



## NOTIZIARIO DELLA STRUTTURA REGIONALE DEL PIEMONTE

Anno XIII, n. 65 (14 dicembre 2015)

### Sommario

**Il trattamento di fine servizio (TFS) o il TFR e la previdenza complementare nella scuola (Fondo Espero), di Giuliano Coan**

**Intervento del Ministro Poletti all'Assemblea CIDA**

### **IL TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO (TFS) O IL TFR E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE NELLA SCUOLA (FONDO ESPERO)**

***In scadenza il contributo aggiuntivo a carico dello Stato dell'1,20% della retribuzione per gli optanti***

Un giudizio di convenienza non può prescindere da alcune considerazioni e attese legate intimamente al soggetto chiamato a scegliere sull'aderire o meno al **Fondo Scuola Espero** e al suo, per così dire, *modus vivendi*.

Fino ad ora, il lavoratore collocato in quiescenza, alla cessazione del proprio rapporto di lavoro, ha sempre potuto contare sul *gruzzoletto* della *liquidazione*, in pratica su una somma di una certa consistenza, con cui, generalmente, oltre a garantirsi dagli imprevisti della vita futura, ha badato a sistemare alcune situazioni familiari quali ad esempio l'acquisto della casa, l'estinzione di un mutuo, oppure il matrimonio o l'avviamento professionale dei propri figli, nipoti, ecc.

**Chiaramente, nella fase transitoria, oltre ai lavoratori rimasti in regime di TFS (buonuscita),** anche tutti i lavoratori aderenti al Fondo, con esclusione di quelli considerati di **nuova occupazione perché assunti dal 2001**, conserveranno il diritto a percepire almeno una parte di questa risorsa economica in contanti.

Nel caso specifico degli *optanti*, si tratta della prestazione di fine rapporto derivante dalla quota del 4,91% su base retributiva TFR *residuale rispetto al 2% destinata al Fondo pensione*, cui vanno peraltro aggiunti anche il montante del previgente TFS maturato fino all'opzione e la rivalutazione ai sensi dell'art. 2120 del codice civile (1,5% in misura fissa + 0,75% dell'inflazione).

Orbene, **nell'ottica futura della previdenza complementare**, quando, in effetti, l'intero sistema sarà a regime e tutti gli aderenti saranno assoggettati all'integrale destinazione del loro TFR al Fondo pensione, il *gruzzoletto* al momento di andare in pensione sarà sostituito dalla prestazione dello stesso Fondo.

Alla cessazione, il lavoratore non avrà più la buonuscita o il Tfr ma potrà contare su una rendita vitalizia, complementare alla sua ridotta pensione obbligatoria o se, preferisce avere una parte della sua prestazione sotto forma di capitale *fino a un massimo del 50% del montante accumulato*, magari per far fronte, anche se in misura contenuta, alle sue esigenze familiari e personali.

**E' ora il momento di riflettere sulla misura della prestazione stessa**

In primo luogo, è opportuno ricordare che l'entità della prestazione di previdenza complementare dipenderà dal montante accumulato sul conto individuale dell'aderente.

Il montante dipenderà, a sua volta, non solo dal numero, ma anche dal valore unitario delle quote di patrimonio possedute.

E' ovvio che una variazione considerevole del valore delle quote dovuta *all'effetto degli investimenti finanziari* in prossimità della cessazione determinerà in maniera evidente, nel bene o nel male, l'importo delle imminenti prestazioni del Fondo pensione.

Più generalmente, l'entità del montante finale accumulato sul conto individuale dipende, da un insieme di fattori spesso concomitanti, quali tra gli altri:

### ***La durata del piano previdenziale***

Gli economisti sono dell'avviso che più è lunga la fase d'accumulo dei contributi, maggiore sarà l'effetto *capitalizzazione* di cui si potrà beneficiare.

Inoltre, a parità di condizioni, nel medio-lungo periodo, i risultati degli investimenti finanziari in titoli azionari hanno superato quelli obbligazionari.

