

In questa sezione pubblichiamo informazioni che chiariscono le regole previste per la composizione e l'effettivo funzionamento delle maggiori gestioni pensionistiche amministrare dall'Istituto.

[Che cos'è "Porte Aperte" ?](#)

## Le pensioni dei sindacalisti

I sindacalisti, al contrario di altre categorie analizzate in questa sezione, non appartengono ad una gestione previdenziale a sé stante. Tuttavia hanno regole contributive diverse dagli altri lavoratori perché possono vedersi ugualmente versati i contributi (o addirittura lo stipendio) da enti terzi rispetto al sindacato presso cui prestano effettivamente il proprio lavoro e perché possono, prima di andare in pensione, farsi pagare dalle organizzazioni sindacali incrementi delle proprie pensioni a condizioni molto vantaggiose. Vediamo come.

## I contributi dei sindacalisti

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali possono avvalersi dell'istituto dell'aspettativa per motivi sindacali (art. 31 dello Statuto dei lavoratori). L'aspettativa può essere retribuita, nel qual caso si parla di distacco, oppure non retribuita. L'aspettativa non retribuita non comporta, per il datore di lavoro originario, il versamento dei contributi previdenziali per il lavoratore. Nel caso del distacco, nonostante l'assenza di una prestazione lavorativa a suo favore, il datore di lavoro originario continua ad erogare la retribuzione e a versare i contributi previdenziali. E' quindi molto più onerosa per il datore di lavoro originario.

Secondo le banche dati dell'Istituto, i lavoratori in aspettativa non retribuita nel settore privato sono stati 2773 nel 2013 mentre è molto rara, in questo settore, l'aspettativa retribuita. Viceversa, è frequente nel settore pubblico. Le banche dati dell'Istituto evidenziano che, nel 2013, i lavoratori del settore pubblico in distacco sindacale erano 1045<sup>1</sup> mentre i dipendenti in aspettativa sindacale erano 748.

I dati diffusi il 19 ottobre 2011 dal Ministero della pubblica amministrazione e la semplificazione segnalano che le giornate di assenza dei pubblici dipendenti per motivi sindacali (inclusi i permessi) nel 2010 rappresentano lo 0,16% delle giornate complessive di lavoro, pari al lavoro di 3.655 dipendenti per un anno e si traducono in un costo complessivo annuo valutabile in 113.277.390 euro.

Aspettativa non retribuita e aspettativa retribuita (il distacco sindacale) sono soggetti a due regimi contributivi diversi che passeremo ora a descrivere.

### 1. L'aspettativa non retribuita

Con l'aspettativa non retribuita si verifica una vera e propria sospensione del rapporto di lavoro. Vengono meno per il lavoratore il dovere della prestazione lavorativa e, per il datore di lavoro, l'obbligo di erogare la retribuzione e la contribuzione correlata. Normalmente l'organizzazione sindacale presso cui il lavoratore presta servizio gli corrisponde una somma per l'attività svolta.

Nonostante la sospensione del rapporto di lavoro, la posizione del rappresentante sindacale in aspettativa non retribuita viene tutelata sotto il profilo pensionistico con l'accredito dei *contributi figurativi* (sia quelli dovuti dal datore sia quelli dovuti dal lavoratore) a carico della gestione previdenziale alla quale il lavoratore è iscritto. Inoltre vi possono essere ulteriori contributi (*contribuzione aggiuntiva*) versati dal sindacato.

#### La contribuzione figurativa

Durante tutto il periodo di aspettativa, sulla posizione assicurativa del sindacalista vengono accreditati contributi figurativi, commisurati alla retribuzione che avrebbe percepito in costanza di rapporto di lavoro. Questa retribuzione è comprensiva degli incrementi contrattuali e degli scatti di anzianità. Non comprende, invece, gli emolumenti che presuppongono l'effettiva prestazione lavorativa, ad esempio i compensi per lavoro straordinario o i premi di produttività.

