



# STATI GENERALI DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

**RELAZIONE**

**DOMENICO PROIETTI**  
**SEGRETARIO CONFEDERALE UIL**

HOTEL QUIRINALE  
VIA NAZIONALE, 7  
SALA VERDI ORE 9  
ROMA 2 DICEMBRE 2015

Cgil, Cisl e Uil hanno voluto convocare gli Stati Generali della Previdenza Complementare per fare il punto sul sistema dei Fondi Pensione a venti anni dalla loro istituzione.

Il modello di previdenza complementare italiano è uno dei frutti migliori delle relazioni industriali degli ultimi decenni. Questa è la dimostrazione che quando si coinvolgono le parti sociali a progettare il futuro del Paese, si conseguono sempre buoni risultati.

Questo modello ha retto alla più grande crisi dei mercati finanziari degli ultimi ottant'anni e oggi è preso ad esempio in Europa e in tutto l'Occidente.

Basta un solo dato per constatare l'efficacia del sistema: dal 1993 a oggi il rendimento medio dei Fondi Pensione è stato nettamente superiore a quello del TFR.

Il TFR maturato e lasciato in azienda da un lavoratore in venti anni da 58.000 euro è diventato 75.749, lo stesso TFR destinato invece al Fondo Pensione di categoria è diventato 103.134 per effetto dei rendimenti ottenuti. Senza contare che la tassazione finale è poi molto più favorevole per la previdenza complementare, con un'aliquota del 15% ulteriormente riducibile fino al 9%, rispetto a quella gravante sul TFR che è mediamente del 23%. I rendimenti positivi sono stati peraltro ottenuti in situazioni di mercato che neanche i peggiori stress test avrebbero immaginato.

## **RILANCIO DELLE ADESIONI**

Nonostante questi ottimi rendimenti e l'oggettiva efficienza del sistema, in particolare dei Fondi Pensione Negoziali, le adesioni, negli ultimi anni, sono rallentate. Ha inciso sicuramente la grave crisi economica dalla quale il nostro Paese tenta con difficoltà di uscire, ma soprattutto la disinformazione, le scelte e i comportamenti della politica e delle istituzioni.

Bisogna tornare a diffondere la cultura della previdenza complementare nella piccola e piccolissima impresa, nei giovani e nelle donne. Il Sindacato e le parti datoriali devono avviare una nuova stagione di impegno e di informazione presso i lavoratori.

Abbiamo, invece, dovuto lottare, negli ultimi anni, contro una continua e reiterata campagna di disinformazione e di vero e proprio depistaggio anche da parte di istituzioni pubbliche che hanno avuto l'effetto di disorientare i lavoratori. Proviamo ad elencarne solo alcune.

I ripetuti tentativi di abolizione della COVIP.

L'aumento della tassazione dei rendimenti dall'11% al 20%. Cgil, Cisl e Uil ribadiscono come aumentare con due provvedimenti successivi la tassazione dei rendimenti sia stato un errore gravissimo, perché per necessità di cassa si è andato nuovamente ad intaccare il futuro previdenziale dei lavoratori.

Il TFR in busta paga (siamo stati facili profeti a sostenere che tale norma non aveva appeal per i lavoratori infatti ad oggi solo lo 0,08% l'ha utilizzata).

Le non meglio precisate e ripetute proposte del Governo di indirizzare gli investimenti dei fondi nell'economia italiana.

Fino alla recente idea di introdurre la portabilità del contributo datoriale prevista e poi stralciata nel DdL Concorrenza, grazie all'intervento dei sindacati e di tutte le parti sociali una proposta miope in un settore, quello della previdenza complementare, che è già libero, plurale e concorrente.

Tutto questo ha provocato incertezza e instabilità. I lavoratori sono stati frastornati e storditi con il risultato che, anche chi voleva aderire, nell'incertezza non l'ha fatto.

Intorno alla previdenza complementare girano molti apprendisti stregoni che non sanno di cosa parlano – e può accadere anche ad accademici o presunti tali – o sono, a noi pare più probabile, in completa malafede.

