



UNIVERSITÀ DI PISA

Progressione economica con requisiti al 31 dicembre 2015

(D.D. Prot. n. 52794 del 27/10/2016 – Rep. n. 693/2016)

Corso di formazione - Categoria B

Comportamenti organizzativi e sistemi relazionali alla luce dello Statuto di Ateneo e del contratto
collettivo di lavoro

1 dicembre 2016

Cenni sulle principali tipologie di contratto utilizzate dal nostro Ateneo:

lavoro subordinato e lavoro parasubordinato (co.co.co)

Samanta Landucci

Riflessi della posizione assicurativa individuale

nel contesto previdenziale pubblico

Fabio Seghetti

Cenni sulle principali tipologie di contratto utilizzate dal nostro Ateneo: lavoro subordinato e lavoro parasubordinato (co.co.co)

Samanta Landucci

Indice

1. Principali tipologie di contratti di lavoro utilizzati nel nostro Ateneo	3
1.1. Lavoro subordinato	4
1.2. Lavoro autonomo/co.co.co.	5
2. Procedura adottata in Ateneo per le co.co.co	8
2.1. Fasi procedurali	8
2.2 Attivazione incarico	9
3. Novità dal 2017	10

1. Principali tipologie di contratti di lavoro utilizzati nel nostro Ateneo

Con riferimento al personale e ai contratti di lavoro utilizzati in Ateneo, i primi riferimenti normativi cui si deve fare riferimento sono sicuramente i principi contenuti nello Statuto.

Di seguito si riportano alcuni degli articoli più importanti da tenere in considerazione:

Articolo 2 - Valori fondamentali

1. L'Università recepisce i valori della Costituzione della Repubblica Italiana, della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e si impegna, nelle sue attività, al rispetto di essi.

2. Considera la pari dignità delle persone quale proprio valore fondante e, pertanto, promuove il superamento di ogni tipo di discriminazione, garantendo pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca e nella progressione di carriera del personale.

Articolo 3 - Attività istituzionali

Sono attività istituzionali primarie dell'Università la ricerca e la formazione, svolte nel libero confronto delle idee e nel pieno rispetto dei valori fondamentali sopra enunciati, della libertà di ricerca e di insegnamento dei docenti, professori e ricercatori, e dei diritti degli studenti, del personale tecnico-amministrativo e di tutti coloro che a tali attività sono chiamati a concorrere, avendo come punto di riferimento ed obiettivo primario l'interesse dell'istituzione e della comunità universitaria nel suo insieme.

Articolo 8 - Personale

1. L'Università privilegia i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale. Le modalità di reclutamento e di selezione del personale sono definite nel rispetto della normativa vigente in apposito regolamento di ateneo.

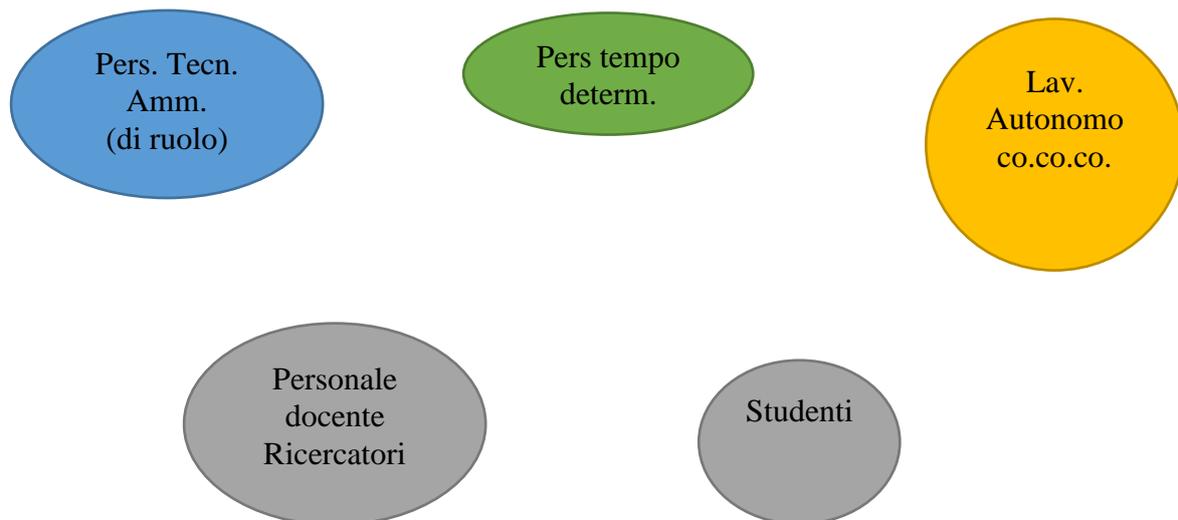
2. Si dota di strumenti intesi a prevenire e a rimuovere situazioni e comportamenti lesivi delle prerogative, dei diritti e delle opportunità dei singoli lavoratori.

