

UN PO' DI STORIA C'era una volta la liquidazione, inventata all'inizio del secolo scorso, riservata all'inizio agli impiegati. Appariva come un traguardo, la porta che si apriva verso la realizzazione di un sogno. Adesso sembra più il retaggio del passato, di tempi di stabilità delle carriere, non certo di flessibilità

di Bruno Ugolini

nostri padri non usavano la terminologia di oggi. Non dicevano "Tfr", intendendo così il cosiddetto "trattamento di fine rapporto". Dicevano: "la Liquidazione". Oppure, soprattutto tra gli insegnanti, tra i lavoratori pubblici, usavano il termine: "La Buona Uscita". Erano, questi ultimi, modi di dire meno tecnici, più letterari. Sembravano in qualche modo richiamare una sorte, un destino velato da leggera malinconia. La "liquidazione" o la "Buona uscita" decretava la fine di un'esperienza, l'arrivo dell'oziosa vecchiaia, un addio ad una lunga esperienza di vita, con le sue ombre ma anche con le sue luci. Perché il lavoro, con i suoi contatti umani, spesso con la possibilità di vedere lo sforzo tramutato in qualche cosa di vivo e potente, davano soddisfazione, costruivano la tua identità. Tornavi a casa ogni sera magari stanco ma con il senso di un'utilità. Però quella "liquidazione" rappresentava anche un

Nel 1942 viene inserita nel codice civile. Una legge del 1966 generalizza l'indennità a tutti i lavoratori

sogno, un'attesa. Donne e uomini si confidavano reciproci desideri e progetti. Ad esempio il che fare quando si sarebbe avuto a disposizione quell'agognata somma, frutto di tanti anni di lavoro. Spesso e volentieri l'oggetto culto su cui soffermare pensieri e speranze era la nuova casa, un nuovo nido per la famiglia. A volte, però, capitava che la "liquidazione" arrivasse assottigliata perché erano stati richiesti e ottenuti cospicui anticipi. Erano preziosi introiti che, comunque, arrivavano tutti di un colpo alla fine di migliaia e migliaia di mattinate contrassegnate dal cartellino da timbrare, all'entrata dell'ufficio o della fabbrica. Apparivano come un piccolo pozzo di San Patrizio, ma in realtà erano somme modeste. Soprattutto se paragonate alle cosiddette "liquidazioni d'oro", quelle dei grandi manager. Quelle che si leggevano sui giornali, come i 100 milioni di Euro che sarebbero stati percepiti da Cesare Romiti dopo l'uscita dalla Fiat. Oppure i 7 milioni di Euro assegnati a Elio Catania dopo la permanenza alle ferrovie. O i 10 milioni (fonte Report) avuti da Paolo Scaroni per lasciare l'Enel. O i 6 milioni e 700 mila di Giorgio Cimoli (anche lui per abbandonare le ferrovie). In-

Ricordo della buona uscita quando c'era un'altra Italia



Torino anni 50, uscita dalla Fiat Mirafiori

somma c'era e c'è Tfr e Tfr. Inoltre quei signori che abbiamo nominato non avevano e non hanno bisogno di discutere dove mettere i risparmi: se in fondi contrattuali o lasciarli nelle aziende, o darli all'Inps. E del resto il fascio di banconote che li accompagnava all'uscita non era calcolato, come per i normali lavoratori, secondo criteri esatti e precisi.

Ma quanti anni ha il Tfr o liquidazione che dir si voglia? Chi l'ha inventata? I manuali sindacali riportano la data di origine a quasi 90 anni o sono. Siamo al 1919, alla vigilia del Ventennio fascista, l'anno delle prime forme di regolamentazione della indennità di fine rapporto. Era però, riservata, allora, soltanto agli impiegati. Gli operai non se la meritavano. Poi lentamente entra nei contratti di lavoro e nel 1942 è inserita nel codice civile. Una legge del 1966 generalizza l'indennità a tutti i lavoratori. Ma tra studiosi e nei sindacati c'è anche chi pensa di ridimensionare se non annullare queste forme di salario differito, rinviato, per rimpolpare invece le normali buste paga. Chi scrive ricorda bene come Bruno Trentin ebbe a battersi per ricondurre al normale salario mensile, anche altre

ridurre l'incidenza del trattamento di fine rapporto, escludendo l'incidenza della scala mobile dal suo conteggio. E certo il Tfr appare oggi quasi un retaggio del passato, un reperto del tempo del fordismo, quando la donna o l'uomo iniziava la "carriera" lavorativa in un posto e la concludeva in quello stesso posto. L'epoca delle rigidità e non delle flessibilità. Oggi viviamo in un dilagare di lavori atipici, spesso precari, popolati da soggetti che non hanno certo a disposizione una "buona uscita" in denaro. Anzi rimangono senza sostegno economico tra un lavoro e l'altro, con effetti drammatici sulle proprie pensioni.

