

Fondi pensione, pronti i moduli per le scelte dal 1° luglio

Previdenza

I modelli predisposti da Mefop devono essere ufficializzati

Il form contiene tutte le informazioni per la gestione in azienda

Maria Carla De Cesari
Claudio Pinna

Sulla previdenza complementare la riforma dal 1° luglio, con il meccanismo del silenzio assenso e la confluenza automatica del Tfr a un fondo pensione in mancanza di una decisione contraria esplicita da parte dei lavoratori neo assunti, si concretizza nel modulo che dovrà essere consegnato dalle aziende.

Il modello è stato elaborato da Mefop: si tratta di una bozza in attesa che il ministero del Lavoro adotti formalmente il format.

Naturalmente il modello recepisce le indicazioni della legge di Bilancio 2026 e riproduce l'architettura del nuovo sistema: finestra temporale ridotta a 60 giorni, adesione automatica in caso di inerzia del lavoratore, e conseguente destinazione del Tfr alla forma pensionistica collettiva di riferimento.

Il modello si basa, per i neo assunti, sulle due opzioni che si frongano: la prima con la destinazione del Tfr maturando, in misura totale o parziale (se consentito dal contratto) al fondo pensione (dalla data di decorrenza dell'adesione che dovrà essere comunicata con un modelli allegato). L'altra scelta è relativa al mantenimento del Tfr in azienda (oppure al fondo di tesoreria presso l'Inps). Quest'ultima decisione - si specifica - sarà sempre modificabile.

Nel caso di silenzio assenso - è l'avvertenza - tutto il Tfr e tutta la

contribuzione, del datore di lavoro e del lavoratore, dalla data di assunzione verranno versati al fondo pensione collettivo di riferimento.

Una sezione ad hoc del modulo è dedicata a coloro che vengono assunti da un'altra azienda, con le informazioni necessarie all'amministrazione del personale: si deve dichiarare di avere già attivato l'iscrizione a alla previdenza complementare specificare il fondo a cui indirizzare Tfr e contribuzione. L'altra opzione è relativa alla volontà di continuare a voler mantenere il trattamento di fine rapporto in azienda.

Come detto, il modulo punta a consentire la corretta gestione amministrativa dei lavoratori, in tutte le situazioni che si possono aprire con le assunzioni dal 1° luglio.

Il modello, che si caratterizza in questo punto con un segnale di attenzione, riporta in modo asettico quali saranno le conseguenze del mancato pronunciamento da parte del lavoratore. In questo caso, l'accento è posto sulle conseguenze dell'inerzia (adesione automatica e contribuzione) più che sulla natura della scelta previdenziale. Questa impostazione, pur non in contrasto con la norma, rischia però di non coglierne pienamente lo spirito. La riforma, infatti, non si limita a introdurre un automatismo, ma mira a contrastare l'inerzia decisionale e a promuovere una partecipazione più consapevole ai fondi pensione.

Un secondo profilo merita atten-

zione. Nel caso dei lavoratori con precedenti rapporti di lavoro ma senza una posizione previdenziale attiva, il modulo non evidenzia in modo esplicito la possibilità di aderire comunque a una forma di previdenza complementare. Si tratta di una facoltà che esiste sempre nel nostro ordinamento, ma che qui resta implicitamente sullo sfondo.

Sotto il profilo comunicativo, il linguaggio è tecnico, lineare, ma privo di elementi che aiutino il lavoratore a comprendere la portata della decisione. Non vi è alcun richiamo ai benefici della previdenza complementare, né una sintesi delle alternative disponibili, né un invito a valutare la scelta in funzione del proprio percorso previdenziale.

Ma l'elemento forse più rilevante è un altro: il modulo non fa alcun riferimento al processo informativo che dovrebbe precedere la scelta. La normativa, infatti, attribuisce al datore di lavoro un ruolo importante nell'informazione ai lavoratori in materia di destinazione del Tfr e adesione ai fondi pensione. Nella modulistica questo passaggio resta del tutto implicito. Tuttavia, in un sistema che introduce un meccanismo di auto-enrolment, la qualità dell'informazione e della formazione diventa essenziale. Senza un adeguato supporto informativo, l'automatismo rischia di trasformarsi da strumento di tutela a scelta subita, con effetti non sempre pienamente compresi dal lavoratore.

