

DOMENICO **PROIETTI**
LUIGI **SCIMIA**
LUIGI **NICOLAIS**
MASSIMO **DI MENNA**
GIUSEPPINA **SANTIAPICHI**
SALVATORE **BOSCO**
MASSIMO **MASELLA**
CARLO **FIORDALISO**
PAOLO **PIRANI**

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER IL SETTORE PUBBLICO: SE NON ORA, QUANDO?



ATTI DEL CONVEGNO

**LA PREVIDENZA
COMPLEMENTARE
PER IL SETTORE PUBBLICO:
SE NON ORA, QUANDO?**

Roma, 4 dicembre 2007



INDICE



DOMENICO PROIETTI	pag. 7
LUIGI SCIMIA	pag. 33
LUIGI NICOLAIS	pag. 41
MASSIMO DI MENNA	pag. 47
GIUSEPPINA SANTIAPICHI	pag. 53
SALVATORE BOSCO	pag. 61
MASSIMO MASSELLA	pag. 73
CARLO FIORDALISO	pag. 79
PAOLO PIRANI	pag. 85

Domenico PROIETTI



*“Io mi ritroverei smarrito se m’assopissi
anche solo per un istante,
anzi non mi ritroverei più per nulla,
mi perderei per sempre.
Perciò trascorro ben desto ogni attimo
del giorno e della notte”*
Italo Calvino
Il Cavaliere inesistente

L’anno che sta per concludersi è stato particolarmente importante per l’insieme del sistema previdenziale del nostro paese.

La UIL ha posto il tema della previdenza al centro della sua elaborazione, delineando proposte e soluzioni innovative, tanto da farlo diventare uno dei connotati più importanti e qualificanti del suo profilo di sindacato moderno e riformatore.

Nel 2007 è stata operata un’importante manutenzione del sistema pensionistico pubblico, attraverso l’accordo tra Governo e parti sociali dello scorso luglio trasformato in un disegno di leggi che ci auguriamo concluda presto e bene il suo iter parlamentare.

Intorno all’esame di questo disegno di legge si è sviluppata una discussione del tutto strumentale sul ruolo della concertazione e del Parlamento.

Da molte parti si è voluto fare artatamente confusione paventando una presunta limitazione delle prerogative e dell'autonomia delle Camere.

Nella visione della UIL la concertazione è uno strumento prezioso che quando è stato praticato seriamente è risultato molto utile al Paese.

In quest'ultima vicenda noi abbiamo sottoscritto un accordo con il Governo e su quell'accordo abbiamo chiamato ad esprimersi tutti i lavoratori che in larghissima maggioranza l'hanno approvato.

Abbiamo chiesto alla maggioranza parlamentare di essere coerente con gli impegni assunti dal Governo che essa esprime.

Niente di più, niente di meno.

La UIL ha totale consapevolezza e rispetto della sovranità assoluta del Parlamento della Repubblica. L'accordo del 23 luglio ha introdotto elementi di equità nel sistema previdenziale, sia attraverso il superamento del cosiddetto scalone sia definendo tutta una serie di politiche attive dirette alle giovani generazioni che andranno in pensione interamente con il sistema contributivo.

Queste politiche a favore dei giovani, senza mettere in discussione i principi del sistema contributivo, puntano a produrre un tasso di sostituzione non inferiore al 60% dell'ultima retribuzione.

Esse, insieme all'importante avvio della rivalutazione delle pensioni in essere derivata dalla valorizzazione degli anni di contribuzione, sono perfettamente coerenti con l'obiettivo di perseguire la sostenibilità economica del sistema previdenziale e, contemporaneamente, rafforzano anche la sua sostenibilità sociale.

Anche sul riordino degli Enti Previdenziali nel corso dell'ultimo

anno la UIL ha avanzato una proposta innovativa che è venuta affermandosi. Quella di operare un riordino intorno a due poli: quello previdenziale e quello sicurezza. Dopo un anno di discussione le conclusioni dell'indagine conoscitiva promossa dalla Commissione Parlamentare presieduta dall'On. Cordoni è arrivata a fare esattamente la proposta avanzata dalla UIL lo scorso 3 aprile al Convegno sul Futuro degli Enti Previdenziali. Anche sul riordino della governance si va nella direzione delle proposte da noi avanzate: un vero sistema duale. Diciamo questo non per rivendicare un inesigibile copyright ma per sottolineare il contributo ed il ruolo svolto dalla nostra organizzazione sull'insieme delle materie previdenziali.

L'Italia ha un sistema previdenziale pubblico tra i più equilibrati e sostenibili dell'Europa e ciò è anche il frutto dell'azione e del coraggio dimostrato dal sindacato nel sostenere la riforma del '95 e i suoi successivi aggiustamenti.

Noi continuiamo a pensare che non esistono riforme definitive del sistema pensionistico e che le buone riforme sono quelle che migliorano la vita delle persone. E gli interventi richiamati migliorano soprattutto il futuro previdenziale dei giovani.

Nel nostro Paese oggi a parole tutti convengono con quanto la UIL sostiene da tempo circa la necessità di aumentare salari, stipendi e pensioni. Quando poi si deve passare ai fatti iniziano i distinguo e le precisazioni. Su questo tema il tempo è scaduto.

La UIL come spesso avviene ha iniziato da sola questa battaglia. Oggi tutto il sindacato italiano con la piattaforma approvata a Milano lo scorso 24 novembre chiede di diminuire le tasse su i lavoratori dipendenti e pensionati, attraverso un mix di interventi tra i quali la riduzione delle tasse sugli aumenti contrattuali.

Sull'insieme di questi temi è iniziata la mobilitazione e la lotta.

Noi pensiamo che sia un obiettivo necessario a rivalutare il potere d'acquisto dei lavoratori e pensionati e contemporaneamente una scelta di politica economica a sostegno dei consumi e della domanda interna.

Il 2007 ha visto anche una novità straordinaria per il sistema di previdenza complementare: è entrata in vigore con un anno d'anticipo la legge 252.

Questo anticipo è stato voluto fortemente dalla UIL per limitare i danni al futuro previdenziale di milioni di cittadini.

I ritardi accumulati dal 1995, infatti, hanno impoverito la prospettiva pensionistica di molte persone snaturando l'impianto della riforma che noi avevamo sostenuto. La UIL si è spesa con generosità e passione per tutto il primo semestre del 2007 per informare i lavoratori sull'opportunità e la necessità della previdenza complementare. Lo abbiamo fatto perché era nostro dovere spiegare ai lavoratori che solo con la pensione integrativa si potrà avere una pensione in grado di garantire un futuro sereno.

E lo abbiamo fatto perché noi abbiamo consapevolezza del ruolo dinamico ed innovativo che i fondi pensione possono svolgere all'interno del nostro sistema economico.

La mole di risorse investite dai Fondi può stimolare potentemente lo sviluppo della nostra economia a condizione che i nostri mercati finanziari sappiano intercettarla.

Certo, esiste un problema di innovazione e di competitività che spero il mercato finanziario italiano sappia affrontare e vincere.

I fondi pensione negoziali rappresentano anche una grande opportunità per allargare gli spazi della democrazia economica e di partecipazione nel nostro Paese. Attraverso pacchetti di azioni, i fondi potranno contribuire a delineare le scelte e gli

indirizzi di importanti imprese

Questi sono i motivi che hanno spinto la UIL a dare una adesione convinta al ruolo della previdenza complementare ed a sostenerne con forza la campagna informativa.

A fine semestre, in base ai primi dati diffusi dalla COVIP, il sistema di previdenza complementare registra un incremento di circa un milione di nuove adesioni.

Nel panorama del mercato di previdenza complementare, che abbiamo voluto plurale, i Fondi Pensione Negoziali mostrano una crescita importante di circa 600.000 unità, attestandosi quindi a circa 1.700.000 iscritti contro i 280.000 dei Fondi Pensione Aperti e i 210.000 dei Piani Individuali.

E' questo un risultato importante ed una dimostrazione di fiducia dei lavoratori verso i Fondi negoziali che hanno dimostrato di saper competere e di saper garantire rendimenti superiori a quelli del TFR, pur mantenendo fermo il principio del contenimento del rischio connaturato e strettamente legato ad un investimento di natura previdenziale e non speculativa.

Siamo consapevoli che l'investimento previdenziale dei lavoratori non è e non vuole rappresentare un investimento qualsiasi, ma è e deve rappresentare un investimento di rilevanza sociale, che merita una particolare protezione e attenzione da parte di tutti.

Il successo dei Fondi Pensione Negoziali e gli ottimi risultati da questi conseguiti in questi anni, sono confermati da alcuni semplici dati.

Secondo stime COVIP, nel 2006 il rendimento medio dei Fondi Pensione è stato del 3,4%. In particolare, i Fondi Pensione Negoziali, hanno reso mediamente il 3,8 per cento a fronte del 2,4% registrato dai Fondi aperti.

Questa è la realtà dei fatti: i Fondi Negoziali al di là delle polemiche sollevate ad arte, quali quella su una loro presunta gestione “amatoriale”, hanno dimostrato non solo di saper stare sul mercato ma di conseguire performance significative.

Questi risultati positivi devono essere da stimolo, per il sistema dei Fondi Negoziali, 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 ritardo rispetto a quanto avviene in altri paesi europei.

Basti soltanto pensare che le attività dei Fondi Pensione italiani rappresentano meno del 3% del PIL a fronte di una media nell'area Euro del 15% e nel Regno Unito e negli USA addirittura del 65%.

Il problema dei Fondi Pensione riguarda anche le modalità di sviluppo del mercato.

È vero che nei sei mesi dedicati alla scelta di previdenza complementare le adesioni sono cresciute in modo esponenziale e soddisfacente, ma è altrettanto vero che lo sviluppo del mercato è avvenuto in modo alquanto disomogeneo.

Riscontriamo purtroppo differenze importanti nei livelli di adesione raggiunti tra gli uomini e quelli raggiunti tra le donne, tra il nord ed il sud del paese e, soprattutto, tra i lavoratori dipendenti di grandi imprese e quelli occupati in aziende di piccole dimensioni.

Allo stato attuale risultano ancora basse rispetto al totale le adesioni dei giovani, ovvero proprio di quelli per i quali principalmente è nata la previdenza complementare.

È necessario continuare e rilanciare l'attività di informazione e di comunicazione messa in campo in maniera efficace e mirata dal Governo nei mesi scorsi.

È qui che il sindacato è chiamato ancora a svolgere un ruolo fondamentale, continuando a promuovere assemblee informative in tutti i luoghi di lavoro.

Come sindacato dobbiamo impegnarci perché la contrattazione collettiva copra, dal punto di vista della previdenza complementare, anche quelle aree tuttora rimaste scoperte, come quella dei lavoratori atipici.

Anche sulla previdenza complementare il sindacato confederale e la UIL in particolare ha dimostrato di saper coniugare gli interessi dei lavoratori con i processi nuovi del sistema economico.

La UIL ha continuato a declinare nei fatti attraverso comportamenti coerenti la sua vocazione di sindacato propositivo ed innovativo. Pochi altri soggetti collettivi possono dire di aver fatto altrettanto.

Anzi, tra chi ogni giorno pretende di dare al sindacato italiano lezioni di innovazione e di modernità è avvenuto l'esatto contrario.

Faccio un solo esempio. Il Presidente di Confapi lo scorso 22 giugno ha rilasciato alle Agenzie questa dichiarazione: "A 8 giorni dalla scadenza per la presentazione dei moduli, circa l'85% dei nostri dipendenti ha consegnato la documentazione e il 97% di loro ha scelto l'azienda, il 2% il fondo chiuso di categoria Fondapi e l'1% il fondo aperto". "Se osserviamo le microimprese (0-9 addetti) – proseguiva – il trionfo dell'impresa sui fondi è ancora più netto: infatti il 99,5% dei lavoratori ha deciso di lasciare il Tfr sul luogo di lavoro, lo 0,5% al fondo chiuso di categoria e nessuno a quello aperto. Questo in un'ottica di condivisione e di crescita comune; principi particolarmente sentiti nelle imprese più piccole, dove il rapporto tra dipendente e datore di lavoro è molto stretto". Noi abbiamo tutta intera la consapevolezza

del ruolo importante che le piccole imprese hanno nel sistema economico italiano ma come si fa a parlare di “trionfo delle imprese sui fondi”?

Quello che Confapi chiama un trionfo è in realtà un danno enorme per il futuro previdenziale di milioni di persone, un danno cui va posto rimedio.

Il 30 giugno quindi non si è conclusa una storia. Il 30 giugno per la UIL è iniziata la storia della Previdenza complementare nel nostro Paese.

Dobbiamo continuare ad avere la capacità di guardare avanti, di individuare le criticità e affrontare le sfide del futuro.

In questa prospettiva secondo la UIL quattro sono le questioni fondamentali da affrontare.

La prima riguarda l'esigenza di aggregare i fondi che hanno dimensioni ridotte per bacino di riferimento e numero di aderenti.

Pensavamo di affrontare questo tema più avanti nel tempo, ma gli avvenimenti di quest'ultimo periodo ci dicono che bisogna affrontarlo da subito.

Siamo consapevoli delle specificità di ogni settore e anche delle resistenze che dovremo superare, ma la UIL deve anche in questo caso assolvere al suo ruolo di forza che sa prospettare soluzioni coraggiose e lungimiranti.

Il processo di aggregazione deve avvenire su base volontaria, iniziando dai fondi di comparti simili.

Questo al fine di razionalizzare l'offerta dei fondi contrattuali e contenere e ammortizzare in maniera più efficace i costi.

Occorre procedere all'attivazione di soluzioni che permettano, sempre valorizzando le specificità, di pervenire per ciascun Fondo alla dimensione ottimale in termini di costi/benefici.

Il nostro obiettivo non deve essere quello di portare avanti questo o quell'altro fondo. Il nostro obiettivo deve essere quello di ricercare tutte le soluzioni che fanno crescere il sistema dei fondi negoziali per massimizzare l'efficienza, minimizzare i costi e dare una risposta così efficace in termini di prestazione a tutti i lavoratori che vi sono iscritti.

La seconda questione è relativa alle modalità di formazione e erogazione della rendita.

Credo che i tempi siano ormai maturi per affrontare il tema, valutandolo nei suoi molteplici aspetti e nelle relazioni che genera.

È certo che è ancora diffusa fra i lavoratori la percezione di un'eccessiva rigidità del sistema di rendita rispetto all'erogazione in capitale.