Bisogna invece riprendere una campagna di informazione e comunicazione che raggiunga in modo capillare tutte le fasce di popolazione mettendo ogni lavoratore nella migliore condizione per poter scegliere il proprio futuro previdenziale. Questa campagna può confluire nell'apertura di un nuovo semestre dedicato alla scelta di destinazione del TFR che abbia come obiettivo quello di favorire – in maniera sempre libera e volontaria – un aumento del livello delle adesioni ai fondi pensione.

In questi anni le adesioni sono state maggiori nelle imprese di grandi dimensioni dove il sindacato e le parti datoriali hanno svolto un'opera meritoria di informazione. Più deboli sono state le adesioni nelle piccole imprese dove per il sindacato è sicuramente più difficile raggiungere la totalità dei lavoratori e dove è più debole la cultura previdenziale delle parti datoriali. Dobbiamo tener ben presente che il mancato avvio della previdenza integrativa nelle tantissime piccole imprese italiane penalizza soprattutto i lavoratori più giovani.

## **INCREMENTARE LE ADESIONI PER VIA CONTRATTUALE**

Per il sindacato l'adesione alla previdenza complementare deve rimanere libera e volontaria. Cgil, Cisl e Uil sono impegnate ad aumentare l'adesione per via contrattuale ricercando strumenti innovativi che introducano prassi favorevoli allo sviluppo della previdenza complementare.

Molto importante è stata, ad esempio, l'adesione generalizzata alla previdenza complementare contenuta nell'ultimo rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro Edili-Industria e Cooperative. I contratti, infatti, prevedono l'apertura di una posizione previdenziale nei fondi versando una quota stabilita per ogni dipendente al relativo fondo pensione negoziale, rimane poi ferma la libera facoltà del lavoratore di aderire al fondo con le modalità previste dalla normativa vigente. È intenzione di Cgil, Cisl e Uil proporre l'estensione di questa prassi anche in altri comparti contrattuali, permettendo così una più capillare diffusione della previdenza complementare.

Con l'accordo per il rinnovo del contratto nel settore chimico-farmaceutico le parti hanno raggiunto un'intesa che prevede la trasformazione della festività della Pasqua (1/25 della retribuzione mensile) in contribuzione aggiuntiva per il welfare contrattuale, con una equivalente erogazione da parte aziendale: +0,25 (8 euro) su "Fonchim" (previdenza integrativa), 2 euro in più per la prestazione del turno

notturno. Un risultato importante che segna un passo nella giusta direzione di valorizzazione della previdenza e della sanità integrativa.

Un ulteriore esempio di innovazione proiettata al rilancio delle adesioni è quello del fondo Prevedi che dal settembre 2010 permette l'iscrizione al Fondo anche in assenza di TFR e solo con il proprio contributo e quello aggiuntivo del datore di lavoro.

Da segnalare anche l'accordo raggiunto dalle parti istitutive del Fondo Fopen che permette ai lavoratori di quantificare il beneficio dello sconto energia versandolo direttamente al fondo pensione FOPEN in aggiunta al TFR ed alla contribuzione personale e datoriale.

Da ultimo l'importante rinnovo del contratto del trasporto pubblico locale che prevede l'adesione generalizzata con il contributo datoriale.

L'incentivazione delle adesioni può essere anche corroborata da un miglioramento dell'offerta delle prestazioni accessorie che permetta più ampie coperture alle lavoratrici e ai lavoratori interessati. In questo vanno ricercate più ampie e migliori sinergie con gli altri strumenti al fine di realizzare un più completo sistema integrato di welfare contrattuale.

## **RAZIONALIZZAZIONE L'OFFERTA DEI FONDI PENSIONE**

Cgil, Cisl, Uil, e più in generale tutte le parti sociali istitutive, devono continuare ad affrontare i temi della previdenza integrativa e dei fondi pensione con la stessa lungimiranza e capacità di innovazione dimostrata in questi anni. In particolare dobbiamo affrontare la sfida di una progressiva razionalizzazione dell'offerta di Fondi che permetta di raggiungere dimensioni ottimali e possibilità di investimenti vantaggiose per gli aderenti. Dobbiamo promuovere le aggregazioni tra fondi di dimensioni ridotte e tra quelli con contratti di settori affini.

