



ISTITUTO
NAZIONALE
DI PREVIDENZA
PER I DIPENDENTI
DELL'AMMINISTRAZIONE
PUBBLICA

Direzione Generale

Roma lì, 30/03/2004

Ai Direttori delle Sedi Provinciali e Territoriali Inpdap di:

Bologna
Cagliari
Catania
Ferrara
Firenze
Palermo
Pavia
Perugia
Pisa
Roma 1
Udine

All'Università degli Studi di:

Bologna
Cagliari
Catania
Ferrara
Firenze
Palermo
Pavia
Perugia
Pisa
Roma "La Sapienza"
Udine

Alle Organizzazioni Sindacali
Nazionali dei Pensionati

Agli Enti di Patronato

E p.c. Alla Direzione Centrale
per la Segreteria del Consiglio
di Amministrazione
Organi Collegiali e Affari Generali

Ai Dirigenti Generali
Centrali e Compartimentali

CIRCOLARE N. 23

Ai Direttori delle Sedi
Provinciali e Territoriali Inpdap

Ai Coordinatori delle
Consulenze Professionali

Al Ministero Istruzione, Università e Ricerca

OGGETTO: Gestione delle attività pensionistiche del personale delle Università aderenti alla sperimentazione “liquidazione dei trattamenti pensionistici”.

E' noto che l'art. 2, comma 1, della legge 8 agosto 1995, n. 335 ha istituito presso l'Inpdap, a decorrere dal 1° gennaio 1996, la gestione dei trattamenti pensionistici ai dipendenti delle Amministrazioni statali.

Rientra nella predetta gestione anche il personale docente e non docente delle Università.

Con apposite intese, stipulate con le undici Università in indirizzo, è stato convenuto che, a decorrere dal 1° giugno 2004, l'Inpdap assuma la competenza a gestire i trattamenti pensionistici del personale delle Università aderenti alla sperimentazione in oggetto.

In particolare, considerata la peculiarità dei trattamenti di alcune categorie del personale delle Università, l'Inpdap e le Università in indirizzo hanno convenuto di avviare una fase di sperimentazione caratterizzata da un forte coinvolgimento dei rispettivi funzionari, addetti all'area pensionistica, per lo scambio di informazioni, aggiornamento e reciproca fattiva collaborazione nello svolgimento delle relative attività.

Nelle singole intese tra Inpdap e Università, è stato stabilito che l'Inpdap assuma, con decorrenza dal 1° giugno 2004, le competenze in tema di liquidazione dei trattamenti pensionistici al personale dell'Università in indirizzo, la cui pensione decorra dalla predetta data, nonché la definizione delle domande di riscatto, ricongiunzione, computo e sistemazione contributiva per le istanze presentate dalla medesima data del 1/6/2004.

Restano a carico delle Università in indirizzo le competenze per la definizione di tutti i provvedimenti pensionistici relativi al personale dell'Università cessato dal servizio anteriormente al 1° giugno 2004, nonché la definizione delle domande di riscatto, ricongiunzione, computo e sistemazione contributiva per le istanze presentate anteriormente alla predetta data del 1° giugno 2004.

Si forniscono, di seguito ulteriori indicazioni operative.

- la Sede provinciale competente territorialmente alla liquidazione dei trattamenti pensionistici del personale delle Università in indirizzo è esclusivamente la Sede provinciale Inpdap coincidente con la sede dell'Università presso la quale il dipendente presta servizio (per l'Università “La Sapienza” di Roma la sede

competente è esclusivamente la Sede territoriale Inpdap Roma 1), salvo ulteriore diversa indicazione.

- In attesa di poter disporre di tutti gli elementi presenti nella Banca Dati Unificata dell'Inpdap, le necessarie informazioni dovranno essere riportate, a cura delle Università in indirizzo, sul nuovo modello di comunicazione dei dati, denominato "PA 04", secondo le istruzioni previste nelle circolari Inpdap n. 34 del 17/12/2003 e in quella successiva n. 10 del 10/02/2004.
- Le Università in indirizzo dovranno allegare al predetto Mod. PA 04 ogni documentazione cartacea utile alla liquidazione ed ammissione a pagamento della pensione.
- Dovrà essere allegata, inoltre, ogni dichiarazione sottoscritta dal dipendente, ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000 (Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), relativa a situazioni di fatto o di diritto che diano luogo ad eventuali maggiorazioni o ad altri benefici.
- Il personale delle Università dovrà presentare la domanda delle prestazioni pensionistiche con le modalità indicate nelle citate circolari Inpdap n. 34/2003 e n.10/2004.

L'Inpdap, per gli adempimenti di sua competenza, necessita di una serie d'informazioni riguardanti il dipendente, che includono i dati relativi all'anagrafica, i servizi ed i periodi utili, le retribuzioni e tutto ciò che va ad incidere sul trattamento di quiescenza.

Al fine di raggiungere una condizione operativa ottimale per la tempestiva erogazione delle prestazioni pensionistiche, l'Istituto si avvale, unitamente alla documentazione cartacea, di un supporto informatico reperibile nelle modalità descritte dalla citata circolare 10.

