPRESENTANTI dei DATORI di LAVORO - 1) BRUSCHI Maurizio (Vicepresidente), 2) ANTOLA Giuseppe, 3) BELSITO Giuseppe, 4) BILANZONE Teodoro Raffaele, 5) CAMPANA Mauro, 6) DISANTO Luigi Maria, 7) USELLI Gabriele, 8) da designare, 9) da designare.

funzionale ed amministrativa effettua gli adempimenti contabili e sceglie le società di gestione.

Il collegio dei sindaci³⁷³, composto da quattro membri effettivi e due supplenti è designato per metà dai lavoratori e per metà dai datori di lavoro. Vigila sull'amministrazione e sull'osservanza delle norme e sulla coerenza e compatibilità dell'attività del Fondo. Segnala alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo. Al Collegio spettano i compiti previsti dall'art. 2403 e seguenti del codice civile, ivi compreso il controllo contabile.

Il Presidente ed il Vice-Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente ed alternativamente tra i componenti rappresentanti dei lavoratori associati e delle Amministrazioni. Il Vice-Presidente deve essere eletto tra i consiglieri che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente, quest'ultimo ha la legale rappresentanza del Fondo, sovrintende al funzionamento dello stesso, convoca e presiede le sedute del C.d.A. e dell'Assemblea. In caso d'impedimento i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice-Presidente.

L'attuale consiglio di amministrazione e l'attuale Collegio dei Sindaci sono stati nominati direttamente in atto costitutivo per provvedere alle attività di avvio del Fondo e resteranno in carica fino al raggiungimento della quota di 10.000 (diecimila)³⁷⁴ associati. Solo allora saranno svolte le elezioni, a cui parteciperanno gli associati, per la nomina dell'Assemblea dei delegati che, a norma di Statuto, provvederà alla elezione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci.

Altro organismo importante è la Banca depositaria che ha il compito di certificare il patrimonio e il valore degli investimenti del Fondo

³⁷³ RAPPRESENTANTI dei LAVORATORI - 1) RACANATI Francesco (effettivo), 2) SPINNATO Lorenzo (effettivo), 3) METTA Paola (supplente) RAPPRESENTANTI dei DATORI di LAVORO - 1) AMATO Enza (Presidente), 2) VASALE Alessandra (effettivo), 3) CARIDI Vincenzo (supplente).

³⁷⁴ Mese di maggio del corrente anno.

custodendoli in deposito. Questa effettua la sua attività secondo le indicazioni ricevute dai gestori finanziari, verificando e controllando che siano rispettati i limiti stabiliti dalla legge, dallo Statuto del Fondo e dalle convenzioni stipulate con le società di gestione. La Banca Depositaria di Fondo Sirio è l'Istituto Centrale per le Banche Popolari Italiane (ICBPI). La Banca Depositaria, ha il compito di amministrare il Fondo ed è investita dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dallo Statuto del Fondo.

La gestione finanziaria è prevista mono comparto per il primo esercizio con possibilità di passaggio successivo al multi comparto.

Le aliquote contributive, da calcolare sugli elementi utili all'accantonamento del Tfr, sono determinate nella misura dell'1% a carico del dipendente e dell'1% a carico dell'Amministrazione.

Sono conferite figurativamente e contabilizzate dall'Inps – gestione ex Inpdap: la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del Tfr per i dipendenti occupati al 31.12.1995 e di quelli assunti dal 1.1.1996 al 31.12.2000; l'1,5% della parte contributiva ex art. 2, commi 4 e 5, del D.P.C.M. 20 dicembre 1999; l'intero accantonamento del Tfr maturato nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 31.12.2000.

Tabella 3.38 – Contribuzione al Fondo Sirio.

	Quota TFR	Contributo minimo a carico del lavoratore	Contributo minimo a carico del datore di lavoro	Quota incentivazione ex legge 449/97	Decorrenza e periodicità
Assunti dopo il 31-dic-2000 ovvero a tempo determinato	100% ³⁷⁵	1% ³⁷⁷	1%		I contributi sono versati con periodicità mensile a decorrere dal terzo mese successivo all'adesione. Le quote di TFR sono versate alla cessazione del rapporto di lavoro.
Assunti prima del 1-gen-2001 (optanti)	28,94% ³⁷⁸	1%	1%	1,2% ³⁷⁹	I contributi sono versati con periodicità mensile a decorrere dal terzo mese successivo all'adesione. Le quote di TFR sono versate alla cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione a quanto previsto dall'art. 12 dell'Accordo istitutivo di SIRIO del 1 ottobre 2007, al fine di incentivare l'avvio del Fondo, il contributo del datore di lavoro è maggiorato di una quota aggiuntiva pari allo 1% per coloro che si iscrivono nel primo anno dall'entrata in esercizio del fondo; tale maggiorazione è erogata per soli dodici mesi. Per coloro che si

³⁷⁵ Le quote di Tfr dei dipendenti pubblici non sono versate al fondo ma sono accantonate figurativamente: presso

- INPS ex gestione INPDAP, con riferimento ai dipendenti iscritti all'istituto previdenziale ai fini Tfs e Tfr;
- dal datore di lavoro con riferimento ai dipendenti di amministrazioni che provvedono direttamente all'erogazione del Tfs e del Tfr. L'INPS o i datori di lavoro provvedono a contabilizzarle ed a rivalutarle secondo un tasso di rendimento pari alla media dei rendimenti netti di un "paniere" di fondi di previdenza complementare attivi sul mercato, individuati con Decreto MEF 23/12/2005. Il trasferimento al fondo di queste somme rivalutate avviene alla cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di lavoratori iscritti ai fini del Tfs e del Tfr all'INPS ex gestione INPDAP, il conferimento può avvenire alla cessazione del servizio, sempre che sia venuta meno la continuità dell'iscrizione all'istituto previdenziale.

³⁷⁶ Pari al 6,91% della retribuzione utile.

³⁷⁷ La contribuzione destinata al Fondo dalle Amministrazioni e dai lavoratori, è pari all'1% della retribuzione utile al calcolo del Tfr. Per i dipendenti e per le relative Aree Dirigenziali delle Amministrazioni Statali dei comparti Ministeri, Presidenza del Consiglio e delle Agenzie fiscali che aderiscono:

- entro il primo anno di operatività del Fondo, il datore di lavoro versa al Fondo per 12 mesi un contributo complessivo aggiuntivo dell'1% della retribuzione utile al calcolo del Tfr;
- nel corso del secondo anno di operatività del Fondo, il datore di lavoro versa al Fondo per 12 mesi un contributo complessivo aggiuntivo dello 0,50% della retribuzione utile al calcolo del Tfr.

³⁷⁸ In fase di prima attuazione, la quota di Tfr che questi lavoratori destinano a previdenza complementare è pari al 2% della retribuzione annua utile al calcolo del Tfr, pari al 28,94% dell'accantonamento complessivo del Tfr.

³⁷⁹ Per questi lavoratori, se iscritti ai fini del Tfs all'INPS ex gestione INPDAP, è stata prevista un'ulteriore quota accantonamento pari all'1,5% della base contributiva vigente ai fini Tfs (80% della retribuzione utile). Questa quota è accantonata da INPS ex gestione INPDAP secondo le modalità indicate al precedente punto.

iscriveranno nel secondo anno, la quota aggiuntiva sarà pari allo 0,50%, per una durata di soli dodici mesi³⁸⁰.

Tra i costi è ricompresa la quota associativa e la quota d'iscrizione.

La quota associativa è stabilita annualmente dall'Assemblea dei Delegati su proposta del Consiglio di Amministrazione; essa è indicata sulla nota informativa ed è pari a € 20 prelevati in ratei mensili dalle quote di contribuzione.

La quota d'iscrizione al Fondo pensione a carico dell'Amministrazione è stabilita, in fase di prima attuazione, in € 2,75 pro-capite riferita al numero dei dipendenti del comparto, mentre quella a carico del lavoratore sarà stabilita dal Consiglio di amministrazione.

La quota d'iscrizione a carico dell'Amministrazione sarà assolta³⁸¹, in unica soluzione e sulla base del numero dei dipendenti del comparto, esclusivamente nel momento in cui sarà approvata la proroga legislativa, all'utilizzo per spese d'avvio, delle risorse stanziare dall'art. 74 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3.1 Modalità di adesione.

Il lavoratore aderisce al Fondo con atto individuale volontario mediante sottoscrizione di un modulo di adesione predisposto dal C.d.A. ed è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo. Il modulo di adesione contiene l'impegno ai versamenti contributivi previsti dai contratti o dagli Accordi istitutivi e con la domanda il dipendente conferisce delega al proprio datore di lavoro di trattenere dai compensi a lui spettanti quanto dovuto a titolo di contribuzione al Fondo, la stessa domanda

³⁸⁰ Il 17 ottobre 2013 è scaduto il termine per poter usufruire del BONUS aggiuntivo dell'1% a carico del datore di lavoro destinato ai dipendenti dei Ministeri ed Agenzie Fiscali che aderiscono al Fondo SIRIO ed offerto per 12 mesi. Per coloro che aderiranno a partire dal 18 ottobre 2013 e fino al 17 ottobre 2014 il BONUS aggiuntivo a carico del datore di lavoro, offerto anch'esso per 12 mesi, scende allo 0,50%.

³⁸¹ ISC fondo Sirio:

Comparto Garantito	2 anni	5 anni	10 anni	35 anni
	0,53%	0,25%	0,13%	0,03%

di adesione presentata dai lavoratori in possesso dei requisiti produce effetti, ai fini dell'obbligo contributivo, dal primo giorno del terzo mese successivo a quello di sottoscrizione della domanda stessa. Il C.d.A. comunica tempi e modalità per il versamento dei contributi.

Il dipendente assunto con contratto a tempo determinato di durata superiore a tre mesi potrà associarsi entro la scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato e qualora non ci siano i tempi tecnici per l'avvio dei versamenti dei contributi e degli accantonamenti figurativi entro i termini indicati dallo Statuto, i primi versamenti ed accantonamenti sono effettuati a decorrere dal termine iniziale del successivo rapporto di lavoro.

A seguito dell' accettazione della domanda di adesione presentata dal lavoratore risulta iscritta al Fondo anche l'Amministrazione da cui egli dipende. Per effetto dell'adesione i lavoratori e l'Amministrazione da cui essi dipendono sono obbligati, per tutta la durata del rapporto associativo, al versamento dei contributi nella misura stabilita dalle norme contrattuali in vigore e sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nello Statuto.

All'atto dell'adesione viene consegnata una copia dello Statuto e della nota informativa relativa alle principali caratteristiche del Fondo, predisposta sulla base dello schema emanato dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Le adesioni al Fondo possono essere raccolte nei luoghi di lavoro dei destinatari; presso le sedi del Fondo; presso le sedi delle OO.SS. che hanno sottoscritto le fonti istitutive e presso i luoghi che ospitano momenti istituzionali di attività dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive.

Per coloro che trasferiscono la propria posizione presso il Fondo da altro Fondo la domanda di associazione deve essere corredata della documentazione, stabilita da apposita delibera del Consiglio di

Amministrazione, necessaria a provare l'eventuale status di "*vecchio iscritto*" agli effetti di legge.

Inoltre è utile ricordare, anche per il fondo Sirio, quali sono i vantaggi dell'adesione:

- I contributi versati per la previdenza complementare sono dedotti dall'imponibile fiscale, quindi sottratti alla tassazione Irpef ordinaria applicata al lavoratore in busta paga, con un limite massimo corrispondente alla cifra minima fra le seguenti: € 5.164,57 annui; 12% del salario annuo lordo; il doppio del Tfr versato al Fondo³⁸².
- Il contributo del Datore di Lavoro: il secondo evidente vantaggio per l'aderente al Fondo è il contributo versato dal datore di lavoro che si aggiunge al proprio. Questo contributo può essere versato, per legge e per contratto, solo a chi è iscritto al Fondo. Vuol dire che l'aderente raddoppia la propria contribuzione con il contributo del datore di lavoro ciò rappresenta un rendimento puro.
- La contribuzione: può essere volontariamente incrementata la propria posizione contributiva a totale carico del lavoratore, senza alcun obbligo per il datore di lavoro. La contribuzione aggiuntiva può essere attivata, sospesa o variata annualmente.
- I costi: rappresentano un'importante voce da tenere presente nel valutare una forma d'investimento, più alti sono i costi, più il capitale accumulato viene diminuito, con esso diminuisce anche il buon andamento complessivo degli investimenti.

Inoltre l'aderente non ha bisogno di seguire costantemente la gestione della propria posizione; tutte le operazioni contributive, le deduzioni fiscali, l'adesione, la sospensione sono effettuate dalla propria Amministrazione che è parte attiva del Fondo.

³⁸² Per i dipendenti di ENAC, Agenzia del Demanio, Università (private), CONI Servizi S.p.A. e Federazioni Sportive il vantaggio fiscale di deduzione dall'imponibile è rappresentato, come nella sfera dei lavoratori privati per effetto del d. lgs. 252/2005, da un importo di € 5.164,57 annui.

- I rendimenti: tassazione agevolata dei rendimenti pari ad un'aliquota del 11%, minore di quella applicata su investimenti di natura finanziaria che è pari al 20%.

4. Fondi pensione regionali.

In questa sede sverranno esaminati i principali fondi pensione regionali che associano dipendenti pubblici. Come si vedrà la legislazione regionale ha svolto funzioni di sostegno e di promozione dei singoli fondi e della previdenza complementare nel suo complesso, nel rispetto del modello disegnato dal decreto legislativo del 21 aprile 1993, n. 124.

