



Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

NOTA SULLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI.

**Audizione parlamentare presso la Commissione lavoro del senato
3 marzo 2010**

1. Il nuovo contesto socio-economico europeo e le forme pensionistiche complementari.

Dal 1° dicembre 2009 con l'avvio della Strategia di Lisbona, che vuol realizzare il cambiamento economico post-crisi, si pone il tema della mobilità europea delle elevate professionalità con ricadute anche sulle forme pensionistiche complementari.

Vi è una duplice mobilità che si afferma nel mercato del lavoro europeo: quella volontaria e quella necessitata. Perciò si sta creando un doppio mercato del lavoro: alte professionalità in crescita e altre professionalità stagnanti.

Ma vi è una condizione: che le forme di previdenza complementare consentano di facilitare e non ostacolare la mobilità all'interno del contesto nazionale ed europeo per cui è necessaria la portabilità dei diritti.

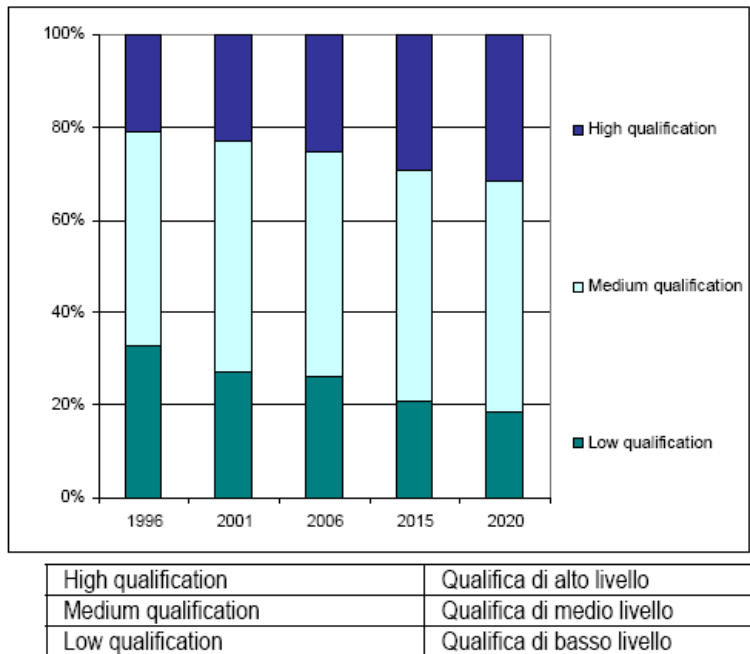
Va tenuto presente, secondo i dati dell'Unione Europea, che l'età media del cittadino europeo ed italiano che lavora è oggi di 38 anni ma nel 2015 salirà a 50.

Secondo le parole del Presidente dell'Unione Europea Emanuel Barroso cambierà il regime di vita lavorativa cioè non più ancorata alla stessa azienda, ente o amministrazione ma entrerà in campo il "regime di trasferibilità" da settore a settore produttivo, dei servizi, del lavoro autonomo, d'impresa nonché la mobilità territoriale, nazionale e comunitaria. Cioè per avere un'occupazione sarà opportuno andare laddove lì si collocherà la nuova offerta per continuare a lavorare.

La carriera, secondo le previsioni comunitarie, sarà legata ad un sistema di mobilità nel corso di tutta la vita. Carriere condizionate però dai livelli di formazione ed esperienze, che il singolo professionista (quadri, dirigenti, liberi professionisti, etc) saprà offrire.

Le conclusioni del CEDEFOP (Unione Europea), di seguito riportate, mettono chiaramente l'accento sull'aumento generale, a lungo termine, del livello di alte qualifiche richiesto che raggiungano, nel 2020, il 32% della forza lavoro.

Tutto ciò inciderà sulle forme di previdenza complementare da farsi in un ottica europea e non solo nazionale.



Fonte: CEDEFOP

2. Il contesto italiano

Le rilevanti modificazioni della situazione demografica intervenute in Italia negli ultimi decenni (elevazione della vita media, diminuzione delle nascite) hanno reso necessaria l'introduzione di alcune misure per riequilibrare, nel medio-lungo periodo, la spesa previdenziale: in particolare, l'innalzamento dell'età pensionabile e la modifica del sistema di calcolo della pensione.

Il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo, anche se attuato con gradualità, produrrà una progressiva diminuzione dell'importo della pensione. Si è calcolato che, nel corso di un trentennio da oggi, la nuova pensione erogata dalla previdenza obbligatoria nel campo del lavoro dipendente a soggetti con pari anzianità contributiva e con retribuzioni di valore corrispondente a quelle attuali, raggiungerà livelli non superiori al 50-55% dell'ultima retribuzione e livelli ancora minori per i lavoratori autonomi e parasubordinati.

Per combattere gli effetti devastanti che provocherà tale stato di cose, il Legislatore ha predisposto un sistema integrativo della previdenza obbligatoria, comunemente noto come previdenza complementare. Tale nuovo sistema, peraltro, stenta a decollare completamente per vari motivi che, a parere delle scriventi Organizzazioni sindacali, potrebbero almeno in parte essere eliminati con provvedimenti volti a:

1. coinvolgere tutte le parti interessate al raggiungimento dell'obiettivo, con particolare riguardo ai datori di lavoro;
2. predisporre un complesso normativo più flessibile, che possa consentire ai lavoratori di variare senza conseguenze negative la scelta del Fondo complementare fatta all'inizio;
3. concedere validi incentivi di natura fiscale sia ai datori di lavoro che ai lavoratori che accedono in concreto al piano di previdenza complementare;
4. mantenere un atteggiamento legislativo uniforme nel senso sopra indicato, senza ondeggiamenti in relazione a necessità economiche del momento.

