

Per il versamento delle quote di TFR al fondo i datori di lavoro potranno utilizzare il modello F24, che è stato modificato con l'inserimento di un nuovo ed apposito codice denominato "FOIN". La circolare fornisce poi ulteriori indicazioni di dettaglio in merito alla compilazione del modulo.

Stante le caratteristiche delle somme afferenti al fondo, i versamenti non potranno essere soggetti a compensazioni e deduzioni.

Per quanto concerne i termini di versamento, e al fine di uniformarli, la circolare dispone che le quote di TFR di pertinenza del Fondinps possono essere utilmente versate alla scadenza ordinariamente prevista per i pagamenti con F24; per quanto riguarda i lavoratori assunti successivamente al 31 dicembre 2006, il versamento dovrà essere effettuato a decorrere dal mese successivo a quello di scadenza del semestre a disposizione del lavoratore per esercitare la scelta.

Ai fini dell'imputazione individuale della scelta, la circolare richiama le istruzioni fornite con il messaggio 19165 del 25 luglio 2007, sulla esposizione delle informazioni relative alla scelta di destinazione del TFR.

La circolare dispone, infine, che la rilevazione del gettito relativo alle quote di TFR conferite al fondo sarà effettuata a livello centrale.

6.4 IL FONDO DI TESORERIA

L'art. 1, c. 755 della Finanziaria 2007 (l. n. 296/2006) ha istituito il "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privati dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" cui affluisce¹², con effetto sui periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2007, un contributo pari alla quota di cui all'articolo 2120 del codice civile, al netto del contributo di cui all'articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, maturata a decorrere dalla predetta data e non destinata a previdenza complementare.

¹² In base a quanto disposto dal comma 756, l. n. 296/2006.

La definizione delle modalità operative con cui effettuare il versamento, nonché la liquidazione del trattamento di fine rapporto e delle relative anticipazioni al lavoratore viene demandata ad un apposito decreto ministeriale, che è stato emanato il 30 gennaio 2007 dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze¹³.

Il decreto del 30 gennaio 2007 ha disciplinato le modalità di finanziamento e di erogazione delle prestazioni del Fondo di Tesoreria, in base alle indicazioni contenute nel comma 756 della Finanziaria 2007.

Per quanto concerne le modalità di finanziamento l'art. 1 del decreto dispone che ciò avvenga con un contributo pari alla quota di cui all'articolo 2120 del codice civile maturata da ciascun lavoratore del settore privato a decorrere dal 1° gennaio 2007, e non destinata a previdenza complementare.

In ossequio a quanto previsto dal comma 755 della legge finanziaria 2007, la retribuzione da prendere a riferimento ai fini del calcolo del contributo – al netto dell'importo di cui all'art. 3, ultimo comma, l. n. 297/1982 - è determinata per ciascun lavoratore secondo le disposizioni di cui all'art. 2120 del codice civile.

Riprendendo quanto disposto dal comma 756 della legge Finanziaria, il decreto dispone che al contributo da versare al Fondo di Tesoreria vengano applicate le disposizioni in materia di accertamento e riscossione dei contributi previdenziali obbligatori, con esclusione di qualsiasi forma di agevolazione contributiva.

Per quanto concerne le modalità di versamento il decreto prevede una cadenza mensile, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, secondo le modalità e i termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria.

Vengono poi definite le modalità con cui procedere al calcolo del numero di addetti poiché la legge finanziaria esclude dall'obbligo del versamento i datori di lavoro con alle proprie dipendenze meno di 50 lavoratori. Il decreto dispone che sono obbligati al versamento dei contributi i datori di lavoro del settore privato, esclusi i

¹³ In base a quanto disposto dal comma 757, l. n. 296/2006.

datori di lavoro domestico, che abbiano alle dipendenze almeno 50 addetti, per i lavoratori per i quali trova applicazione, ai fini del trattamento di fine rapporto l'articolo 2120 c.c. Il calcolo del numero dei dipendenti va fatto sulla media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006, per quelle in attività al 31 dicembre 2006; mentre per le aziende che hanno iniziato l'attività successivamente al 31 dicembre 2006 il termine di riferimento per il calcolo della media annuale è l'anno solare di inizio attività.

