

RELAZIONE ALL'INCONTRO CON I RAPPRESENTANTI UIL NEI FONDI PENSIONE NEGOZIALI

27 aprile 2009

Sala Bruno Buozzi, Via Lucullo, 6

Con l'incontro di oggi si intende dare un contributo all'azione di coordinamento di tutti i rappresentanti UIL nei fondi previdenziali negoziali. La Confederazione, nel pieno rispetto dell'autonomia e delle responsabilità dei singoli consiglieri, crede sia opportuna una costante opera di consultazione al fine di rafforzare l'impegno intrapreso in materia di previdenza complementare.

L'intensificarsi di tale attività è necessaria affinché problematiche presenti nei singoli fondi possano diventare terreno fertile di confronto e di dibattito, avviando anche a livello Confederale una ricerca di soluzioni comuni.

Uno scambio, da intendersi in termini di collaborazione e di informazione tra la Confederazione e i fondi negoziali, che la UIL può facilmente avviare anche grazie alla presenza qualificata dei suoi rappresentanti nelle medesime strutture previdenziali.

Il secondo pilastro previdenziale ha infatti raggiunto un livello di sviluppo importante che premia l'impegno di noi tutti ma, al tempo stesso, richiede responsabilità e sforzi sempre maggiori.

Secondo gli ultimi dati certificati dalla COVIP le adesioni alla previdenza complementare sono ormai arrivate a circa cinque milioni di lavoratori, con un incremento di circa il 7% rispetto al 2007. Un dato a nostro avviso estremamente significativo che dimostra come ormai il secondo pilastro previdenziale vada a strutturarsi e ad assumere dimensioni importanti per numero di iscritti e masse gestite. Basti pensare che soltanto i Fondi Negoziali contano a Gennaio 2009 un

patrimonio gestito di circa 14 miliardi di euro, un patrimonio che fa dei Fondi un attore economico di straordinaria importanza in grado in qualche modo anche di orientare i processi economici e di mercato. Crediamo da sempre nella funzione di democratizzazione che i Fondi possono svolgere nel sistema economico come ampliamento degli spazi di partecipazione. Una funzione che ancora non è stata colta a pieno ma che in prospettiva può essere da traino per un cambiamento vero del sistema economico italiano.

I buoni risultati sin qui avuti devono essere da stimolo, per il sistema dei Fondi Negoziati, a continuare sulla strada intrapresa. Siamo consapevoli, infatti, che di strada da fare ce n'è ancora tanta. In Italia lo sviluppo dei Fondi Pensione è ancora *in nuce* rispetto a quanto avviene in altri paesi europei. Basti pensare che le attività dei Fondi Pensione italiani rappresentano circa il 3% del PIL a fronte di una media nell'area Euro del 15% e nel Regno Unito e negli USA addirittura del 65%.

Gli scenari cui i Fondi Pensione dovranno far fronte per il futuro riguardano anche le modalità di sviluppo del mercato.

L'importanza assunta dalla previdenza complementare di natura negoziale chiama il Sindacato e tutti gli attori che operano nel settore a continuare un lavoro di informazione che permetta di rendere la diffusione dello strumento più omogenea ed uniforme. Restano ancora troppe differenze territoriali e sociali – minore adesione al sud e tra i giovani ad esempio - che devono essere colmate perché la previdenza integrativa non replichi le fratture già presenti nel paese ma sia invece un'opportunità per il futuro di tutti.

Un'ulteriore differenziazione dei tassi di adesione la incontriamo lungo il crinale grandi/piccole imprese. Dai dati diffusi è evidente come le adesioni siano state in percentuale maggiore nelle imprese di grandi dimensioni, dove anche la penetrazione sindacale è sicuramente maggiore. Segno che i lavoratori dimostrano di avere fiducia nello strumento quando ne sono informati al meglio e quando hanno un contatto diretto con i loro rappresentanti. Più deboli le adesioni nelle piccole imprese dove è sicuramente più difficile raggiungere la totalità dei lavoratori e dove il rapporto

diretto tra datore di lavoro e lavoratore ha spesso contribuito a frenare la destinazione del TFR alle forme pensionistiche complementari, favorendone il mantenimento in azienda.