Tabella 3.39 – Fondi pensione di ambito regionale per i dipendenti pubblici.

Fondo³⁸³	Regione	Data autorizzazione	Numero iscritti	Bacino potenziali iscritti	Percentuale di adesione	Attivo netto alle prestazioni nel 2007
Laborfonds	Trentino-Alto Adige	19.04.2000	111.707	245.000	45,6%	1064 mln €
Fopadiva	Valle d'Aosta	09.07.2003	6.412	35.000	18,3%	83 mln €

4.1 Fondo pensione regionale della Valle d'Aosta.

La Regione Autonoma Valle d'Aosta ha emanato la legge regionale del 26 giugno 1997, n. 22 con la quale disponeva interventi per promuovere e sostenere i fondi pensione a base territoriale regionale.

Fino al 2007 esistevano due fondi pensione il Fondo Cessazione Servizio e il Fondo Fopadiva.

³⁸³ Fonte COVIP, relazione per l'anno 2010.

4.1.1 Fondo Cessazione Servizio³⁸⁴.

Era un fondo pensione complementare “*preesistente*” a capitalizzazione individuale alla cui origine vi era una legge regionale del 28 luglio 1956, n. 3 che aveva istituito un’indennità premio di servizio erogata prima dall’INADEL e poi dall’Inpdap in favore dei dipendenti della Regione.

Successivamente all’entrata in vigore del decreto n. 124/1993, a seguito dell’abrogazione di questa indennità³⁸⁵ e degli accordi sindacali del 10 luglio 1998 e del 9 marzo 1999, il fondo si è adeguato alle normative in materia di previdenza complementare ed essendone stata accertata la preesistenza rispetto alla legge n. 421/1992, il 5 luglio 2000 è stato iscritto dalla COVIP alla sezione speciale dei fondi “*preesistenti*”³⁸⁶.

Gli aderenti al Fondo Cessazione Servizio ammontavano a circa 2.500 unità ed erano costituiti per circa 2420 unità da dipendenti della Regione Autonoma Valle d’Aosta e per circa 80 unità da dipendenti degli enti pubblici non economici³⁸⁷. In data 12 giugno 2007 con atto notarile di fusione si è sciolto e gli iscritti sono confluiti nel fondo Fopadiva dove tutti i vecchi iscritti mantengono i loro diritti in forza del Regolamento Operativo.

4.1.2 Fondo pensione Fopadiva.

È il fondo pensione negoziale dedicato ai lavoratori dipendenti residenti nella Regione Autonoma Valle d’Aosta, è costituito sotto forma di associazione riconosciuta ed opera in regime di contribuzione definita³⁸⁸. L’accordo istitutivo è stato stipulato il 23 novembre 1998³⁸⁹ ed è stato

³⁸⁴ Accordo istitutivo firmato il 10.07.1998 (in base al CCNL, al CCRL ed alla Legge Regionale 15.06.98, N. 2144) con ARRS (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) e CGIL, CISL, FIST-CISL, SAVT, DIREL-CONFEDIR, CISAL-CONFSAL e UIL ENTI LOCALI.

³⁸⁵ Operata dalla legge regionale 17 dicembre 1997, n. 41.

³⁸⁶ Le modifiche all’ordinamento del fondo sono state approvate dalla COVIP.

³⁸⁷ Rapporto Inpdap anno 2006.

³⁸⁸ L’adesione è libera e volontaria.

³⁸⁹ Hanno sottoscritto l’accordo: Regione Autonoma Valle d’Aosta, Associazione dei Sindaci della Valle d’Aosta, Associazione Comunità Montane della Valle d’Aosta, DIRVA – Associazione dei Quadri Dirigenti e Direttivi della R.A.V.A., Associazione Valdostana Industriali, Associazione Valdostana

autorizzato all'esercizio delle attività nel luglio 2003. Lo Statuto è stato approvato dall'Assemblea in data 23 aprile 2007 e con delibera COVIP³⁹⁰ del 16 maggio 2007.

Possono aderire al Fondo:

- I lavoratori dipendenti dei datori di lavoro rappresentati dalle Associazioni datoriali sottoscrittrici dell'accordo istitutivo e di successive integrazioni o che abbiano successivamente sottoscritto accordi integrativi dello stesso, rientranti nell'ambito di applicazione della legge regionale 26 giugno 1997, n. 22 e successive modificazioni, nonché della legge regionale 4 dicembre 2006, n. 27, fermo restando che i medesimi svolgano la loro attività nel territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- I lavoratori dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta e degli enti non economici per i quali leggi regionali abbiano stabilito l'applicazione di trattamenti economici rientranti nell'indennità di cessazione del rapporto di impiego poi confluiti nel Fondo Pensione Cessazione Servizio (FCS);
- I soggetti fiscalmente a carico dei destinatari suddetti che abbiano richiesto l'attivazione di una posizione previdenziale.

L'adesione al Fondo è inoltre estesa ai lavoratori che svolgano la loro attività nel territorio della Valle d'Aosta dipendenti dalle Associazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici dell'accordo

Impianti a Fune, Fédération Regionale des Coopératives Valdotaïnes – Soc. Coop. a r.l., Associazione degli Albergatori della V.d.A., Confartigianato Valle d'Aosta, Associazione Artigiani V.d.A., F.A.COM. – Confesercenti V.d.A., Associazione Regionale Ingegneri V.d.A., Associazione Nazionale Dentisti V.d.A., C.I.S.L. – Confed. Italiana Sindacati Lavoratori: FLERICA – Federaz. Lavoratori Energia, Risorse, Chimica, Affini della C.I.S.L., FLAEI – CISL, FILCA – Federaz. Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini CISL, FIM – CISL, FISTEL – CISL, FILTA – Federaz. Italiana Lavoratori Tessili Abbigliamento CISL, FISBA – CISL, FAT – Federaz. Alimentaz. e Tabacco CIS, FPI – Federaz. Lavoratori Pubblico Impiego CISL, FIST – CISL, SINASCEL Valle d'Aosta – Scuola CISL, SISM Valle d'Aosta – Scuola CISL, SI.NA.L.CO VV.F. CISL, FIT – Federaz. Italiana Trasporti CISL, FISASCAT – Federaz. Lavoratori Commercio Turismo Servizi Valle d'Aosta CISL.; FIBA - CISL; SLP – CISL, C.G.I.L. della Regione Autonoma Valle d'Aosta: FILT- CGIL trasporto a fune, FILT – CGIL per contratto trasporto a fune, F.P. Funzione Pubblica – CGIL, FILCAMS Commercio e Turismo – CGIL, FLAI Forestali e Alimentaristi – CGIL, Sindacato Autonomo Valdostano des Travailleurs – Syndicat Autonome Valdotaïnes des Travailleurs, siglato S.A.V.T., SAVT Regionali e Funzione Pubblica, SAVT Enti Locali e Funzione Pubblica, SAVT Industria, SAVT Trasporti, SAVT Agricoli, SAVT Turismo, SAVT Costruzioni, SAVT Commercio Terziario, SAVT Sanità, SAVT Scuola, Unione Italiana del Lavoro U.I.L. - Unione Regionale Valle d'Aosta, ASCOM – CONFCOMMERCIO Associazione Regionale del Commercio, Turismo e Servizi della Valle d'Aosta, SINDACATO NAZIONALE AGENTI DI ASSICURAZIONE.

³⁹⁰ Fopadiva è iscritto con il n. 142 all'albo tenuto dalla COVIP.

istitutivo, previa stipula della fonte istitutiva che li riguarda, rientranti nell'ambito di applicazione della legge regionale 26 giugno 1997, n. 22 e successive modificazioni e integrazioni e della legge regionale 4 dicembre 2006, n. 27.

Le tipologie di rapporto di lavoro comprese nell'area dei destinatari sono definite dai singoli contratti di lavoro e/o accordi contrattuali di riferimento.

Al 31 dicembre 2009 risultavano iscritti circa 6.351 lavoratori dei quali più di 4.600 sono dipendenti pubblici³⁹¹. Il Fondo si avvale, sulla base di apposita convenzione, del supporto amministrativo-contabile, informatico e logistico fornito dai Servizi Previdenziali Valle d'Aosta S.p.A. ai sensi di quanto previsto dalla legge regionale del 4 dicembre 2006, n. 27.

Fopadiva prevede come modalità di adesione: l'adesione su base collettiva, l'adesione su base individuale³⁹² e l'adesione tacita³⁹³. Il Fondo è strutturato in tre comparti differenziati per profilo di rischio e di rendimento: Comparto Garantito, Comparto Prudente e Comparto Dinamico³⁹⁴.

Nel **comparto garantito**³⁹⁵ la gestione è volta a realizzare con elevata probabilità rendimenti che siano almeno pari a quelli del Tfr³⁹⁶ in un orizzonte temporale pluriennale; la presenza di una garanzia di risultato consente di soddisfare le esigenze di un soggetto con una bassa propensione al rischio o ormai prossimo alla pensione.

³⁹¹ I dipendenti pubblici ai quali si applica il DPCM del 20 dicembre 1999, con accantonamenti figurativi gestiti dall'Inpdap, sono circa 2.100. I restanti 2.500 sono dipendenti della Regione e degli enti collegati già iscritti ad un fondo preesistente (FCS – Fondo Cessazione Servizio).

³⁹² Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera c), dello Statuto e dell'art. 8, del d. lgs. n. 252/2005, possono aderire al Fondo su base individuale i soggetti fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del Testo Unico sulle imposte sui redditi (decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917). L'adesione al Fondo deve essere strettamente correlata all'adesione del lavoratore nei confronti del quale detti soggetti sono fiscalmente a carico.

³⁹³ L'adesione tacita viene effettuata dal datore di lavoro/consulente mediante la trasmissione al Fondo di un flusso da predisporre sulla base dell'apposito tracciato messo a disposizione dal Fondo.

³⁹⁴ Per la verifica dei risultati di gestione viene indicato, per ciascun comparto, un *benchmark*.

³⁹⁵ I flussi di Tfr conferiti tacitamente saranno destinati a questo comparto.

³⁹⁶ Nel mese di gennaio 2014 il Tfr ha registrato un rendimento dello 0,26%.

La garanzia prevede la restituzione del capitale versato e un rendimento minimo pari al tasso di rivalutazione del Tfr; l'orizzonte temporale dell'investimento è di breve periodo³⁹⁷.

Il grado di rischio è basso³⁹⁸ e la politica di gestione prevede che, limitatamente alla quota di risorse assegnatagli, il gestore ha facoltà di discostarsi dal *benchmark* in relazione alle aspettative di rendimento delle singole attività che compongono il *benchmark* stesso. Gli investimenti sono finalizzati a ottenere rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del TFR.

Il patrimonio del comparto viene investito in strumenti finanziari, anche derivati, di natura azionaria e di natura obbligazionaria. La quota investita sui mercati azionari è mantenuta intorno al 5%; in relazione alle opportunità offerte dal mercato la quota potrà essere elevata, fino ad un livello massimo pari al 10%, mentre la quota investita sui mercati obbligazionari potrà raggiungere il 100%.

I settori industriali di riferimento sono titoli di debito con elevato *rating*³⁹⁹ Moody's, almeno pari ad A2 (emissioni >12 mesi) e P1 (emissioni <12 mesi); in mancanza di *rating* Moody's, con *rating* S&P non inferiore ad A; titoli corporate con *rating* S&P non inferiore a BBB- o *rating* Moody's non inferiore a Baa3 (e comunque all'interno dell'*investment grade*), in misura non superiore al 10% del controvalore del patrimonio investito in titoli di debito.

Le aree geografiche di investimento riguardano:

³⁹⁷ Fino a cinque anni.

³⁹⁸ Nel corso del 2010 la Società Cattolica di Assicurazione - Società cooperativa, ha effettuato investimenti in obbligazioni. Le stesse hanno rappresentato la quasi totalità del portafoglio mediamente pari al 95% del totale. Sono stati preferiti i titoli di stato italiani e sono state ridotte progressivamente le esposizioni alle obbligazioni societarie. Il resto del portafoglio è stato mediamente investito in azioni e liquidità. La preponderante presenza di titoli di stato italiani ha determinato una volatilità nell'andamento del portafoglio superiore a quanto visto in passato ed è stata penalizzante nel confronto con il *benchmark*.

³⁹⁹ Il *rating* è un metodo utilizzato per valutare sia i titoli obbligazionari, sia le imprese in base al loro rischio finanziario. Le valutazioni del *rating* sono emesse ad opera delle cosiddette agenzie di *rating*.

- Strumenti di debito che siano emessi da Stati o organismi sovranazionali cui aderisca almeno uno dei paesi aderenti OCSE, nonché da società residenti in paesi OCSE⁴⁰⁰ e che siano denominati in euro, dollaro statunitense, canadese, australiano e neozelandese, yen, sterlina, franco svizzero, corona svedese, norvegese;
- Azioni, quotate o di futura quotazione⁴⁰¹ e denominate in euro, dollaro statunitense, canadese, australiano e neozelandese, yen, sterlina, franco svizzero, corona svedese, norvegese e danese nella misura massima del 10% del patrimonio affidato;
- *Depository Shares*⁴⁰² o *Depository Receipts* negoziati nei mercati regolamentati dell'Unione Europea, Stati Uniti, Canada e Giappone e denominate nelle valute di cui sopra;
- Contratti “*futures*”⁴⁰³ su titoli di Stato e tassi di interesse dell'area OCSE, strumenti di mercato monetario ed operazioni di pronti contro termine in euro, *currency swap*⁴⁰⁴ e *forward*;
- Contratti “*futures*” su indici azionari dei paesi OCSE;
- *Exchange Trade Funds* (ETF)⁴⁰⁵, SICAV e OICR armonizzati con la restituzione delle commissioni in essi contenuti ad esclusione degli OICR Legge 77/83.

