



COMANDO BRIGATA MECCANIZZATA "PINEROLO"
DIREZIONE DI INTENDENZA
UFFICIO AMMINISTRAZIONE



IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO, DI FINE
SERVIZIO E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE
DEL PERSONALE MILITARE

ED.2021

PREMESSA

La presente pubblicazione si pone come fondamentale obiettivo quello di mettere a disposizione, di tutto il personale militare di questa Brigata e non solo di quello che si trova prossimo al “fatidico” momento del congedo, una serie di informazioni inerenti i principali istituti giuridici di cui saranno titolari una volta cessati dal servizio attivo.

A tal fine, tali istituti sono stati analizzati in un modo quanto più possibile schematico e accessibile a tutto il personale, compreso quello che non sia in possesso di alcuna nozione in materia previdenziale, cercando di evidenziarne le principali peculiarità, i sistemi di calcolo e i presupposti giuridici per la maturazione del diritto a percepirli.

Bari, 2 febbraio 2021

*IL DIRETTORE
Col. com t. ISSMI Alberto ZANETTA*

1. INTRODUZIONE

A partire dagli anni '90 il sistema pensionistico pubblico ha subito sostanziali modifiche. Con il progressivo aumento della durata della vita media, che determina un allungamento del periodo di pagamento delle pensioni e il contestuale rallentamento della crescita economica, le regole di determinazione delle pensioni sono state riviste anche in funzione delle esigenze di sostenibilità dei conti pubblici.

La Legge 335/1995 (c.d. riforma Dini) ha rappresentato un epocale momento di svolta, prevedendo, per il sistema di calcolo della pensione, il passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo. Tale metodo è stato esteso a quanti hanno iniziato a lavorare a partire dal 1° gennaio 1996 e a quanti, al 31 dicembre 1995, avevano maturato meno di 18 anni di contributi. Dal 1° gennaio 2012 (c.d. riforma Monti - Fornero), il sistema contributivo è stato poi esteso a tutti i lavoratori. Tali modifiche hanno fatto sì che, nel tempo, la differenza tra gli importi delle pensioni e quello dell'ultima retribuzione percepita (c.d. "tasso di sostituzione"), sarà via via più consistente.

È questo il motivo principale per cui, oltre al pilastro della previdenza obbligatoria, ne è stato previsto uno ulteriore, ossia quello della previdenza complementare che, nell'idea del legislatore, avrebbe dovuto consentire al personale di ottenere un rendimento complessivo quanto più prossimo a quello percepito ante riforma.

2. REQUISITI PER L'ACCESSO AL TRATTAMENTO PENSIONISTICO

L'attuale sistema legislativo prevede che il personale militare possa cessare dal servizio, con diritto alla percezione del trattamento pensionistico, al verificarsi di una delle tre seguenti condizioni¹:

- a. raggiungimento del limite di età: 60 anni per tutti i militari, con l'eccezione degli speciali limiti previsti per il personale della categoria Ufficiali in relazione al grado rivestito e all'Arma/Corpo di appartenenza (**All. A**);
- b. a domanda: al perfezionamento di una determinata anzianità contributiva e di una certa anzianità anagrafica. In **Allegato B**, sono riportati i requisiti richiesti per il biennio 2021 - 2022². A tal riguardo, si evidenzia che:
 - l'anzianità contributiva si identifica, di fatto, con il servizio utile prestato. Il servizio utile viene determinato sommando al servizio effettivo (periodo compreso dalla data di arruolamento e la data di cessazione dal servizio):
 - i periodi svolti dal personale militare in determinati Enti (Es: reparti di campagna, truppe alpine, aviotruppe o di volo...) che danno origine ad aumento figurativo di 1/5 o 1/3 per un massimo di 5 anni;
 - l'eventuale riscatto di servizio comunque prestato e/o ricongiunzione di periodi di attività lavorativa svolta prima della data di arruolamento;
 - la domanda di cessazione anticipata dal servizio deve essere presentata dall'interessato, almeno 270 giorni prima della data richiesta di cessazione, al proprio Ente di appartenenza che la inoltrerà alla Direzione Generale per il Personale Militare (PERSOMIL);
 - ai fini della percezione effettiva del trattamento pensionistico resta comunque fermo il regime della decorrenza fissata dalla c.d. «finestra mobile» attualmente individuata rispettivamente in 12 e 15 mesi a seconda del requisito maturato (anni utili a prescindere dall'età anagrafica o un mix tra anni utili ed età anagrafica).

La "finestra mobile" è, in sostanza, il periodo di slittamento che deve trascorrere tra il momento di maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi utili per il diritto a pensione e la decorrenza effettiva del pagamento del rateo previdenziale. È un *escamotage* introdotto dal legislatore, nelle forme di previdenza pubbliche obbligatorie,

¹ Circolare PERSOMIL n. 0355678 in data 22/06/2018.

² Circolare PERSOMIL n. 0186672 in data 13/05/2020.

per contenere la spesa pensionistica in quanto, come si intuisce, il pagamento della prestazione viene rimandato ad un momento successivo a quello nel quale sono maturati i requisiti per il conseguimento della pensione;

- c. per infermità: qualora il personale militare venga ritenuto, su proposta della Commissione Medica Ospedaliera (CMO), non idoneo al Servizio Militare Incondizionato (SMI) e seppur in possesso di idonea capacità lavorativa residuale, risultante dal verbale di riforma rilasciato dal “Comitato di verifica per le Cause di Servizio” al quale spetta la decisione finale sull’idoneità, non produca la domanda per avvalersi del transito ai ruoli civili del Ministero della Difesa.

3. CATEGORIE DEL CONGEDO

Il personale militare che abbia maturato i requisiti per l’accesso al trattamento pensionistico può essere collocato in due differenti posizioni, l’ausiliaria o la riserva.

a. Ausiliaria

l’istituto dell’ausiliaria è un periodo transitorio durante il quale il militare, in occasione della cessazione del rapporto permanente di impiego, può essere richiamato, in caso di bisogno e per esigenze della Pubblica Amministrazione³, a svolgere attività lavorativa nel comune e/o nella provincia di residenza.