Occorre affermare nel paese una vera cultura previdenziale, sia tra le imprese che tra i lavoratori. È l'aver tra i primi compreso l'importanza dello strumento che fa della UIL un soggetto riformatore che ha tutte le carte in regola per svolgere – come sta facendo – un ruolo di primo piano in quello che è un passaggio determinante per la vita delle persone e per la modernizzazione dell'economia del Paese. Questo passaggio va aiutato investendo sulla cultura perché solo in questo modo si eliminano paure e diffidenze.

Interessante da questo punto di vista è da sottolineare come la COVIP e il Ministero della Pubblica Istruzione si siano fatte carico di promuovere un *memorandum* in materia di educazione previdenziale, a favore di una maggior conoscenza della previdenza complementare soprattutto tra i lavoratori più giovani.

Gli sforzi di informazione – oggi per la verità assai deboli - devono essere intensificati tanto più in un momento di crisi finanziaria come quello che l'economia mondiale sta oggi vivendo. Le notizie al riguardo rischiano infatti – in assenza appunto di un'adeguata cultura previdenziale – di alimentare la diffidenza verso uno strumento che non ha natura finanziaria ma, essendo un investimento di tipo previdenziale, va analizzato nel medio-lungo periodo.

I dati resi noti dalla COVIP sulla gestione finanziaria – che indicano un rendimento negli ultimi 5 anni del 25% - confermano, proprio in quest'ottica, come gli investimenti operati dalla maggior parte dei fondi pensione negoziali hanno raggiunto un livello di rivalutazione, nel medio periodo, tendenzialmente superiore a quello di riferimento del TFR.

Da questo punto di vista ha senza dubbio pesato la mancata piena attuazione dei meccanismi compensativi che in sede di definizione del d.lgs 252/05 erano stati pensati soprattutto per le piccole e medie imprese che, con la destinazione del TFR ai Fondi, avrebbero perso liquidità. Lo strumento del Fondo di garanzia per l'accesso al

credito che l'allora Ministro del Lavoro, Roberto Maroni, aveva negoziato con l'ABI, avrebbe potuto risolvere una parte dei problemi. Proprio per questo la UIL propone l'istituzione di un tavolo di confronto – che coinvolga parti sociali, governo e imprese – per studiare una possibile soluzione in questo senso, eliminando uno dei principali ostacoli alla piena e completa diffusione dello strumento complementare in alcuni settori. Dobbiamo infatti tener ben presente che il mancato avvio della previdenza integrativa nelle tantissime piccole imprese italiane penalizza soprattutto i lavoratori più giovani. Il 90% dei lavoratori con meno di 25 anni presta infatti opera in aziende sotto i 50 dipendenti. Una riflessione è quindi doverosa e dovrà tener conto di tutte le possibilità, compreso l'aumento della platea dei beneficiari o la verifica di eventuali adesioni collettive a fondi aperti laddove altre strade non fossero percorribili. Quest'ultima possibilità potrebbe tra l'altro essere perseguita solo a fronte di una vera rappresentatività degli aderenti nella governance di tali strumenti. Quello che è certo è che l'estensione della destinazione del TFR inoptato al Fondo della Tesoreria anche per imprese sotto i 50 addetti avrebbe introdotto un “contrasto di interessi” che – pur non risolvendo il problema dell'accesso al credito per tali realtà - probabilmente poteva però rimuovere gli ostacoli davanti ai quali oggi ci troviamo.

Un capitolo a parte merita l'incidenza tra la crisi in atto e i Fondi. L'aumento della cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, pone i Fondi davanti ad una situazione difficile che, spesso, provoca un considerevole aumento delle richieste di anticipazioni o riscatti. Una previdenza complementare che diventa quindi una sorta di ammortizzatore sociale improprio a danno del futuro previdenziale dei lavoratori.

Positivo invece il chiarimento sulle modalità di funzionamento del Fondi di garanzia INPS della posizione previdenziale complementare chiarite dalla circolare INPS n. 23 del 22 febbraio 2008. Si tratta di uno strumento fondamentale a garanzia dei lavoratori iscritti ai Fondi contro il rischio derivante da omesso o insufficiente versamento, da parte del datore di lavoro insolvente, dei contributi alle forme di previdenza complementare. È però importante sottolineare che il Fondo non eroga la

garanzia direttamente al lavoratore ma lo fa tramite il Fondo Pensione, necessitando quindi di una posizione aperta al momento dell'erogazione stessa.

