

l'Unità

TFR
Fondi
pensione

La grande
svolta

www.unita.it

Le scadenze da ricordare

1 gennaio 2007

Comincia la piccola rivoluzione del sistema previdenziale italiano e quindi la costruzione del cosiddetto “secondo pilastro”. Dall’1 gennaio 2007 tutti i lavoratori dipendenti avranno infatti a disposizione sei mesi di tempo per decidere il destino del loro tfr “maturando”. Dovranno cioè in questi sei mesi stabilire se aderire al fondo pensione di categoria (o ad altri fondi pensione) oppure se lasciare quanto maturerà del loro tfr in azienda (destinandolo quindi all’Inps, nel caso di aziende con una forza lavoro superiore ai cinquanta dipendenti) . La scelta è comunque reversibile: ogni lavoratore potrà tornare sui suoi passi, in che misura e con quali modalità dovrà essere indicato da un apposito decreto.

30 giugno 2007

La “rivoluzione” entra nel vivo. A questo punto i lavoratori non avranno più tempo per pensare: entro il 30 giugno 2007 dovranno aver scelto la strada del loro tfr “maturando” e dovranno aver già comunicato la loro decisione all’azienda. Se non avranno comunicato nulla, conterà il silenzio assenso: il silenzio varrà cioè per l’adesione ai fondi pensione.

TFR e Fondi pensione: la grande svolta

Indice

Un'occasione storica per cambiare il futuro della previdenza sociale di Cesare Damiano, <i>ministro del Lavoro</i>	7
Nessuno stia in silenzio. Tutti i lavoratori fanno la loro scelta consapevole di Guglielmo Epifani, <i>Segretario generale della Cgil</i>	9
Un accordo faticoso, ma ora si parte di Bianca Di Giovanni	11
Tfr, istruzioni per l'uso	13
Scimmià, presidente Covip: «Primo traguardo: informazioni chiare per chi sottoscrive» di Felicia Masocco	15
Siciliano, Unipol: «Investimento sicuro per garantirsi l'avvenire» di Giampiero Rossi	17
Ricordo della buona uscita, quando c'era un'altra Italia di Bruno Ugolini	19
Glossario	21
Appendice	23

Un'occasione storica per cambiare il futuro della previdenza sociale

di Cesare Damiano, *ministro del Lavoro*

Lo scorso 23 ottobre, dopo un mese di trattative, governo e parti sociali sono giunti alla sigla di un Memorandum d'intesa sul Trattamento di Fine Rapporto. Si tratta di un accordo di grandissima rilevanza, portatore di una vera e propria svolta, in quanto stabilisce una linea condivisa, secondo la migliore tradizione concertativa, a cui il presente Governo è e desidera rimanere fedele, per l'avvio di quella previdenza complementare della cui necessità si è fatto un gran parlare da un decennio a questa parte. Il decollo della previdenza complementare viene dunque anticipato di un anno rispetto a quanto previsto dalla legge 252/2005, che ne rimandava l'avvio al gennaio 2008, cosicché, finalmente, dal 1° gennaio prossimo cominceranno a decorrere i sei mesi durante i quali tutti i lavoratori dipendenti (ad esclusione di quelli pubblici) saranno chiamati a decidere se destinare l'accantonamento annuale del TFR maturando al finanziamento di un fondo pensione e costituirsi così un secondo trattamento pensionistico, da affiancare a quello obbligatorio, o se continuare a tenerlo in azienda (o all'INPS) per vedersi erogata la liquidazione al momento della cessazione dal servizio.

La misura si inquadra nella serie di provvedimenti fra i quali è contemplata anche la verifica del sistema previdenziale. Infatti, le riforme intervenute a partire dagli anni '90 si sono susseguite secondo un progetto coerente, in grado di perseguire con lungimiranza fini di equità sociale. La previsione di possibili, successivi adeguamenti faceva parte del disegno iniziale, consentendo di rispondere attraverso interventi organici e compatibili con il quadro generale, a nuove esigenze eventualmente sopraggiunte. Queste ultime, dopo che la legge Dini ha stabilito le modalità del passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo, si sono davvero manifestate, stanti il forte aumento dell'aspettativa di vita e la flessibilizzazione del mercato del lavoro intervenute dopo il 1995. Ovviamente, va posta la dovuta enfasi sulla positività della principale ragione dell'invecchiamento della popolazione che, a sua volta, impone l'adozione in tempi brevi di tanti adeguamenti: la durata della vita media si è fortunatamente allungata e a ciò si associano anche condizioni di salute migliori.