La UIL è fermamente convinta che in un sistema di previdenza complementare la rendita sia la risposta più idonea alla domanda di integrazione della previdenza obbligatoria.

Il d.lgs 252 apre poi per i Fondi non solo la possibilità di un'erogazione convenzionata con compagnie di assicurazione, ma anche quella di un'erogazione diretta nel caso in cui sussistano i mezzi patrimoniali adeguati.

Questa possibilità non è certamente un obiettivo immediatamente attuabile ma occorre fin da ora analizzarla, approfondirla, se vogliamo che diventi una realtà.

I lavoratori che aderiscono mostrano fiducia verso i Fondi negoziali, perché sono Fondi che sentono vicini in quanto controllati dai loro rappresentanti, sono Fondi che sanno coniugare una gestione altamente professionale con il loro carattere associativo e collettivo.

Non sono cioè semplici prodotti finanziari ma sono prodotti

organizzati e finalizzati a dare risposte collettive a bisogni sociali.

È per questo motivo che crediamo che una risposta diretta l'esigenza della rendita futura sia un modo ulteriore per cementare quel rapporto di fiducia tra il fondo e i suoi iscritti.

L'erogazione diretta prevede, infatti, un rapporto tra Fondo e associato che è destinato a durare per tutta la vita, ed è a questo che dovranno dunque puntare i Fondi pensione negoziali.

È questa una strada non scevra di problematiche. Occorre di ciò essere consapevoli.

In questa prospettiva infatti i Fondi hanno la necessità di potenziare la loro struttura e di raggiungere livelli di adesione adeguati per poter sostenere l'erogazione diretta della rendita.

E' una sfida che sono sicuro possa essere vinta con il contributo determinante della governance e del management dei Fondi e con quello decisivo delle fonti istitutive, e del Sindacato in particolare.

Proprio perché guardiamo a quell'orizzonte chiediamo alle istituzioni di mettere i Fondi nelle condizioni di poterlo raggiungere.

Per questo la UIL ha chiesto e chiede che venga emanato l'apposito regolamento ministeriale che stabilisca i criteri per la determinazione dei mezzi patrimoniali adeguati a sostenere l'erogazione diretta della rendita ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs 252/05.

Il ritardo del legislatore non mette il sistema in condizione di cercare soluzioni idonee a raggiungere l'obiettivo da noi auspicato. Per questo chiediamo una rapida e puntuale definizione di tali criteri.

Prestazioni previdenziali integrative di buon livello e in grado di

garantire il futuro: questo per la UIL è l'obiettivo primario.

La terza questione è quella delle garanzie della sicurezza e della trasparenza che devono continuare a regnare in tutto il sistema della Previdenza Complementare ed in particolare dei Fondi Pensione.

Queste caratteristiche per la UIL sono un punto determinante del sistema. Un mercato aperto e plurale dei fondi deve avere regole comuni. In mancanza di queste non si garantisce l'esigenza primaria di una vera concorrenza.

In tutto ciò è fondamentale il ruolo dell'Authority.

La UIL conferma il suo convincimento che solo un'Authority unica, indipendente e specifica possa assicurare una funzione di garanzia imparziale in tutto il settore dei fondi pensione. Noi continueremo a ribadire questa nostra convinzione come abbiamo fatto nell'ultimo anno in tutte le sedi, perché sappiamo di essere dalla parte del giusto in quanto sosteniamo il modello praticato con successo in tutti i Paesi nei quali è molto sviluppato il sistema dei fondi pensione.

La quarta ed ultima questione è quella relativa alla diminuzione della tassazione attualmente gravante sui rendimenti ottenuti dai Fondi Pensione.

La UIL chiede 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.

È questa un'impostazione in linea con quanto accade nelle maggiori economie occidentali. Essa permette di realizzare un

sistema che non penalizza gli investimenti dei fondi e quindi i rendimenti dei versamenti dei lavoratori iscritti.

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

È evidente che la tassazione oggi applicata ai Fondi, con aliquota separata dell'11% sui rendimenti va a penalizzare la posizione individuale, togliendo risorse che potrebbero invece essere reinvestite sui mercati finanziari.

Previdenza complementare nel settore pubblico.

Noi condividiamo le riflessioni più volte espresse dal Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi sulla necessità di sviluppare il sistema di previdenza complementare, cogliendone fino in fondo tutte le opportunità.

Per questo siamo oggi a chiedere con forza che la previdenza complementare sia estesa subito al pubblico impiego, un settore nel quale si sono accumulati troppi ritardi, creando un'inaccettabile situazione di disuguaglianza tra lavoratori pubblici e lavoratori privati.

E' una situazione che non si vuole percepire in tutta la sua gravità.

Non ci si vuole rendere conto che il pubblico dipendente, dal punto di vista previdenziale, ha gli stessi problemi del privato.

La mancanza di previdenza complementare nel settore pubblico è drammatica e spetta al Governo il compito di porre fine ad una situazione di ingiustizia profonda.

Ad oggi la previdenza complementare nel settore pubblico ci ricorda Agilulfo, Il cavaliere inesistente del romanzo di Calvino, un cavaliere con armatura ma senza corpo, che si tiene in vita solo grazie alla forza di volontà e all'ostinazione.

La UIL ed il sindacato tutto, proprio con quella forza di volontà

e quell'ostinazione, ha lavorato per rendere operativa sin da subito – con gli strumenti legislativi disponibili – una offerta di previdenza complementare anche per i lavoratori del settore pubblico.

Il lavoro fatto in questi mesi con le categorie interessate ha permesso - dopo la positiva esperienza del fondo della Scuola Espero - la creazione del Fondo Sanità e Enti Locali e del Fondo del comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio.

Per quanto riguarda la Sanità e gli Enti Locali, il nuovo fondo coinvolgerà una platea di oltre 1.140.000 lavoratori e più di 260.000 saranno invece quelli interessati dal Fondo di previdenza del comparto Ministeri.

Due realtà importanti, con un bacino di potenziali aderenti estremamente significativo che può contribuire ad un più generale sviluppo della previdenza complementare.

In questa partita un ruolo decisivo lo hanno giocato i sindacati di categoria del settore pubblico che hanno mostrato di credere fermamente nell'esigenza di dotare anche questo settore di un'offerta di previdenza complementare collettiva e negoziale.

Dall'inserimento dello strumento di previdenza integrativa nei rinnovi contrattuali fino al confronto per gli accordi istitutivi e gli Statuti dei nuovi Fondi, le Categorie si sono impegnate – insieme alle Confederazioni – perché tutti i dipendenti pubblici potessero cominciare a costruirsi un futuro previdenziale migliore.

L'esperienza di Espero è, a questo proposito, una realtà importante per il mondo della previdenza complementare del settore pubblico. Essa rappresenta un utile esempio che i nuovi Fondi Pensione istituiti nel settore possono seguire.

Espero ha un bacino di potenziali aderenti particolarmente robusto, gli interessati dalla sua costituzione sono oltre 1.100.000

e gli iscritti sono ormai 80.000.

Questi rappresentano una massa gestita già significativa, che permette al Fondo di operare a pieno regime, fornendo risposte importanti ai bisogni di previdenza complementare di migliaia di lavoratori iscritti.

Il Fondo Espero prevede, già oggi, la possibilità per gli iscritti di aderire con il proprio TFR, con il contributo aggiuntivo e con quello a carico del datore di lavoro, esattamente come avviene per i Fondi Pensione Negoziali del settore privato.

Il TFR destinato ad Espero è pari al 2% della retribuzione per i lavoratori assunti in ruolo a tempo indeterminato al 31 dicembre del 2000, che optano, all'atto dell'adesione, per la trasformazione del proprio trattamento di fine servizio in trattamento di fine rapporto. Per costoro è prevista un'ulteriore quota aggiuntiva pari all'1,5% della base retributiva utile per il trattamento di fine servizio.

Per i lavoratori a tempo determinato e per quelli a tempi indeterminato, assunti questi ultimi dopo il 31 dicembre 2000, l'intero Tfr maturando a decorrere dall'adesione è destinato al fondo Espero.

La contribuzione minima a carico del lavoratore è invece pari all'1% così come quella a carico dell'amministrazione, che comunque scatta soltanto se il lavoratore decide di destinare al fondo quella a proprio carico.

Inoltre, per gli aderenti ed allo scopo di incentivare le adesioni, l'amministrazione ha previsto una contribuzione aggiuntiva per 12 mesi pari all'1% per chi ha aderito nel primo anno di vita del Fondo e pari allo 0,5% per chi ha aderito invece nel secondo anno.

Questo bonus una tantum è stato utile per stimolare l'adesione

ad un fondo che, almeno nella fase iniziale, era di complessa comprensione per i lavoratori, sia dal punto di vista del funzionamento che da quello delle prestazioni offerte.

La particolare struttura dei Fondi Pensione del settore pubblico - tra virtualità e vecchie regole - richiede infatti uno sforzo di incentivazione maggiore che, come è stato per Espero, va previsto per tutti gli altri Fondi di settore così da poter contare, in tempi ragionevolmente brevi, su adesioni significative che permettano ai Fondi di operare a regime sin da subito.

Adeguati dovranno anche essere i finanziamenti statali volti a coprire le spese iniziali di funzionamento del Fondo, senza gravare eccessivamente sugli iscritti che vedrebbero annullati gli effetti positivi degli incentivi.

Espero ha poi messo in campo un'iniziativa importante che anche i nuovi Fondi, una volta strutturatisi, dovranno pensare di seguire: ha infatti predisposto un semplice programma di simulazione – reso disponibile sul proprio sito web – che permette, una volta inseriti i dati del lavoratore, una simulazione realistica di casi concreti.

In un contesto nel quale il lavoratore aderente compie, oltre alla scelta di adesione alla previdenza complementare, anche quella di passaggio dal TFS al TFR, è questo a nostro avviso uno strumento utilissimo che accompagna il lavoratore nelle sue valutazioni.

Investire sulla trasparenza è quindi la strada maestra seguita da Espero e che gli altri Fondi di comparto dovranno seguire per ottenere risultati in linea con gli obiettivi preposti.

Va poi ricordato che Espero – come d'altra parte Il Fondo della Sanità e degli enti Locali – prevede uno Statuto strutturato e costruito sia per il settore pubblico che per il settore privato.

Entrambi questi due Fondi, infatti, oltre a rivolgersi a personale del settore pubblico sono anche diretti a lavoratori dipendenti di strutture private – scuole private o cliniche private – i quali pertanto sono soggetti, diversamente dai pubblici dipendenti, alla normativa del d.lgs 252/05.

Questa sorta di doppio Statuto è stato però poco compreso dai lavoratori e le adesioni di dipendenti privati si rivelano piuttosto basse in una situazione confusa che non stabilisce una normativa comune.

La UIL, pertanto, chiede oggi al Governo l'estensione delle norme fondamentali del d.lgs 252 ai lavoratori del settore pubblico.

Da questo punto di vista, per quanto riguarda le fonti istitutive, occorre ricordare che in base alle norme del decreto legislativo n. 165/2001, la contrattazione di secondo livello nel pubblico impiego può prevedere la costituzione di forme pensionistiche complementari solo se tale materia è stata ad essa demandata dalla contrattazione collettiva di comparto.

Pertanto, diversamente da quanto avviene per i privati, la contrattazione aziendale o decentrata dei pubblici dipendenti non può sovrapporsi a quella di comparto prevedendo fondi aziendali o territoriali se questa materia non è stata prima resa esplicitamente 'disponibile' dalla contrattazione nazionale di categoria.

Per la UIL la strada da seguire è quella di rafforzare il sistema dei Fondi nazionali di categoria. Noi siamo contrari ad ogni ipotesi di Fondi territoriali o regionali che non rispondono alle esigenze di omogeneità, di ampiezza e di potenziale mole di risorse da raccogliere al fine di garantire una rendita adeguata.

Tra l'altro, ogni iniziativa di equiparazione tra lavoratori privati e pubblici su questo punto, oltre che una revisione delle scelte del

1999 dovrebbe comportare quindi una modifica esplicita agli assetti contrattuali nel pubblico impiego, almeno con riguardo alla previdenza complementare.

Una soluzione a nostro avviso difficilmente percorribile e che rischierebbe di complicare ulteriormente il lavoro sin qui fatto. Importante sarà invece fornire l'ARAN - che ha svolto in questi mesi un ruolo determinante per l'avvio e la costituzione dei Fondi di comparto - degli atti di indirizzo necessari per evitare ulteriori ritardi, dovuti tra l'altro ad un iter procedurale complicato rispetto a quello della contrattazione privata.

Snellire queste procedure è, secondo la UIL, essenziale per il futuro del settore e per il suo buon funzionamento.

Il primo aspetto che la UIL chiede di armonizzare è quello legato al regime fiscale della previdenza complementare che la legge 252 ha reso più favorevole per i lavoratori dipendenti del settore privato.

Appare evidente che la mancata estensione delle nuove regole al settore pubblico è iniqua e suscita legittimi dubbi sulla sua costituzionalità.

Occorre 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 e ponendo fine ad una situazione che, di fatto, esclude una parte importante dei lavoratori italiani dalla nuova disciplina entrata in vigore dal 1° gennaio del 2007.

Il secondo intervento che crediamo debba essere fatto è quello legato all'accesso alle anticipazioni ed ai riscatti.

I dipendenti pubblici, in una situazione che li inquadra ancora nella normativa antecedente al d.lgs 252/05, si trovano 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.

Un terzo aspetto che ci sembra importante sottolineare è quello legato alla portabilità della posizione previdenziale.

Per i dipendenti pubblici, infatti, anche dopo l'entrata in vigore del 252 continuano a valere gli attuali vincoli alla libertà di circolazione da un fondo negoziale ad una forma di previdenza individuale, vincoli venuti meno per i dipendenti del settore privato.

Il d.lgs 252/05 ha infatti introdotto tra i suoi criteri fondamentali il principio della libera portabilità della propria posizione previdenziale tra le varie forme di previdenza complementare.

Alla luce di questa previsione crediamo siano doverose alcune precisazioni riguardanti l'estensione di questa "libertà di circolazione" applicata al settore pubblico.

Qualora infatti si volesse estendere ai dipendenti pubblici la possibilità di destinare il Tfr anche a forme di previdenza complementare individuali (Fondi aperti e PIP), occorrerà anche qui precisare e chiarire l'aspetto legato alla permanenza dell'attuale carattere figurativo degli accantonamenti di Tfr destinati a previdenza complementare e contabilizzati dall'Inpdap.

