

America, il capitalismo dei fondi pensione

Al 1932 risale Calpers, un milione e mezzo di iscritti e 214 miliardi di dollari investiti
Un istituto antichissimo nato con la concessione degli assegni d'invalidità ai militari

di Roberto Rezzo

Retirement Benefit, pensione integrativa privata, è la clausola che spicca nelle migliori offerte d'impiego, un extra di cui negli Stati Uniti usufruisce circa il 60% della forza lavoro. Un istituto antichissimo, che precede la firma della Carta costituzionale, con la concessione delle pensioni militari d'invalidità, erogate anche quando la causa d'impedimento era semplicemente la vecchiaia. È un sistema, inoltre, che non si occupa solo di garantire la pensione ai cittadini, ma che rappresenta un bastione importantissimo nel sistema finanziario degli Stati Uniti.

Il sistema attualmente è suddiviso in due fondamentali categorie: Defined Contribution e Defined Benefit. Quella dei piani a contribuzione definita è solitamente indicata dalle sigle Ira (Individual Retirement Account) e 401(k). Si tratta di piani di accantonamento a trattamento fiscale agevolato in cui è il dipendente a decidere in qualche misura come investire i fondi e se ne assume i relativi rischi. L'accantonamento massimo a carico del lavoratore è di 40mila dollari all'anno; l'azienda di solito contribuisce con una quota addizionale sino al 50 per cento. L'investimento

L'esempio (che piace a Bush) di Gm e Ford, alla ricerca di forme aperte meno onerose per le aziende

può essere liquidato quando il lavoratore raggiunge i 59,5 anni di età. I piani con benefit definiti assicurano invece il pagamento di una mensilità indicizzata al tasso d'inflazione la cui entità viene determinata da fattori come il salario percepito e l'anzianità di servizio.

È il sistema dei grandi fondi pensione che tradizionalmente dominano nel settore del pubblico impiego e fiore all'occhiello nella Top 10 della Corporate America. Le ristrutturazioni lacrime e sangue di giganti come General Motors e Ford hanno tuttavia innescato una tendenza a sostituire i piani a benefit definiti con quelli a contributi definiti, decisamente meno impegnativi per l'azienda. Un passo che l'amministrazione Bush vorrebbe compiere anche nel settore pubblico. Lo stop è arrivato dalla Califor-



Una protesta dei lavoratori americani della General Motors. Foto Ap

nia, con uno straordinario presing sul Congresso organizzato dal consiglio di amministrazione di Calpers, il fondo pensione numero uno in America, oltre un milione e mezzo di iscritti, un portafoglio d'investimenti valutato 214 miliardi di dollari. Istituito nel 1932, negli anni in cui il Paese cercava di uscire dalla Grande Depressione, con una legge dello Stato per assicurare una pensione dignitosa ai dipendenti pubblici in California, col passare del tempo ha esteso la copertura a un vasto numero di agenzie che operano per conto del governo e integrato l'assistenza sanitaria alle pensioni. Calpers è l'esempio più rilevante del peso dei fondi pensione nel sistema finanziario americano, tanto da essere individuato come una specie di bastione socialista nel seno di una grande potenza capitalista.

Dati alla mano, Calpers sostiene che quello dei fondi pensione tradizionali è un modello vincente che dovrebbe essere esteso anziché sostituito con i piani di accantonamento individuale. Sarebbe un affare anche per le aziende: il turn-over del personale è dimezzato nelle organizzazioni con un fondo pensione. «Il governo non è mai stato

competitivo con il settore privato sulle retribuzioni. Eppure è sempre riuscito a reclutare eccellenze e professionalità offrendo una contropartita di sicurezza», spiegano dal quartier generale di Sacramento. Senza un fondo pensione che motivi la fedeltà dei dipendenti, gli investimenti e le risorse destinati alla formazione e alla crescita del personale si diluiscono in un flusso che sembra quello di una porta girevole. E di conseguenza si deteriora il livello delle risorse umane, il valore di saperi complessivi dell'organizzazione.