Il decreto include nel calcolo della base numerica tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario svolto – salvo i lavoratori a tempo parziale computati in base alla normativa di riferimento – ivi inclusi quelli non destinatari delle disposizioni di cui all'articolo 2120 c.c. Il lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro è escluso dal computo solo nel caso in cui un altro lavoratore sia stato assunto in sua sostituzione.

Il decreto esclude i datori di lavoro dall'obbligo di versamento per alcune particolari categorie di lavoratori, quali: i lavoratori con rapporto di lavoro di durata inferiore a 3 mesi; i lavoratori a domicilio; gli impiegati quadri e dirigenti del settore agricolo; i lavoratori per i quali i CCNL prevedono la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR ovvero l'accantonamento delle stesse presso soggetti terzi.

Il decreto indica nella denuncia individuale di cui all'art. 44 del d.lgs. n. 269/2003 - convertito con modificazioni dalla l. n. 326/2003 – lo strumento con cui comunicare all'INPS i dati relativi alle scelte compiute dai lavoratori in merito alla destinazione del TFR, ivi compresa la modalità tacita di espressione della volontà.

I datori di lavoro dovranno, quindi, indicare i lavoratori che al 31 dicembre 2006 hanno aderito ad una forma di previdenza complementare e, inoltre, le informazioni contenute nei moduli TFR1 e TFR2 compilati dai lavoratori, nonché i dati sui lavoratori che non hanno espresso alcuna manifestazione di volontà.

In materia di erogazione delle prestazioni la legge finanziaria al comma 757 dispone che la domanda sia presentata dal lavoratore al proprio datore di lavoro, secondo le modalità da definirsi con il decreto ministeriale, limitatamente alla quota

corrispondente ai versamenti effettuati al Fondo, mentre per la parte rimanente resta a carico del datore di lavoro.

L'art. 2 del decreto ministeriale disciplina in modo dettagliato le modalità di erogazione delle prestazioni. L'obbligo di corrispondere le prestazioni al lavoratore grava sul datore di lavoro anche per la quota parte di competenza del Fondo, salvo il conguaglio da valersi sui contributi dovuti al Fondo riferiti al mese di erogazione della prestazione e, in caso di incapacienza, sull'ammontare dei contributi dovuti complessivamente agli Enti previdenziali nello stesso mese. L'importo di competenza del Fondo non può comunque eccedere quanto dovuto dal datore di lavoro al Fondo e agli enti previdenziali con la denuncia mensile contributiva per cui, al verificarsi di una simile ipotesi, il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare immediatamente al Fondo tale incapacienza complessiva e spetterà a quest'ultimo, entro 30 giorni, provvedere all'erogazione dell'importo per le prestazioni dovute di competenza del Fondo.

Per quanto concerne il regime delle anticipazioni il decreto dispone che essere vengano calcolate sull'intero valore del TFR maturato dal lavoratore ed erogate dal datore di lavoro nei limiti della capienza dell'importo maturato per gli accantonamenti effettuati fino al 31 dicembre 2006. qualora l'importo dell'anticipazione non trovi capienza su quanto maturato presso il datore di lavoro, la differenza è erogata dal Fondo.

Con la circolare n. 70 del 3 aprile 2007 l'Inps ha disciplinato alcuni aspetti relativi al Fondo di Tesoreria.

In primo luogo la circolare fornisce chiarimenti in merito ai datori di lavoro obbligati al versamento. In ossequio al disposto normativo l'obbligo di versamento riguarda tutti i datori di lavoro del settore privato, ad eccezione dei datori di lavoro domestico. La circolare riconduce tale requisito alla natura privatistica del datore di lavoro, includendo anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione, indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale e con riferimento ai dipendenti per i quali è prevista l'applicazione dell'art. 2120 del codice civile, nonché gli enti cui sia stata conferita la natura giuridica di "ente pubblico economico" e con riferimento agli stessi dipendenti.

La circolare esclude dall'applicazione della norma i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche se la natura pubblica del datore di lavoro non esclude che si debba accertare in concreto che dai rapporti di lavoro instaurati derivi per tutti i lavoratori la qualificazione di "dipendenti pubblici".

