

# Il punto di vista di MANAGERITALIA

Il governo ha presentato alle parti sociali alcune nuove ipotesi di modifica del sistema previdenziale. Manageritalia condivide l'inevitabilità di un intervento volto a limitare gli effetti distortivi dell'invecchiamento della popolazione che riduce la redditività del nostro sistema pensionistico a ripartizione.

Con la riforma proposta, come nelle precedenti modifiche alla legge Dini introdotte a più riprese nelle leggi finanziarie di questi ultimi anni, viene perseguito l'interesse pubblico al recupero degli equilibri finanziari delle gestioni previdenziali e al risanamento del sistema.

Alcune parti sociali hanno sottolineato l'importanza del varo della riforma delle pensioni allo scopo di "fare cassa". Al riguardo Manageritalia, pur consapevole della necessità per il paese di superare i noti squilibri finanziari del sistema pensionistico, ritiene che la riforma previdenziale non debba tradursi solo in una serie di misure dirette a risolvere le emergenze, ma che soprattutto occorra ridisegnare in maniera più sistematica la disciplina pensionistica, al fine di garantirne la stabilità, anche avendo cura di risolvere o quanto meno di attenuare le disparità attualmente presenti nel sistema. La proposta del governo, invece, prevedendo un immediato innalzamento dei requisiti per il raggiungimento della pensione di anzianità, potrebbe accentuare le predette iniquità, particolarmente per alcune fasce di età. Senza che ciò possa apportare gli sperati vantaggi strutturali.

Infatti, l'annuncio di questa rigida riforma potrà stimolare talmente tante uscite, solo marginalmente arginate dagli incentivi e dalla certificazione dei diritti, con il rischio di vani-



ficare quasi completamente gli effetti del provvedimento.

A nostro parere, inoltre, l'ipotesi avanzata dal governo di limitare gli incentivi al solo settore privato, escludendo quindi il pubblico, non fa altro che comportare un'evidente disparità di trattamento tra forme diverse di lavoratori dipendenti.

Occorre quindi che il governo si impegni ad affrancare le politiche sociali dalle politiche economiche: in altre parole che l'obiettivo non debba essere sempre e comunque solo quello di risolvere gli squilibri finanziari ma quello di verificare l'aderenza delle proprie misure alle aspettative dei cittadini e la coerenza di ciascuna micro-riforma rispetto al sistema generale di protezione sociale (ad esempio è dannoso eliminare di fatto le pensioni di anzianità se non si ridisegna contestualmente il sistema degli ammortizzatori sociali).

Per tutti questi motivi Manageritalia ha ritenuto di formulare le proprie osservazioni sulle ipotesi di modifica proposte dal governo, in particolar modo su alcuni punti specifici della riforma previdenziale sui quali intende richiamare in ogni caso l'attenzione dell'Esecutivo.

### Incentivi alla permanenza in attività per i lavoratori che maturino i requisiti per la pensione di anzianità

Il disegno di legge delega AS 2058 detta una serie di criteri correttivi relativi all'introduzione di sistemi di incentivazione di carattere fiscale e contributivo, che rendono conveniente, per i lavoratori che maturino i requisiti per la pensione di anzianità, la continuazione dell'attività lavorativa (art. 1, comma 1, lett. *b e c*, 2 lett. *a e b*).

Tali criteri, pur se, ovviamente, modificabili con il maxi emendamento che il governo si propone di presentare al predetto disegno di legge, ricalcano in gran parte la disciplina contenuta nell'art. 75 della legge 23/12/2000, n. 388 (finanziaria 2001), con il quale il legislatore ha già tentato un'analogha iniziativa che, come è noto, ha avuto un esito pressoché fallimentare.

La principale novità dell'attuale iniziativa che, nelle intenzioni del governo, ne dovrebbe garantire il successo, consiste nella previsione di un diverso criterio di suddivisione, tra lavoratore e datore di lavoro (molto più favorevole per il primo), della contribuzione previdenziale, del cui versamento è prevista l'esenzione per il periodo di permanenza al lavoro, successivo al perfezionamento dei requisiti.

Mentre nell'ambito della precedente disciplina ciascuno dei

due soggetti beneficiava della quota di contribuzione a proprio carico (8,89% il lavoratore, 23,81% il datore di lavoro) il governo intenderebbe ora attribuire al lavoratore, con il maxi emendamento, il 30% e al datore il 2,7% (al momento il disegno di legge delega prevede per il lavoratore soltanto la garanzia di una quota della contribuzione "non inferiore al 50%").

