

Quelli che ... il sindacato

Il giorno 27 Aprile 2005 presso la sede di Mediagroup si è tenuta una assemblea straordinariamente partecipata che aveva all'ordine del giorno il tema della **PREVIDENZA INTEGRATIVA**. Vista la grande partecipazione a quell'assemblea, ed anche alla luce della delega del Governo che porterà grandi modifiche al sistema previdenziale, abbiamo pensato di realizzare un numero speciale del nostro giornalino.

Come probabilmente saprete la legge delega sulla riforma pensionistica è stata approvata ad inizio ottobre 2004. Il Governo ha tempo un anno per scrivere il decreto attuativo che sancirà l'entrata in vigore della legge. Da quel momento i lavoratori avranno 6 mesi di tempo per decidere che fare del proprio TFR (Trattamento di Fine Rapporto) maturando. E' stato definito un meccanismo di silenzio assenso per la destinazione del TFR, ma noi auspichiamo che sia il lavoratore ad esprimersi e quindi ad utilizzare la possibilità data dalla legge di scegliere dove destinare queste risorse economiche che gli appartengono.

E' per questo evidente che le motivazioni che stanno dietro a questo foglio e che saranno all'ordine del giorno delle future assemblee dei lavoratori nascono dall'esigenza di consentire ad ogni lavoratore di fare una scelta consapevole. Per fare questo ognuno dovrà conoscere i meccanismi della previdenza integrativa e valutare qual è la scelta migliore per lui, decidere quali sono le sue aspettative e comportarsi di conseguenza effettuando la sua scelta. C'è tutto il tempo e cercheremo di fornire tutti gli strumenti perché questa scelta venga fatta da ogni singolo lavoratore nel migliore modo possibile.

Diciamo quindi fin da ora che questo giornalino non può e non deve considerarsi "definitivo". Come detto il Governo ha tempo fino ad ottobre per scrivere il decreto attuativo della legge delega sulla riforma pensionistica e fino a quella data potrebbero esserci modifiche, anche significative, all'impianto definito fino ad ora.

Non possiamo e non dobbiamo nascondervi l'importanza del tema ed anche se percepiamo la pensione come un evento molto lontano è bene iniziare a pensare cosa è meglio fare per costruirsi una previdenza che ci garantisca una rendita dignitosa negli anni della vecchiaia.

Ringraziamenti

*Un ringraziamento a Barbara Bonzagni che ha curato gran parte dei testi.
Grazie al suo contributo è stato possibile realizzare questo numero.*

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La previdenza complementare nasce più di 10 anni fa con l'idea di dare la possibilità al lavoratore di costruirsi un fondo aggiuntivo alla pensione pubblica erogata dall'INPS per poter ottenere una pensione integrativa al termine dell'attività lavorativa. Nonostante la cosa non sia recentissima la previdenza complementare ha cominciato a prendere piede solo negli ultimi anni da quando si è palesata la possibilità, non solo teorica, che la pensione pubblica non potesse più far fronte alle esigenze dei pensionati italiani. Il motivo di questo ragionamento deve ricercarsi in una sempre più ridotta contribuzione dovuta ad un invecchiamento anagrafico della popolazione ed a un crescente utilizzo dei contratti che prevedono una contribuzione ridotta (per esempio i co.co.co.).

La maggior parte dei fondi di previdenza complementare, legati ad un contratto nazionale di lavoro, è comunque attiva da oltre 5 anni e la maggioranza delle categorie lavorative (es. commercio, turismo, chimici, meccanici, ...) hanno un proprio fondo.

Per Mediagroup il fondo di riferimento è **COOPERLAVORO**.

In base al ragionamento espresso sopra il sistema pensionistico in Italia è attualmente costituito da 3 "pilastri" che in ordine di importanza sono:

- 1) INPS (il versamento si effettua con la contribuzione diretta in busta paga a carico dell'azienda)
- 2) FONDO PENSIONE (sono fondi chiusi o contrattuali a cui è necessario aderire: all'atto dell'adesione si apre una posizione personale che permane fino a che il lavoratore rimane nell'ambito del contratto nazionale di riferimento)
- 3) PIANO INDIVIDUALE (sono fondi aperti e consistono nella stipula di polizze assicurative presso istituti privati, come assicurazioni, banche, ...)

Nelle analisi della CGIL si è assunto un ordine di "priorità" o, se volete, di importanza per questi tre "pilastri" che si possono riassumere con il seguente assunto: la pensione pubblica è un bene comune di tutela dei lavoratori che non può e non deve essere sostituito perché è base e fondamento del sistema solidaristico tra i lavoratori, ma che può essere integrato con le altre due forme di previdenza integrativa. Non a caso si parla di pensione complementare. La CGIL, in linea con la propria storia, auspica che la scelta del lavoratore che voglia crearsi una previdenza integrativa si indirizzi verso la previdenza contrattata e negoziata.