Attualmente, il personale militare che cessa dal servizio in modo permanente può transitare in ausiliaria:

- al raggiungimento del limite di età ordinamentale per il ruolo e grado rivestito, previo rilascio di una dichiarazione di disponibilità a svolgere, nel caso di bisogno e per esigenze della Pubblica Amministrazione, attività lavorativa nel comune e/o nella provincia di residenza;
- a domanda:
 - al raggiungimento di almeno 40 anni di servizio effettivo ai sensi dell’art. 7, 6° comma del D.Lgs 165/97 la cui efficacia è stata prorogata fino al 31 dicembre 2024 ai sensi dell’art. 2229, co. 6 del Codice dell’Ordinamento Militare (D. lgs 66/2010). La domanda dovrà essere presentata **almeno 90 giorni prima della data richiesta di cessazione**;
 - in virtù del c.d. scivolo di cui all’articolo 2229, co.1 e seguenti del codice dell’ordinamento militare la cui efficacia è stata anch’essa prorogata sino al 31 dicembre 2024. Tale ultima disposizione consente agli Ufficiali e Sottufficiali che si trovino a non più di 5 anni dal limite di età previsto per il grado rivestito, di accedere alla posizione di ausiliaria nei limiti di un contingentamento annuale predefinito⁴. Per il corrente anno, la domanda va presentata entro il termine perentorio del **1° marzo**;
 - per gli Ufficiali in aspettativa per riduzione dei quadri (ARQ), ai sensi del combinato disposto degli artt. 909, comma 4 e 1873 del D. Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, Codice dell’Ordinamento Militare e sempre che abbiano maturato i requisiti previsti per la

3 Personale Militare in Ausiliaria e P.A. iter procedurale: L’UDG di PERSOMIL, ricevuta la richiesta da parte del titolare della PA, interessata a conoscere i ruoli del personale militare in ausiliaria della propria provincia, provvede ad inviare via mail le credenziali, che consentono l’accesso al proprio profilo, nel quale è stato preventivamente caricato l’elenco provinciale corrispondente, estratto dalla Banca Dati. La PA viene informata del fatto che, al fine di effettuare un richiamo “senza assegni” è opportuno acquisire la dichiarazione di disponibilità di un ufficiale/sottufficiale con grado/ruolo adeguato alla posizione che si intende ricoprire. La richiesta, inviata via Pec dalla PA, viene inoltrata da UDG a PERSOMIL per le verifiche del caso e in contemporanea all’organo d’impiego di SMD, informando UG del Ministro, per le verifiche di rito e l’espressione del preventivo N.O. al richiamo presso altre PA, in quanto non esigente per la Difesa. Ricevuto il N.O. della Difesa, verificati gli aspetti di competenza della DGPM predisporre il provvedimento di richiamo “senza assegni” sotto forma di decreto dirigenziale.

4 Per il 2021: 40 U e 200 SU. Circolare PERSOMIL n. 0479496 10/12/2020.

pensione di anzianità. La domanda dovrà essere presentata almeno 60 giorni prima della data richiesta di cessazione.

Il collocamento in ausiliaria è subordinato all'idoneità al servizio militare incondizionato. La durata massima di permanenza nell'ausiliaria ordinaria è di cinque anni a seguito della novella apportata dal D. lgs 94/2017 (riordino delle carriere). Durante tale periodo, il militare non può assumere altri impieghi, nel caso contravvenga a tale divieto decade dalla posizione dell'ausiliaria e viene collocato nella riserva, perdendo il trattamento economico aggiuntivo previsto per la categoria dell'ausiliaria. Altro caso di decadenza si verifica anche nell'ipotesi in cui il militare revochi, per due volte, l'accettazione degli impieghi assegnati dall'amministrazione pubblica.

Durante la permanenza in ausiliaria il personale ha diritto, oltre alla liquidazione della pensione normale maturata sulla base dell'anzianità di servizio e degli assegni pensionabili al momento della cessazione dal servizio permanente, alla corresponsione dell'indennità di ausiliaria il cui importo è pari al 50% (per chi è stato collocato in ausiliaria dal 1° gennaio 2015) della differenza tra il trattamento di quiescenza attribuito e il trattamento economico spettante al pari grado in servizio dello stesso ruolo e di anzianità di servizio corrispondente a quella effettivamente posseduta dal militare all'atto del collocamento in ausiliaria.

L'indennità, non oggetto della perequazione automatica prevista per le pensioni, viene invece aggiornata ogni volta in cui, per effetto di leggi o contratti, le suddette voci stipendiali vengono incrementate per il parigrado in servizio. È computata anche sulla 13^a mensilità ed è reversibile nel caso di decesso avvenuto in tale posizione.

Alla cessazione dalla posizione di ausiliaria il personale ha diritto alla riliquidazione del trattamento pensionistico tenendo conto, ai fini della determinazione dell'anzianità complessivamente utile, anche del periodo trascorso in ausiliaria (anche se il militare non è stato concretamente richiamato in servizio durante l'ausiliaria). Ciò consente al personale in questione di percepire un assegno complessivamente più elevato in quanto maggiorato del servizio svolto in ausiliaria (con o senza richiamo)⁵.

L'importo dell'assegno viene determinato sulla base dei medesimi assegni di quiescenza sui quali era stato liquidato il trattamento di pensione al momento della concessione dell'ausiliaria comprensivi degli scatti di anzianità previsti per il personale in servizio nonché con l'inserimento nella base pensionabile dell'ultima indennità di ausiliaria in godimento. La quota contributiva della pensione viene, inoltre, rideterminata utilizzando il coefficiente di trasformazione vigente alla data di cessazione dalla posizione di ausiliaria.

Durante il periodo di godimento dell'ausiliaria il trattamento di quiescenza, comprensivo dell'indennità di ausiliaria, è soggetta alla ritenuta previdenziale nella misura prevista per i dipendenti dello Stato (ad esclusione di quella relativa al T.F.S.) in attività nonché alla ritenuta previdenziale in favore della Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

È opportuno evidenziare, infine, che il D.lgs. 94/2017 (c.d. riordino delle carriere) ha previsto una importante novità attraverso l'estensione al personale militare dell'istituto dello incremento del montante individuale⁶ (c.d. moltiplicatore).

A seguito dell'introduzione di questa norma, il personale militare collocato in ausiliaria può optare, in alternativa al collocamento in tale posizione mediante apposita istanza da presentare almeno 270 giorni prima della data richiesta di cessazione, per l'istituto del c.d. moltiplicatore⁷.

Il montante individuale dei contributi è determinato con l'incremento di un importo pari a cinque volte la base imponibile dell'ultimo anno di servizio moltiplicata per l'aliquota di computo della pensione (33%). Detta base imponibile, in definitiva, sarà equivalente a

5 Circolare PREVIMIL n. M_D 0144368 16/11/2017.

6 Previsto dal D. Lgs. 165/1997 (Forze di Polizia ad ordinamento civile).

7 Circolare PERSOMIL n. 0587280 in data 27/10/2017.

quella sulla quale sono stati pagati i contributi negli ultimi 360 giorni antecedenti la cessazione dal servizio⁸.