Il problema nasce quindi per quei lavoratori che, nelle more del completamento della procedura prevista dall'INPS per erogare la garanzia, abbiano richiesto il riscatto totale della posizione. In questo caso – se il Fondo Pensione lo concedesse – il lavoratore si troverebbe privo di una posizione aperta presso il fondo e quindi impossibilitato a ricevere la garanzia. D'altra parte, visti i tempi richiesti dall'INPS, risulta difficile per il Fondo Pensione negare il riscatto fino alla conclusione della procedura, soprattutto a fronte di reali e contingenti esigenze del lavoratore iscritto.

A nostro avviso questa situazione richiede un passaggio formale con la COVIP teso a ricercare una soluzione percorribile. Si potrebbe prevedere una tipologia di riscatto, ad esempio del 95% della posizione, che lasci comunque aperta una posizione minima presso il fondo capace di ricevere l'erogazione del Fondo di garanzia dando corso poi ad una sorta di secondo riscatto al lavoratore delle ulteriori somme dovute una volta conclusa la procedura.

Per la UIL andrebbe infine fatta una riflessione sul ruolo reale di FondInps, anche alla luce di alcune ambigue interpretazioni di legge al riguardo. Saremmo infatti assolutamente contrari ad un'eventuale allargamento della platea dei destinatari di tale fondo che possa renderlo non più residuale ma in concorrenza con gli altri prodotti. Tanto più se la garanzia venisse, come qualcuno paventa, offerta dallo Stato. È ovvio che una situazione di questo tipo sarebbe un'alterazione inaccettabile della concorrenza tra forme.

Concorrenza che non sarebbe certo maggiormente garantita, come pur sostiene qualcuno, dall'introduzione della portabilità del contributo datoriale anche verso forme non negoziali. Quel contributo è infatti libera determinazione tra le parti, frutto della contrattazione. Non esiste alcun obbligo, ma soltanto la possibilità, di prevedere un contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro. Ecco perché è un discorso che esula completamente dal concetto di concorrenza. Se una legge intervenisse prevedendo l'obbligo di portabilità anche fuori dalla contrattazione di quello che, in

sostanza, è una parte di salario che contrattualmente si decide di destinare alla previdenza integrativa, il rischio sarebbe soltanto quello che i contratti decidano di non prevedere più tale forma di “benefit previdenziale” inserendo semmai quel costo direttamente nella retribuzione.

Si è poi dibattuto in questi giorni sull’opportunità o meno di inserire la possibilità di reversibilità della scelta di previdenza complementare effettuata. Quest’elemento di elasticità sarebbe servito durante il semestre dedicato alla scelta e, forse, avrebbe rimosso alcune diffidenze che i lavoratori avevano circa una scelta ritenuta irreversibile. Oggi il rischio sarebbe invece quello di assecondare paure e timori legati all’andamento dei mercati finanziari, non facendo in sostanza un buon servizio ai lavoratori iscritti. Se in periodi di crisi dei mercati, infatti, molti spinti dalla paura optassero per la reversibilità della scelta uscendo dal sistema, il risultato sarebbe quello di realizzare immediatamente le perdite a danno della propria posizione.

Un approfondimento crediamo invece possa essere fatto per quanto riguarda il recupero delle omissioni contributive. È vero che la titolarità della posizione previdenziale complementare – e quindi delle somme dovute – è riconosciuta solo in capo al lavoratore associato che è quindi il solo creditore nei confronti dell’azienda e solo titolare a intraprendere azioni ingiuntive, ma d’altra parte nei casi di omissioni contributive spesso i lavoratori hanno nel fondo un interlocutore fondamentale. Il rapporto associato – fondo diviene un rapporto fiduciario tra chi affida il proprio risparmio e chi lo amministra. Verificare l’opportunità di lavorare per una contitolarità dei crediti spettanti al lavoratore potrebbe essere un modo per cementare ulteriormente questo rapporto di fiducia senza interromperlo.

Sono questi ragionamenti che riguardano un’eventuale manutenzione legislativa che, come detto, non può comunque prescindere dall’implementazione degli sforzi informativi.

