

Circolare INPDAP n. 29 del 8 Giugno 2000

Oggetto: Trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi pensione complementare dei pubblici dipendenti.

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 maggio 2000, n. 111, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 20 dicembre 1999, emanato su proposta del Ministro della funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro ed il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, intitolato "Trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti".

Relativamente agli iscritti ai fondi previdenziali gestiti dall'INPDAP si ritiene opportuno fornire ogni utile notizia.

Il quadro normativo

Con il DPCM innanzi indicato, con effetto dall'entrata in vigore, si completa un lungo iter normativo che ha preso avvio dalla legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, la quale, all'art. 2, comma 5, ha esteso l'istituto del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 del codice civile ai nuovi assunti delle pubbliche amministrazioni (inizialmente considerati tali coloro che erano assunti a partire dal 1/1/1996) e ha affidato, con il comma 6, alla contrattazione collettiva, così come regolata dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, di stabilire le modalità di attuazione di quanto previsto al comma 5, con riferimento agli adeguamenti della struttura retributiva e contributiva, nonché di definire le modalità dell'applicazione della disciplina del TFR ai dipendenti pubblici in servizio fino al 31 dicembre 1995 (comma 7).

Infine, il comma 8 dello stesso articolo ha stabilito che il TFR per il pubblico impiego dovesse essere corrisposto dalle amministrazioni ovvero dagli enti che già provvedevano al pagamento dei trattamenti di fine servizio.

Quanto disposto dalla legge 335/95 è stato successivamente integrato dalla legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dalla legge 23 dicembre 1998 n. 448, collegando l'introduzione del TFR all'avvio della previdenza complementare per il pubblico im-piego.

La prima, all'art. 59, comma 56, stabilisce che, fermo restando quanto previsto dalla legge 335/95, si possa trasformare l'indennità di fine servizio in TFR al fine di favorire il processo di attuazione della previdenza complementare. Per coloro che optano in tal senso, una quota della vigente aliquota contributiva relativa alla indennità di fine servizio, pari al 1,5%, viene destinata al finanziamento della previdenza complementare.

La successiva L. 448/98, nel quantificare in 200 miliardi annui la somma da destinare effettivamente ai fondi pensione del pubblico impiego a titolo di quote di accantonamenti annuali del TFR dei lavoratori interessati, ha stabilito altresì che con il DPCM previsto dalla L. 335/95:

- fosse disciplinato l'accantonamento, la rivalutazione e la gestione della quota della vigente aliquota contributiva relativa all'indennità di fine servizio pari al 1,5% da destinare ai fondi pensione;
- fossero definiti, ferma restando l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini pensionistici, gli adeguamenti della struttura retributiva e contributiva conseguenti all'applicazione del TFR;
- fossero determinate le modalità per l'erogazione del TFR per i periodi di lavoro prestato a tempo determinato e le modalità per rendere operativo il passaggio al nuovo sistema del personale assunto a partire dal 1/1/96 (rectius 31/5/2000).

La L. 448/98, inoltre, affida alle specifiche procedure negoziali l'armonizzazione al TFR e l'istituzione di forme pensionistiche complementari anche per le forze armate e di polizia.

Va infine aggiunto che l'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici, i cui contenuti dovevano essere recepiti dal DPCM, sottoscritto il 29 luglio 1999 fra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni ed Organizzazioni sindacali, è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 27 agosto 1999, n. 201. In sede di accordo è stato stabilito il differimento alla data di entrata in vigore del DPCM di recepimento dell'Accordo del termine del 1/1/1996 perché un lavoratore fosse considerato di nuova assunzione con applicazione delle relative regole.

Gli effetti del DPCM 20 dicembre 1999

Il complesso percorso normativo che ha condotto all'emanazione del citato DPCM ha prodotto situazioni diverse a seconda della posizione del lavoratore che sono di seguito elencate:

- *lavoratori pubblici con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso una pubblica amministrazione al 30 maggio 2000.*
Per tali soggetti il passaggio al TFR disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, non è automatico, ma deve essere esercitato tramite una opzione, mediante la sottoscrizione del modulo di adesione ad un fondo pensionistico complementare di cui al D.Lgs. 124/93, costituito nell'ambito del pubblico impiego.
Al momento non vi sono fondi pensione già costituiti per il pubblico impiego (ciò avviene attraverso le diverse contrattazioni di comparto, in quanto "fonti istitutive"), per cui il possibile esercizio dell'opzione è rinviato al momento in cui il lavoratore entrerà in possesso della scheda informativa con allegato il modulo di adesione predisposta dal Consiglio di amministrazione provvisorio del Fondo Pensione di comparto ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione;
- *lavoratori assunti con contratto di lavoro successivamente al 30 maggio 2000.*
Per tali "neo-assunti" è immediatamente applicabile il TFR, a prescindere dall'adesione o meno al fondo pensionistico complementare.
E' da ricordare, tuttavia, che in caso di iscrizione al fondo, l'intero accantonamento annuale del TFR deve essere utilizzato quale fonte di finanziamento del Fondo Pensione;
- *prestazioni di lavoro con contratto a tempo determinato presso Amministrazioni pubbliche.*
Anche per i contratti a tempo determinato, così come per i "neo-assunti", è immediatamente applicabile il TFR, a prescindere dall'adesione o meno al fondo pensionistico complementare. Sul punto, sono in corso riflessioni con gli Organi di Vigilanza e si fa riserva, pertanto, di fornire ulteriori specifiche indicazioni al riguardo.

