



**SEGRETERIA PROVINCIALE FUNZIONE PUBBLICA
L U C C A**

**Il nostro sistema contributivo fra penalizzazioni ed anomalie:
la progettazione di un nuovo modello è possibile ?**

a cura di LINO DI CLEMENTE

DICEMBRE 2022

Componente Direttivo U.I.L.-F.P.L.: - Lucca-Massa Carrara

- cell. 328/3068784 – e.mail: linodiclemente@alice.it

L'inizio del processo di riforma e le tappe relative agli eventi di maggior rilevanza

Ogni qualvolta nel nostro Bel Paese si è affacciata una qualsiasi situazione di crisi economico-finanziaria, gli interventi più pesanti sono sempre stati attivati sull'ordinamento previdenziale dei "soliti noti".

Se ripercorriamo gli eventi correlati ad alcune delle tappe di maggior rilevanza, che hanno inizio con il governo Amato nel 1992, possiamo certamente affermare che il processo di riforma dell'ordinamento, dopo il blocco delle pensioni di anzianità che si protrae fino al 31 dicembre 1993, è in stretta correlazione con l'emanazione del dec. leg. 30 dicembre 1992, n. 503.

Nel 1993 viene poi emanata la legge n.537 (penalizzazioni per i dipendenti pubblici che accedevano alla pensione di anzianità con meno di 35 anni di contribuzione) e, nel 1994, dopo l'avvento del primo Governo Berlusconi, che attua un secondo blocco delle pensioni di anzianità, viene emanata la L. 724 con la quale vengono unificate le aliquote di rendimento nel sistema retributivo (2% per ogni anno) nei due regimi pensionistici (privato e pubblico) in precedenza diversamente disciplinati.

Dopo la caduta del governo Berlusconi si ha l'avvento del governo di transizione presieduto da Lamberto Dini, già ministro del precedente governo che, nell'agosto del 1995, emana la legge n. 335, con la quale si attiva una continuità nel processo di armonizzazione dei due regimi (privato e pubblico), introducendo nell'ordinamento previdenziale un nuovo sistema di calcolo del trattamento di quiescenza, definito "contributivo" che è certamente da ritenere l'evento con il quale è stato segnato il destino previdenziale in particolare delle giovani generazioni.

Tale sistema è applicabile alle anzianità contributive maturate dal 1 gennaio 1996 e si propone l'obiettivo primario del totale finanziamento dell'onere pensionistico da parte di ogni singolo lavoratore mediante la contribuzione versata da lui e dal suo datore di lavoro nell'intera vita lavorativa, esonerando così lo Stato da interventi di natura finanziaria a copertura di potenziali deficit previdenziali.

Il passaggio dal precedente sistema a ripartizione (retributivo), basato sullo scambio di solidarietà generazionale (la generazione in attività lavorativa ha il compito di garantire, con la contribuzione che affluisce agli istituti previdenziali, il trattamento di pensione a coloro che hanno già abbandonato il lavoro, con la promessa che la generazione futura avrebbe fatto altrettanto per loro), ad un sistema a capitalizzazione individuale su base composta (ogni lavoratore, come sopra già precisato, è chiamato a provvedere individualmente a garantirsi il trattamento di pensione), poneva certamente problematiche estremamente complesse in particolare per ciò che riguarda la garanzia di una potenziale remuneratività del trattamento di quiescenza, cioè la capacità di garantire al pensionato una soglia di vita dignitosa.

Il punto nodale della diversità fra i due sistemi è appunto questo. Infatti, in un sistema a ripartizione (retributivo), entrano in gioco due soli fattori e cioè le retribuzioni annue percepite dal lavoratore negli ultimi anni della vita lavorativa ed il rendimento annuo (2%) da applicare alla media delle stesse retribuzioni per ogni anno di anzianità contributiva mentre, in un sistema a capitalizzazione (contributivo) entrano in gioco tre fattori e cioè l'entità annua della singola retribuzione sulla quale viene calcolata la quota annua dei contributi da accantonare (33%), le variabili quinquennali del P.I.L. (prodotto interno lordo) che rivalutano annualmente la contribuzione accantonata e l'età anagrafica posseduta dal lavoratore all'atto del collocamento a riposo.

Ed è proprio il fattore “età anagrafica” che comporta maggiori o minori importi di pensione anche a parità di anzianità contributiva e di retribuzione annua, poiché l’asse portante del sistema è il dover concepire un meccanismo che possa consentire il singolo finanziamento dell’onere previdenziale nell’ambito della speranza di vita del lavoratore statisticamente determinata all’atto dell’inizio dell’erogazione della pensione (arco temporale di vita media fra uomini e donne), onde consentire la potenziale copertura del conseguente onere. Questo avviene mediante l’applicazione al montante contributivo individuale maturato all’atto del collocamento a riposo (totale degli accantonamenti contributivi annui rivalutati) di un coefficiente attuariale tarato in relazione alla predetta speranza di vita. Tale coefficiente ha un’entità minore o maggiore in relazione ad una minore o maggiore età anagrafica.

Per comprendere meglio la diversità fra i due sistemi appare opportuno esemplificare in modo semplice: cinque lavoratori, che hanno età anagrafiche diverse l’uno dall’altro al momento del collocamento in pensione, se durante la vita lavorativa avessero goduto della stessa retribuzione e, all’atto della cessazione del rapporto di lavoro, fossero in possesso della stessa anzianità contributiva, l’importo lordo della pensione **liquidata con il sistema retributivo sarebbe identico**. Se la stessa pensione fosse liquidata **con il sistema contributivo, ogni lavoratore avrebbe una pensione lorda di importo diverso**: il più giovane avrebbe la pensione di minor importo (speranza di vita più ampia all’atto del collocamento a riposo) mentre quello più anziano avrebbe la pensione di maggior importo (speranza di vita meno ampia all’atto del collocamento a riposo).

Appare quindi evidente che essendo l’elemento fondamentale i coefficienti in questione e tenuto conto che la speranza di vita tende ad aumentare nel tempo, la legge 335 ha stabilito una revisione su base triennale (anche se però la prima revisione è stata attivata solo dal 1 gennaio 2010 con un abbattimento del coefficiente riferito al 65° anno di età dell’8,41%).

L’art. 24 della legge 214 del 2011 (legge Monti-Fornero) ha confermato la revisione su base triennale, ma ha previsto anche che la revisione stessa avvenga su base biennale dal 1 gennaio 2019.

