

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE SECONDO L'ULTIMA RIFORMA PREVIDENZIALE

Lo scorso 28 luglio il Parlamento italiano ha dato il via libera alla riforma delle pensioni approvando, col voto di fiducia, la legge delega previdenziale il cui testo era già stato oggetto di una rivisitazione da parte del Governo con due emendamenti.

Il primo dei due emendamenti aveva accolto le opposizioni più rilevanti del movimento sindacale:

- a) l'abolizione della decontribuzione
- b) l'abolizione dell'obbligatorietà del passaggio del TFR nei Fondi pensione complementari e introduzione di una normativa sul silenzio assenso del prestatore d'opera

Sintetizzando al massimo, il provvedimento approvato poggia su tre pilastri:

- a) dal 2008 pensioni di anzianità con 60 anni di età (61 per i lavoratori autonomi) e 35 anni di contributi. Fermo restando il requisito dei 35 anni di contributi, dal 2010 le età passano a 61 anni e dal 2014 a 62 (62 e 63 per i lavoratori autonomi);
- b) per i lavoratori che hanno già maturato il requisito alla pensione di anzianità con le attuali regole e decidono di proseguire nell'attività lavorativa sono previsti super incentivi, pari al 33% (esentasse) del salario lordo per tutte le mensilità previste dalla contrattazione collettiva. L'incentivo sarà applicabile fino al 31 dicembre 2007;
- c) previdenza complementare e modalità del trasferimento del TFR nei fondi pensione.

* * *

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E IL SILENZIO ASSENSO

Il punto 1) del secondo comma dell'art. 1 (articolo unico) del disegno di legge delega approvato dal Senato disciplina le modalità relative al trasferimento del TFR maturando (quello

maturato rimane nella disponibilità dei datori di lavoro) nei fondi pensione e le regole per il silenzio assenso.

Al fine di garantire adeguatamente il lavoratore che trasferisce il proprio Trattamento di Fine Rapporto, il passaggio del TFR nei fondi e il silenzio assenso dovranno essere disciplinati con regole chiare e precise da un apposito decreto legislativo attuativo della delega.

Il disegno di legge delega approvato dal Senato prevede che la normativa sul silenzio assenso scatti dopo sei mesi dall'entrata in vigore del decreto legislativo che disciplinerà la materia.

Dalla lettura del testo approvato emerge che il lavoratore può rendere esplicita la sua volontà di lasciare il suo TFR nella disponibilità del datore di lavoro che, unitamente al TFR già maturato, continuerà ad essere rivalutato secondo quanto previsto dalla legge 297 del 30 maggio 1982 (75% dell'inflazione annua + 1,5% fisso annuo).

Il lavoratore potrà esplicitare tale volontà nell'arco di tempo dei sei mesi successivi all'approvazione del decreto legislativo.

Entro tale arco di tempo potrà altresì esplicitare la sua volontà di aderire alla previdenza complementare con una delle forme previste dal testo approvato dal Senato:

- adesione ad uno dei fondi contrattuali denominati anche fondi negoziali o fondi chiusi;
- adesione ad uno dei fondi aperti istituiti dalle banche o dalle principali compagnie assicurative;
- stipula di polizza assicurativa che preveda piani previdenziali individuali (PIP) con la canalizzazione del TFR.

Al fine di consentire ai lavoratori una scelta convinta e consapevole, la prima fase di quest'arco di tempo dovrà essere dedicata dal Sindacato alla realizzazione di una diffusa, esaustiva e qualificata informativa che dovrà riguardare in particolare i seguenti aspetti:

- a) tipologie dei fondi con approfondimenti sulle loro caratteristiche e, soprattutto, sui loro benefici di natura contrattuale;

- b) condizioni per il recesso anticipato;
- c) rendimenti stimati dei fondi di previdenza complementare (aperti e chiusi) per i quali è ammessa l'adesione e dei piani di previdenza individuali;
- d) modalità attuative sulla scelta delle forme pensionistiche alle quali conferire il TFR dopo che il decreto legislativo avrà introdotto criteri omogenei di trasparenza e di tutela (entro sei mesi);
- e) normativa del silenzio assenso per i pubblici dipendenti.