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali il collocamento in aspettativa<sup>2</sup> è efficace, ai fini del beneficio della copertura figurativa, dopo che è decorso il periodo di prova previsto dal contratto collettivo di lavoro della categoria di appartenenza e comunque un periodo non inferiore a sei mesi. La contribuzione figurativa non è riconosciuta a chi, non essendo dipendente dell'azienda al momento della dell'incarico sindacale, è stato assunto successivamente, nel corso dello svolgimento del mandato o incarico per il quale è fatta richiesta. Il riconoscimento della contribuzione figurativa opera esclusivamente ai fini pensionistici e non è applicabile alle gestioni previdenziali (TFS/TFR).

Gli oneri corrispondenti alla contribuzione figurativa sono addebitati alla gestione previdenziale alla quale è iscritto il lavoratore.

Con l'art.3, comma 9 del decreto legislativo 564/96 il diritto alla contribuzione figurativa per i periodi non retribuiti di aspettativa per cariche sindacali è previsto anche per i lavoratori iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria.

Le aspettative sindacali non retribuite comportano la sospensione dell'attività lavorativa per tutta la durata dell'aspettativa sindacale. La tutela previdenziale viene meno quando:

- il provvedimento di aspettativa perde efficacia
- per il rientro in servizio
- per interruzione del rapporto di lavoro
- per cessazione dell'attività aziendale

Per gli iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici è esclusa la possibilità di fruizione di periodi di aspettativa sindacale non retribuita per periodi inferiori a tre mesi. Condizione per l'accredito del periodo di contribuzione figurativa, per i pubblici e per i privati, è la presentazione dell'apposita domanda, per ogni anno solare o frazione di esso, entro il termine tassativo del 30 settembre dell'anno successivo a quello in cui il lavoratore ha usufruito dell'aspettativa, pena la decadenza dal diritto.

#### La contribuzione aggiuntiva

La contribuzione aggiuntiva è una contribuzione di natura volontaria, contemplata dall'art.3, commi 5 e 6, del decreto legislativo 564/1996, destinata ad integrare la contribuzione figurativa o effettiva versata a favore dei lavoratori dipendenti, che siano dirigenti sindacali o componenti degli organismi direttivi delle confederazioni ed organizzazioni sindacali, aventi il requisito della rappresentatività nel comparto o area di riferimento.

In particolare, il comma 5 prevede che dal 1° dicembre 1996, a favore dei lavoratori collocati in aspettativa, possa essere versata, facoltativamente, una contribuzione aggiuntiva sull'eventuale differenza tra le somme corrisposte per lo svolgimento dell'attività sindacale e la retribuzione di riferimento per il calcolo della *contribuzione figurativa*. Come detto, la retribuzione figurativa corrisponde alla retribuzione commisurata a quella cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in base ai contratti collettivi di categoria, non comprendendo quegli emolumenti collegati all'effettiva prestazione lavorativa o condizionati da una determinata produttività, né incrementi retributivi o avanzamenti che non siano legati alla sola maturazione dell'anzianità di servizio.

Dalle regole suesposte discende quanto segue:

- per compensi per attività sindacale non superiori alla *retribuzione figurativa* del lavoratore, l'organizzazione sindacale non paga mai alcun contributo;
- I contributi sulla *retribuzione figurativa* del lavoratore sono a carico della gestione previdenziale di appartenenza, quindi della collettività dei lavoratori "contribuenti" della gestione.

## 2. L'aspettativa retribuita o distacco sindacale

Con il distacco sindacale retribuito, al lavoratore che ricopre una carica sindacale è consentito di sospendere l'attività lavorativa, completamente o parzialmente, per potersi dedicare allo svolgimento dell'attività sindacale. Come già accennato, a differenza dell'aspettativa non retribuita, al dirigente sindacale è garantita la retribuzione ed i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al lavoro svolto presso il datore di lavoro originario anche ai fini del trattamento pensionistico. Quest'ultimo versa tanto lo stipendio che i contributi per il sindacalista. Nel distacco, il rapporto di lavoro viene sempre ritenuto vigente, evidentemente considerando di interesse pubblico lo svolgimento di attività sindacale, equiparandola all'ordinaria prestazione lavorativa del dipendente.