La sede provinciale e territoriale Inpdap competente liquida la pensione in modalità definitiva, senza la necessità di mettere in pagamento un trattamento provvisorio predisposto dall'Università.

In proposito si evidenzia quanto segue:

- I dati relativi al dipendente devono essere inseriti secondo le modalità richieste dal pacchetto applicativo pensioni S7.
- Le Università dovranno fornire il descritto Mod. PA 04 anche su supporto informatico (floppy-disk o tramite e-mail della competente Sede provinciale o territoriale dell'Istituto).
La trasmissione dovrà avvenire almeno tre mesi prima della cessazione dal servizio, per garantire la continuità dei pagamenti tra stipendio e pensione.

- L'impiego del pacchetto applicativo consente l'esonero da ogni responsabilità derivante da errore di calcolo o di diritto da parte delle Università in indirizzo, fatti salvi i casi di mancata, parziale o inesatta trasmissione dei dati, cui deriva la ripetibilità di eventuali indebiti pensionistici.
- Resta inteso che sarà cura della Sede I.N.P.D.A.P. effettuare il raffronto tra il modello cartaceo e quanto riportato sul supporto magnetico, controllare la congruità delle notizie trasmesse anche con riferimento alla documentazione eventualmente agli atti e disporre la relativa determina.

In allegato, si fornisce una nota tecnica con riferimento alla base pensionabile da considerare per la liquidazione delle prestazioni al personale in oggetto al fine di uniformare le attività e le operazioni nell'ambito delle Università coinvolte nella sperimentazione.

Si ribadisce che il carattere sperimentale del subentro alle Università in indirizzo nella liquidazione dei trattamenti pensionistici deve essere improntato alla massima collaborazione nello svolgimento delle attività tra l'Università e la sede Inpdap competenti, al fine di assicurare un servizio efficiente ed adeguato ai dipendenti interessati.

Si invitano le Università in indirizzo a dare massima diffusione dei contenuti della presente circolare e della nota tecnica allegata al personale amministrato.

Il Direttore Generale
Dr Luigi Marchione
F.to Dr. Marchione



istituto
nazionale
di previdenza
per i dipendenti
dell'amministrazione
pubblica

Direzione Generale

NOTA TECNICA

Oggetto: base pensionabile del personale delle Università

PREMESSA.

Con la presente nota si forniscono alcuni chiarimenti concernenti la base pensionabile del personale delle Università.

In particolare, l'attività di analisi sulla disciplina della normativa previdenziale del personale delle Università, svolta in collaborazione con il gruppo di lavoro CODAU, prima, e con le Università che hanno aderito alla sperimentazione, poi, ha evidenziato la necessità di una uniforme applicazione della disciplina previdenziale del personale interessato.

Le soluzioni individuate possono divergere da prassi, interpretazioni e comportamenti legittimi finora adottati da parte di alcune Università, nella pienezza dell'autonomia loro riconosciuta.

E' necessario, tuttavia, che le Università che hanno aderito alla sperimentazione si adeguino alle indicazioni fornite dall'Inpdap con la presente nota al fine di adottare un uniforme modo di operare che consentirà alle sedi provinciali e territoriali, coinvolte nella stessa, di liquidare i relativi provvedimenti sulla base dei seguenti elementi ed interpretazioni comuni Inpdap-Università.

A) PERSONALE DOCENTE ED EQUIPARATO DELLE ISTITUZIONI UNIVERSITARIE.

La disciplina normativa del personale docente ed equiparato delle istituzioni universitarie differisce da quella delle altre categorie di personale delle Amministrazioni statali per le quali il rapporto di lavoro è regolato dai C.C.N.L.

Ciò premesso l'ordinamento del sindacato personale docente è regolato dalle specifiche disposizioni contenute nel D.P.R. 11 luglio 1980, n°382.

Analogamente, il trattamento economico di attività è disciplinato da apposite norme di legge con evidenti riflessi sul trattamento di quiescenza e previdenza, considerando,

altresì, che il personale di cui trattasi è destinatario di una serie di norme pensionistiche particolari che vanno comunque inserite nel complesso delle disposizioni che regolano il trattamento di quiescenza e previdenza dei dipendenti civili e militari dello Stato, quali il T.U. approvato con D.P.R.29 dicembre 1973 n. 1092 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché la legge 8 agosto 1995 n°335 e la legge n. 449/97.

Per effetto di quanto precede si rende opportuno esaminare, in via preliminare, le disposizioni normative del richiamato art.40 del DPR 11 luglio 1980 n 382, che costituiscono una delle peculiarità più rilevanti, ai fini pensionistici, del personale docente di cui trattasi; ciò al fine di determinare una uniformità di comportamento nella applicazione della norma in esame.

A.1) Articolo 40 D.P.R.382/80.