I diversi Fondi negoziali attivati 9/10 anni fa, *ad esempio il Fonchim, Cometa, Laborfond, Espero* stanno conseguendo mediamente rendimenti che superano la rivalutazione del TFR. Il rendimento medio offerto dai fondi pensione negoziali, nel 2014 si è attestato al 7% aziendali o di categoria. Il Tfr nello stesso periodo ha reso invece l'1%, al netto dell'aliquota dell'11%, che dal primo gennaio scorso è passata al 17%. Il tfr si rivaluta con un tasso dell'1,5%, più il 75% dell'inflazione; a causa dell'incremento molto basso nel costo della vita, l'anno scorso la rivalutazione è stata ottenuta solo grazie alla quota fissa, appunto l'1,5% lordo.

### ***L'età anagrafica all'adesione***

Questo fattore è collegato al precedente. I lavoratori più giovani sono quelli che, gioco forza, sono maggiormente interessati alle forme pensionistiche complementari.

La misura delle contribuzioni: quante più risorse affluiscono sul conto individuale, tra contributi del datore di lavoro, del lavoratore, quote di TFR e bonus, tanto maggiore sarà il montante finale.

Il Fondo Espero consente al lavoratore di versare una contribuzione aggiuntiva fino al 2% della retribuzione *per gli optanti* e fino al 10% per i lavoratori in regime di TFR.

Ciò favorisce la crescita del conto individuale, indirizzando le ulteriori risorse economiche del singolo verso il risparmio previdenziale, peraltro destinatario di benefici fiscali specifici.

### ***L'anzianità contributiva al momento dell'adesione***

Le simulazioni effettuate su diversi piani previdenziali hanno evidenziato che, prescindendo dalle politiche contributive adottate dai singoli Fondi pensione, si registra una consistente differenza tra le prestazioni di *aderenti precoci* che per un lungo periodo beneficiano dei citati effetti della capitalizzazione e quanti, invece, aderiscono solo in età contributiva più matura. Il tutto ovviamente secondo le previsioni.

### ***La scelta e la data d'adesione ad Espero per gli optanti (dal TFS al TFR)***

*Si devono peraltro valutare opportunamente alcuni importanti fattori prima della scelta, in considerazione del fatto che ogni lavoratore vanta una propria storia lavorativa ai fini del TFS (indennità di buonuscita), il servizio preruolo, il servizio militare, la laurea ecc. ecc.*

La scelta a questo punto di aderire va intesa come un vero e proprio investimento diversificato in considerazione dei contributi riconosciuti all'optante ed alla prudente e minima esposizione al rischio del comparto bilanciato del Fondo Espero.

*Infatti, le risorse impiegate dall'aderente rispetto alla retribuzione si attestano al 3,00% (2% TFR maturando + 1% quota iscritto) mentre lo Stato contribuisce con un 2,2% (1% quota del datore di lavoro + 1,2% **riservato solo agli optanti e per il momento fino al 31.12.2015.***

***Non sarà più possibile fruire del predetto contributo aggiuntivo a carico dello Stato se non sarà prorogato. Pertanto chi intende aderire lo faccia entro tale data.***

*In ultima analisi le predette percentuali applicate ad esempio su una retribuzione annua di 20.000 euro, determinano una somma di 1.040 euro da devolvere al Fondo, di cui solo 540 euro sono a carico del lavoratore mentre la differenza di 460 euro la copre lo Stato.*

*Indubbiamente si rivela un'operazione vantaggiosa per l'optante ma così non lo è per il dipendente in regime di TFR che aderisce al Fondo. Quest'ultimo non ottiene l'1,2 % e deve versare tutto il TFR maturando (il 6,91%). Come dire beneficio minore e rischio maggiore.*

La data d'adesione riveste un'importanza fondamentale, perché rappresenta il riferimento dei dati retributivi e del periodo per determinare il capitale maturato (TFS) che successivamente sarà rivalutato con lo stesso criterio del TFR unitamente al 4,91% del TFR maturando e che sarà corrisposto dall'Inpdap al lavoratore alla cessazione.

E' questo forse il punto più delicato di tutta la questione perché la normativa del TFS è completamente diversa da quella del TFR, e qui si occulta l'insidia che si riflette in maniera devastante sull'entità del capitale e tutto questo all'insaputa dell'interessato la cui attenzione è fuorviata dal futuro roseo (si fa per dire) della Previdenza Complementare.

#### **Una carriera professionale dinamica**

Quest'aspetto riguarda in particolare i lavoratori in regime di TFS, *gli optanti*, che, aderendo al Fondo pensione, transitano in regime di TFR.