Questa particolare condizione aprirebbe però non pochi problemi e lo stesso conferimento figurativo del TFR ad una

forma pensionistica individuale che non potrebbe materialmente investirlo nei mercati finanziari, appare una soluzione quantomeno problematica.

Un'ipotesi percorribile potrebbe semmai essere rappresentata in futuro dal fatto di poter prevedere che un lavoratore pubblico, qualora aderisca ad una forma di previdenza individuale, possa farlo destinando in ogni caso contributi a proprio carico e non solo il TFR – come invece possibile per i lavoratori del settore privato –, un TFR che è figurativo fino alla cessazione del rapporto di lavoro e al quale, quindi, sarebbero comunque poco interessati gli stessi intermediari finanziari ed assicurativi che gestiscono e collocano prodotti previdenziali.

Questo vale per l'adesione a Forme Individuali; ma anche l'adesione ai fondi pensione negoziali del settore pubblico - con solo TFR - rischierebbe a nostro avviso di tradursi in un puro costo, almeno fino a quando il TFR non perdesse il suo carattere virtuale venendo effettivamente conferito al fondo.

Per questo i Fondi negoziali assumono in questo settore un'importanza ancora maggiore e rappresentano al momento l'unica soluzione possibile per rendere in tempi brevi disponibile la previdenza integrativa tra i lavoratori del pubblico impiego.

Su questi temi crediamo che sia indispensabile prevedere un confronto ed un coinvolgimento dell'Inpdap, al fine di definire alcuni aspetti procedurali ed organizzativi che vedono necessariamente coinvolto l'istituto.

Un'eventuale estensione della facoltà di libera portabilità del Tfr, che rimane figurativo, verso una forma pensionistica individuale porrebbe infatti l'esigenza per l'Istituto previdenziale di attrezzarsi adeguatamente per essere in grado di interloquire, oltre che con i Fondi Pensione di comparto, anche con le oltre 150 forme

pensionistiche complementari individuali - fondi aperti e polizze vita gestite da compagnie di assicurazione - anche al fine di seguire i lavoratori nei loro spostamenti tra una forma e l'altra e per sapere, quindi, a quale fondo conferire il montante figurativo al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Questo scenario, sicuramente complicato, appare tra l'altro possibile solo a condizione che si adottino standard procedurali definiti e concordati dall'Inpdap, che riducano il più possibile l'onere organizzativo e che favoriscano al tempo stesso la semplicità delle regole.

Ai fini della trasparenza e della chiarezza dell'offerta di previdenza complementare, inoltre, la modulistica di adesione - e la nota/prospetto informativa - di ogni singola forma pensionistica individuale crediamo debba necessariamente riportare specifici riferimenti alle particolarità dei dipendenti pubblici.

La UIL giudica, al riguardo, prezioso il dialogo continuo e costante avvenuto in questi mesi tra Fondi di comparto, parti istitutive ed Inpdap sull'insieme di queste problematiche.

Si è trattato di un confronto che ha permesso di superare ostacoli e difficoltà aprendo la strada alla nascita di Fondi Pensione Negoziali nel comparto pubblico.

Il carattere virtuale delle quote di TFR rappresenta poi il quarto aspetto sul quale riflettere.

Il meccanismo della virtualità tra l'altro è destinato a permanere fino a quando non sarà possibile individuare modalità del suo superamento.

La permanenza della virtualità degli accantonamenti di TFR per la previdenza complementare fino alla cessazione del rapporto di lavoro appare quindi la questione nodale da cui dipende il progressivo adeguamento del 252 al settore pubblico.

Se infatti l'iscritto dipendente pubblico finanzia il FP con la propria contribuzione reale e con quella a carico del datore di lavoro, la sua quota di TFR destinata a previdenza complementare è invece virtuale ed è accreditata su conti individuali, la gestione dei quali viene effettuata dall'INPDAP.

L'Istituto verserà effettivamente tali quote al Fondo, rivalutate in relazione ai rendimenti, soltanto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

In via transitoria, tra l'altro, quei rendimenti non sono dati da investimenti reali ma dalla media dei rendimenti netti ricavabili da un paniere di fondi appositamente individuato.

Questo meccanismo, soprattutto nella sua fase iniziale, rende più gravosa la gestione finanziaria dei Fondi, che si configura come difficilmente comprensibile per il lavoratore e, soprattutto, con una componente di virtualità che ne complica l'operatività. Per il lavoratore è infatti più difficile dare fiducia ad un Fondo pensione che non ha materialmente disponibile una parte importante delle risorse.

Le condizioni che portarono l'esperienza di Espero a strutturarsi secondo tale meccanismo non sono state però superate e condizionano anche la nascita dei nuovi fondi del settore pubblico.

Nell'ottica di un adeguamento del 252 al settore pubblico questo carattere di virtualità del TFR riveste dunque un ruolo indubbiamente centrale, di cui dobbiamo tener conto tutti nel fare queste riflessioni.

Il lavoro di adeguamento risulta infatti un lavoro complesso e che richiede un confronto serio e partecipato al fine di verificarne le modalità e le possibilità.

Permanendo la natura figurativa degli accantonamenti del Tfr;

compresi quelli destinati a previdenza complementare, ci sembra ad esempio difficile poter estendere al pubblico impiego anche l'istituto del silenzio-assenso, come fatto invece per il mondo dei dipendenti privati.

La stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici, infatti, non sarebbe interessata rientrando ancora nel regime dei trattamenti di fine servizio e non in quello del Tfr, a meno che non si pensi che il silenzio del lavoratore possa produrre automaticamente anche la trasformazione del TFS in TFR.

Questa eventualità non sembra tuttavia supportata dalla realtà dei fatti e la norma di delega contenuta nella legge 243/04 non sembra consentire questa possibilità, peraltro di difficile applicazione vista la delicatezza dell'argomento.

Un'eventuale estensione dei meccanismi di conferimento tacito riguarderebbe, quindi, solo i lavoratori pubblici già in regime di Tfr; cioè - secondo prime stime - meno del 10% del totale.

In considerazione della natura figurativa degli accantonamenti di Tfr, tra l'altro, l'aumento delle quote di TFR destinate a previdenza complementare non genererebbe, nell'immediato, nessun incremento dei volumi di risorse dirottate verso i fondi pensione e, attraverso di essi, verso i mercati finanziari.

Risulterebbe problematica, poi, l'individuazione di una norma di chiusura per il conferimento tacito, soprattutto in caso di assenza di fondi pensione di riferimento e sul genere di quella che con il 252 abbiamo individuato creando FondInps: stante la natura virtuale degli accantonamenti di Tfr siamo perplessi circa lo scopo e l'assetto che dovrebbe avere un fondo pensione residuale istituito presso l'Inpdap, sul modello di FondInps.

Per questa serie di ragioni ci sembra che l'estensione del silenzio-assenso non sia adatta al settore pubblico.

Proprio la Pubblica Amministrazione, per la particolare natura che la caratterizza, dovrebbe infatti avere particolare interesse a che si possa raggiungere nel settore un'adesione massiccia ad uno strumento – quello della previdenza complementare – che risponde prima di tutto ad un bisogno sociale.

Un ulteriore approfondimento crediamo debba poi essere fatto per quanto riguarda il passaggio da TFS a TFR nel settore pubblico.

L'opzione del Tfr in luogo del trattamento di fine servizio è stata fino ad ora istituita come facoltà per chi decide di aderire a forme negoziali di previdenza complementare.

Andrebbe quindi confermata la possibilità di esercitare questa facoltà all'atto dell'adesione ad un fondo pensione negoziale

Per esigenze di coerenza con i principi della legislazione in materia, che prevedono che l'adesione alla previdenza complementare è libera e volontaria, andrebbero quindi superati o prorogati i termini all'esercizio dell'opzione originariamente fissati al 31 dicembre 2001 dall'accordo quadro ARAN - sindacati del 29 luglio 1999 ed in seguito spostati al 31 dicembre 2010 per effetto di due successivi accordi.

In alternativa alla rimozione del termine per l'esercizio dell'opzione, per chi rimarrà in regime di TFS dopo la scadenza del termine stesso andrebbe comunque prevista la possibilità di aderire anche successivamente seppur con il solo contributo proprio e del datore di lavoro.

Ci sembra inoltre urgente risolvere una questione centrale che crea ulteriori differenze tra lavoratori pubblici e lavoratori privati: quella rappresentata dal fatto che, per i dipendenti pubblici, non tutta la retribuzione è utile al calcolo del TFR, con un'evidente penalizzazione degli stessi anche sotto l'aspetto di previdenza

complementare.

Per tutta questa serie di motivi e per le specificità che caratterizzano il settore, la via maestra per la UIL è quella del varo di un provvedimento legislativo ad hoc preceduto da momenti di approfondimento e da un confronto con le parti sociali e con i soggetti rappresentativi delle pubbliche amministrazioni e delle autonomie locali.

Questa, peraltro, era già la via originariamente tracciata dalla delega contenuta nella legge Maroni del 2004.

Secondo quanto previsto dalla 243/2004, infatti, l'attuazione della delega per i dipendenti pubblici, oltre che ai principi valevoli per la generalità dei lavoratori dipendenti - con le necessarie armonizzazioni - deve anche tener conto delle specificità dei singoli settori, dell'interesse pubblico connesso all'organizzazione del lavoro e dell'esigenza di efficienza dell'apparato amministrativo pubblico.

Per la UIL lo strumento della legislazione delegata continua ad apparire il più idoneo in considerazione della complessità della materia.

Proprio a tal fine proponiamo quindi di riaprire i termini della delega contenuta nella 243, condividendo e concertando poi lo schema di decreto delegato con le parti da coinvolgere.

Ci pare questa la strada migliore per affrontare un tema che riguarda il futuro di milioni di persone.

Il Governo non può più nascondersi dietro aspetti formali e procedurali.

A sostegno di questa nostra legittima richiesta ci piacerebbe si elevasse la voce almeno di qualcuno dei tanti che sistematicamente attaccano il ruolo del sindacato nel settore pubblico. La UIL ha fatto della valorizzazione del merito e della

professionalità la stella polare della sua condotta nella pubblica amministrazione. Lo abbiamo fatto per tempo con coraggio e senza alcun timore.

I lavoratori hanno compreso e condiviso questa nostra scelta. I recenti risultati nell'elezione RSU del settore pubblico premiano in maniera significativa le liste della UIL in modo diffuso ed omogeneo in tutti i settori e in tutto il territorio nazionale.

La UIL continuerà ad essere in prima linea nel sostenere tutti gli interventi volti a migliorare l'efficienza del lavoro pubblico valorizzando il grande patrimonio di risorse professionali ed umane in esso presenti.

La UIL si sta battendo con forza per far rispettare gli accordi per il rinnovo contrattuale e chiede al Governo di stanziare le risorse necessarie allo scopo.

Conosciamo ed apprezziamo l'impegno messo in campo in questi mesi dal Ministro Nicolais e dal Ministro Damiano per far partire finalmente la previdenza complementare in tutto il settore pubblico.

Oggi chiediamo al Ministro dell'Economia di compiere tutti gli adempimenti atti a far partire subito la previdenza complementare nel settore pubblico. Chiediamo all'intero Governo a cominciare dal Presidente del Consiglio una scelta chiara ed immediata. Non è possibile continuare a perpetrare un'ingiustizia e una discriminazione così forte sui lavoratori del settore pubblico.

Noi riteniamo, che come per Il cavaliere inesistente di Calvino, a noi in questa storia non sia dato assopirsi anche solo per un istante, ma di essere ben desti ogni attimo del giorno e della notte perché solo così possiamo restituire un corpo ad Agilulfo. Siamo consapevoli che non è un percorso semplice perchè richiede che si compiano scelte precise in grado di dare

corpo a quel diritto alla previdenza complementare dal quale i lavoratori del settore pubblico non possono più continuare ad essere esclusi.

Queste sono le scelte che oggi chiediamo al Governo di compiere.

Luigi SCIMIA



Desidero in primo luogo ringraziare la UIL per aver organizzato questo convegno e avermi invitato a parlare della previdenza complementare. E' infatti molto importante continuare a porre la tematica al centro delle nostre attenzioni e delle nostre riflessioni. Dopo la "grande corsa" ai fondi pensione, concretatasi sul finire del primo semestre dell'anno, in coincidenza con la scadenza per le opzioni di destinazione del TFR, e la notevole attenzione dell'opinione pubblica nel periodo immediatamente successivo, in cui da più parti e con una certa frequenza ci sono stati chiesti dati e impressioni sulla presumibile evoluzione delle adesioni ai fondi pensione, ora sembra essersi affievolita l'attenzione dei media in ordine alla previdenza complementare e siamo noi a chiedere che il tema non venga abbandonato. Bene ha fatto Proietti ad affermare che il processo di sviluppo della previdenza complementare non si è chiuso nel primo semestre, ma che quello è stato solo un momento di inizio.

L'intervento di Proietti, completo e ad ampio raggio, mi consente di concentrare su alcuni specifici profili la mia attenzione.

In primo luogo, credo sia utile fornire alcuni aggiornamenti sull'andamento delle adesioni alla previdenza complementare, sul tasso di espansione, proprio perché trattasi di un processo in corso di espansione.

Dalle slides proiettate, si osserva che intanto che il dato di base

al quale sono in genere riferite le adesioni è sempre lo stesso, i lavoratori dipendenti del settore privato, pari a 12.200.000; ma ora dovremmo cominciare anche a superare questo dato, perché dobbiamo iniziare a parlare di aderenti alla previdenza complementare in senso ampio, comprendendo non solo i dipendenti privati ma anche i lavoratori del settore pubblico, i lavoratori autonomi e i liberi professionisti per i quali si sta sviluppando un'azione concreta volta a creare, anche per loro, le premesse per la crescita del secondo pilastro previdenziale.

Quanto ai dati più recenti relativi ai fondi negoziali, rilevo che da qualche parte si è detto che la riforma è partita in una situazione non del tutto positiva. Ma come si fa a dirlo? Se si guarda l'evoluzione del numero degli iscritti ai fondi pensione negoziali in oltre 10 anni risulta che al 31 dicembre 2006 gli stessi erano arrivati a 1.200.000 e che nel corso dell'ultimo anno hanno avuto un'espansione di quasi il 60%. Arriveremo certamente ai due milioni di iscritti, per i fondi negoziali, ed è un dato abbastanza rilevante, anzi molto rilevante. Nel complesso poi, guardando a tutte le forme di previdenza complementare, siamo a 4 milioni e mezzo di aderenti. Non abbiamo ancora il dato sui silenti, un dato che l'INPS non ha ancora diffuso, perché dalle imprese stanno arrivando con ritardo le denunce. Ma io sono fiducioso che entro la fine dell'anno e, comunque, entro il mese di gennaio potremo avvicinarci al tetto di cinque milioni di iscritti alla previdenza complementare. È un dato che ci mette quasi al livello di Paesi come la Germania e la Spagna, mentre siamo ancora distanti da altri paesi, come Svezia e Regno Unito, nei quali, peraltro, la previdenza complementare è per lo più a carattere prestazionale e a dimensione aziendale.