Inizialmente quella di creare un Fondo per ogni singola tipologia contrattuale è stata una scelta giusta che ha avvicinato i Fondi ai lavoratori ai quali si rivolgevano, instaurando un rapporto più diretto e immediato capace di favorire il clima di fiducia necessario al rilancio della previdenza integrativa.

Oggi i Fondi per competere devono essere in grado di fornire prestazioni e servizi sempre più adeguati agli associati. Per svolgere questa funzione è importante poter contare su numeri adeguati che si traducono in un patrimonio più forte e in disponibilità e capacità finanziarie più ampie. Fusioni in settori vicini e integrabili e sinergie sono quindi in grado di migliorare concretamente l'offerta e la competitività delle forme pensionistiche contrattuali.

Questa scelta permetterebbe di realizzare economie di scala ma, soprattutto, permetterebbe di cogliere le possibilità cui possono accedere fondi di grandi dimensioni rispetto a quelli più piccoli. È possibile così potersi anche orientare verso tipologie di investimento in forma diretta, modificando gli Statuti ove necessario, i quali richiedono appunto strutture organizzative-professionali, interne, e processi decisionali adeguati e proporzionati alle masse amministrative e alla politica di investimento adottata. Tali strutture e processi devono assicurare, in maniera

trasparente, comprensione, controllo e gestione continua di tutti i rischi cui il fondo può essere esposto nell'attività di investimento e in particolar modo nell'attività di investimento in forma diretta.

D'altra parte, allo stato attuale nove Fondi Pensione Negoziali hanno meno di 10.000 iscritti e per quanto riguarda il rapporto tra aderenti e bacino potenziale di riferimento i dati non cambiano di molto. Ad oggi sono dieci i Fondi pensione negoziali che presentano un tasso di adesione inferiore al 10% e, per tre di essi, addirittura inferiore al 3%.

Diversi studi hanno mostrato come su un orizzonte temporale lungo, ad esempio 30 anni, il minor costo per gli aderenti derivante da una consistente razionalizzazione dell'offerta potrebbe stimarsi nell'ordine di 1,2 miliardi di euro, con una crescita del montante finale, e quindi della rendita, anche del 5%.

Fondi più grandi, oltre a poter approcciare più facilmente a tipologie di investimento complesse avvalendosi di maggiori risorse proprie, sarebbero anche in grado di incidere in maniera più efficace sulle dinamiche dei mercati e sulle scelte delle aziende di cui detengono pacchetti azionari contribuendo così ad un vero allargamento degli spazi di democrazia nel sistema finanziario italiano. Alcune esperienze positive ci sono già state, ma bisogna continuare su questa strada accelerando un percorso che porti alla razionalizzazione dell'offerta dei Fondi negoziali, con un aumento dei vantaggi agli iscritti e il raggiungimento della frontiera di efficienza.

## **RICADUTE DEGLI INVESTIMENTI SULL'ECONOMIA ITALIANA**

Quando i sindacati contribuirono in maniera rilevante a definire l'attuale modello avevano ben chiaro che, oltre all'obiettivo fondamentale della costruzione della pensione integrativa, dai fondi potesse venire un contributo importante allo sviluppo del nostro sistema produttivo e all'allargamento degli spazi di democrazia economica.

La vera domanda da porci è perché questa seconda possibilità è stata colta in modo del tutto marginale? La risposta l'abbiamo data tante volte in questi anni. C'è stato un ritardo del mercato finanziario italiano che non ha saputo offrire prodotti appetibili. Direi qualcosa di più: c'è stata un'arretratezza della finanza, proprio quella finanza che non perde occasione di dare pagelle di modernità a destra e a manca.

I Fondi pensione, infatti, nel loro ruolo di investitori istituzionali maturi sono impegnati nell'analisi di strumenti di investimento di lungo periodo attraverso i quali far ricadere una parte delle risorse gestite sull'economia reale italiana. Deve essere chiaro che questo tipo di investimenti dovranno essere decisi autonomamente dai singoli fondi senza alcuna imposizione di carattere legislativo.