3. Tutela la sicurezza, la salute e il benessere psico-fisico del personale, assicurando la salubrità e la funzionalità delle strutture e degli ambienti di lavoro e impegnandosi a rimuovere ogni forma di violenza morale o psicologica.

4. Elabora ed attua programmi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale del personale.

5. Favorisce le attività culturali, ricreative, sociali e sportive del personale, da svolgersi nel rispetto delle regole e della civile convivenza nonché dei diritti dell'intera comunità universitaria, mettendo a disposizione servizi, strutture e risorse.

Quindi l'Università esplica la propria attività istituzionale attraverso funzioni svolte da tutto il personale che è legato all'Ateneo a vario titolo:



1.1. Lavoro subordinato

Tra le tipologie di contratti di lavoro utilizzate in Ateneo, assume un ruolo di particolare rilevanza il lavoro subordinato; sul punto, l'art. 2094 c.c. stabilisce che:

“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

Il **lavoro subordinato** è caratterizzato dunque da:

- subordinazione del prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro;
- rispetto da parte del lavoratore di un orario di lavoro fisso;
- predeterminazione della retribuzione, delle modalità di erogazione della stessa e definizione ad opera dei [Contratti Collettivi Nazionali](#) di Lavoro;
- assenza del rischio (per il lavoratore) sul risultato della prestazione;
- stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, per gerarchia e funzioni;

- prestazione lavorativa svolta in modo continuativo.

Il decreto legislativo n. 165/2001 costituisce la norma di riferimento per il pubblico impiego.

Il rapporto di pubblico impiego è quel rapporto di lavoro in cui una persona fisica pone volontariamente la propria attività, in via continuativa e dietro retribuzione, alle dipendenze di una Pubblica amministrazione.

Il rapporto di pubblico impiego si configura come un rapporto giuridico bilaterale e di subordinazione.

Le PA per esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, secondo procedure selettive definite all'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001.

Per esigenze temporanee ed eccezionali possono invece ricorrere a forme flessibili di lavoro (art. 36 d.lgs. n. 165/2001), come contratti di lavoro a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, somministrazione, ecc.

I contratti a tempo determinato di solito sono stipulati per alcune esigenze particolari:

- sostituzione personale assente o in gravidanza;
- esigenze straordinarie o punte di attività;
- partecipazione a programmi di ricerca o progetti di miglioramento.

Il lavoro subordinato (tempo indeterminato e determinato) nell'Università è regolato dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dove viene disciplinato il rapporto di lavoro (categorie, orario di lavoro, permessi, ecc.) nonché il trattamento economico fondamentale (retribuzione, IIS) e accessorio (lavoro straordinario, produttività, ecc.).

Il nostro attuale CCNL prevede la suddivisione del personale in Categorie: B, C, D ed EP. Ad ogni categoria sono associate le mansioni e il trattamento economico.

Il rapporto di lavoro individuale si instaura con un contratto di lavoro di tipo privatistico tra il soggetto e l'amministrazione (contratto individuale di lavoro).

1.2. Lavoro autonomo/co.co.co.

Un'altra tipologia di lavoro piuttosto utilizzata nel nostro Ateneo è il **lavoro autonomo**, che invece è regolato dal Codice civile (cfr. art. 2222 c.c.):

“È lavoratore autonomo colui che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un’opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente”.

È, in pratica, caratterizzato dalla mancanza degli elementi vincolanti indicati per il lavoro subordinato:

- assenza di un vincolo di subordinazione con il committente e pertanto non è tenuto al rispetto di un orario fisso e predeterminato dal datore di lavoro;
- la retribuzione non è correlata a parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva, bensì alla qualità e quantità del lavoro svolto;
- il lavoratore assume su di sé il rischio per il risultato della prestazione;
- il lavoratore non è stabilmente inserito all’interno dell’organizzazione del datore di lavoro.

Nell’ambito del lavoro autonomo, in particolare è possibile attivare delle forme di **lavoro parasubordinato**, ossia le **collaborazioni coordinate e continuative**, che sono regolate dall’art. 7 co. 6 del d.lgs. n. 165/2001:

“Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le P.A. possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa solo ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità”:

1. l’oggetto della prestazione (...) deve corrispondere ad obiettivi e progetti specifici e deve essere coerente con le esigenze di funzionalità dell’amministrazione;
2. l’amministrazione deve aver preliminarmente accertato l’impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse disponibili all’interno;
3. la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
4. devono essere preventivamente determinati: durata, luogo, oggetto e compenso;
5. è richiesta la laurea specialistica, magistrale o vecchio ordinamento (oppure laurea triennale + master).

Va poi ricordato come *il ricorso ad incarichi di collaborazione coordinata e continuativa debba “costituire un rimedio eccezionale per far fronte ad esigenze peculiari per le quali l’amministrazione necessita dell’apporto di specifiche tecniche e competenze professionali”* (Circolare 15 luglio 2004 n. 4 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Le co.co.co. sono caratterizzate da:

- collaborazione con il committente pur mancando il vincolo di subordinazione;
- coordinamento con il committente per la realizzazione del progetto;
- continuità dell'attività nel tempo;
- prevalenza dell'opera personale;
- raggiungimento risultato finale previsto dal contratto (es.: supporto alla ricerca o supporto alla didattica).