Il Decreto Ministeriale n. 703/96

Per quanto riguarda il presente, anche a fronte di una crisi di proporzioni straordinarie come quella attuale, l’attività della governance dei Fondi, la diversificazione degli

investimenti e i limiti determinati dal decreto n. 703 del 1996 hanno messo al riparo l'investimento dei Fondi Negoziati dalle tempeste finanziarie. Questo a dimostrazione di come sia efficace il controllo della gestione operato dagli organi delle Forme Pensionistiche di natura negoziale e di come il DM n. 703/96, nonostante necessiti di alcuni aggiustamenti, abbia risposto bene alle necessità di un investimento previdenziale e non finanziario.

Quest'ultima considerazione conferma la bontà di quanto la UIL aveva sostenuto qualche tempo fa in occasione del dibattito aperto per la riforma proprio del DM n. 703. In quel frangente la UIL si oppose ad uno smantellamento del decreto e ne difese i principi cardine a garanzia del mantenimento della sostanziale differenza tra investimento speculativo e risparmio previdenziale. I fatti ci danno ragione ed hanno evitato che il sistema fosse esposto ulteriormente alla tempesta finanziaria che si è scatenata. Se una critica si può muovere riguarda semmai la reattività della COVIP nel prendere decisioni straordinarie per far fronte ad una crisi straordinaria. La Commissione ha infatti permesso ai Fondi soltanto con considerevole ritardo di superare il limite del 20% di liquidità per un periodo limitato. Una mossa che avrebbe potuto ulteriormente limitare i danni, soprattutto finché i tassi di rendimento dei prodotti "liquidi" superavano il 4%. Una misura comunque difensiva che i Consigli di Amministrazione avrebbero potuto valutare tempestivamente, considerandone attentamente i pro e i contro per tempo.

La bontà del DM 703 non è comunque per la UIL un'indisponibilità ad un intervento di manutenzione dello stesso. Per quanto riguarda la gestione finanziaria dei Fondi siamo convinti che qualche riflessione sia opportuno farla, a patto che la sede sia una sede di confronto capace di coinvolgere gli attori più importanti del sistema. Un ragionamento potrebbe per esempio essere fatto sugli investimenti immobiliari che – rivedendo in parte alcune limitazioni di legge oggi presenti - potrebbero costituire per il futuro uno scenario percorribile dai Fondi anche per mettersi al riparo dalle eccessive oscillazioni dei mercati finanziari. Stesso discorso per gestioni di tipo assicurativo. È sicuramente vero che gli investimenti immobiliari presentano delle

problematiche sul versante del *time to market* dovute alla minore liquidabilità rispetto ad altri prodotti ma occorre tener conto dei vantaggi che questo tipo di investimento potrebbe offrire. Presentano oscillazioni regolari o stabili e hanno una bassa correlazione con l'andamento dei mercati finanziari, una caratteristica che in momenti come quello attuale potrebbe essere una marcia in più a disposizione dei fondi. Anche la difficoltà di contabilizzazione *mark to market* potrebbe essere ovviata tenendo presente l'orizzonte temporale di lungo periodo che caratterizza i Fondi pensione. D'altra parte i Fondi preesistenti hanno già un'esperienza maturata di questo tipo.

Ma, al di là delle contingenze e del restyling della regolamentazione della gestione finanziaria, i vantaggi dell'investire in un Fondo Negoziale non si limitano solo ad una gestione attenta sia alla sicurezza che alle performance dell'investimento. Si estendono infatti ad altri aspetti, come quelli legati alla tassazione estremamente favorevole della previdenza complementare e al diritto del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro. Inoltre, i Fondi Pensione Negoziali, possono garantire costi molto contenuti rispetto ad altri prodotti e, quest'ultimo, è un fattore che in un investimento dall'orizzonte temporale medio lungo ha un impatto forte sulla misura del montante finale e della rendita cui si matura il diritto di accedere. Da questo punto di vista l'introduzione dell'ISC – Indicatore Sintetico dei Costi – è un positivo aspetto di chiarezza e trasparenza che va attribuito alla COVIP.

Il complesso di queste considerazioni delinea comunque un quadro d'insieme rassicurante che dimostra come i Fondi Pensione Negoziali siano ormai una realtà importante per i lavoratori e per il sistema economico del paese. Strumenti che già attualmente garantiscono ai loro iscritti livelli integrativi della previdenza pubblica adeguati ad assicurare una vita più serena a milioni di pensionati di oggi e di domani. Fuori dagli allarmismi è quindi opportuno valutare seriamente il lavoro e i risultati dei Fondi Negoziali, sensibilizzando ed incentivando semmai ulteriormente i lavoratori verso uno strumento che è una straordinaria opportunità per il loro futuro.