Poiché il distacco sindacale rappresenta un notevole costo per la pubblica amministrazione (nel settore privato è rarissimo), sia come singolo datore di lavoro che nel suo insieme, i distacchi sindacali sono contingentati da norme contrattuali e di legge. Per i pubblici dipendenti esistono delle limitazioni anche alle aspettative. Sulla materia è intervenuto da ultimo il Governo Renzi. Con l'articolo 7 del DL 90/2014, convertito con legge 114/2014, i distacchi e permessi sindacali retribuiti presso ciascuna amministrazione e per ciascuna organizzazione sindacale sono stati ridotti del 50%. Gli effetti a regime di questa misura decorrono dal 2015.

Anche per i sindacalisti in distacco delle PPAA è previsto l'istituto della contribuzione aggiuntiva. Il comma 6 dell'art.3 del decreto legislativo 564/1996 prevede che la facoltà di cui al comma 5 (la contribuzione aggiuntiva) possa essere esercitata per gli emolumenti e le indennità corrisposti dall'organizzazione sindacale ai lavoratori in distacco sindacale con diritto alla retribuzione erogata dal proprio datore di lavoro.

A differenza dell'aspettativa non retribuita, in questo caso il sindacato, se sceglie di versare la contribuzione aggiuntiva, è tenuto a versare i contributi sull'intera indennità corrisposta al rappresentante per l'esercizio dell'attività sindacale e non solo su compensi superiori alla retribuzione figurativa. Il sindacalista ha quindi un vantaggio poiché questo comporta un importo maggiore di contributi versati a suo favore.

Spesso usufruiscono del distacco coloro che ricoprono cariche dirigenziali all'interno del sindacato.

### L'effetto dei contributivi aggiuntivi sulla pensione

I contributi aggiuntivi possono essere versati sia nel caso dell'aspettativa non retribuita che in quello del distacco. La facoltà può essere esercitata dall'organizzazione sindacale, previa richiesta di autorizzazione al fondo o regime pensionistico di appartenenza del lavoratore. La contribuzione aggiuntiva va determinata applicando la relativa aliquota pensionistica:

- per i lavoratori collocati in aspettativa non retribuita sull'eventuale differenza tra le somme corrisposte nell'anno per lo svolgimento dell'attività sindacale e la retribuzione figurativa complessivamente accreditata nell'anno medesimo;
- per i lavoratori con distacco sindacale retribuito dal datore di lavoro sul totale degli emolumenti e indennità corrisposte dall'organizzazione sindacale.

I compensi attribuiti quali corrispettivi per lo svolgimento dell'attività sindacale sono destinati ad integrare la retribuzione ordinaria (virtuale, nei casi di aspettativa senza assegni, o effettiva, nei casi di distacco con retribuzione) ai soli fini pensionistici. La contribuzione aggiuntiva deve quindi necessariamente coesistere con quella principale (figurativa o effettiva) e non dà luogo di per sé al riconoscimento di anzianità contributiva.

Se il versamento della contribuzione aggiuntiva non incide su quando si può andare in pensione, ha riflessi importanti sul livello della pensione, soprattutto per i dipendenti pubblici che si trovano nel regime misto o in regime retributivo ante riforma Fornero. Infatti, i periodi di contribuzione aggiuntiva vengono riconosciuti ad ai fini del calcolo della quota di pensione determinata per le anzianità maturate fino al 1992 (la cosiddetta quota A). La quota A di pensione è determinata sulla base della retribuzione percepita l'ultimo giorno di servizio ed è quindi soggetta a regole più generose rispetto a quelle applicate dal 1992 in poi per il calcolo della quota B di pensione, che considera la media delle retribuzioni percepite in un periodo di tempo più lungo.