Si può prescindere dalla laurea v.o./specialistica, IN CASI TASSATIVI, previsti dalla legge, ossia se si tratta di:

- professionisti iscritti in ordini o albi;
- soggetti che operano nel campo dello spettacolo o dei mestieri artigianali;
- attività informatica, supporto a didattica o ricerca (...) solo se finanziati con fondi esterni.

Appare rilevante sottolineare pertanto la differenza tra co.co.co./occasionale.

La co.co.co. si differenzia dal contratto occasionale in quanto quest'ultimo è caratterizzato da un'attività spot, che si realizza in una prestazione saltuaria e svolta in autonomia senza coordinamento né continuità. (es. traduzione, pittura di un quadro).

CO.CO.CO.: coordinazione con il committente e continuità della prestazione.

OCCASIONALE: non c'è coordinamento né continuità.

LIMITI DI SPESA:

le co.co.co. attivate con fondi di Ateneo sono soggette ai limiti di spesa, mentre quelle finanziate su fondi provenienti da progetti di ricerca, convenzioni e contratti c/terzi ecc. (fondi provenienti dall'esterno) non sono soggette a limitazioni di spesa.

**Limite di spesa:
abbattimento del 50% della
spesa sostenuta nell'anno
2009 come previsto dall'art.
9 co. 28 l. 122/2010**

2. Procedura adottata in Ateneo per le co.co.co

Quanto alla procedura, si deve far riferimento al “*Regolamento per il conferimento degli incarichi di lavoro autonomo a soggetti esterni non dipendenti dell’Ateneo procedura accentrata presso la Direzione del personale*”.

Non possono essere affidati incarichi di lavoro autonomo al personale dipendente dell’Università di Pisa.

Non possono essere conferiti incarichi con assegnazione diretta alla persona (escluso seminari).

2.1. Fasi procedurali

La procedura prevista dal nostro regolamento prevede due fasi obbligatorie:

- **Interpello INTERNO:** la struttura definisce il tipo di incarico di cui necessita e le caratteristiche/requisiti e invia una richiesta alla Direzione del Personale.

Viene inviato un avviso a tutto il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato con le informazioni e i requisiti per l’incarico richiesto (v. esempio):

- *in caso di esito positivo, ossia una persona risponde all’interpello, verrà valutata una soluzione interna (trasferimento, distacco o incentivazione monetaria);*
- *in caso di esito negativo, ossia qualora non siano individuate professionalità interne, si può attivare, se ci sono i presupposti, la procedura di conferimento per incarico esterno.*

- **Avviso di procedura comparativa** (per personale ESTERNO):

- La proposta di attivazione deve pervenire all’Ufficio con delibera del Consiglio di dipartimento/centro (anche PDF per e-mail); in alternativa il provvedimento di urgenza a firma del Direttore della struttura;
- l’ufficio dell’Amministrazione competente per dette attività (interpello e procedure comparative), sulla base degli elementi forniti dalle Strutture richiedenti che ne assumono piena responsabilità, provvede ad effettuare un controllo in relazione alla legittimità formale degli atti e delle procedure, non potendo estendersi ad eventuali comportamenti che esulano da tale parametro (non si estende al merito);
- l’ufficio, dopo aver verificato quanto sopra specificato, provvederà a predisporre l’avviso di procedura comparativa a firma del Direttore generale che verrà pubblicato su

sito web di Ateneo e reso noto alla Struttura richiedente tramite e-mail (pubblicazione minimo 7/8 gg.).

Il bando deve contenere obbligatoriamente (v. esempio):

- progetto o obiettivo riguardante l'incarico;
 - oggetto dell'incarico/attività richiesta;
 - luogo, periodo, compenso;
 - requisiti (titolo di studio*, esperienza, ecc.);
 - criteri di valutazione;
 - budget per finanziare il contratto.
- L'iter procedimentale si conclude con il verbale della commissione da cui risulteranno i soggetti idonei ai fini della procedura e che saranno successivamente pubblicati sul sito di Ateneo.
- Al soggetto dichiarato idoneo verrà conferito l'incarico oggetto del bando attraverso un contratto.

2.2. Attivazione incarico

Gli incarichi di lavoro autonomo sono affidati mediante appositi contratti sottoscritti dalle parti:

- Provvedimento conferimento incarico (a firma del Direttore della Struttura)
- Contratto di co.co.co. (in forma scritta-firma del Direttore della struttura e del collaboratore).

Il contratto deve contenere:

- oggetto della prestazione;
- durata (di regola inferiore a 12 mesi, ad esclusione di progetti di ricerca);
- importo (commisurato alla qualità e quantità di lavoro);
- modalità di corresponsione in base al risultato finale;
- trattamento previdenziale e assicurativo.

Il contratto di co.co.co. non si può rinnovare né prorogare.