L'altro criterio per individuare i soggetti obbligati al versamento al Fondo di tesoreria è il limite dimensionale dei 50 dipendenti. In ossequio al disposto legislativo la circolare ricomprende nella suddetta soglia ogni lavoratore, qualunque siano le particolarità che caratterizzano il suo contratto di lavoro subordinato (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento o reinserimento, intermittente, formazione e lavoro, domicilio, ecc.).

Alcune specificazioni sono fornite per alcune tipologie contrattuali o ipotesi particolari.

I lavoratori assunti con contratto part-time sono computati in base a quanto disposto dall'art. 6 del d.lgs. n. 61/2000, quindi secondo il principio del *pro rata temporis*; i lavoratori somministrati sono computati solo in campo all'impresa di somministrazione e, pertanto, non devono essere computati dall'impresa utilizzatrice; quelli distaccati all'estero o in Italia sono computati nella forza aziendale del distaccante, in quanto titolare unico del rapporto di lavoro; vanno, altresì, computati i soci di cooperative con rapporto di lavoro subordinato.

La circolare sottolinea il dettato legislativo in merito all'ipotesi del lavoratore assente, specificando che esso va computato qualunque sia la causa dell'assenza, a meno che in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore che, nel caso, sarà computato.

Nel computo vanno inclusi sia i lavoratori destinatari delle disposizioni di cui all'art. 2120 c.c., che quelli non destinatari di questa norma.

Per quanto concerne la data a cui far riferimento per il calcolo del limite dimensionale la data, riprendendo il dettato normativo, distingue due ipotesi. La prima riguarda le aziende in attività al 31 dicembre 2006, per le quali va presa a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006; viene, inoltre, specificato che

eventuali modifiche che dovessero successivamente intervenire in relazione al numero degli addetti risultano irrilevanti al fine di individuare la sussistenza dell'obbligo al versamento, sia in caso di riduzione che di aumento del numero dei dipendenti in una data successiva al 31 dicembre 2006. La seconda ipotesi riguarda le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, per le quali si prenderà a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività.

Per quanto concerne i lavoratori per i quali deve essere adempiuto l'obbligo, il criterio di riferimento è l'applicabilità dell'art. 2120 del c.c., con esclusione di alcune tipologie di rapporti quali quelli a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi – salvo proroghe – lavoratori stagionali, lavoratori a domicilio, lavoratori assicurati presso l'Enpaia, lavoratori per i quali i CCNL prevedano, anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello, la corresponsione periodica delle quote maturate di TFR in luogo dell'accantonamento o l'accantonamento presso soggetti terzi e quelli assoggettati a specifica disciplina.

Ulteriori specificazioni sono fornite in merito al calcolo della base imponibile, alle modalità e alla decorrenza dell'obbligo di versamento.

La circolare disciplina anche gli aspetti relativi alle prestazioni liquidate dal Fondo di Tesoreria e, conseguentemente, le ipotesi di in capienza dei contributi dovuti agli Enti previdenziali.

Ulteriori chiarimenti su aspetti specifici sono stati forniti con alcuni Messaggi (n. 10577 del 26.04.2007; n. 13048 del 23.05.2007; n. 18860 del 19.07.2007), nello specifico in materia di disposizione delle informazioni, dichiarazione dei dati e individuazione dei datori di lavoro obbligati (nel caso di enti (società facenti parte del Gruppo poste, enti privatizzati ex d.lgs. n. 509/94 per i dipendenti in servizio alla data della privatizzazione, ecc. per i quali i contributi pensionistici sono dovuti ad altri Enti).

Per quanto concerne il flusso dei contributi al Fondo di tesoreria, secondo i dati forniti dall'INPS, quelli incassati al mese di luglio 2007 erano pari € 2.814.638.980 per un totale di circa 3.212.046 lavoratori. Possiamo quindi affermare che il dato è in linea

con le previsioni di incasso fatte dalla Ragioneria generale dello Stato, per cui a fine anno si dovrebbero raggiungere i 5,5 miliardi di euro previsti.

