

A

Inchiesta sui fondi pensione/3

Il padre dei fondi è una appendice del contratto aziendale

La prima caratteristica del fondo pensioni del personale della Banca d'Italia che non esiste, come tale, alcun Fondo pensioni di questo nome. L'articolo 1 del Regolamento fa riferimento alla attuazione di una disposizione del Regolamento generale della Banca. Il trattamento di quiescenza previsto dall'art. 104 del regolamento per il personale della Banca d'Italia e dell'art. 83 del regolamento per il personale operaio della Banca d'Italia è disciplinato dalle norme del presente Regolamento. A tale trattamento «si perviene con erogazioni a carico della Banca in aggiunta — se necessario — a quanto spettante ai dipendenti in forza di legge nel sistema di assicurazioni generali previste per la generalità dei lavoratori dipendenti».

Tuttavia benché il trattamento sia costituito da una erogazione a carico della banca, l'articolo 3 dispone che «in relazione agli oneri connessi all'applicazione delle norme del presente Regolamento la Banca iscrive nel proprio bilancio degli appositi accantonamenti a garanzia del trattamento integrativo di pensione». Quest'ultimo punto può essere raggiunto alle riserve matematiche corrispondenti alla situazione del personale in servizio ed in pensione — il che implica una discrezionalità — mentre un «comitato di quattro membri, di cui due eletti dai dipendenti, ma presieduta dal Direttore generale in modo da constatare la maggioranza alla Banca, farà la valutazione del fabbisogno di assegnazioni a tali accantonamenti», non che la scelta degli investimenti.

All'origine del Fondo pensioni Banca d'Italia non vi è né la contrattazione né una iniziativa associativa dei dipendenti. Il fondo, inizialmente nella forma di Cassa nasce dall'occupazione duplice dei padri fondatori della Banca: 1) che il trattamento economico sia complessivamente congruo adeguato alle speciali funzioni di Autorità monetaria che l'Istituto assume; 2) che il personale della Banca trovi all'interno dell'azienda, anziché all'esterno le motivazioni della loro collocazione economica e sociale complessiva. Salta agli occhi quanto questi orientamenti siano coerenti con un quadro istituzionale e di rapporti sociali che oggi non esiste più. Persino il ruolo di unica autorità nella disciplina dei mercati monetari e finanziari e, oggi di fatto ridimensionati. Altre istituzioni come la Consob e l'Isvap, sono sorte per tale compito diverse sono le funzioni di Autorità in un mercato aperto verso l'esterno e che preme per autoregolamentarsi.

Le modifiche sono deliberate dal Consiglio Superiore e vengono trasmesse al Tesoro, come previsto dalla legge. Sembra però che — in un patto tacito di non interferenza del Tesoro nelle istituzioni della Banca — questo può apparire oggi sorprendente alla luce di considerazioni attuali: il crescente desiderio del Tesoro di occuparsi della finanza previdenziale, gli effetti di piazzamento che l'espansione del fondo pensioni ha sulla finanza della banca come ente economico. Tuttavia da questo lato non sono sorti finora problemi.

Merò d'ora, e invece la pratica del Consiglio Superiore di tenere segreti i verbali delle deliberazioni. Questa segretezza ha costretto a una procedura particolare. Prima che il Consiglio Superiore si riunisca le Rappresentanze sindacali vengono informate circa i contenuti di quelle deliberazioni. I rapporti col personale propongono all'approvazione. Dopo ogni deliberazione, viene data informazione «in forma sintetica» agli interessati. Il Regolamento dei trattamenti di quiescenza è stato naturalmente stampato e diffuso a cura della Banca, sebbene non sia facile procurarsene una copia. Tuttavia non è pubblicato in alcun albo delle deliberazioni o rendiconto ufficiale del Consiglio Superiore che sia immediatamente e senza limitazioni accessibile al pubblico.

L'art. 3 dell'attuale Commissione che pur trattando della congruità delle riserve matematiche e del loro impiego, può fornire alle Rappresentanze del personale — e nemmeno direttamente ai dipendenti — soltanto informazioni sintetiche sulle proprie discussioni e deliberazioni.