ADEMPIMENTI OBBLIGATORI per l'efficacia del contratto:

- ❖ Pubblicazione estremi atti di conferimento incarichi collaborazioni e compenso ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 33/2013 (allegato A)* su sito web dell'Ateneo sez. Amministrazione Trasparente; il contratto è efficace dalla pubblicazione.
- ❖ Esito positivo della procedura di controllo della Corte dei Conti che è un organo di controllo esterno all'Università; effettua un controllo preventivo di legittimità sugli atti: il contratto ha efficacia (produce effetti) dalla data del visto o, meglio, dalla data di ricezione degli atti registrati (esclusi incarichi di insegnamento e supporto alla didattica).

➡ PUBBLICAZIONE SITO WEB dell'Università –sez. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

➡ CONTROLLO CORTE DEI CONTI, organo di controllo ESTERNO all'Università

3. Novità dal 2017

La vigente disciplina delle collaborazioni nelle amministrazioni pubbliche è oggetto di revisione, in quanto l'art.17, co. 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. “Riforma Madia”) prevede l’emanazione di uno o più decreti legislativi per il riordino della disciplina in materia di lavoro pubblico ed elenca una serie di principi e criteri direttivi, cui tali decreti devono attenersi, tra i quali alla lett. o) *“disciplina delle forme di lavoro flessibile, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime, anche al fine di prevenire il precariato”*.

Il termine ultimo per l’emanazione dei decreti legislativi è il febbraio 2017.

La legge di stabilità del 2017, superando l’indirizzo giurisprudenziale dell’organo contabile, esclude esplicitamente la sottoposizione al controllo preventivo di legittimità della Corte dei Conti degli atti ed i contratti, di cui all’art.7, co. 6, del d.lgs. n. 165/2001, stipulati dagli atenei.

Riflessi della posizione assicurativa individuale nel contesto previdenziale pubblico

Fabio Seghetti

Indice

1. Evoluzione del sistema previdenziale	12
2. Il contesto normativo vigente	15
3. La pensione di vecchiaia	16
4. La pensione anticipata	16
5. Il calcolo della pensione	17
6. La posizione assicurativa individuale	19

1. Evoluzione del sistema previdenziale

Il nostro sistema pensionistico si è caratterizzato, alle sue origini, come un sistema a capitalizzazione pubblica. Un percorso iniziato ormai più di 100 anni fa, nel 1898, quando un decreto ministeriale istituì LA CASSA NAZIONALE DI PREVIDENZA come organo di tutela per la vecchiaia e l'invalidità, la cui iscrizione fu resa obbligatoria per lavoratori e imprenditori nel 1919 assumendo il nome di CASSA NAZIONALE per le ASSICURAZIONI SOCIALI.

Esso consisteva nell'accantonamento dei contributi versati per costituire delle riserve.

Il capitale così accumulato veniva poi investito in operazioni finanziarie ed i guadagni derivanti dal rendimento degli investimenti effettuati si sommavano (o si sottraevano se avvenivano perdite) alle riserve.

Dal capitale così formato, decurtate le spese correnti di gestione, veniva di volta in volta prelevata la quota necessaria ad erogare le prestazioni pensionistiche a coloro che in quel momento giungevano al termine della propria vita lavorativa.

La forma pubblica della capitalizzazione, a differenza di quella privata, comportava che la gestione delle riserve non dovesse dare nessun profitto per il gestore, ma l'eventuale guadagno poteva essere distribuito ai pensionati, mentre nel caso ci fossero state perdite, queste venivano ripianate con fondi del bilancio pubblico.

Nel 1933 il governo fascista trasforma la CASSA in Istituto Nazionale Fascista di Previdenza Sociale, mantenendo il regolamento della ex CASSA...e a seguire nel 1943 la denominazione attuale di INPS, riconosciuto come ente di diritto pubblico.

I successivi governi, per motivi di consenso politico, introdussero nel 1952 il sistema previdenziale c.d. A RIPARTIZIONE.

Questo sistema consisteva nel prelevare i contributi dai lavoratori attivi e contemporaneamente con essi pagare le prestazioni ai pensionati. Questo sistema di ripartizione venne chiamato CONTRIBUTIVO in quanto l'ammontare della pensione percepita era in diretto rapporto con l'ammontare dei contributi versati.

L'andamento favorevole della lotta di classe portò nel '68 all'introduzione delle pensioni a RIPARTIZIONE ma di tipo RETRIBUTIVO.

Tale meccanismo prevedeva il calcolo della pensione non in base all'ammontare dei contributi effettivamente versati, ma alla retribuzione media, di un preciso periodo della vita lavorativa (periodo di riferimento), moltiplicata per un'aliquota relativa agli anni di versamento contributivo. Nel '68 il periodo di riferimento era costituito dagli ultimi tre anni per i dipendenti privati, dall'ultimo anno per i dipendenti degli enti locali, e addirittura dall'ultimo mese per i dipendenti pubblici.