I meccanismi del sistema contributivo, fra penalizzazioni ed anomalie

Gli aspetti penalizzanti

Un primo aspetto che ha certamente le caratteristiche di penalizzazione, è la totale assenza nell’ordinamento che disciplina il sistema contributivo, di uno strumento di tutela per i lavoratori qual’è l’istituto dell’integrazione al trattamento minimo della pensione, presente nell’ordinamento del sistema retributivo-misto. Infatti, anche all’atto della maturazione dei requisiti oggi vigenti per tutte le categorie per l’accesso alla pensione di vecchiaia, e cioè 67 anni con 20 anni di anzianità contributiva, il lavoratore destinatario del sistema contributivo non potrà accedervi se il suo trattamento di quiescenza non sarà pari almeno ad 1,5 volte l’importo dell’assegno sociale vigente nel tempo e potrà ottenere il pensionamento, prescindendo da tale vincolo, solo all’età anagrafica di anni 71.

Inoltre, il dover legare alla speranza di vita l'importo del trattamento di quiescenza presuppone quasi l'obbligo per ogni lavoratore destinatario del sistema contributivo, di dover permanere al lavoro fino all'età anagrafica più elevata possibile e questo per conseguire il diritto alla applicazione di un coefficiente di maggior entità.

Le penalizzazioni oggettive del sistema hanno cause diverse, alcune sono legate certamente alla tipologia del rapporto (lavoratore dipendente subordinato, rapporto di lavoro a progetto, lavoro autonomo, ecc.) poiché le aliquote di accantonamento sono in alcuni casi minori del 33% previsto per il rapporto di lavoro dipendente; una di queste è invece in stretta correlazione anche con la ricchezza che il Paese è capace di produrre (P.I.L.), poiché è su tali variabili quinquennali che viene rivalutato il montante dei contributi annualmente accantonato. Anche la bassa crescita della retribuzioni, concorre a penalizzare l'importo della pensione, situazione che è però comune ai due sistemi retributivo e contributivo (mancato aumento della media delle retribuzioni e mancato aumento dell'accantonamento).

Inoltre va evidenziato quello che, allo stato attuale, è l'elemento di maggior preoccupazione che riguarda in generale l'attuale generazione attiva e quella che si sta avvicinando al mondo del lavoro è cioè la oggettiva difficoltà ad ottenere un posto di lavoro ma anche e soprattutto la crescente discontinuità dell'attività lavorativa, caratterizzata da pause anche di significativa durata, nonché da tipologie di rapporto di lavoro scarsamente remunerative.

Su questa problematica è indispensabile che chi è preposto al governo del Paese concentri tutti gli sforzi nel creare dei presupposti che eliminino o, quantomeno, limitino in modo significativo le situazioni di difficoltà sopra descritte, poiché il perdurare delle medesime avrà effetti altamente limitativi sull'entità dei futuri trattamenti di pensione con potenziali situazioni di indigenza dei diretti interessati.

E' quindi di tutta evidenza che la coesistenza delle situazioni sopra descritte ha conseguenti effetti su quello che è da ritenersi l'indice di valutazione primario del trattamento di pensione e cioè il tasso di sostituzione che altro non è che il rapporto percentuale che si crea fra l'importo su base annua della pensione lorda all'inizio del pensionamento, posta a confronto con lo stipendio lordo, sempre su base annua al momento del collocamento a riposo, poiché è da questo risultato che si riesce a comprendere quale sia il livello di remuneratività del sistema.

Le anomalie

Il sistema contributivo, così come è stato concepito, è affetto da anomalie genetiche che hanno riflessi negativi sull'importo del trattamento di quiescenza, comportando conseguentemente anche delle ingiuste penalizzazioni.

La prima anomalia è riferita all'elemento fondamentale del sistema, cioè la "speranza di vita" in quanto è sulla base di essa che viene a determinarsi l'entità del coefficiente che, applicato al montante contributivo individuale, determina l'importo della pensione.

Tale elemento viene individuato in base ai tassi di mortalità rilevati dall'ISTAT, nella media tra uomini e donne, senza che vi sia nessun elemento di distinzione fra le diverse categorie di lavoratori.

Per comprendere meglio gli effetti dell'anomalia che verrà più avanti descritta, appare necessario esplicitare quali sono gli effetti del coefficiente attuariale correlato alla speranza di vita. Ad esso è affidato il compito di spalmare il montante contributivo (cioè il totale dei contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, sommati alle rivalutazioni applicate sulla base delle variabili del PIL) sul periodo di durata attesa della pensione del lavoratore e del suo superstite (speranza di vita di entrambi). Semplificando, il coefficiente rappresenta il reciproco (speranza di vita) che, moltiplicato per il montante, “trasforma” quest'ultimo nella rata annua di pensione. L'obiettivo è quindi la corrispettività, cioè la restituzione dei contributi al lordo degli interessi (rivalutazioni), che a sua volta prelude alla “sostenibilità”, cioè la tendenziale uguaglianza fra l'onere pensionistico da sostenere nell'ambito della citata speranza di vita, ed il gettito contributivo (montante complessivamente maturato).

Appare del tutto comprensibile che la potenziale speranza di vita di un lavoratore è in stretta correlazione anche alla tipologia di lavoro o lavori svolti durante l'intera vita lavorativa, all'ambiente dove tale attività è stata svolta, ecc.

E' quindi evidente che la speranza di vita di un impiegato, a parità di età anagrafica, sia diversa da quella di un operaio addetto alla catena di montaggio, di un cavatore, di un minatore, di un infermiere, ecc. ed altrettanto diversa è fra questi stessi lavoratori poiché entrano in gioco gli elementi distintivi sopra descritti.

Partendo dal presupposto di quali siano i compiti del coefficiente attuariale sopra descritti, sarebbe stato quanto mai opportuno costruire un meccanismo di ponderazione che consentisse di determinare nel complesso un coefficiente correlato alla media delle diverse speranze di vita, tenendo conto degli archi temporali delle varie attività lavorative.

Una seconda anomalia, che appare come una duplicazione sul recupero del potenziale maggior costo previdenziale correlato all'aumento della speranza di vita, che come abbiamo in precedenza evidenziato, è l'elemento fondamentale su cui si fondano i meccanismi del sistema contributivo, è quanto previsto dell'art. 24 della citata L. 214 (legge Monti) laddove, parallelamente alla revisione triennale (2016, 2019), poi biennale (dal 2019 in poi) del coefficiente attuariale legato all'età anagrafica con il quale viene a determinarsi l'importo della pensione, si procede anche all'aumento della stessa età anagrafica per l'accesso alla pensione, rinviando di fatto la decorrenza del collocamento a riposo.

Orbene, se il meccanismo di revisione al ribasso del coefficiente, è tarato per recuperare l'aumento dell'arco temporale della potenziale speranza di vita del lavoratore, operando una riduzione dell'importo del trattamento di quiescenza in quanto viene ad ampliarsi la durata di erogazione del medesimo, il contestuale rinvio del pensionamento per l'aumento dell'età anagrafica si presenta come una duplicità di tale recupero, poiché per quel periodo (rinvio della data di accesso alla pensione) nessun costo pensionistico viene sostenuto dall'Istituto previdenziale.