Al riguardo, premesso che, ovviamente, per una più compiuta valutazione occorre conoscere i contenuti del maxi emendamento, si formulano, qui di seguito, le prime osservazioni:

1) l'attribuzione al lavoratore di una percentuale pur molto elevata della contribuzione non più dovuta non sembra idonea a garantire la sua permanenza al lavoro, in quanto si tratterebbe comunque di un importo inferiore a quello che il lavoratore, da pensionato, potrebbe ricavare da un altro lavoro. D'altra parte, per le ragioni illustrate al relativo capitolo, sarebbe assurdo pensare, per superare questo ostacolo, di ripristinare il divieto di cumulo.

2) È poi da considerare che, a ben vedere, più che di un nuovo beneficio economico a sè stante, si tratta di una diversa modalità di attribuzione al lavoratore di somme comunque di sua spettanza. L'erogazione immediata e diretta al lavoratore dell'importo della contribuzione in luogo del suo versamento all'Inps, infatti, comporterà il mancato incremento della sua anzianità contributiva e, conseguentemente, la liquidazione di un importo di pensione inferiore. Anzi, per quanto paradossale possa sembrare, l'unico soggetto a ricavare un vantaggio, sia pure modesto (2,7%), dall'operazione sarebbe il datore di lavoro! Da ciò discende che l'incentivo, per essere realmente tale, dovrebbe essere accompagnato anche dalla previsione di considerare come versata, ai fini del calcolo della pensione, la contribuzione ripartita invece tra lavoratore e datore di lavoro. Solo in tale modo il lavoratore riceverebbe un reale vantaggio. Ciò, peraltro, comporterebbe un aumento dei costi, oltre che per l'esborso in futuro di pensioni maggiorate a seguito della valutazione, ai fini del calcolo, di contribuzione non versata, anche perché, divenuto l'incentivo realmente favorevole, aumenterebbe il numero dei richiedenti (in pratica, cioè, lo richiederebbero anche coloro che sarebbero comunque rimasti al lavoro).

3) Non è chiaro se per l'applicazione degli incentivi sia necessario il consenso del datore di lavoro.

Ove si consideri che tra le ragioni del fallimento della precedente analoga iniziativa ci fu la previsione che il lavoratore e il datore di lavoro dovessero stipulare un nuovo contratto di lavoro (per il quale, ovviamente, era necessario il consenso del datore di lavoro) sembra da ritenere, anche sulla base di notizie di stampa, che si intenda ora affrancare il lavoratore della necessità di tale consenso, considerando quindi - così come disposto per le precedenti opzioni previste dall'ordinamento previdenziale - che l'opzione per la permanenza al lavoro si configuri per il lavoratore come un diritto potestativo, il che comporterebbe la soggezione del datore di lavoro alla manifestazione di volontà dell'interessato.

Da ciò, peraltro, discenderebbe che l'iniziativa non potrebbe avere alcun interesse per i dirigenti del settore privato, per i quali permarrrebbe comunque in vigore il regime di libera recedibilità, pur restando salva l'operatività di

altre garanzie previste dai contratti collettivi (vedi, in proposito, la sentenza della Corte costituzionale n. 309 del 18/6-1/7/1992, relativa all'applicazione dell'opzione di cui all'art. 6, comma 2 della legge 26/2/1982, n. 54).

## Divieto di cumulo pensione-reddito da lavoro

Negli ultimi anni il legislatore - anche a seguito delle forti pressioni esercitate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti (in particolare da quelle dei dirigenti) - ha emanato una serie di disposizioni che hanno notevolmente attenuato il divieto di cumulo.

Basti ricordare, in proposito:

a) l'art. 72 della legge 23/12/2000, n. 388 (finanziaria 2001), che ha previsto la totale cumulabilità con i redditi da lavoro autonomo e dipendente dalle pensioni di vecchiaia e di quelle liquidate con almeno 40 anni di contributi e ha elevato dal 50 al 70% le quote di pensione di anzianità e di invalidità eccedenti il trattamento minimo cumulabili con i redditi da lavoro autonomo (con l'ulteriore limite del non superamento del 30% di tali redditi);

b) l'art. 44 della legge 27/12/2002, n. 289, che ha esteso il predetto regime di totale cumulabilità tra redditi da lavoro autonomo e dipendente e pensioni ai casi di pensioni di anzianità liquidate con almeno 37 anni di contribuzione e 58 anni di età.