⁴⁰⁰ I cui titoli azionari risultino negoziati nei mercati regolamentati dell'Unione Europea, Stati Uniti, Canada e Giappone.

⁴⁰¹ Entro un massimo di giorni trenta dall'avvenuta sottoscrizione.

⁴⁰² I *Depository shares*, sono titoli di compagnie non americane che decidono di quotarsi in dollari nel mercato statunitense. In pratica, una banca depositaria - generalmente americana - sigla degli accordi con l'emittente extra-statunitense ed emette dei titoli in dollari corrispondenti alle azioni della società o ad una loro frazione.

⁴⁰³ I *futures* sono contratti a termine standardizzati per poter essere negoziati facilmente in Borsa. Il contratto *futures* è un contratto uniforme a termine su strumenti finanziari, con il quale le parti si obbligano a scambiarsi alla scadenza un certo quantitativo di determinate attività finanziarie, ad un prezzo stabilito.

⁴⁰⁴ I *currency swap* sono contratti finanziari derivati, così definiti poiché il loro valore “deriva” dall'andamento del valore di un'attività o dal verificarsi in futuro di un evento oggettivamente rilevabile. L'attività o l'evento di riferimento, che possono essere di qualsiasi tipo o natura, costituiscono il cosiddetto sottostante dello strumento derivato. La relazione che lega il valore del derivato al suo sottostante, determinato mediante funzioni matematiche, costituisce il risultato finanziario dello strumento, noto anche con il termine “*pay-off*”.

⁴⁰⁵ Gli *exchange-traded fund* sono negoziati in Borsa e caratterizzati da una gestione passiva in quanto replicano l'andamento di un determinato indice. Con gli ETF è possibile investire in molti settori dell'economia mondiale riguardanti la liquidità, i mercati obbligazionari, i mercati azionari e le materie prime.

Il Gestore ha inoltre l'obbligo di coprire il rischio di cambio derivante dagli investimenti in strumenti di debito denominati in valute diverse dall'Euro.

Tabella 3.40 – Comparto Garantito. Investimento per tipologia di strumento finanziario.

Voce	Valore ⁴⁰⁶	Peso %
Depositi	335.091	1,72
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua > 6 mesi	18.303.455	94,02
Titoli di debito quotati con vita residua <= 6 mesi	100.397	0,52
Titoli di debito quotati con vita residua > 6 mesi	414.460	2,13
Titoli di capitale quotati	162.029	0,83
Quote di OICR	152.691	0,78

Tabella 3.41 – Comparto Garantito. Investimenti per area geografica.

Tipologia di attività	Titoli di debito	Titoli di capitale	Totale
Italia	18.563.727	29.001	18.592.728
Altri paesi dell'area Euro	154.189	273.552	427.741
Altri paesi dell'Unione Europea	-----	12.167	12.167
Stati Uniti	100.397	-----	100.397
Totale	18.818.313	314.720	19.133.033

Nel **comparto prudente**⁴⁰⁷ la gestione persegue l'obiettivo della crescita del patrimonio attraverso una combinazione equilibrata di investimenti a carattere obbligazionario ed investimenti a carattere azionario, privilegiando investimenti volti a favorire la stabilità del capitale e dei risultati. Tale comparto è generalmente adatto alle esigenze di soggetti con moderata propensione al rischio, a fronte di un periodo breve/medio di permanenza nel Fondo.

⁴⁰⁶ Al 31 dicembre 2010.

⁴⁰⁷ Nel corso del 2010 il gestore Assicurazioni GENERALI S.p.A. ha investito in titoli azionari che mostravano una solidità dello stato patrimoniale e di cassa. La componente obbligazionaria ha registrato investimenti in titoli governativi italiani a tasso fisso.

L'orizzonte temporale di riferimento è di breve/medio periodo⁴⁰⁸ ed il grado di rischio è basso/medio.

La politica di gestione è di tipo attivo, prevalentemente orientata verso titoli obbligazionari; la componente azionaria non può essere comunque superiore al 30%. Gli strumenti finanziari sono indicativamente titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria in area Unione economica e monetaria europea, titoli azionari in area europea, OICR (in via residuale).

E' previsto il ricorso a derivati in particolare i titoli di debito emessi da Stati, ovvero supportati da garanzie esplicite o implicite di Stati o collateralizzati, devono avere un *rating* rientrante nell'*Investment Grade* delle Agenzie Standard & Poor's e Moody's; i titoli di debito con *rating* inferiore ad A - di Standard & Poor's o A3 di Moody's non possono rappresentare una quota pari ad oltre il 10% della relativa componente del portafoglio, ovvero sono considerati validi qualora il *rating* di almeno una delle due agenzie sia quello indicato; nel caso di assenza di *rating* dei titoli di debito emessi da Stati⁴⁰⁹ si fa riferimento al *rating* assegnato allo Stato emittente; i titoli di debito "Corporate" non possono rappresentare una quota pari ad oltre il 25% della componente obbligazionaria del portafoglio purché con *rating* minimo pari all'*Investment Grade*.

Tale limite può essere esteso sino ad un 40% della componente obbligazionaria con titoli supportati a garanzie esplicite o implicite di Stati o collateralizzati con *rating* minimo pari a *Investment Grade* delle Agenzie Standard & Poor's e Moody's per tutta la durata dell'investimento. I titoli di capitale non possono avere un peso superiore al 30% sul valore di mercato del portafoglio.

I Gestori eseguono gli investimenti e i disinvestimenti operando con controparti di mercato di primaria importanza, è inoltre consentito acquisire

⁴⁰⁸ Fino a dieci anni.

⁴⁰⁹ BOT e/o CCT.

con il limite massimo del 30% del portafoglio, quote di OICR rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 85/611/CEE, ivi inclusi quelli istituiti da imprese dei gruppi di appartenenza dei Gestori, a condizione che essi siano utilizzati al fine di assicurare una efficiente gestione del portafoglio tramite una adeguata diversificazione del rischio.

Inoltre, i programmi e i limiti di investimento di ogni OICR devono essere compatibili con quelli delle linee di indirizzo della gestione. Possono essere effettuati investimenti anche in contratti *futures* su indici azionari unicamente nei limiti previsti dal D.M. Tesoro n. 703/96, operazioni di pronti contro termine e contratti a termine su valute (*forward*). Sono esclusi i titoli di debito convertibili in titoli di capitale. Le categorie di emittenti sono obbligazioni di emittenti con *rating* medio-alto (*investment grade*).

I titoli di natura azionaria sono effettuati tendenzialmente senza limiti riguardanti la capitalizzazione, la dimensione e il settore di riferimento, tranne eventuali limitazioni su singole società ritenute dal Fondo pensione stesso lesive di principi di natura "*etica*".

Le aree geografiche di investimento sono circoscritte a titoli di soggetti residenti nell'Unione Europea. In particolare i Gestori possono acquistare esclusivamente titoli di soggetti residenti nei Paesi ricompresi negli indici componenti il *benchmark* e la rispettiva valuta di denominazione.

Tabella 3.42 – Comparto Prudente. Investimento per tipologia di strumento finanziario⁴¹⁰.

Voce	Valore ⁴¹¹	Peso %
Depositi	2.920.468	4,78
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua <= 6 mesi	1.001.513	1,64
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua > 6 mesi	41.843.221	68,53
Titoli di debito quotati con vita residua > 6 mesi	3.079.175	5,04
Titoli di capitale quotati	12.1211.755	20,00

⁴¹⁰ Fonte Fopadiva.

⁴¹¹ Al 31 dicembre 2010.

Tabella 3.43 – Comparto Prudente. Investimenti per area geografica.

Tipologia di attività	Titoli di debito	Titoli di capitale	Totale
Italia	25.727.291	1.291.876	27.019.167
Altri paesi dell'area Euro	19.889.319	5.416.899	25.306.218
Altri paesi dell'Unione Europea	307.299	2.889.751	3.197.050
Altri paesi aderenti all'OCSE	----	2.613.229	2.613.229
Totale	45.923.909	12.211.755	58.135.664

Nel **comparto dinamico**⁴¹² la gestione persegue l'obiettivo della elevata crescita del patrimonio attraverso una combinazione equilibrata di investimenti a carattere obbligazionario ed investimenti a carattere azionario, con una rilevante componente azionaria e, quindi, con una assunzione di rischio potenziale più elevato rispetto al Comparto Prudente.

Tale comparto è generalmente adatto alle esigenze di un soggetto che ha una propensione al rischio media/alta, a fronte di un periodo medio/lungo⁴¹³ di permanenza nel Fondo.

La gestione persegue una politica di investimento bilanciata tra titoli obbligazionari di breve durata (fino a 6 mesi) e di media/lunga durata (oltre i sei mesi) e titoli azionari fino ad un limite massimo del 55%.

Gli strumenti finanziari sono rappresentati indicativamente da titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria in area Unione economica e monetaria europea, titoli azionari in area mondo quotati su mercati regolamentati, OICR (in via residuale).

E' previsto il ricorso a derivati in particolare: i titoli di debito emessi da Stati, ovvero supportati da garanzie esplicite o implicite di Stati o collateralizzati, devono avere un rating rientrante nell'*Investment Grade* delle Agenzie Standard & Poor's e Moody's; i titoli di debito con *rating* inferiore ad A - di Standard & Poor's o A3 di Moody's non possono

⁴¹² Il gestore Assicurazioni GENERALI S.p.A. ha investito il 30% del portafoglio in componenti azionarie. Gli investimenti obbligazionari sono stati invece orientati verso titoli governativi italiani a tasso fisso.

⁴¹³ Oltre i dieci anni.

rappresentare una quota pari ad oltre il 10% della relativa componente del portafoglio, ovvero sono considerati validi qualora il *rating* di almeno una delle due agenzie sia quello indicato; nel caso di assenza di *rating* dei titoli di debito emessi da Stati (ad es. BOT e/o CCT) si fa riferimento al *rating* assegnato allo Stato emittente; i titoli di debito “*Corporate*” non possono rappresentare una quota pari ad oltre il 15% della componente obbligazionaria del portafoglio purché con *rating* minimo pari all’*Investment Grade*.

Tale limite può essere esteso sino ad un 25% della componente obbligazionaria con titoli supportati da garanzie esplicite o implicite di Stati o collateralizzati con *rating* minimo pari a *Investment Grade* delle Agenzie Standard & Poor’s e Moody’s per tutta la durata dell’investimento.

I titoli di capitale non possono avere un peso superiore al 55% sul valore di mercato del portafoglio; è, inoltre, consentito acquisire: con il limite massimo del 30% del portafoglio, quote di OICR, ivi inclusi quelli istituiti da imprese dei gruppi di appartenenza dei Gestori, a condizione che essi siano utilizzati al fine di assicurare una efficiente gestione del portafoglio tramite una adeguata diversificazione del rischio. Inoltre, i programmi e i limiti di investimento di ogni OICR devono essere compatibili con quelli delle linee di indirizzo della gestione; contratti *futures* su indici azionari; operazioni di pronti contro termine, contratti a termine su valute. Sono esclusi i titoli di debito convertibili in titoli di capitale.

I settori industriali di riferimento sono obbligazioni di emittenti, prevalentemente pubblici, con *rating* medio-alto (*investment grade*). I titoli di natura azionaria sono effettuati tendenzialmente senza limiti riguardanti la capitalizzazione, la dimensione ed il settore di riferimento.

Gli investimenti sono diversificati per aree geografiche appartenenti all'area Euro per quanto riguarda la componente obbligazionaria ed appartenenti ai principali Paesi OCSE per la componente azionaria. In

particolare, i Gestori possono acquistare esclusivamente titoli di soggetti residenti nei Paesi ricompresi negli indici componenti il *Benchmark* e la rispettiva valuta di denominazione.

Tabella 3.44 – Comparto Dinamico. Investimento per tipologia di strumento finanziario⁴¹⁴.

Voce	Valore ⁴¹⁵	Peso %
Depositi	90.687	4,83
Titoli emessi da Stati o da organismi internazionali con vita residua > 6 mesi	838.018	44,60
Titoli di debito quotati con vita residua > 6 mesi	5.036	0,27
Titoli di capitale quotati	477.231	25,40
Quote di OICR	467.834	24,90

Tabella 3.45 – Comparto Dinamico. Investimenti per area geografica.

Tipologia di attività	Titoli di debito	Titoli di capitale	Totale
Italia	416.747	89.425	506.172
Altri paesi dell'area Euro	426.307	433.618	859.925
Altri paesi dell'Unione Europea	----	269.114	269.114
Altri paesi aderenti all'OCSE	----	142.946	142.946
Totale	843.054	935.103	1.778.157

Il lavoratore che aderisce a Fopadiva è tenuto al versamento di una quota di iscrizione⁴¹⁶ una tantum e di una quota associativa annuale, il cui ammontare è approvato dall'Assemblea dei Delegati su proposta del Consiglio di Amministrazione. La quota associativa annua viene prelevata dai contributi con periodicità trimestrale con l'assegnazione delle quote sulla posizione individuale di gennaio, aprile, luglio e ottobre.