Secondo le attuali previsioni, chi va in pensione oggi con la sola rendita INPS avrà circa il **70-75%** della retribuzione che percepiva prima di andare in pensione, mentre chi andrà in pensione nei prossimi anni avrà un significativo calo della rendita. Si ipotizza addirittura di una riduzione, tra 20-30 anni, che potrà arrivare nell'ordine del **40-50%** dell'ultima retribuzione per chi andrà in pensione con la sola rendita INPS. Appare quindi chiaro quanto sia importante iniziare a valutare le scelte sulla previdenza complementare.

DECRETO PER L'UTILIZZO DEL TFR MATURANDO

Come scritto in premessa si attende l'imminente uscita del decreto che fornisce la regolamentazione per l'utilizzo del TFR, decreto che dovrebbe uscire nei prossimi mesi. Ipotizzando che il Governo si prenda tutto il tempo possibile il decreto attuativo verrà pubblicato al più tardi nell'ottobre 2005 ed a quel punto tutti i lavoratori, entro 6 mesi, dovranno decidere cosa fare del proprio TFR. Al lavoratore verrà chiesto di esprimere la propria volontà tra

- 1) chiedere che il TFR rimanga in Azienda, lasciando le cose così come stanno ora
- 2) destinare il TFR in un fondo pensione (fondi chiuso/contrattuali o fondi aperti)

Il Governo definirà un meccanismo di silenzio assenso, ovvero un meccanismo che non costringa il lavoratore ad effettuare la scelta numero 2 (destinazione del TFR in un fondo integrativo) che era l'ipotesi iniziale avanzata dal Governo. Questo meccanismo del silenzio assenso però deve porre il lavoratore in una situazione di grande attenzione. Infatti se il lavoratore non esprime nessuna scelta, il TFR verrà destinato automaticamente come sarà indicato dal decreto, cioè il lavoratore perderà l'opportunità di decidere cosa fare del proprio TFR. E' quindi auspicabile che nessun lavoratore si "rifugi" nel meccanismo del "silenzio assenso", ma che esprima una scelta consapevole.

Ad oggi il decreto dovrebbe prevedere delle priorità nella destinazione del TFR (la sottolineatura è d'obbligo visto che il decreto ancora non è stato scritto) nel caso in cui il lavoratore non si esprima. Un meccanismo di priorità potrebbe essere ad esempio l'inserimento del TFR nel fondo pensione della categoria a cui appartiene il lavoratore, ammesso che il fondo esista. In assenza di questo fondo contrattuale il TFR potrebbe essere inserito nei fondi regionali che le Regioni stanno istituendo, oppure potrebbe essere destinato in un fondo aperto non contrattato (banche, assicurazioni, ...).

Infine va anche detto che se il lavoratore non esprimerà una scelta diretta non percepirà i contributi dall'azienda che, per il contratto del commercio adottato da Mediagroup, sono dell'1,05% (1,55% da gennaio 2006) sulla retribuzione mensile lorda. Questo contributo dell'azienda spetta ovviamente solo a chi aderisce al fondo.

FUNZIONAMENTO DEL FONDO CHIUSO

Chi aderisce ad un fondo pensione apre una propria posizione individuale che alimenterà nel corso degli anni attraverso 3 canali

- 1) il TFR (fonte predominante della pensione integrativa).

Segnaliamo come il TFR a cui ci si riferisce è il TFR maturando, ovvero il TFR che si inizierà a maturare dal momento in cui si aderirà al fondo pensione e quindi quando si parla di TFR non ci si riferisce a tutto il TFR maturato fino a quel momento. Ricordiamo anche che per effetto della riforma Dini sulle pensioni i lavoratori che abbiano iniziato a lavorare prima del 28 aprile 1993 potranno decidere di versare solo il 50% del TFR maturando, mentre i lavoratori che hanno iniziato a lavorare dopo quella data dovranno versare tutto il TFR maturando.

- 2) una quota a carico dell'azienda calcolata sulla retribuzione lorda in busta paga (questa quota varia da contratto a contratto: per il commercio ora è dell'1,05% e da gennaio 2006 sarà dell'1,55%)
- 3) una quota a carico del lavoratore, anch'essa calcolata sulla retribuzione lorda in busta paga (le quote variano da fondo a fondo, ad esempio per COOPERLAVORO è minimo dello 0,55%, ma il lavoratore può decidere di incrementarla fino all'11% se ha iniziato a lavorare dopo il 28/4/1993, fino al 6% se ha iniziato a lavorare prima del 28/4/1993)

Di conseguenza l'accumulo che si raggiunge alla fine dell'attività lavorativa e la definizione di quanto spetta al lavoratore sarà determinato da quanto è stato versato nel corso della permanenza nel Fondo.

Come accennato in precedenza i fondi sono soggetti a regole definite per quanto riguarda la contribuzione:

- chi ha cominciato a versare contribuiti INPS prima del 28 aprile 1993 destina il 50% del TFR maturando
- chi ha cominciato a versare contribuiti INPS dopo il 28 aprile 1993 destina il 100% del TFR maturando.

La costituzione di un Fondo è subordinata alla stesura di una statuto ed alla definizione di un consiglio di amministrazione che ne controlla il funzionamento.