Quanto detto era ovviamente il risultato della contrattazione o meglio, per usare un termine di moda all'epoca, della lotta e dei rapporti di forza tra le classi.

Nel '69 furono fatte altre conquiste importanti come l'aggancio delle pensioni alla dinamica salariale.

Questa conquista ha evidenziato in modo più tangibile la solidarietà di classe tra i lavoratori attivi e quelli in pensione, perché la crescita delle pensioni era di conseguenza collegata strettamente agli aumenti dei salari che i lavoratori attivi riuscivano a strappare al padronato.

Questo sistema ebbe delle conseguenze immediate e dirette. La commistione tra assistenza e previdenza da un lato favorì le politiche assistenzialiste a favore del comparto dei lavoratori autonomi.

Dall'altro, a partire dalla fine degli anni '60, permise di finanziare con i contributi dei lavoratori, attraverso l'INPS, la ristrutturazione capitalistica e cioè il ricorso alla cassa integrazione, la fiscalizzazione degli oneri sociali e i famosi prepensionamenti.

Si comincia a delineare in modo netto uno spiccato ASSISTENZIALISMO STATALE, con il conseguente aumento delle "pensioni-baby" che permisero ai dipendenti pubblici di andare in pensione con appena 19 anni 6 mesi e un giorno se uomini o con 14 anni 6 mesi e 1 giorno se donne ammogliate o con prole.

Un aumento veramente eccessivo della spesa pensionistica che però in un clima di benessere diffuso non interessava molto all'allora sonnolenta classe politica.

Negli anni '80, un'intensa campagna ideologica preparò il terreno per interventi nel settore della previdenza pubblica volti ad un progressivo restringimento delle maglie fino ad allora fin troppo larghe.

In sintesi si andava nella direzione della diminuzione della spesa sociale pubblica e allo stesso tempo si creava la necessità di sostituirla con quella privata. Si cominciava a parlare di pensioni integrative.

Era ovvio però che finché i lavoratori potevano contare su pensioni abbastanza decenti non vi era motivo da parte loro di ricorrere alle pensioni integrative private.

Il primo intervento che andava in questa direzione (diminuire la spesa previdenziale pubblica a favore di integrazioni private da parte dei lavoratori), fu realizzato da Giuliano Amato nel 1992 attraverso i seguenti interventi:

- a) blocco, per tutto il '93, delle pensioni di anzianità;

- b) aumento progressivo dell'età pensionabile (65 anni per gli uomini e 60 per le donne);
- c) aumento del periodo di riferimento per il calcolo della retribuzione media pensionabile (portato agli ultimi 5 anni di lavoro);
- d) eliminazione dell'aggancio ai salari;
- e) aumento a 35 anni del requisito per pensioni di anzianità dei dipendenti pubblici con meno di 8 anni di contributi al 31/12/92.

La riforma Dini del 1995 mette un altro tassello sulla strada della riduzione della spesa pubblica.

Reintroduce, per coloro che al 31/12/1995 avevano meno di 18 anni di anzianità lavorativa, **il sistema contributivo** calcolato su quanto è stato effettivamente versato nel corso della propria vita lavorativa. In questo modo un futuro lavoratore con 40 anni di contributi avrebbe percepito una pensione 50% dell'ultimo stipendio, invece dell'80 % assicurato dal sistema retributivo fino ad allora valido.

Il decennio di restrizioni si chiude con la riforma Prodi del 1997 che, nell'ottica dell'ingresso dell'Italia nell'Unione Europea, inasprisce i requisiti d'età per l'ottenimento della pensione di anzianità e incrementa l'onere contributivo dei lavoratori.

L'epoca più attuale continua nella strada del rigore del settore previdenziale con sempre maggiore decisione.

La prima tappa di questo percorso è la RIFORMA MARONI DEL 2004.

Si stabilisce, nel tentativo di disegnare un sistema più equo e sostenibile dal punto di vista finanziario, l'innalzamento dell'età per il pensionamento di anzianità. La soglia sale a 60 anni per tutti a partire dal 2008, fermo restando il requisito contributivo dei 35 anni.

Nel 2010 il requisito di età sale a 61 anni e nel 2014 a 62.

Requisito alternativo per accedere al pensionamento sono i 40 anni di anzianità di contribuzione, a prescindere dall'età anagrafica. Per i lavoratori la cui pensione è liquidata esclusivamente con il sistema contributivo, il requisito anagrafico minimo previsto è elevato a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini.

Tra le altre cose la riforma Maroni diminuisce le finestre di uscita da 4 a 2 con il conseguente innalzamento dell'età pensionabile. Nel 2007 viene introdotto il SISTEMA DELLE QUOTE, cioè la somma dell'età anagrafica e dell'anzianità contributiva del lavoratore. Si andava da quota 95 (con almeno 59 anni di età) del luglio 2009 alla prevista quota 97 (con almeno 61 anni di età) del gennaio 2013.

A partire dal 2010 ulteriori cambiamenti incidono sulle pensioni.