⁴¹⁴ Fonte Fopadiva.

⁴¹⁵ Al 31 dicembre 2010.

⁴¹⁶ La quota di iscrizione, a carico del lavoratore aderente e del datore di lavoro, è da considerarsi *una tantum* e da versare in aggiunta al primo versamento di contribuzione.

Tabella 3.46 - Prospetto riepilogativo della procedura inerente al prelievo della quota associativa.

Trimestre	Aderente	Azienda	Totale	Mese prelievo	Trimestre di competenza
1°	1,81	1,81	3,62	Gennaio	IV anno precedente
2°	1,82	1,81	3,63	Aprile	I anno corrente
3°	1,81	1,82	3,63	Luglio	II anno corrente
4°	1,81	1,81	3,62	Ottobre	III anno corrente
Totale			14,50		

Lo Statuto del Fondo prevede anche la possibilità di variazione del comparto di investimento (*switch*); gli *switch* potranno essere effettuati dopo un anno di permanenza nel comparto prescelto, sono gratuiti e potranno essere richiesti in qualsiasi momento dell'anno⁴¹⁷.

Inoltre l'aderente può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo; il riscatto può avvenire per cessazione del rapporto di lavoro, per trasferimento della sede di lavoro all'esterno della Regione Autonoma Valle d'Aosta, per pensionamento senza aver maturato i requisiti per le prestazioni pensionistiche complementari⁴¹⁸. Il riscatto può essere effettuato, in caso di decesso dell'aderente, dal coniuge, dai figli, ovvero, se già viventi a carico dell'aderente, dai genitori; in mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita al Fondo.

Per le anticipazioni⁴¹⁹ è previsto il limite di almeno otto anni di permanenza nel Fondo, queste possono essere richieste per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti

⁴¹⁷ Tutte le richieste fatte pervenire entro l'ultimo giorno di ogni mese e coerenti con il tempo di permanenza minimo daranno luogo al disinvestimento delle quote con la data di valorizzazione del mese successivo, giorno dell'effettivo *switch*. Le richieste non coerenti con il tempo minimo di permanenza nel Comparto non saranno ritenute valide e saranno respinte informandone l'aderente.

⁴¹⁸ La richiesta di riscatto deve essere predisposta conformemente all'apposita modulistica pubblicata sul sito internet di Fopadiva e disponibile presso le sedi del Fondo.

⁴¹⁹ Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente, in qualsiasi momento.

strutture pubbliche, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli (documentato con atto notarile), per la realizzazione degli interventi di ristrutturazione relativi alla prima casa di abitazione, per la fruizione di congedi ed aspettative di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Per i dipendenti del settore pubblico, ai quali si applica il D.P.C.M. del 20 dicembre 1999, l'Inpdap provvede ad accantonare figurativamente ed a rivalutare le quote di Tfr e l'eventuale 1,5% aggiuntivo su base Tfs per gli "optanti"; gli accantonamenti non confluiscono al Fondo ma vengono conferiti alla cessazione dal servizio. In particolare, alla cessazione del rapporto di lavoro, l'Inpdap provvede a conferire al Fondo il montante maturato costituito dagli accantonamenti figurativi della quote di Tfr, della quota aggiuntiva dell'1,5% e alla rivalutazione⁴²⁰ di entrambi.

L'Inpdap procede al conferimento del montante maturato alla cessazione del rapporto di lavoro, purché il lavoratore non abbia sottoscritto un contratto di lavoro decorrente dal giorno immediatamente successivo alla scadenza del precedente rapporto con un ente obbligato ad iscrivere i propri lavoratori all'Inpdap ai fini Tfs/Tfr; in altri termini, perché possa avvenire il conferimento è necessario che tra il rapporto di lavoro risolto ed un eventuale successivo rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione iscritta presso l'Inpdap ai fini Tfs/Tfr ci sia almeno un giorno di intervallo non coperto da contratto e quindi da iscrizione presso l'Inpdap.

Il funzionamento del Fondo è affidato ai seguenti organi, eletti direttamente dagli associati e dai loro rappresentanti: Assemblea dei delegati, Consiglio di amministrazione e Collegio dei sindaci. Il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei sindaci sono a composizione paritetica, cioè composti da uno stesso numero di rappresentanti di lavoratori e di datori di lavoro.

⁴²⁰ La rivalutazione viene effettuata al netto dell'imposta sostitutiva.

L'assemblea dei Delegati⁴²¹ è composta da 60 membri⁴²², 30 in rappresentanza dei lavoratori e 30 in rappresentanza dei datori di lavoro⁴²³. L'elezione dei componenti avviene sulla base delle modalità stabilite nel Regolamento elettorale⁴²⁴.

Il consiglio di amministrazione⁴²⁵ è composto da otto membri⁴²⁶, eletti dall'Assemblea dei Delegati nel rispetto del criterio paritetico (4 in rappresentanza dei lavoratori e 4 in rappresentanza dei datori di lavoro). Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità.

Il presidente e Vice Presidente⁴²⁷ sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.

Il direttore Generale responsabile del Fondo⁴²⁸ è nominato dal Consiglio di amministrazione e svolge la propria attività in maniera autonoma ed indipendente.

⁴²¹ Sono compiti dell'Assemblea: approvazione del bilancio predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nomina e revoca dei Consiglieri e dei Sindaci, valutazione degli indirizzi generali dell'attività del Fondo, modifiche dello Statuto, scioglimento del Fondo.

⁴²² I delegati restano in carica tre anni e sono rieleggibili.

⁴²³ Art. 2 del regolamento elettorale: "Le elezioni si svolgono per comparti elettorali separati per la componente relativa ai datori di lavoro e per la componente relativa ai lavoratori, al fine di eleggere rispettivamente 30 delegati in rappresentanza dei datori di lavoro e 30 delegati in rappresentanza dei lavoratori".

⁴²⁴ Hanno diritto al voto e sono eleggibili tutti i lavoratori associati che siano in regola con il versamento dei contributi, ad un mese dalla data di indizione delle elezioni. Per l'elezione dei rappresentanti dei datori di lavoro sarà necessario che le Associazioni datoriali sottoscrittrici dell'accordo istitutivo, o di successivi accordi integrativi dello stesso, promuovono unitamente ai datori di lavoro associati, in regola con il versamento dei contributi ad un mese dalla data di indizione delle elezioni, incontri con i datori stessi, nell'ambito di ogni settore lavorativo, per l'elezione o la designazione dei delegati in rappresentanza dei datori di lavoro.

⁴²⁵ Gli sono attribuiti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione: nomina il Presidente ed il Vice Presidente, individua gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione del Fondo, nomina il Direttore generale responsabile del Fondo, predispone il bilancio preventivo annuale e quello consuntivo sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea, delibera su ogni altro argomento inerente le scelte di gestione e contabili del Fondo.

⁴²⁶ Lo Statuto prevede da otto a sedici amministratori.

⁴²⁷ Il Presidente del Fondo svolge le seguenti mansioni: sovrintende al funzionamento del Fondo, convoca e presiede le sedute degli organi sociali provvedendo all'esecuzione delle deliberazioni, tiene i rapporti con gli Organismi esterni di Vigilanza, trasmette alla COVIP ogni variazione delle fonti istitutive unitamente ad una nota nella quale sono illustrate le modifiche apportate, svolge ogni altro compito gli sia affidato dallo Statuto o dal Consiglio di Amministrazione.

Il collegio dei sindaci⁴²⁹ è composto da 4 membri effettivi e da 2 membri supplenti, eletti dall'Assemblea dei Delegati nel rispetto del criterio paritetico. Durano in carica massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi.

La gestione amministrativa e contabile del Fondo è affidata a Servizi Previdenziali Valle d'Aosta S.p.A. con sede ad Aosta, in Piazza Arco d'Augusto, 10; la banca depositaria di FOPADIVA è State Street Bank S.p.A., con sede a Milano, in via Ferrante Aporti, 10.

La gestione delle risorse del Comparto Garantito di FOPADIVA è affidata a Società Cattolica di Assicurazione - Società cooperativa, con sede in Verona, Lungadige Cangrande, 16, sulla base di apposita convenzione di gestione (è prevista la possibilità di delega di gestione a BPVi Fondi Sgr); la gestione delle risorse del Comparto Prudente e del Comparto Dinamico di FOPADIVA è affidata a Assicurazioni Generali S.p.A. con sede in Trieste, piazza Duca degli Abruzzi, 2, ed a Pioneer Investment Management SGR S.p.A., con sede in Milano, Galleria San Carlo, 6, sulla base di apposita convenzione di gestione (è prevista la possibilità di delega di gestione da parte di Assicurazioni Generali S.p.A. a Generali Investments Italy SGR S.p.A.).

Per l'erogazione della pensione FOPADIVA ha affidato il servizio a UGF Assicurazioni ed Assicurazioni Generali.

L'UGF Assicurazioni S.p.A., con sede legale in Bologna, via Stalingrado, 45, è competente per tutte le tipologie di rendita ad eccezione

⁴²⁸ Il Direttore generale responsabile del Fondo: verifica che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, vigila sul rispetto dei limiti di investimento, invia alla COVIP dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo, vigila sulle operazioni in conflitto d'interesse e sull'adozione di prassi operative a tutela degli aderenti.

⁴²⁹ Le attribuzioni del Collegio dei Sindaci sono: controllare l'amministrazione del Fondo, vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, controllare la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili, comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate.

della rendita vitalizia immediata rivalutabile a premio unico, con maggiorazione in caso di perdita di autosufficienza;

Le Assicurazioni Generali S.p.A., con sede legale in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi, 2 - in rappresentanza del Raggruppamento Temporaneo di Imprese costituito tra Assicurazioni Generali S.p.A. e INA Assitalia S.p.A. hanno competenza per le rendite vitalizie immediate rivalutabili a premio unico, con maggiorazione in caso di perdita di autosufficienza. La convenzione con UGF Assicurazioni S.p.A. è stata sottoscritta in data 01/04/2009 e quella con Assicurazioni Generali S.p.A. è stata sottoscritta in data 07/10/2009, entrambe hanno decorrenza dal 1° aprile 2009 e durata decennale.

Le convenzioni stipulate consentiranno di scegliere, al momento del pensionamento, tra le seguenti tipologie di rendita:

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile a premio unico prevede il pagamento immediato di una rendita vitalizia fino a che l'Assicurato è in vita.

Tale rendita è adatta per chi desidera avere l'importo più elevato a partire dalla somma trasformata. Non include alcun tipo di protezione per i superstiti.

- Rendita vitalizia reversibile immediata rivalutabile a premio unico considera il pagamento immediato di una rendita all'aderente fino a che rimane in vita. In caso di suo decesso, l'intero importo o una sua frazione, saranno pagati al beneficiario designato (reversionario), finché in vita. La rendita si estingue con il decesso di quest'ultimo.

Tale rendita è adatta per chi desidera proteggere in particolare un superstite dall'eventuale perdita di una fonte di reddito in caso di decesso. Il beneficiario designato non può essere modificato dopo l'avvio dell'erogazione della prestazione.

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile a premio unico, certa per 5 o 10 anni presenta il pagamento immediato di una rendita certa, per un periodo quinquennale o decennale, al socio se in vita, ai beneficiari in caso di suo decesso.

Al termine di tale periodo la rendita diviene vitalizia, se l'aderente è ancora in vita. Si estingue, se l'aderente è nel frattempo deceduto. Tale rendita è adatta per chi desidera proteggere i superstiti dall'eventuale perdita di una fonte di reddito per un periodo limitato di tempo.

Il beneficiario designato può essere modificato anche dopo l'inizio dell'erogazione della prestazione.

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile a premio unico, contro assicurata con restituzione del montante residuale prevede il pagamento immediato di una rendita all'aderente fino a che rimane in vita.

Al momento del suo decesso viene versato ai beneficiari il capitale residuo. Il capitale residuo è pari alla differenza tra il capitale trasformato in rendita e la somma delle rate di rendita erogate alla data del decesso.

Tale rendita è adatta per chi desidera proteggere i superstiti dall'eventuale perdita di una fonte di reddito, in modo tale da garantire che possano ricevere la parte residua di quanto non è stato ricevuto sotto forma di rendita.

Il beneficiario designato può essere modificato anche dopo l'inizio dell'erogazione della prestazione.

- Rendita vitalizia immediata rivalutabile a premio unico, con maggiorazione in caso di perdita di autosufficienza considera il pagamento immediato di una rendita rivalutabile, anche certa o reversibile, all'aderente fino a che rimane in vita. Si estingue con il suo decesso.

A tale rendita andrà ad aggiungersi, in caso di non autosufficienza dell'assicurato, l'importo di un'ulteriore rendita vitalizia immediata annua

anticipata rivalutabile di importo pari all'importo della rendita assicurata in caso di vita.

L'erogazione di questa seconda rendita termina al decesso dell'assicurato, non è reversibile né pagabile in modo certo, indipendentemente dalla sopravvivenza dell'assicurato.

Tale rendita è adatta per chi desidera proteggersi dal rischio di non avere un reddito sufficiente in caso di perdita di autosufficienza⁴³⁰.

Il Fondo pensione Fopadiva, come gli altri fondi di previdenza complementare istituiti in regime di contribuzione definita, non è soggetto ad IRPEF, IRPEG ed IRAP. Le ritenute operate nei suoi confronti sui redditi di capitale sono a titolo di imposta. Fopadiva è tenuto annualmente a prelevare dal patrimonio ed a versare un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dell'11%, che si applica sul risultato netto maturato in ciascun periodo di imposta.

