



Alle Strutture Regionali FPCGIL

Alle strutture Territoriali FPCGIL

Funzioni Centrali

Care Compagne, cari Compagni

ci pervengono sollecitazioni e richieste di chiarimenti in merito alla attivazione da parte di sigle sindacali autonome di contenziosi giurisdizionali per il riconoscimento della Indennità di Amministrazione nella quota A della pensione.

Come vi è noto già in precedenza abbiamo scritto che su questa materia vi è una riserva di legge non derogabile dai CCNL.

Nelle occasioni utili abbiamo chiesto ai soggetti istituzionali di promuovere iniziative legislative atte a risolvere positivamente il problema.

Inoltre ci è noto che sulla materia numerosi ricorsi già presentati hanno avuto esito negativo.

Riteniamo comunque cosa utile riepilogare l'ambito normativo nel quale ci si muove in relazione alla Indennità di Amministrazione ed al rapporto che vi è fra essa e la determinazione della pensione.

Infine è utile evidenziare che nel caso di lavoratori attivi non vi è termine per eventuali ricorsi in materia, mentre eventuali termini prescrittivi valgono in modo perentorio per i dipendenti cessati dal servizio con diritto al trattamento di quiescenza e l'organo giudicante è la Corte dei Conti.

Roma 18 marzo 2008

**p. FPCGIL Funzioni Centrali
il Coordinatore nazionale Funzioni Centrali
(V. Di Biasi)**

Indennità di amministrazione: è pensionabile?

In modo ciclico ritorna il tam-tam di chi improvvisamente si risveglia da lunghi letarghi ed approfittando della buona fede di colleghe e colleghi perora iniziative che comportano: l'attivazione di contenziosi legali che, è noto, giovano solo ai legali sapendo che, e questo è altrettanto noto, già ci sono state sentenze avverse ed infine, come contrappasso, l'obbligo di iscrizione alla organizzazione sindacale, avventurosamente, promotrice di tali iniziative.

Quest'ultimo aspetto, in particolare, è quello eticamente meno condivisibile; ci fa pensare che l'iniziativa sia strumentale per condizionare la volontà di lavoratrici e lavoratori per fini diversi da quello che viene rappresentato in merito al riconoscimento di un ipotetico diritto o aspettativa di un diritto.

Fatta questa premessa veniamo al dunque: il diritto di avere l'indennità di amministrazione computata nella pensione!

È utile ricordare, prima di entrare nel merito del problema, che sulla materia pensionistica c'è una riserva di legge che non può essere derogata dai contratti collettivi e pertanto affinché un emolumento possa essere incluso, ai fini pensionistici, in una fattispecie anziché in un'altra è necessaria l'emanazione di una legge specifica.

È altrettanto utile rammentare, per sgombrare il campo da equivoci che tutt'ora esistono, le differenze fra "pubblico" (INPDAP) e "privato" (INPS) sul sistema di calcolo della pensione per coloro che hanno l'intera pensione, o quota parte, calcolata con il sistema retributivo.

Per memoria ed in linea generale (ricordando che l'aliquota di rendimento massima è l'80%):

- Nel "privato" : sistema retributivo
 - o Quota A > Aliquota di rendimento (maturata al 31/12/1992) x Media retribuzioni ultimi cinque anni;
 - o Quota B > Aliquota di rendimento (maturata dal 1/1/1993) x Media retribuzioni ultimi dieci anni.
- Nel "pubblico": sistema retributivo
 - o Quota A > Aliquota di rendimento (maturata al 31/12/1992) x Ultima retribuzione (a tal fine si considerano: Stipendio tabellare [maggiorato del 18%], RIA [maggiorata del 18%], Indennità Integrativa Speciale, eventuali Assegni Personali pensionabili;
 - o Quota B > Aliquota di rendimento (maturata dal 1/1/1993) x Retribuzione media ultimi dieci anni (nel calcolo della retribuzione media lo stipendio e la RIA sono maggiorate del 18% ed è incluso tutto il salario accessorio per la parte di esso che eccede il valore del 18% delle voci precedentemente maggiorate).

Quale posizione ha assunto in merito la FPCGIL?