Progressione dei versamenti al fondo di tesoreria da aprile ad agosto 2007

Importi cumulati mese su mese

	<u>importo</u>
Aprile	154.931
Maggio	2.295.805
Giugno	51.498.591
Luglio	1.149.368.109
Agosto	1.611.321.724
Totale	2.814.638.980

Fonte: dati INPS

6.5 FONDO DI RISERVA PRESSO L'INPS

Con riferimento alla previsione dell'articolo 1, comma 760, ultimo periodo, della legge n. 296/2006, secondo cui: "Nella prima Relazione il Ministro riferisce altresì sulle condizioni tecnico-finanziarie necessarie per la costituzione di una eventuale apposita gestione INPS, alimentata con il TFR, dei trattamenti aggiuntivi a quelli della pensione obbligatoria definendo un apposito Fondo di riserva", si segnala quanto segue.

Relativamente alle condizioni tecnico-finanziarie occorre, innanzitutto, evidenziare che l'operazione si traduce sostanzialmente in un aumento dell'aliquota contributiva equivalente all'accantonamento di TFR maturando. Conseguentemente, potrebbe non essere necessaria la costituzione di una apposita gestione, potendosi tale incremento imputare direttamente alla gestione pensionistica obbligatoria del lavoratore interessato. Confluendo nel sistema a ripartizione, proprio del primo pilastro previdenziale, non si profila, pertanto, la necessità di una capitalizzazione e dei correlati impieghi in attività finanziarie degli importi in esame. Sicchè, salvo eventuale evidenziazione relativa allo specifico apporto contributivo così recato dalla devoluzione dell'accantonamento del TFR alla gestione obbligatoria, la destinazione ad essa darebbe luogo ad un incremento del trattamento pensionistico atteso. In definitiva, ad esempio,

relativamente al sistema contributivo di calcolo della pensione, tale destinazione si risolverebbe in un incremento del montante contributivo con correlato aumento del tasso di copertura assicurato dalla pensione obbligatoria.

Dal punto di vista della finanzia pubblica, le conseguenze negative che deriverebbero dalla costituzione del Fondo di riserva possono così sintetizzarsi:

- a) nel breve periodo, l'istituzione del Fondo di riserva farebbe venir meno, almeno in parte, le risorse destinate al Fondo per il TFR costituito presso la Tesoreria dello Stato di cui all'art. 1, c. 755 e seguenti, della legge n. 296 del 2006. Ciò comporterebbe, in primo luogo, la conseguenza di compromettere la realizzazione degli interventi previsti dall'elenco 1 allegato alla medesima legge finanziaria 2007;
- b) peraltro, il venire meno dei flussi di contribuzione al Fondo TFR presso la Tesoreria, le cui modalità di finanziamento — come esplicitamente previsto dal citato lrt. 1, comma 755 della legge finanziaria 2007 — rispondono al principio della ripartizione, determinerebbe lo squilibrio del medesimo Fondo, che sarebbe chiamato nei prossimi anni a garantire le prestazioni, in assenza di un corrispondente flusso di entrate contributive;
- c) dal punto di vista strutturale, il dirottamento della contribuzione proveniente dal TFR dal Fondo presso la Tesoreria ad un eventuale Fondo di riserva, determinerebbe effetti negativi per la finanza pubblica. Infatti, a normativa vigente, le contribuzioni di provenienza TFR, per i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, affluiscono al Fondo di Tesoreria, che assicura prestazioni corrispondenti a quanto previsto dall'articolo 2120 del codice civile; pertanto, il rendimento annuo delle contribuzioni versate al predetto Fondo è quello stabilito dal codice civile, pari a 1,5 punti percentuali più il 75% degli incrementi dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo. Ciò significa che, ad esempio, in presenza di un'inflazione del 2%, il rendimento del