Allo stato attuale, essendosi abbassata la speranza di vita di circa 14 mesi per effetto della pandemia, non vi dovrebbe essere nessun adeguamento fino al recupero della quota sopra indicata.

Appare opportuno concludere questa breve analisi sugli aspetti penalizzanti e le anomalie, precisando i regimi di calcolo dei trattamenti di pensione oggi vigenti:

-sistema misto A -lavoratori che alla data del 31 dicembre 1995 avevano meno di 18 anni di anzianità contributiva: pensione liquidata su due quote, la prima con il sistema retributivo per l'anzianità contributiva maturata a tutto il 31 dicembre 1995, la seconda con il sistema contributivo per l'anzianità contributiva maturata dal 1 gennaio 1996 in poi;

-sistema misto B –lavoratori in possesso di una anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 pari o superiore ad anni 18: pensione liquidata su due quote, la prima secondo il sistema retributivo per l'anzianità contributiva maturata a tutto il 31 dicembre 2011, la seconda con il sistema contributivo per l'anzianità contributiva maturata dal 1 gennaio 2012 in poi;

-sistema contributivo –lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995.

Un nuovo possibile modello di sistema contributivo

Appare opportuno premettere che nel nostro Paese, dal 1992 in poi, ogni intervento in materia previdenziale è stato concepito con l'unico obiettivo di “far cassa”, cioè in concreto di ridurre anche nel medio termine la spesa pensionistica, sia attraverso interventi sui sistemi di calcolo o mediante modifica dei requisiti di accesso, senza contare poi gli interventi limitativi degli aumenti dei trattamenti di quiescenza per i pensionati mediante riduzioni o sospensioni dell'istituto della perequazione automatica annuale.

Anche in occasione dell'introduzione del sistema contributivo nel nostro ordinamento previdenziale, attraverso la legge 8 agosto 1995, n. 335 (Legge Dini), si è cercato di creare dei meccanismi che, pur basandosi su un concetto più che condivisibile, cioè quello di determinare il trattamento di quiescenza sulla base dei contributi versati e non sulle retribuzioni percepite, sono stati concepiti per perseguire il primario obiettivo di contenere in ogni modo l'entità del trattamento pensionistico mettendo nella condizione il lavoratore di dover attendere un'età anagrafica sempre più elevata per ottenere una pensione di importo maggiore, essendo finalizzati a risolvere il problema dell'entità della spesa previdenziale nel medio e lungo termine.

Una riforma che può definirsi all'avanguardia è invece l'adozione del sistema contributivo da parte della Svezia, avvenuta due anni dopo rispetto alla nostra, modello che è stato poi esportato in diversi paesi europei.

I concetti su cui si basa il sistema contributivo svedese sono ben diversi rispetto ai nostri perché si pongono l'obiettivo primario di fornire al lavoratore, mediante diversi istituti, un trattamento di pensione che possa consentirgli una vita dignitosa nel momento in cui cessa l'attività lavorativa, contestualizzando la sua sostenibilità anche attraverso un impegno diretto sulla fiscalità generale.

Il sistema contributivo svedese ha una gestione finanziaria a ripartizione, dove le uscite contributive correnti sono pagate con le entrate contributive correnti, senza accumulo di riserve. Il flusso dei contributi è quindi una variabile fondamentale.

L'importo della pensione è in funzione dei contributi versati, dell'aliquota di rivalutazione di questi e di un coefficiente attuariale che converte il capitale contributivo in rendita, specifico per ogni coorte di età.

Essendo il finanziamento del sistema mediante le entrate correnti, non è effettivamente rilevabile un singolo montante contributivo per il calcolo della pensione, come avviene invece nel nostro sistema, ma si fa riferimento a conti virtuali dove vengono registrati tutti i versamenti con i singoli rendimenti ed il sistema garantisce che vi sia un credito pensionistico uguale ai contributi versati e che, quindi, non ci siano crediti senza contributi versati o contributi versati senza crediti.

Nel sistema è altresì presente un supporto, sempre di tipo contributivo, con gestione finanziaria a capitalizzazione. L'aliquota per il sistema a ripartizione è del 16% mentre quella del sistema a capitalizzazione è del 2,5%, per un'aliquota complessiva del 18,5%.

I contributi versati sono capitalizzati ad un tasso pari alla crescita del salario medio degli attivi e non come nel nostro sistema, attraverso le variabili del P.I.L.

Le tipologie di trattamento previdenziale previste dal sistema sono le seguenti:

- Pensione di vecchiaia basata sui redditi;
- Pensione integrativa basata sui redditi, riservata ad una coorte di nati in un certo periodo;
- Pensione a premio;
- Pensione garantita.

L'entità della contribuzione è ripartita nella misura del 50% a carico del lavoratore e del 50% a carico del datore di lavoro.

I requisiti

Non è richiesto un periodo minimo di contribuzione per beneficiare di una **pensione di vecchiaia basata sui redditi o di una pensione a premio**. Per la pensione di vecchiaia non è richiesto nemmeno un periodo minimo di contribuzione, per quella integrativa basata sui redditi sono necessari almeno tre anni di trattenute sul reddito, ma per avere una pensione integrativa completa è necessario aver acquisito i diritti pensionistici per trenta anni.

Analizziamo adesso le varie tipologie di pensione previste dal sistema.

Pensione di vecchiaia basata sui redditi (non è richiesto un periodo minimo di contribuzione)

Il contributo richiesto per la pensione di base corrisponde al 16% dei redditi che danno diritto alla pensione. Il capitale così cumulato dal lavoratore sul conto della pensione di base è adeguato ogni anno in funzione dell'evoluzione dei redditi medi in Svezia (quindi non sulle variabili del P.I.L. come nel nostro sistema), della frazione dei "residui" di pensione lasciati da persone decedute alle quali l'assicurato ha diritto e delle spese di gestione.

Al momento del pensionamento la pensione di base annuale è calcolata dividendo il capitale complessivo come sopra determinato per un coefficiente che si basa essenzialmente sulla durata di vita rimanente media al momento del pensionamento per la classe di età interessata, sulla base delle statistiche di durata della vita dell'ultimo quinquennio noto, coefficiente che è identico sia per gli uomini che per le donne.

La pensione basata sui redditi può essere liquidata almeno dal mese in cui vengono compiuti 61 anni. Il rinvio del pensionamento oltre tale età, comporta un conseguente aumento del trattamento pensionistico, come del resto avviene anche nel nostro sistema.

Pensione integrativa basata sui redditi

Una parte della pensione delle persone nate nel periodo dal 1938 al 1953 è calcolata come forma integrativa ed equivale al 60% della media dei redditi che danno diritto alla pensione percepiti nel corso dei quindici anni di redditi più elevati: Per ricevere una pensione integrativa completa, è necessario aver acquisito i diritti pensionistici per trenta anni.