Tale istituto, in ragione della sua natura, produrrà migliori effetti per il personale che negli ultimi 360 giorni percepirà **assegni accessori di una certa entità**.

b. Riserva

la categoria della Riserva comprende il personale militare che essendo cessato dal servizio permanente o dall'Ausiliaria ha obblighi di servizio soltanto in tempo di guerra. Il personale militare permane nella Riserva sino al raggiungimento di limiti di età dettati dalla legge, dopo i quali transita nella categoria del congedo assoluto dove si può essere collocati ancor prima dei predetti limiti di età, qualora il militare non conservi l'idoneità al servizio incondizionato.

Allo scopo di proteggere il potere d'acquisto del trattamento pensionistico, sul quale non gravano le ritenute previdenziali e assistenziali, è previsto il meccanismo della cosiddetta "perequazione automatica", ossia l'aumento periodico dell'assegno pensionistico sulla base dei parametri di riferimento periodicamente individuati dall'Istat.

È l'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati a stabilire il valore di riferimento per la stima dell'aumento da applicare, calcolato dapprima in forma di indice provvisorio e, a seguire, in via definitiva come indice da conguagliare a inizio anno. Al termine di ogni anno, è dunque emanato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze un decreto che fissa "in via previsionale" la variazione percentuale che dovrà essere applicata ai trattamenti pensionistici mensili dell'anno successivo. Proprio perché provvisorio, tale valore sarà poi sostituito – al termine dell'anno stesso - da un indice di variazione definitiva⁹, sulla base del quale sarà effettuato un conguaglio che appiani le eventuali divergenze tra la stima iniziale e il valore poi effettivamente riscontrato.

Premessa fondamentale è che l'indicizzazione non si applica allo stesso modo a tutti i trattamenti pensionistici. In linea generale, si può comunque affermare che da circa 20 anni è in vigore un meccanismo che prevede l'indicizzazione piena per le pensioni più basse e la rivalutazione parziale per quelle d'importo superiore.

D'altro canto, occorre anche sottolineare che sulle indicizzazioni si sono susseguiti nel tempo molteplici interventi, spesso anche in contraddizione tra loro, seppur accomunati dall'intenzione di produrre eventuali risparmi di sistema. Se, dunque, in alcuni periodi le pensioni non hanno ricevuto alcuna perequazione, in altri i trattamenti pensionistici hanno subito indicizzazioni di varia misura e applicate secondo criteri differenti, che spesso si sono tramutate nei fatti in una riduzione strutturale, e non più recuperabile, nel valore delle prestazioni. Ragioni per le quali, Suprema Corte e Cassazioni sono state altrettanto spesso chiamate a esprimersi sulla materia.

Per il triennio 2019 - 2021, la Legge di Bilancio ha previsto una revisione del meccanismo così strutturata:

- il 100% dell'inflazione per le pensioni di importo fino a 3 volte il trattamento minimo INPS (pari, per il 2020, a 515,07 euro mensili);
- il 97% dell'inflazione per le pensioni di importo compreso tra 3 e 4 volte il minimo;
- il 77% dell'inflazione per le pensioni di importo compreso tra 4 e 5 volte il minimo;
- il 52% dell'inflazione per le pensioni di importo compreso tra 5 e 6 volte il minimo;
- il 47% dell'inflazione per le pensioni di importo compreso tra 6 e 8 volte il minimo;
- il 45% dell'inflazione per le pensioni di importo compreso tra 8 e 9 volte il minimo;
- il 40% dell'inflazione per le pensioni di importo oltre 9 volte il minimo.

⁸ L'INPS, con foglio n. INPS.0052.14/11/2013.0021127.U., ha precisato inoltre che la base imponibile su cui calcolare la maggiorazione di cui all'art. 3 comma 7 del D.Lgs. n. 165/97 deve essere comprensiva della 13^a mensilità, dell'aumento figurativo del 15% della voce stipendiale e delle competenze accessorie per la parte eccedente il 18%; qualora non vi sia eccedenza o non vi sia trattamento accessorio, la base imponibile deve comunque tener conto della parte della retribuzione maggiorabile del 18%.

⁹ Per l'anno 2020 la percentuale definitiva di aumento è stata dello 0,5%.

4. CALCOLO TRATTAMENTO PENSIONISTICO¹⁰

Il criterio di calcolo della pensione varia a seconda dell'anzianità contributiva (servizio utile) maturata dal lavoratore al 31 dicembre 1995. La pensione è calcolata:

- con il sistema retributivo e misto (una quota con il sistema retributivo e una quota con il sistema contributivo) per i lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995. Dal 1° gennaio 2012, a tutti i lavoratori viene applicato il sistema di calcolo contributivo sulla quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012 (c.d. pro rata);
- con il sistema di calcolo contributivo per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995.

a. Sistema misto di tipo retributivo

per i lavoratori con un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, la pensione viene calcolata in parte secondo il sistema retributivo, per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 2011 e in parte con il sistema contributivo, per l'anzianità considerata dal 1° gennaio 2012¹¹.

Con il metodo retributivo il trattamento pensionistico si basa su tre quote. La prima quota (c.d. Quota A) è calcolata sulla base dell'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1992 e sulla scorta dell'ultima retribuzione spettante¹². La seconda quota (c.d. Quota B) è determinata sulla base dell'anzianità contributiva posseduta dal 1° gennaio 1993 alla data del 31 dicembre 2011 e il calcolo viene effettuato sulla media delle retribuzioni degli ultimi dieci anni¹³ (a condizione che alla data del 31 dicembre 1992 il personale sia in possesso di un'anzianità di almeno 15 anni) ovvero dal 1° gennaio 1993 fino alla data di cessazione dal servizio (se alla data del 31 dicembre 1992 il personale non possa vantare di un'anzianità di almeno 15 anni).

Per quanto attiene al servizio prestato dal 1° gennaio 2012 (c.d. Quota C), esso è soggetto al sistema di calcolo contributivo (illustrato alla lettera c.).

In relazione ai dati statistici ad oggi disponibili, il tasso di sostituzione, ossia il rapporto in percentuale tra l'importo della pensione e l'ultimo stipendio percepito prima del pensionamento, ammonta, in media, a circa l'80% per il personale che abbia almeno 40 anni di contributi.

Tale dato, comunque, è soggetto a fluttuazioni a seconda dell'anzianità maturata al 31/12/1992, del montante contributivo e degli anni di contributi posseduti dal personale alla data della cessazione dal servizio permanente.

b. Sistema misto di tipo contributivo

il sistema misto di tipo contributivo si applica ai lavoratori con meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995. La pensione viene calcolata in parte secondo il sistema retributivo, per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1995 e in parte con il sistema contributivo, per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1996.