Se il turn over nelle scuole elementari fosse quello degli ipermercati WalMart, nel giro di qualche generazione la maggioranza della popolazione tornerrebbe analfabeta. Dal giudice allo spazzino, la pensione media erogata è superiore ai 1.800 dollari al mese.

Calpers, nella tradizione dei fondi pensione del movimento operaio anglosassone, fa sentire la propria voce anche su temi fiscali e di giustizia sociale. Un impegno che Sean Harrigan, presidente del consiglio di amministrazione, aveva preso con tanto slancio da entrare in rotta di collisione anche con la Casa Bianca. E conclusosi con le sue

forzate dimissioni nel dicembre del 2004, su cui si è speculato come di un'operazione guidata direttamente da Washington. E cui hanno dato una mano le lobby delle grandi corporate di cui Harrigan, forte delle quote in mano a Calpers, cercava di condizionare la governance. Lo ha sostituito Rob Feckner, storico rappresentante del settore scolastico, che quest'anno può presentare con soddisfazione un bilancio in utile del 12,3% sugli investimenti.

Un ritorno che per la maggior parte dei fondi con accantonamento individuale resta un miraggio. Questi sistemi offrono la convenienza della portabilità, ovvero non si è penalizzati passando da un lavoro all'altro, purché resti invariata l'entità dei versamenti. Le incognite riguardano l'entità della cifra che ci si troverà a disposizione alla fine dell'attività lavorativa. E qui entra in gioco l'ampia discrezionalità lasciata al lavoratore sul tipo di investimenti da effettuare: azioni, obbligazioni, titoli, fondi immobiliari. Il rischio è quello di mercato e non ci sono ammortizzatori. Si investe sui titoli quotati: si può guadagnare, ma si può anche perdere. È spesso non ci sono salvagenti di

Il caso Enron: come perdere due miliardi e cancellare i risparmi dei dipendenti

fronte alle operazioni delinquenti di certe imprese.

Negli anni d'oro Enron aveva costituito un fondo pensione per i suoi dipendenti che investiva esclusivamente in azioni della società. Il legislatore prudentemente vieta che il fondo pensione sia così sbilanciato nei confronti del datore di lavoro, ma invocando una speciale clausola l'impedimento può essere aggirato. Nel dicembre del 2000 il fondo 401(k) di Enron valeva 2,1 miliardi di dollari. Un anno dopo - scoppiato lo scandalo dei bilanci trucati, con i manager finiti in carcere e oggi anche condannati - non valeva più di un centinaio di milioni. Un disastro, insomma. Il 94% degli accantonamenti era andato in fumo. I dipendenti si trovarono dall'oggi ai domani senza lavoro e con la pensione cancellata.

Un'occasione storica

SEGUE DALLA PRIMA

Questo secondo pilastro previdenziale sarà fondamentale per contribuire a garantire agli anziani di domani pensioni di importo adeguato, senza il bisogno di imporre inutili mortificazioni della libertà di scelta dei singoli individui circa il momento dell'abbandono dell'attività lavorativa. Proprio l'urgenza della misura ha indotto l'esecutivo ad inserirla nel disegno di legge finanziaria, scorrendola dal complesso degli interventi di revisione che a breve interesseranno il sistema previdenziale.

Il menzionato memorandum, tra le altre cose, ha anche visto l'intesa delle parti sui criteri di destinazione all'INPS del TFR maturando, che i lavoratori non destineranno ad alcun fondo pensione: a differenza di quanto prevedeva l'originario disegno di legge finanziaria, la parti hanno convenuto di far ricadere l'onere della devoluzione all'INPS dell'intero ammontare del TFR inoptato sulle aziende con almeno 50 dipendenti, senza imporre gravami alle aziende con un numero di dipendenti inferiore. La decisione mira a non coinvolgere le piccole imprese che, di gran lunga prevalenti nel tessuto produttivo nazionale, rappresentano un fondamentale motore dell'economia italiana e che, d'altra parte, incontrerebbero maggiori difficoltà, rispetto alle grandi e grandissime imprese, ad ottenere finanziamenti a tassi di interesse accettabili presso gli istituti bancari.