La UIL chiede al Governo, rispecchiando anche la volontà espressa dalla Commissione di Vigilanza, una ripresa della campagna informativa che rilanci le adesioni e riqualifichi una vera cultura della previdenza nel paese. Vanno inoltre apportate quelle modifiche e quegli aggiustamenti al sistema che ne migliorino l'efficacia e lo rendano ulteriormente competitivo. Proprio in quest'ottica la UIL individua quattro interventi principali che possono essere in grado di rilanciare la previdenza complementare:

Il primo intervento è legato ad un impegno del sindacato a razionalizzare l'offerta di Fondi Pensione Negoziali accorpendo fondi di settori affini e di minori dimensioni. Un intervento che permetterebbe di avere strumenti di dimensioni maggiori, con un abbassamento dei costi per gli iscritti e con la possibilità di realizzare più vantaggiose economie di scala a tutto vantaggio degli associati.

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 ed immediato capace di favorire il clima di fiducia necessario al lancio della previdenza integrativa.

Oggi però la concorrenza è molto rafforzata ed 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 traducano in un patrimonio più forte ed in disponibilità e capacità finanziarie più ampie. Fusioni in settori vicini ed integrabili e sinergie sono quindi in grado di migliorare concretamente l'offerta e la competitività delle forme pensionistiche contrattuali. D'altra parte allo stato attuale circa una decina di Fondi Pensione negoziali hanno meno di 10.000 iscritti e metà di questi sono anche sotto la quota dei 5.000 aderenti. Per quanto riguarda il rapporto tra aderenti e bacino potenziale di riferimento i dati non cambiano di molto se è vero che – a fine 2008 – nove fondi pensione presentavano un tasso di adesione inferiore al 10% e, per due di essi, addirittura inferiore all'1%. È del tutto evidente che la frontiera della dimensione efficiente è dunque un obiettivo da raggiungere al più presto. Un recente studio del

Professor Riccardo Cesari ha a tal proposito chiaramente mostrato come su un orizzonte temporale lungo – ad esempio 30 anni – il minor costo per gli aderenti derivante da un consistente accorpamento potrebbe stimarsi nell'ordine di 1,2 miliardi di euro, con una crescita del montante finale, e quindi della rendita, anche del 5%. L'aumento dei vantaggi agli iscritti e il raggiungimento dell'efficienza dei mercati passa necessariamente da un impegno delle parti istitutive in questa direzione. Fondi grandi permetterebbero, tra le altre cose, di incidere maggiormente su un processo di maturazione vera dei nostri mercati finanziari, come investitori istituzionali protagonisti della nostra economia.

Occorre infine tener presente che questo è un discorso che vale in parte per alcuni Fondi Negoziali ma vale ancor di più per moltissimi fondi preesistenti, soprattutto del settore bancario, dove la parcellizzazione dell'offerta è su livelli esasperati tanto da annoverare fondi con qualche decina di iscritti. Anche su questo versante l'analisi dovrà essere approfondita e seria e dovrà impegnarci tutti.

Il secondo intervento che la UIL chiede al Governo è quello di ridefinire le regole della fiscalità sui Fondi Pensione, abbassando l'aliquota dell'11% che oggi pesa sui rendimenti realizzati annualmente dai Fondi, in linea con quanto avviene nei principali paesi occidentali. Sarebbe un modo, tra l'altro, per liberare liquidità da reinvestire, a vantaggio dell'iscritto e della sua posizione previdenziale finale.

Chiediamo semplicemente che si dia attuazione a quanto previsto nel memorandum sul TFR firmato il 23 ottobre 2006 da Governo e parti sociali, procedendo a riportare il sistema fiscale della previdenza complementare verso un'impostazione EET, ovvero Esenzione dei contributi versati al Fondo, Esenzione dei rendimenti ottenuti e Tassazione finale delle prestazioni erogate. Essa permette di realizzare un sistema che non penalizza gli investimenti dei fondi e quindi i rendimenti dei versamenti dei lavoratori iscritti.

Saremmo invece fermamente contrari a qualsiasi ipotesi di innalzamento dell'aliquota oggi applicata sulle prestazioni.