Ma quel che sembra assumere una rilevanza ancora maggiore, in quanto vale ad evidenziare le intenzioni del legislatore in merito all'evoluzione futura del divieto di cumulo, è quanto dispone al riguardo il disegno di legge delega del governo in materia previdenziale, approvato dalla camera il 27/2/2003, ora all'esame del senato (AS 2058) che, in materia di cumulo, enuncia il seguente criterio direttivo: "Eliminare progressivamente il divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro" (art.1, comma 1, lett. d).

Alla luce di quanto precede non si può non rimanere sconcertati di fronte alle notizie, anche se al momento oggetto di qualche timida smentita, relative all'intenzione del governo di reintrodurre forme rigorose di divieto di cumulo, allo scopo di costringere i lavoratori che maturino i requisiti per il diritto alla pensione di anzianità a restare al lavoro, in quanto da pensionati non potrebbero più cumulare con la pensione alcun altro reddito.

Ci si sarebbe, quindi, improvvisamente dimenticati del fatto che l'unica cosa che si può riuscire ad incentivare con una disciplina rigorosa e penalizzante del divieto di cumulo è il lavoro nero, con il risultato, doppiamente negativo, da un lato per le gestioni previdenziali, che non introiterebbero né le trattenute delle quote di pensioni dichiarate incumulabili, né la contribuzione sull'attività lavorativa esercitata dal pensionato e, dall'altro, per il fisco, che non riscuoterebbe l'Irpef sul reddito del pensionato.

Con l'occasione si reputa opportuno ricordare che le motivazioni relative alla progressiva eliminazione del divieto di cumulo - anche in considerazione del carattere generale del criterio direttivo enunciato nella legge delega - non possono non ritenersi valide anche con riferimento alle pensioni da liquidare con il sistema di calcolo contributivo (anzi è

da ritenere che lo siano ancora di più, tenuto conto del carattere meno favorevole di tale sistema di calcolo rispetto a quello retributivo).

Occorre quindi modificare, in senso più favorevole, anche la più penalizzante disciplina del divieto di cumulo tra pensione contributiva e redditi da lavoro prevista dalla legge n. 335/95.

### Aumento a 40 anni del requisito contributivo per la pensione di anzianità

In merito alla proposta formulata dal governo intesa a introdurre, con effetto dall'1/1/2008, l'immediata applicazione del solo requisito contributivo di 40 anni, Manageritalia chiede che tale misura venga introdotta con gradualità, al fine di evitare effetti eccessivamente pregiudizievoli a danno di una rilevante platea di assicurati. Si è infatti contrari ad un insprimento dei requisiti per il raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità che si risolverebbe, in pratica, in un'eccessiva accelerazione del processo, in parte già previsto dalla legge n. 335/95, di sostanziale eliminazione dell'istituto.

Si ricorda che la carriera lavorativa dei dirigenti si interrompe, e quasi mai su iniziativa dei medesimi, spesso prima del raggiungimento dei 65 anni. A conferma di ciò, dai dati in nostro possesso, risulta che l'età media dei dirigenti del settore del terziario che vanno in quiescenza è di circa 60 anni.

La pensione di anzianità ha dunque rappresentato da sempre per i dirigenti una forma di ammortizzatore sociale, un modo per uscire dalla realtà aziendale in modo non traumatico. Manageritalia chiede che venga introdotta una gradualità nell'innalzamento dell'età pensionabile, nel testo del governo fissata a 40 anni. Ciò ovviamente al fine di attenuare gli effetti della proposta, non privi di riflessi di iniquità, per coloro che da un mese all'altro, a ridosso del 1° gennaio 2008, si vedranno aumentare drasticamente di 5 anni il requisito contributivo per la pensione.

Sempre con riferimento al merito della proposta, non si può fare a meno di esprimere riserve sull'entità dei risparmi preventivati. Infatti, in vista delle penalizzazioni apportate alla disciplina dei requisiti per la pensione di anzianità con effetto dall'1/1/2008, molti assicurati - specie ove il governo dovesse malauguratamente insistere per l'immediata applicazione del requisito dei 40 anni - (secondo le rilevazioni di alcuni autorevoli studiosi sono circa 700 mila) potrebbero essere indotti ad avanzare domanda di pensionamento nel periodo antecedente a tale data.

L'effetto annuncio, dunque, potrebbe comportare risparmi limitati a fronte però della creazione di nuove disparità. La proposta di riforma concentra infatti le conseguenze del provvedimento su un numero ristretto di generazioni e "premia" (almeno nelle intenzioni) con incentivi le generazioni precedenti.

