

La crescita nel Pubblico Impiego

Il Fondo Nazionale Pensione Complementare Perseo Sirio, dedicato ai lavoratori pubblici contrattualizzati, con la sola esclusione della Scuola e dell'Afam, per i quali è attivo il Fondo Espero, ha iniziato la raccolta dei contributi nell'ottobre del 2014.

Prima di Perseo Sirio erano stati costituiti due Fondi distinti: uno per i dipendenti delle Regioni delle Autonomie Locali e della Sanità che prese il nome di "Perseo" e iniziò a raccogliere le adesioni il 15 settembre 2012; il secondo, destinato ai dipendenti dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, degli Enti Pubblici non Economici - il parastato per intenderci -, dell'Università e della Ricerca, che prese il nome di "Sirio" e iniziò la raccolta delle adesioni il 9 maggio 2013.

La partenza dei due Fondi del pubblico impiego è stata caratterizzata da difficoltà e obiettivi insuccessi, che hanno convinto, nel 2014, gli organi di amministrazione a richiedere alle parti istitutive dei due Fondi l'avvio di un processo di fusione per incorporazione del Fondo Sirio nel Fondo Perseo. Il percorso si concluse con il verbale di fusione Aran-sindacati del 16 luglio 2014 e il successivo atto di fusione, intervenuto il 30 settembre 2014.

È, dunque, dal primo di ottobre del 2014 che Perseo Sirio può dirsi compiuto e ha iniziato concretamente a operare, avendo avuto in dote, dai fondi d'origine, 17.240 associati e un Andp¹ di poco più di 12 milioni di euro. Ad oggi gli iscritti hanno superato i 100.000 e l'Andp i 330 milioni.

Tutto questo, però, non è avvenuto per caso; Perseo Sirio, già dai primi mesi di vita, ha puntato molto sulla comunicazione, in particolar

Maurizio Sarti e'
Direttore Generale Fondo
Perseo-Sirio

1 Attivo Netto Destinato alle Prestazioni

modo attraverso i social media, e sul rapporto diretto con i lavoratori pubblici, utilizzando la disponibilità degli enti datori, per la verità non sempre presente, ad organizzare eventi informativi direttamente nei luoghi di lavoro o, negli ultimi anni, da remoto per un totale di circa 800, durante i quali sono stati incontrati circa 48.000 lavoratori.

Ma, la svolta è avvenuta grazie a due interventi negoziali. Il primo con il Ccnl 2016/2018 delle Funzioni Locali, art. 56 quater, nel quale le parti hanno disciplinato l'adesione contrattuale² degli appartenenti ai Corpi di Polizia Locale. Il secondo con l'accordo del 16 settembre del 2021 dal titolo "Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore", in attuazione della legge 205/2017, art. 1, comma 157. Ed è proprio da quest'ultimo provvedimento legislativo che parte la nostra analisi.

La legge già citata ha deciso che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 dicembre 1999, recante 'Trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti', pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 111 del 15 maggio 2000, come modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 118 del 23 maggio 2001, nei confronti del personale di cui al comma 2 del predetto articolo 2 assunto successivamente alla data del 1° gennaio 2019 è demandata alle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione agli stessi, anche mediante forme di silenzio-assenso, e la relativa disciplina di recesso del lavoratore. Tali modalità devono garantire la piena e diffusa informazione dei lavoratori nonché la libera espressione di volontà dei lavoratori medesimi, sulla base di direttive della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip)".

Dopo aver fatto salva la speciale disciplina che regola la previdenza complementare nel pubblico impiego, in particolare il carattere "figurativo" del Tfr da destinare al Fondo pensione negoziale³, il legislatore ha voluto inaugurare nuove modalità di adesione del personale neoassunto nelle pubbliche amministrazioni a partire dal 2 gennaio 2019.

A questo punto, e prima di proseguire nel racconto delle modalità di adesione dei

2 L'adesione contrattuale è un'adesione collettiva di tutti i lavoratori ai quali si applica il Ccnl che la prevede alimentata dal solo contributo del datore di lavoro, mentre il lavoratore è libero di integrare la contribuzione al fondo anche con il proprio contributo, l'ulteriore contributo del datore e il Tfr.