Noi guardiamo sempre in primo luogo ai fondi negoziali, e anche

ai fondi preesistenti, dove sembra che nulla cambi, ma in realtà anche qui il tasso di adesione cresce, perché ci sono i pensionati che vanno via e ci sono i nuovi iscritti. Ma bisogna aver anche presente la novità rappresentata dall'andamento dei fondi aperti e del sistema assicurativo.

In sede di presentazione della Relazione annuale avevamo detto che i fondi aperti e le compagnie di assicurazione sono partiti in ritardo, per l'esattezza sono partiti tra aprile e maggio, e che quindi il dato deludente di fine giugno non era significativo. Il dato significativo comincia ad apparire adesso, ed è un dato che fa pensare che il ritmo di espansione sarà sempre più intenso.

Le compagnie di assicurazione stanno specializzando gruppi di promotori, che si rivolgeranno quasi esclusivamente alla previdenza complementare. Il processo di formazione riguarderà anche i sindacati. Bisogna che i fondi aperti aprano un colloquio con le rappresentanze sindacali perché le adesioni in forma collettiva ai fondi pensione aperti sono in aumento e possono rappresentare un importante veicolo di crescita della previdenza complementare.

Faccio un esempio: le Generali. Non so se avete avuto modo di ascoltare il discorso di presentazione della semestrale di Perissinotto. Tra l'altro, ha detto: dai 20 mila iscritti alla previdenza complementare, a fine giugno io sono sicuro di arrivare a 160 mila. Ma ci potrà arrivare con migliaia di accordi collettivi. Gli accordi collettivi devono in qualche modo essere gestiti anche dalle rappresentanze sindacali, anche attraverso gli organismi di sorveglianza. Infatti, sono state da più parti rappresentate le difficoltà incontrate per la nascita e lo sviluppo delle forme pensionistiche complementari nelle piccole imprese.

Come vediamo nelle slide che seguono, noi abbiamo sempre

presentato, e continuiamo a presentare, questo frazionamento delle adesioni, si osserva che le adesioni sono relevantissime nelle grandi aziende. Guardate l'industria chimica: noi siamo a livelli di adesione sulla platea dei potenziali aderenti dell'82%. È così anche per altri settori analoghi; ma queste alte adesioni riguardano un bacino di appena 900 mila lavoratori, sui 12.200.000. Guardiamo la fascia di fondi negoziali con livelli di adesione tra il 25 e il 50%: anche qui le adesioni sono considerevoli, anche se non raggiungono i picchi del precedente quadro, ma anche qui la platea degli aderenti potenziali si attesta a poco più di un milione e mezzo. Andiamo ancora avanti, fra il 25 e il 50%, la platea di riferimento è ancora di un milione e mezzo.

Ed ecco ora il punto debole di tutto il quadro. Guardate l'ultima tavola, quella riferita ai fondi negoziali con tassi di adesione inferiori al 10%. Essa riguarda il 50% della platea dei lavoratori dipendenti privati, ed in questo quadro il massimo tasso di adesione è del 7%. Abbiamo dei fondi pensione con grandissime potenzialità; guardate il Fondo negoziale del settore del commercio, che ha due milioni di potenziali iscritti. Ha fatto un grande sforzo: da 25 mila iscritti sono arrivati a 120 mila, ma anche con 120 mila siamo al 6%.

Cosa bisogna fare? È qui che bisogna inventare qualcosa per riuscire a sviluppare la previdenza complementare, perché sono questi i lavoratori che non hanno la previdenza complementare, e sono i lavoratori che probabilmente sono più colpiti dalla riforma Dini.

Noi siamo d'accordo con il Ministero, nel senso che non è opportuno al momento fare rivoluzionari interventi normativi, perché è importante anche assicurare stabilità all'assetto dell'ordinamento della previdenza complementare. Tuttavia

è possibile che dall'analisi dei dati emerga l'utilità di qualche iniziativa ulteriore.

Dobbiamo avere a fine anno innanzitutto il quadro della localizzazione dell'espansione. Sembra che sia il Nord-Est la zona geografica in cui la previdenza complementare è più sviluppata, perché ci sono più imprese ed è una zona più sviluppata rispetto al sud del Paese. Sembra, inoltre, che il tasso di espansione della previdenza complementare in termini di adesioni sia maggiore per gli uomini rispetto alle donne. Si sta sviluppando l'interesse alla previdenza complementare anche da parte dei lavoratori appartenenti alle classi di età più giovane. Al momento, si è concentrata l'adesione maggiore tra i lavoratori di età compresa tra i 40 e i 55 anni. Ebbene, si comincia a vedere un tasso di espansione rispetto al passato, più accentuato tra i lavoratori tra i 25 e i 35 anni. Anche questo è un dato da studiare, perché in base a questi dati la Covip deve lavorare, svolgendo anche un'azione di sollecitazione nei confronti del legislatore, per agevolare e incrementare le iscrizioni ai fondi pensione con riguardo soprattutto ai lavoratori appartenenti alle classi di età più giovane.

Esaurita questa introduzione di carattere più generale, mi soffermo ora qualche minuto più direttamente sull'argomento all'ordine del giorno: la previdenza complementare nel pubblico impiego.

L'operazione di applicazione del trattamento di fine rapporto nel pubblico impiego è avvenuta in modo molto graduale nel tempo, in funzione di numerosi aspetti problematici emersi nel corso del lavoro. La soluzione possibile al problema della onerosità dell'applicazione del trattamento di fine rapporto è stata individuata nell'adozione del meccanismo della gestione

figurativa degli accantonamenti del trattamento di fine rapporto. Questo porta a dire che, in sostanza, a differenza di quanto prevede la normativa per i lavoratori iscritti a forme pensionistiche complementari, nel caso dei pubblici dipendenti le operazioni di trasferimento verso altre forme pensionistiche, nonché le operazioni di riscatto e le anticipazioni, hanno riflesso sulla posizione individuale figurativa relativa agli accantonamenti maturati presso l'INPDAP non in modo diretto e automatico, ma in modo mediato, ovvero a condizione che siano accompagnate da una cessazione del rapporto di pubblico impiego, che determini la liquidabilità da parte dell'INPDAP della posizione figurativa.

Questa situazione di eterogeneità rispetto ai lavoratori del settore privato risulta ancora più accentuata, e per certi aspetti preoccupante, se la si confronta con il nuovo panorama normativo, rappresentato dal decreto legislativo 252. La legge Maroni aveva previsto che il Governo, nell'esercitare la delega per il riordino della disciplina della previdenza complementare, applicasse i principi e i criteri direttivi, con le necessarie armonizzazioni, anche al rapporto di lavoro con le Amministrazioni di cui all'art. 1, cioè le Pubbliche Amministrazioni. Tale criterio di delega è stato a tutt'oggi disatteso.

Peraltro, nel dire questo, ho anche presenti le dichiarazioni rese ieri, sul Sole 24 Ore, da Giovanni Pollastrini, qui presente, che francamente è stato di una chiarezza esemplare nell'indicare lo stato di attuazione del decreto legislativo 252 e nell'evidenziare i propositi evolutivi da parte del Ministero del Lavoro. Sappiamo che il Ministero dell'Economia deve stanziare i fondi, però è francamente incoraggiante il fatto che il Ministero del Lavoro abbia predisposto quanto è necessario per ottenere la completa

equiparazione tra i dipendenti pubblici e i dipendenti privati ai fini dell'applicazione della 252. E quindi, sotto questo profilo, devo dire che le dichiarazioni di Giovanni Pollastrini sono confortanti e mostra sensibilità rispetto alle sollecitazioni che da tutte le forze sindacali sono pervenute.

Il problema fiscale è certamente il problema più grave. Non è stata ancora emanata la circolare attuativa da parte dell'Agenzia delle Entrate, ma noi ne abbiamo letta una bozza, e in presenza di questa rigida formulazione dell'art. 23 del decreto legislativo 252, che – ricordo – dichiara applicabile ai pubblici dipendenti, nelle more della nuova regolamentazione, esclusivamente e integralmente la previgente normativa, è possibile ritenere che non si applichino ai lavoratori pubblici i più favorevoli trattamenti tributari, in particolare in tema di deducibilità dei contributi e, soprattutto, di tassazione delle prestazioni previste dal decreto legislativo 252.

Dobbiamo quindi affermare che, per effetto della mancata attuazione del decreto legislativo 252 del 2005 per il pubblico impiego, la distanza tra i lavoratori pubblici e privati, in precedenza incentrata sostanzialmente sul solo carattere figurativo del trattamento di fine rapporto, è notevolmente cresciuta, fino ad arrivare a disegnare due distinte discipline della previdenza complementare. Allo stato attuale, come ha detto l'amico Proietti, i dipendenti pubblici hanno regole di accesso alle prestazioni, ai riscatti, ai trasferimenti e alle anticipazioni diverse rispetto ai dipendenti privati: per i dipendenti pubblici continuano a valere gli attuali vincoli alla circolazione da un fondo negoziale a una forma di previdenza individuale, non più vigenti per i dipendenti del settore privato; la tassazione delle prestazioni, dei riscatti e delle anticipazioni dei pubblici dipendenti iscritti ai fondi pensione

non risulta allineata al più favorevole regime fiscale previsto con il decreto legislativo 252, e nel contempo hanno più rigorosi limiti anche quanto alla deducibilità dei contributi.

Non ci sono ragioni perché si persista in questo forte ritardo nell'estensione ai pubblici dipendenti di tutte le altre agevolazioni introdotte dal decreto 252.

Nella relazione scritta che consegno - e dalla quale ho ripreso alcune delle considerazioni qui formulate - sono evidenziati con maggior dettaglio in dettaglio tutta una serie di ulteriori profili. Ad essa rimando chi avesse desiderio di approfondimenti.

Voglio tuttavia concludere evidenziando che, tra le discrasie del sistema, vi è anche il fatto che il doppio regime normativo esistente tra lavoratori privati e pubblici crea notevoli problematiche attuative a quei fondi pensione destinati ad accogliere sia lavoratori privati che dipendenti pubblici. Si osserva che alcuni fondi, come Espero, Fopadiva e Laborfonds, sono costretti a mantenere nei loro assetti statutari due difformi discipline per la regolamentazione dei diversi istituti.

Il fondo pensione Espero è ancora l'unica forma pensionistica complementare operativa a livello di comparti nel pubblico impiego. Anche se a tutt'oggi sono stati fatti dei passi avanti con un incremento degli iscritti nei primi dieci mesi del 2007 rispetto alle adesioni al Fondo al 31 dicembre 2006 di quasi il 40%, però siamo ancora a livelli non soddisfacenti.

Noi quindi che cosa auspichiamo? Auspichiamo che nel più breve tempo possibile, con la collaborazione di tutte le istituzioni e le organizzazioni coinvolte, sia trovata la strada migliore per garantire un effettivo ed efficace funzionamento del secondo pilastro previdenziale anche per tutti i dipendenti del pubblico impiego.

Luigi NICOLAIS



Vengo con grande piacere a incontrare gli amici della UIL, anche perché il lavoro che stiamo svolgendo in questi anni è un lavoro di grande collaborazione nonostante le difficoltà in cui ci siamo trovati. Abbiamo siglato un'intesa della quale non sempre i giornali riescono ad evidenziare la qualità; ogni tanto esce qualche articolo piuttosto originale, che in qualche modo critica un grande passo avanti che è stato fatto nella Pubblica Amministrazione negli ultimi anni, ed evidenzia anche dei dati che a dir poco sono miss leading, direbbero gli inglesi, dimostrando che le donne della Pubblica Amministrazione sono le più assenteiste del mondo, senza tenere conto che le donne, oltre ad avere i problemi di un lavoro che portano avanti sempre con molta qualità e attenzione, hanno la necessità di assenze dovute alla maternità, assenze che non vengono contabilizzate, che vengono considerate assenteismo, e che quindi creano una grande disparità rispetto a quello che succede negli altri settori. Io credo che abbiamo bisogno tutti di puntualizzare che questi dati, che ciclicamente ritornano sulla stampa, sono dei dati che vanno aggiustati tenendo conto di quella che è la vera realtà della situazione del lavoro pubblico in Italia, e non far apparire che la Pubblica Amministrazione sia del tutto inefficiente e incapace di soddisfare gli utenti. Questo, secondo me, non è vero; non abbiamo bisogno di una campagna denigratoria come quelle

che stiamo continuamente registrando sulla stampa, e ritengo che abbiamo bisogno tutti di lavorare affinché questa immagine della Pubblica Amministrazione sostanzialmente cambi. Io spesso, con Paolo e con gli altri amici dei sindacati, insisto sul fatto che dobbiamo restituire dignità a questa Pubblica Amministrazione. Abbiamo bisogno di riportare la Pubblica Amministrazione al centro dell'attenzione del Paese, non come un settore che non funziona, ma come, invece, un settore che si sta impegnando in questo grande cambiamento. Stiamo affrontando un cambiamento epocale, stiamo passando dall'uso di una tecnologia tradizionale, che è quella della carta e della penna, all'uso dell'informatica, che richiede una reingegnerizzazione dei processi, richiede un cambiamento del modo di lavorare, richiede una riorganizzazione generale degli uffici. E questo lo dobbiamo fare anche tenendo conto che potrà avvenire questo cambiamento soltanto se gli attori, i lavoratori della Pubblica Amministrazione interpreteranno positivamente questo cambiamento. Questo è il punto sul quale io fortemente insisto in questi giorni. Sicuramente abbiamo qualche pecora nera in mezzo a noi, ma le hanno tutti. In 3 milioni e mezzo di dipendenti può esistere qualcuno che non va a lavorare, può esistere qualcuno che non lavora in maniera efficiente, e abbiamo ovviamente bisogno di penalizzarlo. Ma non è il sistema a non funzionare, e questo è il punto sul quale dobbiamo lavorare insieme affinché a questa Pubblica Amministrazione venga restituita la sua dignità.