Non si ritiene, infine, che la prevista certificazione dei diritti acquisiti non riesca a limitare gli esodi dall'impiego poiché non costituisce una garanzia assoluta dei diritti per il lavoratore, trattandosi di una norma inserita in una legge ordinaria dello Stato che in un qualunque momento potrebbe essere modificata (*lex posterior derogat legi priori*).

### Contributo di solidarietà sulle "pensioni d'oro"

In via di principio non si è pregiudizialmente contrari alla previsione di un contributo di solidarietà sulle pensioni di importo molto elevato.

Ciò pur tenendo ben presente il valore pressoché solo simbolico che l'iniziativa potrebbe avere, tenuto conto dei modesti risparmi che essa consentirebbe di realizzare.

Non si può non osservare, peraltro, che nella realtà previdenziale italiana, caratterizzata dalla presenza di numerosi e ingiustificati privilegi in materia di prestazioni erogate rispetto alla contribuzione versata e di altri aspetti normativi (privilegi che solo recentemente il legislatore ha cominciato a cercare di eliminare), l'iniziativa in esame potrebbe aggiungere ulteriori iniquità al sistema previdenziale.

Non potendosi, infatti, per evidenti esigenze pratiche di operatività, non tener presenti, ai fini dell'applicazione del contributo di solidarietà, gli importi di pensione risultanti dal casellario centrale dei pensionati, si finirebbe con l'applicare il contributo senza tenere in alcun conto la "storia" delle singole gestioni a carico delle quali le pensioni sono state liquidate.

Sicché si verrebbero a porre inevitabilmente sullo stesso piano le pensioni provenienti da gestioni quale quella dell'assicurazione generale obbligatoria Inps, caratterizzate da criteri particolarmente rigorosi in materia di calcolo delle pensioni (quali ad esempio la presenza di tetti pensionistici, aliquote elevate di contribuzione, basse aliquote di rendimento, lunghi periodi di tempo valutabili per la determinazione della retribuzione pensionabile, ecc.) e le pensioni provenienti da gestioni "allegre", caratterizzate da parametri di calcolo estremamente, quanto ingiustificatamente, più favorevoli, che spesso le hanno portate addirittura al fallimento e alla confluenza nel regime generale dell'Inps, al quale hanno portato in dote più o meno paurosi passivi (vedi, da ultimo, soprattutto l'Inpdai e, in precedenza, i fondi trasporti, telefonici, elettrici, ecc.).

Le iniquità conseguenti a una indiscriminata presa in considerazione, sullo stesso piano, di pensioni nella sostanza diversissime sul piano dell'equità pur se di pari importo, risulterebbero ancora più paradossali avuto riguardo alla natura (e alla conseguente denominazione) del contributo ("di solidarietà").

Al riguardo è da considerare, infatti, che i parametri restrittivi di calcolo dell'assicurazione generale obbligatoria Inps sono tali proprio perché ispirati al principio di solidarietà, sicché i pensionati di tale forma assicurativa finirebbero col dover contribuire alla solidarietà generale due volte.

### Decontribuzione per le nuove assunzioni

Tra i compiti delegati al governo con il citato disegno di legge delega AS 2058 è prevista la riduzione fino a 5 punti percentuali dei contributi a carico del datore di lavoro per i nuovi assunti a tempo indeterminato, "senza effetti negativi sulla determinazione dell'importo pensionistico del lavoratore" (art. 1, comma 2, lett. g, n. 7).

Al riguardo va sottolineato, in primo luogo, che il governo è intenzionato a ripristinare l'iniziale testo della norma (modificato con un emendamento dell'opposizione approvato a sorpresa) che prevedeva la possibilità di una ridu- ►

## RIFORMA DELLE PENSIONI

zione anziché “fino a 5 punti”, “da 3 a 5 punti” e quindi in ogni caso molto consistente.

La misura – come precisato nel preambolo della lett. *g* – è finalizzata ad incrementare i flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari e, contestualmente, ad incentivare nuova occupazione con carattere di stabilità.

La previsione favorisce indubbiamente le imprese per le quali consente di ridurre, anche in misura consistente, il costo del lavoro, lasciando invariato l'onere contributivo a carico del lavoratore (non è certo un caso che l'iniziativa sia sostenuta con forza soprattutto da Confindustria).