Come si vede, l'obiettivo della legge è quello della formulazione da parte del lavoratore di una scelta informata e consapevole.

Proprio per questi motivi l'informativa non potrà non comprendere la giusta critica alla legge delega uscita dal Senato che equipara (sul piano fiscale) le polizze assicurative ai fondi aperti e chiusi.

Sarà buona cosa, quindi, evidenziare ai lavoratori che l'equiparazione delle polizze assicurative individuali (sul piano fiscale) ai fondi aperti e chiusi non rende uguale la convenienza a indirizzare il proprio TFR verso una polizza assicurativa o verso i fondi aperti anziché verso i fondi chiusi.

Poiché al momento riesce difficile immaginare le modalità e i contenuti delle informative da dare ai lavoratori anche perché la materia dovrà essere regolamentata con uno specifico decreto legislativo attuativo della legge delega, l'informativa dovrà essere basata sui precedenti punti a), b) c), e).

L'argomento indicato al precedente punto d) potrà essere oggetto di successivi aggiornamenti non appena saranno conosciute le modalità che saranno indicate dal DLgs attuativo.

Va evidenziato che la materia oggetto dell'informativa ai lavoratori si presenta complessa soprattutto sotto l'aspetto della trasmissione dei suoi contenuti ai lavoratori.

La trasmissione dei contenuti principali dovrà essere semplice ed esaustiva: sarà pertanto necessario avere la disponibilità di quadri sindacali preparati.

E' opportuno quindi, fin da ora, indicare alcuni punti essenziali sui quali si dovrà basare l'azione del sindacato per realizzare la massima diffusione dei fondi chiusi.

Va tenuto conto che il decreto legislativo attuativo della previdenza complementare potrà prevedere (e sicuramente lo prevedrà) che la campagna informativa sia effettuata (anche) congiuntamente dai datori di lavoro, dalle Organizzazioni Sindacali e dai rappresentanti dei Fondi già esistenti (aperti e chiusi).

Sarà quindi molto importante per il sindacato assumere iniziative di informativa dei lavoratori con congruo anticipo affinché possa prevalere l'interesse dei lavoratori che è sicuramente quello di aderire ai fondi negoziali.

A tale riguardo possono essere formulate alcune proposte operative che dovranno coinvolgere il sindacato dell'intera regione a livello orizzontale e verticale:

- Dopo l'estate è opportuna, anzi necessaria, una azione formativa, mirata sulla previdenza complementare, dei quadri sindacali regionali e territoriali della confederazione e delle categorie;
- In tale sede dovranno essere programmate in maniera capillare assemblee, riunioni di gruppi di lavoratori e anche incontri con singoli lavoratori per dare una informativa ampia e completa della tematica facendo comprendere bene la sua importanza;
- L'informativa dovrà essere omogenea su tutto sul territorio e per tutte le categorie;
- Per questo motivo sarebbe importante fare precedere le iniziative formative da riunioni degli organismi confederali;
- Una informativa specifica e più mirata alle esigenze della categoria deve essere data ai lavoratori del pubblico impiego e della scuola che si trovano in condizioni particolari. Infatti, come è noto la riforma ignora (ma non nega) la previdenza complementare per i lavoratori del pubblico impiego;
- La legge delega che è stata approvata dal Parlamento è volutamente equivoca sui pubblici dipendenti. Una previsione

di diniego della previdenza complementare per i pubblici dipendenti avrebbe dato alla legge delega i connotati dell'anticostituzionalità;

- Per questo motivo si pone il problema dell'applicazione della norma del silenzio assenso nei confronti dei pubblici dipendenti. Per come è stata formulata la legge delega il silenzio assenso dovrebbe scattare anche per i pubblici dipendenti;
- Ciò perché esiste già una legge dello Stato del 2000 che prevede l'opzione dei pubblici dipendenti, già in servizio alla data del 31/12/2000, per il TFR (nel loro caso viene denominato TFS cioè Trattamento di Fine Servizio);
- Come è noto, la normativa sul TFR/TFS, per i pubblici dipendenti, scatta automaticamente dal 01/01/2001 per i nuovi assunti;
- L'equivocità della norma, però, potrebbe far pensare a provvedimenti attuativi successivi (con decreto legislativo) di segno contrario poiché, a causa della mancanza di fondi, esistono grossi problemi di bilancio per il reperimento dei fondi necessari al decollo della previdenza complementare per i pubblici dipendenti.