Tale disposizione prevede che per l'individuazione del trattamento di quiescenza del personale appartenente alle due fasce dei docenti universitari (ordinari ed associati), che hanno prestato servizio con doppio regime d'impegno (tempo pieno – tempo definito), secondo le modalità previste dall'art.11 del D.P.R.382/80, viene preso in considerazione, ai fini esclusivamente della quota di pensione determinata a norma dell'art.13, comma 1, lett.a) del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, non l'ultima retribuzione integralmente percepita, bensì il trattamento economico corrispondente alla progressione economica prevista per il tempo definito, indipendentemente dal fatto che il docente, alla data di collocamento a riposo, percepisca il trattamento economico corrispondente alla progressione economica prevista per il tempo pieno.

La base pensionabile risulta, quindi, determinata dal trattamento retributivo spettante nella progressione economica prevista per il regime di tempo definito, aumentato della differenza tra il trattamento economico previsto per il regime di tempo pieno e quello corrispondente a regime di tempo definito, moltiplicata per il numero degli anni di servizio prestati a regime di tempo pieno e divisa per il numero degli anni di effettivo servizio prestati nella carriera di appartenenza a decorrere dal 1.11.1981 (salvo quanto più avanti indicato).

In concreto, ai fini della applicazione della norma in esame, tenuto conto delle disposizioni operative impartite dalla scrivente con informativa n.16 del 5.02.2002, riguardante la determinazione della base pensionabile del trattamento di quiescenza del personale docente interessato dalla norma di cui trattasi, può farsi riferimento alla seguente formula :

$$\mathbf{Bp = D + Cd + A + \frac{[(P + Cp) - (D + Cd)] \cdot T}{N}}$$

dove:

- ◆ **Bp** indica la base pensionabile
- ◆ **D** indica l'importo annuo lordo dello stipendio spettante per il regime d'impegno a tempo definito.
- ◆ **Cd** indica la maggiorazione delle quote mensili della successiva classe di stipendio o del seguente aumento periodico relativo allo stipendio così come definito alla lettera D, maturati all'atto della cessazione dal servizio; tali quote si considerano maturate in numero corrispondente ai mesi di servizio trascorsi dalla data di attribuzione dell'ultimo stipendio fino alla cessazione dal servizio, computando per mese intero la frazione di

mesi superiore a giorni quindici e trascurando le frazioni inferiori (art.161 della legge 11 luglio 1980, n.312).

- ◆ **A** indica l'importo annuo lordo dell'eventuale assegno ad personam pensionabile: ad esempio quello spettante, ai sensi dell'ottavo comma dell'art.36 del D.P.R. 382/80, ai docenti di prima fascia che già godevano del trattamento economico del dirigente generale di livello A delle Amministrazioni statali, nel caso che i medesimi abbiano effettuato l'opzione prevista dal quinto comma dell'art.11 ter della legge 6 agosto 1981, n.432.

Si ricorda con l'occasione che l'assegno ad personam è fissato, in quanto alla misura, alla data del 1° novembre 1981; dopo tale data è gradualmente ridotto, mediante riassorbimento, fino alla concorrenza dell'intera misura per effetto dei miglioramenti economici e di carriera.

- ◆ **P** indica l'importo annuo lordo dello stipendio corrispondente al regime d'impegno a tempo pieno
- ◆ **Cp** indica la maggiorazione delle quote mensili della successiva classe di stipendio o del successivo aumento periodico relativi allo stipendio così come definito alla precedente lettera P.
- ◆ **T** indica il numero degli anni di servizio effettivamente prestati dal docente col regime d'impegno a tempo pieno; a tal fine sono considerati a tempo pieno anche i servizi resi successivamente all'1.11.1961 durante i quali gli interessati hanno usufruito dell'indennità di ricerca scientifica nella misura più elevata a norma dell'art.22. della legge 26 gennaio 1962, n.16 ovvero dell'assegno speciale di cui alla legge 30 novembre 1973, n.766, qualora già in servizio alla data del 31.10.1981.
- ◆ **N** indica il numero degli anni di effettivo servizio prestati dal personale docente in questione nella carriera di appartenenza a decorrere dal 1° novembre 1981 ovvero dal 1° novembre 1961 se assunto in servizio anteriormente a quest'ultima data così come espressamente stabilito all'ultimo comma della disposizione normativa in esame; ovviamente per i docenti assunti in una data compresa fra queste due indicate verrà presa in considerazione la data di effettiva nomina in servizio.

È appena il caso di ricordare che la base pensionabile così determinata, dovrà essere maggiorata, con l'esclusione dell'indennità integrativa speciale, del 18%.

Relativamente alla corretta individuazione dei periodi di servizio da considerarsi quale "**carriera di appartenenza**" (voce **N** al denominatore della suindicata formula) risulta opportuno precisare quanto segue soprattutto ai fini di una uniforme applicazione della norma in esame.

- **Docenti di prima fascia (ordinari e straordinari).**

Per detto personale docente che viene collocato a riposo rivestendo tale qualifica, sono da considerare esclusivamente i servizi prestati in detta carriera di prima fascia, atteso che alla medesima si accede esclusivamente a seguito di pubblico concorso.

E' di tutta evidenza che detto computo decorrerà dal 1° novembre 1981 ovvero dal 1° novembre 1961, qualora ricorrano le condizioni di cui all'ultimo comma del più volte citato articolo 40.