TFR è pari al 3^o%, quindi un punto percentuale più dell'inflazione. Al contrario, il dirottamento della contribuzione di provenienza TFR ad un eventuale Fondo di riserva della previdenza obbligatoria, comporterebbe l'applicazione dei rendimenti offerti dal sistema della previdenza obbligatoria, che risultano sensibilmente superiori a quelli previsti dal codice civile per il TFR. Infatti — senza considerare i rendimenti ancora più elevati presenti nel sistema retributivo e nel misto — si rammenta che l'articolo 1, comma 9, della legge n. 335 del 1995 prevede che nel sistema contributivo i montanti contributivi siano rivalutati annualmente sulla base della media quinquennale delle variazioni del PIL in termini nominali, che risultano di norma sensibilmente più elevate rispetto ai tassi di rendimento del TFR. Di conseguenza, il Fondo di riserva sarebbe chiamato, al momento dell'erogazione delle prestazioni, a corrispondere rendimenti più elevati rispetto a quelli dell'attuale fondo per il TFR presso la Tesoreria, con effetti negativi per la finanza pubblica.

Sotto diverso profilo non può, peraltro, sottacersi che la effettiva praticabilità dell'operazione in esame, richiede necessari approfondimenti in ordine al regime fiscale, attesa la diversa, come è noto, attuale regolazione in materia della previdenza obbligatoria e di quella complementare, sia con riguardo al finanziamento (contribuzioni) che alla prestazione e dei conseguenti impatti in termini di rendimento implicito. Inoltre, occorre valutare approfonditamente l'operazione sotto il profilo della correlazione tra efficienza allocativa di diverse tipologie di risparmi e il loro rispettivo grado di rispondenza ai requisiti di sicurezza.

Ancora, va verificata la diversità normativa delle attuali previsioni in tema di prestazioni, ove il TFR maturando confluisse e/o si trasformasse in incremento contributivo alla previdenza obbligatoria, in quanto, ad esempio, non troverebbe applicazione il principio di pur parziale anticipazione in forma capitale della prestazione, che è propria della previdenza complementare.

Ciò premesso, non può tuttavia non evidenziarsi che la soluzione, pur possibile per quanto detto, non appare coerente con l'indirizzo seguito in Italia, fin dalla riforma del 1993 della previdenza complementare (decreto legislativo n. 124 del 1993), di sviluppare, in analogia con altri Paesi europei, un secondo pilastro previdenziale individuando a tal fine nel TFR la fonte fondamentale di finanziamento e, con esso, un punto determinante per la realizzazione del sistema. Inoltre, sulla scorta delle predette esperienze straniere, appare opportuno evidenziare che il legislatore ha individuato, nello sviluppo della previdenza complementare, un fattore decisivo per alimentare i mercati finanziari, attribuendo ai Fondi pensione una funzione dinamica nello sviluppo del sistema Paese.

Va, poi, osservato che, sotto il profilo della tipologia di investimento pensionistico del TFR (previdenza complementare piuttosto che previdenza obbligatoria), la riforma della previdenza complementare, appena entrata in vigore, ha messo a disposizione dei lavoratori un'ampia possibilità di scelta per decidere la destinazione del TFR, basata su una serie di strumenti con caratteristiche differenziate. La normativa ha infatti provveduto ad equiparare le diverse tipologie di fondi definendo regole comuni e obblighi uguali per tutti. Di conseguenza, il lavoratore può destinare il suo trattamento di fine rapporto ai Fondi pensione negoziali, ai fondi pensione aperti, ai piani individuali assicurativi, avendo a disposizione opportunità e servizi anche a costi diversi e comparabili tra di loro.

Va aggiunto che, tra le finalità assegnate allo sviluppo di forme di previdenza complementare nel nostro Paese, vi è anche, come si è rilevato, quella di aumentare l'offerta di strumenti previdenziali a disposizione dei lavoratori, affinché il pilastro pubblico a ripartizione, fondamentale e insostituibile, sia affiancato da un secondo pilastro che nel modo di allocare il risparmio previdenziale sia in grado di assecondare le scelte dei lavoratori, che oggi tendono ad una maggiore articolazione per effetto della crescita economica del Paese e dell'emergere di carriere lavorative differenziate.

Sotto il profilo del rendimento e della certezza della futura prestazione pensionistica conseguente all'apporto recato dall'accantonamento del TFR, si sottolinea che la normativa introdotta, peraltro, ha previsto anche una possibilità di accumulazione

garantita rispetto al rischio dei mercati finanziari, da ottenersi con l'introduzione di forme assicurate di restituzione del capitale o di rivalutazione dei versamenti almeno pari a quanto riconosciuto per legge al TFR mantenuto in azienda.