Devo dire che il problema del TFR è un'altra delle cose su cui abbiamo a lungo discusso, abbiamo molto lavorato e finalmente – perché è stata una cosa non semplice; Paolo lo conosce, ma lo sa anche Tarelli, lo sa anche Podda – abbiamo istituito contrattualmente il fondo di previdenza complementare per i

dipendenti dei Ministeri, degli Enti pubblici non economici, della Sanità e delle Regioni e delle Autonomie locali. È stata una cosa complessa, non è stata semplice perché, come spesso dico, il fatto di non avere un portafoglio mi pone tra chi detiene il portafoglio e chi ha dei diritti, e mi configura come un ministro cuscinetto, che ha la volontà di modificare sostanzialmente le cose, ma non ha sempre la forza per poterlo fare, non avendo una disponibilità economica adeguata. Ma questo lo abbiamo raggiunto, e lo abbiamo raggiunto grazie anche alla collaborazione con gli enti locali e con il sistema delle autonomie, per cui oggi siamo in questa condizione, e finalmente siamo in questa condizione.

Dobbiamo tenere conto, però, che non è tutto completato, perché dobbiamo andare avanti con tutta una serie di adempimenti, come lo statuto, l'atto costitutivo; abbiamo bisogno di verifiche, come il riconoscimento da parte del Ministero del lavoro, per arrivare, finalmente, poi, alla piena operatività dei fondi istituiti. Ma tra quello che dobbiamo fare insieme, non dobbiamo mettere in piedi un fondo come Espero, che è sicuramente una cosa importante, ma che non è riuscita ad avere quella adesione che tutti noi avremmo auspicato. Quindi dobbiamo cercare di lavorare insieme affinché questo TFR sia meglio condiviso da tutti i lavoratori.

È stata predisposta dal Ministero del Lavoro, insieme con noi, ed è attualmente all'attenzione del Ministero dell'Economia un'ipotesi di articolato normativo per attualizzare la disciplina dei fondi pensione nel settore del pubblico impiego. Questo è un altro punto importante su cui stiamo lavorando, ed io credo che la strada che abbiamo di fronte sia sicuramente una strada complessa, che richiede molta collaborazione, che è piena di difficoltà, ma che dobbiamo insieme attraversare perché

dobbiamo essere convinti che quella è la direzione su cui andare tutti per un futuro migliore per i nostri dipendenti, in particolare per i nostri giovani dipendenti.

Questo è il primo anno in cui finalmente non abbiamo più il blocco delle assunzioni. Quindi riapriamo la stagione dei concorsi, abbiamo eliminato il blocco delle assunzioni con la Finanziaria dell'anno scorso, abbiamo un turnover al 60% e abbiamo anche bisogno, in questo settore, di lavorare insieme per avviare dei piani industriali, ossia, avviare dei piani industriali da Amministrazione ad Amministrazione. Non possiamo immaginare che, se vanno via dieci dipendenti e ne dobbiamo assumere sei, debbano avere le stesse qualifiche di quelli che vanno in pensione, perché il sistema è cambiato e abbiamo quindi bisogno di studiare insieme, a livello macro, e non necessariamente ufficio per ufficio, ma comparto per comparto, la tipologia delle persone che dobbiamo assumere nella nuova Pubblica Amministrazione. E lo dobbiamo fare come un piano industriale di una grande impresa, con un coinvolgimento diretto, non con una cogestione, ma affrontando il problema principalmente con una chiara visione di quello che dovrà essere la Pubblica Amministrazione, che non è più quello che è stata la Pubblica Amministrazione. Questo è il compito che ci aspetta in questo periodo. È un compito difficile, complesso, ma che va affrontato con molta serietà e molta decisione, perché è l'unico modo attraverso il quale la nostra Pubblica Amministrazione potrà raggiungere quei livelli di competitività che tutti auspichiamo.

Abbiamo anche bisogno di rinnovare i contratti di lavoro. Questo è un altro punto sul quale stiamo discutendo ed è forse l'elemento essenziale di questi prossimi mesi e di questi prossimi giorni. Stiamo discutendo con il Presidente Prodi della possibilità

di allocare dei fondi nella Finanziaria, che permettano di avviare questo nuovo contratto. Perché questa volta il nuovo contratto di lavoro non lo vorremmo fare ex post, come abbiamo fatto quello che stiamo appena chiudendo. Vorremmo avviare un contratto di lavoro ex ante, per permettere a tutti di sapere quali sono i diritti e i doveri di questo contratto di lavoro che si avvia, e quindi stiamo cercando di convincere il nostro Ministro dell'Economia ad allocare un po' di fondi in Finanziaria per poter permettere l'apertura del tavolo.

Questi sono gli impegni che stiamo cercando di portare a termine e debbo dire che c'è tutta la mia totale disponibilità ed anche il mio apprezzamento per il lavoro dei sindacati e di tutti i lavoratori della Pubblica Amministrazione, perché ritengo che soltanto attraverso una collaborazione attiva noi veramente riusciremo a superare questo periodo di difficoltà e di grande cambiamento della Pubblica Amministrazione. Abbiamo una legge in corso, che domani pomeriggio avvia il suo iter al Senato; in prima lettura è passata alla Camera, adesso andiamo al Senato, e questa legge in qualche modo riporta al centro dell'attenzione di tutti la riforma della Pubblica Amministrazione. E' una legge condivisa, è una legge che è stata approvata senza voti contrari alla Camera, e quindi speriamo che possa avere un iter preferenziale e accelerato, ed è una legge che introduce per la prima volta nel mondo il divieto di uso della carta per certe particolari applicazioni. Unico Paese nel mondo, abbiamo considerato la firma digitale come la firma ufficiale della Pubblica Amministrazione; abbiamo introdotto una forte attenzione sulla posta elettronica; abbiamo avviato l'utilizzazione della voip per il risparmio, e quindi sistemi avanzati di comunicazione. Stiamo cercando di dare a questa nostra Pubblica Amministrazione

una capacità di interpretare le tecnologie in maniera forte, anche perché questo può permetterci di meglio organizzare il lavoro della stessa Pubblica Amministrazione. Questo è il lavoro che stiamo facendo, è un lavoro che richiede ancora molta collaborazione tra di noi, abbiamo bisogno di un grande convincimento che la Pubblica Amministrazione è l'elemento di spinta per la crescita del Paese.

Io sono convinto, come è convinto tutto il resto dell'Europa, che se questo nostro continente vuole essere competitivo, le Pubbliche Amministrazioni devono riuscire ad essere trainanti per la competitività. Vengo da un incontro dei Ministri delle Funzioni Pubbliche, tenutosi a Lisbona nei giorni scorsi, e abbiamo a lungo discusso dei problemi della e-inclusion, dell'inclusione informatica. È un grande problema, che va affrontato anche a livello sindacale, perché la e-inclusion non riguarda soltanto i versamenti ABI, ma riguarda anche delle fasce anagraficamente ben definite, riguarda anche delle fasce territoriali particolari. Abbiamo oggi bisogno, in questo momento di cambiamento del sistema, di tenere conto che dobbiamo lavorare in modo tale che non nascano ulteriori fasce di persone a cui non viene posta attenzione. Questo è un lavoro che stiamo facendo a livello europeo. L'Italia ha un ruolo forte in questo e debbo dire che se continuiamo in questa direzione e riusciamo a rinnovare i contratti, sicuramente possiamo pensare che nel prossimo anno qualche risultato importante riusciamo ad ottenerlo.

Massimo DI MENNA



Le tematiche connesse alla previdenza integrativa vanno approfondite per alcuni elementi di carattere tecnico, ma anche per altri di natura politica.

La previdenza integrativa è maggiormente sentita tra i lavoratori giovani che sono meno tutelati dal sistema generale. Hanno bisogno di interventi integrativi per affrontare più serenamente il futuro.

Abbiamo alle spalle e in itinere – dobbiamo verificare cosa accadrà nella attuazione - un'importante intesa tra governo e organizzazioni sindacali; in tale intesa la tutela di tipo anche previdenziale, è uno degli elementi centrali.

Quali sono gli elementi che a mio parere dobbiamo avere a riferimento, in quanto rappresentano il cuore della questione? Il primo elemento è la stabilità per il settore previdenziale. Non c'è nulla di peggio che il percepire – molte volte poi avviene realmente, ma è grave anche il semplice percepire – un sistema pensionistico, il futuro come un qualcosa destinato continuamente a cambiare. Viene considerato sempre come un cambiamento in peggio; si creano ansie, preoccupazioni, e tutti gli elementi innovativi non vengono percepiti con tranquillità.

L'anno scorso, nel settore della scuola c'è stato un picco altissimo di domande per andare in pensione, determinate dalla situazione di incertezza. Quest'anno, aumentando il numero di

coloro che hanno titolo, con la gradualità dell'innalzamento della pensione di anzianità, il sistema è molto più stabile, perché si percepisce, una regolamentazione che dà un quadro di riferimento più certo.

Si passa da oltre 50.000 pensionamenti a circa 25.000.

Purtroppo l'incertezza politica non aiuta. Le intese che riguardano punti essenziali della vita delle persone – e l'aspetto previdenziale è uno di questi – devono collocarsi invece in un quadro di certezza che rassicuri il futuro. Altro aspetto importante dell'intesa deriva dall'ampio consenso registrato; milioni di lavoratori, di persone direttamente interessate, anche giovani, hanno dato il loro diretto consenso all'accordo. Ci sono delle pre-condizioni particolarmente favorevoli, alla piena attuazione dei contenuti previsti in tema di previdenza.

Il ministro Nicolais faceva riferimento, alla connessione tra sistema previdenziale, in particolare per la previdenza complementare, con la tenuta del potere di acquisto delle retribuzioni. Domenico Proietti ricordava i dati del fisco, del rinnovo contrattuale. Sono aspetti non esterni ma centrali per far decollare la previdenza integrativa; avere delle certezze dal punto di vista del potere di acquisto delle retribuzioni dà più tranquillità nell'investire, nello spostare proprie risorse per la propria previdenza complementare.

Per un risparmio, occorre avere risorse disponibili.

Nicolais ricordava che c'è un impegno per risorse da inserire nella legge Finanziaria. Non mi risulta. Voglio ricordare che abbiamo fatto un accordo a Palazzo Chigi, che prevede sperimentalmente per i prossimi anni una contrattazione triennale: 2008-2009-2010, e solo chi vive sulla luna può pensare che il contratto triennale possa significare utilizzare gli stessi soldi di 2

per 3, una sorta di “compri due e paghi tre.” E quindi prevedo un periodo, da gennaio in poi, di grosso conflitto sociale fortemente partecipato, e questo non aiuta a dare elementi di certezza. Serve invece una concertazione che colga il consenso, e dia al mondo del lavoro e ai giovani in particolare, elementi di fiducia. In tale contesto di riflessione politica sociale si colloca la necessità di favorire lo sviluppo della previdenza complementare. Nel merito non ho molte cose da aggiungere. Domenico Proietti ha già rappresentato, tra l'altro anche l'esperienza di Espero, e il quadro delle analisi, delle valutazioni, delle proposte della UIL, che mi sento di condividere completamente. Mi limito a delle osservazioni sull'esperienza di Espero, alcune positive, altre con elementi di criticità.

Lo statuto è stato sottoscritto nel 2001. Le adesioni sono iniziate nel 2005 e l'anno di partenza strutturata, con il Consiglio di amministrazione definitivo è il 2007. Un sistema moderno, richiede tempi, e decisioni, più veloci. Sei anni rispetto alle aspettative dei lavoratori sono davvero troppi, occorre per i nuovi fondi che si avviano a partire, maggiore tempestività nelle decisioni. La UIL, è per la velocizzazione, e per il superamento di lacci burocratici e di riti ormai desueti. Un sistema moderno richiede assunzione di responsabilità e decisioni rapide.

Espero ha avuto un numero di adesioni che riguarda l'8% per cento del totale degli addetti. Si deve considerare che nel settore scuola c'è una tipologia di età anagrafica, spostata in alto in termini di anzianità. Ritengo che il lavoro che si sta facendo possa produrre un ulteriore e forte sviluppo. Ci sono già scelte di investimento, che ammontano a quasi 60 milioni di euro. Il fondo nella sua strutturazione ha davvero iniziato a vivere.

Abbiamo fatto anche insieme agli altri sindacati un lavoro che

ha molto puntato su informazione, comunicazione e coinvolgimento, imperniato sulla attività dei nostri delegati. E all'inizio, vi assicuro, non è stato facile per questa materia così nuova, coinvolgere e formare i delegati del sindacato.

Purtroppo l'Amministrazione non ha svolto un'analoga funzione rispetto alle sue specifiche competenze; abbiamo avuto anche qualche freno, o addirittura qualche disinformazione, e il negoziato con il nostro Ministero da questo punto di vista non ci porta ancora ai risultati auspicati. Occorre migliorare nel coinvolgimento. Per parte nostra, consapevoli che la azione sindacale è determinante, continuiamo a puntare sulla formazione.

Nella funzione di rappresentanza e di tutela dei lavoratori la previdenza integrativa è parte essenziale.

Nell'ultimo contratto recentemente rinnovato, abbiamo convenuto di indirizzare una quota di risorse della disponibilità contrattuale verso la previdenza integrativa, abbiamo indirizzato una quota retributiva, per incrementare il TFR. Praticamente, la scelta sindacale è stata di spostare delle risorse finanziarie da una suddivisione dell'intero comparto a favore dei più giovani, che hanno maggiore bisogno di tutela, o comunque verso coloro che scelgono la previdenza integrativa.

Una piccola battuta conclusiva. Abbiamo avuto un caso che ci è stato molto utile nel lavoro di informazione e di coinvolgimento di una persona che si è scritta ad Espero nel 2004, quindi a ridosso della pensione, ha versato fino al 2006, quando è andata in pensione, 800 euro, e ha maturato, con Espero 2.400 euro. Penso che la pensione integrativa apra scenari anche di modernizzazione nel concetto di tutela, e quindi può favorire lo sviluppo di un nuovo sistema di relazioni sindacali.

Il nostro sindacato, la UIL è molto impegnato in tale direzione,

e è chiamato a favorire una modernizzazione dell'intero movimento sindacale, facendo superare conservatorismi e pigrizia. Dobbiamo anche noi essere sempre più veloci in questa direzione. Francamente, purtroppo non vedo una politica tesa a sfidarci sulla modernità anche del sistema delle relazioni sindacali o di una nuova concertazione. Vedo più una politica che quando affronta i problemi sociali dell'economia e dello sviluppo, punta nel settore pubblico sul contenimento della spesa, sui tagli anziché sulla produttività sulla qualità, sulla coesione.