Bisogna definire con chiarezza lo strumento che s'intende utilizzare senza incorrere negli errori e malintesi che hanno connotato la discussione negli ultimi due anni. Il Decreto Ministeriale emanato per incentivare gli investimenti, con aliquota di tassazione dei rendimenti ridotta rispetto al normale investimento finanziario, può rappresentare un valido bonus solo se le risorse destinate sono adeguate alla platea

dei fondi e soprattutto se gli investimenti individuati sono, come detto, congrui con l'obiettivo previdenziale. Pur essendo una cosa positiva, non pone assolutamente rimedio al gravissimo errore fatto con l'aumento della tassazione dei rendimenti dall'11% al 20%.

## **LA GOVERNANCE DEI FONDI PENSIONE**

La governance dei Fondi negoziali in questi anni ha dato buona prova di sé dimostrando di saper valorizzare al meglio il risparmio previdenziale e di saper tutelare anche in situazioni critiche gli interessi dei lavoratori iscritti avendo bassissimi costi di gestione. Magari le governance di altre rilevanti istituzioni economiche e finanziarie avesse dato la stessa buona prova! Per Cgil, Cisl e Uil si deve procedere ad un rafforzamento e ad una ulteriore qualificazione della governance partendo da questo punto.

I Fondi Pensione Negoziali sono istituiti dalle organizzazioni datoriali e sindacali e sono proprio queste parti istitutive che scelgono e dovranno scegliere chi proporre per essere eletto come membro nei Consigli di Amministrazione dei FPN per tutelare gli interessi ed i diritti dei lavoratori e delle aziende iscritte.

Questo perché il compito di un CdA di un Fondo Pensione Negoziale è quello di tutelare il lavoratore ed il suo futuro previdenziale, il CdA nei fondi non si occupa della gestione diretta degli investimenti non agisce per portare un profitto diretto al fondo stesso ma si pone a tutela dei diritti di tutti i suoi iscritti e come garante del corretto funzionamento del fondo nel rispetto delle norme. La sua funzione, seppur assimilabile a quella svolta dai consigli delle altre forme di previdenza, differisce radicalmente nella sua finalità ed è quindi necessario che si stabiliscano criteri e requisiti che tengano ben presente questa peculiarità.

Un recente studio ha dimostrato come i Fondi negoziali, grazie al loro sistema di governance, hanno costi di gestione enormemente minori rispetto agli altri a tutto vantaggio della rendita finale.

In un arco temporale di 35 anni con un versamento annuo di 2.500 euro a parità di rendimento, tassazione, l'aderente iscritto ad un FPN accumulerebbe 158.949,55 euro, mentre uno iscritto ai FPA 140.472,52 euro (-18.477,03 euro), ed uno iscritto ad un PIP 125.259,36 euro (-33.690,16 euro). Una grande differenza che, ricordiamo, è generata dalla sola incidenza dei costi di adesione e gestione sul capitale maturando. Valori importanti in ottica previdenziale che si tradurrebbero al momento del pensionamento in rendite mensili molto differenti.

## **EQUIPARARE SETTORE PUBBLICO A QUELLO PRIVATO**

Una riflessione particolare la dobbiamo riservare ai lavoratori del settore pubblico che continuano ad essere gravemente penalizzati nell'accesso alla previdenza complementare. Prima di affrontare alcuni temi che richiedono un intervento urgente vogliamo sottolineare la necessità di uno sforzo che l'insieme del movimento sindacale, categorie interessate e confederazione devono svolgere nei prossimi tre mesi per incrementare in maniera significativa le adesioni al fondo PerseoSirio. Dobbiamo tutti insieme spiegare ai lavoratori l'opportunità che la previdenza integrativa offre per il loro futuro, nonostante alcune differenze con il settore privato. In particolare dobbiamo dire con chiarezza che chi non si iscrive al fondo PerseoSirio rinuncia all'1% di contributo datoriale.

Bisogna estendere il D.Lgs. n. 252/05 anche ai lavoratori del settore pubblico che finora sono stati esclusi. È una grave discriminazione che va rimossa. Un diverso trattamento fiscale tra settore pubblico e settore privato non ha alcuna giustificazione e penalizza pesantemente milioni di lavoratori pubblici.

Occorre individuare in tempi rapidi soluzioni tese ad uniformare sin da subito gli incentivi fiscali in fase di accumulo ed erogazione della prestazione, stimolando in tal modo le adesioni e ponendo fine ad una situazione che di fatto esclude una importante parte dei lavoratori italiani dalla disciplina entrata in vigore nel 2007.

