

# La previdenza complementare nei CCNL del pubblico impiego

## APPUNTI PER UNA (RI)PARTENZA

### Premessa

La seconda metà del 2021 sarà caratterizzata dall'avvio dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego, dalle nuove modalità di adesione dei neoassunti a partire dal 2019 e dal programma di assunzioni annunciato dal governo nazionale. Ognuno di questi eventi è un'occasione importante per la (ri)partenza della previdenza complementare in ambito pubblico e, la contemporaneità degli eventi in un lasso limitato di tempo, è un'occasione unica e, probabilmente, irripetibile.

Inoltre, occorre tenere in debita considerazione che le modalità di adesione dei neoassunti è regolata da un'integrazione normativa, legislativa e contrattuale, che si incardina in maniera sistematica nelle procedure di assunzione. In particolare, il cosiddetto "silenzio assenso" è solo un tassello marginale del complesso normativo in materia, che sembra maggiormente orientato all'informazione e alla diffusione della conoscenza previdenziale; in aggiunta, riguarda l'adesione a previdenza complementare nel suo complesso e non ad una parte limitata della contribuzione. In tal modo si distanzia in maniera sostanziale dal "silenzio assenso" in adozione nel settore privato.

Ancor più, il rafforzamento della previdenza complementare nel complesso contrattuale, si presenta come occasione importante per portare a compimento il progetto di diffusione della previdenza complementare contrattuale nel settore pubblico.

L'attenzione delle parti dovrà, dunque, essere riservata al personale con minore anzianità di servizio e con lungo orizzonte temporale di risparmio previdenziale e ai figli degli stessi associati che possono essere iscritti alla forma pensionistica complementare riservata ai loro genitori. Questi ultimi rappresentano le future generazioni di lavoratori che possono, da subito, iniziare un percorso e una progressiva educazione previdenziale, che sarà loro utile nel futuro, grazie alla sensibilità previdenziale dei genitori. Attualmente i cosiddetti "fiscalmente a carico" iscritti al Fondo sono 128, numero solo apparentemente esiguo, ma rilevante dal punto di vista previdenziale.

In ultimo è utile annotare che il personale con anzianità inferiore ai 21 anni e, perciò, già in regime di TFR è pari al 51,75% dell'intera popolazione afferente a Perseo Sirio e che il personale vicino alla pensione, compreso tra i 31 e i 40 anni e oltre di anzianità, è pari al 20,77%. La terra di mezzo, composta da personale con anzianità compresa tra i 21 e i 30 anni di anzianità, in regime di TFS, ma ancora potenzialmente utilizzatore delle opportunità previdenziali del Fondo, rappresenta il 27,48% dell'intera popolazione.

L'attuale penetrazione del Fondo Perseo Sirio, con i suoi 80.629 associati, rappresenta il 5,50% dell'intera popolazione e, nel panorama dei FP negoziali, si colloca al 12° posto su 33 fondi.

### Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

I CCNL rappresentano la pietra miliare della previdenza complementare negoziale. In particolare, nel pubblico impiego, ne sono l'unica fonte, non essendo consentita altra fonte a livello territoriale o aziendale. Ciò comporta che l'occasione dei rinnovi contrattuali è la sede in cui la previdenza complementare può essere rafforzata.

In queste brevi note segnaliamo alcune esigenze che possono trovare spazio nei prossimi CCNL, partendo dalla situazione data:

- 1) La quota contributiva a carico del datore di lavoro è ferma all'1% dal 2007 ("Accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale" del 14.05.2007);
- 2) I figli e le persone con disabilità grave fiscalmente a carico degli associati non fruiscono di alcuna forma di incentivazione all'adesione;
- 3) L'adesione contrattuale della Polizia Locale è variabile annualmente, nel diritto e nella misura, dalle determinazioni della giunta comunale in sede di bilancio. Determinando, perciò, un unicum nella disciplina della contribuzione a previdenza complementare;
- 4) L'adesione contrattuale è prevista per il solo personale della Polizia Locale;
- 5) Le nuove modalità di adesione dei neoassunti si limitano agli assunti dall'anno 2019, così come previsto dalla legge;
- 6) Il contenimento delle spese del Fondo e la compartecipazione datoriale.

Inoltre, in coerenza con il "PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE", nell'ambito dell'attuazione delle politiche di welfare contrattuale e nei limiti che la contrattazione individuerà, il Fondo Perseo Sirio mette a disposizione la propria struttura organizzativa per consentire la pratica attuazione degli interventi di welfare integrativo decisi dalle parti.