Si applicano le stesse regole di rinvio del pensionamento, per quanto riguarda l'incremento del trattamento di quiescenza, previste la pensione di vecchiaia.

Pensione a premio

Il contributo per conseguire la pensione a premio corrisponde al 2,5% dei redditi che danno diritto alla pensione. Queste risorse sono investite in fondi d'investimento che **l'interessato può scegliere personalmente**. Gli averi cumulati dall'interessato sul suo conto della pensione evolvono in funzione dei rendimenti dei fondi scelti e la "frazione" di pensione lasciate da persone decedute alle quali l'assicurato ha diritto e le spese di gestione incidono ugualmente sul valore del conto. L'importo della pensione in parola è calcolato di norma in modo analogo a quello della pensione di base.

Pensione garantita

Questo istituto rappresenta una rete di sicurezza per le pensioni per coloro che non hanno acquisito i diritti pensionistici basati sui redditi o che ricevono una pensione basata sui redditi di importo esiguo.

Grazie a questa pensione le persone possono beneficiare di un trattamento di quiescenza minimo il cui livello attualmente ammonta ad annui €. 10.775,00 (2,13 l'importo dei prezzi di base ossia 93.720 Sek annuali, che corrisponde alla corona svedese) per una persona celibe o nubile e per annui €. 9.593,00 (1,90 volte l'importo sopra indicato pari ad 83.600 Sek), per una persona coniugata.

Per percepire una pensione garantita è necessario aver risieduto per un minimo di 3 anni ed un massimo di 40 anni in Svezia (con 40 anni si ha diritto ad una pensione garantita completa)

Il confronto fra i due ordinamenti

L'introduzione del sistema contributivo nel nostro Paese avviene in un momento di grave crisi economico-finanziaria ed anche politica, e la sensazione che si ha è quella di un provvedimento adottato in modo affrettato, costruito esclusivamente con l'obiettivo di contenere la spesa previdenziale nel medio ma soprattutto nel lungo termine, applicato in modo parziale probabilmente per evitare conflitti sindacali, evidenziando però una grave carenza derivante sicuramente dal fatto che la progettazione sia stata solo politica, poiché pur in presenza di un tavolo tecnico presieduto dal prof. Tiziano Treu, la componente politica probabilmente ha ritenuto di non dover prendere in considerazione i suggerimenti e le modifiche al progetto proposte dalla componente tecnica, come del resto è rilevabile da alcune affermazioni in merito effettuate dal prof. Sandro Gronchi che di quel tavolo faceva parte.

Sicuramente, se si fossero seguiti i suggerimenti e le proposte della componente tecnica, il sistema avrebbe avuto una connotazione più razionale, con meccanismi tesi a garantire la sostenibilità del sistema stesso ma anche la tutela per i lavoratori di avere un supporto minimo garantito, argomento che inizia a farsi strada nella politica anche se con un dibattito a fasi alterne (pensione minima garantita, vedi disegno di legge di iniziativa del senatore Nannicini ed altri, comunicato alla Presidenza il 23 gennaio 2019), proprio perché stiamo toccando con mano la delicata realtà del mondo del lavoro, soprattutto per le giovani generazioni, caratterizzato dalla discontinuità, dalla bassa remuneratività e dal ricorso a forme anomale ed elusive del rispetto della normativa sul rapporto di lavoro.

L'ordinamento adottato dalla Svezia dà invece la sensazione inversa rispetto al nostro, e cioè che la politica abbia affrontato la problematica seguendo le indicazioni della componente tecnica e di ciò vi è anche la specifica prova, poiché la proposta formulata dalla "Pension Commission" fu approvata all'unanimità. La filosofia di tale sistema è stata quindi quella non solo di perseguire la sostenibilità, ma soprattutto quella di assicurare al lavoratore un trattamento di quiescenza che garantisca una vita dignitosa, anche attraverso un importante strumento di tutela, pensando fin da subito che vi fosse l'esigenza di istituire un supporto minimo garantito, proprio per eliminare quelle carenze che sono invece presenti nel nostro sistema.

La domanda che dobbiamo porci oggi è se sia ancora possibile l'adozione di un intervento di riforma complessiva del sistema, che vada nella direzione indicata dalla Svezia, proprio in relazione all'emergere di problematiche che, se non verranno affrontate e risolte, avranno conseguenze pesanti sulle giovani generazioni.

È il momento che anche le Organizzazioni Sindacali anziché concentrarsi solo su interventi tesi ad anticipare il pensionamento nell'intento di creare opportunità di lavoro, siano propositivi sul tema previdenziale chiedendo al Governo la formazione di un tavolo tecnico che abbia il compito di ricostruire un ordinamento previdenziale basato su un nuovo sistema contributivo che comprenda anche un supporto integrativo finanziato in modo programmato con la fiscalità generale, eliminando contestualmente le anomalie e le penalizzazioni che sono attualmente insite in esso.

È certamente necessario che, contestualmente, si intervenga anche sull'ordinamento relativo al rapporto di lavoro, attraverso incentivi alle imprese, al fine di creare sempre maggiori opportunità soprattutto fra i giovani in modo tale che sia contenuto in limiti accettabili l'eventuale deficit previdenziale al momento in cui vi sarà l'accesso al trattamento di pensione.

È di tutta evidenza che sia certamente opportuno coinvolgere in queste problematiche e far sedere al tavolo anche quella componente di esperti di cui disponiamo che è stata a suo tempo non ascoltata su quello che può certamente definirsi il maggior intervento di riforma previdenziale del nostro Paese e cioè la legge 8 agosto 1995, n. 335.

Abbiamo certamente perso tanto tempo, ma proprio per questo credo che sia necessaria una attenta riflessione sugli errori commessi e su tutte le carenze che stanno emergendo dal sistema attualmente in vigore per ripensare in modo razionale un nuovo modello previdenziale che sia certamente attento alla sua sostenibilità, ma anche e soprattutto alla tutela dei lavoratori in uno dei momenti certamente importanti della vita e cioè quello in cui dovranno accedere alla pensione.

ALLEGATI

- Scheda simulazione di un montante contributivo;
- Scheda coefficienti di trasformazione del montante contributivo in pensione, dal periodo 1996-2009 al biennio 2023-2024;
- Esempi di calcolo della pensione, sulla base della simulazione del montante contributivo con tre diverse anzianità contributive (anni 30, anni 35 ed anni 40) all'età anagrafica di anni 67 (limite oggi vigente per la pensione di vecchiaia).