3 Il Dpcm 20 dicembre 1999 all'art. 1, comma 5, recita "Il trattamento di fine rapporto sarà accantonato figurativamente e verrà liquidato dall'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP) [ora INPS] alla cessazione dal servizio del lavoratore secondo quanto disposto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297" e all'art. 2, comma 5, "Alla cessazione del rapporto di lavoro l'Inpdap [ora Inps] conferirà al fondo pensione di riferimento il montante maturato, costituito dagli accantonamenti figurativi delle quote di trattamento di fine rapporto nonché di quelli relativi all'aliquota dell'1,5 per cento di cui al comma 4, applicando a entrambi gli accantonamenti un tasso di rendimento che... omissis... corrisponderà alla media dei rendimenti netti di un «paniere» di fondi di previdenza complementare presenti sul mercato", individuato successivamente con DM Economia e Finanze 23 dicembre 2005.

dipendenti pubblici neoassunti, è doveroso precisare che il conferimento del "carattere figurativo" al Tfr è stato suggerito al legislatore del 1999 dall'esigenza di contenere l'aggravio sul bilancio dello stato, anche se in questo modo da un lato la capitalizzazione del Fondo risulta particolarmente contenuta, ma, dall'altro, il lavoratore associato al fondo di categoria non perde in valorizzazione in quanto il Tfr destinato a previdenza complementare è rivalutato sulla base del rendimento medio di un "paniere" di Fondi pensione.

Tornando a noi, la legge del 2017 interviene su alcuni punti di particolare importanza: il primo riguarda il diritto all'informazione, è la prima volta che si affianca alla libera espressione di volontà, in tema di previdenza complementare, la garanzia della "piena e diffusa informazione"; il secondo riguarda il silenzio assenso, che è rafforzato dal diritto di recesso e, il terzo, consiste nelle caratteristiche dell'adesione che riguarda l'intera contribuzione (contributo del lavoratore, del datore di lavoro e Tfr) e non parziale (solo Tfr) come avviene nel settore privato. Infine, il legislatore ha demandato alle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare la regolamentazione delle "modalità di espressione della volontà di adesione"; e, qui, il legislatore, nel momento in cui aggiunge "anche mediante forme di silenzio-assenso", conferisce all'adesione silente il carattere di "espressione della volontà" e non una semplice conseguenza, non voluta, della non scelta.

Informazione, libertà di scelta, anche attraverso il silenzio-assenso, e pienezza della contribuzione formano dunque i tre lati che delimitano il campo di regolamentazione demandato alle parti dal legislatore.

Le parti, dunque, hanno dovuto misurarsi nel regolamentare una disposizione legislativa stringente e hanno prodotto, dopo quasi quattro anni dalla pubblicazione della legge 205/2017, l'accordo del 16 settembre 2021.

In primo luogo, l'accordo definisce l'area di applicazione per sottrazione; infatti, dopo aver limitato l'assunzione "al tempo indeterminato", escludendo di fatto tutte le altre forme di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, hanno espressamente specificato che non si deve intendere come "assunzione", ai fini dell'accordo:

- la progressione di carriera;
- l'assunzione di personale che continua a mantenere il regime di Tfs⁴, in base al principio della continuità del rapporto previdenziale;
- l'assunzione di personale già iscritto al "Fondo" in virtù di precedenti rapporti di lavoro.

Più in avanti, in ossequio alla volontà del legislatore, definisce le "modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio" (art.3) come quelle che avvengono mediante una esplicita manifestazione di volontà, oppure mediante silenzio-assenso.