Qualora in un periodo di imposta si verifichi un risultato negativo, quest'ultimo, quale risultante dalla relativa dichiarazione, può essere computato in diminuzione del risultato della gestione dei periodi di imposta successivi, per l'intero importo che trova in essi capienza, oppure essere utilizzato, in tutto o in parte, in diminuzione del risultato della gestione di altre linee di investimento del fondo, a partire dal periodo di imposta in cui detto risultato negativo è maturato, riconoscendo il relativo importo a favore della linea di investimento che ha maturato il risultato negativo.

⁴³⁰ Per tutte le tipologie di rendita offerte ad eccezione della "Rendita vitalizia immediata rivalutabile a premio unico con maggiorazione in caso di perdita di autosufficienza" abbiamo i seguenti costi: Costi gravanti sul premio-caricamenti percentuali sul premio: 0,40%, Costi applicati mediante prelievo sul rendimento della Gestione separata-Valore trattenuto in punti percentuali assoluti: 0,50. Per la rendita vitalizia immediata rivalutabile a premio unico, con maggiorazione in caso di perdita di autosufficienza: Caricamenti percentuali sulla rata di rendita: 1,48%, Costi applicati mediante prelievo sul rendimento della Gestione separata-Valore trattenuto in punti percentuali assoluti: 0,55.

Il regime fiscale dei contributi per gli aderenti del settore pubblico prevede che gli stessi siano deducibili nella misura del 12% del reddito complessivo e, comunque, fino al limite massimo di 5.164,57euro; se alla formazione del reddito complessivo concorrono redditi di lavoro dipendente la deduzione è ammessa per un importo non superiore al doppio della quota di Tfr destinata al fondo e, comunque, entro i predetti limiti del 12% del reddito complessivo e di 5.164,57 Euro.

La deduzione spetta anche per i contributi versati a favore di persone indicate dall'art. 12 del TUIR, che si trovino nelle condizioni ivi previste (fiscalmente a carico), per la parte da questi non dedotta. Infatti la deduzione spetta, in primo luogo, all'aderente fiscalmente a carico e, solo dopo aver esaurito il reddito di tale soggetto,

all'aderente cui questo risulta a carico. Con riguardo alle somme versate per il soggetto fiscalmente a carico, non opera la limitazione della deducibilità in funzione della destinazione del Tfr, i predetti contributi sono dunque deducibili nel rispetto del limite percentuale del 12% del reddito complessivo e del limite assoluto di € 5.164,57.

Il trattamento tributario previsto per la deduzione dei contributi versati al fondo in via ordinaria si rende applicabile anche alle somme che l'iscritto versa alla forma di previdenza per reintegrare la propria posizione individuale dopo aver ottenuto anticipazioni: dette somme concorrono, alla stessa stregua dei contributi, a formare l'importo annuo complessivamente deducibile nei limiti stabiliti.

Il regime fiscale delle prestazioni può essere distinto in:

- Prestazioni in forma periodica.

Le prestazioni in forma periodica, essendo redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, sono assoggettate a tassazione progressiva.

A causa, peraltro, della anticipata tassazione dei rendimenti finanziari in capo al fondo, solo la parte non finanziaria sarà assoggettata ad

imposizione restando, pertanto, esclusi da imposizione i contributi che, a causa del superamento dei tetti consentiti, non hanno beneficiato della deduzione al momento del loro versamento al fondo.

Sul rendimento finanziario annualmente prodotto dalle rendite, successivamente alla maturazione del diritto alla loro percezione, sarà applicata l'imposta sostitutiva del 12,50%. Anche questo rendimento dovrà essere scomputato dall'imponibile da assoggettare a tassazione progressiva.

- Prestazioni in forma di capitale.

Le prestazioni pensionistiche corrisposte in forma di capitale (erogabili, in via generale, nel limite massimo del 50% del montante) sono assoggettate a tassazione separata.

L'imponibile è determinato al netto della componente finanziaria che ha già scontato l'imposta sostitutiva in capo al fondo, nonché dei contributi eventualmente non dedotti (per superamento, ad esempio, del *plafond* di contribuzione deducibile).

Lo scomputo della componente finanziaria è consentito a condizione che l'ammontare della prestazione in capitale non sia superiore ad 1/3 del montante. L'esclusione dei redditi già assoggettati ad imposta opera in ogni caso (anche, quindi, se l'ammontare della prestazione in capitale è superiore ad un terzo del montante) solo in presenza delle seguenti fattispecie: riscatto esercitato a seguito di decesso dell'aderente; riscatto esercitato a seguito di pensionamento o per cessazione del rapporto di lavoro per mobilità o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti; nel caso in cui l'importo annuo della rendita, calcolato con riferimento all'ammontare complessivamente maturato alla data di accesso alla prestazione, non ecceda il 50% dell'importo dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Per quanto concerne la determinazione dell'aliquota questa andrà calcolata, da parte del sostituto d'imposta, assumendo come reddito di riferimento l'importo maturato al netto dei

contributi non dedotti e dei redditi già assoggettati ad imposta e dividendo questo ammontare per il periodo preso a base di commisurazione (il numero degli anni e frazione di anno di effettiva contribuzione). A tale calcolo seguirà, da parte dell'Amministrazione finanziaria, la riliquidazione dell'imposta in base all'aliquota media di tassazione del contribuente relativa ai cinque anni precedenti a quello in cui è sorto il diritto alla percezione. La tassazione operata dal sostituto rappresenta, quindi, soltanto un'anticipazione dell'imposta effettivamente dovuta dal contribuente, che è determinata con un criterio (l'aliquota media del quinquennio precedente) i cui dati applicativi possono essere conosciuti solo dall'Amministrazione finanziaria che dovrà, pertanto, procedere d'ufficio a un ricalcolo dell'imposta effettivamente dovuta. Dalla riliquidazione effettuata, potrà derivare una maggiore imposta dovuta, che verrà iscritta a ruolo dagli Uffici finanziari, ovvero una minore imposta che verrà automaticamente rimborsata dagli stessi Uffici⁴³¹.

Per le anticipazioni, i riscatti ed i trasferimenti abbiamo:

- Le anticipazioni, nonché gli equivalenti riscatti di cui all'art. 10, comma 1-bis), del d. lgs. 124/1993, sono assoggettate alla medesima tassazione separata prevista per i capitali.

Tuttavia, l'imponibile è determinato al lordo della componente finanziaria che ha già scontato l'imposta sostitutiva in capo al fondo, salvo conguaglio al momento della liquidazione definitiva.

- I riscatti effettuati a seguito della cessazione dell'attività lavorativa, per cause dipendenti dalla volontà delle parti, sono assoggettati ad imposizione progressiva.

Tale imposizione riguarderà soltanto le somme che hanno fruito della deduzione dal reddito complessivo e non quelle relative alla componente finanziaria, che ha già scontato l'imposta sostitutiva in capo al fondo, oppure

⁴³¹ Per gli aderenti provenienti da FCS, a seguito del processo di fusione per incorporazione, con la qualifica di "vecchi iscritti" si applicano le regole previgenti.

quelle che, a causa del superamento dei tetti consentiti, non hanno beneficiato della deduzione al momento del loro versamento al fondo.

I riscatti esercitati per pensionamento o per cessazione del rapporto di lavoro per mobilità o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti sono assoggettati a tassazione separata.

Le operazioni di trasferimento della posizione individuale verso forme pensionistiche disciplinate dal decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, sono esenti da ogni onere fiscale.

4.2 L'esperienza del Trentino Alto Adige ed il fondo pensione Laborfonds.

La Regione trentino Alto Adige approvò il 27 febbraio 1997, la legge n. 3⁴³² finalizzata alla diffusione della previdenza complementare tra i cittadini residenti nelle due province autonome di Trento e Bolzano. Obiettivo della legge era di stimolare tutti i lavoratori a costituirsi una pensione complementare.

Per il raggiungimento di questo obiettivo la legge ha previsto una serie di iniziative di promozione, agevolazione e sostegno che possono essere così sintetizzate:

- Versamenti contributivi presso forme pensionistiche complementari per gli aderenti che si trovino in particolari situazioni di difficoltà (periodi di non lavoro);
- Gestione amministrativa, servizi e consulenza a favore dei fondi regionali o infra regionali;
- Garanzia delle prestazioni anche con possibilità di adeguamento all'andamento del costo della vita.

⁴³² A questa si affiancano le leggi provinciali emanate dalle province autonome di Trento e Bolzano negli anni 1997, 1999 e 2000.

Queste misure di agevolazione e garanzia sono ancora oggi assicurate a tutti i residenti nelle due province indipendentemente dai fondi a cui aderiscono.

Lo strumento attraverso cui la Regione⁴³³ ha realizzato le politiche di promozione e sostegno alla previdenza complementare è il Centrum PensPlan⁴³⁴, una società per azioni la cui quota di maggioranza è detenuta dalla Regione stessa⁴³⁵; rientravano nel progetto regionale anche i fondi pensione aperti a disposizione di quei lavoratori e cittadini che non potevano aderire ai fondi negoziali.

In questo contesto di forte impegno delle istituzioni locali, il 19 gennaio 1998⁴³⁶ è stato stipulato l'accordo istitutivo del fondo pensione Laborfonds⁴³⁷. L'accordo è stato sottoscritto da tutte le associazioni di

⁴³³ Ai sensi dell'art. 19 del Regolamento approvato in data 04.11.2002 con delibera della Giunta della Regione Trentino Alto Adige, delle modalità applicative delle norme di attuazione dello Statuto Speciale di Autonomia approvate con d. lgs. n. 221/2001 e della L.R. n. 3/1997.

⁴³⁴ Costituito in base alla Legge Regionale n. 3 del 1997.

⁴³⁵ Il Centro Pensioni Complementari regionali è stato costituito il 16 giugno 1997

⁴³⁶ L'accordo è stato integrato in data 20 novembre 1998.

⁴³⁷ Gli accordi istitutivi sono stati stipulati tra l'Associazione albergatori della Provincia di Trento, l'Unione Commercio, Turismo e Servizi della Provincia di Bolzano, l'Unione albergatori e pubblici esercenti della Provincia di Bolzano, l'Unione commercio, Turismo e attività di Servizio della Provincia di Trento, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Bolzano, il Collegio dei Costruttori Edili della Provincia Autonoma di Bolzano, l'Associazione Esercenti Trasporti a Fune della Provincia Autonoma di Bolzano, l'Associazione Industriali della Provincia di Trento, la Sezione Autonoma dell'Edilizia dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Trento, l'Associazione Provinciale dell'artigianato della Provincia di Bolzano, l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento, l'Unione provinciale degli Artigiani e delle piccole imprese di Bolzano, il Consiglio Regionale del Trentino-Alto Adige, il Consiglio Provinciale di Bolzano, il Consiglio Provinciale di Trento, l'Unione contadini della Provincia di Trento, l'Associazione Confesercenti di Trento, l'Associazione Confesercenti dell'Alto Adige, la Giunta Regionale, la Federazione Trentina delle Cooperative, la Lega Provinciale Cooperative Bolzano, la Lega Trentina delle Cooperative, la Provincia Autonoma di Bolzano, la Provincia Autonoma di Trento, l'Unione Agricoltori e Coltivatori Diretti Sudtirolesi, la Federazione Cooperative Raiffeisen, il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, il Consorzio dei Comuni Trentini, l'UPIPA di Trento, la Federazione Provinciale Scuole materne e gli Enti di formazione professionale del Trentino per i datori di lavoro e CGIL/AGB di Bolzano con le seguenti categorie FIOM, FILTEA, FILCEA, FILLEA, S.L.C., FLAI, FILCAMS, FILT, FISAC, FNLE, S.N.S., F.P., CISL/SGB di Bolzano con le seguenti categorie, FISASCAT, CISL Scuola, FILCA, FIT, FIM, FIST, FAI, FLERICA, FILTA, FPI, SLP, FISTEL, FLAEI, FIBA, CISL di Trento con le seguenti categorie, FLERICA, FIM, FILTA, FILCA, SLP, FISTEL, FISBA, FAT, FISASCAT, FIT, FLAEI, CISL-Scuola, FIST, FPI, UIL/SGK di Bolzano con le seguenti categorie, UILCER, FENEAL, UILM, UILSP, UIB, UILPOST, UILTE, UILTUCS, EE.LL., SANITA', SCUOLA, UILSTAT, UIL di Trento con le seguenti categorie, UILCER, UILM, UILTA, FENEAL, UILPOST, UILSIC, UILA, UILTUCS, TRASPORTI, UIL C.A., UILSP, SCUOLA, ENTI LOCALI, SANITA', STATALI, Sindacato Autonomo della Provincia di Bolzano ASGB con le seguenti categorie bacini montani, costruzione e legnami, metallurgici-chimici-mineraria, elettricità, agricoltura, commercio-trasporti, banche, alimentari, albergatori-pubblici esercenti, funzione pubblica provincia, funzione pubblica comune e scuola, sanità, pensioni, media, tessile-abbigliamento.

rappresentanza dei datori di lavoro privati e dalle organizzazioni sindacali delle due province nonché dalle amministrazioni pubbliche a carattere locale, dai loro organismi di coordinamento, in qualità di datori di lavoro.