NOTA BENE

Il coefficiente relativo al biennio 2023-2024 per l'età anagrafica di anni 67 (5,723), ha subito un incremento rispetto all'analogo biennio 2021-2022 (5,575) poiché, in conseguenza della pandemia, nel periodo 2019-2021, la speranza di vita si è abbassata.

Tenuto conto che la speranza di vita è aumentata già nel corso di quest'anno (Uomini anni 80,1 – Donne anni 84,7 – Media 82,40 – Fonte “Il Sole 24 Ore” su dati ISTAT, 7 ottobre 2022), appare opportuno ipotizzare, in sede di singola successiva revisione biennale in base alla Legge 214/2011 (Riforma Monti-Fornero), una riduzione del coefficiente relativo a tale età anagrafica (anni 67), pari a 0,104 punti percentuali per ogni biennio (corrispondenti al 70% della differenza fra il coefficiente anni 67 relativo al biennio 2023-2024 rispetto al coefficiente 2021-2022).

Conseguentemente, per il biennio 2025-2026 (-0,104) il coefficiente viene determinato in 5,619 (speranza di vita anni 83) utilizzato per l'esempio con data di pensionamento 1 GENNAIO 2026, per il biennio 2029-2030 (due bienni 2027-2028 e 2029-2030 = 5,619 – 0,208) in 5,411 (speranza di vita anni 84), utilizzato per l'esempio con data di pensionamento 1 GENNAIO 2031 e, infine, per il biennio 2035-2036 (tre bienni, 2031-2032, 2033-2034 e 2035-2036 = 5,411 – 0,312) in 5,099 (speranza di vita anni 85), utilizzato per l'esempio con data di pensionamento 1 GENNAIO 2036.

I tre esempi di calcolo, formulati su tre anzianità contributive e date di pensionamento diverse fra loro, sono stati determinati sulla base di un montante simulato in modo corretto rispetto ai meccanismi previsti dall'ordinamento del sistema contributivo, determinando il trattamento economico per il calcolo della quota di contributi da accantonare, in modo rispondente alla dinamica contrattuale del comparto Regioni-Autonomie Locali, al fine di ottenere un risultato previdenziale attendibile.

Gli stessi esempi, oltre a fornire l'importo lordo e netto del trattamento di quiescenza, evidenziano anche l'indicatore fondamentale del sistema e cioè il tasso di sostituzione che è il rapporto percentuale fra l'importo della prima pensione e lo stipendio dell'ultimo anno di lavoro, nonché l'accertamento del rispetto del concetto base del sistema stesso e cioè il totale finanziamento dell'onere pensionistico, inteso come trattamento del titolare della pensione e di quello del suo eventuale superstite, nell'arco temporale della speranza di vita, nell'ambito della capienza del montante contributivo maturato comprensivo delle sue rivalutazioni annuali.

Pensioni, Ecco i coefficienti di trasformazione per il biennio 2023-2024

Valerio Damiani Sabato, 10 Dicembre 2022

In Gazzetta il decreto del Ministero del Lavoro che rivede i coefficienti di trasformazione dei montanti contributivi per i lavoratori che andranno in pensione dal 1° gennaio 2023.

Aggiornati i [coefficienti di trasformazione](#) dei montanti contributivi per i lavoratori che andranno in pensione nel regime pubblico obbligatorio dal **1° gennaio 2023**. E' stato pubblicato ieri, infatti, sul sito del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il **Dm 1 Dicembre 2022** che aggiorna i coefficienti necessari per il calcolo della quota contributiva della pensione per il biennio 2023-2024.

Sistema contributivo

Si tratta del sesto aggiornamento dall'introduzione del [sistema contributivo](#) con la Riforma Dini del 1995 (la prima revisione è avvenuta nel 2010, poi nel 2013, nel 2016, nel 2019 e nel 2021) ed avrà effetto per quei lavoratori iscritti alle gestioni INPS (sono escluse le [casse professionali](#)) la cui decorrenza della pensione (diretta, di invalidità o ai superstiti) è compresa tra il **1° gennaio 2023 ed il 31 dicembre 2024**.

La novità riguarda i lavoratori che hanno almeno parte della rendita previdenziale da **calcolarsi con il sistema contributivo**, quindi, in ordine di importanza: 1) chi non è in possesso di contribuzione al 31.12.1995; 2) chi esercita l'opzione di calcolo per il sistema contributivo; 3) chi ha meno di 18 anni di contributi al 31.12.1995; 4) chi ha almeno 18 anni di contribuzione al 31.12.1995 ed ha anzianità contributive dopo il 31.12.2011.

I nuovi valori

I nuovi coefficienti recepiscono la variazione della [speranza di vita](#) ISTAT registrata nell'ultimo biennio e, per la prima volta, faranno aumentare la rendita: chi uscirà nel prossimo biennio avrà un aumento della quota contributiva della pensione compreso tra il 2 ed il 3% al netto degli altri fattori. Ad esempio un [montante contributivo](#) di **300mila euro al 31.12.2022** vale in pensione 14.310 euro all'età di 62 anni; dal 1° gennaio 2023 il medesimo montante vale 14.646€, **cioè 336 euro** di rendita

annua in più. Con il crescere dell'età aumentano i rendimenti: a 64 anni la differenza positiva è di **372€ annui**, a 67 anni raggiunge i **444€** e tocca i **540€** a 70 anni.

I Coefficienti di Trasformazione del Montante Contributivo L. N. 335/95							
Età del lavoratore alla decorrenza (anni)	Anni di decorrenza della pensione						
	1996-2009	2010-2012	2013-2015	2016-2018	2019-2020	2021-2022	2023-2024
57	4,720%	4,419%	4,304%	4,246%	4,200%	4,186%	4,270%
58	4,860%	4,538%	4,416%	4,354%	4,304%	4,289%	4,378%
59	5,006%	4,664%	4,535%	4,447%	4,414%	4,399%	4,493%
60	5,163%	4,798%	4,661%	4,589%	4,532%	4,515%	4,615%
61	5,330%	4,940%	4,796%	4,719%	4,657%	4,639%	4,744%
62	5,514%	5,093%	4,940%	4,856%	4,790%	4,770%	4,882%
63	5,706%	5,297%	5,094%	5,002%	4,932%	4,910%	5,028%
64	5,911%	5,432%	5,259%	5,159%	5,083%	5,060%	5,184%
65	6,136%	5,620%	5,435%	5,326%	5,245%	5,220%	5,352%
66	6,136%	5,620%	5,624%	5,506%	5,419%	5,391%	5,531%
67	6,136%	5,620%	5,826%	5,700%	5,604%	5,575%	5,723%
68	6,136%	5,620%	6,046%	5,910%	5,804%	5,772%	5,931%
69	6,136%	5,620%	6,283%	6,135%	6,021%	5,985%	6,154%
70	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,257%	6,215%	6,395%
71	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,513%	6,466%	6,655%