- **Docenti di seconda fascia (associati).**

Per i professori associati che cessano dal servizio in detta qualifica e che sono stati nominati tali a seguito di giudizio di idoneità, ai sensi dell'art.51 del D.P.R. n.382/80, sono da considerarsi nella carriera di appartenenza anche i pregressi servizi resi nella qualifica che ha consentito di partecipare al cennato giudizio di idoneità, quali anni di servizio resi a tempo pieno purché il personale interessato abbia usufruito dell'indennità di ricerca scientifica di cui all'art.22 della sopracitata legge n.16/62, nella misura più elevata, ovvero dell'assegno speciale di cui alla già menzionata legge n.766/73.

Si evidenzia da ultimo, che tale valutazione è riferibile esclusivamente ai professori associati nominati tali a seguito di giudizio di idoneità e non anche per effetto di libero concorso; per questi ultimi, ovviamente, la carriera di appartenenza decorrerà dalla data di effettiva nomina ad associato.

- **Personale ricercatore ed assistente.**

Per il personale ricercatore ed assistente, tale carriera è da considerarsi decorrente dal 1° novembre 1987, qualora sia cessato dal servizio con tale qualifica; ciò in quanto per detto personale universitario la possibilità di optare per il regime a tempo pieno e a tempo definito, con la conseguente applicazione, ai fini pensionistici, dell'art.40 in questione, è stata estesa solo con le disposizioni di cui al D. L. 2 marzo 1987, n.57, convertito, con modificazioni nella legge 22 aprile 1987, n. 158.

A.2) Valutazione ai fini pensionistici del trattamento economico del personale docente delle Università'.

Come sopra illustrato, il trattamento economico erogato al personale docente delle Università presenta, al suo interno, specifiche peculiarità, atteso che il medesimo non è regolamentato da disposizioni contrattuali, bensì è disciplinato da specifiche norme.

Allo stato attuale il calcolo del trattamento di quiescenza del personale in parola è effettuato secondo la normativa vigente per i dipendenti delle Amministrazioni statali. Si fa riserva di fornire altre istruzioni qualora necessarie a seguito di specifiche disposizioni normative per la categoria in esame.

Quanto sopra premesso le quote definite a norma dell'art.13, comma 1, lett.a) e lett.b), del D.Lgs 31 dicembre 1992 n. 503, risultano così determinate.

A.2.1) Voci retributive che concorrono a determinare la quota "A" di pensione.

- **Stipendio tabellare annuo lordo (definito per classi e scatti stipendiali)**
- **Quote mensili di cui all'art.161 della legge 11.07.1980 n. 312**
- **Assegno personale (ad esempio l'assegno personale dei cui all'ottavo comma dell'art.36 del DPR 382/80)**
- **Indennità integrativa speciale**
- **Indennità di cui all'art.31 del DPR. 20 dicembre 1979, n°761.**

In particolare, tenendo conto che il personale docente in questione è destinatario delle disposizioni normative di cui all'art.15 della legge 29 aprile 1976, n°177, che prevede

l'aumento della base pensionabile della maggiorazione del 18 per cento, si riportano, di seguito, i seguenti elementi retributivi che risultano maggiorabili del 18%:

- **Stipendio tabellare annuo lordo**
- **Assegno ad personam**
- **Quote mensili art.161 l. 312/80.**

Relativamente alla determinazione dell'indennità di cui all'art. 31 del DPR 761/79 (cosiddetta indennità "De Maria", spettante per effetto delle disposizioni riportate all'art.102 del DPR.382/80, al personale docente delle Università che presta servizio presso le cliniche universitarie convenzionate con le locali ASL, nella misura occorrente per equiparare il trattamento economico del citato personale universitario al personale medico – ospedaliero di pari funzioni, mansioni ed attività), dovranno essere computati tutti gli elementi retributivi corrisposti con carattere di generalità al corrispondente personale medico, compresa l'indennità di esclusività.

È appena il caso di accennare che un'eventuale quota di indennità "De Maria", collegata ad elementi retributivi legati al risultato ovvero ad elementi non predeterminati, concorrerà alla determinazione della quota di pensione definita a norma dell'art.13, comma 1 lett. b), del D.Lgs 30 dicembre 1992 n. 503.

È altresì da considerare che per effetto delle disposizioni di cui all'art.3 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 maggio 2001, recante le linee guida dei protocolli d'intesa da stipulare tra Regioni ed Università per lo svolgimento dell'attività assistenziale, il trattamento economico previsto dall'art.6 del D.Lgs 21 dicembre 1999 n. 517, relativo alla disciplina dei rapporti tra il Servizio sanitario nazionale e le Università, a norma dell'art.6 della legge 30 novembre 1998 n. 419, risulta così delineato:

1. un trattamento aggiuntivo graduato in relazione alle responsabilità connesse ai diversi tipi d'incarico;
2. un trattamento aggiuntivo graduato in relazione ai risultati ottenuti nell'attività assistenziale e gestionale, valutati secondo parametri di efficacia, appropriatezza ed efficienza.