Il linguaggio utilizzato è formale e non comunica obiettivi e opportunità della riforma



Margherita Agnelli parte civile nel processo al figlio John Elkann

Eredità Agnelli

Lo staff difensivo al gup: ancora aperta la discussione attorno a Dicembre

Ammonta a un milione e 300 mila euro la quantificazione del solo danno "morale" lamentato da Margherita Agnelli de Pahlen nella richiesta di costituzione di parte civile presentata ieri a Torino all'apertura dell'udienza preliminare. Lo staff difensivo di Margherita, inoltre, avrebbe fatto presente al gup che la discussione intorno a Dicembre è ancora aperta in quanto è in corso un procedimento civile davanti al tribunale di Torino che potrebbe portare - è la tesi - alla decadenza dei patti successori e a un passaggio di quote della società alla stessa Margherita. Finisce così il primo round davanti al gup di Torino nella

vicenda che ruota intorno all'eredità di Marella Caracciolo, vedova dell'Avvocato. Margherita Agnelli, tramite i suoi legali, ha chiesto al giudice di costituirsi parte civile e si tornerà in aula il prossimo 11 settembre per discuterne. Si è trattata della prima udienza preliminare nella quale sono stati riuniti tutti i diversi filoni dell'inchiesta della procura torinese, scaturita da un esposto della stessa Margherita sul domicilio della madre. Al centro delle accuse le ipotesi di truffa ai danni dello Stato e dichiarazioni fiscali fraudolente che riguardano John Elkann e il commercialista Gianluca Ferrero.

«Oggi è stata fatta solo la richiesta di costituzione di parte civile di Margherita Agnelli» ha tagliato corto Paolo Siniscalchi, componente del colle-

gio difensivo di John Elkann, a chi gli chiedeva di un eventuale patteggiamento del numero uno di Exor. «Io ritengo che, obiettivamente, ci sia poco di morale in questa richiesta, considerato che Margherita Agnelli non è stata esclusa dalla successione dei genitori ma è uscita in un momento molto critico per il gruppo, lasciando a John Elkann l'onere di risanare e tenere in piedi una realtà industriale compromessa», ha poi osservato. Quindi, ha proseguito, mentre Margherita è «diventata miliardaria ed è scappata dal gruppo che aveva guidato suo padre, John Elkann si è assunto l'onere e la responsabilità di portarlo avanti». Per quanto riguarda, infine, la cassaforte Dicembre, che controlla la holding Exor, Margherita «è uscita dalla compagine societaria e oggi è solo un ex socio che non ha nessuna legittimazione ad agire. L'assetto proprietario della Dicembre è ormai cristallizzato da moltissimo tempo ed è imm modificabile».



Chiesti 1,3 milioni per il risarcimento del danno «in quanto vittima di un articolato piano fraudolento»

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LE IDEE

Salari, la finta trasparenza del governo

di TITO BOERI

L'Italia, com'è noto, tende ad applicare le direttive europee in ritardo di mesi, se non di anni. Questa volta ha, invece, voluto comportarsi da alunno modello. Il governo italiano

ha, infatti, recepito la direttiva europea sulla trasparenza retributiva addirittura prima della scadenza. Come si spiega tanta solerzia? A pensare bene lo ha fatto perché in Italia i divari retributivi (oltre che nei tassi di occupazione) fra uomini e donne sono particolarmente elevati.

→ a pagina 15

Sui salari una finta trasparenza

di TITO BOERI

L'Italia, com'è noto, tende ad applicare le direttive europee in ritardo di mesi, se non di anni. Questa volta ha, invece, voluto comportarsi da alunno modello. Il governo italiano ha, infatti, recepito la direttiva europea sulla trasparenza retributiva addirittura prima della scadenza. Come si spiega tanta solerzia? A pensare bene lo ha fatto perché in Italia i divari retributivi (oltre che nei tassi di occupazione) fra uomini e donne sono particolarmente elevati. A pensare male la solerzia si spiega col fatto che è un provvedimento che rimarrà in gran parte inapplicato. Non per questo la legge italiana è innocua. Sancisce, infatti, un principio pericoloso per un paese a bassa produttività: al contrario della direttiva europea, la legge italiana stabilisce che l'impegno non possa essere considerato come fonte di trattamenti economici differenziati. In altre parole, la paga in base alla performance da noi non ha cittadinanza.