È un dato di fatto positivo che dobbiamo gestire proficuamente, in modo tale da mantenere l'attuale, crescente trend della speranza di vita e migliorare contemporaneamente anche il benessere economico e sociale. Dunque, al fine di mantenere in equilibrio il sistema, si è scelto di percorrere due vie parallele e complementari: da un lato, all'indomani dell'approvazione della Legge Finanziaria, si darà il via al confronto con le forze sociali per definire gli interventi di manutenzione della riforma Dini secondo un progetto di ampio respiro (tratteggiato in un altro apposito memorandum siglato con le parti sociali lo scorso 26 settembre), dall'altro, nella manovra finanziaria stessa (oltre all'incremento delle aliquote contributive dei lavoratori parasubordinati) si è inserita l'anticipazione dell'avvio della previdenza integrativa, le cui modalità sono state condivise tramite il citato Memorandum d'intesa sul TFR.

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, scorporandola 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 decisiva, 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 protragga 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.

Nessuno stia in silenzio. Tutti i lavoratori facciano la loro scelta consapevole

di Guglielmo Epifani, *Segretario generale della Cgil*

L'accordo sottoscritto da CGIL-CISL-UIL, Governo e Confindustria sul TFR rappresenta finalmente, dopo il lungo traccheggiare del governo precedente, un importante passo avanti per favorire il decollo della previdenza complementare. L'accordo chiarisce in modo definitivo e inequivocabile la norma della finanziaria sull'istituzione presso la tesoreria dello Stato del Fondo alimentato con il TFR, salario differito dei lavoratori.

La confusione nata dopo la presentazione della Finanziaria era decisamente troppa e in larga misura strumentale. Strumentale era la posizione delle associazioni imprenditoriali, che da sempre hanno considerato il TFR non come salario differito di cui i lavoratori possono disporre, ma come liquidità ad esclusivo beneficio delle imprese da utilizzare come fonte di investimento a basso costo. Posizione, questa, che ha reso difficile in questi anni la reale messa a disposizione del TFR per la previdenza complementare, soprattutto nelle aziende di minori dimensioni (prova ne sia l'atteggiamento delle associazioni artigiane), e che si è manifestata in tutta la sua prepotenza di fronte al testo di legge che ipotizzava il trasferimento di parte del TFR non destinato alla previdenza complementare a questo fondo statale per reperire risorse per investimenti pubblici.

La norma originaria della finanziaria sollevava anche per noi, per il sindacato confederale - che da molti anni si batte per l'avvio e lo sviluppo della previdenza complementare come opportunità per i lavoratori, senza lederne i diritti - riserve, perché quella norma non era stata discussa e concordata con le rappresentanze sindacali e non chiariva i diritti dei lavoratori. Inoltre poneva lo Stato oggettivamente in concorrenza con i fondi negoziali, realizzando una condizione per cui il transito del TFR al fondo presso la Tesoreria si sarebbe posto temporalmente e logicamente prima della possibilità per il lavoratore di scegliere se aderire o meno alla previdenza complementare e che uso fare del proprio TFR.

L'intesa raggiunta risponde ai problemi da noi posti, concretizzando esattamente le soluzioni che la Cgil - fin dal primo momento - aveva evidenziato come necessarie, e che ora devono essere pienamente spiegate da una seria, approfondita e onesta campagna informativa, come abbiamo sempre auspicato.

L'anticipazione al 1° gennaio 2007 delle disposizioni contenute nel cosiddetto Decreto Maroni in materia di previdenza complementare è per noi un fatto importante, in quanto permette da quella data ai lavoratori di scegliere dove destinare il proprio flusso annuale di TFR, se inviarlo tutto o in parte alla previdenza complementare (potendo scegliere tra fondo negoziale o fondo aperto o forma assicurativa) o mantenerlo come TFR con le attuali norme. Dalla stessa data, parte anche il semestre per il silenzio assenso durante il quale il lavoratore sarà chiamato a scegliere se destinare il proprio flusso di TFR nei fondi, oppure lasciarlo in azienda, il che significa un grande impegno per tutta l'organizzazione a fare in modo che i lavoratori e lavoratrici siano informati in modo adeguato e che tutti possano esprimere volontariamente e responsabilmente la propria volontà, secondo il principio: "nessuno stia in silenzio, ognuno faccia la propria scelta consapevole".