Ciò premesso, è da evidenziare che questo Istituto ha sempre riconosciuto ai compensi connessi alla funzione ed al grado di responsabilità dell'incarico, attesa la loro natura di trattamento fondamentale, la valutazione nella prima quota di pensione, mentre ha considerato i compensi legati ai risultati, all'efficienza o ad elementi non predeterminati o relativi a particolari condizioni di lavoro, valutabili in quota B.

Considerato come sopra il quadro normativo della materia de qua, si precisa che il trattamento di cui al punto 1), va considerato una componente della retribuzione fondamentale e conseguentemente valutato ai sensi dell'art.13, comma 1, lett.a), del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, del trattamento di pensione dei docenti di cui trattasi.

Ciò in relazione alla funzione perequativa, del compenso in questione, tra il trattamento economico fondamentale del personale del Servizio Sanitario Nazionale e il trattamento stipendiale attribuito al personale docente che presta servizio nei policlinici universitari.

Viceversa gli emolumenti di cui al punto 2), che sono soggetti a variazione in relazione ai risultati conseguiti, sono da valutarsi nella c.d. quota "B" del trattamento di pensione. Ciò in analogia a quanto attuato per le altre categorie di personale dirigente del settore statale al quale si applicano le disposizioni dei CCNL.

È di tutta evidenza che detta valutazione, ai fini del trattamento di quiescenza, è riferibile esclusivamente all'assetto retributivo come definito dal già citato D.P.C.M.24 maggio 2001, nel senso che le Istituzioni universitarie dovranno avere già stipulato apposito protocollo d'intesa con le locali Autorità regionali; in caso contrario, continueranno a trovare applicazione le sopraindicate disposizioni relative all'applicazione dell'art.31 del DPR.761/79.

A.2.2) Voci retributive che concorrono a determinare la quota "B" di pensione.

- **Ogni ulteriore retribuzione, soggetta a contribuzione, non valutata in quota A di pensione (vedi paragrafo 2.1).**
- **Indennità e compensi accessori, soggetti a contribuzione.**
- **Assegno aggiuntivo per il tempo pieno** (attribuito a norma dell'art.39 del DPR.382/80 e valutabile nella seconda quota di pensione stante la non pensionabilità per i periodi antecedenti alla data del 1° gennaio 1996, così come espressamente riportato nel cennato art.39).
- **Supplenze.**
- **Diarie per missione all'estero** (con esclusione della quota corrispondente all'ammontare esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche – art.5, comma 1, del D.L. 31 luglio 1987, n. 317 e successive modificazioni ed integrazioni).
- **Eventuale quota di indennità "De Maria", collegata a compensi o indennità accessorie"**

A.3) Limiti d'età personale docente delle Università.

In via preliminare è da considerare che, relativamente ai limiti di età per il collocamento a riposo dei docenti universitari, detto personale è riguardato da specifiche disposizioni normative in relazione alla qualifica posseduta all'atto della cessazione dal servizio.

In ogni caso trovano applicazione le disposizioni in materia di pensionamento di vecchiaia, a norma degli artt. 9 e 10 del d. lgs. 165/97, qualora il personale in esame acceda al trattamento pensionistico successivamente al 65° anno di età o 60° se donna, anche in presenza di più elevati limiti di età per il collocamento a riposo d'ufficio.

In particolare :

- personale ricercatore ed assistente

Per detto personale trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.34, 7° comma, del D.P.R.382/80; pertanto tale personale cesserà dal servizio al **65°** anno di età qualora non

abbia esercitato la facoltà di cui all'art.16 del d. lgs. 503/92 (ulteriore biennio di trattenimento in servizio).

- personale docente di seconda fascia (professori associati)

In via generale detto personale, per effetto delle disposizioni di cui all'art.24, comma 1, del D.P.R.382/80, così come sostituito dall'art.6 della legge 705/85, nonché dall'art.2, comma 1, della legge 239/90, è collocato fuori ruolo al compimento del 65°anno di età e a riposo 5 anni dopo il collocamento fuori ruolo.

Per effetto di quanto stabilito dall'art.1, comma 30 della legge 549/95, il periodo di fuori ruolo è ridotto ad anni 3.

Pertanto per tale personale docente il limite di età è pari ad anni **68**, qualora non abbiano esercitato la facoltà di cui all'art.16 del d.lgs. 503/92.

Va altresì considerato che il comma 2 del citato art. 24 del DPR 382/80, così come sostituito dall'art.6 della legge 705/85, prevede che i professori incaricati stabilizzati, nominati associati a seguito di giudizio di idoneità conservano il diritto a rimanere in servizio sino al **70°** anno di età.

- personale docente di prima fascia (ordinari e straordinari)

In via generale, per detto personale docente, bisogna distinguere 2 casistiche principali:

- **professori universitari destinatari delle disposizioni di cui all'art.19 del DPR.382/80 (quindi nominati in ruolo successivamente alla data del 11 marzo 1980)**

Per effetto delle disposizioni di cui all'art.1, comma 1, della legge 239/90, il collocamento fuori ruolo di detti docenti (previsto dal citato art.19 al 65° anno di età) è opzionale, fermo restando il collocamento a riposo al compimento del 70°anno di età.