L'art. 7 ribadisce il carattere integrativo del Fondo in termini peculiari: «In Banca d'Italia il Fondo integrativo a) della pensione diretta Inps; b) istituisce la pensione



integrativo di pensione. La retribuzione pensionabile, cioè, non è la medesima del regime di assicurazione generale obbligatoria.

L'art. 11 del regolamento da mandato al Consiglio Superiore della banca di stabilire ogni due anni il valore di «una maggiorazione percentuale sulle componenti del trattamento economico sopra indicato a titolo di indennità convenzionale rappresentativa delle altre percezioni». Per questa strada diventano pensionabili i contributi per spese di trasporto, le spese di rappresentanza, gratifiche varie, indennità di caveau ed altre simili aggiunte retributive.

La scala mobile adottata fa riferimento integrale alla dinamica retributiva. «Le pensioni vengono adeguate — con la medesima decorrenza — alle variazioni intervenute in più o in meno nell'importo annuo delle componenti del trattamento economico di cui all'art. 11, 1° comma, attribuiti al personale in attività di servizio di pari grado e grado, stato di famiglia e di residenza» (art. 13).

L'art. 15, trattando della reversibilità, la estende rispetto alle regole vigenti nel regime generale. Questa estensione riguarda anche il livello del trattamento economico che aumenta in proporzione al numero dei superstiti aventi diritto dal 52,3% (un superstito) all'81% (tre o più superstiti) come da tabella annessa all'art. 16. Il disaccanto dalle regole dell'assicurazione generale nel trattamento dei superstiti e abbastanza diffuso nei fondi integrativi che sembrano assumere a proprio carico una politica di sostegno alle famiglie, di tipo assistenziale (v. vol. II).

Ancora all'art. 16 viene prevista la liquidazione in linea capitale. La norma è stata poi precisata con le modifiche apportate dal contratto 1979/81. Con la possibilità di ottenere la liquidazione in linea capitale, anche in parte, incontriamo una parziale spiegazione del ricorso al metodo degli accantonamenti e della riserva matematica. Qualora vi fosse un ampio ricorso alla liquidazione in capitale i fondi accantonati sarebbero necessari per evitare una brusca incidenza nel bilancio della Banca.

L'art. 16/7a contiene una disposizione tendente a sovvenzionare l'esodo delle donne per motivi di famiglia. In questo caso sono necessari 15 anni di servizio utile. Non esistendo conto personale, non viene previsto esplicitamente ed in linea generale il rimborso delle quote accantonate a quanti si ritirano dal lavoro prima dell'età che dà luogo a qualche forma di pensionamento. Questo aspetto pare incongruo col sistema della riserva matematica e degli accantonamenti, una riserva matematica in senso proprio dovrebbe essere a disposizione dell'assicurato, a certe condizioni, fin dal primo anno. In questo caso la riserva matematica ed i relativi accantonamenti sembrano esistere per la Banca e non per l'assicurato.

La Banca paga, peraltro, questa sua posizione privilegiata nei confronti del Fondo non solo assumendo la responsabilità illimitata delle obbligazioni ma anche istituendo un «Fondo per sussidi ai pensionati e superstiti di pensionati» (art. 20, art. 21). Una sanzione di questa parte del regolamento è costituita dalle «entrate del Fondo», l'importo delle competenze trattenute ai dipendenti a titolo di sanzioni disciplinari; 2) eventuali assegnazioni deliberate dal Consiglio Superiore; 3) proventi degli investimenti delle proprie disponibilità.

Il caso della Banca d'Italia

A

La scelta resa ardua da ostacoli normativi. Si comincia dal mercato e la legge è in ritardo.

Fondo, mutua o polizza?

ROMA — Piani di risparmio, fondi pensione, previdenza integrativa volontaria, polizza vita: si può continuare con le definizioni che riportano, con piccole variazioni, tutte alle medesime realtà. In questa realtà c'è, quasi sempre, una comunanza di dati: 1) le persone che ricorrono a queste forme di risparmio hanno piccole disponibilità finanziarie, in genere da 100mila a 200mila lire al mese ma a volte anche meno; 2) ricercano una forma di accumulazione che si svolga sopra un certo arco di anni e, data la durata e la varietà di eventi che possono accadere, hanno bisogno di garanzie particolari.