Funzionale al rilancio della previdenza complementare sarebbe anche l'adeguamento dell'attuale limite di deducibilità dei contributi versati a previdenza complementare fermo ormai da troppi anni a 5164,57 euro nonostante le dinamiche economiche e del costo della vita si siano rapidamente modificate.

Questo anche alla luce del fatto che la maggiore deducibilità prevista per i giovani lavoratori di prima occupazione presenta un meccanismo molto rigido ed estremamente complicato e complesso che – di fatto – inficia le pur apprezzabili intenzioni del legislatore.

Per quanto riguarda invece l'attività dei Fondi a parere della UIL andrebbe maggiormente percorsa la possibilità di allargare la platea degli aderenti ai Fondi Negoziali ai familiari a carico. È attualmente uno strumento poco presente e che i Consigli di Amministrazione dovrebbero per il futuro più attentamente valutare offrendo ai lavoratori soci un'interessante opportunità.

Il terzo intervento da apportare è quello dell'estensione al settore pubblico delle opportunità che il d.lgs 252/05 oggi offre ai dipendenti privati, ponendo fine ad una situazione iniqua che vede oggi milioni di lavoratrici e lavoratori esclusi dai vantaggi introdotti con la riforma del 2005.

Su questo versante si può immediatamente intervenire estendendo ai pubblici dipendenti il regime fiscale della previdenza complementare che il suddetto decreto ha reso più favorevole per i lavoratori dipendenti del settore privato.

Il prorogarsi ulteriormente di questa situazione di disparità sarebbe invece iniqua e suscita legittimi dubbi sulla sua costituzionalità.

Occorre quindi individuare in tempi rapidi soluzioni tese ad uniformare sin da subito i vantaggi fiscali, stimolando in tal modo le adesioni alla previdenza complementare del settore pubblico.

Stesso discorso per le anticipazioni ed i riscatti.

I dipendenti pubblici si trovano infatti oggi ad aver applicate regole di accesso alle prestazioni, ai riscatti ed alle anticipazioni diverse rispetto ai dipendenti privati.

Se ad un dipendente privato è ad esempio permesso richiedere un'anticipazione del 30% della sua posizione maturata nel Fondo per qualsiasi motivo e senza dover produrre documentazione, questa possibilità è negata ai pubblici dipendenti, i quali possono richiedere invece anticipazioni soltanto per spese sanitarie o legate alla prima casa di abitazione, per giunta con un'aliquota meno favorevole di quella applicata alle anticipazioni dei dipendenti del settore privato.

Il quarto intervento necessario è per la UIL legato all'authority di vigilanza. Quest'opera di "manutenzione" del sistema – infatti - non può prescindere dal mantenimento di un'autorità che vigili su tutta la previdenza complementare.

Un mercato aperto e plurale dei fondi deve infatti avere regole comuni e istituzioni comuni che vigilino sul rispetto di tali norme. In mancanza di queste non si garantisce l'esigenza primaria di una vera concorrenza.

In tutto ciò è fondamentale il ruolo della COVIP.

Un'autorità unica ed indipendente 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 prima che economica.

Per funzionare la struttura della COVIP va anche rafforzata, soprattutto per quanto riguarda l'attività ispettiva che, ad oggi, non è nelle risorse adeguata al numero degli attori vigilati.

Manca solo da aggiungere un breve accenno alla reversibilità della previdenza complementare che nel suo complesso non si dimostra essere particolarmente utile.

Sull'insieme delle questioni qui riportate per la UIL dovrà essere inoltre determinante il ruolo di Assofondipensione. Questa associazione rappresenta uno strumento straordinario per sviluppare in modo sinergico la forza e le potenzialità dei Fondi Pensione Negoziali. Dopo un periodo iniziale di rodaggio, Assofondipensione ha ormai stabilizzato la sua struttura implementando l'attività ed i servizi offerti ai Fondi associati. La vicepresidenza della UIL è poi un riconoscimento del lavoro che come organizzazione abbiamo svolto in questi anni per lo sviluppo della previdenza

complementare e dei Fondi Pensione Negoziali. Un lavoro che ha contribuito alla crescita di Assofondipensione - che può ormai contare su 28 fondi associati – e che si è poi ulteriormente intensificato con l’anticipo al 1° gennaio 2007 dell’entrata in vigore della riforma della previdenza complementare.