Non va sottaciuta un'altra considerazione importante: i posti di lavoro saranno certamente inondati da messaggi e convocazioni dei lavoratori da parte delle assicurazioni e delle banche che gestiscono i fondi aperti.

* * *

PRINCIPALI MOTIVI DI CONVENIENZA A SCEGLIERE I FONDI NEGOZIALI

I fondi pensione si suddividono in due tipologie:

- Fondi chiusi detti anche contrattuali o negoziali, a prevalente carattere previdenziale, che sono quelli promossi con la contrattazione collettiva per le singole categorie o per più categorie omogenee;

- fondi aperti, a prevalente carattere finanziario, promossi dalle banche e dalle grandi compagnie assicurative.

Il sistema fondo previsto dalla legislazione italiana (Decreto Legislativo 124/93) è il più avanzato e il più garantista del mondo.

SISTEMA FONDO

Tale sistema prevede (DLgs 124/93):

- costituzione dei fondi (aperti e chiusi) su autorizzazione della COVIP (Organo di controllo della previdenza complementare);
- **CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE** (altrimenti detto **ASSET ALLOCATION STRATEGICA**) con la presenza, per i fondi negoziali, di rappresentanti dei lavoratori. In genere all'inizio dell'attività il CdA del fondo negoziale sceglie di operare in mono comparto per evidenti esigenze di avvio in sicurezza del fondo. In questi casi il mono comparto riguarda titoli a reddito fisso;
- Successivamente, a seconda delle esigenze dell'iscritto, il fondo opera in multi comparto con la possibilità di indirizzare l'investimento del singolo iscritto in comparti a rischiosità variabile (azionari, bilanciati, obbligazionari). Il maggiore o minore rischio è ovviamente anche connesso con l'età dell'iscritto (più alta è l'età meno rischioso deve essere l'investimento);
- **GESTORI FINANZIARI** (altrimenti detti **ASSET TATTICA**) preposti alla composizione del portafoglio titoli del fondo e a tutte le operazioni finanziarie e di investimento del fondo. I gestori finanziari vengono individuati con specifica convenzione stipulata col CdA con durata poliennale;
- **OBIETTIVI FINANZIARI (BENCHMARK)**. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finanziari il contratto di convenzione con i gestori può essere risolto. La risoluzione contrattuale con i gestori può avvenire anche in caso di scostamento delle operatività effettuate rispetto ai contenuti della convenzione.

* * *

PRINCIPALI DIFFERENZE TRA I FONDI APERTI E CHIUSI E PRINCIPALI MOTIVI DI CONVENIENZA PER I FONDI CHIUSI

1) una prima differenza tra i fondi chiusi e i fondi aperti la si rinviene nelle motivazioni che spingono i soggetti promotori a istituire il fondo. I fondi aperti (assicurativi e bancari) hanno le seguenti priorità:

- investimenti finanziari;
- realizzazione di rendite previdenziali per gli aderenti.

Sono evidenti i motivi che stanno alla base della prioritaria esigenza finanziaria. Le banche e le assicurazioni non operano sul mercato con la finalità prioritaria di realizzare attività previdenziali a favore degli iscritti bensì con quella di produrre utili con investimenti finanziari.

La realizzazione della rendita previdenziale a favore dell'aderente è subordinata alla produzione di utili ottenuti operando con investimenti finanziari anche rischiosi.

E' quindi chiaro che i fondi aperti, per loro natura, sono più rischiosi dei fondi chiusi.

Questi hanno le priorità invertite:

- realizzazione di previdenza complementare a favore dei lavoratori iscritti;
- ottenimento del primo obiettivo con gli investimenti finanziari.

La composizione dei portafogli titoli è pertanto improntata alla massima prudenza. Tale strumento, quindi, è più sicuro e meno rischioso per i lavoratori iscritti.