Con la manovra finanziaria del 2010 il governo di centrodestra stabilisce, a partire dal 1 gennaio 2015, l'innalzamento dei requisiti per le pensioni di vecchiaia e di anzianità.

Il ritmo degli adeguamenti dell'età pensionabile all'aumento medio della vita non è più ogni 5 anni ma ogni 3.

E si arriva al 2011 con la famigerata RIFORMA FORNERO.

2. Il contesto normativo vigente

L'ultimo provvedimento in materia pensionistica prevede il passaggio al sistema contributivo **PRO-RATA** per tutti a partire dal 1 gennaio 2012. Scompare la pensione di anzianità, sostituita da quella anticipata.

Soglie di accesso alla pensione anticipata destinate a salire di 1,2 e 3 mesi dal 2012 al 2014 e ulteriormente inasprite dall'adeguamento alla speranza di vita di 3 mesi dal 2013 e 7 mesi dal 2016, inasprimento che consentirà di acquisire diritto a pensione anticipata agli uomini con 42aa e 10mm ed alle donne con 41aa e 10 mesi e questo fino al 2018.

Si innalza ulteriormente il livello minimo di età per pensionamento di vecchiaia: l'età passa subito a 66 anni per tutti i dipendenti pubblici, uomini e donne, e tenuto conto dell'adeguamento alla speranza di vita, i lavoratori pubblici dovranno raggiungere i 66aa e 7mm dal 2016 al 2018 per ottenere la pensione di vecchiaia con almeno 20 anni di contribuzione.

Dall'inasprimento dei requisiti di accesso si salva solamente chi aveva già maturato un diritto a pensione al 2011 in virtù della cd. **“quota 96”** (60+36 o 61+35) o se donna aver maturato 61 anni e almeno 20 di contribuzione utile, e tutto ciò tenuto conto del dettato costituzionale in materia di “diritti acquisiti”.

Nella legge di stabilità per il 2015 è stato introdotto un **“correttivo”** al contributivo per tutti che in apparenza portava un calcolo peggiorativo della pensione; in realtà, essendo esteso a coloro che avevano mantenuto il sistema retributivo fino al 2011 in quanto “18enni di contribuzione al 1995”, spesso generava importi di pensione superiori all'ultimo stipendio in servizio.

Il **“correttivo”** apportato stabilisce di fare una comparazione tra due importi di pensione calcolati il primo con **il contributivo pro-rata Fornero**, mentre il secondo calcolato interamente con **il vecchio sistema retributivo**: tra i due importi l'INPS dovrà attribuire quello meno favorevole all'interessato.

In tutti e due i casi, comunque, sono premiate le anzianità superiori ai vecchi 40 anni di contribuzione che precedentemente alla riforma erano considerati la **“massima anzianità contributiva utile”**.

Andiamo, però, a verificare l’impatto futuro dell’aumento della cd. **“speranza di vita”** sui requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o alla pensione anticipata: saranno resi noti con apposito decreto inizialmente ogni triennio (poi ogni biennio), ma dalle stime fornite dall’ISTAT la situazione dovrebbe attestarsi come indicato nei prossimi paragrafi.

3. La pensione di vecchiaia

Per i **“derogati”** della riforma, perché al 2011 avevano la “quota 96” o donne 61+20, il limite di età per il collocamento a riposo d’ufficio è rimasto quello ordinamentale dei 65 anni, età a cui conseguono il diritto alla pensione di vecchiaia.

Per tutti gli altri i nuovi requisiti di accesso, uguali tra uomini e donne, che avranno maturato almeno 20 anni di contribuzione, sono, in base a quanto già stabilito con decreto fino al 2018, e saranno, in base alle previsioni ISTAT per il futuro:

dal 01.01.2016	66 anni e 7 mesi
dal 01.01.2019	66 anni e 11 mesi
dal 01.01.2021	67 anni e 2 mesi
dal 01.01.2023	67 anni e 5 mesi
dal 01.01.2025	67 anni e 8 mesi
dal 01.01.2027	67 anni e 11 mesi
dal 01.01.2029	68 anni e 1 mese
dal 01.01.2031	68 anni e 3 mesi

e così di seguito fino al 2050 dove saranno previsti 69 anni e 9 mesi, se i calcoli ISTAT sono esatti.

4. La pensione anticipata

I requisiti di accesso alla pensione “anticipata” rispetto all’età necessaria per conseguire quella di vecchiaia, subiscono anch’essi l’effetto dell’aumento della speranza di vita.

Quindi, indipendentemente dall’età anagrafica, fino al 2018, e successivamente se le previsioni ISTAT saranno confermate:

	UOMO	DONNA
dal 01.01.2016	42 anni e 10 mesi	41 anni e 10 mesi
dal 01.01.2019	43 anni e 2 mesi	42 anni e 2 mesi
dal 01.01.2021	43 anni e 5 mesi	42 anni e 5 mesi

dal 01.01.2023	43 anni e 8 mesi	42 anni e 8 mesi
dal 01.01.2025	43 anni e 11 mesi	42 anni e 11 mesi
dal 01.01.2027	44 anni e 2 mesi	43 anni e 2 mesi
dal 01.01.2029	44 anni e 4 mesi	43 anni e 4 mesi
dal 01.01.2031	44 anni e 6 mesi	43 anni e 6 mesi

e così via fino al 2050 quando saranno previsti 46 anni per gli uomini e 45 per le donne.