I risultati che stanno emergendo in termini di nuove adesioni alla previdenza complementare indicano che il percorso intrapreso per rafforzare il sistema di sicurezza sociale sta incontrando un buon apprezzamento da parte dei lavoratori. Di particolare rilievo è il successo avuto dai Fondi pensione negoziali che, essendo uno strumento della contrattazione collettiva, rispondono anche ad una esigenza di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle risorse e della loro destinazione.

Dal quadro generale così evidenziato si può desumere come, al momento, il consolidamento del sistema basato sui due pilastri (della previdenza pubblica e di quella complementare) resti ancora obiettivo prioritario da conseguire con ulteriori azioni di rafforzamento di quello complementare che, agendo su più ambiti, ne migliori le caratteristiche di sicurezza, efficienza e trasparenza.

7. UN BILANCIO SULLA RIFORMA E LE LINEE EVOLUTIVE FUTURE

Alla luce di quanto sin qui esposto possiamo tracciare un primo bilancio e trarre alcune conclusioni sullo stato attuale della previdenza complementare, ma soprattutto indicare alcune linee evolutive che vanno perseguite.

Un prima considerazione di ordine generale è che gli obiettivi che abbiamo raggiunto, pur nel tempo limitato che avevamo davanti, sono il frutto di una collaborazione molto stretta che ha visto l'impegno della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Dipartimento dell'Informazione e dell'Editoria, della Covip, dell'INPS, del Mefop e delle direzioni Innovazione Tecnologica e comunicazione e Previdenza del Ministero del Lavoro e delle previdenza sociale, con la regia della Struttura di missione appositamente creata. Inoltre nel primo semestre di attuazione della riforma vi è stata

una costante collaborazione con le organizzazioni di categoria e soprattutto con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il primo obiettivo che ci dobbiamo porre adesso è quello di un'analisi attenta e precisa della situazione per elaborare eventuali proposte di adeguamento e di intervento. Sarebbe opportuno però salvaguardare comunque una stabilità anche normativa al settore che negli ultimi anni è stato più volte modificato, e dare così certezza sia a coloro che hanno aderito al sistema di previdenza complementare che agli operatori del settore.

Sul versante della campagna di comunicazione si darà continuità all'informazione sulla previdenza complementare nei confronti di tutti coloro che hanno scelto di lasciare il proprio TFR in azienda. Un *focus* particolare sarà riservato alla fascia di lavoratori più giovani, di età compresa fra i 18 e i 34 anni, che è quella maggiormente bisognosa di affiancare alla previdenza pubblica, insostituibile e fondamentale, un pilastro complementare.

Vanno poi poste in essere una serie di interventi tesi ad aumentare la platea dei lavoratori che devono essere inclusi nel sistema della previdenza complementare.

7.1 Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni

È prioritario anche per i lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni disporre di strumenti che consentano l'adesione a forme di previdenza complementare. Ad oggi è operativo il Fondo pensione dei lavoratori della scuola Espero che ha raggiunto i 71.000 aderenti. Attraverso gli accordi siglati dall'Aran è ora possibile portare a compimento la costituzione dei Fondi pensione per i lavoratori dei comparti delle Autonomie locali e della Sanità, nonché avviare le procedure per il Fondo pensione per i dipendenti dei Ministeri, degli Enti pubblici non economici, della Presidenza del consiglio dei ministri, dell'Enac e del Cnel. È quindi ipotizzabile che entro la fine di questo anno o i primi mesi del 2008 anche questi comparti potranno disporre di Fondi pensione per i propri dipendenti.