Semplice e chiara: ben venga una norma che consenta di conteggiare l'indennità di amministrazione nella Quota A della pensione calcolata con il sistema retributivo. Per realizzare tale obiettivo è indispensabile una legge che ne definisca la specificità e la copertura economica; quindi con risorse extra-contratto, diversamente si deprimerebbero gli stanziamenti destinabili agli incrementi stipendiali.

In ogni caso, esulando momentaneamente dal principio generale del diritto, entriamo nel merito del sistema pensionistico applicabile nel lavoro pubblico in modo che ogni individuo possa riconoscersi in quello ad esso applicabile e valutare quindi quanta importanza attribuire alla problematica della Indennità di amministrazione e quale rapporto vi sia fra essa e la pensione.

Il sistema pensionistico prevede tre metodi di calcolo strettamente condizionati alla anzianità contributiva maturata alla data del 31/12/1995 (legge n. 335/1995), ovvero:

- **Sistema Retributivo;**
- **Sistema Misto;**
- **Sistema Contributivo.**

RETRIBUTIVO:

il sistema retributivo si applica a coloro che avevano almeno 18 anni di anzianità contributiva alla data del 31/12/1995.

MISTO (RETRIBUTIVO + CONTRIBUTIVO):

il sistema misto si applica a coloro che alla data del 31/12/1995 avevano meno di 18 anni di anzianità contributiva, in tal caso si applica il sistema retributivo per il periodo di anzianità contributiva maturata alla data del 31/12/1995 ed il sistema contributivo per il periodo di anzianità contributiva maturata a decorrere dal 1/1/1996.

CONTRIBUTIVO:

il sistema contributivo si applica a tutti coloro che possono far valere anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 1996.

Definite le macrocategorie, vediamo quali sono i fattori utilizzabili ai fini della determinazione dell'ammontare della pensione:

- Aliquote di rendimento;
- Base retributiva (imponibile previdenziale);
- Montante contributivo;
- Età anagrafica e coefficienti.

È utile puntualizzare che il fattore "Aliquota di rendimento" non è utilizzabile per coloro che si collocano nel sistema Misto, per la parte di pensione calcolata con il sistema contributivo, e per coloro che si collocano integralmente nel sistema contributivo.

È fondamentale tener presente che la data del 31/12/1995 è utile esclusivamente per individuare il sistema applicabile, mentre ai fini della determinazione della pensione calcolata con il "retributivo" la data di discriminazione è il 31/12/1992.

SISTEMA RETRIBUTIVO:

la pensione si distingue in due quote: Quota A e Quota B.

Quota A:

- Questa è data dall'aliquota di rendimento (2,33 per ogni anno per i primi quindici anni, poi 1,8 per ogni anno successivo) maturata alla data del 31/12/1992 applicata alla base retributiva. La base retributiva è data dalle seguenti voci dell'ultima retribuzione: stipendio tabellare (maggiorato del 18%), RIA (maggiorata del 18%), Indennità Integrativa Speciale (per il caso specifico della pensione occorre scorporare dalla retribuzione il valore della IIS), eventuali assegni personali;

Quota B:

- Questa è data dalla aliquota di rendimento (1,8 per ogni anno) maturata dall'1/1/1993 alla data di cessazione dal servizio applicata alla retribuzione media degli ultimi dieci anni.

Nel computo delle retribuzioni ai fini della individuazione della retribuzione media sono compresi tutti gli emolumenti quindi oltre allo stipendio (maggiorato del 18%), alla RIA (maggiorata del 18%), alla IIS, alla tredicesima, anche lo straordinario e tutto il resto del salario accessorio (leggasi: compensi per produttività e indennità di amministrazione) compresa la parte del valore del buono pasto quantificata quale reddito.

Nello specifico il salario accessorio (straordinario, compensi per produttività, indennità di amministrazione) entra, a decorrere dal 1° gennaio 1996, nella determinazione della retribuzione media per la parte che eccede il valore del 18% dello stipendio tabellare (esclusa la IIS) e della RIA.

È utile puntualizzare che le retribuzioni considerate ai fini della determinazione della "Retribuzione media" sono rivalutate utilizzando l'indice annuo dei prezzi al consumo (FOI) più un punto percentuale.