Vediamo più in dettaglio di cosa si tratta. La direttiva impone alle imprese di garantire parità di trattamento tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, consentendo ai dipendenti di ottenere informazioni sulle retribuzioni medie di lavoratori comparabili. Una rendicontazione periodica dei divari retributivi è obbligatoria per le imprese con più di 100 dipendenti. Il tutto ispirato al principio secondo cui le discriminazioni retributive prosperano nell'opacità. Ma chi stabilisce cos'è un lavoro di pari valore? Per la direttiva europea ci vuole una valutazione aziendale con eventuali controlli degli ispettorati del lavoro. Per la legge italiana sono i contratti collettivi nazionali di lavoro,

siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, a stabilire cos'è il lavoro di pari valore. Ora, sappiamo bene che la realtà italiana è quella di un arcipelago di contratti nazionali, di sigle, con pesi equivalenti fin quando non ci sarà una legge sulla rappresentanza. In questo contesto, se un'azienda dimostra di applicare un qualsiasi contratto nazionale di categoria è automaticamente in regola? E siamo sicuri che sempre e comunque la contrattazione collettiva nazionale (ivi compresi i cosiddetti contratti pirata) siano in grado di trattare lavori di pari valore in modo omogeneo?

Ma c'è un secondo punto su cui il decreto italiano tradisce la direttiva europea. Questa prevede esplicitamente che tra i criteri per valutare il «pari valore» del lavoro figurino competenze, sforzo, responsabilità e condizioni di lavoro. La voce «sforzo» – *effort* nel testo inglese, *impegno* nella logica contrattuale italiana – riconosce che, a parità di mansione formale, l'intensità e la qualità dell'apporto individuale possano legittimamente differenziare le retribuzioni. È il modo in cui la direttiva tiene insieme equità collettiva e incentivi individuali.

La legge italiana omette questo criterio. Il risultato è una norma che parla di trasparenza retributiva senza strumenti per apprezzare le differenze legittime dentro categorie formalmente omogenee. La filosofia è quella



dell'appiattimento verso il basso delle retribuzioni variabili, penalizzando chi performa meglio, nell'illusione che l'uguaglianza formale coincida con la giustizia sostanziale. Ma non doveva essere questo il governo del merito?

Di per sé la trasparenza retributiva all'interno di una singola azienda, anche quando propriamente applicata, può avere effetti negativi sulla produttività. Questo quanto ci dicono i casi aziendali in cui ai lavoratori sono state comunicate le retribuzioni dei loro colleghi (si veda, per una rassegna degli studi a riguardo, "Is Pay Transparency Good?" di Zoe Cullen, *Journal of Economic Perspectives*). Chi percepisce di essere pagato meno degli altri si sente svilito nel suo impegno e trattato in modo iniquo, il che riduce la sua aspirazione a fare meglio. La legge italiana fa ancora peggio perché sancisce che l'impegno non debba essere riconosciuto.

Se si vuole davvero scoraggiare le discriminazioni, bene dare ai lavoratori la possibilità di cambiare lavoro se si sentono trattati ingiustamente, sapendo a quali retribuzioni potrebbero accedere se cambiassero impresa. Nel

recepire la direttiva europea, il governo italiano avrebbe dovuto imporre alle aziende di trasmettere il testo integrale del contratto di lavoro al dipendente prima che gli venga richiesta la sua accettazione. Molti lavoratori italiani, infatti, scoprono che il loro contratto è soggetto a clausole di non concorrenza che impediscono loro per un certo lasso di tempo di cambiare lavoro. E se trasparenza ci deve essere, bene che questa ci sia anche tra aziende diverse perché questo aiuterebbe i lavoratori a indirizzarsi dove sono pagati meglio.

In sintesi, se la legge italiana avrà qualche effetto sulle retribuzioni, lo sarà solo nel livellarle verso il basso. In un paese in cui i salari hanno perso quasi il 10% del potere d'acquisto negli ultimi anni non ci sembra francamente una prospettiva allettante.



Agnelli, l'eredità contesa Margherita: danni morali Ma John: lasciato solo

La madre chiede 1,3 milioni. Prossima udienza a settembre

di **Simona Lorenzetti**

Non solo soldi, un milione e 300 mila euro per i danni morali. È anche una questione di «decoro e di onore», quello della famiglia Agnelli, che John Elkann avrebbe «offeso» con i comportamenti illeciti di cui è accusato. E poi c'è la «sofferenza» di una madre, Margherita Agnelli, profondamente provata dal «tradimento» del figlio che avrebbe orchestrato un «piano fraudolento» allo scopo di evadere le imposte e, «soprattutto in maniera più marcata, di pregiudicare i suoi diritti ereditari sulla successione»

di Marella Caracciolo e di Gianni Agnelli, e «la titolarità di partecipazione rilevanti e/o di controllo della società Dicembre, la cassaforte di famiglia». E tutto racchiuso in poco più di 50 pagine, quelle che formalizzano la richiesta di Margherita Agnelli di essere ammessa come parte civile nel procedimento a carico del presidente di Stellantis, imputato per frode fiscale e truffa ai danni dello Stato.