Tuttavia, il governo ritiene decisa, da parte di giovani e meno giovani, la scelta di destinare il trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e punta ad ottenere la massima adesione; pertanto curerà l'avvio di una valida campagna informativa che inizi da gennaio del prossimo anno e si prolunga per la durata dell'intero semestre riservato all'opzione, che renda edotti lavoratrici e lavoratori sui termini reali della questione, dissipando dubbi ed eliminando pregiudizi. D'altro canto, la presenza di grandi fondi pensione, che sono anche potenti soggetti investitori, sarebbe altamente benefica per l'articolazione del capitalismo italiano e contribuirebbe a restituire vitalità ad un mercato mobiliare italiano che è comunemente e giustamente considerato asfittico. Insomma, il Memorandum d'intesa per l'individuazione di obiettivi e linee di una revisione del sistema previdenziale e il Memorandum d'intesa sul Trattamento di Fine Rapporto si qualificano come un'assunzione di responsabilità di questo Governo che, riconoscendo alle parti sociali il loro essenziale ruolo, mira a garantire l'equilibrio del sistema pensionistico nel breve e nel lungo periodo.

Cesare Damiano

I lavoratori decidano

SEGUE DALLA PRIMA

Accanto alla anticipazione di questo processo, l'altro punto fondante è che al fondo presso la Tesoreria dello Stato, gestito dall'INPS, confluirà solo il TFR che il lavoratore non ha destinato alla previdenza complementare (il cosiddetto TFR inoptato) e, altra novità, solo quello depositato presso le aziende con oltre 50 dipendenti, rimanendo invece nella disponibilità dell'azienda per quelle con meno di 50 dipendenti. A noi premeva salvaguardare un aspetto fondamentale, e cioè che indipendentemente da dove è depositato il TFR del lavoratore, in azienda o presso il fondo statale, nulla cambia e cambierà per i diritti acquisiti del lavoratore, sia per quanto riguarda i rendimenti annui che per le anticipazioni e liquidazioni previste per legge o per via contrattuale, prestazioni che comunque il lavoratore deve vedere garantite dal proprio datore di lavoro, come se il TFR rimanesse depositato presso l'impresa. Altri due fattori consideriamo importanti: il primo è la temporaneità della destinazione del TFR al fondo presso la Tesoreria. Nel 2008 sarà utile fare una discussione più approfondita e meno condizionata dalle emergenze del bilancio pubblico circa la miglior destinazione del TFR non destinato alla previdenza complementare. Il secondo è l'impegno che abbiamo chiesto al governo di ridurre l'aliquota fiscale sui rendimenti annui delle risorse destinate alla previdenza complementare (oggi fissata all'11%) con un adeguamento alla legislazione nei paesi europei.

Ci aspettano mesi di lavoro impegnativo, per gestire al meglio la preparazione, l'implementazione e la gestione del semestre del silenzio-assenso, per coinvolgere davvero tutti i lavoratori, soprattutto i più giovani, e rappresentare l'importanza della costruzione della seconda gamba del sistema previdenziale come elemento indispensabile in un contesto integrato con la previdenza pubblica che vogliamo difendere e rivalorizzare anche in vista del prossimo confronto con il governo, che si aprirà da gennaio con l'obiettivo di affrontare quei problemi e quelle disuguaglianze lasciate aperti dalla riforma Dini, soprattutto per giovani, precari, rivalutazione delle pensioni, ponendo rimedi allo scalone ed alle iniquità della riforma Maroni. Come si vede, non c'è alcuno scippo del TFR dei lavoratori, anzi si offre una occasione, soprattutto ai più giovani per poter pensare la propria vita lavorativa e la propria pensione con maggiore consapevolezza, libertà e sicurezza verso il futuro.

Guglielmo Epifani

Glossario

Orientarsi tra Tfr e silenzio/assenso

COVIP

Commissione Vigilanza Fondi Pensione. Istituita nel 1993 con decreto legislativo n° 124/93 ha iniziato ad operare nella sua attuale configurazione dal 1996. La sua attività è rivolta alla tutela del risparmio previdenziale, alla trasparenza e al corretto funzionamento del sistema dei fondi pensione il cui scopo è quello di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

PILASTRI

La riforma previdenziale del 1995 (legge 335/95) ha determinato una svolta nella storia della previdenza italiana attuando un nuovo sistema basato su "due pilastri". Il primo pilastro è rappresentato dalla previdenza obbligatoria (Inps, Inpdap, Casse professionali, ecc.) che assicura la pensione di

base. Il secondo pilastro è rappresentato dalla previdenza complementare, che attraverso l'adesione volontaria e collettiva alle forme pensionistiche complementari, offre la possibilità di costituire una pensione aggiuntiva.