L’indice dell’importanza che ha questo strumento è ben visibile nel lavoro svolto da Assofondipensione in tema di rendite. In questo caso l’associazione è stata capace già dal luglio del 2007 di attivarsi per dar vita ad un percorso comune in materia, Fatte le necessarie verifiche tecniche con la Commissione di Vigilanza e con l’Autorità per la concorrenza, la Commissione rendite creata all’interno di Assofondipensione, è arrivata ad elaborare delle linee guida per la predisposizione di un bando unico di gara per la selezione del gestore della rendita. Il processo di selezione si è recentemente chiuso con successo e ha dato vita ad una convenzione unica con UGF - UNIPOL per la gestione della rendita e ad un’altra per la gestione della sola rendita Long Term Care con GENERALI. Quest’ultimo tipo di rendita, oggi non molto sfruttato anche per i costi che talvolta presenta, può essere una delle frontiere più interessanti per il futuro. Con una popolazione che tende ad invecchiare, infatti, una rendita di “accompagnamento” per la non autosufficienza rappresenta un ottimo servizio che i Fondi possono offrire ai loro iscritti, anche perché andrebbe a completare le carenze che da questo punto di vista connotano il sistema sanitario nazionale. Su questo punto sarebbe opportuno studiare forme di collaborazione o quantomeno di dialogo tra i Fondi Pensione e, ove presenti, i Fondi Sanitari di categoria per meglio calibrare i servizi offerti integrandoli al meglio gli uni agli altri ed evitando repliche tutto sommato inutili.

Quelli ottenuti con il PSRA comune di Assofondipensione sono, in definitiva, prodotti di assoluto vantaggio e rappresentano una conquista importante che dimostra come, agendo in modo coordinato, siamo in grado anche di orientare il mercato senza subirlo passivamente. È infatti di tutta evidenza che il potere contrattuale di oltre venti fondi associati ha permesso di ottenere condizioni di sicuro vantaggio rispetto a quelle che i fondi avrebbero potuto ottenere selezionando il gestore singolarmente. È

un esempio di come l'associazione possa funzionare utilmente per l'interesse convergente degli associati e dei lavoratori iscritti.

Altra dimostrazione di efficienza è il lavoro che l'associazione sta svolgendo per poter arrivare ad un protocollo di intesa con l'UFI che regoli i rapporti tra finanziarie e Fondi nei casi – sempre più frequenti – di cessioni del quinto dello stipendio con garanzia sul trattamento di fine rapporto.

L'associazione ha poi recentemente incontrato i Patronati, soggetti che possono svolgere una funzione importante nello sviluppo del settore, soprattutto sul fronte dell'assistenza agli iscritti tenendo conto che la struttura amministrativa dei Fondi Negoziali difficilmente è in grado di articolarsi sul territorio garantendo un contatto diretto con gli iscritti. In questo i Patronati possono costituire una rete utile e, proprio allo sviluppo di questa rete, mira il lavoro che Assofondipensione sta intavolando per strutturare un percorso di formazione sulla previdenza complementare rivolto agli operatori di patronato affinché diventino anch'essi sempre più interlocutori dei lavoratori iscritti.

In quest'ottica determinante potrebbe essere anche il contributo dei CAF che ogni anno entrano in contatto con milioni di lavoratori e che potrebbero essere uno strumento straordinariamente efficace per implementare le adesioni alla previdenza integrativa. Proprio per questo nelle prossime settimane con Assofondipensione svilupperemo un confronto con i centri di assistenza fiscale che possa portarci a cogliere pienamente le potenzialità che questi strumenti offrono per la crescita del settore.

Queste richiamate sono alcune delle attività che Assofondipensione sta mettendo in campo e che sono possibili grazie all'impegno delle parti istitutive ma grazie soprattutto alla collaborazione e al contributo fattivo dei Fondi che compongono l'associazione.

D'altra parte abbiamo ricordato in più occasioni che i Fondi Negoziali, essendo dei fondi di categoria rivolti a specifiche platee, non sono e non possono essere in

concorrenza tra loro e questa loro condizione può quindi essere sfruttata al fine di creare sinergie importanti a beneficio dell'intero sistema negoziale.

Assofondipensione crediamo fermamente sia il luogo all'interno del quale poter valorizzare queste sinergie e nel cui ambito mettere in comune il lavoro, le conoscenze e le esperienze dei singoli fondi trasformandole in un patrimonio comune che può rappresentare un valore aggiunto decisivo per tutti.