Laborfonds⁴³⁸, costituito in forma di associazione il 2 aprile 1998, è stato autorizzato dalla COVIP all'esercizio delle attività il 19 aprile 2000; al 31 dicembre 2009 risultavano iscritti 111.792 lavoratori, dei quali circa 45.000⁴³⁹ dipendenti da amministrazioni pubbliche locali⁴⁴⁰. Laborfonds può dunque essere definito il primo fondo pensione, costituito ai sensi del decreto legislativo n. 124/1993, che ha avuto tra i propri destinatari dipendenti pubblici.

Possono iscriversi a Laborfonds i lavoratori dipendenti da datori di lavoro rappresentati dalle Associazioni datoriali sottoscrittrici dell'accordo istitutivo che svolgono la loro attività nel territorio del Trentino Alto Adige le cui tipologie di rapporto di lavoro comprese nell'area dei destinatari sono definite dai singoli contratti di settore nazionali, locali o aziendali; i dipendenti delle pubbliche amministrazioni locali anche se prestano la loro attività fuori dal territorio regionale, secondo le modalità previste nei rispettivi contratti e, se e come previsto dalla relativa normativa statale, i dipendenti statali e delle altre pubbliche amministrazioni operanti nel territorio regionale, a norma dall'art. 1 bis del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

Sono altresì associabili al Fondo i soggetti fiscalmente a carico dei destinatari, per i quali si chiede l'attivazione di una posizione previdenziale presso il fondo, i datori di lavoro alle cui dipendenze operano i lavoratori associati ed infine possono aderirvi i dipendenti delle organizzazioni dei datori di lavoro e sindacali che hanno sottoscritto l'accordo istitutivo.

⁴³⁸ Iscritto all'albo dei fondi pensione al numero 93.

⁴³⁹ I dipendenti pubblici a cui si applica il D.P.C.M. del 20 dicembre 1999, con accantonamenti figurativi gestiti dall'Inpdap, sono 12.634.

⁴⁴⁰ Dati Aran anno 2012.

Tabella 3.47 - Quadro normativo riassuntivo.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 pubblicato nella G.U. del 27 aprile 1993, n. 40 ed entrato in vigore il 28 aprile 1993.• Legge provinciale 3 febbraio 1997, n. 2 (Provincia Autonoma di Trento)• Legge regionale 27 febbraio 1997, n. 3 (Regione Trentino Alto Adige)• Accordo istitutivo del 19 gennaio 1998 (integrato in data 20 novembre 1998)• Legge provinciale 3 maggio 1999, n. 1 (Provincia Autonoma di Bolzano)• Legge provinciale 8 aprile 2004, n. 1 (Provincia Autonoma di Bolzano) |
|--|

Di recente la nota operativa Inpdap n. 11/2005 ha precisato che al personale dipendente dalla Regione Trentino-Alto Adige, dal Consiglio regionale, dalle Asl e dall'amministrazione scolastica della provincia di Trento, si applica il D.P.C.M. del 20 dicembre 1999; mentre per il personale delle province autonome di Trento e Bolzano e degli enti collegati trovano attuazione le norme previgenti al decreto.

Queste norme, in forza della competenza legislativa concorrente di cui dispongono le due province in materia di ordinamento del personale, hanno disciplinato il passaggio dal Tfs al Tfr in attuazione dell'art. 2, commi 5 e 8 della legge n. 335/1995 prima che intervenisse il D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

Hanno così consentito l'istituzione di una forma pensionistica complementare anche in assenza della definizione della normativa nazionale applicabile al pubblico impiego; queste leggi provinciali prevedono inoltre che le amministrazioni interessate erogino il Tfr cosiddetto provinciale.

Questa prestazione si configura come istituto a carattere ibrido in quanto ai lavoratori viene liquidato, in base all'art. 2120 del Codice Civile, il Tfr da parte del datore di lavoro e non dall'Inpdap; l'Inpdap tuttavia in base alla normativa previgente al D.P.C.M. continua a liquidare le prestazioni di fine servizio non al lavoratore ma all'ente datore di lavoro per effetto di un mandato alla riscossione rilasciato dal lavoratore stesso⁴⁴¹.

⁴⁴¹ COVIP, *Relazione per il 2004*, Nota Inpdap n. 11/2005, 115.

La contribuzione a Laborfonds consiste in una quota, ovvero la totalità del Tfr maturando, una quota a carico del lavoratore, una quota a carico del datore di lavoro. Coloro che sono fiscalmente a carico degli aderenti possono effettuare contribuzioni liberamente nell'entità e nella periodicità più congeniale; gli aderenti hanno inoltre la possibilità di sospendere in qualsiasi momento la contribuzione, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, l'obbligo del versamento del Tfr maturando.

La posizione individuale, consistente nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente.

La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento del comparto di appartenenza quest'ultimo è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.

Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.

Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti

nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione, ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

Il lavoratore che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

Prima del pensionamento potranno essere richieste anticipazioni, riscatti e trasferimenti.

Le anticipazioni possono essere richieste dopo otto anni di iscrizione al Fondo e fino al 100% della posizione maturata per spese sanitarie per sé o per i familiari a carico, acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o

per i figli, spese relative alla fruizione dei congedi per la formazione e per la formazione continua.

Il riscatto può essere effettuato in caso di cessazione del rapporto di lavoro oppure in presenza di un periodo di inoccupazione prolungato. In caso di decesso dell'aderente prima del pensionamento, l'intera posizione maturata viene liquidata agli eredi o ai beneficiari.

Il trasferimento può essere conseguito dopo cinque anni di partecipazione al Fondo l'aderente potrà richiedere il trasferimento dell'intera posizione maturata presso un altro Fondo pensione.

Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.

I soggetti gestori sono stati individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.

Il Consiglio di amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione ed in particolare:

- Predisporre le linee di indirizzo degli investimenti di ciascuno dei comparti previsti così da orientare l'attività del gestore e predetermina i criteri di individuazione e ripartizione del rischio;
- Definisce il programma di durata delle convenzioni tra un minimo di tre ed un massimo di cinque anni, e prevede termini e modalità di esercizio della facoltà di recesso anticipato sia per il caso di inadempimento sia per il caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, con le conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie di cui all'investimento;
- Indica parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valuta la qualità dei risultati ottenuti dal gestore, adottando un periodo di

misurazione coerente con la ripartizione del patrimonio, nei vari titoli e valori;

- Dispone per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari posseduti.

Il Consiglio di amministrazione verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla COVIP.

Al Fondo spetta curare la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria; la tenuta della contabilità; la raccolta e gestione delle adesioni; la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti; la gestione delle prestazioni; la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo; la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti; gli adempimenti fiscali e civilistici.

Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.

Laborfonds offre quattro linee di investimento (garanzia, prudente-etica, bilanciata e dinamica) tra le quali è possibile scegliere in base a diversi fattori personali come per esempio l'età, l'aspettativa di rendimento e la propensione al rischio. È possibile variare la linea di investimento successivamente rispettando il periodo minimo di permanenza di un anno nella linea prescelta.

La **linea Garantita** si pone come finalità ⁴⁴² la realizzazione di rendimenti che siano almeno pari a quelli del TFR, in un orizzonte temporale pluriennale.

⁴⁴² il comparto garantisce la restituzione del capitale versato e il consolidamento annuale dei risultati della gestione qualora positivi. Tale garanzia opera alla scadenza del contratto con il gestore e nei seguenti eventi: esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, riscatto per decesso, riscatto per invalidità

La presenza della garanzia di capitale e il consolidamento annuale dei risultati della gestione qualora positivi consente di soddisfare le esigenze di un soggetto con una bassa propensione al rischio o ormai prossimo alla pensione.

L'orizzonte temporale è di breve/medio periodo (fino a 5 anni) ed il grado di rischio è basso. Il comparto garantisce la restituzione del capitale versato e il consolidamento annuale dei risultati della gestione qualora positivi.

Tale garanzia opera alla scadenza del contratto con il gestore (31.01.2018) e nei seguenti eventi: esercizio del diritto alla prestazione pensionistica, riscatto per decesso, riscatto per invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo, cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, riscatto *ex art. 14, c. 5 d. lgs. 252/05*, anticipazione limitata alla sola fattispecie delle spese sanitarie nella misura fissata dalla normativa vigente.

La garanzia opera inoltre nel caso di eventuale recesso ante tempo dalla convenzione da parte del Fondo. Il capitale del comparto viene investito prevalentemente in titoli governativi area Euro a breve termine con una componente azionaria dei Paesi europei massima del 10%.

La linea garantisce la restituzione del capitale versato e un rendimento minimo del 2% annuo.

L'investimento in strumenti finanziari di natura obbligazionaria è rivolto a: strumenti di debito, che siano emessi da Stati Ocse, Organismi Internazionali (cui aderisca almeno uno degli stati dell'Unione Europea), agenzie governative, nonché da società residenti in paesi Ocse, e negoziati

permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo, cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi, riscatto *ex art. 14, c. 5 d. lgs. 252/05*, anticipazione limitata alla sola fattispecie delle spese sanitarie nella misura fissata dalla normativa vigente. La garanzia opera anche in caso di recesso ante tempo dalla convenzione da parte del Fondo.

nei mercati regolamentati dell'Unione Europea, Svizzera, Stati Uniti, Canada e Giappone. Sono inclusi gli strumenti di debito derivanti da operazioni di cartolarizzazione (come i “*mortgage backed securities*⁴⁴³” e gli “*asset backed securities*⁴⁴⁴”), i titoli di debito corporate, gli OICR (compresi gli ETF). Gli strumenti di debito facenti parte del patrimonio in gestione devono avere, al momento dell'acquisto, una valutazione di merito creditizio minimo pari a BBB- di S&P e Baa3 di Moody's (*investment grade*). Per quanto attiene agli investimenti di natura azionaria, possono avere oggetto strumenti quotati o in fase di quotazione su mercati regolamentati, regolarmente funzionanti, aperti al pubblico, parti di OICR (inclusi ETF). Il patrimonio può anche essere investito in *Depositary Shares o Depositary Receipts* negoziati nei mercati regolamentati dell'Unione Europea; strumenti del mercato monetario, strumenti derivati, sia per finalità di copertura che di efficiente gestione.

I settori destinatari degli investimenti sono emittenti pubblici e privati con *rating* elevato (*investment grade*). Gli investimenti in titoli di natura azionaria riguardano le imprese con maggiore capitalizzazione senza alcun riferimento ad un settore specifico.

La **linea Prudente – Etica** ha come obiettivo la crescita del capitale investito mediante una politica d'investimento prudente, attenta anche agli aspetti etici. È adatta agli aderenti che sono propensi all'investimento con particolare attenzione agli aspetti etici e di responsabilità sociale, con una componente azionaria ridotta.

Il capitale della linea è investito per un massimo del 25% in azioni e la restante parte in obbligazioni e liquidità. L'Orizzonte temporale di investimento è di tre/cinque anni.

⁴⁴³ Titoli obbligazionari rivenienti da operazioni di cartolarizzazione (*securitization*) di prestiti ipotecari.

⁴⁴⁴ L'*Asset-backed security* (ABS) è uno strumento finanziario, un'obbligazione negoziabile o trasferibile emessa a fronte di operazioni di cartolarizzazione, garantita dagli attivi sottostanti.

Le categorie di destinatari sono rappresentate da obbligazioni di emittenti pubblici e privati con rating medio-alto (tendenzialmente *investment grade*). I titoli di natura azionaria non riguardano un settore specifico.

Le aree geografiche di investimento riguardano titoli di debito area Europa, titoli azionari area mondo, prevalentemente area OCSE.

La **linea Bilanciata** realizza la crescita del capitale investito mediante una combinazione di investimenti azionari e in maggiore misura, obbligazionari.

È generalmente adatta agli aderenti che hanno una media propensione al rischio a fronte di un medio-lungo periodo di permanenza nella linea (oltre i cinque anni con un grado di rischio medio).

Il capitale è investito per un massimo del 40% in azioni e la restante parte in obbligazioni e liquidità.

Gli strumenti finanziari comprendono titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria area mondo, titoli azionari area mondo quotati su mercati regolamentati, derivati, sia per la copertura del rischio che per efficiente gestione, OICR, compresi ETF.

I Settori industriali considerati sono obbligazioni di emittenti pubblici e privati con rating medio/alto (tendenzialmente *investment grade*). Gli investimenti in titoli di natura azionaria riguardano le imprese con maggiore capitalizzazione senza alcun riferimento ad un settore specifico.

Le aree geografiche di investimento sono prevalentemente in area OCSE; è previsto l'investimento residuale in mercati dei Paesi Emergenti.

La **linea Dinamica** persegue l'obiettivo di un'elevata crescita del patrimonio con un investimento prevalentemente azionario e quindi con una potenziale assunzione di rischio più elevato. È generalmente adatta a coloro che hanno una medio-alta propensione al rischio a fronte di un lungo periodo

di permanenza nella linea (oltre i dieci anni). Il capitale è investito per massimo il 60% in azioni e la restante parte in obbligazioni e liquidità.

Gli strumenti finanziari utilizzati sono titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria area mondo, titoli azionari area mondo quotati su mercati regolamentati, previsto il ricorso a derivati, sia per la copertura del rischio che per efficiente gestione, OICR, compresi ETF.

L'investimento riguarda obbligazioni di emittenti pubblici e privati con rating medio/alto (tendenzialmente *investment grade*). Gli investimenti in titoli di natura azionaria riguardano le imprese con maggiore capitalizzazione senza alcun riferimento ad un settore specifico.