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'informazione 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.

Un accordo faticoso, ma ora si parte

di Bianca Di Giovanni

Il memorandum d'intesa tra governo e parti sociali sul decollo della previdenza integrativa dal primo gennaio 2007 porta la data del 23 ottobre 2006. Prima di quel giorno, tre settimane di scontro furibondo con la Confindustria e di dibattito lacerante nelle diverse «case» sindacali. Il fatto è che in quelle due paginette è concentrato molto della forza «esplosiva» innescata dalla riforma Dini. Comincia un'epoca nuova per le pensioni. E anche per la vita delle imprese, costrette a dire addio ad una formula comoda e poco costosa di finanziamento. Col nuovo corso previdenziale, poi, si aprono partite più complesse per la finanza italiana, finora chiusa in rapporti ristretti tra piccoli poteri di stampo familiare. Irrompono sulla scena i fondi pensione, che somigliano molto (troppo?) ai modelli di «public company», dove il «padrone» perde volto e fisionomia in favore del manager, di piani industriali, di vera competizione sul mercato.

Forse le imprese puntavano ad altri rinvii, come era già accaduto con il governo Berlusconi, che nel giro di un consiglio dei ministri allungò di circa due anni l'avvio della riforma. Appoggiate, magari, da banche e assicurazioni, più attente a vendere i propri prodotti (polizze e piani di accumulo) che a garantire la sostenibilità futura della previdenza. Forse Confindustria non si aspettava l'accelerazione sulla previdenza integrativa. A questo si è aggiunto il colpo a sorpresa sulla norma del Tfr all'Inps. Una disposizione che non c'entra molto con la previdenza integrativa, visto che avere il Tfr all'Inps equivale ad averlo in azienda. Per i lavoratori, dunque, nessun vero terremoto: ciascuno potrà decidere se optare per i fondi o per l'azienda. Se la propria impresa ha più di 50 dipendenti, la seconda opzione si tradurrà nel passaggio all'Inps, ma con le stesse condizioni «aziendali». La vera differenza è per le imprese, che comunque vedono sfilarsi quel flusso finanziario, valutato in circa 6 miliardi di euro.

La norma è spuntata nel menù della Finanziaria nelle ultime 48 ore prima del varo al consiglio dei ministri del 30 settembre. La reazione delle imprese è stata al calor bianco. Luca Cordero di Montezemolo ha parlato esplicitamente di «scippo» dei soldi dei lavoratori (?!), nelle stanze di Viale dell'Astronomia si ripeteva: ci danno con una mano (cuneo) e ci tolgono con l'altra (Tfr). Parole di fuoco che hanno alzato all'inverosimile il livello di scontro. Insomma, Confindustria ha venduto cara la pelle. Anzi, il Tfr, che poi era dei lavoratori.

Tommaso Padoa-Schioppa in persona ha riconosciuto davanti alla platea confindustriale di Capri che forse c'era stato un deficit di concertazione e di «costruzione» di quella regola. «Ma non si dica che si dà con una mano e si toglie con l'altra - aveva avvisato - perché quando ho proposto di togliere tutte e due le norme ho visto molti volti impallidire». La verità è che il cuneo assicura nelle casse aziendali un risparmio che arriva a quasi 5 miliardi a fine 2007, mentre la perdita del Tfr comporta un aggravio di circa lo 0,15% di quella cifra. Tra le due misure non c'è confronto. Ma la grancassa è stata martellante: prima Capri, poi l'assise di Prato, poi le prime pagine dei giornali. Tutti a gridare allo scippo. Ci si è messo anche il governatore di Bankitalia Mario Draghi a lanciare l'allarme: non è che questa misura ostacola i fondi? Non è che costa troppo allo Stato? Dubbi a non finire, nonostante diversi contatti informali a Palazzo Chigi, tra le cui mura Luca Cordero di Montezemolo si mostrava abbastanza tranquillo e amichevole. Tanto tranquillo da arrivare a sedersi sulla sedia di Romano Prodi nel giorno della sigla dell'intesa. Uno scherzo privato tra mille bordate pubbliche.