Questa tipologia di pensione anticipata si andrà ad esaurire, tenuto conto dell'età media di entrata nel mondo del lavoro dei giovani (30, 35 anni almeno): in futuro si presume che saranno erogate solo pensioni di vecchiaia al raggiungimento dei 70 anni con al massimo 35, 40 anni di contribuzione e calcolo interamente contributivo, con importi di pensione all'incirca pari al 50-60% dell'ultimo stipendio in servizio.

Si rileva l'importanza che assumerà a quel momento aver aderito a forme di previdenza integrativa pubblica o privata.

5. Il calcolo della pensione

Come già accennato nei paragrafi precedenti, nel calcolo **MISTO** pro-rata (retributivo+contributivo) assume rilevanza aver maturato + o – di 18 anni utili al 31.12.1995.

Se **SI**, il calcolo della pensione sarà di tipo **RETRIBUTIVO** sulle anzianità acquisite al 2011 e di tipo **CONTRIBUTIVO** per le anzianità dal 2012 (salva l'applicazione del “correttivo” apportato dal 2015 e spiegato precedentemente).

Se **NO**, il calcolo della pensione sarà di tipo **RETRIBUTIVO** sulle anzianità acquisite al 1995 e di tipo **CONTRIBUTIVO** per le anzianità dal 1996 (senza l'applicazione del “correttivo”).

Se, invece, la contribuzione del lavoratore decorre dal 1996 il calcolo sarà esclusivamente di tipo **CONTRIBUTIVO**.

Vediamo nello schema in modo sintetico:

Prima di tutto occorre individuare la collocazione temporale delle anzianità acquisite dal lavoratore

Sistema retributivo Quota A	Sistema retributivo Quota B	Sistema contributivo Quota C	Sistema contributivo Quota C
Anzianità al 31.12.1992	Anzianità dal 1.1.1993	Anzianità dal 1.1.1996	Anzianità dal 1.1.2012
		Se al 31.12.1995 inferiore a 18 anni	Se al 31.12.1995 uguale o superiore a 18 anni

7

Quindi si procede all'individuazione delle aliquote di rendimento del sistema retributivo. E delle retribuzioni imponibili utili ai fini del calcolo delle quote A, B e C.

Ad esempio un dipendente che ha i **18 anni di contribuzione utile al 1995** sarà trattato come segue:

anzianità al 1992	anzianità 1993/2011	anzianità post 2011
Retributivo su 15 anni quota A	Retributivo su 19 anni quota B	Contributivo quota C
Aliquota 35%	Aliquota 34,2%	Aliquota 33%
Imponibile= fisse e continuative (no accessorie) alla data di cessazione	Imponibile= retribuzioni ultimi 10 anni rivalutate alla cessazione	Per ogni anno di retribuzione e montante accumulato rivalutato in base al PIL alla data di cessazione
		Sul montante complessivo si applica il coefficiente di trasformazione che varia in base all'età di accesso alla pensione (dal 4 al 6% circa)
Importo A	Importo B	Importo C

Un dipendente che, al contrario, **non ha i 18 anni di contribuzione utile al 1995**, sarà trattato come segue:

anzianità al 1992	anzianità 1993/1995	anzianità post 1995
Retributivo su 5 anni quota A	Retributivo su 3 anni quota B	Contributivo quota C
Aliquota 11,65%	Aliquota 6,66%	Aliquota 33%
Imponibile= fisse e continuative (no accessorie) alla data di cessazione	Imponibile= retribuzioni dal 1993 rivalutate alla cessazione	Per ogni anno di retribuzione e montante accumulato rivalutato in base al PIL alla data di cessazione
		Sul montante complessivo si applica il coefficiente di trasformazione che varia in base all'età di accesso alla pensione (dal 4 al 6% circa)
Importo A	Importo B	Importo C

Dalla sommatoria dei tre importi si ottiene la pensione spettante.

6. La posizione assicurativa individuale

Saper “leggere” la propria posizione assicurativa e conoscere gli strumenti giuridici utili per potenziarne l’efficacia finale in sede di pensione, è fondamentale per ogni lavoratore.

Il sistema previdenziale è complesso e gli ordinamenti che regolano la gestione delle molte casse pensionistiche esistenti sono spesso diversi tra loro, anche se con l’introduzione del sistema di calcolo contributivo certe differenze sul calcolo delle pensioni si sono assottigliate.

Anche le **aliquote di rendimento** del sistema retributivo sono diverse a seconda di quale Cassa Pensioni si tratti; vero che oggi l’INPS amministra quasi tutte le casse pensioni (escluse quelle libero-professionali), ma lo fa sempre e comunque considerando l’ordinamento previdenziale di appartenenza, che nel nostro caso è la **ex Cassa Trattamenti Pensionistici Statali (CTPS)** normata dal **T.U. sulle pensioni dei dipendenti civili dello Stato emanato con DPR n. 1092 del 1973** e successive modificazioni.