**Nel caso di una carriera che preveda un avanzamento verticale in prossimità del collocamento a riposo (come le recenti promozioni a dirigente), la prestazione in regime di TFS sarà notevolmente più elevata della corrispondente in regime di TFR, anche se abbinata alla prestazione di previdenza complementare. Se questa possibile attesa cova nella mente del dipendente – non faccia nulla – aspetti il passaggio e in seguito si valuterà l'opportunità di aderire alla Previdenza complementare**

Una carriera dinamica ma fluida nel tempo, con promozioni progressivamente distribuite, come avviene nel caso dei *gradoni nella griglia del contratto scuola o alla presenza di un contratto da dirigente*, trarrà presumibilmente più profitto in un regime di TFR ove i benefici economici via via conseguiti sono immediatamente capitalizzati.

Sebbene a guidare il giudizio di convenienza all'adesione alla previdenza complementare non esistano in assoluto limiti temporali né caratteristiche specifiche inequivocabilmente validi per la generalità dei lavoratori, sembrerebbero **proprio i fattori sopraccitati le linee d'indirizzo da sottoporre ai potenziali aderenti da parte di chi è chiamato ad assisterli nel percorso previdenziale.**

Se è fuori di dubbio che il lavoratore in regime di TFR debba attentamente valutare l'opportunità per l'adesione a forme pensionistiche complementari (o ci crede o non ci crede), **appare conveniente ma molto più complessa e delicata la scelta degli altri lavoratori, chiamati anche a decidere sul passaggio dal TFS al TFR.**

Ragionevolmente, per questi ultimi:

in assenza di sostanziali aspettative negli sviluppi di carriera in costanza di un'anzianità contributiva certificata non particolarmente matura al momento dell'adesione fermo restando l'impossibilità di prevedere l'entità dei rendimenti finanziari realizzabili (*se non con margini di grossolana approssimazione, basati ad esempio, sulla storicizzazione degli indici di borsa e sui rendimenti d'analoghi Fondi*), il passaggio al TFR e alla previdenza complementare sarà un'operazione vantaggiosa, anche nel caso limite in cui **il rendimento del Fondo fosse zero o moderatamente negativo.**

**A questo punto è sufficiente quindi preferire un comparto bilanciato con profilo di rischio medio basso o una linea obbligazionaria.**

**A favore sono le allettanti contribuzioni del datore del lavoro e dello Stato, non altrimenti percepibili.**

**Inoltre, con il contratto del personale del Comparto Scuola per il quadriennio normativo 2006 – 2009 – biennio economico 01/01/2006 – 31/12/2007 prevede che ai fini della indennità di buonuscita sono utili le seguenti voci retributive:**

- stipendio tabellare nel quale è inglobata l'I.I.S.;
- compenso corrisposto per il completamento dell'orario di insegnamento
- posizione economica finalizzata alla valorizzazione professionale corrisposta al personale ATA assunto a tempo indeterminato appartenente alle aree A e B (cfr. art. 50 – comma 1 – del contratto).

**A decorrere dall'1/1/2006 ai fini del TFR sono utili, oltre alle voci retributive valutabili in buonuscita, anche:**

- retribuzione professionale docenti (cfr. art. 83, comma 2, del contratto);
- compenso individuale accessorio personale ATA da corrispondere con le limitazioni già indicate ;misura base della indennità di direzione (cfr art. 56, comma 2, del contratto)

### **L'adesione è conveniente per tutto il personale della Scuola?**

Ovviamente affiorano indecisioni, perplessità e anche diffidenza sulla scelta, alimentati dalla scarsa conoscenza e dall'indisponibilità di informazioni corrette.

Un interrogativo tra i tanti è rappresentato dal personale con una certa anzianità lavorativa, che si trova in regime di buonuscita con un contratto articolato "in gradoni" o da "dirigente" e si chiede se è più favorevole godere alla cessazione del servizio della buonuscita ancorché modificata oppure aderire al fondo Espero **impegnando parte del TFR maturando.**

Un fatto è certo: ciascun lavoratore ha una propria posizione professionale e previdenziale **ed in questa fase di transizione** va attentamente analizzata e valutata per una scelta giusta al momento opportuno. Il passaggio alla previdenza complementare potrà essere conveniente per la serie di vantaggi evidenziati, in particolare per l'ottenimento dei **contributi statali, ossia di un margine maggiore di protezione del capitale investito alla presenza d'eventuali fluttuazioni negative dei mercati finanziari e dei non trascurabili benefici fiscali.**

Particolare attenzione deve essere riservata **al personale supplente** forse il più interessato alla vicenda.