La pensione si compone di tre quote:

- la quota A è calcolata con le modalità del sistema retributivo (illustrato alla lettera a.);
- la quota B, limitata al triennio 1/1/1993 - 31/12/1995, è quantificata sulla media delle retribuzioni percepite sino alla cessazione dell'attività lavorativa;
- la quota C è, invece, determinata secondo il sistema contributivo (illustrato alla lettera c.).

In base ai dati statistici previsionali ad oggi disponibili, il tasso di sostituzione ammonterebbe mediamente a circa il 70% per il personale che possa vantare almeno 40 anni

¹⁰ Dal 1° aprile 2019 è avvenuto il passaggio alla nuova procedura di liquidazione delle pensioni tramite la procedura pensioni SIN2 che utilizza il sistema Passweb per l'acquisizione degli elementi utili al calcolo.

¹¹ Nel caso di specie, la pensione sarà oggetto di "doppio calcolo" (tutto retributivo A e B oppure A, B, C ed eventuale moltiplicatore, la pensione più bassa sarà quella corrisposta).

¹² Costituita dagli emolumenti previsti dall'art. 53 del D.P.R. n. 1092/73.

¹³ Costituita da tutti gli emolumenti che per legge non sono esclusi dalla contribuzione.

di contributi. Tale dato è soggetto, tuttavia, a sensibili variazioni in funzione di alcuni parametri quali: l'anzianità posseduta al 31/12/1992, il montante contributivo, l'età anagrafica e il relativo coefficiente di trasformazione vantati all'atto del pensionamento.

c. Sistema contributivo

è la modalità di calcolo del trattamento pensionistico in vigore dal 1° gennaio 1996 che valuta il c.d. montante contributivo, ovvero il capitale che il militare accumula nel corso della propria attività lavorativa attraverso il versamento dei contributi, rivalutati negli anni.

Per effettuare il calcolo bisogna:

- individuare la retribuzione annua del personale;
- calcolare i contributi di ogni anno sulla base dell'aliquota di computo pari al 33%;
- determinare il montante individuale contributivo che si ottiene sommando i contributi di ciascun anno opportunamente rivalutati sulla base del tasso annuo di capitalizzazione derivante dalla variazione media quinquennale del prodotto interno lordo (PIL) determinata dall'Istat;
- moltiplicare il montante contributivo per il coefficiente di trasformazione, che varia in funzione dell'età del lavoratore al momento della pensione.

Nel dettaglio, maggiore è l'età in cui si va in pensione e più basso è il divisore con il quale si calcola l'importo della pensione; pertanto, più il lavoratore rimarrà in servizio e maggiore sarà, a parità di contributi versati, l'importo dell'assegno previdenziale.

Il coefficiente di trasformazione, quindi, non è altro che quello strumento con cui il montante contributivo viene trasformato in pensione annua.

I coefficienti di trasformazione vengono aggiornati ogni biennio, in corrispondenza dello scatto degli adeguamenti alla aspettativa di vita. In Allegato C i coefficienti in vigore per il periodo 2021 - 2022.

Stimare l'importo di una pensione che sarà erogata con tale sistema di calcolo è particolarmente complicato. La difficoltà deriva dal fatto che, oltre a neutralizzare gli effetti dell'inflazione, bisogna formulare ipotesi, su un arco temporale che può essere anche particolarmente lungo, sull'andamento di almeno tre variabili: lo sviluppo della carriera, ovvero della retribuzione; il tasso di crescita dell'economia e il relativo coefficiente di trasformazione vantato all'atto del pensionamento.

A tal riguardo, giova evidenziare che si potrebbe verificare un effetto paradossale ossia che la pensione di un lavoratore dalla carriera piatta sarà più vicina alla sua ultima retribuzione, mentre un lavoratore che ha visto crescere inquadramento e stipendi avrà un tasso di sostituzione più basso.

d. Istituto dei c.d. "6 scatti stipendiali"

In base all'art. 4, del Dlgs 165/1997, sono attribuiti sei aumenti periodici in aggiunta alla base pensionabile, calcolati all'atto della cessazione dal servizio per qualsiasi causa determinata¹⁴ utili ai fini della determinazione della misura del trattamento pensionistico. Tali aumenti periodici della base pensionabile incidono in maniera differente sull'ammontare del trattamento di quiescenza e sulle modalità di versamento del relativo contributo, a seconda del sistema di calcolo pensionistico applicabile all'interessato e si aggiungono a qualsiasi altro beneficio spettante. In particolare:

- Sistema misto di tipo retributivo:
 - ✓ per le anzianità maturate fino al 31/12/2011: l'importo corrispondente al beneficio, rapportato all'aliquota pensionistica totale maturata dall'interessato all'atto della cessazione dal servizio, viene aggiunto alle quote di pensione A e B;
 - ✓ per le anzianità maturate dal 1/1/2012: viene trasformato in un incremento figurativo pari al 15% (2,5% x 6) dello stipendio su cui opera la misura ordinaria della contribuzione;

¹⁴ Nel caso di cessazione a domanda rispetto al limite ordinamentale, il personale dovrà pagare un importo pari alla mancata contribuzione rispetto a quella prevista per la cessazione per limiti di età.

- Sistema misto di tipo contributivo:
 - ✓ per le anzianità maturate fino al 31/12/1995: l'importo corrispondente al beneficio, rapportato all'aliquota pensionistica totale maturata dall'interessato all'atto della cessazione dal servizio, viene aggiunto alle quote di pensione A e B;
 - ✓ per le anzianità maturate dal 1/1/1996: viene trasformato in un incremento figurativo pari al 15% dello stipendio su cui opera la misura ordinaria della contribuzione;
- Sistema contributivo: viene trasformato in un incremento figurativo pari al 15% dello stipendio su cui opera la misura ordinaria della contribuzione.

5. LA PENSIONE PRIVILEGIATA ORDINARIA

La pensione privilegiata ordinaria (art. 67 DPR n. 1092/1973) si caratterizza quale trattamento sostitutivo della pensione normale ed è pari al 100% della retribuzione pensionabile se le infermità o le lesioni sono ascrivibili alla prima categoria della Tabella A annessa al DPR 915/1978, riducendosi al 90, 80, 70, 60, 50, 40, 30 per cento per infermità ascrivibili, rispettivamente, alla seconda, terza, quarta, quinta, sesta, settima e ottava categoria. Le pensioni di settima e ottava categoria sono aumentate, rispettivamente, dello 0,20% e dello 0,70% della base pensionabile per ogni anno di servizio utile, in favore del personale che abbia compiuto almeno cinque anni di servizio effettivo, senza aver maturato l'anzianità minima richiesta per conseguire la pensione normale.

La pensione così aumentata non può comunque eccedere la misura del 44%. La pensione privilegiata sarà liquidata, se più favorevole, nella misura prevista per la pensione ordinaria aumentata di un decimo, a condizione che l'interessato, all'atto della cessazione, abbia maturato almeno 15 anni di servizio utile di cui 12 di servizio effettivo.

