

CGIL



**CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO**

DIPARTIMENTO WELFARE

> *Previdenza Complementare*

Roma, 19 gennaio 2005

oggetto: *Incontro con il Ministero del lavoro per l'esame degli orientamenti per i decreti attuativi Legge n° 243/04 – Previdenza complementare*

Martedì 18 gennaio c.a., è ripreso il confronto sulla previdenza complementare tra il sottosegretario del Ministero del welfare Alberto Brambilla e le parti sociali (CGIL, CISL, UIL, Ugl, Confindustria, Confcommercio, Confartigianato e Confapi), per esaminare la bozza messa a punto dal Ministero contenente gli orientamenti per i decreti attuativi della legge n° 243/04.

Nel merito del testo presentato le parti sociali (sindacati e associazioni delle imprese) hanno espresso un giudizio molto critico sulle soluzioni prospettate dal Ministero, soprattutto su quelle riguardanti:

- le agevolazioni fiscali;
- la portabilità del contributo delle imprese;
- le compensazioni per le imprese;
- la scelta su dove destinare il Tfr in caso di mancata pronuncia del lavoratore una volta trascorsi i sei mesi che precedono il “silenzio-assenso”.

Inoltre le parti sociali hanno chiesto precise garanzie sugli stanziamenti di risorse adeguate non solo per la compensazione delle imprese che dovranno smobilizzare il Tfr, ma anche per definire vantaggi fiscali per gli aderenti ai fondi pensione sia per quanto riguarda il livello di tassazione dei rendimenti che per le prestazioni maturate.

Il sottosegretario, per quanto riguarda gli stanziamenti, si è limitato a generiche affermazioni che non possono tranquillizzarci, mentre ha riconosciuto un parziale apprezzamento alle posizioni presentate da tutte le parti sociali chiedendo alle stesse di presentare osservazioni scritte in modo tale da mettere loro in condizione di elaborare una nuova bozza normativa.

Il nuovo documento del Ministero dovrebbe essere presentato tra fine febbraio e inizio marzo in un incontro che sarà calendarizzato a breve.

A conclusione della riunione CGIL, CISL, UIL e Ugl e le Associazioni delle imprese si sono impegnate ad avviare un lavoro comune finalizzato alla predisposizione di propri orientamenti per la definizione dei decreti attuativi. Il suddetto lavoro a parere della CGIL dovrà assumere come riferimenti le indicazioni contenute nel volantino unitario CGIL, CISL, UIL e le indicazioni a suo tempo convenute dall'Associazione dei fondi pensione negoziali. In sintesi, sempre a parere della CGIL, l'attuazione dei principi direttivi posti dalla legge delega di riforma del sistema previdenziale dovrà essere realizzata in coerenza con l'attuale assetto dei fondi pensione (d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124) e dovrà rispettare due principi-cardine:

- la centralità del contratto collettivo nella individuazione delle forme complementari più adeguate ai diversi comparti produttivi e nella determinazione dei relativi flussi di finanziamento;
- la distinzione tra previdenza complementare collettiva e previdenza complementare individuale.

1. L'utilizzo del tfr

La destinazione del tfr ai fondi pensione costituisce lo strumento centrale per la promozione della previdenza complementare. E' quindi necessario che le norme applicative su questo punto siano assolutamente chiare.

In particolare, nei casi di conferimento "tacito" (silenzio-assenso), la destinazione prioritaria dei flussi di TFR dei lavoratori "silenti" non può essere demandata ai datori di lavoro ma dovrà essere regolamentata dai soggetti che ai diversi livelli esercitano la contrattazione collettiva. L'introduzione di nuove forme complementari, anche direttamente istituite dalle Regioni, non può determinare una vera e propria "destrutturazione" dell'assetto complessivo del sistema. E' quindi una eventualità da considerare con molta cautela e comunque da regolamentare anch'essa con specifiche intese tra le parti.

Deve poi essere decisamente residuale il ruolo delle forme pensionistiche da istituire presso l'INPS ed altri enti di previdenza obbligatoria, al fine di scongiurare il rischio di dannose commistioni tra le regole della previdenza pubblica e quelle della previdenza complementare privata e possibili alterazioni della concorrenza nel settore.

E' inoltre essenziale che la destinazione del TFR sia subordinata alla assenza di oneri per le imprese. E ciò al fine di assicurare la compatibilità economica della riforma con gli oneri già gravanti sul settore produttivo, scongiurando il rischio che il potenziamento della previdenza complementare avvenga a discapito di altre forme di investimento (innovazione, tecnologia, ricerca). L'individuazione di adeguate misure di compensazione, nel rispetto delle modalità già definite dalla legge di riforma (facilità per l'accesso al credito, in particolare per le PMI; equivalente riduzione del costo del lavoro; riadeguamento del contributo al fondo di garanzia del TFR presso l'INPS), deve dunque precedere l'avvio della fase di conferimento del TFR ai fondi.

Inoltre per gli aderenti alle forme pensionistiche complementari dovrà essere migliorato il sistema di imposizione fiscale sui rendimenti annui, la deducibilità della contribuzione e la tassazione delle prestazioni erogate.

2. Il contributo della azienda e dei lavoratori

Per quanto riguarda la destinazione del contributo aziendale e del lavoratore (a seguito del conferimento del TFR ovvero a seguito di trasferimento della posizione previdenziale) è necessario evitare dannosi e ingiustificati “automatismi”.

La contribuzione deve essere disciplinata dai contratti o accordi collettivi istitutivi delle forme negoziali. E' infatti proprio dalla contrattazione collettiva che trae origine il diritto (e la misura) dei contributi. Una disposizione di legge che prevedesse una “portabilità” generalizzata del diritto alla contribuzione, oltre che in contrasto con l'impianto già proprio della disciplina di settore, finirebbe per interferire con la libertà dell'autonomia collettiva.

Superare il principio della centralità del contratto in questa materia rischia di aprire un grave *vulnus* nel sistema delle relazioni industriali e inevitabilmente nell'intero assetto del secondo pilastro previdenziale.

Una “portabilità” automatica del diritto al contributo, lungi dal creare condizioni di parità tra le diverse forme complementari, darebbe luogo ad una obiettiva discriminazione dei Fondi negoziali che, com'è noto, non possono ricevere iscrizioni provenienti da ambiti diversi da quello contrattualmente definito.

Su questo aspetto è quindi opportuno affidare al contratto il compito di definire criteri e modalità per la “portabilità del contributo”, realizzando così un sistema di “governo contrattato” delle regole che, senza tradire i principi ispiratori della legge di riforma previdenziale, sia coerente con l'attuale modello di relazioni industriali.

3. Informativa e trasparenza

E' essenziale assicurare maggiore uniformità di regole tra le diverse tipologie di forme complementari (fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, PIP) per quanto riguarda tanto l'informativa quanto la trasparenza. Solo in questo modo, infatti, si potranno rendere realmente confrontabili le offerte e potrà accrescersi il grado di consapevolezza dei lavoratori circa le scelte di costruzione dei piani di previdenza complementare.

Quanto all'informativa, è un aspetto al quale si deve riservare particolare attenzione, trattandosi di un momento centrale in un sistema pensionistico che fa sempre più affidamento sulla responsabilità individuale e dunque sulla capacità del singolo di operare con piena cognizione ed autonomia le scelte che lo riguardano. E' allora essenziale affidare ai diversi interlocutori (istituzioni, associazioni di categoria, operatori, aziende) un ruolo importante nella definizione del contenuto dell'informazione e delle modalità di diffusione della stessa.

Il Responsabile della Previdenza Complementare
Daniele Cerri