Pertanto per il personale docente di prima fascia, il limite di età è pari ad anni **70** qualora non abbiano esercitato la facoltà di cui all'art.16 del D.Lgs 503/92.

- **professori universitari destinatari delle disposizioni di cui all'art.110 del DPR.382/80 (quindi già nominati in ruolo alla data del 11 marzo 1980, ovvero nominati in ruolo a seguito di concorsi già banditi alla data del 11 marzo 1980)**

Per effetto delle disposizioni riportate all'art.110 del DPR.382/80, per tale categoria di docenti vengono applicate le pregresse norme per il collocamento fuori ruolo ed a riposo (rispettivamente al compimento del 70° anno di età e al compimento del 75° anno di età così come stabilito dalle disposizioni di cui al Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 1251/47 e della legge n. 311/58), salvo che essi non

richiedano di anticipare il collocamento fuori ruolo al compimento del 65° anno di età e quello a riposo al compimento dei 5 anni dal predetto collocamento fuori ruolo.

L'art.16 della legge 705/85, costituendo comma aggiunto all'art.110 del DPR.382/80 prevede che tale facoltà per l'anticipato collocamento fuori ruolo possa essere richiesta anche dopo il compimento del 65° anno di età e sino al 70° anno.

È, altresì, da considerare che per effetto delle disposizioni di cui all'art.1, comma 30, della legge 549/95, tale periodo di fuori ruolo è ridotto ad anni 3.

Si deve inoltre rilevare che, così come precisato dal Consiglio di Stato con parere n.498/93, reso alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, relativamente all'esercizio delle facoltà previste dall'art.16 del D.Lgs 503/92, tale ulteriore biennio di trattenimento in servizio deve essere determinato al compimento dell'età prevista per il collocamento fuori ruolo, differendo quindi di un biennio anche il collocamento a riposo propriamente detto e restando inalterato l'intervallo temporale di 5 anni (**ridotto comunque ad anni 3 secondo le disposizioni riportate alla legge n.549/95**) tra il collocamento fuori ruolo e il collocamento a riposo.

Pertanto per detto personale docente di prima fascia il limite di età è pari ad anni **73**, qualora non abbiano esercitato la facoltà di cui all'art.16 del d. lgs. 503/92.

A.3.1) Pensioni di inabilità ai sensi dell'art.2, comma 12 della legge 8 agosto 1995, n°335 – Limiti di età/servizio.

In via preliminare è da osservare che, come espressamente previsto nella circolare Inpdap n. 33 del 17.12.2003, nelle more della completa acquisizione delle competenze in materia di liquidazione dei trattamenti pensionistici da parte di quest'Istituto, si invitano tutte le amministrazioni statali a determinare le pensioni di inabilità di cui all'art.2, comma 12, della legge 335/95 secondo le modalità operative dettate nella circolare INPDAP n.57 del 24 ottobre 1997, ferme restando le specifiche disposizioni sul diritto e misura dei trattamenti di quiescenza del personale civile e militare delle amministrazioni statali stabilite dalle rispettive norme previdenziali.

Detta circolare al 2° capoverso delle disposizioni operative riguardanti le modalità di calcolo prevede che "l'anzianità contributiva verrà incrementata di un periodo temporale compreso tra la predetta data e **quella del compimento del limite di età**, o di servizio in assenza del limite di età, **previsto per il collocamento a riposo secondo l'ordinamento di appartenenza**".

Pertanto ai fini della applicazione della norma in questione, si riportano, alla luce delle suesposte considerazioni, un prospetto dei richiamati limiti di età relativi al personale universitario, distinti per ruoli di appartenenza alla data di cessazione dal servizio.

- personale ricercatore ed assistente

Anni 65

- docenti di seconda fascia (professori associati)

Anni 68 ovvero 70 se ex incaricati stabilizzati

- docenti di prima fascia (ordinari e straordinari)

- **professori universitari destinatari delle disposizioni di cui all'art.19 del DPR.382/80 (quindi nominati in ruolo successivamente alla data del 11 marzo 1980).**
 - Anni 70
- **professori universitari destinatari delle disposizioni di cui all'art.110 del DPR382/80 (quindi già nominati in ruolo alla data del 11 marzo 1980, ovvero nominati in ruolo a seguito di concorsi già banditi alla data del 11 marzo 1980).**
 - Anni 73 (poiché non si considera ai fini della pensione di inabilità l'eventuale opzione del biennio di trattenimento in servizio)

B) PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO DELLE UNIVERSITÀ.

Si osserva, in via preliminare, che il trattamento economico attribuito al personale tecnico – amministrativo delle Università, è disciplinato da apposite norme contrattuali, a differenza del trattamento economico erogato al personale docente delle stesse Istituzioni universitarie.

In particolare le disposizioni contrattuali, attualmente vigenti, che definiscono il trattamento economico del cennato personale dipendente delle Università sono quelle riportate nel CCNL relativo al quadriennio normativo 1994/1997, nonché dalle norme contrattuali riportate al CCNL quadriennio normativo 1998/2001 del personale del comparto “Università”, nonché le ulteriori disposizioni riportate al CCNL relativo al personale del comparto “ Università”, per il biennio economico 2000/2001.