Il resto è cronaca di questi giorni: l'emendamento che esclude i piccoli sotto i 50 dipendenti è arrivato in Parlamento (costa 60 milioni), le aziende hanno ottenuto tutte le compensazioni previste dalla Maroni (sgravi sui contributi e crediti agevolati). La protesta ha funzionato. Ma ora comincia la partita vera.

Tfr, istruzioni per l'uso

Che fare fra sei mesi? Tenersi il Tfr o aderire a un fondo pensione?

Tutti i lavoratori dipendenti dovranno, a partire dal primo gennaio 2007, cercare di rispondere a queste domande. Avranno a disposizione sei mesi per decidere se affidare a un fondo pensione quanto del loro tfr maturerà da quella data o se lasciare tutto in azienda.

Il Tfr lasciato all'azienda verrà trasferito all'Inps?

No, se l'azienda conta meno di cinquanta dipendenti, come oltre il 90 per cento delle imprese italiane.

Inps o azienda: che differenza fa per il lavoratore?

Nessuna. A fine rapporto il lavoratore riceverà tutta la sua liquidazione, sia nel caso il nostro lavoratore vada in pensione sia nel caso in cui decida di cambiare azienda. Anche rispetto agli anticipi, non cambia nulla: potrà sempre richiederli secondo le regole in corso, sulle quote accantonate e per ragioni di emergenza (prima casa e cure mediche).

Per quali ragioni un lavoratore dovrebbe scegliere un fondo pensione?

Intanto dovrebbe tenere conto del fatto che esistono fondi pensione di diverso tipo e anche varie forme di assicurazione individuale: dopo aver optato per il fondo pensione, dovrà decidere tra fondi pensioni negoziali, fondi aperti e polizze personali.

Perché un fondo negoziale?

I fondi negoziali sono quelli cui si aderisce su base collettiva (contratti e accordi collettivi, anche aziendali, accordi fra soli lavoratori, regolamenti di enti e aziende qualora i rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti e accordi collettivi). L'investimento nei fondi previdenziali negoziali rende di più del tfr. Lo dimostrano anche i recenti dati nonostante gli anni di crisi dei mercati finanziari. Il fondo negoziale consente di utilizzare i benefici fiscali (deducibilità dei contributi versati) e soprattutto il diritto a usufruire del contributo del datore di lavoro che permette di migliorare la prestazione previdenziale, contributo previsto solo per fondi negoziali. Per questa via ci si costruirà una rendita a integrazione della pensione.

Solo una rendita in alternativa alla liquidazione?

No. Al momento della pensione il lavoratore potrà scegliere tra una rendita vitalizia calcolata sull'intero ammontare del tfr oppure la liquidazione un tantum del 50 per cento e una rendita calcolata sul rimanente 50 per cento. Sarà comunque una integrazione della pensione, che con il metodo di calcolo da poco in vigore (contributivo) ammonterà al 30/40 per cento dell'ultimo stipendio.

Chi gestisce i fondi negoziali? Si può star tranquilli?

I fondi negoziali non sono gestiti dai sindacati. I consigli di amministrazione sono composti per metà dai rappresentanti dei datori di lavoro e per metà dai rappresentanti dei lavoratori regolarmente eletti. La gestione delle risorse non è in mano al fondo pensione (che sceglie indirizzi di investimento e controlla l'operato dei gestori), ma viene affidato a intermediari professionali (banche, società di gestione del risparmio, assicurazioni). Vengono applicate le regole base della diversificazione del rischio e della trasparenza dei possibili conflitti di interesse.

Poi ci sono i fondi aperti. In che cosa si differiscono?

I fondi aperti sono stati pensati per i lavoratori autonomi e per tutti quei lavoratori che non hanno a disposizione fondi negoziali, anche se sono previste forme di iscrizione collettiva per i lavoratori dipendenti. Aderendo al fondo pensione aperto individuale si perdono comunque i contributi del

datore di lavoro anche se si possono utilizzare i benefici fiscali. I fondi aperti individuali nascono per iniziativa delle banche, delle società di investimento mobiliare, delle società di gestione dei risparmi.

Esistono altre strade?