La problematica è molto delicata, come si è visto per la complessità della materia e i suoi indubbi riflessi economici individuali.

**E' necessaria quindi, un'analisi personalizzata con il supporto di un esperto, indipendente e disinteressato rispetto a pressioni o indicazioni generiche o di parte.**

Giuliano Coan

---

### **INTERVENTO DEL MINISTRO POLETTI ALL'ASSEMBLEA CIDA**

Il Ministro del Lavoro, **Giuliano Poletti** è intervenuto l'11 dicembre ai lavori dell'Assemblea CIDA.

Sollecitato dal Presidente Confederale su Jobs Act e Politiche Attive; ruolo dei Fondi Bilaterali per la formazione continua; ruolo della contrattazione collettiva; sviluppo manageriale nelle PMI e pensioni, il Ministro ha risposto in maniera puntuale ed articolata.

Poletti ha esordito affermando che occorre uscire da una logica di "difesa" per evitare il mantenimento dello status quo. A suo avviso occorre un salto culturale, che riguarda tutti, puntando sulla responsabilità, individuale e collettiva, ed affermando nei fatti, la cultura del merito. Vanno sicuramente sostenute le imprese, in modo particolare quelle che, avvalendosi anche di nuove tecnologie, aiutano il lavoratore a conciliare maggiormente vita privata e vita lavorativa. In merito alle politiche attive il Ministro, cogliendo i rilievi CIDA, ha affermato come su tale iniziativa si sia effettivamente in ritardo e come in questo ambito si sia sempre investito poco e male: è giunto il tempo di rimediare favorendo la collaborazione tra strutture pubbliche e private.

Rispetto al ruolo del contratto collettivo Poletti si è detto convinto che servano regole flessibili e che vada incentivato il collegamento della dinamica retributiva con le performances individuali ed aziendali e, in questo ambito, favoriti meccanismi partecipativi dei lavoratori.

**In merito alla questione previdenziale, Poletti ha espresso una posizione personale molto prudente, facendo capire di non condividere "l'attivismo" del Presidente INPS. Ha quindi affermato che il Governo non ha in agenda il tema che potrà essere affrontato solo a valle di un'attenta riflessione politica, economica e sociale e tenendo conto di quanto è stato già fatto sulle pensioni in essere.**

**Il Ministro ha sottolineato infatti come questo tema sia particolarmente delicato per le sue ripercussioni economiche, sulle aspettative, sulla fiducia e sul rapporto Stato-Cittadino.**

Sull'ANPAL, la neo costituita Agenzia per le politiche del lavoro, il Ministro ha chiarito che il grado di autonomia ed il ruolo dei fondi interprofessionali saranno salvaguardati: dovranno solo

partecipare ad una rete nazionale di supporto alle politiche attive. Per quanto riguarda la natura delle risorse dei fondi stessi è volontà del Governo chiarire quanto prima la complessa materia. Il Governo è anche intenzionato ad introdurre norme più severe in tema di trasparenza gestionale, tema su cui CIDA si è detta assolutamente d'accordo.

Sollecitato dalla platea, il Ministro ha parlato anche della necessità di recuperare il concetto di merito nella pubblica amministrazione. Una società davvero evoluta ha necessità di sviluppare sia la componente privata che quella pubblica. Il blocco delle assunzioni nella PA è stato un errore.

Infine, rispondendo ad un intervento di un delegato dell'Assemblea, Poletti si è detto disponibile a confrontarsi con proposte in tema di "staffetta generazionale".

### **CONSULENZA LEGALE E AMMINISTRATIVA**

I consueti appuntamenti mensili di consulenza legale gratuita ai soci ANP da parte dell'Avv. Giuseppe PENNISI avverranno nella sede del Liceo Classico M. D'Azeglio, Via Parini 8 – TORINO. Prenota un appuntamento con lui tramite il collega Carlo COLOMBANO (tel. 389.27.22.366; e-mail: [c.colombano@virgilio.it](mailto:c.colombano@virgilio.it)). **La sua prossima venuta sarà il 17 dicembre dalle ore 15.00.**

Incontri bimestrali si svolgono anche nelle sedi decentrate di Fossano, Vercelli e Verbania. Prenotare gli incontri tramite i colleghi Paolo CORTESE ([anpcuneo@libero.it](mailto:anpcuneo@libero.it)), Giovanna TAVERNA ([g.taverna@libero.it](mailto:g.taverna@libero.it)) e Santino MONDELLO ([santino.mondello@libero.it](mailto:santino.mondello@libero.it)).