Il procedimento è noto e riguarda l'inchiesta — coordinata dal procuratore aggiunto Marco Gianoglio e dai sostituti Mario Bondoni e Giulia Marchetti — sull'eredità di Marella Caracciolo Agnelli, moglie dell'Avvocato Gianni Agnelli, e la sua presunta residenza fittizia in Svizzera ideata — stando alla ricostruzione

dei magistrati — per nascondere al fisco una rendita vitalizia milionaria e un patrimonio composto da Sicav lussemburghesi, trust offshore e opere d'arte per un valore di oltre un miliardo. Nello stesso processo sono imputati anche lo storico commercialista della famiglia, Gianluca Ferrero (difeso dagli avvocati Paolo Davico Bonino, Fabrizio Reggiani e Marco Ferrero), e il notaio Remo Morone: quest'ultimo risponde solo di falso in relazione alla stesura di

Parte civile

Margherita Agnelli ha fatto richiesta di essere parte civile anche nei confronti del figlio

Le tappe

L'accordo-chiave del 2004



Nel 2004 Margherita Agnelli e la madre Marella Caracciolo trovano un accordo: Margherita, in cambio di una liquidazione, rinuncia a ulteriori pretese sull'eredità

La morte di Marella



Con la morte di Marella Caracciolo nel 2019, Margherita sostiene che siano emersi beni e partecipazioni che le erano stati nascosti nel 2004, all'epoca dell'accordo sull'eredità

L'inizio in Svizzera della disputa



La disputa inizia davanti ai tribunali svizzeri ma nel dicembre 2022 Margherita presenta un esposto a Torino da cui nasce un'inchiesta penale che ipotizza irregolarità fiscali

Da 2024 ancora nuove tensioni



Dal 2024 il fronte torinese dell'inchiesta che contrappone madre e figli si è intensificato. Ieri la richiesta da parte di Margherita di 1,3 milioni di danni morali

alcuni atti legati alla composizione e struttura della Dicembre.

Riparte da qui la guerra di potere tra madre e figlio, da un'udienza preliminare durata meno di un'ora e rinviata all'11 settembre per consentire ai legali degli imputati di fare le loro deduzioni. La figlia dell'Avvocato, assistita dall'avvocato Dario Trevisan, chiede danni morali e d'immagine per circa un milione e 300 mila euro al netto «degli ulteriori danni patrimoniali (ingentissimi e in misura di gran lunga superiore) che saranno certamente fatti valere in separata sede civile». E questo ha scatenato la reazione degli avvocati di Elkann, Paolo Sini-
scalchi e Federico Cecconi, che ritengono che nella richiesta di Margherita ci sia

ben poco di «morale». «Margherita Agnelli — spiega Sini-
scalchi — non è stata esclusa dalla successione dei genitori, ma sostanzialmente è uscita in un momento molto critico per il gruppo lasciando a John Elkann l'onere di risanare e tenere in piedi una realtà industriale compromessa». E ancora: «Mentre lei è diventata miliardaria ed è scappata dal gruppo che aveva guidato suo padre, John Elkann si è assunto l'onere e la responsabilità di portarlo avanti con dei risultati». Infine, sottolinea il legale: «Per quanto riguarda la Dicembre, ricordiamo che Margherita Agnelli in sede civile è stata dichiarata priva di legittimazione. L'assetto proprietario della Dicembre è ormai cristallizzato da tempo ed è imm modificabile».

Al di là dei botte e risposta, la domanda che per ora resta senza risposta è la strategia processuale di Elkann. I legali hanno sempre respinto le accuse, dichiarandosi formalmente convinti di poter dimostrare la totale estraneità del presidente di Stellantis. Ma l'ipotesi del patteggiamento non è affatto tramontata: nei prossimi mesi verranno fatte delle valutazioni sulle possibili ricadute sugli incarichi ricoperti da Elkann in Meta, Exor e Stellantis.

© RIPRODUZIONE RISERVATA