Un istituto come il Tfr è del resto assai difficile trovarlo negli altri paesi del mondo e dell'Europa. Esistono magari, come ha fatto notare qualcuno, grandissime Società private che consegnano un "bonus" a chi si ritira all'età della pensione, per incentivarlo a rimanere. Insomma il salario viene pagato nella sua interezza, non con alcune parti rateizzate e consegnate in prestito al padrone e, domani all'Inps o a qualche fondo. Ora forse anche da noi si è imboccata, ad ogni modo, la strada della sepoltura definitiva dell'antica "buonu-

Piccole cifre, consumate dagli anticipi: niente rispetto ai cento milioni di euro della Fiat a Romiti O ai sette di Catania

forme come la cosiddetta "tredecimesima" o "quattordicesima". Erogazioni economiche considerate dannose anche per un equilibrato andamento dei consumi e degli stili di vita. Gli stessi "scatti di anzianità", aumenti salariali corrisposti in modo automatico, magari di biennio in biennio, erano stati introdotti dalla contrattazione corporativa nel periodo fascista. Erano tutti strumenti inventati per premiare la fedeltà, l'attaccamento all'azienda considerata una specie di buona famiglia, con un padre-padrone. Anche se la contrattazione degli anni 60 aveva tentato di far divenire questi "scatti" una componente del salario professionale, un riconoscimento ad una acquisita qualificazione. Con la convinzione che, con l'anzianità di lavoro, si potesse in qualche modo valorizzare l'esperienza professionale all'interno del luogo di lavoro, rendere l'anziano via via sempre più produttivo rispetto al giovane. Oggi anche questo non è più sempre vero visto che viviamo in un'epoca in cui, semmai, occorrerebbe un continuo ricorso alla formazione, per stare al passo del rinnovamento. Istituti, insomma, destinati ad essere ridimensionati. E, del resto, nel 1977 si era proceduto a

Un istituto che non si trova negli altri Paesi del mondo. Il «bonus» di grandi società private per incentivare i dipendenti a rimanere

scita", con l'ingresso degli accantonamenti, appunto, nei fondi pensione. Il ministro dell'Economia Tommaso Padoa Schioppa ha dichiarato che così si "abbandona un istituto come il Tfr, legato ad un'Italia che non esiste più". Ed è probabile, secondo lui, che la totalità dei lavoratori finisca col confluire, nei prossimi anni, nei fondi integrativi. Ma qui si apre una nuova disputa nel mondo del lavoro, tra gli stessi sindacati e gli studiosi. E tra le richieste c'è quella che gli interessati siano chiamati a decidere sui destini del proprio salario. Perché di questo si tratta. Era nato per legare il lavoratore alla "propria" azienda. Ora tale legame è venuto meno, l'azienda si frammenta, si decentra, si appalta. E tra molti lavoratori è penetrato il dubbio che i propri sudati soldi vadano a finire male, come è successo in altri Paesi. Pretendono chiacchiere, garanzie, sicurezze. E magari chiedono di poter scegliere davvero tutti gli investimenti possibili, compreso quello, come sostengono stimati studiosi, per potenziare la previdenza pubblica. O magari il ritorno subito, nella busta paga, senza mai più accantonamenti, senza più prestiti. Il ritorno a casa.