Conseguiti questi importanti risultati, occorre perseguire un ulteriore obiettivo che è quello di ricondurre nell'ambito di applicazione del D.lgs. 252/05 anche i pubblici dipendenti. Ad essi, infatti, continuano a trovare applicazione le norme del d.lgs. n. 124/93 in quanto non è stata esercitata la delega prevista dalla legge n. 243 del 23 agosto 2004, secondo cui si sarebbe dovuta predisporre una apposita disciplina che, oltre a tener conto dei principi valevoli per la generalità dei lavoratori, dovesse contenere le necessarie armonizzazioni in base a criteri particolari quali:

le specificità dei singoli settori;

l'interesse pubblico connesso all'organizzazione del lavoro;

l'esigenza di efficienza dell'apparato amministrativo pubblico.

Sarebbe quindi opportuno un intervento normativo che, da un lato, tenga conto delle specificità del settore, e che dall'altro equipari la disciplina per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con quella dei dipendenti del settore privato, per non avere due diversi regimi normativi e fiscali per la stessa materia.

In ragione delle specificità sopra richiamate, per un verso si rende necessario confermare le norme peculiari con le quali è avvenuta l'estensione della previdenza complementare nei loro confronti; in particolar modo vanno mantenute le disposizioni relative alla natura figurativa degli accantonamenti del trattamento di fine rapporto destinati a previdenza complementare ed il loro conferimento alla fine del rapporto di lavoro, almeno fino a quando non saranno disponibili risorse in grado di consentire il trasferimento ai fondi pensione delle quote di TFR con la stessa periodicità prevista per le altre voci di contribuzione. Per altro verso, andrebbe esclusa l'applicazione di alcuni istituti come il conferimento tacito e la portabilità del contributo datoriale per chi aderisce alle forme pensionistiche collettive e la possibilità di aderire mediante il solo conferimento di TFR. Si tratta, infatti, di istituti poco compatibili con le peculiarità della previdenza complementare dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Le altre disposizioni introdotte dal decreto legislativo n. 252/2005 (tra le quali quelle in materia di: fiscalità, accesso alle prestazioni, parificazione tra le varie forme,

libertà di scelta e spostamento tra le varie forme pensionistiche) dovrebbero essere, invece, integralmente estese.

7.2 Lavoratori autonomi e liberi professionisti

Oltre che sul versante dei lavoratori dipendenti è necessario intervenire su quello relativo ai lavoratori autonomi e liberi professionisti, poiché anch'essi vantano esigenze di integrazione della previdenza pubblica con forme di previdenza complementare. La normativa introdotta dal D.Lgs. 252/05 ha su questo versante innovato la materia consentendo di costituire forme di previdenza complementare alle casse previdenziali privatizzate dei liberi professionisti, oltre che alle organizzazioni dei lavoratori autonomi. Pertanto oggi è possibile anche per queste casse costituire, con le regole valide per tutti gli altri fondi pensione e con patrimonio separato, fondi pensione rivolti ai propri iscritti e ai loro familiari. Siamo fortemente impegnati perché anche in questo settore si sviluppi un sistema di previdenza complementare. Nel mese di luglio è stato siglato presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale l'accordo tra Empam (Ente di previdenza dei medici) e Enpapi (Ente di previdenza degli infermieri) per consentire l'adesione di medici, infermieri, farmacisti e veterinari liberi professionisti al Fondo pensione Sanità che è stato costituito.

Anche l'Adepp, insieme ad alcune casse privatizzate sta promuovendo la costituzione di Fondi pensione per i liberi professionisti.

In ossequio alla filosofia più volte evidenziata, di consentire una maggiore adesione alle forme di previdenza complementare, resta cruciale il problema dei lavoratori giovani. In quest'ottica riteniamo che sia possibile percorrere anche la strada di mettere a disposizione dei lavoratori che non hanno TFR (collaboratori a progetto, ecc.) uno strumento di tipo collettivo che si affianchi all'offerta che a questi lavoratori viene fatta dagli operatori del mercato (fondi aperti, Pip). Per perseguire questa finalità occorre prevedere la possibilità di utilizzare Fondinps quale Fondo cui questi lavoratori possano iscriversi e versare i propri contributi, per poi avere trasferita la propria posizione al Fondo pensione collettivo di riferimento una volta stabilizzato il rapporto di lavoro. In questo modo si darebbe la possibilità anche ai lavoratori non aventi diritto

al TFR di scegliere volontariamente di aderire ad uno strumento di previdenza complementare di tipo collettivo.