#### La contribuzione

Come già rammentato la contribuzione a carico del datore di lavoro dall'atto istitutivo del Fondo, a differenza di quanto avvenuto per le adesioni ai fondi pensione del settore privato, non è mai stata aggiornata. Si potrebbe prevedere una sua crescita, anche in valori distinti, tra personale in servizio al 31.12.2000<sup>1</sup> e quello assunto successivamente a tale data. L'ipotesi su cui è possibile lavorare è quella di portare il contributo a carico del datore di lavoro all'1,5% per il solo personale assunto successivamente al 2000 (potenziali aderenti 765.000). Ipotizzando l'adesione del 10%<sup>2</sup> del personale potenzialmente aderente entro il 2023 e una retribuzione utile al TFR media di 28.000 €, è stimabile una maggiore spesa di quasi 11 Mio di € annui.

L'importanza dell'adesione a forme pensionistiche complementari delle giovani e giovanissime generazioni non può sfuggire. Pur considerando che il CCNL ha la funzione di regolare il rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti, nella nuova accezione di welfare contrattuale ha allargato la sua sfera d'influenza anche a coperture economiche, anche di tipo assicurativo, al nucleo familiare dei lavoratori contrattualizzati. Con questo spirito è possibile prevedere, nei CCNL del pubblico impiego, un'incentivazione economica a carico del datore di lavoro per l'adesione dei figli e delle persone con disabilità grave, fiscalmente a carico degli aderenti, al fondo pensione negoziale, in cifra fissa o in percentuale sulla retribuzione utile al TFR dell'associato. Gli attuali iscritti, fiscalmente a carico degli associati, come già segnalato, sono 128, con un'incentivazione mirata si potrebbe puntare ad una crescita significativa<sup>3</sup>. La previsione di tale incentivazione porrebbe il pubblico impiego, insieme all'accordo sulle modalità di adesione dei neoassunti, in una posizione di avanguardia sul versante del welfare contrattuale.

#### L'adesione contrattuale

L'adesione contrattuale dei corpi di Polizia Locale ha messo in evidenza due limiti:

---

<sup>1</sup> Si rammenta che detto personale che aderisce al Fondo complementare fruisce di una contribuzione aggiuntiva a carico del bilancio dello Stato pari all'1,5% della retribuzione utile al TFS

<sup>2</sup> L'attuale tasso di adesione al Fondo è pari al 5,5%

<sup>3</sup> I dati attualmente disponibili non ci consentono di fare una stima attendibile

- 1) La limitata diffusione<sup>4</sup>;
- 2) L'incertezza del finanziamento, sia nel diritto sia nella misura.

Per superare questi limiti sarebbe necessario rendere obbligatoria la contribuzione datoriale, come è nella natura dell'adesione contrattuale, stabilendo una quota minima nazionale, demandando alla contrattazione aziendale l'eventuale integrazione. Questo comporterebbe la riconduzione a contrattazione di ciò che attualmente sta nella liberalità delle scelte del governo locale, come regolamentate dal Codice della Strada.

Inoltre, potrebbe essere uno spunto di riflessione, allargare la sfera dell'adesione contrattuale a partire proprio dal comparto e dall'area dirigenziale delle Funzioni Locali.

#### Le nuove modalità di adesione

In coerenza e con il supporto di quanto prospettato nel paragrafo dedicato alla contribuzione si potrebbe procedere verso l'estensione del personale destinatario dell'accordo in itinere, relativo alla disciplina delle modalità di assunzione, anche al personale assunto negli anni precedenti al 2019, ma non prima dell'anno 2001.

Una tale previsione consentirebbe una capillare e individuale informazione sulle opportunità della previdenza complementare a tutto il personale destinatario del TFR, salvaguardando, comunque, la libera e volontaria adesione al Fondo pensione negoziale. Si aggancerebbero così le modalità di informazione e adesione al vero spartiacque generazionale oggi presente nel pubblico impiego che sta nella tipologia di trattamento di fine lavoro (TFS vs. TFR), privilegiando una campagna informativa rivolta a tutti coloro che hanno almeno 20 anni di orizzonte temporale al pensionamento.

#### Il contenimento delle spese e la compartecipazione datoriale

Il Fondo da quest'anno ha avviato un percorso di riduzione dei costi a carico degli associati, che sono stati già rappresentati al CdA nella relazione sullo stato delle adesioni, sullo stato economico e finanziario e sulla rimodulazione dei costi, nella precedente sessione e ha come obiettivo quello di procedere ad una riduzione della quota associativa ordinaria.