Sul sito [www.anppiemonte.it](http://www.anppiemonte.it) è attivo anche un Forum di consulenza per i dirigenti scolastici e i docenti che intendano porre quesiti o inviare osservazioni sui temi che li interessino. Per parteciparvi occorre inviare una mail a [colombanoc@hotmail.com](mailto:colombanoc@hotmail.com) - Quesiti e relative risposte vengono pubblicati settimanalmente nell'apposita pagina del sito stesso. Ogni dato comunicato viene trattato ai sensi della normativa vigente sulla privacy.

In sede congressuale regionale è stato deciso di offrire a tutti gli associati della Regione una consulenza di carattere amministrativo e sindacale da parte di alcuni colleghi, ai quali tutti (dirigenti scolastici e alte professionalità) potranno rivolgersi per sottoporre i rispettivi problemi e ottenerne pareri e suggerimenti basati sulla conoscenza delle norme e sulla propria esperienza. Riteniamo di fornire così a tutti gli associati un supporto tecnico al loro operare quotidiano. Qui di seguito l'elenco dei colleghi, membri del Consiglio regionale, cui far riferimento:

Davide Babboni, tel. 331.74.61.642, e-mail: [d.babboni@tin.it](mailto:d.babboni@tin.it)

Stefania Barsottini, tel. 339.15.28.307, 011/562.83.94-95, e-mail: [s.barsottini@virgilio.it](mailto:s.barsottini@virgilio.it)

Mauro Brancaleoni, tel. 0131898035, 3356711501, e-mail [mauro.brancaleoni@istruzione.it](mailto:mauro.brancaleoni@istruzione.it), per questioni riferite alle Alte Professionalità

Claudio Bruzzone, tel. 0143/73.015, 334.64.09.697, e-mail: [claudiobruzzone@libero.it](mailto:claudiobruzzone@libero.it)

Paolo Cortese, tel. 338.70.15.093, e-mail: [paolo.cortese@vallauri.edu](mailto:paolo.cortese@vallauri.edu)

Antonio De Nicola, tel. 320.53.10.626, e-mail: [antonio.denicola@istruzione.it](mailto:antonio.denicola@istruzione.it)

Franco Francavilla, tel. 347.96.62.436, e-mail: [francavillafranco@gmail.com](mailto:francavillafranco@gmail.com).

Maria Grazia Gillone, tel. 338.919.58.43, e-mail: [gillomg@alice.it](mailto:gillomg@alice.it),

Giorgio Marino, tel. 347.57.80.166, e-mail: [pavila1@libero.it](mailto:pavila1@libero.it)

Santino Mondello, tel. 349.32.27.953, e-mail: [santino.mondello@libero.it](mailto:santino.mondello@libero.it)

Mario Perrini, tel. 340.77.00.603, 331.74.08.128, e-mail: [marioperrini@libero.it](mailto:marioperrini@libero.it)

Ivan Re, tel. 339.20.43.166, e-mail: [re.ivan@gmail.com](mailto:re.ivan@gmail.com)

Giovanna Taverna, tel. 380.51.73.985, 324.62.19.808, e-mail: [g.taverna@libero.it](mailto:g.taverna@libero.it)

Valeria Valenti, 347.91.00.351, e-mail: [valeria.valenti2@fastwebnet.it](mailto:valeria.valenti2@fastwebnet.it), per questioni di scuola dell'infanzia e primaria

Vallino Daniele, tel. 347 7620919, e-mail: [d.a.g.vallino@gmail.com](mailto:d.a.g.vallino@gmail.com)

Sede ANP – Struttura regionale del Piemonte: c/o L.S. "Galileo Ferraris", C.so Montevecchio 67 - 10128 TORINO  
Tel. 389 2722366; e-mail: [anppiemonte@virgilio.it](mailto:anppiemonte@virgilio.it)

Il presente *Notiziario* viene inviato via e-mail a tutti i Dirigenti Scolastici della Regione Piemonte e a chi lo richianda

**Da esporre all'albo sindacale della scuola ai sensi delle norme vigenti**