Le aree geografiche di investimento sono prevalentemente in area OCSE; è previsto l'investimento residuale in mercati dei Paesi Emergenti.

Tabella 3.48 – Rendimento atteso dei comparti.

Comparto Garantita	Linea	Comparto Prudente-Etica	Linea	Comparto Bilanciata	Linea	Comparto Dinamica	Linea
	2,10%		2,40%		2,70%		3,00%

La variazione della scelta del comparto di investimento (*switch*) può essere effettuata osservando il tempo minimo di permanenza di 12 mesi (fatta eccezione per l'adesione tacita, a seguito di silenzio assenso, al comparto "Linea Garantita");

Gli *switch* sono gratuiti e possono essere richiesti in qualsiasi momento dell'anno.

Le quote del comparto di destinazione sono assegnate alla stessa data di calcolo del valore quota del comparto di provenienza, le richieste di *switch* sono presentate su apposito modulo predisposto dal Fondo e disponibile sul sito internet dello stesso.

Il Fondo, ricevuta la richiesta di *switch*, provvede ad inviare all'aderente una lettera di conferma del ricevimento della richiesta, con evidenza del comparto di destinazione e della data di efficacia dello *switch*.

Tabella 3.49 – Rendimenti storici Laborfonds⁴⁴⁵.

	2008	2009	2010	2011	2012	Rendimento medio annuo composto (%)
Linea Garantita	----	6,54%	0,69%	1,06%	3,66%	2,96%
Linea Prudente-Etica	----	9,11%	3,53%	2,75%	8,79%	6,00%
Linea Bilanciata	- 4,73%	7,66%	3,26%	- 0,04%	9,66%	3,03%
Linea Dinamica	----	8,74%	6,08%	- 1,98%	10,61%	5,75%

La convenzione stipulata dal fondo pensione Laborfonds permette, al momento del pensionamento, di scegliere tra le seguenti tipologie di rendita:

- Vitalizia immediata con pagamento immediato di una rendita all'aderente fino a che rimane in vita, si estingue con il suo decesso.

Tale rendita è adatta per chi desidera avere l'importo più elevato a partire dalla somma trasformata in rendita, senza ulteriori protezioni per i superstiti (come nel caso della rendita reversibile, certa per 5 o 10 anni e con restituzione del montante residuo) o per sé (rendita *Londg Term Care*).

- Certa per 5-10 anni e poi vitalizia con pagamento immediato di una rendita, nel periodo quinquennale o decennale di certezza, all'aderente se vivente, ai beneficiari in caso di sua premorienza.

Al termine di tale periodo la rendita diviene vitalizia, se l'aderente è ancora in vita, si estingue, se l'aderente è nel frattempo deceduto. Il beneficiario designato può essere modificato anche dopo l'inizio dell'erogazione della prestazione.

- Reversibile con pagamento immediato di una rendita all'aderente fino a che rimane in vita e successivamente, per l'intero importo o per una frazione dello stesso, al beneficiario designato (reversionario), se superstite.

La rendita si estingue con il decesso di quest'ultimo. Il beneficiario designato non può essere modificato dopo l'avvio dell'erogazione della prestazione.

- Con restituzione del montante residuale (contro assicurata) prevede il pagamento immediato di una rendita all'aderente fino a che rimane in vita.

⁴⁴⁵ Fonte Laborfonds.

Al momento del suo decesso viene versato ai beneficiari il capitale residuo, anche sotto forma di pagamento periodico.

Il capitale residuo è pari alla differenza tra il montante convertito in rendita, rivalutato fino alla ricorrenza annuale del contratto che precede la data della morte e il prodotto tra la rata della “rendita assicurata” rivalutata all’ultima ricorrenza del contratto che precede la data della morte con il numero di rate effettivamente corrisposte.

Il beneficiario designato può essere modificato anche dopo l’inizio dell’erogazione della prestazione.

- Vitalizia LTC con pagamento immediato di una rendita all’aderente, fino a che rimane in vita.

Il valore della rendita raddoppia qualora sopraggiungano situazioni di non autosufficienza, per tutto il periodo di loro permanenza. La rendita si estingue al decesso dell’aderente.

Il beneficiario designato non può essere modificato dopo l’avvio dell’erogazione della prestazione.

La quota iniziale di iscrizione a Laborfonds è una *tantum* pari ad € 2,58 a carico del lavoratore e € 2,58 a carico del datore di lavoro; per i soggetti fiscalmente a carico la quota è pari a € 5,16. La quota associativa annua è pari a € 10. I costi della gestione finanziaria sono variabili in base al comparto scelto dall’aderente ed è decurtato direttamente dal patrimonio. I costi della gestione per le singole linee d’investimento sono: Linea Garantita 0,22% annuo, Linea Prudente-Etica 0,28%, Linea Bilanciata 0,20%, Linea Dinamica 0,23%⁴⁴⁶.

⁴⁴⁶ ISC fondo pensione Laborfonds:

Comparti	2 anni	5 anni	10 anni	35 anni
Linea Garantita	0,481	0,331	0,269	0,221
Linea Prud.-Etica	0,536	0,386	0,325	0,277
Linea Bilanciata	0,536	0,386	0,325	0,277
Linea Dinamica	0,490	0,340	0,279	0,230

Tabella 3.50 – Costi nella fase di accumulo.

<p>Indirettamente a carico dell'aderente: Linea Garantita - Oneri di gestione</p> <p>Commissioni di gestione in misura fissa</p> <p>Commissioni di gestione in misura variabile</p> <p>Commissioni di garanzia</p> <p>Oneri di banca depositaria Commissioni di banca depositaria</p>	<p>0,09% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto trimestralmente</p> <p>15% dell'<i>over performance</i> (ovvero dello scarto positivo tra rendimento del portafoglio e rendimento del <i>benchmark</i>). Calcolate secondo il meccanismo del <i>high water mark</i>⁴⁴⁷ relativo e corrisposte annualmente.</p> <p>0,10% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto trimestralmente</p> <p>0,03% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto mensilmente</p>
<p>Linea Prudente-Etica - Oneri di gestione</p> <p>Commissioni di gestione in misura fissa</p> <p>Commissioni di gestione in misura variabile</p> <p>Oneri di banca depositaria Commissioni di banca depositaria</p>	<p>0,25% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese corrisposto trimestralmente</p> <p>Non previste</p> <p>0,03% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto mensilmente</p>
<p>Linea Bilanciata - Oneri di gestione</p> <p>Commissioni di gestione in misura fissa</p> <p>Commissioni di gestione in misura variabile</p> <p>Oneri di banca depositaria Commissioni di banca depositaria</p>	<p>0,172% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto trimestralmente (alla commissione di gestione in misura fissa si sommano le commissioni di gestione implicite degli eventuali OICR utilizzati per un massimo di 0,078% del patrimonio su base annua)</p> <p>20% dell'<i>over performance</i> (ovvero dello scarto positivo tra rendimento del portafoglio e rendimento del <i>benchmark</i>). Calcolate e corrisposte annualmente, con ricalcolo e eventuale conguaglio positivo a favore del portafoglio di gestione, dopo un periodo di gestione di cinque anni (corrispondente alla durata del mandato di gestione)</p> <p>0,03% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto mensilmente</p>
<p>Linea Dinamica - Oneri di gestione</p> <p>Commissioni di gestione in misura fissa</p> <p>Commissioni di gestione in misura variabile</p> <p>Oneri di banca depositaria Commissioni di banca depositaria</p>	<p>0,20% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto trimestralmente</p> <p>20% dell'<i>over performance</i> (ovvero dello scarto positivo tra rendimento del portafoglio e rendimento del <i>benchmark</i>). Calcolate e corrisposte annualmente, con ricalcolo e eventuale conguaglio positivo a favore del portafoglio di gestione, dopo un periodo di gestione di cinque anni (corrispondente alla durata del mandato di gestione)</p> <p>0,03% del patrimonio su base annua calcolato sul patrimonio in gestione ad ogni mese e corrisposto mensilmente</p>

⁴⁴⁷ Il meccanismo dell'*high water mark* fa sì che non vengano prelevate dai fondi nuove commissioni di performance fintanto che i risparmiatori debbano recuperare le perdite registrate precedentemente.

4.2.1 Statistiche sull'andamento della gestione.

Le Tabelle che seguono sono state elaborate tenendo conto dei valori registrati durante la gestione del fondo pensione Laborfonds svoltasi nell'anno 2012 e forniscono importanti informazioni sull'andamento economico finanziario di quest'ultimo.

Tabella 3.51 - Date di inizio operatività dei comparti Laborfonds.

Linea Garantita⁴⁴⁸	
Data di avvio dell'operatività del comparto	31.01.2008
Patrimonio netto al 31.12.2012	133.395.840

Linea Prudente-Etica⁴⁴⁹	
Data di avvio dell'operatività del comparto	30.04.2008
Patrimonio netto al 31.12.2012	112.735.208

Linea Bilanciata⁴⁵⁰	
Data di avvio dell'operatività del comparto	10.12.2001
Patrimonio netto al 31.12.2012	1.177.425.807

Linea Dinamica⁴⁵¹	
Data di avvio dell'operatività del comparto	30.04.2008
Patrimonio netto al 31.12.2012	40.423.637

Tabella 3.52 - Investimento per tipologia di strumento finanziario.

Linea Garantita	
Titoli di debito	85,22%
Liquidità	14,78%

Linea Prudente-Etica	
Titoli di debito	78,60%
Azioni	21,10%
Liquidità	0,30%

Linea Bilanciata	
Titoli di debito	58,28%
Azioni	34,53%
Liquidità	7,18%

⁴⁴⁸ Gestore: Unipol Assicurazioni S.p.A.

⁴⁴⁹ Gestore: Credit Suisse Italy S.p.A.

⁴⁵⁰ Soggetti gestori: Eurizon Capital SGR S.p.A. – mandato passivo. BLACKROCK Investment Management (UK) Ltd. – mandato attivo ed *overlay* sull'intero comparto.

⁴⁵¹ Gestore: BLACKROCK Investment Management (UK) Ltd.

Linea Dinamica	
Titoli di debito	45,48%
Azioni	49,55%
Liquidità	4,98%

Tabella 3.53 – Categoria di emittenti.

Linea Garantita – Titoli di Debito	
Titoli emessi da stati o organismi internazionali	94,88%
Titoli <i>corporate</i> e sopranazionali (quotati e <i>investment grade</i>)	5,12%

Linea Prudente-Etica – Titoli di Debito	
Titoli emessi da stati o organismi internazionali	100,00%

Linea Bilanciata – Titoli di Debito	
Titoli emessi da stati o organismi internazionali	74,47%
Titoli <i>corporate</i> e sopranazionali (quotati e <i>investment grade</i>)	25,53%

Linea Dinamica – Titoli di Debito	
Titoli emessi da stati o organismi internazionali	61,46%
Titoli <i>corporate</i> e sopranazionali (quotati e <i>investment grade</i>)	38,54%

Tabella 3.54 – Investimento per area geografica.

Linea Garantita – Titoli di debito	
Italia	99,39%
Altri paesi dell'area euro	0,61%

Linea Prudente-Etica	
TITOLI DI DEBITO	
Italia	32,18%
Altri paesi dell'area euro	42,68%
Altri paesi dell'Unione Europea	25,14%
TITOLI DI CAPITALE	
Italia	3,54%
Altri paesi dell'area euro	12,94%
Altri paesi dell'Unione Europea	12,72%
Stati Uniti	48,05%
Giappone	6,86%
Altri paesi OCSE	15,89%

Linea Bilanciata	
TITOLI DI DEBITO	
Italia	21,10%
Altri paesi dell'area euro	64,23%
Altri paesi dell'Unione Europea	12,25%
Stati Uniti	1,40%
Giappone	0,03%
Altri paesi OCSE	0,80%
Altri paesi non OCSE	0,20%
TITOLI DI CAPITALE	
Italia	2,82%
Altri paesi dell'area euro	24,18%
Altri paesi dell'Unione Europea	21,41%
Stati Uniti	29,74%
Giappone	12,91%
Altri paesi OCSE	8,94%

Linea Dinamica	
TITOLI DI DEBITO	
Italia	12,91%
Altri paesi dell'area euro	52,51%
Altri paesi dell'Unione Europea	10,64%
Stati Uniti	11,14%
Giappone	8,22%
Altri paesi OCSE	3,15%
Altri paesi non OCSE	1,42%
TITOLI DI CAPITALE	
Italia	3,61%
Altri paesi dell'area euro	21,32%
Altri paesi dell'Unione Europea	22,08%
Stati Uniti	39,78%
Giappone	6,29%
Altri paesi OCSE	1,04%
Altri paesi non OCSE	5,87%

Tabella 3.55 – Investimenti per settori azionari

Linea Prudente-Etica	
Materie prime	7,78%
Comunicazioni	4,62%
Consumi ciclici	13,97%
Consumi non ciclici	7,85%
Farmaceutici	11,48%
Energia	10,74%
Finanziari	20,66%
Industria	8,82%
Tecnologia	11,13%
Servizi	2,95%

Linea Bilanciata	
Materie prime	8,56%
Comunicazioni	3,84%
Consumi ciclici	12,33%
Consumi non ciclici	10,11%
Farmaceutici	9,57%
Energia	10,61%
Finanziari	19,47%
Industria	13,41%
Tecnologia	9,33%
Servizi	2,77%

Linea Dinamica	
Materie prime	10,64%
Comunicazioni	4,51%
Consumi ciclici	16,31%
Consumi non ciclici	8,98%
Farmaceutici	7,61%
Energia	10,21%
Finanziari	14,67%
Industria	14,44%
Tecnologia	11,64%
Servizi	0,98%

Tabella 3.56 – Rendimento medio annuo composto.