PensioniOggi.it

Simulazione determinata sulla base di uno stipendio annuo di un lavoratore Cat. B/3 (ex 5[^] q.f.) CCNL Regioni-Autonomie Locali 1994/1997, con salario accessorio (annuo iniziale €. 1.549,37) ed incremento annuo del 2% costante (variabili P.I.L. comprese fra l'1,055871 e l'1,030206)

N. Anni	Anno di riferimento	Montante contributivo Anni preced. (1)	Variabili P.I.L. (2)	Montante contributivo Rivalut. (1 x 2) (3)	Stipendio lordo Anno corrente	Aliquota di Accantonam.	Montante contributivo Anno corrente (4)	MONTANTE COMPLESSIVO RIVALUTATO (3 + 4)
1	1996	==	1,062054	==	16.162,54	33%	5.333,63	5.333,63
2	1997	5.333,64	1,055871	5.631,62	16.485,79	33%	5.440,31	11.071,93
3	1998	11.071,93	1,053597	11.665,35	16.815,50	33%	5.549,11	17.214,46
4	1999	17.214,46	1,056503	18.187,12	17.151,81	33%	5.660,09	23.847,21
5	2000	23.847,21	1,051781	25.082,04	17.494,84	33%	5.773,29	30.855,33
6	2001	30.855,33	1,047781	32.329,62	17.844,73	33%	5.888,76	38.218,38
7	2002	38.218,38	1,043698	39.888,44	18.201,62	33%	6.006,53	45.894,97
8	2003	45.894,97	1,041614	47.804,84	18.565,65	33%	6.126,66	53.931,50
9	2004	53.931,50	1,039272	56.049,49	18.936,96	33%	6.249,19	62.298,68
10	2005	62.298,68	1,040506	64.822,15	19.315,69	33%	6.374,17	71.196,32
11	2006	71.196,32	1,040406	74.073,07	19.702,00	33%	6.501,66	80.574,73
12	2007	80.574,73	1,040306	83.822,37	20.096,04	33%	6.631,69	90.454,06
13	2008	90.454,06	1,040206	94.090,85	20.497,96	33%	6.764,32	100.855,17
14	2009	100.855,17	1,040106	104.900,06	20.907,91	33%	6.899,61	111.799,67
15	2010	111.799,67	1,030506	115.210,23	21.326,06	33%	7.037,59	122.247,82
16	2011	122.247,82	1,030406	125.964,88	21.752,58	33%	7.178,35	133.143,23
17	2012	133.143,23	1,030306	137.178,26	22.187,63	33%	7.321,91	144.500,17
18	2013	144.500,17	1,030206	148.864,94	22.631,38	33%	7.468,35	156.333,29
19	2014	156.333,29	1,030106	161.039,86	23.084,00	33%	7.617,72	168.657,58
20	2015	168.657,58	1,020506	172.116,07	23.545,68	33%	7.770,07	179.886,14
21	2016	179.886,14	1,020406	183.556,89	24.016,59	33%	7.925,47	191.482,36
22	2017	191.482,36	1,020306	195.370,60	24.496,92	33%	8.083,98	203.409,58
23	2018	203.409,58	1,020206	207.519,67	24.986,85	33%	8.245,66	215.765,33
24	2019	215.765,33	1,020106	220.103,50	25.486,58	33%	8.410,57	228.514,07
25	2020	228.514,07	1,020006	233.085,72	25.996,31	33%	8.578,78	241.664,50
26	2021	241.664,50	1,010606	244.227,59	26.516,23	33%	8.750,35	252.977,94
27	2022	252.977,94	1,010506	255.635,72	27.046,55	33%	8.925,36	264.561,08
28	2023	264.561,08	1,010406	267.314,10	27.587,48	33%	9.103,86	276.417,96
29	2024	276.417,96	1,010306	279.266,72	28.139,22	33%	9.285,94	288.552,66
30	2025	288.552,66	1,010206	291.497,62	28.702,00	33%	9.471,66	300.969,28
31	2026	300.969,28	1,010106	304.010,87	29.276,04	33%	9.661,09	313.671,96
32	2027	313.671,96	1,010006	316.810,56	29.861,56	33%	9.854,31	326.664,87
33	2028	326.664,87	1,010000	329.931,51	30.458,79	33%	10.051,40	339.982,91
34	2029	339.982,91	1,009506	344.214,78	31.067,96	33%	10.252,42	353.467,20
35	2030	353.467,20	1,009406	356.791,91	31.689,31	33%	10.457,47	367.249,38
36	2031	367.249,38	1,009306	370.667,00	32.323,09	33%	10.666,61	381.333,61
37	2032	381.333,61	1,009206	384.844,16	32.969,55	33%	10.879,95	395.724,11
38	2033	395.724,11	1,009206	399.367,14	33.628,94	33%	11.097,55	410.464,69
39	2034	410.464,69	1,009106	414.202,38	34.301,51	33%	11.319,49	425.521,87
40	2035	425.521,87	1,009006	429.354,11	34.987,54	33%	11.545,88	440.899,99

I Coefficienti di Trasformazione del Montante Contributivo L. N. 335/95

Età del lavoratore alla decorrenza (anni)	Anni di decorrenza della pensione						
	1996-2009	2010-2012	2013-2015	2016-2018	2019-2020	2021-2022	2023-2024
57	4,720%	4,419%	4,304%	4,246%	4,200%	4,186%	4,270%
58	4,860%	4,538%	4,416%	4,354%	4,304%	4,289%	4,378%
59	5,006%	4,664%	4,535%	4,447%	4,414%	4,399%	4,493%
60	5,163%	4,798%	4,661%	4,589%	4,532%	4,515%	4,615%
61	5,330%	4,940%	4,796%	4,719%	4,657%	4,639%	4,744%
62	5,514%	5,093%	4,940%	4,856%	4,790%	4,770%	4,882%
63	5,706%	5,297%	5,094%	5,002%	4,932%	4,910%	5,028%
64	5,911%	5,432%	5,259%	5,159%	5,083%	5,060%	5,184%
65	6,136%	5,620%	5,435%	5,326%	5,245%	5,220%	5,352%
66	6,136%	5,620%	5,624%	5,506%	5,419%	5,391%	5,531%
67	6,136%	5,620%	5,826%	5,700%	5,604%	5,575%	5,723%
68	6,136%	5,620%	6,046%	5,910%	5,804%	5,772%	5,931%
69	6,136%	5,620%	6,283%	6,135%	6,021%	5,985%	6,154%
70	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,257%	6,215%	6,395%
71	6,136%	5,620%	6,541%	6,378%	6,513%	6,466%	6,655%

PensioniOggi.it

ESEMPI CALCOLO PENSIONE CON IL SISTEMA CONTRIBUTIVO

ooo § ooo

1^ ESEMPIO

Lavoratore con 30 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 2025, pensionamento dal 1 gennaio 2026, all'età di anni 67. (speranza di vita anni 83)

MONTANTE CONTRIB. €. 300.969,28 x 5,619, coeff. presunto anni 67
= €. 16.911,46 (pensione annua lorda) : 13 = pensione mensile lorda..... €. 1.300,88

Calcolo IRPF annua lorda

su €. 15.000,00 il 23% = €. 3.450,00

su " 1.911,46 il 25% = " 477,86

IRPF ANNUA LORDA €. 3.927,86 : 13 =IRPF mensile lorda €. 302,14

Calcolo detrazione prod. Reddito

€. 28.000,00 – 16.911,46 = €. 11.088,54 : 19.500,00 = 0,5686

€. 1.255,00 x 0,5686 = €. 713,59 (detraz. Variab.)