2) Una seconda notevole differenza, che in effetti si rivela come una vera e propria discriminante nella scelta del fondo (contrattuale) da parte del lavoratore, consiste nella quantità di risparmio del quale il lavoratore può disporre aderendo alle due tipologie di fondi.

Il lavoratore che aderisce ad un fondo aperto (bancario o assicurativo) può apportare, annualmente, il suo TFR maturando (6,91% annuo del salario lordo) ma niente altro.

Ciò perché l'adesione, salvo casi eccezionali disciplinati per contrattazione collettiva, avviene a livello di singolo lavoratore.

Questi, non potendosi avvalere di ulteriori benefici ottenibili con la contrattazione collettiva, deve accontentarsi di canalizzare nel fondo aperto il suo TFR annuo (6,91% del salario lordo) e, se vuole incrementare l'accantonamento annuale deve provvedere con altre sue personali risorse.

Il lavoratore che, invece, aderisce ad un fondo negoziale si avvale della contrattazione collettiva e, quindi, è in grado di apportare al fondo chiuso non solo il suo TFR annuo lordo maturando (6,91%) ma anche le quote aggiuntive, a carico del datore di lavoro e a carico del lavoratore stesso, previste dalla contrattazione.

Tutti i fondi chiusi esistenti (Fonchim, Fopen, Cometa, ecc) ricevono dal lavoratore l'apporto del TFR (attualmente solo parte del TFR con l'eccezione degli assunti dal 1993 in poi per i quali è già previsto l'apporto di tutto il TFR annuo) e di quote aggiuntive negoziate dal sindacato con i CCNL.

Ad esempio, nel caso dei lavoratori elettrici lo statuto del FOPEN prevede che il fondo pensione venga alimentato dal 6,91 del TFR e da quote aggiuntive dell'1,35% mensile a carico delle imprese elettriche e dell'1,35% mensile a carico del lavoratore. Ciò significa che la sola adesione al fondo contrattuale fa scattare a favore del lavoratore una quota aggiuntiva negoziata con il CCNL. In sostanza, l'adesione ad un fondo contrattuale "cattura" una quota di salario differito aggiuntiva (rispetto al TFR).

Va inoltre considerato che le quote di salario differito (sia il TFR che le quote aggiuntive previste per gli aderenti ai fondi negoziali) sono supportati da una fiscalità molto agevolata che riguarda anche la deducibilità.

Le stesse convenienze fiscali (agevolazioni fiscali e deducibilità) valgono anche per il contributo aggiuntivo che il lavoratore versa al fondo chiuso in misura uguale al datore di lavoro (e anche alle quote superiori che il lavoratore decidesse di versare mensilmente nei limiti previsti dal DLgs n. 124 del 28/04/93).

Queste differenze bastano a giustificare ampiamente, e senza ulteriori discussioni o perplessità, l'adesione ai fondi contrattuali.

3) una terza differenza riguarda le spese di gestione. Anche questo argomento fa pendere la bilancia decisamente a favore dei fondi contrattuali. Infatti:

- il lavoratore che vuole aderire ai fondi bancari/assicurativi o vuole realizzare un piano previdenziale individuale, è completamente privo di potere contrattuale e deve rassegnarsi ad accettare le condizioni dettate dalla banca o dall'assicurazione;
- va tenuto presente che le spese di gestione di un fondo aperto si aggirano, in media, sul 3% annuo mentre le spese delle polizze assicurative individuali sono ancora più alte raggiungendo anche il 5/6% annuo;
- il lavoratore che aderisce ad un fondo aperto ha alle spalle la forza del gruppo del quale fa parte (la categoria o le categorie per i fondi intercategoriale);
- il Cda è quindi in grado di realizzare grossi risparmi sulle spese di gestione proprio per il grosso potere contrattuale derivante dal rilevante numero di lavoratori che fanno parte della categoria. Le spese di gestione, rispetto ai fondi aperti, sono inferiori di cinque/sei volte.