La disciplina del TFR

Il TFR è disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, che ha modificato l'art. 2120 e seguenti del codice civile, prevedendo che detto trattamento spetta al lavoratore in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Il TFR è calcolato nel seguente modo:

a) 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. 335/95, 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, DPCM).

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.

b) 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;

c) 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;

d) 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 TFR.

Analogamente, relativamente al personale pubblico, il DPCM (art. 1, comma 6, penultimo periodo) rinvia all'art. 4 dell'Accordo per ciò che concerne la base di calcolo utile per il TFR.

Questo prevede che il TFR si calcoli applicando i criteri di cui all'art. 2120 c.c. sulle seguenti voci della retribuzione:

- l'intero stipendio tabellare;
- l'indennità integrativa speciale;
- la retribuzione individuale di anzianità;
- 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.

Poiché il DPCM nulla aggiunge al riguardo, ma rinvia all'Accordo, è da ritenersi che siano già ricompresi nella base di calcolo del TFR gli altri emolumenti valutati ai fini del calcolo della indennità di buonuscita o della indennità premio servizio in base alla normativa (atto avente forza di legge, regolamento o contratto) preesistente alla data di pubblicazione in Gazzetta ufficiale dell'Accordo (27 agosto 1999).

Perché ulteriori voci, quantunque considerate utili ai fini delle indennità di fine servizio, vengano ricomprese nella base di calcolo del TFR è necessaria una esplicita indicazione in sede di contrattazione successiva alla suddetta data.

Ai fini del computo del TFR si deve anche considerare la quota figurativa di incremento della retribuzione pari al soppresso contributo a carico del lavoratore di cui si dirà in seguito.

e) anticipazioni

La disciplina del TFR prevede altresì che il dipendente, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, possa chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione per le ragioni individuate dalla legge (spese sanitarie ed acquisto prima casa) non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste di anticipazione sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo e, comunque, del 4% del numero totale dei dipendenti.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali.

Inoltre, il TFR e le indennità equipollenti, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000 n. 53, possono essere anticipati ai fini delle spese da sostenere per la fruizione dei congedi per maternità.

Tali disposizioni, tuttavia, non sono immediatamente applicabili al TFR a favore del pubblico impiego, ma l'Accordo all'art. 8, comma 3, rinvia le condizioni per realizzare l'armonizzazione fra lavoratori pubblici e privati in tema di anticipazioni in sede di contrattazione di comparto. Allo stesso modo, l'art. 7, comma 3, della legge 53/2000, rimanda ad un successivo Decreto del Ministro della funzione pubblica, di concerto con i Ministeri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del Lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, la definizione delle modalità applicative per l'anticipazione del TFR e delle indennità equipollenti a favore dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Il ruolo dell'INPDAP e gli effetti sulla contribuzione.

In base a quanto disposto dal DPCM, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 8, L. 335/95, per il personale iscritto all'INPDAP ai fini dell'erogazione dei trattamenti di fine servizio, il TFR viene accantonato figurativamente e liquidato alla cessazione dal servizio del lavoratore, secondo le regole sopra descritte, dall'INPDAP stesso.

Pertanto, la gestione del fondo per il trattamento di fine rapporto dei dipendenti dello Stato, delle aziende di

Stato, della scuola, dell'università, della sanità e degli enti locali è affidata all'INPDAP.

A tal fine è previsto che le Amministrazioni pubbliche continuino a versare in misura invariata, anche per il personale che abbia optato per il TFR o al quale si applica automaticamente la disciplina del TFR, la contribuzione stabilita per il finanziamento delle indennità di fine servizio.

In particolare, il contributo previdenziale a favore dell'INPDAP da parte delle amministrazioni pubbliche resta fissato per il personale dello Stato nella misura del 9,60% dell'attuale base contributiva per l'indennità di buonuscita di cui al d.P.R. 1032/73 e nella misura del 6,10% dell'attuale base contributiva di riferimento pre-vista dall'art. 11 della legge 8 marzo 1968, n. 152, per il personale degli enti locali.