Detraz. Fissa " 700,00

DETRAZ. ANNUA€.1.413,59 : 13 = Detrazione mensile " 108,73

IRPF NETTA €. 193,41

IMPORTO MENSILE NETTO €. 1.107,47

TASSO DI SOSTITUZIONE (rapporto fra l'importo della pensione e lo stipendio dell'ultimo anno di lavoro) :

Pensione annua lorda €. 16.911,46 : Retribuz. annua lorda anno 2025 €. 28.702,00 = 58,92%
(al lordo addizionali regionale e comunale)

VERIFICA CAPIENZA ONERE PENSIONE NELL'AMBITO DEL MONTANTE

MATURATO:

Pensione annua lorda €. 16.911,46 x anni 16 (da anni 67 ad anni 83) = €. 270.583,36

Onere presunto pereq. Dal 1 gennaio anno successivo al pensionamento (2027), fino al termine speranza vita (2042) 5% costante annuo " 20.004,02

Totale €. 290.587,38

MONTANTE ACCUMULATO " 300.969,28

RESIDUO MONTANTE €. 10.381,90

2^ ESEMPIO

Lavoratore con 35 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 2030, pensionamento dal 1 gennaio 2031, all'età di anni 67. (speranza di vita anni 84)

MONTANTE CONTRIB. €. 367.249,38 x 5,411, coeff. presunto anni 67
= €. 19.871,86 (pensione annua lorda) : 13 = pensione mensile lorda..... €. 1.528,60

Calcolo IRPF annua lorda

su €. 15.000,00 il 23% = €. 3.450,00

su " 4.871,86 il 25% = " 1.217,96

IRPF ANNUA LORDA €. 4.667,96 : 13 =IRPF mensile lorda €. 359,07

Calcolo detrazione prod. Reddito

€. 28.000,00 – 19.871,86 = €. 8.128,14 : 19.500,00 = 0,4168

€. 1.255,00 x 0,4168 = €. 523,08 (detraz. Variab.)

Detraz. Fissa " 700,00

DETRAZ. ANNUA€.1.223,08 : 13 = Detrazione mensile " 94,08

IRPF NETTA €. 264,99

IMPORTO MENSILE NETTO €. 1.263,61

TASSO DI SOSTITUZIONE: (rapporto fra l'importo della pensione e lo stipendio dell'ultimo anno di lavoro):

Pensione annua lorda €. 19.871,86 : Retribuz. annua lorda anno 2030 €. 31.689,31 = 62,70%
(al lordo addizionali regionale e comunale)

VERIFICA CAPIENZA ONERE PENSIONE NELL'AMBITO DEL MONTANTE MATURATO:

Pensione annua lorda €. 19.871,86 x anni 17 (da anni 67 ad anni 84) = €. 337.821,62

Onere presunto pereq. dal 1 gennaio anno successivo al pensionamento (2032), fino al termine speranza vita (2048), 5% costante annuo " 25.674,68

Totale €. 363.496,30

MONTANTE ACCUMULATO " 367.249,38

RESIDUO MONTANTE €. 3.753,08

3^ ESEMPIO

Lavoratore con 40 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 2035, pensionamento dal 1 gennaio 2036, all'età di anni 67. (speranza di vita anni 85)

MONTANTE CONTRIB. €. 440.899,99 x 5,099,coeff. presunto anni 67
= €. 22.481,49 (pensione annua lorda) : 13 = pensione mensile lorda..... €. 1.729,34

Calcolo IRPF annua lorda

su €. 15.000,00 il 23% = €. 3.450,00

su " 7.481,49 il 25% = " 1.870,37

IRPF ANNUA LORDA €. 5.320,37 : 13 =IRPF mensile lorda €. 409,26

Calcolo detrazione prod. Reddito

€. 28.000,00 – 22.481,49 = €. 5.518,51 : 19.500,00 = 0,2830

€. 1.255,00 x 0,2830 = €. 355,16 (detraz. Variab.)

Detraz. Fissa " 700,00

DETRAZ. ANNUA ...€.1.055,16 : 13 = Detrazione mensile " 81,16

IRPF NETTA €. 328,10

IMPORTO MENSILE NETTO €. 1.401,24

TASSO DI SOSTITUZIONE (rapporto fra l'importo della pensione e lo stipendio dell'ultimo anno di lavoro):

Pensione annua lorda €. 22.481,49 : Retribuz. annua lorda anno 2035 €. 34.987,54 = 64,25%

(al lordo addizionali regionale e comunale)

VERIFICA CAPIENZA ONERE PENSIONE NELL'AMBITO DEL MONTANTE MATURATO:

Pensione annua lorda €. 22.481,49 x anni 18 (da anni 67 ad anni 85) = €. 404.666,82

Onere presunto pereg. dal 1 gennaio anno successivo al pensionamento (2037), fino al termine speranza vita (2054), 5% costante annuo " 31.622,75

Totale €. 436.289,57

MONTANTE ACCUMULATO " 440.899,99

RESIDUO MONTANTE €. 4.610,42

Accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità "lavoro agile"

Personale appartenente alla categoria "funzionari ed elevate qualificazione"

(articolo e 18 e seguenti legge 2 maggio 2017, n. 81 – articoli 63 e seguenti CCNL Enti locali 2019/2021)

Tra

Comune di Piazza al Serchio, codice fiscale/partita Iva n. 00390480465, con sede legale in Piazza al Serchio, Via G. Marconi, n. 6, nella persona di _____, nato a _____, _____, domiciliato per l'incarico presso la sede del Comune di Piazza al Serchio,

e

_____, nata a _____ il _____, in qualità di dipendente del Comune di Piazza al Serchio, domiciliato presso la sede dell'Ente (di seguito Lavoratore)

Premesso che:

- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", all'articolo 14, introduce nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa legge;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" dall'articolo 19 all'articolo 21 interviene in materia di lavoro agile disciplinandone la forma, le modalità di esercizio, il trattamento e il potere di controllo e disciplinare del lavoratore;
- il Contratto Collettivo Nazionale Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, al titolo VI (lavoro a distanza), dall'articolo 63 all'articolo 70 regola la modalità di esercizio della prestazione lavorativa agile e, in particolare, gli elementi essenziali dell'accordo individuale da sottoscrivere tra il lavoratore interessato e la pubblica amministrazione;
- i criteri generali per lo svolgimento lavoro agile - che vanno ad integrare il PIAO 2024/2026 del Comune di Piazza al Serchio - è stato sottoposto alle organizzazioni sindacali per il necessario confronto ai sensi dell'art. 5 c. 3 lett. l) del CCNL funzioni locali del 16.11.2022.