Nel caso di coesistenza di due infermità o lesioni ascrivibili a categorie dalla terza all'ottava l'articolo 72 del DPR 1092/1973 all'invalido compete, per il complesso di esse, il trattamento di pensione in base alla categoria che risulta dal cumulo delle infermità o lesioni medesime, secondo quanto previsto dalla legge suddetta.

Qualora le infermità o lesioni siano più di due, il trattamento complessivo è determinato aggiungendo alla categoria alla quale è ascritta l'invalidità più grave quella risultante dal complesso delle altre infermità o lesioni, in base a quanto stabilito dalla predetta tabella. Nel caso di coesistenza di due o più infermità o lesioni ascrivibili a categorie dalla prima alla seconda categoria tabellare il soggetto ha diritto al cd. assegno di cumulo per infermità di cui all'articolo 109 del predetto DPR.

L'iniziativa per avviare il procedimento finalizzato alla liquidazione della pensione privilegiata è d'ufficio quando la cessazione dal servizio per inidoneità assoluta e permanente sia dovuta ad infermità riconosciuta, in costanza di servizio o all'atto della risoluzione del rapporto, dipendente da causa di servizio (art. 167 DPR n. 1092/1973). Altrimenti, l'iniziativa è a domanda, come nel caso in cui l'inidoneità assoluta e permanente al momento della cessazione sia dovuta ad infermità o lesioni che, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, non siano state ancora riconosciute come dipendenti da causa di servizio. In questa ipotesi l'interessato, entro cinque anni dalla cessazione, può chiedere che si proceda a tale riconoscimento (termine elevato a dieci anni in caso di parkinsonismo o in caso di invalidità derivanti da infermità ad eziopatogenesi non definita o idiomatica - art. 169 comma 1 DPR n. 1092/1973).

6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nel nostro Paese la previdenza complementare è affidata a un sistema di forme pensionistiche dedicate a raccogliere il risparmio previdenziale grazie al quale, al termine della vita lavorativa, è possibile beneficiare di una pensione complementare.

Le attuali principali tipologie di forme pensionistiche complementari sono i Fondi pensione (F.P.) negoziali, i Fondi pensione aperti e i Piani individuali previdenziali che, qui di seguito, saranno sinteticamente illustrate e analizzate.

a. I Fondi pensione negoziali (c.d. chiusi/di categoria)

sono forme pensionistiche complementari istituite nell'ambito della contrattazione nazionale, regionale e di settore. L'accesso e la sottoscrizione di quote sono riservati esclusivamente a soggetti appartenenti a determinate categorie (ad esempio a soggetti appartenenti allo stesso comparto lavorativo). Al momento esistono più di 30 fondi negoziali riferiti a diverse categorie di lavoratori quali, ad esempio, il fondo COMETA per i metalmeccanici, il fondo FONCHIM per i chimici, il fondo ESPERO per il personale del Comparto Scuola e il fondo SIRIO destinato ai dipendenti dei Ministeri (solo personale civile). Le fonti di alimentazione di un F.P. c.d. chiuso possono essere di diversa natura:

- i contributi del singolo lavoratore che partecipa al fondo pensione. Tali contributi non possono essere superiori al 2% della retribuzione utile lorda del lavoratore;
- il versamento obbligatorio del datore di lavoro, di importo pari a quello del lavoratore;
- la quota parte del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) che il lavoratore ha facoltà di destinare al F.P..

La gestione degli investimenti è affidata a operatori professionali (es: banche, Società di Gestione del Risparmio, imprese di assicurazione) sulla base di una convenzione nella quale sono definiti i criteri cui tali operatori devono rigorosamente attenersi.

Per il personale del Comparto Sicurezza – Difesa, alla data attuale, non è ancora stato creato un apposito F.P. di categoria. Il personale del Comparto, infatti, non è ancora transitato in regime di T.F.R. ma continua a permanere in regime di trattamento di fine servizio (T.F.S.) che, ai fini del calcolo della prestazione spettante al dipendente (c.d. indennità di Buonuscita), utilizza un diverso sistema di calcolo rispetto al T.F.R.. Tale indennità viene corrisposta al lavoratore nel momento in cui termina il rapporto di servizio.

Al fine di poter dare corso all'attivazione di un F.P. di categoria, la vigente normativa prevede, preliminarmente, l'avvio della concertazione previdenziale con i COCER di F.A. e le rappresentanze sindacali delle Forza di Polizia ad ordinamento civile al fine di definire i seguenti aspetti giuridici:

- le modalità di passaggio dal regime del T.F.S. a quello del T.F.R.;
- la costituzione di un fondo nazionale di pensione complementare;
- la misura percentuale di contribuzione a carico del lavoratore e dell'Amministrazione;
- la definizione della retribuzione utile al calcolo di dette contribuzioni.

In merito, si evidenzia che l'effettivo passaggio al regime del T.F.R. avverrà solo dalla data dei provvedimenti legislativi che recepiranno gli accordi di concertazione e di contrattualizzazione succitati e che le procedure di passaggio saranno diversificate a seconda dell'anzianità posseduta dal personale alla data di sottoscrizione di tali provvedimenti legislativi.

A tal riguardo, si sottolinea che la mancanza di un F.P. di categoria rischia di avere conseguenze fortemente negative per il personale del Comparto, soprattutto per quello assunto a far data dal 1° gennaio 1996 (c.d. contributivi puri) che, di fatto, si trova nell'impossibilità di poter usufruire del principale "strumento compensativo" che il legislatore aveva previsto.

b. I Fondi pensione aperti.

sono forme pensionistiche complementari istituite da banche, imprese di assicurazione, società di gestione del risparmio e società di intermediazione immobiliare. L'adesione è su base volontaria e non è necessariamente legata alla condizione lavorativa. L'iscrizione al F.P. può avvenire nelle sedi dei soggetti istitutori, tramite la rete di distribuzione e mediante il web. Prima dell'adesione, all'interessato devono essere consegnati i seguenti documenti:

- "Informazioni Chiave per l'aderente", in cui sono spiegate le principali caratteristiche della forma pensionistica (es: modalità di contribuzione, linee di investimento, costi, rendimenti ottenuti negli scorsi anni);
- "La mia Pensione Complementare" che fornisce una simulazione della pensione complementare che l'iscritto riceverà al momento del pensionamento.