FONDI PENSIONE

I lavoratori dipendenti possono aderire: al fondo pensione chiuso o negoziale di riferimento; al fondo pensione aperto cui aderisce il proprio datore di lavoro a seguito di accordo aziendale (cosiddette "adesioni collettive ai fondi aperti"); a qualsiasi fondo pensione aperto o forma pensionistica individuale, senza contribuzione del proprio datore di lavoro. I lavoratori autonomi e i liberi professionisti possono aderire: all'eventuale fondo chiuso di riferimento o di categoria; a qualsiasi fondo aperto o forma pensionistica individuale.

TFR

Il trattamento di fine rapporto, in sigla tfr, la vecchia "buonuscita o liquidazione, è la somma che

spetta al lavoratore dipendente al termine della sua vita lavorativa in un'azienda. Conosciuta, specie in passato, più popolarmente come "liquidazione", è una prestazione al cui pagamento è tenuto il datore di lavoro nel momento in cui cessa il rapporto stesso. Il trattamento di fine rapporto si calcola sommando per ciascun anno di lavoro una quota pari all'importo della retribuzione annua divisa per 13,5 (la retribuzione utile per il calcolo del Tfr comprende tutte le voci retributive corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, salvo diversa previsione dei contratti collettivi). Tenendo conto che di questa quota una parte, lo 0,5 per cento, va all'Inps come contributo per le prestazioni pensionistiche, la quota accantonata annualmente in termini percentuali è pari al 6,91 per cento della retribuzione utile. Gli importi accantonati sono indicizzati, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo (Istat).

SILENZIO/ASSENSO

Meccanismo, previsto dal Codice civile, che interverrà nel caso in cui i lavoratori non abbiano espresso alcuna indicazione entro il 30 giugno 2007. Con il silenzio che equivale ad assenso il tfr sarà conferito automaticamente al fondo pensione previsto dai contratti collettivi o a quello indicato da un diverso accordo aziendale. In alternativa il tfr andrà al fondo cui ha aderito il maggior numero di dipendenti dell'azienda.

INCENTIVI FISCALI

Dal 2007 i contributi saranno deducibili sino a 5.164,57 euro l'anno. I rendimenti annuali continueranno ad essere tassati all'11 per cento: in base all'accordo tra governo e parti sociali quest'imposizione potrebbe essere rivista per allineare il sistema a quello degli altri paesi europei. La rendita vitalizia versata dalla previdenza integrativa sarà tassata con una ritenuta definitiva del 15 per cento, con una riduzione dello 0,30 per cento per ciascun anno di permanenza successivo al quindicesimo, con un minimo del 9: attualmente si paga invece l'aliquota progressiva Irpef dal 23 per cento in su.

simo, con un minimo del 9: attualmente si paga invece l'aliquota progressiva Irpef dal 23 per cento in su.

FONDO DI GARANZIA

La prima garanzia dei fondi pensione viene dalla trasparenza del loro governo. Un fondo non può fallire e comunque verrà costituito un "fondo di garanzia", che si affiancherà a quello già previsto per le imprese. Tutti gli strumenti di previdenza integrativa hanno la struttura di patrimonio separato: un eventuale fallimento dell'azienda o del gestore a cui sono affidate le risorse non può avere su di loro alcuna ripercussione. Discorso diverso è quello del rischio finanziario, dato che il tfr verrà investito in azioni e obbligazioni. Il tfr che verrà dal silenzio-assenso, cioè quello di chi non sceglie, andrà a linee d'investimento che garantiscono la restituzione delle somme versate e siano idonee ad offrire con elevata probabilità rendimenti pari o superiori a quelli del tfr in un arco pluriennale.