La sommatoria delle aliquote di rendimento maturate sia per la Quota A che per la Quota B comunque non può eccedere 80 punti percentuali.

SISTEMA CONTRIBUTIVO

Nel sistema contributivo la pensione è data dal montante contributivo (sommatoria dei contributi annuali rivalutati in base al PIL nominale medio dei cinque anni precedenti) al quale si applica un coefficiente correlato all'età anagrafica del lavoratore alla cessazione dal servizio.

I contributi annuali sono pari al 33% (24,20% a carico datore lavoro e 8,80% a carico lavoratore) dell'intera retribuzione compresa, quindi, l'indennità di amministrazione, la retribuzione per lavoro straordinario, la produttività (salario accessorio) ed ancora la quota parte del valore del buono pasto che è considerata reddito.

SISTEMA MISTO (Retributivo + Contributivo)

Nel sistema misto, che riguarda coloro che al 31/12/1995 avevano meno di 18 anni di contributi, la pensione è così calcolata:

- **Con il sistema Retributivo per le anzianità contributive maturate al 31/12/1995, ovvero:**
 - o **Quota A:** Aliquota di rendimento maturata al 31/12/1992 x ultima retribuzione (stipendio tabellare maggiorato del 18%, RIA maggiorata del 18%, Indennità Integrativa Speciale, Assegni personali pensionabili eventualmente percepiti);
 - o **Quota B:** Aliquota di rendimento maturata dal 1/1/1993 al 31/12/1995 x Retribuzione Media intero periodo lavorativo (dall'1/1/1993 fino alla cessazione dal servizio). Valgono anche qui i meccanismi di rivalutazione (indice FOI più un punto percentuale) delle retribuzioni prese in esame ai fini della determinazione della Retribuzione media.
- **Con il sistema Contributivo per il periodo successivo al 31/12/1995, ovvero:**
 - o Montante contributivo x Coefficiente (correlato alla età anagrafica).

Come detto in precedenza, il montante contributivo è dato dai contributi calcolati sulla intera retribuzione quindi compresa l'Indennità di Amministrazione ed il resto del salario accessorio.

Consapevoli che si tratti di una materia complessa, abbiamo ritenuto utile ricordare, in generale, il sistema vigente e da questo rendere manifesto quanto ed in che termini si pone il problema della Indennità di Amministrazione per quanto concerne la sua pensionabilità.

È evidente che l'Indennità di amministrazione:

- ***È già inclusa nel sistema contributivo;***
- ***È già inclusa nel sistema misto per la parte utile alla quota B e per la parte calcolata con il sistema contributivo;***
- ***È già inclusa nel sistema retributivo per la parte che riguarda l'individuazione della retribuzione media utile a determinare la quota B della pensione.***

È noto che, sin dalla sua istituzione, gli interventi contrattuali hanno caratterizzato l'indennità di amministrazione quale elemento retributivo che "ha carattere di generalità ed ha natura fissa e ricorrente"; questo non è stato sufficiente a risolvere positivamente le aspettative del personale poiché sia l'INPDAP che varie pronunce giurisdizionali della Corte dei conti, respingendo i ricorsi già presentati, hanno affermato che l'indennità di amministrazione, ai fini della pensionabilità, conserva le caratteristiche di salario accessorio.

Tutto ciò per individuare ancor di più la strumentalità delle iniziative promosse da alcune O.S. che perorano contenziosi coinvolgendo, dietro lauto compenso ai loro legali e non solo, i lavoratori pubblici dei Comparti Ministeri, Agenzie Fiscali e quanti altri percepiscono una indennità di amministrazione.

Costoro, infine, pur di raccattare deleghe provano a coinvolgere l'intero personale senza chiarire, in modo onesto, che della questione sarebbe interessata solo una parte delle lavoratrici e dei lavoratori e per molti di essi si tratterebbe di poca cosa come dimostrato dal sistema di calcolo che abbiamo esplicitato.

Rimane per noi l'impegno affinché la problematica trovi una risposta adeguata attraverso un intervento normativo.