Per la gestione il Fondo stipula convenzioni, con opportune gare di appalto, con istituti bancari, assicurazioni, SIM. Se la banca depositaria del Fondo fallisce il deposito che fa riferimento al Fondo non può entrare nel fallimento. Va detto che la selezione degli istituti bancari avviene tramite bandi di concorso che vengono emessi ogni 3 anni, meccanismo che dovrebbe garantire la massima stabilità e competitività del fondo.

La gestione dei Fondi è stata inizialmente monocomparto (tutti i lavoratori che aderivano al fondo accedevano allo stesso comparto e quindi ottenevano lo stesso tipo di rendimento dal fondo), poi col tempo si è prevista la gestione multicomparto (COOPERLAVORO ha già la gestione multicomparto), che consente di differenziare le modalità di investimento.

Nella gestione multicomparto di COOPERLAVORO il lavoratore può scegliere a quale tipo di comparto legare la propria posizione

- sicurezza (basso rischio) => buoni di stato che prevedono un basso rendimento, ma danno alte garanzie sul capitale
- bilanciato => un mix tra buoni di stato ed azioni di borsa che possono garantire un rendimento superiore al comparto precedente
- dinamico (più aggressivo) => una percentuale superiore di azioni che potrebbero dare alti rendimenti, ma anche perdite non trascurabili

Il Fondo chiuso ha costi di gestioni molto bassi, soprattutto in relazione ai costi dei Fondi aperti.

Per la gestione dei fondi chiusi i gestori finanziari investono le risorse secondo principi di sana e prudente gestione, nel rispetto e a tutela degli interessi dei lavoratori al fine di garantire un trattamento pensionistico complementare. Per questo il portafoglio investimenti prevede che gli investimenti non siano mai ad alto rischio, nemmeno nel comparto più aggressivo.

Chi può aderire al fondo chiuso

Possono aderire al fondo tutti i lavoratori che

- hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato
- hanno un contratto di lavoro a tempo determinato con almeno 3 mesi di lavoro nell'anno solare

Prestazioni e rendita

Il Fondo Pensione nasce come forma atta a costruire una pensione complementare a quella pubblica, consentendo ai lavoratori di poter fruire di un reddito il più possibile vicino a quello percepito negli ultimi anni dell'attività lavorativa.

Per questo viene assolutamente incentivata l'opzione che il capitale maturato nella posizione individuale venga erogato come rendita mensile (vitalizio).

Ci sono alcuni casi particolari in cui il lavoratore può riscattare tutto come capitale senza che questo produca delle penalità di tipo fiscale (per esempio meno di 10 anni di permanenza nel fondo).

Nella maggior parte dei casi, al termine della attività lavorativa, il lavoratore dovrà scegliere se:

- prendere la prestazione in forma di rendita
- prendere non meno del 50% di prestazione in forma di rendita e fino al 50% in forma di capitale (come accennato sopra prendere una parte di quanto maturato come capitale è disincentivato dal punto di vista fiscale)

La rendita vitalizia rivalutabile è possibile renderla reversibile verso altre persone in caso di decesso del titolare (per esempio figli, coniuge, genitori) all'atto dell'erogazione.

E' importante sottolineare che Cooperlavoro da quando è nata ha avuto rendimenti per quasi la totalità degli anni pari o superiori ai rendimenti del TFR.

Trattamento fiscale

Il trattamento fiscale prevede un risparmio fiscale pari all'aliquota marginale (aliquota applicata in base al reddito annuale del lavoratore) direttamente in busta paga e quindi per questo non è necessario effettuare dichiarazioni tramite il modello 730.

Richiesta di anticipo del fondo pensione

I requisiti per la richiesta di anticipo prevedono tutte le casistiche previste dalla legge per la richiesta di anticipo del TFR

- essere iscritto da almeno 8 anni nel fondo
- necessitare dell'anticipo per acquisto prima casa o per spese mediche

Si può richiedere anche il 100% della quota (a differenza di quello che accade per il TFR in Azienda per il quale viene erogato solo l'80%) e le somme richieste come anticipo possono essere reintegrate successivamente dal lavoratore nella propria posizione individuale.

Casi particolari (licenziamento, mobilità, cambio lavoro, ...)

Il lavoratore ha le seguenti possibilità:

- trasferire il capitale in un altro fondo (quando si cambia lavoro e il lavoro è in un settore diverso che ovviamente prevede un altro fondo)
- mantenere la posizione pur in assenza di contribuzione
- riscattare la posizione

Vantaggi di adesione al fondo

- ci si costruisce una pensione integrativa senza intaccare il proprio reddito (essendo la stessa costituita principalmente dal trattamento di fine rapporto)
- il lavoratore riceve un contributo anche dall'azienda, contributo che altrimenti non avrebbe
- risparmio fiscale
- costi di gestione molto bassi rispetto ai fondi aperti
- il TFR in azienda ha una rendita fissa legata all'inflazione, per cui se l'inflazione è alta si arriva ad un punto dove la rendita potrebbe essere completamente erosa dall'inflazione

**Per ulteriori informazioni rivolgersi alle sedi sindacali
oppure consultare l'indirizzo <http://www.cooperlavoro.it/>**