Esistono fondi promossi dalle Regioni e dei quali possono tener conto i lavoratori della regione il cui governo li ha istituiti. Ed esistono forme pensionistiche individuali attuate mediante contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziali. Anche le polizze assicurative (per la grande pressione che hanno esercitato sul governo Berlusconi le compagnie di assicurazione) sono state inserite tra le possibili scelte cui destinare il tfr, purchè si adeguino alle norme emanate dalle direttive e dai regolamenti della Covip (Commissione vigilanza fondi pensione) in materia di costi, governance, trasparenza.

Bene. Ma tra un fondo e l'altro, tra Inps e azienda e polizze, dove sta la convenienza?

Cerchiamo dunque la forma di investimento più remunerativa. Il tasso di rivalutazione del tfr è fissato dall'articolo 2120 del Codice civile e si ottiene sommando il 75 per cento del costo della vita nel mese in esame rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente a un tasso fisso pari all'1,5 per cento su base annua. Calcolato così, l'anno scorso il rendimento del tfr è stato solo del 2,6 per cento, mentre i fondi pensione di nuova istituzione sono andati molto meglio con un rendimento dell'8,5 per cento. Quest'anno le cose sono andate meno bene per i fondi: secondo alcune stime il loro rendimento sarebbe alla fine del 2,4 per cento, di poco superiore alla rivalutazione netta del tfr, che sarebbe del 2 per cento. Tuttavia il rendimento medio dei fondi pensioni andrebbe calcolato per lunghi periodi. Secondo una simulazione retrospettiva della Covip, calcolando «il rendimento teorico che i fondi pensione avrebbero conseguito in periodi passati sulla base di una composizione media di portafoglio tipicamente prudentiale, con una percentuale di investimento azionario nell'ordine del 25-30 per cento», tra il maggio 1982 e la fine del 2005 «il rendimento reale annuo composto dai fondi pensione, pari a circa il 5 per cento, avrebbe abbondantemente superato il tasso annuo di rivalutazione del tfr, pari allo 0,2 per cento».

Detto questo la scelta sembra obbligata...

Ovviamente si dovranno tenere conto di altre questioni. Ad esempio chi sceglie il fondo pensione sarà obbligato a lasciare i suoi soldi per un certo numero di anni (cinque o sei) nel fondo pensione e inoltre ne potrà disporre in modo diverso rispetto a chi li ha affidati all'Inps o li ha lasciati in azienda. In caso di disoccupazione o cassa integrazione, il lavoratore dovrà aspettare dodici mesi per riscattare il 50 per cento del suo tfr dal fondo e potrà riscattare l'altra parte solo dopo quarantotto mesi di disoccupazione.

Scimmia, presidente Covip: «Primo traguardo: informazioni chiare per chi sottoscrive»

di Felicia Masocco

La Covip c'è. «Abbiamo emanato le ultime direttive - informa il presidente Luigi Scimìa - siamo pronti a raccogliere questa sfida»

Siete pronti anche se la riforma viene anticipata di un anno?

«Abbiamo una lunga esperienza nel controllo dei fondi e ora le regole sono abbastanza strette. Credo che il lavoratore possa stare tranquillo».

In pratica, qual è il vostro compito?

«Controllare il mercato della previdenza complementare. Una settimana fa abbiamo emanato le ultime direttive su come devono essere gli statuti dei fondi negoziali, su come devono essere i regolamenti dei fondi aperti e delle polizze assicurative. Abbiamo anche indicato come rendere omogenei i prospetti informativi in modo che il lavoratore possa paragonare costi e rendimenti».

Il mercato è una giungla, Se la sente di dire che il lavoratore avrà gli strumenti per poter scegliere?

«È il nostro obiettivo. Abbiamo anche previsto delle schede sintetiche, in modo da evitare la lettura di pagine e pagine spesso incomprensibili».

La Covip ha poteri sanzionatori?

«Certo, come tutte le authority. Consideri che i fondi e le polizze devono essere iscritte presso di noi, se verificiamo che le condizioni che ci sono state comunicate non sono veritiere cancelliamo l'iscrizione di quella forma previdenziale».

Chi fa i controlli?

«Li facciamo noi».

Che cosa la preoccupa di più?

«Ci preoccupa moltissimo il lavoratore silente, quello che non sceglie e con il silenzio assenso si vede trasferire il Tfr».

Perché? Che cosa può accadere?