È da dire che l'adozione dello strumento in esame non sembra condivisibile per i seguenti motivi:

- a) ciò che maggiormente preoccupa è la previsione che la decontribuzione debba operare senza alcuna incidenza negativa a carico del lavoratore, con ciò ponendosi a carico della fiscalità generale e, quindi, del contribuente, la differenza d'importo pensionistico non supportata dal versamento di contribuzione, inducendo, con ciò, il legislatore ad inasprire l'imposizione fiscale, ovviamente ancora a danno dei titolari di reddito medio-alto;
- b) la decontribuzione, tenuto conto delle dimensioni nelle quali è prevista, può creare i presupposti per uno squilibrio complessivo del sistema previdenziale (potendosi immaginare solo qualche lieve effetto compensativo determinato da nuova occupazione) nonché, più in generale, ulteriori gravi problemi per la finanza pubblica, che si aggiungerebbero a quelli che il governo sta incontrando in sede di attuazione della riforma fiscale e per il rispetto degli impegni a livello europeo.

Basti considerare che si è calcolato che la decontribuzione potrebbe provocare una perdita di gettito non lontana da 1 punto del Pil.

La decontribuzione, inoltre, portando al riconoscimento del diritto a quote di prestazioni non collegate a versamenti contributivi, da un lato darebbe un duro colpo al principio contributivo di corrispondenza tra contributi e prestazioni, introdotto con la riforma del 1995 e, dall'altro, alimenterebbe la confusione tra previdenza e assistenza; ciò in contrasto con la previsione contenuta nello stesso disegno di legge (art. 1, comma 2, lett. *m*) di “completare il processo di separazione tra assistenza e previdenza”.

**Tutto ciò premesso** è da rilevare peraltro che, secondo quanto riportato negli ultimi giorni dalla stampa, sembra che il governo, a seguito delle forti critiche e riserve espresse anche da altre forze sindacali in merito alla decontribuzione, abbia deciso di modificare il suo progetto non già purtroppo – come sarebbe stato lecito attendersi – ritirandolo, bensì soltanto eliminando la salvaguardia dei lavoratori interessati dagli effetti negativi derivanti dalla decontribuzione sulla determinazione dell'importo pensionistico.

È difficile esprimere un parere su questa (sempreché risponda al vero) “brillante” idea.

Nel momento in cui si dibatte tanto sulle notevoli differenze in peggio nel calcolo delle pensioni col sistema di calcolo contributivo rispetto a quello retributivo, specie a danno dei giovani assunti dall'1/1/1996 e, comunque, anche per coloro ai quali esso si dovrà applicare parzialmente, e mentre si riempiono pagine di giornali e di libri con proiezioni di calcoli che evidenziano la progressiva riduzione per i futuri pensionati



I ministri Tremonti e Maroni, protagonisti della controversa riforma delle pensioni che il governo si accinge a varare

del tasso di sostituzione della pensione rispetto alla retribuzione, si progetta di intervenire per peggiorare ancor più questa drammatica situazione.

E ancora una volta si ha l'improntitudine di affermare che anche dopo l'introduzione di una decontribuzione così penalizzante, la copertura previdenziale complessiva risulterebbe comunque maggiore, in quanto alla riduzione della pensione pubblica farebbe riscontro una pensione integrativa elevata grazie al “decollo” della previdenza complementare conseguente al conferimento ai fondi del Tfr maturando.

Sono ormai oltre 10 anni (da quando, cioè, fu emanato il decreto legislativo 21/4/1993, n. 124) che si parla di “decollo” della previdenza complementare, un decollo che finora non è arrivato e che rischia di non avverarsi mai, soprattutto per lo scarso interesse del legislatore di far partire i fondi chiusi. Nel pubblico impiego (settore emblematico del fallimento di tale progetto) non è ancora operativo nessun

## RIFORMA DELLE PENSIONI

fondo e, nel settore privato, il tasso di adesione - tra fondi chiusi e fondi aperti - è tuttora mediamente intorno al 10% dei potenziali aderenti.

### Conferimento del Tfr alle forme pensionistiche complementari

Tra le linee di intervento illustrate il 29 settembre dal governo alle parti sociali in materia previdenziale vi è anche quella di utilizzare il "trattamento di fine rapporto" per il rilancio della previdenza complementare attraverso lo strumento del silenzio-assenso.

Va detto che quando nel 1993, con il decreto legislativo n. 124, il legislatore emanò una disciplina organica della previdenza complementare, l'esigenza era quella di far fronte allo squilibrio dell'Inps, dovuto all'invecchiamento demografico e al calo delle nascite. Si introdusse un secondo pilastro diretto a mantenere un livello adeguato di protezione sociale in capo a quei lavoratori, giovani, destinati a ricevere una prestazione pensionistica di base decisamente inferiore rispetto a quella ricevuta dalle precedenti generazioni.