La fonte di alimentazione, a differenza di quelli c.d. chiusi, è costituita dai soli contributi versati dall'aderente maggiorati dai rendimenti maturati nel tempo. A tal riguardo, si sottolinea che ogni F.P. offre al sottoscrittore differenti linee di investimento. Tali linee sono classificate in base agli strumenti finanziari che vengono acquistati e, pertanto, possono essere così suddivise:

- Garantite: quando il gestore investe quasi esclusivamente in titoli di Stato rispetto a obbligazioni e/o azioni. Offrono una garanzia di rendimento minimo;
- Obbligazionarie Pure o Miste (c.d. Prudenti): investono solo o principalmente in obbligazioni;
- Bilanciate (c.d. Moderate): investono tendenzialmente in azioni e in obbligazioni nella stessa percentuale;
- Azionarie (c.d. Aggressive): investono solo o principalmente in azioni.

La scelta della linea di investimento che, occorre evidenziare, non è definitiva e può essere modificata nel tempo, dipende principalmente da due fattori, il primo di tipo prettamente oggettivo, che è quello temporale, ovvero relativo al periodo mancante al raggiungimento dei requisiti per accedere alla pensione; il secondo, invece, di tipo squisitamente soggettivo, dato dalla propensione al rischio del soggetto che decide su quale tipologia di fondo "puntare". Tanto maggiore sarà il periodo lavorativo rimanente, tanto più appropriato potrebbe essere aderire ad una linea di investimento aggressiva. Viceversa, ove detto periodo fosse molto breve, dovrebbe essere privilegiata la scelta di linee di investimento moderate o prudenti che meglio permettono di tutelare il capitale accumulato.

L'aderente al F.P., nella sezione a lui riservata sul sito web del soggetto che ha istituito il F.P., ha la possibilità di monitorare regolarmente l'andamento della posizione maturata. Ogni anno, infatti, la società istitutrice del F.P. è tenuta a rendere fruibili dall'iscritto le informazioni sulla sua posizione individuale mediante la "Comunicazione Periodica". Tale documento deve riportare dettagliate e puntuali indicazioni sull'andamento della linea di investimento scelta, sullo sviluppo della propria posizione individuale e sull'importo presunto della rendita stimata all'atto del collocamento a riposo. Tale simulazione può essere utile all'aderente per valutare eventuali modifiche alla scelta della linea di investimento e/o all'importo dei contributi da versare.

Durante la fase di «accumulo», l'iscritto sostiene costi per l'attività di amministrazione, la gestione del patrimonio e l'attività di collocamento del F.P.. Alcuni costi sono trattenuti direttamente sui versamenti effettuati, in percentuale o in cifra fissa, altri, invece, vengono prelevati dal patrimonio investito. Prima dell'adesione al F.P. è pertanto importantissimo conoscere l'Indicatore Sintetico dei Costi (ISC). Tale indicatore è un valore percentuale che misura quanto incidono annualmente sulla posizione individuale maturata i costi che l'aderente sostiene. Confrontando l'ISC delle varie linee di investimento con le medesime caratteristiche si può valutarne l'onerosità e, teoricamente, effettuare una scelta più consapevole.

Per quanto riguarda l'aspetto fiscale, premesso che la contribuzione versata può essere dedotta dal reddito fino all'importo di 5.164,57 euro all'anno, occorre distinguere tra l'imposizione fiscale prevista per i rendimenti maturati, soggetti all'imposta del 20% che scende al 12,5% se prodotti da titoli di Stato, e la prestazione (rendita e/o capitale). Tale prestazione non farà cumulo con gli altri redditi percepiti, ma sarà assoggettata a un'imposta secca del 15%, che si ridurrà dello 0,3% per ogni anno di permanenza nei fondi pensione oltre il quindicesimo, con un massimo di riduzione del 6 per cento. In pratica, a chi rimane iscritto alla previdenza complementare per almeno 35 anni verrà applicata una tassazione del 9% sulla prestazione pensionistica. Tale tassazione grava sulla sola parte relativa ai contributi dedotti durante il periodo di partecipazione al F.P..

Maturati i requisiti per la pensione obbligatoria, l'iscritto al F.P. potrà percepire una rendita definita in base all'età e al capitale maturato. Nell'ipotesi in cui l'iscritto scelga questo tipo di prestazione, dal momento del pensionamento e per tutta la durata della vita riceverà

periodicamente una rendita che gli consentirà di integrare la pensione obbligatoria versata dallo Stato. Maggiore sarà l'entità della posizione individuale accumulata e/o l'età di pensionamento, maggiore sarà l'importo della rendita mensile.

A puro titolo di esempio, esaminiamo il caso ipotetico di un lavoratore che ha partecipato a un F.P. contribuendo per un arco temporale di trenta anni e che, al momento del pensionamento, riceve una rendita annua pari a 6.000,00 euro. Supponiamo che di questi 6.000,00 euro, 4.600,00 siano la parte imputabile ai contributi versati, mentre 1.400,00 siano il frutto dei rendimenti conseguiti durante gli anni di partecipazione. Per effetto del sistema di tassazione, viene applicata l'aliquota agevolata del 10,5 % [$15 - (15 \times 0,3\%)$] sulla parte della pensione complementare corrispondente ai contributi dedotti e cioè 4.600,00 euro. L'importo della rendita sarà pertanto pari, al netto delle tasse, a 5.517,00 euro [$6.000 - (4.600 \times 10,5\%)$].

L'iscritto che opta, in tutto o in parte, per la rendita può scegliere fra diverse tipologie, che si distinguono tra loro per le modalità di erogazione. Qui di seguito, quelle più comunemente utilizzate:

- Rendita Vitalizia Immediata: prevede il pagamento di una rendita fino a che l'aderente è in vita;
- Rendita Vitalizia Differita: prevede il pagamento di una rendita vitalizia a partire da un dato periodo fissato dall'aderente. La rendita è pagata fino a quando l'aderente è in vita;
- Rendita Certa e poi Vitalizia: viene corrisposta una rendita al pensionato (o ai beneficiari in caso di morte) per il numero di anni stabiliti dall'aderente, poi, al termine di questo periodo, la rendita si trasforma in vitalizia nel caso in cui il pensionato sia ancora in vita, mentre non viene più pagata nel caso in cui sia deceduto;
- Rendita Reversibile: è la rendita che viene pagata al pensionato finché è in vita e, dopo il suo decesso, al beneficiario da lui designato se ancora in vita. Il pagamento della rendita termina con il decesso del beneficiario. L'importo della rendita dipende dall'età del beneficiario designato (in caso di figlio minore, la somma sarà correlata alla aspettativa di vita del figlio); dal sesso del beneficiario (in virtù della diversa aspettativa di vita degli uomini rispetto alle donne) e dalla percentuale di reversibilità richiesta.