Chiediamo che il Governo proroghi il termine entro il quale i lavoratori, in servizio da prima del 31 dicembre 2000, possono esercitare la possibilità di commutare il proprio TFS in TFR aderendo ad un fondo pensione e ricevendo un ulteriore contributo, oltre quello datoriale pari all'1,2%.

## **ARGINARE LE OMISSIONI CONTRIBUTIVE**

Si deve arginare e contrastare il fenomeno delle omissioni contributive. Va affrontato il problema di una piena esigibilità della contribuzione di previdenza complementare coinvolgendo i soggetti competenti nell'attività ispettiva per inserire la regolarità contributiva di previdenza complementare tra le attività oggetto sia di *compliance* che di controllo. Anche attraverso provvedimenti legislativi che investano di tali compiti le strutture oggi preposte alla verifica della regolarità degli adempimenti di primo pilastro.

## **RAFFORZARE IL RUOLO DELLA COVIP**

Il miglioramento dell'attuale sistema di previdenza complementare passa, anche, dal mantenimento e dal rafforzamento del ruolo della COVIP come autorità di vigilanza autonoma specifica e indipendente che garantisca la tutela del risparmio previdenziale e la corretta concorrenza tra le diverse forme pensionistiche. Ogni ipotesi di trasferire queste competenze ad altre istituzioni o ad altra autorità farebbe venir meno queste garanzie, oltre a creare possibili conflitti di interessi tra vigilante e vigilati. Se la COVIP oggi esiste ancora lo si deve anche e soprattutto alla caparbia

con la quale le parti sociali, ed in particolare il sindacato, l'hanno difesa rispetto ai ripetuti tentativi di diversi governi di abolirla.

Un'Autorità che garantisca la concorrenza tra le forme pensionistiche e, soprattutto, tuteli i lavoratori iscritti garantendo il rispetto dei principi di trasparenza e prudenza propri di un investimento che, in quanto previdenziale, ha natura sociale oltre che economica.

## **IL TAVOLO DI CONFRONTO**

Siamo convinti che dal Tavolo tecnico, previsto dal Disegno di Legge sulla Concorrenza, comma 2 articolo 16, possa giungere un positivo contributo al mondo dei Fondi Pensione, anche se riteniamo che questo debba riguardare tutte le forme di previdenza complementare e non solo quelle di natura contrattuale.

Crediamo inoltre che si debbano meglio definire gli argomenti ed i tempi che il Tavolo di confronto deve affrontare, sviluppando proposte concrete sia in materia di razionalizzazione individuando i criteri che possano avviare il processo, tenendo ben presenti le peculiarità dei vari settori, sia in tema di governance valorizzando e consolidando l'attuale sistema che, come abbiamo detto, anche in questi anni di crisi ha dato buona prova di sé.

Il Tavolo di confronto previsto nel Disegno di Legge sulla Concorrenza potrà essere, anche, una valida occasione per studiare un rilancio delle adesioni e per valutare l'adozione di possibili soluzioni che possano coadiuvare le parti sociali nella diffusione della cultura previdenziale anche nella piccola e media impresa, eliminando uno i principali ostacoli alla piena e completa diffusione dello strumento complementare in alcuni settori.

## **IL RUOLO DI ASSO FONDIPENSIONE**

Cgil, Cisl e Uil, sono impegnate a rafforzare e consolidare il ruolo di Assofondipensione come associazione di rappresentanza delle parti istitutive e dei fondi negoziali.

Il ruolo di Assofondipensione in questi anni è cresciuto fino a far diventare l'associazione punto di riferimento importante nel rapporto con le istituzioni parlamentari e di governo. Tale ruolo va ulteriormente rafforzato attraverso una capacità di proposta volta a rappresentare gli interessi dei fondi associati.

Nell'immediato futuro Assofondipensione, per Cgil, Cisl e Uil, dovrà dotarsi di un nuovo statuto che realizzi una sintesi tra il ruolo dei fondi e quello delle parti istitutive. Al riguardo è stato fatto un lavoro preparatorio positivo che può essere portato a compimento ed approvato in una prossima assemblea dei soci.