Il caso della scuola può fare scuola; abbiamo firmato l'intesa sulla conoscenza per puntare sulla modernizzazione. Il sindacato di categoria e le confederazioni con i tre segretari generali Angeletti, Bonanni ed Epifani, hanno insistito con il Governo perché non restasse un pezzo di carta. Dalla firma non ci siamo più visti, sono spariti, desaparecidos. Purtroppo l'attività politica è più rivolta, invece, alla preoccupazione di quanto si spende, cosa che certo è fondamentale ma trascurava la utilità di una buona scuola pubblica di qualità per lo sviluppo del paese, e delle conseguenti condizioni di funzionamento, di valorizzazione professionale del lavoro.

Per tali motivazioni lo sviluppo della previdenza integrativa nel settore pubblico richiede un quadro di contesto di politica sociale ed economica che veda alle condizioni di lavoro delle persone un elemento centrale.

Modernizzare, superare i ritardi del nostro paese richiede una forte coesione sociale, e partecipazione dei lavoratori ai processi riformatori.

La previdenza integrativa attraverso le intese contrattuali, è sicuramente un terreno in cui tali condizioni possono realizzarsi.

Giuseppina **SANTIAPICHI**



Ringrazio la UIL per l'invito ad intervenire a questo convegno perché credo che in tale contesto il contributo dell'Inpdap sia importante anche perché - proprio partendo dall'esperienza di Espero - le azioni e le iniziative dell'Istituto assumono anche un valore diverso, di chi può mettere quell'esperienza al servizio della previdenza complementare di tutto il settore pubblico..

Essendo l'Inpdap l'istituto di previdenza del pubblico impiego, siamo necessariamente coinvolti nel discorso della previdenza complementare, quantomeno per tutti quegli adempimenti che sono strettamente legati – lo sapete meglio di me – al trasferimento della contribuzione versata dall'iscritto, ma anche dal datore di lavoro, e per quelli legati al versamento del TFR, all'accantonamento e alla sua rivalutazione.

Però, l'aspetto che io volevo sottolineare oggi è un altro e riguarda non solo l'Istituto quanto piuttosto la tutela di tutti i dipendenti pubblici che si trovano ad essere coinvolti nel discorso della previdenza complementare, un discorso che non tocca soltanto i lavoratori appena assunti, ma ha un raggio di età che comprende anche i cinquantenni, o per lo meno tutti coloro che si trovano nel sistema misto. L'aspetto che voglio quindi affrontare oggi, e sottolineare con voi va dunque oltre. Noi come istituto abbiamo degli adempimenti di natura obbligata, previsti dalla norma, però al tempo stesso abbiamo messo a disposizione dei

fondi negoziali che si sono costituiti e che si stanno costituendo delle attività aggiuntive, in regime di convenzione, che possono aiutare il fondo ad avere conoscenza della disponibilità delle risorse in termini di contributi che vengono calcolati e accantonati dall'Istituto per ogni iscritto e per datore di lavoro, ma che aiutano anche e soprattutto il fondo stesso a fornire all'iscritto l'esatta conoscenza della sua personale posizione maturata. Parliamo quindi dei conti individuali, degli estratti conto individuali che riguardano la sua posizione contributiva che noi mettiamo a disposizione e che, dopo averlo fatto per Espero, possiamo fornire come contributo ulteriore agli altri fondi negoziali del settore pubblico.

Perché abbiamo ritenuto di entrare in questo percorso? Primo perché siamo, appunto, l'Istituto per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni ed abbiamo un rapporto di fidelizzazione, di fiducia e di affidabilità con i nostri iscritti. In secondo luogo perché noi abbiamo gli elementi, conosciamo tutta la storia contributiva di servizio dell'iscritto, e riteniamo utile metterla a disposizione dei fondi e, di conseguenza, dei loro iscritti, in assoluta gratuità. Questo è diventato un elemento importante per favorire, dal nostro punto di vista, la crescita dei fondi negoziali di settore e il loro sviluppo, in quanto nella fase iniziale, grazie a queste nostre ulteriori attività gratuite, vengono sostanzialmente abbattuti i costi di avvio di un fondo negoziale. Abbiamo invece rinunciato – l'abbiamo detto fin dall'inizio – a qualunque forma o velleità di voler gestire i fondi. Non ci interessa, noi siamo un Istituto pubblico e riteniamo che i nostri compiti siano altri. Siano quelli di mettere a disposizione del lavoratore e dei fondi queste conoscenze e riteniamo, però, assieme a queste attività e a queste competenze specifiche, di

poter dare un ulteriore contributo proprio per richiamare e rispettare quel principio della trasparenza che ha sottolineato Domenico Proietti. Una trasparenza che può essere garantita soltanto attraverso la piena conoscenza di quello che si ha, di quale è la propria storia contributiva, ma anche di quali sono le opportunità che offerte.

Parlando di trasparenza, e parlando quindi di conoscenza, abbiamo puntato il nostro obiettivo sulla formazione e la comunicazione. Lo ricordava prima Massimo Di Menna, il mondo della scuola – e anche il Ministro Nicolais l'ha richiamato – non ha avuto un decollo facile ed immediato. Bene, non dimentichiamo che il pubblico impiego è un mondo particolare, perché è un mondo dove lo status di dipendente pubblico non è ininfluente. È un mondo che all'improvviso si è trovato a dover decidere, a parlare di previdenza complementare e a non ritenere più che quello che si pensava fosse un argomento dedicato esclusivamente ai privati, toccasse invece anche noi, perché la riforma del sistema pensionistico a questo ci ha portato. È un mondo che risente di un turnover molto lento, per cui i soggetti che operano nella Pubblica Amministrazione hanno un percorso di vita già consolidato e definito e vedono lontano il problema della previdenza complementare. Ma poi è anche un settore molto diffuso sul territorio, per cui anche diffondere la comunicazione ad ogni singolo aderente diventa un problema di strategia che necessariamente deve coinvolgere tutti i soggetti pubblici e di rappresentanza sociale interessati.

Noi come istituto che cosa pensiamo di fare? Che cosa abbiamo fatto? A parte il rilievo che al tema della previdenza complementare abbiamo dato all'interno della nostra organizzazione, con una Direzione centrale che ragiona in termini di previdenza

complementare, a parte i contributi che diamo costantemente al Ministero del Lavoro, a parte i servizi di natura gratuita aggiuntiva che forniamo ad Espero, proponiamo anche quest'altro percorso, che riteniamo essenziale: abbiamo i fondi negoziali, che hanno un compito di sviluppare loro stessi una campagna di formazione e informazione adeguata a raggiungere il singolo aderente o potenziale aderente, per trasferirgli tutte le conoscenze; abbiamo le rappresentanze sindacali che svolgono e – lo ricordava Domenico Proietti – nelle assemblee un'attività di informazione continua, mirata, e finalizzata ad avvicinare il discorso della previdenza complementare in maniera consapevole; e abbiamo l'INPDAP.

Che cos'ha l'INPDAP? Ha la storia di tutti i dipendenti pubblici. Far conoscere e portare sul territorio la storia dei dipendenti pubblici, dare a ciascuno la consapevolezza di qual è il suo status attuale e quindi su queste basi poter decidere, vuol dire dargli quella conoscenza che è garanzia di trasparenza; garanzia di trasparenza e conoscenza, soprattutto, che non sono legate alle opportunità o alle potenzialità di scegliere un fondo piuttosto che un altro. Non è questo il nostro ruolo, non diamo consigli e non siamo venditori porta a porta. Però, certo, quello che invece dobbiamo fare è dare al lavoratore tutte le informazioni necessarie, perché questo vuol dire che il nostro ruolo di operatori pubblici - che in qualche modo ci qualifica rispetto ad altri soggetti che rappresentano un panorama "privato" della previdenza complementare - può garantire questa scelta.

E allora voglio lanciare una proposta, e lo faccio a ragion veduta alla presenza del Professor Geroldi e del dottor Pollastrini, i quali rappresentano il Ministero vigilante che peraltro ha dato un impulso notevole alla campagna sulla previdenza complementare

nel settore privato. Ebbene, ancora di più, questa campagna deve essere studiata, mirata, accelerata per quanto riguarda il pubblico impiego, perché mentre nel privato è più facile che il dipendente appena assunto abbia - accanto al contratto di assunzione - anche il modulo di adesione o meno al fondo di categoria, dovremmo arrivare a far sì che anche l'assunzione nel pubblico impiego abbia immediatamente allegata la modulistica necessaria per l'adesione al fondo negoziale, o per lo meno che venga data immediatamente l'opportunità.

Poi è chiaro che non può essere quello il momento della scelta. Deve essere un momento precostituito, deve essere un momento alla formazione del quale forniamo gli strumenti anche noi al nostro interno, parlo di INPDAP ma parlo anche di Pubblica Amministrazione. Perché l'INPDAP e le organizzazioni sindacali possono sicuramente svolgere un ruolo di formazione ma non può non esserci la Pubblica Amministrazione datore di lavoro, che insieme con noi predispone questo progetto di formazione, di formazione di soggetti, di figure professionali assolutamente dedicate che abbiano acquisito la problematica, la conoscenza e che siano in grado di operare nelle sedi di lavoro per dare informazione, per dare opportunità di valutazioni raccordandosi con noi perché poi il percorso diventi assolutamente senza interruzioni.

Questo processo non può non vedere i Ministeri vigilanti coinvolti, perché è sicuramente un grande progetto di comunicazione, ma anche di formazione. Allora dobbiamo pensare noi, al nostro interno, alla crescita di nuove e sempre più adeguate figure professionali; le stiamo costruendo e sono figure professionali che non è necessario che siano di alto livello - anche quelli servono, soggetti che hanno acquisito un'esperienza

che oggi colleghiamo a master specialistici - ma che abbiano comunque acquisito quella conoscenza che si possa diffondere sul territorio, che diventino per questo il riferimento dei nostri uffici relazioni pubbliche, che siano quindi in grado di prospettare quello che aspetta e che collaborino con le Amministrazioni datrici di lavoro per garantire quella sicurezza che è sicuramente sinonimo di trasparenza.

Secondo me, è proprio questo infatti il termine sul quale dobbiamo porre maggiore attenzione. Più diffondiamo conoscenze, più informiamo la gente, più gli diciamo qual è la sua situazione al momento, più gli spieghiamo quali sono le opportunità partendo da un dato fondamentale che è quello di conoscere il sistema pensionistico nel quale il soggetto si colloca, e più si diffonde trasparenza.

Detto questo, è chiaro che noi proponiamo e ci faremo portatori di questa esigenza. Peraltro, credo che la sensibilità e l'iniziativa che ha dato luogo alla previdenza complementare nel privato sia anche per i Ministeri vigilanti un terreno che è servito a sperimentare altre soluzioni ed a trovarci, in questo senso, con i fondi e con i sindacati come compagni di viaggio per raggiungere un risultato che - a mio avviso - è molto importante perché va ad intaccare una platea che solo oggi sta avvicinandosi al sistema della previdenza complementare. Una platea che quindi, per certi aspetti è diffidente e forse ancora un po' scettica sullo strumento.

Qui è stato poi toccato il tema della differenziazione tra la normativa che disciplina il privato, e quella pubblica. È chiaro che il problema della virtualità del TFR non è di poco conto. Non è nemmeno semplice spiegarlo e rappresentare ai lavoratori i motivi che sono alla base di questo vincolo nella Pubblica

Amministrazione. È inutile nascondere che non possiamo pensare di trasferire immediatamente ed a carico del bilancio dello Stato il TFR ora virtuale direttamente ai fondi negoziali. È chiaro che questo vincolo riguarda in qualche modo anche il problema delle anticipazioni che possono essere richieste sul TFR, perché i limiti sono gli stessi.

Mi sembra quindi utile fare un ragionamento. Invito le organizzazioni sindacali e i Ministeri a ragionare in questo senso: noi come Istituto abbiamo una gestione rappresentata da un contributo che i pubblici dipendenti conoscono bene, che è quello dello 0,35% come contributo obbligatorio alla gestione credito. Cerchiamo di ragionare se questa gestione credito non possa essere supportata, alimentata, e forse ampliata in attività e competenze, anche per coprire quei limiti che, data la virtualità degli accantonamenti di TFR, come settore pubblico abbiamo in tema di difficoltà di accesso alle anticipazioni. Noi oggi la mettiamo a disposizione. Abbiamo certamente dei vincoli che nascono dalla gestione e dall'equilibrio della gestione ma come Istituto siamo convinti che sia utile ragionare se questa non possa rappresentare una tematica da sviluppare ulteriormente se si vuole veramente costruire, o cominciare a costruire un welfare di natura diversa anche nel settore del pubblico impiego.

Salvatore BOSCO



Credo che questa iniziativa promossa dalla UIL a proposito della previdenza complementare nel settore pubblico non potesse davvero cadere in un momento più opportuno.

“Se non ora, quando ?” recita il titolo di questo convegno.

Ed io sarei tentato di rispondere: adesso o mai più !

Proprio in questi giorni, siamo impegnati a definire, insieme all’Aran e alle altre organizzazioni sindacali, gli ultimi passaggi procedurali e burocratici necessari per avviare la fase operativa del Fondo Pensione Ministeri – Parastato.

Un Fondo Pensione la cui gestazione –vorrei ricordarlo- è stata incredibilmente lunga e travagliata. Ci sono voluti circa 10 anni di incontri, di discussioni, di interruzioni e di riprese, di polemiche politiche, di studi tecnici, per arrivare, il 1° ottobre 2007, alla firma definitiva dell’accordo che istituisce finalmente il fondo pensione integrativa per il personale dirigente e non dirigente dei Ministeri, degli Enti Pubblici non Economici, della Presidenza del Consiglio, del Cnel e dell’Enac.

A questo Fondo, poi, sono certo che aderirà anche il comparto delle Agenzie Fiscali, attualmente impegnato nel rinnovo del contratto collettivo di lavoro scaduto il 31.12.2006. Da parte nostra, posso dire che la UIL Pubblica Amministrazione cercherà in ogni modo di favorire questa scelta, che però non dovrà andare a discapito delle altre forme assistenziali che già da molto

tempo esistono nel comparto e che hanno finalità diverse dalla previdenza integrativa.