Al momento del collocamento a riposo, l'aderente può anche scegliere la liquidazione della propria posizione individuale in un'unica soluzione, fino a un massimo del 50% del capitale accumulato. La liquidazione in capitale, da un lato, permette all'aderente di beneficiare dell'immediata disponibilità di una somma di denaro ma, dall'altro, può esporlo al rischio di non disporre di quanto necessari per far fronte alle proprie esigenze poiché, ovviamente, l'importo della rendita erogata sarà più basso di quello che gli sarebbe spettato se non avesse esercitato questa opzione.

La prestazione in capitale pari al 100% delle somme accantonate può essere richiesta nel solo caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante finale sia inferiore al 50% dell'assegno sociale.

c. Piani Individuali Pensionistici di tipo assicurativo (PIP): sono forme pensionistiche complementari istituite da imprese di assicurazione. Ne esistono varie tipologie che offrono garanzie diverse, sostanzialmente possiamo distinguere tra:

- Polizze Rivalutabili: la prestazione è connessa all'andamento di un fondo a gestione separata. Il rimborso del capitale versato è garantito e abitualmente associato a un rendimento minimo annuo. Per questi contratti i rendimenti conseguiti anno per anno non rischiano di risentire dell'andamento degli anni successivi;
- Polizze del tipo Unit Linked: gli importi versati vengono investiti in fondi assicurativi interni (units). Non garantiscono un rendimento minimo e il risultato finale è connesso all'andamento dei suddetti fondi interni che comunque sono abbastanza affini a fondi comuni d'investimento. Il sottoscrittore può scegliere tra differenti linee di gestione, in relazione alla sua inclinazione al rischio;

- Polizze miste: sono contratti che uniscono le caratteristiche di una polizza rivalutabile con le opportunità di una Unit Linked, chi le sottoscrive può passare da un fondo a gestione separata a un fondo interno assicurativo.

In conclusione, si evidenzia che il legislatore, al fine di assicurare un adeguato livello di garanzia, ha previsto l'istituzione di una Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP). Essa, attraverso il costante monitoraggio delle strutture organizzative, gestionali e finanziarie di tutte le forme pensionistiche complementari, verifica che esse mantengano un comportamento corretto e trasparente nei confronti degli aderenti e, soprattutto, coerente con l'obiettivo di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

7. TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO (T.F.S.)

Il T.F.S. (c.d. indennità di buonuscita) è l'indennità che viene erogata, al momento della cessazione dal servizio del personale. Tale indennità è pari a 1/12 dell'80% della retribuzione contributiva spettante all'atto del collocamento in congedo (voce stipendio + il 60% indennità integrativa speciale + indennità dirigenziale/assegno funzionale + eventuali benefici economici per malattia e/o R.I.A. + 6 scatti stipendiali¹⁵), rapportata su base annua, per il numero degli anni di servizio utili maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In merito, è importante evidenziare che, a differenza di quanto previsto per il trattamento pensionistico, i periodi svolti dal personale militare in determinati Enti che danno origine ad aumenti figurativi¹⁶, devono essere valorizzati, tramite il c.d. "riscatto". Il riscatto consiste nella valutazione di periodi non coperti da contribuzione ai fini del conteggio a seguito del pagamento di un onere a carico del richiedente. L'importo da versare varia in funzione della retribuzione annua percepita alla data di presentazione della domanda, dell'età del dipendente, al periodo di riscatto richiesto e all'età di collocamento a riposo. Si sottolinea che i riscatti della buonuscita sono convenienti se fatti presto, viceversa, quelli fatti negli ultimi anni di servizio rischiano di essere eccessivamente onerosi rispetto al relativo beneficio apportato.

Dal 1° gennaio 2014 (data di entrata in vigore della legge 147/2013), è divenuta operativa una nuova modalità di corresponsione del T.F.S. in più importi a seconda dell'ammontare della prestazione al lordo delle trattenute fiscali. La misura, finalizzata al contenimento della spesa pubblica, riguarda tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. In base al dispositivo di legge, il pagamento delle prestazioni avverrà secondo lo schema riportato in **Allegato D**.

Detta indennità beneficia di un trattamento fiscale agevolato. Infatti, per la determinazione sia dell'aliquota di tassazione che della base imponibile, l'importo lordo viene abbattuto di una percentuale pari al 26,04%. Inoltre:

- la base imponibile di tale prestazione viene ulteriormente ridotta di un importo pari a € 309,87 per ogni anno di servizio;
- l'aliquota dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è ridotta in misura pari a 1,5 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi dodici mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro; di 3 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi ventiquattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro e di 4,5 punti percentuali per le indennità corrisposte decorsi trentasei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

L'importo di € 50.000,00 costituisce il limite massimo entro il quale applicare tali agevolazioni percentuali e si riferisce all'imponibile fiscale complessivo del T.F.S. In caso di pagamento rateale, la detassazione riguarderà le singole rate, ma sempre entro il limite massimo complessivo di € 50.000. Pertanto, a fronte di un imponibile fiscale complessivo superiore a € 50.000,00, la riduzione dell'aliquota di tassazione competerà solo sui primi € 50.000,00.

¹⁵ Tale maggiorazione, al momento, spetta al solo personale che cessa dal servizio per limiti di età, scivolo, ARQ e riforma per causa di servizio.

¹⁶ Esempio: indennità d'impiego operativo, con maggiorazione di 1/5 per ogni anno di servizio; indennità di paracadutismo, con maggiorazione di 1/3 per ogni anno di servizio; servizi di confine, con maggiorazione del 50% per i primi due anni e di 1/3 per ogni anno successivo; servizi di volo, con maggiorazione di 1/3 per ogni anno.

In ragione del particolare sistema di accesso al trattamento pensionistico previsto per il personale militare, lo stesso, a differenza del restante personale del pubblico impiego, non può chiedere, all'atto della cessazione dal servizio, il c.d. "Anticipo sul T.F.S.", ossia una somma pari all'indennità di fine servizio maturata sino a un massimo di € 45.000,00.

8. CASSA DI PREVIDENZA DELLE FORZE ARMATE

La Cassa di Previdenza delle F.A. è un Ente di diritto Pubblico non economico, costituito a decorrere dal 1° luglio 2010 e deriva dall'accorpamento delle preesistenti Casse militari (Cassa Ufficiali E.I., Fondo Previdenza Sottufficiali E.I., Cassa Ufficiali M.M, Cassa Sottufficiali M.M, Cassa Ufficiali A.M. Cassa Sottufficiali A.M.), costituite negli anni trenta per le esigenze previdenziali degli Ufficiali e Sottufficiali di ogni singola F.A..

Scopo e portata di detto accorpamento si sostanziano essenzialmente nella razionalizzazione degli organi deputati alle attività di indirizzo, amministrazione, gestione e controllo, al fine di conseguire generali economie d'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie, nonché di incrementare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi resi agli iscritti.