«Vede, il Tfr parcheggiato in azienda è garantito da un fondo creato presso l'Inps, e viene rivalutato dell'1,5% fisso più il 75% dell'andamento del costo della vita. Capitale e rendimento sono garantiti. Nel caso del lavoratore silente, che non sceglie, capiterà che il suo Tfr verrà portato fuori dall'azienda: è molto importante che il fondo o la polizza in cui andrà il Tfr garantisca formalmente il capitale. Il lavoratore non deve mai rimetterci il capitale e deve anche avere dei rendimenti compatibili con il Tfr che esiste presso l'impresa».

E come la mette con le speculazioni?

«Il rischio c'è sempre. Si tenga presente che i fondi non sono liberi di investire come si vuole, ci sono regole. Una, fondamentale, è che i nuovi fondi non possono essere gestiti in proprio ma da società specializzate nella gestione del denaro come le banche o le assicurazioni».

Una domanda che si fanno i lavoratori è quanto rischiano con i fondi...

«Dipende anche da loro. Possono scegliere investimenti prudenti nelle obbligazioni, oppure il misto in cui c'è un po' di azionario oltre l'obbligazionario. Oppure se vogliono un po' più di rischio (in genere lo fanno i giovani) si sceglie il 50% di azionario e il 50% di obbligazionario. In questo caso

si deve sperare che la Borsa vada bene così si guadagna di più. Ma questa è una scelta del lavoratore. L'anno scorso i fondi aperti (dove c'è più azionario) hanno reso l'11%, e i fondi negoziali (dove c'è più obbligazionario) hanno reso il 7%. Quest'anno nei primi nove mesi il rendimento massimo è arrivato al 2,5% perché la Borsa è andata maluccio».

Informare è un imperativo. Che cosa è previsto nei sei mesi che scatteranno da gennaio?

«Partirà la campagna informativa, ci sono 17 milioni già stanziati. La legge prevede anche l'obbligo del datore di lavoro di informare il dipendente. Dobbiamo avere pochissimi lavoratori silenti».

Siciliano, Unipol: «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?

«Per il singolo lavoratore è importante affiancare 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 sistema 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 il 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 a 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 ferree, con investimenti sicuri con redimenti 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 versarne 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 perchè 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».

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

di Bruno Ugolini

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.

I 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 "Buonuscita" 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 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). Insomma 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 inventato? I manuali sindacali riportano la data di origine a quasi 90 anni or 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 forme come la cosiddetta "tredicesima" 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 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 "buonuscita", 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 chiarezza, 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.

Glossario

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 costituirsi 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.

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 garantiscano 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.