Il costituendo Fondo potrà così interessare una platea di circa 400.000 unità, che potrebbe diventare ancora più ampia, se altri comparti della pubblica amministrazione dovessero scegliere di aderirvi. Per esempio, penso ai comparti dell'Università e della Ricerca, che non hanno ancora preso una decisione definitiva al riguardo.

Posso dire senza tema di smentita che noi della UIL Pubblica Amministrazione siamo stati fra quelli che maggiormente si sono impegnati per arrivare alla definizione dell'accordo che ha consentito la nascita di questo Fondo. Noi ci abbiamo creduto fin dall'inizio, malgrado l'atteggiamento un po' ondeggiante che le nostre controparti politiche hanno manifestato nel corso degli anni passati.

Ci abbiamo creduto e ci crediamo, oggi più di ieri, perché siamo perfettamente consapevoli degli enormi problemi che comporterà, specialmente per le generazioni più giovani, la riduzione delle prestazioni della previdenza obbligatoria. E siccome conosciamo bene le condizioni di vita dei lavoratori che operano nelle "nostre" amministrazioni, siamo preoccupati di quello che li aspetta al momento della pensione.

Vedete, in campo previdenziale il pubblico impiego presenta diverse criticità che, sommandosi fra loro, creano un quadro di incertezza e di preoccupazione per il futuro di migliaia e migliaia di lavoratori.

Prima di tutto, c'è un grosso problema legato ai bassi livelli salariali. Un problema, direi, storico.

Le retribuzioni, nelle pubbliche amministrazioni, sono mediamente basse e le dinamiche retributive sono tra le più "piatte"

di tutto il mondo del lavoro. Per la maggior parte dei lavoratori pubblici, il rapporto tra crescita del salario e sviluppo di “carriera” è insignificante, o comunque modesto.

E ciò comporta conseguenze pesanti sul trattamento di quiescenza, perché i nuovi parametri di calcolo, legati all'introduzione del sistema contributivo, penalizzano chi ha stipendi che crescono poco nel corso del tempo.

Poi c'è il problema dei giovani assunti in servizio negli ultimi 8-10 anni. All'inizio erano pochi, perché dagli anni '90 in poi le nuove assunzioni, salvo alcune realtà, sono avvenute in misura estremamente ridotta per effetto del blocco del turn-over. Nonostante ciò, il loro numero via via è cresciuto e ormai sono diventati decine di migliaia solo nelle amministrazioni centrali, anche per la massiccia presenza di precari che per anni e anni sono stati occupati con contratti a termine di vario tipo e che ora, giustamente, devono essere regolarizzati e stabilizzati.

Per tutti costoro, la cui pensione verrà calcolata interamente con il sistema contributivo, si prevede che, dopo 40 anni di lavoro, il “tasso di sostituzione” si aggirerà nel migliore dei casi intorno al 60% dell'ultimo stipendio. Cioè: una pensione assolutamente insufficiente a garantire livelli di vita quanto meno dignitosi.

Ecco perché noi della UIL Pubblica Amministrazione avvertiamo la forte responsabilità che abbiamo nei confronti dei nostri lavoratori: quella di batterci per offrire loro l'opportunità di costruirsi – se lo desiderano- una vera pensione integrativa, al pari di quella che già oggi possono ottenere molte categorie del lavoro privato.

Vogliamo offrire a questi lavoratori una valida alternativa ai tanti fondi aperti presenti sul mercato: banche, assicurazioni e quant'altro, con tutti i rischi, le incertezze e i costi che quel tipo

di scelte comporta.

Vogliamo offrire la possibilità di aderire a una forma previdenziale costruita per rispondere alle esigenze dei lavoratori pubblici e gestita dai lavoratori stessi, con finalità sociali e con criteri adeguati alle finalità.

Cerchiamo quindi di fare il punto della situazione.

Non nascondo che qualche motivo di preoccupazione, rispetto alle cose da fare, francamente noi della UIL PA ce l'abbiamo.

Oggi siamo arrivati a un punto tale, che la previdenza integrativa nel settore pubblico non può più permettersi di aspettare. Non ci sono più margini di attesa. Non è più il tempo di fare "analisi" dei problemi, ma occorre tirare fuori le "soluzioni" ai problemi che da tempo si conoscono. Soluzioni tecniche, ma che comportano ovviamente anche delle scelte politiche.

Prendiamo proprio il caso del nuovo Fondo Pensione Ministeri-Parastato di cui parlavo prima. Stiamo finendo di concordare il testo dello Statuto e il Regolamento elettorale degli organismi interni. Nei primi mesi del 2008, se non ci saranno imprevisti, potremo iniziare a raccogliere le adesioni.

Eppure, il livello di conoscenza e di informazione dei lavoratori è ancora incredibilmente basso. La maggior parte dei dipendenti delle nostre amministrazioni ha una cognizione ancora troppo vaga della previdenza complementare e delle opportunità che può offrire, di come funziona un Fondo Pensione collettivo e delle differenze enormi che ci sono rispetto ai fondi aperti.

E comunque, quello che si conosce lo si deve quasi esclusivamente all'opera di informazione e di divulgazione svolta dalle organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

Ebbene, non è così che possiamo sperare di far nascere nei la-

voratori dei Ministeri, o degli Enti Previdenziali, o delle Agenzie Fiscali l'interesse, la convinzione di aderire subito e in gran numero alla previdenza complementare.

Sinceramente, non comprendiamo se questa disinformazione sia dovuta al caso, o se risponda a qualche strategia di tipo politico o economico da parte di chi ha interesse a rallentare la diffusione della previdenza integrativa nel pubblico impiego.

Una cosa è sicura: siamo di fronte a un ritardo di informazione che non è più accettabile, mentre ormai siamo alla vigilia dell'inizio dell'operatività del Fondo.

Allora: cominciamo a smentire una volta per tutte chi sostiene che i dipendenti pubblici siano poco interessati alla previdenza integrativa, in quanto abituati a ragionare in termini di pensione pubblica, di certezze acquisite, ecc. ecc.

Non è vero !

Anzi, a noi risulta esattamente il contrario.

Abbiamo fatto negli ultimi mesi centinaia di assemblee in tutti i posti di lavoro e sempre, regolarmente, abbiamo registrato una fortissima attenzione per quello che viene definito il secondo pilastro della previdenza.

I lavoratori pubblici, specie i più giovani, hanno capito perfettamente l'importanza del problema. Però hanno fame di notizie, chiedono di essere informati.

Soprattutto, chiedono di essere orientati, di essere aiutati e sostenuti nel prendere una decisione.

Per questo si pongono e ci pongono tantissime domande, precise, articolate, pertinenti e, ovviamente, attendono delle risposte puntuali. Risposte che spesse volte siamo costretti a dare in modo approssimativo, o a rinviare, perché molti problemi, purtroppo, sono ancora aperti.

Qui bisogna che ci sia un'assunzione di responsabilità più piena e più convinta da parte di tutti.

I Fondi Pensione nel settore pubblico non nascono per soddisfare un'esigenza del sindacato !

Al contrario, gli accordi che abbiamo fatto con la nostra controparte pubblica sono il frutto di un percorso condiviso, che muove da un'esigenza – che è un'esigenza del Paese - di trovare un migliore equilibrio nel nostro sistema pensionistico attraverso la maggiore diffusione della previdenza complementare.

Quello che serve, in questo momento, è diffondere in modo organico fra i lavoratori pubblici il maggior numero possibile di elementi di conoscenza riguardo al funzionamento dei meccanismi della previdenza integrativa.

Ma questo compito non può essere caricato unicamente sulle spalle del sindacato.

Bisogna che all'interno dei Ministeri o degli Enti, in tutte le unità produttive, siano attivati servizi mirati a tal fine. Dentro ciascuna amministrazione deve essere creato un punto di riferimento istituzionale che sia in grado di rispondere alle domande del personale, di fornire chiarimenti, di aiutare il personale a valutare le migliori opportunità di scelta.

Anzi, vorrei approfittare della presenza a questo convegno del ministro Nicolais, la cui sensibilità verso queste problematiche è ben nota, per chiedergli di farsi parte attiva affinché il governo operi come una vera cabina di regia rispetto alle amministrazioni il cui personale è interessato ad aderire alla previdenza complementare.

Nei Ministeri, negli Enti Pubblici non economici, nelle Agenzie, non ci possiamo permettere il lusso di aprire un Fondo Pensione, per lasciarlo languire nel disinteresse dei potenziali destinatari.

L'età media dei lavoratori di questi comparti oggi si avvicina ai 50 anni. Per molti di loro, lo stimolo a farsi una pensione integrativa diminuisce ogni anno che passa.

Ma anche nei confronti dei lavoratori più giovani, la responsabilità che portiamo è grandissima, perché più passa il tempo e più sarà difficile per loro mettere insieme un numero di anni di versamenti al Fondo sufficienti a garantire una buona rendita aggiuntiva alla pensione obbligatoria.

E a proposito di rendite: facciamo molta attenzione alle scelte che vengono operate. Questo è uno dei passaggi più delicati e importanti di tutta la partita. Un passaggio da cui dipende, in buona parte, il grado di fiducia dei lavoratori nei confronti del sistema della previdenza complementare.

E se è vero che noi del settore pubblico non dobbiamo affrontare subito il problema, visto che i nostri Fondi sono appena partiti e, pertanto, inizieranno a erogare le prestazioni fra diversi anni, tuttavia l'esperienza di quello che sta succedendo nel settore privato ci deve pur insegnare qualcosa.

Perciò, è assolutamente da condividere la presa di posizione di Proietti riguardo alla necessità di accelerare l'iter normativo per permettere ai Fondi Pensione di erogare direttamente le prestazioni agli associati: una possibilità che è prevista teoricamente, ma che per il momento nessun Fondo può ancora tradurre in pratica.

Per quanto ci riguarda,osterremo con forza l'azione della Confederazione in tal senso. Così comeosterremo tutte le iniziative che hanno come obiettivo quello di valorizzare il fine sociale della previdenza integrativa. Occorre infatti ridurre al minimo il rischio che le rendite siano decurtate in modo consistente per effetto di condizioni troppo onerose imposte dai soggetti depu-

tati alla erogazione.

Agli occhi dei lavoratori, la previdenza complementare presenta ancora troppi caratteri di incertezza, specie per quanto riguarda la possibilità di quantificare con precisione quale sarà la rendita reale in relazione ai versamenti effettuati.

E questo – non ce lo possiamo nascondere- oggi rappresenta forse il punto di maggiore criticità sul quale dovremo lavorare, nell'immediato futuro, per facilitare la diffusione della pensione integrativa nel nostro sistema previdenziale.

Tra l'altro, strettamente collegato al problema delle rendite è anche il problema del trattamento fiscale. Le rendite dei fondi dei lavoratori privati, dopo la riforma del 2005, vengono assoggettate ad un'aliquota fissa che si riduce progressivamente quanto maggiore è il numero di anni di versamenti effettuati dagli iscritti. Le rendite dei fondi dei dipendenti pubblici, al contrario, subiscono le aliquote della tassazione ordinaria, il che si traduce in una forte penalizzazione fiscale.

Prima di concludere, vorrei dedicare un'ultima riflessione ad un tema che ci trasciniamo dietro ormai da quasi tre anni: quello, cioè, dell'armonizzazione fra pubblico e privato delle regole su TFR e previdenza complementare.

Abbiamo perso il conto dei convegni, degli incontri e delle occasioni in cui, dal 2005 ad oggi, autorevoli esponenti del governo annunciavano a breve termine la predisposizione di un provvedimento normativo per estendere anche al pubblico impiego le novità introdotte dalla riforma Maroni e dal decreto 252.

Di questo provvedimento, si sono perse le tracce !

L'effetto più clamoroso della mancata armonizzazione delle regole è che oggi, in Italia, esistono di fatto due previdenze integrative, disciplinate da normative e regimi differenti: c'è una

previdenza integrativa per i lavoratori pubblici e ce n'è una per i lavoratori privati.

Ma siccome le regole dei privati sono – guarda caso - complessivamente più favorevoli rispetto a quelle dei pubblici, ecco allora che non solo esistono di fatto due sistemi di previdenza integrativa (il che già di per sé è un assurdo), ma questi due sistemi non viaggiano nemmeno alla stessa velocità.

Infatti, la previdenza integrativa dei privati fa progressi e si espande velocemente. I vantaggi contributivi e gli incentivi fiscali contenuti nel decreto 252 hanno fatto da traino al rilancio dei fondi pensione per i dipendenti delle aziende private, che hanno visto nettamente aumentare le adesioni, come ha illustrato prima di me il presidente Scimia.

Al contrario, i fondi pensione dei pubblici crescono con più fatica. Anzi, il nostro Fondo rischia di non raggiungere la soglia minima di adesioni per garantire una gestione efficace delle risorse. Dunque, bene ha fatto Domenico Proietti nella sua relazione a porre l'accento sulla necessità di intervenire per cambiare questo stato di cose e a mettere con forza all'ordine del giorno il problema della piena estensione al pubblico impiego del decreto 252.

Caro ministro Nicolais, ti chiamo di nuovo in causa perché credo che anche qui sia necessario il tuo intervento per sbloccare la situazione.

Ti chiedo, caro ministro, di farti promotore di una forte iniziativa politica con il Ministro del Lavoro e con il Ministro dell'Economia affinché sia varato al più presto il provvedimento che consente di estendere ai lavoratori pubblici le regole più favorevoli previste dal decreto 252.

Regole più favorevoli che riguardano, ad esempio, la de-fisca-

lizzazione dei contributi, il sistema delle anticipazioni, il regime fiscale delle prestazioni. Tre fattori che, ne sono convinto, contribuiranno moltissimo a rendere più appetibile la previdenza integrativa nei confronti dei lavoratori pubblici, così come sta già avvenendo dall'inizio del 2007 nei confronti dei privati.

A questi tre elementi essenziali, poi, ne vorrei aggiungere un quarto: la possibilità di destinare alla previdenza integrativa l'intero TFR, come prescrive la riforma Maroni. Una possibilità che, al momento, i dipendenti pubblici non hanno, poiché le "vecchie" regole del decreto 124 non lo consentono.

Ma forse non ha alcun senso ampliare le quote di TFR da devolvere ai fondi pensione, se prima non si risolve l'annosa questione della virtualità degli accantonamenti del TFR per i pubblici dipendenti.

Ciò, di fatto, potrà determinare in futuro due diversi livelli di rendita integrativa, a parità di anni di contribuzione: uno per i privati e uno per i pubblici, dove i pubblici sconteranno le conseguenze della virtualità dei loro contributi, sotto forma di rendite nettamente inferiori.