Pertanto, dalla data di presa di servizio presso l’Università a quella che sarà la data di cessazione, le nostre contribuzioni versate sulle retribuzioni percepite (ricordo l’8,8% a carico del lavoratore ed il 24,20% a carico amministrazione per un totale del 33%) vero è che sono servite a pagare le pensioni già esistenti, ma sono le stesse che saranno prese in considerazione al momento del pensionamento nel calcolo contributivo dal 1996 o dal 2012 (+ o – 18 al 1995), con l’INPS gestione dipendenti pubblici, attuale gestore, che applicherà la normativa di riferimento della nostra Cassa.

Oltre al servizio di ruolo, il lavoratore potrebbe aver avuto anche precedenti periodi lavorativi o di studio, periodi comunque valorizzabili nella propria posizione individuale anche se coperti da contribuzione in altre Casse INPS (tipo servizi nel settore privato, o come lavoratore autonomo) o scoperti da contribuzione (titoli di studio).

Oppure aver lavorato con iscrizione ad una Cassa Libero Professionale (tipo avvocati, commercialisti, farmacisti, ecc.), o, come ormai spesso capita, aver lavorato come lavoratore parasubordinato (co.co.co, a progetto, assegnisti, borsisti, ecc.) con iscrizione alla cd. “Gestione separata INPS”).

Alcuni, addirittura, potrebbero aver prestato servizi in Paesi comunitari e extra-comunitari e magari pensano che non sia possibile recuperarne benefici in Italia.

Di seguito provo a riepilogare - a grandi tratti - i principali strumenti giuridici a disposizione del lavoratore per ottenere una congrua e completa visione della propria posizione assicurativa.

Innanzitutto è bene chiarire che chiunque abbia periodi valorizzabili nelle diverse gestioni, ma comunque **decorrenti dal 1996** non occorre che metta in atto nessuna strategia in quanto potrà chiedere all’ INPS il “**CUMULO**” delle contribuzioni versate alle varie casse al momento in cui si avvicina al diritto a pensione (o anticipata o di vecchiaia).

In altri casi, ove esistano periodi contributivi ante 1996 (periodi di studio, servizi privati, liberi professionisti, servizi extra C.E., ecc.) è importante valutare se procedere o meno ad accentrare tali contribuzioni alla nostra Cassa Statali per ottenere un calcolo pensionistico più favorevole sugli stessi col sistema **RETRIBUTIVO**. In questo caso gli strumenti utilizzabili sono il riscatto (titoli di studio o servizi extra-comunitari) o la ricongiunzione, spesso onerosa; in entrambi i casi il consiglio è di chiedere il riscatto o la ricongiunzione all’INPS e valutare al momento della comunicazione della spesa da parte dell’Istituto Previdenziale se sia più o meno conveniente accettarne le conseguenze.

Al contrario, e parlo solo di contribuzioni in altre casse, si potrà comunque utilizzare la “**Totalizzazione**”, anche se i periodi sono ante 1996, sapendo che, comunque, il calcolo della pensione avverrebbe con il sistema interamente **contributivo**, più sfavorevole, ma comunque da valutare a fronte di richieste di oneri di ricongiunzione molto elevati.

Nel caso di servizi in ambito comunitario, la **totalizzazione U.E** non comporta alcuna spesa; i servizi sociali dei vari stati membri si riconoscono a vicenda i periodi di contribuzione calcolando poi singolarmente e secondo il proprio ordinamento le quote di pensione spettanti al lavoratore.

Da ultimo, è da tener presente il caso in cui il lavoratore abbia contribuzioni presso la cd. **“Gestione separata INPS”**, cassa attualmente in attivo di bilancio, tenuto conto della recente istituzione dal 1996 e della tipologia delle contribuzioni versate dai cosiddetti lavoratori “precari” e che quindi ad oggi non ha grandi spese da sostenere per pensionamenti, se non in casi particolari. Tale Cassa, infatti, colloquia in regime di totalizzazione con altre casse pensionistiche, **MA SOLO SE IL LAVORATORE NON HA GIÀ DATO SEGUITO A RICONGIUNZIONI ORMAI DEFINITE**, perché se l’interessato avesse già ricongiunto tra casse non potrebbe più totalizzare i propri periodi e le contribuzioni lì versate, otterrebbe da tale cassa solo un “supplemento di pensione” spesso di modico importo calcolato sugli anni di iscrizione.

Il consiglio finale che tengo a fornire, data la complessità degli argomenti trattati, è comunque quello di cominciare sin da ora a guardare con attenzione la propria posizione assicurativa e, magari, di sfruttare al meglio le opportunità di miglioramento anche richiedendo l’attuale assistenza gratuita degli enti di patronato, professionalità ormai indispensabile per la tutela previdenziale del lavoratore.