Per dare un quadro ancora più esaustivo della situazione uscita dall'approvazione del Parlamento della legge delega (articolo unico) è opportuno dare un quadro degli adempimenti connessi alla legge delega per la regolamentazione con vari decreti legislativi di tutta la materia delegata al Governo.

* * *

**L'AGENDA DELLA PREVIDENZA PREVISTA DAL DISEGNO DI LEGGE
DELEGA APPROVATO DAL SENATO (ARTICOLO UNICO)**

OBIETTIVO	organo demandato	tempistica	strumento normativo	riferimento nell'art. 1
liberalizzazione dell'età pensionabile	Governo	12 mesi entrata in vigore legge	Decreto legislativo	Comma 1 lettera a
Eliminare progressivamente il divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro	" " "	" " "	" " "	Comma 1 lettera b
Sostenere e favorire lo sviluppo di forme pensionistiche complementari	" " "	" " "	" " "	Comma 1 lettera c
Rivedere il principio della totalizzazione dei periodi assicurativi estendendone l'operatività anche alle ipotesi in cui si raggiungono i requisiti minimi per il diritto alla pensione in uno dei fondi presso cui sono accreditati i contributi	" " "	" " "	" " "	Comma 1 lettera d
Possibilità di rinviare l'aumento a 62 anni (63 per i lavoratori autonomi) per le pensioni di anzianità previsto per il 2014	Ministeri del lavoro e dell'economia	_____	Decreto ministeriale	Comma 7
Verifica sugli effetti finanziari derivanti dalla modifica dei requisiti di accesso alla pensione	" " "	Nel corso del 2013	_____	Comma 7
Verifica sulla sperimentazione dell'accesso alla pensione di anzianità con i requisiti 35+57 riservato alle donne che optano per il contributivo	Governo	Entro la fine del 2015	_____	Comma 9
Estendere l'obiettivo dell'elevazione dell'età media di accesso alle gestioni pensionistiche per le quali sono previsti requisiti diversi di quelli dell'assicurazione generale obbligatoria, prevedendo regimi speciali per le attività usuranti, potenziando le agevolazioni per le lavoratrici madri e definendo le finestre di uscita per le pensioni di anzianità liquidate con 40 anni di contributi	" " "	18 mesi entrata in vigore legge	Uno o più Decreti legislativi	Comma 10
Definire, nel rispetto delle finalità finanziarie indicate nella legge delega, misure alternative (dal 2008) al riordino dei regimi di accesso	" " "	18 mesi entrata in vigore legge	Uno o più Decreti legislativi	Comma 11
Stabilire le modalità di attuazione dell'incentivo per il rinvio della pensione di anzianità nel periodo 2004 - 2007	Ministeri del lavoro e dell'economia	_____	Decreto ministeriale	Comma 15
Verifica dei risultati dell'incentivo per il rinvio della pensione di anzianità	Governo	Entro il 30 giugno 2007	_____	Comma 16
Nomina del presidente del nucleo di valutazione della spesa previdenziale	Ministro del lavoro	_____	Decreto ministeriale	Comma 21
Determinare le modalità organizzative e di funzionamento del nucleo di valutazione della spesa previdenziale	Ministeri del lavoro e dell'economia	_____	" " "	Comma 21
Definire le informazioni da trasmettere al Casellario centrale relative alle posizioni previdenziali attive comprese quelle contenute nelle dichiarazioni dei sostituti di imposta e definire le modalità di trasferimento	Ministeri del lavoro e dell'economia	2 mesi dall'entrata in vigore della legge	Decreto ministeriale	Comma 24
Direttive agli enti previdenziali per l'individuazione del settore economico di appartenenza delle aziende e dei lavoratori parasubordinati ed autonomi	Ministro del lavoro	6 mesi dall'entrata in vigore della legge	Decreto ministeriale	Comma 30
Riordino enti pubblici di previdenza obbligatoria con l'obiettivo di migliorarne l'efficienza e ridurre i costi di gestione	Governo	12 mesi entrata in vigore legge	Uno o più Decreti legislativi	Comma 31
Testo unico delle disposizioni previdenziali	Governo su proposta ministro lavoro	18 mesi entrata in vigore legge	Decreto legislativo	Comma 50