Tutto ciò premesso si pattuisce quanto segue.

Art. 1 - Oggetto e consenso - Definizione di lavoro agile

1. Il lavoro agile consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

a. esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte, o anche in tutto, all'esterno, mediante connessione di rete alle banche dati gestionali;

- b. entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- c. utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, quali pc, smartphone e router, ecc.;
- d. assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali dell'Ente.

Art. 2 - Luogo di svolgimento della prestazione

1. In conseguenza della disciplina lavorativa, non viene fissato un luogo definito della prestazione in modalità agile. In ogni caso, la prestazione potrà essere resa: presso l'abitazione del lavoratore, presso altro luogo privato diverso dall'abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico, presso sedi con le quali il Comune sia convenzionato, considerate sicure ai fini dell'accesso ed utilizzo.
2. Il lavoratore si impegna a svolgere le attività in luoghi idonei, gestendo gli accessi con le password e gli ulteriori strumenti di sicurezza resi disponibili, avendo cura di bloccare il desktop ogni volta che si allontani dalla prestazione di lavoro nel rispetto delle prescrizioni di cui agli articoli successivi.
3. Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il lavoratore è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro, la piena operatività della dotazione informatica, la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattati; viene a tal fine consegnata un'informativa contenente le prescrizioni da rispettare per garantire la sicurezza e la salute del lavoratore nonché il rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso dell'ente e trattate dal lavoratore stesso.

Art. 3 - Durata dell'accordo e recesso

1. Il presente accordo decorre dal __.__.2024 e termina il __.__.2024, ed è suscettibile di rinnovo.
2. Entrambe le parti possono recedere dall'accordo con preavviso di almeno 30 giorni, oppure senza preavviso ma fornendo un giustificato motivo.

Art. 4 - Orario di lavoro - Disconnessione - Fasce di contattabilità

1. La prestazione in modalità agile non prevede la predeterminazione di un preciso orario di lavoro.
2. Le parti concordano forfettariamente il rispetto delle 36 ore settimanale teoriche di lavoro o delle 7 ore e 12 minuti per singola giornata lavorativa.
3. La prestazione lavorativa potrà essere svolta in modalità agile per complessivi n. 10 giorni al mese, di norma nelle giornate di martedì e giovedì. Tenuto conto dell'organizzazione del lavoro all'interno degli Uffici, previa intesa tra il lavoratore e il Responsabile di settore, la prestazione lavorativa in modalità agile potrà svolgersi anche con un'articolazione giornaliera differente e variabile, fatto salvo il complessivo rispetto del limite di cui al primo periodo del presente comma.

4. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, ferma restando la facoltà di gestire in modo autonomo l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, il lavoratore dovrà essere contattabile nei seguenti orari: martedì, mercoledì e venerdì dalle 09:00 alle 13:00; martedì e giovedì dalle ore 09:00 alle 13.00 e dalle ore 14:30 alle ore 17:30.

5. Durante gli orari di cui al comma precedente il lavoratore dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed email, nonché per partecipare a videoconferenze, accertandosi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.

6. Il Lavoratore dovrà garantire il rispetto delle norme sui riposi e sulle pause previste dalla legge e dalla contrattazione nazionale e integrativa in materia di salute e sicurezza. A tal fine al Lavoratore non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 19:30 alle ore 08:00, né durante il sabato, la domenica e i giorni festivi, salvo particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi. Durante il periodo di riposo e di disconnessione non è richiesto al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli SMS, l'accesso e la connessione agli applicativi operativi. In tali periodi il Lavoratore può disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

7. Nelle giornate di lavoro agile è escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario né l'autorizzazione a missioni.

Art. 5 - Modalità e tempi di esecuzione, nonché di misurazione della prestazione – Calendario delle giornate in lavoro agile

1. Il responsabile di settore controlla periodicamente le attività svolte dal dipendente.

Art. 6 - Rapporto di lavoro

1. L'attività nella modalità lavoro agile non modifica la disciplina del rapporto di lavoro, che continuerà ad essere regolato dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali ed aziendali vigenti, senza alcun mutamento dell'incarico.

2. Non sono inoltre riconosciute eventuali indennità comunque connesse alla nuova temporanea allocazione, quali, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, reperibilità comunque denominate.

Art. 7 - Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

1. Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, si prevede l'utilizzo della seguente dotazione tecnologica: linea internet funzionante, personal computer fornito dall'Amministrazione e collegamento da remoto agli applicativi e banche dati dell'ente tramite VPN, oppure personal computer messo a disposizione dal dipendente, cellulare di servizio.

2. Il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e di utilizzare le apparecchiature in dotazione conformemente alle istruzioni ricevute, evitando che le stesse siano utilizzate da altre persone.

3. Il Comune non potrà essere ritenuto responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui il dipendente o i terzi dovessero incorrere, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio

delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.

4. Il Comune è altresì sollevato da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate dall'utilizzo degli strumenti assegnati o da comportamenti inidonei adottati.

5. Nella eventualità che si verifichi un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il dirigente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Ufficio personale.

Art. 8 - Modalità di svolgimento della prestazione, riservatezza e privacy

1. L'esercizio del potere di controllo del Comune sulla prestazione resa all'esterno dei locali dell'Ente avviene nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della prestazione – quanto necessario per garantire tale riservatezza.

2. Il lavoratore assume la qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il luogo di prestazione fuori sede; dovrà, quindi, osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza contenute nella informativa.

3. Quanto ai diritti collettivi, il lavoratore ha diritto agli stessi diritti dei lavoratori che operano all'interno del Comune.

4. Il lavoratore è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui proceda al trattamento, persistendo il divieto di farne uso e/o comunicazione al di fuori delle proprie mansioni. A tal fine ed in considerazione dello svolgimento delle prestazioni al di fuori della sede di lavoro, assume l'impegno ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso e ad evitare che terzi possano accedere, produrre o copiare tali dati ed informazioni.

Art. 9 - Sicurezza del lavoro

1. Il Comune garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile.

2. Il lavoratore si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede del Comune.

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE