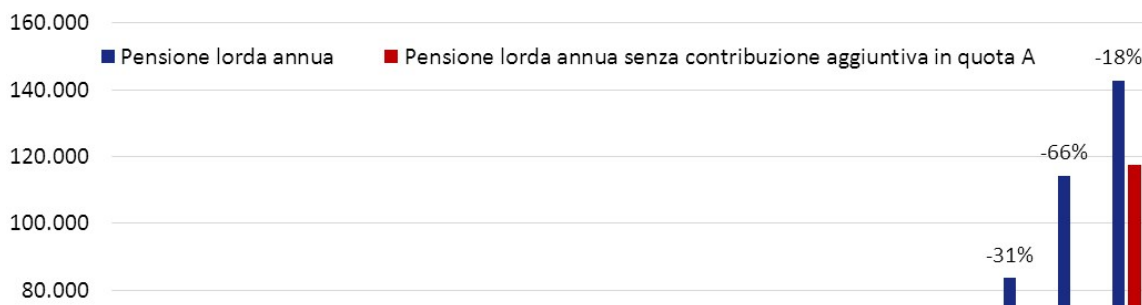
In sintesi un versamento elevato di contribuzione aggiuntiva sull'ultima retribuzione incide in modo molto significativo sulla quota A, facendo aumentare anche di molto la pensione complessiva dei sindacalisti del settore pubblico, cosa che non è possibile per tutti gli altri lavoratori.

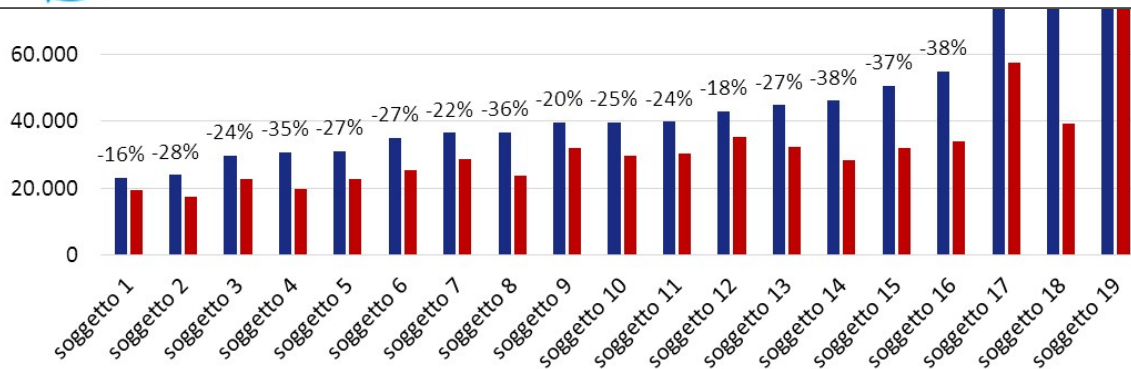
Per valutare gli effetti di questo trattamento particolarmente vantaggioso riservato ai sindacalisti, vediamo cosa avverrebbe trasferendo la contribuzione aggiuntiva dei sindacalisti dalla quota A alla quota B in una serie di casi effettivi.

### Cosa avverrebbe trasferendo la contribuzione aggiuntiva dalla quota A alla quota B

Qui di seguito si riportano alcuni casi di pensionati appartenenti al settore pubblico per i quali la pensione è stata ricalcolata escludendo la contribuzione aggiuntiva dalla quota A e attribuendola alla quota B. Il grafico mostra la pensione lorda annua effettivamente percepita e la pensione che ciascun soggetto percepirebbe se la contribuzione aggiuntiva fosse conteggiata all'interno della quota B anziché nella quota A. Sebbene il campione sia ridotto si nota una riduzione media dell'ordine del 27% sulla pensione lorda. In un caso si avrebbe addirittura una riduzione del 66% della somma percepita.

### Pensioni dei sindacalisti effettivamente percepite e ricalcolate escludendo la contribuzione aggiuntiva dalla quota A\*





*\*Ai fini del calcolo la contribuzione aggiuntiva è stata esclusa dalla quota A e inserita nella quota B*

*Nota: il ricalcolo e le riduzioni sono riferite al primo anno intero di percezione della pensione, diverso per ciascuno dei soggetti*

<sup>1</sup> Il dato sui distacchi sindacali è una stima per difetto in quanto ricavato dai flussi telematici mensili delle OOSS per i soggetti con contribuzione aggiuntiva.

<sup>2</sup> Concessa a partire dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n.564/1996