Nonostante il contributo complessivo che le Amministrazioni devono versare re-sti invariato, per i dipendenti ai quali si applica il TFR è abolito il contributo a carico del lavoratore nella misura del 2,5% della base retributiva prevista dall'art. 11 L. 152/68 e del d.P.R. 1032/73 e la relativa rivalsa da parte del datore di lavoro.

Tuttavia, l'Accordo ed il successivo DPCM di recepimento, hanno "sterilizzato" gli effetti di tale abolizione per cui:

- la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari al contributo obbligatorio soppresso e, quindi, resta invariata la retribuzione netta;
- la soppressione del contributo non produce effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali;
- ai fini pensionistici, contrattuali e dell'applicazione delle norme sul TFR, la retribuzione lorda è incrementata figurativamente di una quota pari alla riduzione sopra indicata.

Questa disposizione non si applica solo al personale già in servizio al 30 maggio 2000 e al quale viene computato il TFR per effetto dell'esercizio dell'opzione a favore della previdenza complementare, ma anche al personale assunto successivamente a tale data che non ha mai subito la ritenuta del 2,5% sulla retribuzione, ma per il quale si pone una esigenza di parità di trattamento contrattuale dei rapporti di lavoro prevista dall'art. 49, comma 2, del D.Lgs. 29/93.

Alcuni riflessi di immediata applicazione

Rinviando l'analisi degli effetti del passaggio al TFR ed il collegamento con la previdenza complementare per il personale in servizio al 30 maggio 2000 al momento della costituzione del primo fondo pensione, restano da esaminare alcune questioni relative a coloro per i quali il TFR è immediatamente applicativo, ed in particolare coloro i quali sono assunti successivamente a tale data e quelli che prestano la propria opera per un tempo determinato.

Si può infatti verificare, a breve termine, che:

- un lavoratore assunto dopo il 30 maggio 2000 cessi dal proprio lavoro per dimissioni o mortis causa;
- un rapporto di lavoro a tempo determinato volga al termine.

In tutti questi casi, se il periodo di lavoro è di durata uguale o superiore ai 15 giorni, il TFR maturato deve essere liquidato all'iscritto dall'Ufficio provinciale. Poiché non vi sono disposizioni specifiche derogatorie e poiché l'art. 3, comma 2, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, così come modificato dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, fa riferimento in generale "alla liquidazione dei trattamenti di fine servizio, comunque denominati" a favore dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, loro superstiti o aventi causa, è da ritenersi che le disposizioni contenute nella citata legge siano applicabili anche alle erogazioni del TFR da parte dell'INPDAP.

Pertanto gli attuali termini per il pagamento dell'indennità di buonuscita o per l'indennità premio servizio restano invariati anche nel caso di pagamento del TFR.

Da ricordare che, in base all'art. 2122 c.c., in caso di morte del prestatore di lavoro il TFR deve essere corrisposto per diritto proprio a favore del coniuge, dei figli, e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In caso di mancanza delle persone prima indicate e, secondo quanto disposto dalla sentenza della Corte costituzionale 19 gennaio 1972 n. 8, di eventuali diverse disposizioni testamentarie del de cuius, le indennità sono attribuite secondo le norme sulla successione legittima.

Sempre l'art. 2122 c.c. stabilisce che è nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione del TFR.

L'art. 1, comma 9, del DPCM prevede altresì che per i periodi di lavoro a tempo prestato a tempo determinato presso le Amministrazioni pubbliche:

- non si applica l'obbligo di un anno di iscrizione ai fini della percezione dell'indennità di liquidazione ed ogni altra disposizione incompatibile con le regole per l'erogazione del TFR.

Da osservare, tuttavia, come, a fronte del venir meno del vincolo annuale per il pagamento del beneficio, vi dovrà essere contestualmente un obbligo di versamento dei contributi relativi al periodo di lavoro prestato, anche se inferiore all'anno, da parte delle amministrazioni datrici di lavoro;

- in via eccezionale rispetto alla disciplina del TFR, resta ferma la possibilità per i dipendenti interessati di riscattare, secondo le modalità previste dalle norme di riferimento, i periodi di lavoro prestati a tempo determinato svolti precedentemente al 30 maggio 2000, ma solo questi e non altri servizi o periodi riscattabili secondo l'attuale normativa per i previgenti ordinamenti previdenziali.

Alla luce di ciò, restano invariate le regole per quanto riguarda il riscatto e cioè:

- l'onere del contributo dovuto (che sarà pari a quanto calcolato attualmente per il riscatto ai fini dell'indennità di fine servizio);
- l'impossibilità di riscattare il periodo se ha formato oggetto di precedente liquidazione;
- pagamento in una unica soluzione o facoltà di rateizzare sulla base dei mesi riscattabili. Si fa riserva di fornire entro breve termine direttive operative in merito alla gestione amministrativo-contabile e informatica del TFR.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Andrea Simi