B.1) Valutazione ai fini pensionistici del trattamento economico del personale tecnico e amministrativo delle Università’.

Per il suindicato personale dipendente il calcolo del trattamento di quiescenza va effettuato secondo la normativa vigente per i dipendenti delle Amministrazioni statali.

Quanto sopra premesso le quote definite a norma dell'art.13, comma 1, lett.a) e lett.b), del d. lgs 31 dicembre 1992 n°503, risultano così determinate.

B.1.2) Voci retributive che concorrono a determinare la quota “A” di pensione.

- **Stipendio tabellare annuo lordo**
- **Retribuzione individuale di anzianità, ove spettante ai sensi dell'art.16 del DPR 3 agosto 1990 n°319**
- **Indennità integrativa speciale**
- **Assegno ad personam**

È' inoltre da ricordare che ai fini della maggiorazione della base pensionabile, di cui all'art.15 della legge 29 aprile 1976 n°177, dovranno essere considerate tutte le suindicate voci retributive, valutabili nella prima quota di pensione, **con esclusione**

dell'indennità integrativa speciale, per effetto anche delle disposizioni di cui all'art.2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n°335.

B.1.3) Voci retributive che concorrono a determinare la quota "B" di pensione.

- **Indennità di ateneo attribuita al personale delle attuali aree contrattuali B, C e D** - (secondo le disposizioni contrattuali riportate all'art.41, comma 1, del CCNL di comparto 1994/97, tale indennità, denominata ai sensi del precedente art.38 quale assegno accessorio, assorbe la cosiddetta indennità di incentivazione e funzionalità di cui all'art.23, comma 2, del DPR 28 settembre 1987, n°567, già non utile ai fini del trattamento di quiescenza)
- **Indennità di responsabilità** (istituita ai sensi dell'art.63 del CCNL 1998/2001 come precisato ai punti 1 e 2 del sopraccitato art.63; detta indennità è corrisposta al personale della categorie B, C e D, in misura variabile, rapportata al grado di responsabilità dell'incarico conferito e revocabile qualora il suddetto personale universitario non sia più assegnato alle posizioni organizzative correlate all'attribuzione di detta indennità ; conseguentemente tale indennità sarà valorizzabile esclusivamente nella seconda quota di pensione)
- **compensi per lavoro straordinario**
- **indennità di mancato preavviso (non annualizzabile)**
- **ferie non godute (non annualizzabili)**
- **altre specifiche indennità, soggette a contribuzione, non valutabili nella prima quota di pensione.**

B.1.4) Personale appartenente alla categoria EP.

Definita la base pensionabile del personale tecnico amministrativo delle Università, al personale appartenente alla **categoria EP**, in aggiunta al trattamento economico fondamentale come sopra definito (vedi paragrafo B.1.2), è attribuito, ai sensi dell'art.62 del CCNL 1998/2001, un trattamento economico accessorio composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato; la retribuzione di posizione e quella di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal precedente CCNL 1994/1997.

Ciò premesso, è da considerare:

- **la retribuzione di posizione** attribuita al personale di cui trattasi, secondo gli importi stabiliti dall'art.62 del citato CCNL 1998/2001, concorrerà alla formazione della base pensionabile definita a norma dell'art.13, comma 1, lett.a) del d.lgs. 503/92, in analogia alla valutazione ai fini pensionistici della retribuzione di posizione corrisposta al personale dirigente delle Amministrazioni pubbliche.

È altresì da considerare che detto emolumento, ancorché valutabile nella prima quota di pensione, non potrà formare oggetto della maggiorazione del 18 per cento prevista dall'art.15 della legge 177/76 ; infatti la chiara disposizione contenuta all'ultimo comma del citato art.15 stabilisce che, ai fini della maggiorazione in questione, è richiesta inequivocabilmente l'espressa previsione di legge.

Detta valutazione è altresì confermata dalla circostanza che anche gli importi afferenti l'indennità di posizione attribuita al personale dirigente delle Amministrazioni statali,

istituita ai sensi dell'art.1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n°334, ancorché valutabili nella prima quota di pensione, non formano oggetto della maggiorazione di cui trattasi.

- Relativamente **all'indennità di ateneo attribuita al personale della categoria EP**, in via preliminare è da osservare che l'indennità, istituita ai sensi dell'art.20, comma 5, del DPR 28 settembre 1987 n°567 ed attribuita al personale della IX^a qualifica funzionale e al personale della prima e seconda qualifica funzionale del ruolo speciale tecnico, in aggiunta allo stipendio, è stata successivamente assorbita dall'indennità di ateneo, secondo le disposizioni contrattuali recate all'art.41, comma 2, del CCNL 1994/1997 ed incrementata per effetto delle disposizioni contrattuali previste dai successivi CCNL di comparto.

Ciò premesso, l'indennità di ateneo per il personale della categoria EP è valutabile nella quota di pensione definita ai sensi dell'art.13, comma 1, lett.a) del d. lgs. 503/92, attesa la quiescibilità della stessa per i periodi precedenti al 1° gennaio 1996.