La prima cosa che viene in mente, in questi casi, è l'adesione ad una mutua o ad un fondo pensione su basi mutualistiche. In questo caso ogni partecipante garantisce per l'altro, senza escludere che vi sia la garanzia tramite l'investimento dei contributi capitalizzati. Queste forme di gestione collettiva fanno capo alla Federazione italiana della mutualità integrativa volontaria che ha sede a Roma in via Appennini 51. Dalla Fimv si possono ottenere statuti-tipo e consigli circa il modo migliore di realizzare la forma di gestione richiesta.

Tuttavia la situazione non è rosea. Col gran parlare che si fa da anni non si è riusciti ancora ad aggiornare la legge sulla mutualità che risale ad oltre un secolo addietro. Inoltre le gestioni a capitalizzazione sui fondi pensione mancano di chiari inquadramenti tecnici, di vigilanza, di un ente assicurativo centrale che garantisca il pagamento dei diritti in caso qualsiasi vada storto.

Dei circa 400 fondi pensione esistenti (non esiste un censimento preciso) soltanto nove hanno la forma giuridica di un ente morale. Molti sono soltanto dei contratti conclusi fra le rappresentanze sindacali aziendali e l'impresa. In questo caso l'impresa iscrive nel suo bilancio gli accantonamenti a fronte dei suoi impegni verso i lavoratori e riconosce il piano di risparmio. Verifiche e garanzie pubbliche quasi assenti.

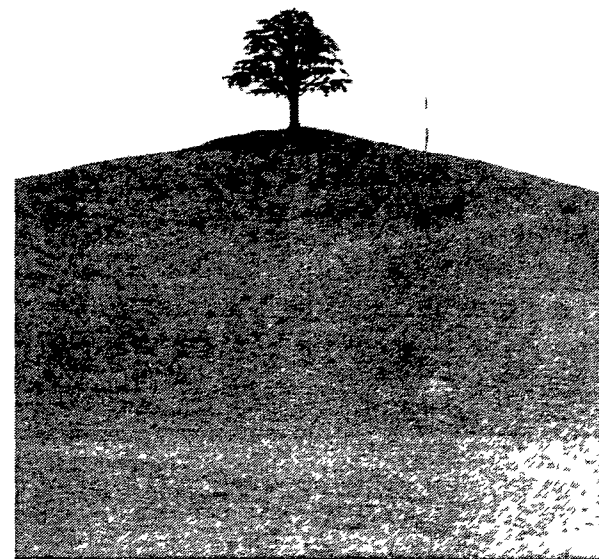
La possibilità che il piano di risparmio sia di espressione aziendale (ad esso si riferisce la nota fiscale pubblicata accanto) non è una deviazione o una remota possibilità. Il più grande fondo pensioni italiano, quello della Banca d'Italia, è fatto così. La cosa migliore sarebbe che i fondi fossero autonomi e quindi autogestiti. Sempre però inquadrati da norme pubbliche e sottoposti a vigilanza. Inoltre, il caso del fondo aziendale può assumere significato differente rispetto al tipo di azienda.

Prendiamo il caso dell'impresa cooperativa. L'autogestione, in questo caso, si realizza (o dovrebbe realizzarsi) per l'insieme dell'impresa. Non ci sarebbe quindi conflitto — in linea di principio — se la cooperativa decidesse di costituire un fondo accordando piani di risparmio ai soci-lavoratori. L'autonomia contabile e gestionale, unita alle regole ed ai controlli pubblici, potrebbe creare le condizioni per una gestione basata su criteri obiettivi anche quando il fondo venisse investito nell'impresa stessa dei soci-lavoratori. L'iscrizione obbligatoria ad una assicurazione in modo da sganciare il futuro del risparmio dalle vicende della singola impresa potrebbe completare il quadro.

In tal caso il piano di risparmio pur mantenendo il suo carattere personale potrebbe adempiere al ruolo di utilizzare una parte degli utili a favore dei lavoratori che hanno prodotti senza, con ciò escludere che in talune forme e con opportune garanzie possano finanziare l'impresa autogestita.