Ebbene, in dieci anni il nuovo sistema di previdenza complementare non è mai riuscito ad affermarsi e a rappresentare quella congrua integrazione della pensione di vecchiaia o di anzianità (cosiddetto "primo pilastro") che il legislatore intendeva comunque garantire, considerata la graduale e inevitabile contrazione della prestazione di base.

La legislazione sul secondo pilastro ha pertanto molto deluso sia in termini di costituzione di nuovi fondi, sia in termini di rendimenti. È per questo motivo che oggi il governo ha ritenuto di utilizzare le risorse costituite dall'intero Tfr maturando dei lavoratori, sia pure con talune eccezioni. Tali risorse infatti potrebbero aiutare il decollo del sistema previdenziale integrativo.

Va detto che nel disegno di legge delega il governo aveva previsto il conferimento "obbligatorio" del Tfr, misura che Manageritalia aveva decisamente contrastato.

Va detto infatti che il Tfr ha sempre svolto una funzione, a nostro avviso essenziale e imprescindibile, di ammortizzatore sociale nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro (e quindi non solo alla conclusione di una carriera lavorativa).

Per tale motivo riteniamo che se il governo avesse reso obbliga-

torio per tutta la categoria dirigenziale, notoriamente sprovvista di ammortizzatori, l'utilizzo del Tfr per i Fondi pensione, avrebbe dovuto contestualmente prevedere nuove e diverse forme di integrazione al reddito in caso di disoccupazione involontaria. La previsione dello strumento del silenzio-assenso indubbiamente attenua il rigore della precedente misura ma in ogni caso non trova il nostro favore.

Il lavoratore che non volesse destinare il proprio Tfr al Fondo di categoria dovrebbe manifestare esplicitamente tale volontà, altrimenti la destinazione al Fondo diverrebbe automatica.

Una norma siffatta dà per scontato che tutti i fondi integrativi possano accogliere i Tfr dei propri associati; essa non tiene conto che esistono fondi pensione di natura contrattuale (come il Fondo Mario Negri dei dirigenti del commercio, servizi e terziario) che derivano esclusivamente dalla libera manifestazione della volontà delle parti che lo hanno costituito.

Tale Fondo, esistente da più di cinquant'anni, non ha mai ritenuto di far ricorso, ai fini del finanziamento delle prestazioni, al Tfr dei propri associati.

Il regolamento di tale Fondo non consente in alcun modo l'utilizzo del Tfr, in quanto esso esisteva già anteriormente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 124.

Pertanto per i fondi preesistenti va prevista una deroga, perché non è pensabile di rimettere la decisione ai beneficiari del fondo.

In ogni caso riteniamo che l'utilizzo del Tfr debba essere rimesso alla contrattazione collettiva, lasciando libere le parti sociali di gestire autonomamente le risorse da destinare alla previdenza complementare.

Per tutti questi motivi Manageritalia chiede:

- a) che il conferimento del Tfr venga lasciato alla libera determinazione delle parti;
- b) che venga migliorato il regime fiscale della previdenza integrativa eliminando qualsiasi limite alla deducibilità dei contributi versati sia in cifra fissa sia in percentuale;
- c) alternativamente la soppressione del limite in cifra fissa, che risulta particolarmente incongruo, e l'innalzamento del limite in percentuale, attualmente in misura del 12%;
- d) in ogni caso che venga introdotta contestualmente una normativa che assicuri nuove forme di ammortizzatori sociali per la categoria dirigenziale.

### Controlli sulle pensioni di invalidità

L'iniziativa sembra condivisibile, a condizione che sia posta in essere con estrema cautela e senza atteggiamenti negativi pregiudiziali. Ciò in considerazione del fatto che essa riguarderebbe comunque soggetti deboli della popolazione, non protetti da alcuna potente organizzazione.

Essa ovviamente dovrebbe avere ad oggetto le pensioni di invalidità civile e non di certo quelle a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Com'è noto, infatti, quest'ultimo istituto è stato profondamente modificato con la legge n. 222/84, che è certamente valsa a ricondurre il settore ad una situazione di normalità.

Per quanto attiene al merito dell'iniziativa è comunque da tenere ben presente che, proprio in ragione della natura delle prestazioni su cui andrebbero effettuati i controlli, gli eventuali risparmi conseguenti riguarderebbero non già il settore della previdenza, bensì quello dell'assistenza. ■