Va inoltre precisato che detto emolumento, ancorché valutabile nella prima quota di pensione, non potrà formare oggetto della maggiorazione del 18 per cento prevista dall'art. 15 della legge 177/76 ; infatti le disposizioni di cui all'art.43, del D.P.R.1092/73, così come sostituito dall'art15 della legge 177/76, dopo aver espressamente e tassativamente indicato gli elementi pensionabili che, in aggiunta allo stipendio, possono beneficiare della quota di maggiorazione del 18 per cento, ribadisce, all'ultimo comma, il principio secondo cui "Agli stessi fini, nessun assegno o indennità, anche se pensionabile, possono essere considerati se la relativa disposizione di legge non ne preveda espressamente la valutazione nella base pensionabile".

- Per quanto riguarda la **retribuzione di risultato** attribuita al personale di categoria EP, è da osservare che la stessa concorrerà esclusivamente alla determinazione della seconda quota di pensione; ciò in relazione a quanto previsto per tutti i compensi legati al risultato (retribuzione/indennità di risultato), corrisposte alle varie categorie di dirigenti del settore pubblico, sottoposte alla disciplina dei CCNL cui non è mai stata attribuita la valutabilità nella prima quota di pensione.

Si sottolinea, da ultimo, che le suindicate disposizioni in merito alla valutabilità ai fini pensionistici dell'indennità perequatrice di cui all'art.31 del DPR 761/79, attribuita al personale docente delle Università che presta servizio presso i policlinici e le cliniche universitarie, sono riferibili anche al personale tecnico che svolge analoga funzione presso le suindicate strutture ospedaliere.

C) PERSONALE DIRIGENTE DELLE UNIVERSITÀ.

C.1) Valutazione ai fini pensionistici del trattamento economico del personale dirigente delle Università'.

Il trattamento economico del personale appartenente alla qualifica unica dirigenziale delle Università, così come disposto dalle vigenti norme contrattuali risulta così articolato :

- **stipendio tabellare**
- **Indennità integrativa speciale (quota conglobata nello stipendio)**
- **Retribuzione individuale di anzianità, ove spettante**
- **Retribuzione di posizione**
- **Retribuzione di risultato**

Quanto sopra premesso le quote definite a norma dell'art.13, comma 1, lett.a) e lett.b), del d.lgs 31 dicembre 1992 n. 503, risultano così determinate.

C.1.1) Voci retributive che concorrono a determinare la quota “A” di pensione.

- **Stipendio tabellare annuo lordo**
- **Indennità integrativa speciale (quota conglobata nello stipendio)**
- **Retribuzione individuale di anzianità, ove spettante**
- **Retribuzione di posizione**

In particolare, ai fini della applicazione delle disposizioni di cui all'art.15 della più volte citata legge 177/76, si riportano di seguito i seguenti elementi retributivi che a tal fine rientrano nella base pensionabile da incrementarsi della citata maggiorazione del 18 per cento.

- **Stipendio tabellare annuo lordo**
- **Retribuzione individuale di anzianità**

Si ritiene opportuno precisare che la suindicata retribuzione di posizione, attribuita al personale dirigente delle Università, non può formare oggetto della maggiorazione in questione, in quanto il più volte citato art.15 della legge 177/76, dopo aver espressamente e tassativamente indicato gli elementi pensionabili beneficiari, in aggiunta allo stipendio, della quota di maggiorazione del 18 per cento, rappresenta, all'ultimo comma, il principio secondo cui “Agli stessi fini, nessun assegno o indennità, anche se pensionabile, possono essere considerati se la relativa disposizione di legge non ne preveda espressamente la valutazione nella base pensionabile”.

Per completezza si rammenta che, come evidenziato nella dichiarazione congiunta allegata al CCNL 1998/2001, relativo al personale dirigente dell'Area 1, pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n.98 del 28.04.2001, la possibilità del riconoscimento della retribuzione di posizione, ai fini della inclusione della stessa tra le voci da maggiorare del 18 per cento, per il calcolo del trattamento di quiescenza, è subordinata alla necessità di ulteriori approfondimenti, tra le parti contraenti.

C.1.2) voci retributive che concorrono a determinare la quota “B” di pensione.

- **Retribuzione di risultato.**

Si precisa, da ultimo, che il trattamento economico onnicomprensivo attribuito ai direttori amministrativi delle Università, qualora il conferimento d'incarico a direttore amministrativo rispetti i limiti temporali prescritti dall'art.118 del DPR 29 dicembre 1973 n. 1092, concorrerà alla determinazione della quota di pensione definita a norma dell'art.13, comma 1, lett.a), del più volte citato d.lgs. n. 503/92, escludendo tale retribuzione dalla maggiorazione del 18 per cento, anche per effetto delle disposizioni di cui all'art. 2, commi 9, 10, e 11 della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Ciò in quanto un trattamento economico onnicomprensivo remunera la complessiva attività del dipendente, considerando tutti gli elementi del rapporto, anche quelli legati al risultato, alle condizioni di mercato ed operative ecc.