La situazione è ovviamente diversa nell'impresa capitalistica dove il contrasto fra lavoratori ed impresa appare radicale. Quanti propongono la partecipazione agli utili — o la distribuzione di azioni — come forma di contersamento sono portati a sorvolare sul fatto che i lavoratori sarebbero molto più interessati a forme di accumulazione meno aleatorie come quelle del piano di risparmio sul cui impiego possano effettivamente decidere.

Qui è il punto non a caso i fattori del risparmio previdenziale privato puntano sulle polizze o sui fondi d'investimento. In partenza intendono avocare a sé il controllo sul denaro capitalizzato. Ma se deve essere per l'attuazione di tali impegni, la prima libertà da tutelare dovrebbe essere quella di scegliere la gestione in forme dirette.



Il fisco e l'impresa

Qualora il datore di lavoro si sia impegnato, in adempimento di obblighi derivanti da contrattazione collettiva nazionale o aziendale, nei confronti di tutti i dipendenti o di una determinata categoria di essi, ad erogare, alla cessazione di ogni singolo rapporto di lavoro, una somma capitale ovvero una rendita vitalizia e se, per l'attuazione di tali impegni, non sono previste dai suddetti contratti specifiche metodologie, esso dovrà costituire un apposito fondo di bilancio assumendo allo stesso le quote di accantonamento annue necessarie per la copertura degli impegni assunti.

Le suddette quote rappresentative per il datore di lavoro un onere deducibile dal proprio reddito d'impresa ai sensi dell'art. 8a del d.p.r. n. 597/1973.

Qualora poi all'atto della cessazione del rapporto di lavoro venga corrisposta al dipendente una somma capitale, questa dovrà essere assoggettata a tassazione separata

secondo la disciplina attualmente prevista dagli artt. 12, lett. c, 14 del d.p.r. n. 597/1973 e 23 del d.p.r. n. 600/1973 come altra indennità percepita in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora invece venga erogata una rendita vitalizia, la stessa sarà interamente assoggettata a tassazione come reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 47, lett. e, del d.p.r. n. 597/1973.

Sempre nell'ipotesi che le prestazioni previdenziali ai dipendenti debbano essere corrisposte direttamente dal datore di lavoro, se questi, per libera scelta o per obbligo contrattualmente sancito, stipuli, per garantirsi le disponibilità necessarie a far fronte agli impegni assunti una polizza vita collettiva con beneficiario se stesso, dovrà comunque procedere alla costituzione dell'apposito fondo secondo le modalità illustrate al punto precedente senza imputare al conto perdite e profitti il premio pagato all'impresa di assicurazione che

verrà invece iscritto nell'attivo del proprio stato patrimoniale tra i crediti.

In conseguenza della suddetta impostazione, il datore di lavoro provvederà a contabilizzare tra i propri ricavi i rendimenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio in relazione alle polizze in questione incrementando il relativo credito nei confronti della Compagnia di Assicurazione.

Al verificarsi dell'evento previsto in polizza, se il datore di lavoro percepisce una somma capitale, lo stesso sarà assoggettato a tassazione ai sensi dell'art. 6 della legge 28/9/1985 n. 492 (12,50% sulla differenza tra l'ammontare del capitale corrisposto e quello dei premi pagati ridotto del 2% per ogni anno successivo al decimo se il capitale è corrisposto dopo almeno 10 anni dalla accensione della copertura relativa alla testa assicurata).

Condizioni Banca Toscana riservate ai pensionati sul conto corrente Pensione attiva

- tasso creditore fisso trimestrale (attualmente 9,50 % fino al 31-3-87);
- chiusura trimestrale del conto con accredito interessi al 31/3 - 30/6 - 30/9 - 31/12 anziché una volta all'anno;
- spese di conto fisse di L. 10.000 annue;
- pagamento utenze domiciliate franco di nostre commissioni;
- estratto conto mensile.

Oltre a tutti gli altri servizi già previsti per tutti i clienti (Bancomat, CartaSi, Cassetta di Sicurezza, compra/vendita titoli, ecc.).