I fondi di categoria attivi oggi in Italia						
Denominazione	Destinatari / settori	iscritti	Bacino potenziali iscritti	Tasso di adesione (%)		
Fondi che hanno conferito le risorse in gestione al 30.6.2006		al 30.6.06	al 31.3.06	var. %		
FONCHIM	industria chimica e farmaceutica	120.937	119.610	1,1	188.700	64,1
COMETA	industria metalmeccanica	316.837	320.372	-1,1	1.000.000	31,7
FONDENERGIA	energia (prevalentemente aziende gruppo Eni)	30.053	29.827	0,8	41.300	72,8
QUADRI E CAPI FIAT	quadri e capi aziende del gruppo Fiat	11.300	11.468	-1,5	14.600	77,4
FONDODENTISTI	medici odontoiatri (lav. aut.)	3.254	3.260	-0,2	40.000	8,1
COOPERLAVORO	cooperative di produzione e lavoro	16.149	15.987	1,0	250.000	6,5
SOLIDARIETA' VENETO	aziende industriali del Veneto	16.536	16.147	2,4	350.000	4,7
LABORFONDS	aziende ed enti pubblici del Trentino Alto Adige	80.281	78.950	1,8	245.000	32,8
FOPEN	aziende del gruppo Enel	41.630	41.553	0,2	55.000	75,7
PREVICOOPER	cooperative del commercio	12.577	12.360	1,8	96.600	13,0
PEGASO	gas, acqua, elettricità	22.116	21.900	1,0	45.000	49,1
PREVIAMBIENTE	igiene ambientale	22.537	22.147	1,8	42.000	53,7
FONCER	industria delle piastrelle di ceramica	9.073	8.911	1,8	32.000	28,4
FUNDUM	commercio, turismo e servizi (lav. aut.)	2.841	2.843	-0,1	2.000.000	0,1
ARCO	industria del legno, arredamento, cemento e lapidei	20.568	20.280	1,4	229.500	9,0
MEDIAFOND	aziende del gruppo Mediaset	1.996	1.992	0,2	3.200	62,4
ALIFOND	industria alimentare	34.592	34.395	0,6	300.000	11,5
CONCRETO	industria del cemento, calce e gesso	5.906	5.863	0,7	10.500	56,2
FONTE	lav. dip. del settore commercio, turismo e servizi	23.947	23.315	2,7	2.000.000	1,2
FONDO FAMIGLIA	casalinghe etc.	6.034	5.986	0,8	-	-
TELEMACO	aziende di telecomun. (prevalentemente gruppo Telecom)	56.810	57.347	-0,9	120.000	47,3
GOMMAPLASTICA	industria della gomma e della plastica	30.423	30.223	-0,7	125.000	24,3
EUROFER	aziende del gruppo Ferrovie dello Stato	31.531	31.066	1,5	97.000	32,5
PREVIMODA	industria tessile-abbigliamento, calzature	39.269	39.367	-0,2	451.600	8,7
PREVIVOLO	piloti/tecnici di volo di comp. aeree (prev. gruppo Alitalia)	2.684	2.688	-0,1	3.000	89,5
FONDAPI	lav. dip. di piccole e medie imprese	23.444	23.437	0,0	793.000	3,0
PRIAMO	autoferrrovianieri	39.595	37.804	4,7	110.000	36,0
PREVAER	aziende di gestione ei servizi aeroportuali	6.177	6.050	2,1	35.000	17,6
BYBLOS	carta, aziende grafiche ed editoriali	25.277	25.151	0,5	180.000	14,0
FOPADIVA	aziende della Valle d'Aosta	1.669	1.579	5,7	35.000	4,8
FILCOOP	dipendenti coop. settori bonifiche, agricolo, forestale, ecc.	2.754	2.560	7,6	160.000	1,7
FONDAV	assistenti di volo compagnie aeree (prev. gruppo Alitalia)	3.742	3.654	2,4	10.000	37,4
MARCO POLO	dipendenti del settore commercio, turismo e servizi	1.219	1.192	2,3	800.000	0,2
FONSER	aziende di associazione e di assistenza	435	435	-	3.000	-
FONDARTIGIANI	aziende artigiane (lav. aut.)	137	137	-	1.800.000	-
PREVIDOC	commercialisti (lav. aut.)	1.371	1.371	-	38.000	3,6
MERCURIO	personale di terra compagnie aeree (prev. gruppo Alitalia)	347	347	-	13.000	-
PREVEDI	imprese settore edile, industr. (ass. di categ. Ance) e artig.	24.972	24.218	-	750.000	3,3
EDILPRE	imprese settore edile, industria (ass. di categ. Aniem)	126	126	-	45.000	-
FONDOPOSTE	dipendenti del gruppo Poste	34.834	33.990	-	150.000	23,2
ESPERO	dipendenti pubblici della scuola	47.000	46.000	-	1.200.000	3,9
ASTRI	dipendenti del settore autostrade	6.095	3.751	-	12.000	50,8
ARTIFOND	lav. dip. di aziende artigiane	4.654	4.654	-	550.000	-
TOTALE GENERALE: 43		1.183.826	1.174.313	0,8	12.981.000	-
	di cui riferiti a lavoratori dipendenti: 38	1.170.189	1.160.716	0,8	9.103.000	13,7

L'INTERVISTA DOMENICO SICILIANO Il responsabile dell'«Unità fondi pensione» dell'Unipol prevede condizioni via via più vantaggiose

«Investimento sicuro per garantirsi l'avvenire»

di Giampiero Rossi

Domenico Siciliano è il responsabile dell'Unità Fondi Pensione del Gruppo Unipol. Sono una quindicina i fondi di categoria che annoverano l'Unipol nella gestione delle pensioni integrative di milioni di lavoratori.

Dottor Siciliano, cosa cambia per i lavoratori con la riforma del Tfr? Perché è importante il "secondo pilastro" previdenziale?