Linea Garantita - Periodo	Comparto	Benchmark	Tfr
3 anni (2010 – 2012)	1,79%	2,38%	3,37%
5 anni (2008 – 2012)	n.d.	3,01%	3,07%
10 anni (2003 – 2012)	n.d.	3,09%	3,06%

Linea Prudente -Etica Periodo	Comparto	Benchmark
3 anni (2010 – 2012)	4,99%	6,06%
5 anni (2008 – 2012)	n.d.	4,37%
10 anni (2003 – 2012)	n.d.	4,27%

Linea Bilanciata Periodo	Comparto	Benchmark
3 anni (2010 – 2012)	4,22%	5,58%
5 anni (2008 – 2012)	3,03%	3,35%
10 anni (2003 – 2012)	3,67%	4,59%

Linea Dinamica Periodo	Comparto	Benchmark
3 anni (2010 – 2012)	4,77%	6,35%
5 anni (2008 – 2012)	n.d.	2,83%
10 anni (2003 – 2012)	n.d.	4,70%

BIBLIOGRAFIA

ALAIMO - *La previdenza complementare dei dipendenti pubblici* - Diritto della Sicurezza sociale, anno 2002;

AMOROSO , DI CERBO , FIORILLO , MARESCA A. - *Le Fonti del Diritto Italiano - Diritto del Lavoro - Il Lavoro Pubblico* - Volume III, III Edizione, Giuffr  Editore;

BESSONE - *Previdenza complementare* - Torino, 2000;

BOMBASSEI - *La riforma della previdenza complementare: un primo bilancio provvisorio* - Tutela, gennaio-aprile, 2007;

BONARDI - *Tassonomie, concetti e principi della previdenza complementare* - Le nuove leggi civili commentate, 2007, fasc. 3 e 4;

CARABELLI, CARINCI - *Il lavoro pubblico in Italia* - II edizione, Cacucci Editore, 2010;

CARABELLI - *Riforma Brunetta: contrattazione collettiva e limiti funzionali della contrattazione integrativa* - Risorse umane, 2011, 1;

CARINCI - *All'indomani di una riforma promessa: la privatizzazione del pubblico impiego* - Il lavoro alle dipendenze della pubbliche amministrazioni, Milano, 1995;

CARINCI - "Costituzionalizzazione" ed "autocorrezione" di una riforma (la c.d. privatizzazione del rapporto di impiego pubblico) - Argomenti di diritto del lavoro, 1998;

CARINCI - *La privatizzazione del pubblico impiego alla prova del terzo governo Berlusconi: dalla legge 133/2008 alla legge 15/2009* - Lavoro nelle PA, 2008;

CARRIERI, NASTASI - *Verso un decentramento controllato* - Aran newsletter, n. 3/2008;

CASSESE - *Per un'autentica contrattualizzazione del lavoro con le amministrazioni* - Giornale diritto amministrativo, 1997;

CAZZOLA - *Guida ai fondi pensione* - Guida ai fondi pensione, Edibank 2002;

- CHIEFFI - *Evoluzione dello stato delle autonomie e tutela dei diritti sociali. A proposito della riforma del titolo V della Costituzione* - Padova, 2001;
- CINELLI, FERRARO - *Lavoro, competitività e welfare* - II tomo, UTET;
- CINELLI - *La previdenza complementare* - Giuffrè Editore, 2010;
- CINELLI - *Diritto della previdenza sociale* - Torino, 2005;
- CINELLI - *La previdenza integrativa nel settore del pubblico impiego* - QL, 1998;
- CRESCIMBENI - *Previdenza complementare: l'informazione è un pilastro fondamentale* - Il giornale Inpdap, anno II, n. 21, ottobre 2010;
- D'ANTONA, MATTEINI, TALAMO - *Riforma del lavoro pubblico e riforma della pubblica amministrazione* - Milano, 2001.
- DE BLASIO - *Viaggio nei fondi pensione* - Edizioni lavoro, 2001;
- DE GIACOMO - *Dopo ESPERO: aspetti positivi e fattori critici* - Aran Newsletter, n. 3/2004;
- DE GIACOMO - *Il sistema della previdenza complementare* - Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, 2003, fasc. 3 e 4;
- DE MARINIS - *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: dalla riforma alla controriforma. Il sistema delle fonti* - Mass. Giur. Lav., 2011;
- DE SIMONE - *Riforma del TFR e previdenza complementare, tra neo paternalismo pubblico ed autonomia privata* - Lavoro e Diritto, a. XXII, n. 4, autunno 2008;
- DE VITTORIO - *I contratti del pubblico impiego 1994-1997: una verifica critica della riforma, in I contratti collettivi di comparto* - Commentario, diretto da Carinci F., Milano, 1997;
- DELL'ARINGA - *La riforma della contrattazione del Pubblico impiego* - Aran newsletter, n. 3/2008.
- DONDI, ZAMPINI - *Previdenza pubblica e complementare privata nella riforma del Titolo V, Parte II della Costituzione* - Lavoro nelle pubbliche amministrazioni, suppl. gennaio-febbraio, 2002;

EMILIANI - *Sull'obbligo di interpretare la disciplina collettiva della previdenza complementare in modo da evitare ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori* - Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, n. 1/2012;

ESPOSITO M. - *Il trattamento di fine rapporto dopo la "contrattualizzazione" del lavoro pubblico* - CEDAM, 1998;

FERRARO - *La Previdenza Complementare nella riforma del Welfare* - Giuffrè Editore;

FERRARO - *Prove generali di riforma del lavoro pubblico* - Giornale diritto Lavoro e relazioni industriali, 2009;

FIORILLO - *Le fonti di disciplina del rapporto di lavoro pubblico* - Padova;

GAROIA, RICCIARDI - *Il settore pubblico come paradigma?*- Quaderni di rassegna sindacale, 2005, n. 1, 125;

G.L.T. - *La previdenza complementare per il comparto Regioni, Autonomie e Sanità* - l'Amministrazione Italiana, n. 4/2007.

GAIBISSO - *La previdenza complementare nel pubblico impiego: luci ed ombre* - Aran newsletter, n. 2, marzo/aprile 2007;

GAMBACCIANI - *La previdenza complementare nell'evoluzione dei principi costituzionali* - Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, Anno XII, n. 3/2012;

GIURO - *Dipendenti pubblici e previdenza integrativa* - Diritto e pratica del lavoro, n. 6/2011;

GRECO - *Sul diritto dei pubblici dipendenti a chiedere l'anticipazione del trattamento di fine servizio* - Famiglia, Persone e Successioni, anno VII, 8-9, agosto-settembre 2012;

IUDICA - *I fondi di previdenza ed assistenza complementare* - CEDAM, 1998;

LA MONICA - *I fondi pensione e la previdenza complementare nel pubblico impiego* - Quaderni Inpdap, Roma, n. 1/2000;

LASSANDARI - *Le nuove regole sulla contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia* - Rivista Giuridica Lavoro, 2010;

LEO, MONACCHI, SCHIAVO - *Le imposte sui redditi nel Testo Unico* - Milano, Giuffrè, 1996;

MARINUZZI - *Le ultime novità in materia di trattamento di fine servizio per i dipendenti pubblici* - Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, anno LXIV, 2013, n. 1;

MARTIRE - *La previdenza complementare nel pubblico impiego: Espero, Perseo e Sirio* - Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, 2012, fasc. 5;

MATTEINI - *La riforma della contrattazione nel settore pubblico ed il ruolo di Regioni ed Autonomie locali* - Aran newsletter, n. 3/2008;

MONGILLO - *Espero: al via la fase operativa* - Tutela, gennaio-aprile 2007;

MONTEMARANO, PALMIERI - *Le Pensioni del Pubblico Impiego* - Il Sole 24 Ore;

NASTRUCCI, VICARELLI - *Note sull'atto di indirizzo all'ARAN sull'introduzione del TFR e della previdenza complementare nel pubblico impiego* - Rivista Inpdap, n. 1/99;

NOGLER, ZOLI - *Efficacia del contratto collettivo e parità di trattamento, in Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* - commentario a cura di Carinci F., D'Antona, Milano, 2000;

ORSI BATTAGLINI - *Fonti normative e regime giuridico del rapporto di impiego con enti pubblici* - Giornale diritto del lavoro e relazioni industriali, 1993,

PANERO - *Un salto culturale per la previdenza complementare* - Tutela Inas Cisl, n. 1/2007;

PARISI - *La politica e la costituzione dei fondi di previdenza complementare* - Aran newsletter, n. 3, maggio/giugno, 2004;

PELLEGRINO, RUSSI - *Pubblico impiego, trattamento previdenziale e cenni alla previdenza complementare* - l'Amministrazione italiana, n. 10/2006;

- PILEGGI - *Comparti, materie, livelli della contrattazione collettiva* - Quaderni diritto lavoro e relazioni industriali, 1995;
- PISANI - *La vera novità sistematica della riforma "Brunetta": il ridimensionamento dell'autonomia collettiva* - Mass. Giur. Lav., 2010;
- POLLASTRINI - *La previdenza complementare* - Roma, Fondazione Cesar, 1996;
- REGALIA - *Rappresentanze sindacali unitarie: quali regole?*- Quaderni di rassegna sindacale, 2002, n. 1;
- RESCIGNO - *La nuova disciplina del pubblico impiego. Rapporto di diritto privato speciale o rapporto di diritto pubblico speciale?* - Lavoro e dir., 1993;
- RICCI - *Il contratto collettivo nazionale nel lavoro pubblico, in La Terza Riforma del Lavoro Pubblico* - Milano, 2011;
- ROCCO - *Fondi pensione preesistenti: processo di adeguamento* - Diritto & pratica del lavoro, n. 15/2012;
- ROCCO - *Previdenza integrativa e gestione finanziaria* - Diritto & pratica del lavoro, n. 16/2012;
- ROCCO - *Previdenza integrativa e liberalizzazioni* - Diritto & pratica del lavoro, n. 20/2012;
- ROCCO - *Pensioni UE e Libro Bianco* - Diritto & pratica del lavoro, n. 13/2012;
- ROCCO - *Previdenza complementare e disciplina del riscatto* - Diritto & Pratica del Lavoro, n. 42/212;
- RUBERTO, SGROI - *Il precedente testo dell'art. 2120 c.c.* - libro V c.c. T. 1, Ed. Giuffrè, 1994;
- RUSCIANO, TREU - *Commentario alla legge 29 marzo 1983, n.93* - Leggi civili commentate, 1984;
- SANDULLI - *Il sistema pensionistico dopo la legge n. 214/2001*- Rivista del diritto della Sicurezza Sociale, anno XII, n. 1/2012;

SANTORO, PASSARELLI - *Diritto e Processo del Lavoro e della Previdenza Sociale* - IPSOA, 2009;

SARTI - *La previdenza complementare nel settore pubblico: i fondi pensione definiti dai CCNL* - Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni, n. 5/2007;

SCHIAVO - *L'avvio della previdenza complementare nel pubblico impiego: fra regole comuni e specificità* - Rivista Inpdap, 1999;

SCHIMIA - *La previdenza complementare alla prova del Tfr* - Tutela, gennaio-aprile 2007;

SGUEGLIA - *L'esclusione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni dalla riforma della previdenza complementare* - Le nuove leggi civili commentate, 2007, fasc. 3 e 4;

SOLOPERTO - *La contrattazione collettiva nel settore pubblico, in Il lavoro pubblico in Italia* - a cura di Carabelli, Carinci M.T., Bari;

SOLOPERTO - *La riforma della contrattazione collettiva* - La nuova riforma del lavoro pubblico, Milano, 2010;

TARELLI - *Fondi pensione, la lunga attesa del pubblico impiego* - Tutela Inas Cisl, n. 1/2007;

TOPI - *La previdenza complementare e il trattamento di fine rapporto dei dipendenti pubblici* - Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, anno 2000, fasc. 1;

TOSI - *I nuovi rapporti tra Stato e Regioni: la disciplina del contratto di lavoro* - RIDL, 2003;

VALLACQUA - *La previdenza complementare per i dipendenti pubblici* - Rivista Diritto del lavoro, anno 2003, fasc. 4;

VALLACQUA - *La previdenza complementare per i dipendenti pubblici e privati* - Egea 2008;

VISCOMI - *Contrattazione integrativa, nullità della clausola difforme e responsabilità "diffusa"* - Lavoro nelle PA, 2007;

VISCOMI - *La contrattazione collettiva nazionale – in Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico* - Napoli, 2009;

ZAMPINI - *La previdenza complementare nel pubblico impiego ed i fondi integrativi nel parastato - Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 1998;

ZAMPINI - *Previdenza complementare e “blocco” delle pensioni di anzianità - LG*, 1998;

ZOPPOLI - *Contrattazione e delegificazione nel pubblico impiego - Napoli*, 1990;

ZOPPOLI - *La terza volta dell’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle amministrazioni pubbliche. Brevi riflessioni sulla riforma dell’Aran - Lavoro nelle PA*, 1998;

ZOPPOLI - *Lavoro pubblico: per un contratto di generale applicazione basta una rappresentatività piccola piccola ? - Rivista Giuridica Lavoro*, 2010, I;