Nel disegno di tale percorso occorre tener presente il merito dello schema di statuto approvato da COVIP in data 19 maggio 2021 che all'art. 7 (vedi allegato) esclude il prelievo per spese amministrative in percentuale sulla retribuzione utile al calcolo dei contributi mentre prevede il prelievo in quota fissa o in percentuale sui contributi versati, direttamente a carico dell'aderente oppure dell'aderente e del datore di lavoro o, ancora, del solo datore di lavoro. Resta ferma la possibilità di prelievo in percentuale sul patrimonio del Fondo.

Considerando che il prelievo in percentuale sui contributi graverebbe, per i pubblici dipendenti, esclusivamente sul contributo aderente e sul contributo datore, perciò con esclusione del TFR che è conferito solo "figurativamente" al Fondo, risulterebbe un prelievo significativo e non sostenibile. È necessario, perciò ripartire i costi sul prelievo diretto e su quello indiretto.

Sempre a causa del conferimento figurativo del TFR il patrimonio su cui operare il prelievo percentuale è ridotto a meno della metà di quanto complessivamente contabilizzato, risultando così un prelievo percentuale rilevante.

In ambedue i casi l'Indicatore Sintetico dei Costi subirebbe un sensibile innalzamento.

L'ipotesi di lavoro sarebbe, perciò, quella di ripartire i costi tra:

- 1) Direttamente a carico:
  - a. Dell'aderente in quota fissa di € 10 (per il 2022) da prelevare dal contributo;

---

<sup>4</sup> Gli enti che utilizzano i fondi ex art. 208 a fini di previdenza complementare non superano, al massimo, i 2.000 su oltre 8.000

- b. Del datore di lavoro in quota fissa di €10 da versare al Fondo in aggiunta alla contribuzione come quota di compartecipazione alle spese amministrative, da calcolarsi sugli iscritti a libro soci al 31 dicembre dell'anno precedente e da versare contestualmente al primo contributo dell'anno di competenza<sup>5</sup>;

2) Indirettamente a carico dell'aderente in percentuale sul patrimonio del Fondo.

L'ipotesi di onere per il 2022 a carico degli Enti, ipotizzando un numero di iscritti a libro soci al 31 dicembre 2021, al netto delle uscite, tra gli 84.000 e i 90.000, l'onere a carico degli enti si attesterebbe tra gli 840.000 e i 900.000 €.

---

<sup>5</sup> Si segnala che tale modalità di compartecipazione alle spese da parte degli enti datori è da tempo in uso in altri fondi pensione come EUROFER che all'art. 7 dello Statuto esplicitamente prevede:

*"4. Le imprese provvedono al funzionamento del Fondo attraverso la copertura degli oneri relativi a:*

*a) sede, struttura organizzativa e beni strumentali;*

*b) costituzione ed avvio del Fondo;*

*c) procedure elettorali degli organi;*

*d) attività formativa e promozionale;*

*e) supporto per le decisioni degli organi del Fondo in materia di gestione amministrativa e delle risorse;*

*f) spese legali e notarili."*

Art. 7 dello schema di Statuto approvato da COVIP in data 19 maggio 2021

**Art. 7 - Spese**

**1. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:**

a) [eventuale] spese da sostenere all'atto dell'adesione: un costo "una tantum" in cifra fissa a carico dell'aderente [in alternativa: dell'aderente e del datore di lavoro; in alternativa: del solo datore di lavoro]

b) spese relative alla fase di accumulo:

b.1) [eventuale] direttamente a carico dell'aderente [in alternativa: dell'aderente e del datore di lavoro; in alternativa: del solo datore di lavoro]:

i. [eventuale] in cifra fissa

ii. [in alternativa] in % dei contributi versati comprensivi di ... (es. quota a carico del datore di lavoro, quota a carico del lavoratore, TFR, contribuzioni volontarie, etc.)

b.2) indirettamente a carico dell'aderente in % del patrimonio del Fondo [o, per i fondi multicomparto: del singolo comparto].

c) [eventuale] spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:

c.1) [eventuale] in caso di trasferimento ad altra forma pensionistica complementare;

c.2) [eventuale] in caso riscatto della posizione individuale;

c.3) [eventuale] in caso di anticipazione;

c.4) [eventuale] in caso di modifica della percentuale di allocazione dei versamenti

contributivi futuri tra i comparti;

c.5) [eventuale] riallocazione della posizione individuale tra i comparti previsti dal Fondo/combinazioni predefinite/profilo life cycle.

d) spese relative alla fase di erogazione delle rendite.

e) [eventuale] spese e premi relativi alle prestazioni accessorie

f) [eventuale] spese in cifra fissa relative alla prestazione erogata in forma di "Rendita integrativa temporanea anticipata" (RITA) dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi [riportare di seguito le singole voci di spesa].

2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma 1 sono riportati nella Nota informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota informativa.

3. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite fra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo e li indica nel bilancio e nella Nota informativa.