Appendice

I rendimenti dei fondi negoziali nel 2005

Nome dei fondi	Destinatari	Rend. % netto	
		2005	2004
Alifond	Industria alimentare	10,3	4,7
Arco	Legno e laterizi	8,6	5,6
Cometa	Industria metalmeccanica	-	3,9
	Linea monetaria	2,9	-
	Linea garantita	2,6	-
	Linea bilanciata obbligazionaria	6,7	-
	Linea bilanciata	10,4	-
Concreto	Industria cemento, calce e gesso	9,3	6,9
Cooperlavoro	Cooperative di produzione e lavoro	-	6
	Linea garantita	5,2	-
	Linea bilanciata obbligazionaria	7,6	-
	Linea bilanciata azionaria	9,2	-
Eurofer	Ferrovie dello Stato	6,2	2,2
Foncer	Industria piastrelle e ceramica	9,6	7,1
Fonchim	Industria chimica e farmaceutica	-	-
	Linea monetaria	2,1	2,1
	Linea bilanciata obbligazionaria	6,6	4,7
	Linea bilanciata azionaria	12,7	7,6
Fondapi	Lav. dip. di piccole e medie imprese/Confapi	3,3	-
Fondenergia	Energia (gruppo Eni)	-	-
	Linea monetaria	1,8	2
	Linea bilanciata obbligazionaria	10,3	6,4
	Linea bilanciata azionaria	15,6	10,5
Fondodontisti	Medici odontoiatri	-	-
	Linea monetaria	1,8	2,8
	Linea bilanciata	6,8	2,3
	Linea azionaria	15,3	1,3
Fondi Famiglia	Casalinga	-	3,7
Fondo Gommaplastica	Gomma materie plastiche	10	4,9
Fonte	Commercio, turismo e servizi (lav.dip)	6,3	2,8
Fopen	Dipendenti gruppo Enel	-	-
	Linea monetaria	1,9	2,2
	Linea bilanciata obbligazionaria	8,4	4,3
	Linea bilanciata	12,6	5,8
	Linea azionaria	17,4	6,7
Fundum	Commercio, turismo e servizi (lav. dip)	2,4	2,7
Laborfonds	Aziende ed Enti pubblici del Trentino A. A.	10	6,2
Mediafond	Gruppo Mediaset	8,8	7
Pegaso	Gas, acqua, elettricità	9	5,2
Prevaer	Operatori aeroportuali	7,7	-
Previambiente	Igiene ambientale	8,3	4,8
Previcoper	Cooperative di distribuzione del commercio	7,1	5,3
Previmoda	Industria tessile - abbigliamento, calzature	9,3	5,3
Previvolo	Piloti e tecnici volo	-	-
	Linea monetaria	-	-
	Linea obbligazionaria	-	-
	Linea bilanciata	-	-
	Linea bilanciata azionaria	-	-
Priamo	Autoferrotranvieri	7,7	-
Quadri e capi Fiat	Quadri e capi Fiat	-	-
	Linea obbligazionaria	1,8	4,6
	Linea bilanciata obbligazionaria	8,8	3,8
	Linea bilanciata azionaria	12,8	2,3
Solidarietà Veneto	Aziende industriali Veneto	-	-
	Linea monetaria	3,6	4,2
	Linea bilanciata obbligazionaria	6,7	5
	Linea bilanciata	11,4	3
Telemaco	Telecomunicazioni	-	-
	Linea obbligazionaria	6,1	5,3
	Linea bilanciata obbligazionaria	9,2	4,4
	Linea bilanciata	12,6	3,2
	Linea bilanciata azionaria	16,5	2,1
MEDIA FONDI NEGOZIALI		8,1	4,5
TFR NETTO		2,6	2,5

La previdenza complementare in Italia. Dati di sintesi

Dati di fine periodo: importi in milioni di euro

	Fondi		Iscritti(1)			Risorse D.P.(2)		
	Giu./2006	Dic./2005	Giu./2006	Dic./2005	Var.% Giu2006-Dic2005	Giu./2006	Dic./2005	Var.% Giu2006-Dic2005
Fondi pensione								
Fondi pensione negoziali	43	43	1.183.826	1.562.190	2,5	8.228	7.615	8,0
Fondi pensione aperti	87	89	418.826	407.022	2,9	3.071	2.954	4,0
Totale fondi di nuova istituzione	130	132	1.602.652	1.562.190	2,6	11.299	10.569	6,9
Fondi pensione preesistenti (3)		455		665.561			32.441	
TOTALE FONDI PENSIONE		587		2.227.751			43.010	
Polizze individuali pensionistiche (4)			859.664	811.199	6,0		3.338	
TOTALE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI				3.038.950			46.348	

(1) Iscritti attivi e cosiddetti differiti.

(2) Risorse complessivamente destinate alle prestazioni. Esse comprendono: l'attivo netto destinato alle prestazioni (ANDP) per i fondi negoziali e aperti di nuova costituzione e per i fondi preesistenti dotati di soggettività giuridica; i patrimoni di destinazione ovvero le riserve matematiche per i fondi preesistenti privi di soggettività giuridica; le riserve matematiche costituite a favore degli iscritti presso le compagnie di assicurazione per i fondi gestiti tramite assicurative; le riserve matematiche per i PIP di tipo tradizionale e il valore delle quote in essere per i PIP di tipo *unit linked*.

(3) I dati sono parzialmente stimati.

(4) Il dato sugli iscritti, posto pari alle polizze emesse dall'avvio della commercializzazione dei prodotti, potrebbe risultare sovrastimato a causa di duplicazioni.

I fondi di categoria attivi oggi in Italia

Denominazione	Destinatari / settori	iscritti			Bacino potenziali iscritti	Tasso di adesione (%)
		al 30.6.06	al 31.3.06	var. %		
Fondi che hanno conferito le risorse in gestione al 30.6.2006						
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
SOLIDARIETÀ 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	autoferrotranvieri	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	-
<i>di cui riferiti a lavoratori dipendenti: 38</i>		<i>1.170.189</i>	<i>1.160.716</i>	<i>0,8</i>	<i>9.103.000</i>	<i>13,7</i>