«Dal primo gennaio 2007 i lavoratori affiancano l'Inps con una pensione complementare, perché il sistema pensionistico pubblico basato sul calcolo retributivo (cioè sulla media delle ultime retribuzioni) è in fase graduale di superamento e quindi non sarà più garantito una pensione che, sin ora, si aggira intorno al 70% delle ultime retribuzioni. Gradualmente si passa al siste-

ma contributivo, che prevede che la pensione erogata corrisponda ai contributi previdenziali effettivamente versati. Questo sistema andrà gradualmente a regime, ma gli effetti iniziano adesso. La pensione futura oscillerà tra il 50 e il 65% dell'ultimo stipendio. La pensione integrativa permetterà di colmare la riduzione del trattamento».

E allora che cosa succede?

«Dal primo gennaio 2007 i lavoratori italiani avranno sei mesi di tempo per decidere dove destinare le proprie quote del Tfr maturando. Si tratta del 7% del salario mensile, che attualmente viene accantonato dal datore di lavoro e rivalutato a un tasso legale attorno al 3%. È una quota di salario differita, che il lavoratore recupera alla fine del suo rapporto con quell'azienda. Ora, entro

luglio 2007, il lavoratore dovrà far sapere dove intende destinare quei soldi».

Quali sono le alternative?

«I lavoratori possono scegliere se lasciare che il Tfr resti all'azienda, oppure possono affidarlo al fondo pensione di categoria, oppure ancora a un fondo privato scelto individualmente. Se invece entro sei mesi non si pronunciano, scatta il meccanismo del silenzio-assenso e allora il Tfr viene dirottato al fondo di categoria».

Ma cosa sono esattamente i fondi pensione di categoria?

«Sono il principale strumento del sistema pensionistico integrativo. Ne esistono già una quarantina, in Italia, e coprono quasi tutti i settori del lavoro dipendente, salvo il settore pubblico dove per il momento soltanto la scuola si sta attrezzando. I tassi di adesione sono ancora piuttosto bassi. Proprio da

questa riforma si attende il salto di qualità in questa direzione: si stima che entro tre anni il flusso di accantonamenti presso i fondi di categoria possa raggiungere i 40 miliardi di euro, mentre oggi siamo a meno della metà».

E quali prestazioni erogano?

«Gestiscono gli accantonamenti del Tfr con regole freee, con investimenti sicuri con redditi a lungo termine, e alla fine dell'attività lavorativa erogano una rendita vitalizia del capitale accumulato e rivalutato. Ma, per chi lo richiede, fino al 50% del totale può essere corrisposto in contanti subito».

Facciamo un esempio pratico.

«Consideriamo un lavoratore dell'industria, trentenne, che lavora da una decina d'anni e ha un reddito annuo lordo di 25.000 euro. Dal 2007 inizia a versare il Tfr e i contributi a carico di azienda e lavoratore (cioè circa

1.500-2.000 euro all'anno) al fondo pensioni della sua categoria. Inoltre il contratto di lavoro prevede che l'azienda versi un ulteriore 2% e lo stesso lavoratore può versare il 2% a proprie spese ma su questo non paga le tasse, quindi alla fine il costo è modesto, circa 27 euro al mese. Ma intanto accantona denaro che verrà capitalizzato, 27 euro che gli varranno una copertura pensionistica integrativa che potrà coprire fino al 15-20% dell'ultima busta paga».

Rendimenti e condizioni fiscali potrebbero peggiorare in futuro?

«L'esperienza dice che le condizioni possono migliorare, proprio perché si liberano risorse per l'industria dal risparmio gestito e questo genera circuiti virtuosi per la previdenza, per la finanza, per il sistema delle relazioni industriali e quindi per lo sviluppo e il benessere del nostro paese».

Libri e internet per saperne di più

Segnaliamo i titoli di alcuni libri sul tema tema pensioni, fondi, tfr.

Previdenza: a ciascuno il suo? di Gustavo De Santis (il Mulino)

Guida ai fondi pensioni di C. Damiano e R. Giovannini (Editori Riuniti)

Avremo mai la pensione? di Angelo Marano (Feltrinelli)

La trappola dei fondi pensione di Paolo Andruccioli (Feltrinelli)

Le nuove pensioni a cura di Massimo Fracaro (Etas - Corsera)

Il pensionato furioso di Giovanni Mazzetti (Bollati Boringhieri)

L'economia dei fondi pensione di Elsa Fornero (il Mulino)

La ricchezza degli italiani di L. Cannari e G. D'Alessio (il Mulino)

Indichiamo anche alcuni siti internet dove trovare indicazioni utili:

www.cgil.it

www.cisl.it

www.uil.it

www.lavoro.it: sito ufficiale del Ministero del Lavoro e della Previdenza