A questo punto, le parti (Aran e sindacati) si cimentano nel dare corpo alle pre-

4 I TFS sono i preesistenti trattamenti di fine servizio attivi nel pubblico impiego prima dell'adozione del Tfr, avvenuta a decorrere dall'anno 2021 per effetto del Dpcm 20 dicembre 1999

scrizioni del legislatore. Ad iniziare dall'informazione, individuano l'amministrazione datrice come soggetto attivo nel processo informativo, in quanto è fatto carico proprio ad essa di fornire al lavoratore, all'atto dell'assunzione, "una informativa sulle modalità di adesione al Fondo", della quale, inoltre, "è fatta esplicita menzione nel contratto individuale di "assunzione", il che rafforza il carattere prescrittivo dell'informativa e, di conseguenza, il diritto all'informazione esigibile. L'informativa deve contenere i link forniti dal Fondo a cui attingere le informazioni necessarie, contattare direttamente il Fondo o richiedere una consulenza telefonica. Diverse amministrazioni hanno richiesto un intervento informativo da parte del Fondo, anche a distanza, per poter consentire ai propri dipendenti informazioni dirette da persone qualificate. L'informativa contiene anche l'avviso che il lavoratore neoassunto ha sei mesi di tempo per decidere che fare e che, decorsi i quali, sarà iscritto per silenzio-assenso.

A questo punto, perciò, il lavoratore ha sei mesi di tempo per assumere tutte le informazioni di cui necessita e decidere se aderire esplicitamente a Perseo Sirio, compilando il modulo di adesione, oppure altrettanto esplicitamente negare la volontà di aderire. Se questo tempo passa senza che il lavoratore abbia fatto una scelta esplicita il datore comunicherà al Fondo, entro dieci giorni a partire dal mese successivo alla scadenza del semestre, il nominativo e l'indirizzo e-mail a cui contattarlo e sarà, a questo punto, il Fondo stesso ad inviare, entro trenta giorni, una comunicazione al lavoratore "silente" che contiene l'avviso dell'iscrizione, il comparto d'investimento deciso dalle parti (comparto garantito), la documentazione Covip prevista in ordine alle "adesioni che conseguono al conferimento tacito del Tfr e altre modalità di adesione"⁵, nonché la possibilità di recesso entro i trenta giorni successivi alla comunicazione stessa, scaduti i quali senza aver operato il recesso l'adesione si consolida.

Perciò il lavoratore raggiunto dalla prima informativa ad opera dell'ente datore ha un tempo variabile tra i 220 e i 280 giorni, in due tempi, entro i quali esercitare la sua libera scelta, solo se in questo periodo non opera alcuna scelta esplicita l'adesione al fondo diviene definitiva per silenzio-assenso.

Mentre scriviamo sono oltre 10.000 i lavoratori che hanno deciso di aderire attraverso il silenzio-assenso e altrettanti in modo esplicito, attraverso la compilazione del modulo di adesione. La partita è, dunque, appena iniziata che è già vicina ad essere vinta.

Ci viene in mente un quesito da porre alle parti e al legislatore: perché limitare l'efficacia della norma ai soli assunti successivamente al primo gennaio 2019 e non, invece, coinvolgere in questa opportunità a libera scelta tutto il personale pubblico già destinatario del Tfr? Forse che questi non hanno la stessa esigenza di previdenza complementare e diritto all'informazione?

Tutto questo ci aiuta a riflettere su almeno tre argomentazioni:

1. la prima riguarda proprio l'informazione, fattore indispensabile per poter effettuare consapevolmente e liberamente le proprie scelte in una materia, così sensibile dal punto di vista sociale, com'è quella previdenziale, che invece è merce rara, delegata dallo Stato ai fondi pensione e alle parti negoziali, mentre la "comunicazione istituzionale" latita colpevolmente;
2. la seconda riguarda la semplificazione delle modalità di adesione che, attraverso il silenzio-assenso, hanno consentito un approccio più agile;
3. la terza è nella limitatezza della platea dei destinatari.

In ordine a quest'ultima argomentazione, per il settore pubblico abbiamo già avuto modo di accennare nelle righe che precedono, ma la stessa o analoga procedura – dall'obbligo informativo al silenzio-assenso e al diritto di recesso – potrebbe essere proficuamente trovare applicazione anche nel settore privato.