- In particolare, per quanto riguarda il precedente punto 1, si ritiene opportuno l'abbandono o, almeno, il posizionamento su un piano secondario dei progetti basati unicamente sull'iniziativa individuale. Per quanto possa essere alta la propensione alla previdenza per il futuro - e in Italia tale propensione è piuttosto bassa, specie nei giovani (soprattutto in periodi di difficoltà economica nei quali le famiglie stentano ad arrivare alla fine del mese) - pochi pensano alla necessità di accantonare risorse per la vecchiaia. Appare inoltre indispensabile che le esistenti forme di previdenza complementare siano portate a conoscenza e adeguatamente illustrate al maggior numero possibile degli ipotetici interessati, in modo da far conoscere loro il futuro previdenziale che li attende, la necessità di un'integrazione dei trattamenti di pensione obbligatoria, soprattutto in vista di una sempre più generalizzata applicazione del sistema di calcolo contributivo, l'esigenza che, solo intervenendo in tempo (e questo vale in modo specifico per le giovani leve) può costruirsi una vecchiaia serena o fronteggiare altre rilevanti esigenze (ad esempio, spese sanitarie, acquisto prima casa). In altri termini occorre adottare tutte le iniziative necessarie a far nascere e diffondere quella "coscienza previdenziale personale", in buona parte svanita in presenza di difficoltà economiche impellenti e della infondata certezza dell'esistenza di uno Stato che avrebbe comunque potuto far fronte all'infinito a tutte le esigenze dei lavoratori.

- Per quanto riguarda il precedente punto 2, si ritiene opportuna una riconsiderazione parziale della normativa attuale nel senso di equiparare il Fondo gestito dall'INPS agli altri, in modo da ampliare la libertà di scelta offerta al lavoratore. La disciplina in vigore, infatti, prevede l'intervento dell'INPS - a prescindere naturalmente dalla gestione del TFR, nei casi previsti attraverso il

“Fondo della Tesoreria dello Stato per l’erogazione del TFR” – solo nell’ipotesi che il lavoratore non abbia espresso, nei termini stabiliti, alcuna indicazione sulla destinazione del TFR e sia assente, contestualmente, una qualsiasi forma pensionistica collettiva (accordo aziendale o contratto collettivo anche territoriale). In tal caso, il datore di lavoro è tenuto a trasferire il TFR futuro alla forma pensionistica complementare istituita presso l’INPS (Fondinps). Sarebbe al riguardo auspicabile una riforma legislativa del sistema che prevedesse la presenza dell’INPS (l’Istituto che offre un’esperienza ultrasecolare in materia e tutte le garanzie di un ente pubblico) in situazione paritaria rispetto agli altri Fondi attraverso la previsione della possibilità per il lavoratore di iscriversi, senza il verificarsi di particolari condizioni, al Fondinps. Si ritiene inoltre opportuno ribadire e accentuare il concetto di “portabilità” della scelta fatta, sia nel senso – come sopra detto – di non vincolare a vita il lavoratore all’adesione a un Fondo che, a un certo momento, potrebbe essere meno conveniente di altri, sia nel senso di consentire al lavoratore stesso di trasferire senza limitazioni nel nuovo fondo tutte le somme versate nel precedente, comprese quelle pagate dal datore di lavoro. Come è noto, l’attuale disciplina prevede la possibilità, dopo due anni di iscrizione, di trasferire la propria posizione da una forma pensionistica complementare ad altra collettiva o individuale. Peraltro, il passaggio da una forma negoziale ad altra individuale fa venir meno il diritto all’eventuale contributo datoriale a meno che non sia diversamente disposto dagli accordi o contratti collettivi. Pur non ignorando le difficoltà che incontra una modifica della norma nel senso più favorevole all’iscritto non può non rilevarsi che la modifica medesima costituirebbe sicuro incentivo per le iscrizioni.

- Per quanto riguarda il precedente punto 3 – incentivi fiscali – si dovrebbero prevedere esenzioni fiscali definitive e non riassorbibili, sia per i versamenti effettuati al Fondo dal lavoratore e dal datore di lavoro, sia per i rendimenti conseguiti a seguito della gestione finanziaria delle risorse, così come già previsto negli altri Paesi europei.
- Per quanto riguarda il punto 4 – che rappresenta una delle fasi più delicate perché non si esaurisce in un atto momentaneo – si osserva che appare indispensabile mantenere nel tempo un atteggiamento legislativo costante nel senso fin qui indicato, in modo da non ingenerare negli utenti il timore che i benefici oggi concessi per favorire l’iscrizione siano revocati nel futuro, in relazione a bisogni economici del momento. E’ infatti accaduto nel recente passato che trattamenti pensionistici previsti da Fondi pensionistici complementari ai quali avevano contribuito – anche per 40 anni o più – datori di lavoro e lavoratori siano stati in tutto o in parte revocati per esigenze di

bilancio. E' evidente che precedenti del genere, specie se reiterati, non inducono il lavoratore alla fiducia che è invece indispensabile per lo sviluppo del nuovo sistema pensionistico complementare.

CIU:

Dr. Sergio GIANGREGORIO

CIU - ASNPD-INPS, *Associazione Sindacale Nazionale Pensionati Dipendenti INPS*

Dr. Michele MAGRI

Dr. Gianluca SILVI

Roma, 2 marzo 2010