I singoli Fondi Previdenziali nell'ambito della gestione unitaria mantengono, tuttavia, piena autonomia patrimoniale, amministrativa e contabile.

Gli Organi della Cassa sono i seguenti:

- il Presidente: è scelto tra i membri effettivi del consiglio di amministrazione di grado non inferiore a generale di divisione o corrispondente, in base a un criterio di rotazione tra le Forze Armate. È il rappresentante legale della cassa, del cui funzionamento risponde al consiglio di amministrazione e al Ministro della Difesa;
- il Consiglio di Amministrazione: organo collegiale, posto al vertice della Cassa, è costituito da 13 membri titolari e 9 supplenti nominati con decreto del Ministro della Difesa. Ha poteri di indirizzo, programmazione, amministrazione e controllo strategico nei confronti di ciascun Fondo previdenziale, in sostanza è detentore della potestà dispositiva;
- il Collegio dei Revisori: è costituito da 7 membri effettivi e 2 supplenti, nominati con decreto del Ministro della Difesa. Si riunisce almeno una volta a trimestre e delibera in presenza di almeno 4 membri. In caso di parità di voti, prevale quello del presidente. Il compito è quello di controllare la regolarità delle operazioni amministrativo-contabili disposte dal CdA e attuate dall'Ufficio di Gestione.

La Cassa eroga al personale delle categorie Ufficiali e Sottufficiali dell'E.I. che ne abbia diritto (attualmente non è prevista per il personale Graduato), le seguenti prestazioni:

- Indennità Supplementare: spetta agli Ufficiali e Sottufficiali in SPE con almeno sei anni di iscrizione che cessano dal servizio con diritto a pensione. In caso contrario, all'interessato non spetta alcun compenso né la restituzione dei contributi versati. Detta indennità viene liquidata in base alla aliquota del 2% dell'ultimo stipendio annuo lordo, in aggiunta ad altre voci stipendiali oggetto di contribuzione¹⁷, comprensivo della tredicesima mensilità, in ragione dell'80%, moltiplicata per gli anni di iscrizione al fondo ed è corrisposta:
 - Ufficiali: allo scadere del secondo anno dalla data di cessazione dal servizio permanente;
 - Sottufficiali: alle scadenze previste per legge (entro 120 gg. dal collocamento in congedo);
- Assegno Speciale: spetta agli Ufficiali collocati in riserva o in congedo assoluto al raggiungimento del 65° anno di vita, in relazione al grado rivestito all'atto del collocamento in riserva o in congedo assoluto. Le misure annuali di detto assegno sono stabilite con Decreto del Ministro della Difesa e tali importi sono soggetti a tassazione fiscale (in **Allegato E** le misure attualmente in vigore stabilite con D.M. 24/09/2012). Tale assegno è vitalizio ma non è reversibile ed è corrisposto una volta all'anno nel mese di dicembre. È importante sottolineare che l'attribuzione di detto emolumento non avviene d'ufficio ma a

seguito di richiesta che deve essere inviata dall'interessato direttamente allo SMD – CUSI – Ufficio Gestione della Cassa di Previdenza delle Forze armate.

A tal riguardo, per completezza di informazione, si evidenzia che a carattere interforze sono attualmente in corso iniziative finalizzate alla soppressione di tale emolumento, con contestuale riduzione della relativa aliquota di contribuzione a carico del personale e conseguente “valorizzazione” della maggiore contribuzione versata dallo stesso nel corso degli anni;

- concessione di prestiti: essa è subordinata alle disponibilità finanziarie dell'Istituto e al momento è sospesa.

Al fine di ottenere le suddette prestazioni, il personale è sottoposto ad una contribuzione pari, al 4% dell'80% stipendio per gli Ufficiali (3% per l'Indennità Supplementare e 1% per l'Assegno Speciale) e al 2% dell'80% per i Sottufficiali.

RUOLO TECNICO AMMINISTRATIVO (R.T.A.)

Grado	Limiti di età
Maggiore	63
Capitano	61
Tenente	61

**SOTTUFFICIALI E GRADUATI
LIMITI D'ETÀ**

60 anni

ALLEGATO B

DATA DI ACCESSO AL SISTEMA PENSIONISTICO PER CESSAZIONE PER LIMITI DI ETÀ

Raggiungimento limite di età	Anzianità contributiva al 1° gennaio 2021	Data di accesso al sistema pensionistico
60 anni	36 anni	2 gennaio 2021
60 anni	35 anni e 4 mesi	2 settembre 2021
60 anni	34 anni	2 gennaio 2023

DATA DI ACCESSO AL SISTEMA PENSIONISTICO PER CESSAZIONE ANTICIPATA

Requisiti utili	Data maturazione requisito	Data di accesso al sistema pensionistico
58 anni e 35 anni di contributi	1° luglio 2021	2 luglio 2022
41 anni di contributi	1° luglio 2021	2 ottobre 2022

TABELLA DEI COEFFICIENTI DI TRASFORMAZIONE IN VIGORE DAL 01.01.2021 AL 31.12.2022

Età pensionamento	Coefficiente attuale	Coefficiente precedente
57	4,186	4,2
58	4,289	4,304
59	4,399	4,414
60	4,515	4,532
61	4,639	4,657
62	4,770	4,79
63	4,910	4,932
64	5,060	5,083
65	5,220	5,245

LEGGE N. 147/2013 (LEGGE DI STABILITÀ 2014)
 INTRODUZIONE DI NUOVE MODALITÀ E TEMPI PER L'EROGAZIONE DEL T.F.S.

IMPORTI MASSIMI (dal 1° gen. 2014)	
unico importo annuale	fino a € 50.000 lordi
due importi annuali	superiore a € 50.000 ma inferiore a € 100.000 lordi
tre importi annuali	uguale o superiore a € 100.000 lordi
TEMPI DI LIQUIDAZIONE PER IL PRIMO IMPORTO (dal 1° gen. 2014)	
105 giorni	<ul style="list-style-type: none"> ✓ inabilità; ✓ decesso
12 mesi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ raggiungimento dei limiti di età; ✓ a riposo d'ufficio per raggiungimento della massima anzianità contributiva
24 mesi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ dimissioni volontarie; ✓ recesso da parte del datore di lavoro

ASSEGNO SPECIALE

MISURE ANNUE LORDE ATTUALMENTE IN VIGORE (D.M. 24/09/2012)

Grado	Importo
Gen. Corpo d'Armata	843,30
Gen. Divisione	731,52
Gen. Brigata	670,56
Colonnello	670,56
Tenente Colonnello	670,56
Maggiore	467,40
Capitano	386,16
Tenente	304,80
Sottotenente	304,80