Ma che rendimenti potremo mai sperare di ottenere, nel corso degli anni, da investimenti con risorse virtuali ?

A conclusione di questo mio intervento, mi rendo conto che ho posto, forse, qualche interrogativo di troppo.

E me ne scuso.

Ma l'errore più grande che oggi potremmo commettere, è far finta di credere che la previdenza integrativa nel settore pubblico sia ormai cosa fatta e anzi, che sia in procinto di avviarsi verso un futuro di successo e di risultati positivi, solo per il fatto di aver concluso gli accordi costitutivi dei nuovi Fondi.

La verità è che siamo solo all'inizio di un cammino ancora lungo

e difficile.

Un cammino ancora pieno di ostacoli che, con uno sforzo comune, dobbiamo superare per raggiungere gli obiettivi che abbiamo concordato

Perché non vogliamo che i pubblici dipendenti continuino a restare prigionieri di un ghetto di regole anacronistiche, che qualcuno vorrebbe spacciare per “specificità” da difendere o da mantenere, mentre invece rappresentano l’emblema della spequazione e dell’ingiustizia.

Massimo **MASSELLA**



Ringrazio innanzitutto gli amici della UIL per avermi invitato a partecipare a questo incontro, e li ringrazio anche per la loro sensibilità al tema. Chi, come noi, ha partecipato alla nascita della previdenza complementare italiana sa bene con quanto entusiasmo abbiamo lavorato. Prima ho visto, era qui in sala, Gianni Geroldi e tutti e due abbiamo avuto l'enorme piacere di collaborare con Tiziano Treu in quella fase in cui la previdenza complementare venne introdotta nel nostro sistema privato. Si cominciava a parlare, allora, di quella che avrebbe dovuto coinvolgere anche il mondo della pubblica amministrazione. Ci abbiamo sempre creduto e noi, insieme a voi e tanti altri amici, avevamo cercato di renderla sempre più reale ed operativa. Il percorso, è inutile negarlo, è stato lungo e faticoso. Sicuramente, come ha detto Salvatore Bosco, abbiamo fissato alcuni paletti, abbiamo raggiunto significativi obiettivi, ma il cammino ancora è lungo. L'importante, però, è averlo intrapreso; ora bisogna continuare a percorrerlo.

Quello che a me ha fatto molto piacere, dopo aver per vari anni contribuito a sostenere la necessità di una previdenza complementare per i pubblici dipendenti, è proprio la istituzione di due Fondi che ancora mancavano e che concorrono significativamente a completare quel disegno che è essenziale per i successivi passi.

Direi che questo è stato uno dei primi impegni di tutto il nuovo Comitato direttivo dell'ARAN. Forti dell'esperienza che con Guido Fantoni, in precedenza, ci aveva visti impegnati per la realizzazione del Fondo Espero della scuola (Di Menna ci ha ricordato così bene quanto sia stato faticoso e travagliato), abbiamo cercato, tutti e cinque insieme, di fare in modo che si potesse procedere rapidamente per gli altri Fondi.

Riteniamo un grande successo quello che nei primi otto mesi di attività del Comitato, insieme a voi, naturalmente, ci ha consentito di sottoscrivere gli accordi istitutivi sia di Enti locali e Sanità, sia di Stato, Parastato e degli altri enti aggregati.

Adesso possiamo dire tutti quanti, con soddisfazione che la previdenza complementare è a disposizione del 98% dei lavoratori pubblici, con questo avendo superato una soglia che tempo fa sembrava un sogno utopistico.

Certo, questo è solo aver realizzato la base. Ma come voi, amici del sindacato ben sapete, bisogna ora guardare a quello che manca e non "accontentarsi" di quello che esiste. Quante cose mancano? Innanzitutto manca quel 2% e ce lo dobbiamo dire. Si tratta del problema dell'università e degli enti di ricerca. Sappiamo che è un problema complesso e delicato, che riguarda la questione delle adesioni successive. Quando qualche comparto si trova a dover aderire in un secondo momento, spesso si trova davanti a complessi problemi che vanno dal "giuridico-regolamentare" (e qui si vola un po' alto) a quelli molto più pratici da valutare; direi che il problema delle adesioni successive è importante e va esaminato per quello che è: uno strumento che aiuta quel processo di accelerazione creativa e che implicitamente rafforza la struttura del Fondo già istituito o addirittura costituito. Insieme abbiamo visto clausole che consentono ampliamenti della platea,

per evitare Fondi concorrenziali che potrebbero avere non poche difficoltà di gestione. Questo è anche il problema che abbiamo per università e ricerca.

Sappiamo che si fanno Fondi con platee poco numerose. Io non sono convinto che sia opportuno averne tanti piccoli. Credo più a pochi fondi, ma ben robusti e ben strutturati. La moltiplicazione di questi, dal mio punto di vista, non è una politica né utile, né opportuna e le ragioni sono soprattutto quelle che ho indicato. Il problema della adesioni successive si sta ponendo anche per il Fondo Regioni, Enti locali e Sanità, dove sappiamo che un'importante categoria del comparto sarebbe disponibile ad aderire. Bisogna fare in modo che il percorso sia possibile e che l'inclusione dei nuovi potenziali aderenti non trovi ostacoli insuperabili.

Questo è, naturalmente, il primo obiettivo che ARAN si pone: continuare nella sua attività di affiancamento e di assistenza alle parti.

Bene o male l'Agenzia, nel momento in cui sottoscrive con voi, Organizzazioni sindacali, l'accordo istitutivo, formalmente avrebbe completato l'attività istituzionale. Sappiamo però che sin dall'inizio, anche con l'apporto dei Comitati di settore, abbiamo contribuito insieme a voi all'elaborazione, poi, degli atti (Statuto, ipotesi di atti costitutivi, raccordi con gli studi notarili per la redazione dei rogiti) che conducono alla effettiva operatività dei Fondi. Infatti anche in questa fase abbiamo e stiamo lavorando con voi sugli statuti, consapevoli che opererete sui regolamenti elettorali. Certo, il percorso è facilitato dalla lunga esperienza della scuola. Partendo da quella, abbiamo potuto seguire una via già tracciata, e questo renderà più agevole il cammino per questi due nuovi Fondi.

Bisogna però che, con la stessa sollecitudine, e magari seguendo le stesse tracce, vengano al più presto adottati dalle Organizzazioni sindacali – come ho già ricordato - anche i regolamenti per le elezioni dei loro delegati all'assemblea. Finché non saranno indicati i consiglieri dalle Organizzazioni sindacali e dai Comitati di settore, come sapete, non si potranno né realizzare i primi Consigli di amministrazione né i Collegi dei revisori, né potranno essere indicati i relativi Presidenti e, quindi, non si potrà rogare l'atto davanti al notaio.

E' un impegno che dobbiamo reciprocamente assumere: chiudere al più presto, per i due Fondi per i quali abbiamo già firmato gli atti istitutivi, anche la fase del momento costitutivo, al quale poi farà seguito, come già si è di recente verificato per la scuola, anche il momento elettivo degli organi ordinari. A questo punto, i Fondi potranno procedere speditamente ed ARAN avrà completato con soddisfazione l'iter intrapreso dedicandosi alle tante cose da fare, in particolare ai contratti nazionali.

Ed ora vado velocemente a chiudere il mio intervento. La relazione introduttiva di Domenico Proietti, che io purtroppo non ho potuto ascoltare - e mi scuso con lui e con tutti per l'involontario arrivo in ritardo – così ampia e completa, evidenzia i problemi di quella che Salvatore Bosco giustamente ha chiamato la doppia previdenza complementare, quella pubblica e quella privata. Non è da oggi che ce lo diciamo; però cosa ci è stato risposto?; qual è il mito che dobbiamo sfatare? Ogni volta che ognuno di voi, ognuno di noi, o insieme siamo andati a dire: bisogna cambiare la legislazione, la risposta è stata: va bene ma ancora c'è tempo: i fondi non sono stati ancora costituiti; insomma non veniva percepita l'urgenza di una riforma legislativa, (c'è solo la scuola, come se fosse poco: un milione e 300 mila dipendenti,

ma non era ancora tutto il pubblico impiego contrattualizzato). Adesso tutto il pubblico impiego, il 98% di quei tre milioni di lavoratori contrattualizzati, può aspirare finalmente alla sua necessaria pensione complementare. Dobbiamo quindi far presto a concludere le fasi mancanti per andare all'equiparazione tra il trattamento della previdenza privata e il trattamento della previdenza pubblica. Se noi, ed io ne sono certo, nei prossimi mesi del 2008 saremo in grado di definire gli atti davanti al notaio per costituire i due Fondi già negoziati e per completare tutti i processi di adesione, a questo punto penso che si potrà richiedere l'estensione delle norme che regolano la previdenza complementare nel settore privato anche se dovranno esserci quegli adattamenti resi necessari dalla speciale disciplina del pubblico impiego.

Carlo FIORDALISO

Questa mattina, venendo a questo appuntamento, cercavo di immaginare gli argomenti sui quali sarei stato rasserenato, e devo dire che potrei saltare il pranzo perché sono già sazio!

Abbiamo la previdenza integrativa, sono contento, però, siccome, come giustamente ricordava l'avvocato Massella, noi sindacalisti non ci accontentiamo mai, vogliamo anche il dolce, vorrei che mi fossero tolte dalla mente le ultime preoccupazioni, gli ultimi dubbi che rimangono attorno a questa vicenda.

Secondo me, la diversificazione pubblico/privato necessita, giustamente, di chiarimenti, ma si tiene relativamente poco conto del fatto che per omogeneità merceologica noi stiamo già cercando di unificare i fondi integrativi. Faccio un esempio: l'accordo che noi abbiamo fatto per la sanità tende a inglobare anche i dipendenti della sanità privata, perché riteniamo che sia assolutamente coerente visto che peraltro, come tutti ben sanno, il 90% della sanità privata è finanziata dalle casse pubbliche, quindi sarebbe stravagante che questi lavoratori fossero esclusi.

E lo stesso ragionamento lo facciamo in riferimento a quei lavoratori che operano nelle cooperative di servizi al cittadino. Anche qui, queste cooperative il più delle volte sono nate per effetto delle esternalizzazioni e lavorano finanziate col pubblico denaro, che nel momento in cui si dovesse invertire la tendenza e reinternalizzare questi servizi, e recuperare questi lavoratori,

ci troveremmo in un caos infernale se non fossero tutti inseriti nello stesso processo di previdenza integrativa. Questa è la prima osservazione che volevo fare, perché, come sindacato, ci abbiamo lavorato parecchio per cercare di convincere non tanto i lavoratori, ma le parti datoriali, che la prima domanda che ci hanno fatto è stata: ma aumentate il numero dei consiglieri di espressione datoriale, o noi rimaniamo fuori? Per l'amor di Dio, ci mancherebbe!

Nel frattempo – adesso non vorrei essere frainteso in quello che dico – e me lo confermava Massimo che vale anche nella scuola, le parti datoriali della sanità privata e della scuola privata, religiose, stanno lavorando per farsi fondi propri, fondi integrativi che invece di Espero sarà Angioletto, però gestiti direttamente dall'impegno sociale della Chiesa. E attorno a questo argomento non ho ancora sentito levarsi delle preoccupazioni. Siccome so quanto incide la volontà della Chiesa nelle nostre scelte laiche, mi preoccupa che possano vincere questa scommessa. E bisognerebbe anche su questo, secondo me, applicare la terapia unica, che è quella di accelerare i tempi e chiudere le partite, perché più allunghiamo il brodo e più si complicano le situazioni. Perché, così come ci stanno provando gli enti religiosi, sia nella scuola che nella sanità, ci hanno provato e ci stanno riprovando anche le Regioni, perché sarebbe ipocrita dimenticare che due grosse Regioni del nostro Paese, in una condizione di par condicio politica, cioè l'Emilia-Romagna e la Lombardia, ci stanno provando, ci hanno provato e continuano a provarci ad immaginare fondi integrativi regionali, perché ciascuno spera di poter conquistare preminenti spazi gestionali.

Queste erano una parte delle preoccupazioni che avevo, ma visto che ormai i fondi partono, non ho più preoccupazioni. Se

partiamo, abbiamo risolto. Se dobbiamo aspettare cinque anni, ho l'impressione che lentamente ci spolperanno.

L'altra questione, Massimo mi ha rassicurato sui livelli di rendita straordinaria (magari vorrei iscrivermi anche io al fondo della scuola), perché non vorrei – e qui forse dico una bestemmia e voi mi correggerete – che anche per i fondi integrativi capiti ciò che capita per i fondi pensione tradizionali, e cioè che una parte accumula risorse, cerca di farle rendere, e un'altra parte aspetta di sapere quanto è l'accantonamento, per portarselo via: vedi Ministero dell'Economia. Siccome negli enti previdenziali classici succede questo, io vorrei capire se succederà, come è probabile e come temo, anche per i fondi integrativi, perché qui il rischio diventa più alto. Infatti, siccome gli investimenti sono legati anche alle fluttuazioni finanziarie, e non ai mattoni, come era prevalentemente nel vecchio sistema, i rischi qui sono un po' diversi, dal momento che ci sono i periodi di vacche grasse, ma ci sono anche, come in quello attuale, periodi tristi, a meno che non decidiamo che i fondi operano sulle Borse cinesi, indiane, ecc., che sono le uniche in questo periodo che giocano al rialzo.

Allora, ci sono un po' di questioni che credo meriterebbero qualche approfondimento maggiore, per rasserenare anche i dubbi che, in chi non è addetto ai lavori, possono emergere. Sono gli stessi dubbi che emergono quando, nonostante le nostre osservazioni fatte dal sindacato, sentiamo che il Governo imperterrito cammina verso la unificazione degli enti previdenziali - ancora ieri c'è stata una riunione in questo senso, solo del Governo, poi si farà la concertazione, ma una volta che hanno deciso, ci chiameranno per concertare – per unificare INPS, INPDAP, ecc. Anche qui, io non so bene qual è lo scopo, anzi, spero di non averlo capito, perché se no mi arrabbio, ma le pre-

cedenti esperienze di processi di unificazione di enti minori nei confronti dell'INPS sono state un disastro, perché non hanno accelerato i tempi di questi enti minori, ma hanno rallentato e complicato nell'INPS ciò che era già dato per acquisito.

Cioè, non vorrei che, per motivi meno nobili di quelli che noi ricerchiamo, si facciano delle operazioni dicendo che si risparmierà (e non è vero, perché le precedenti esperienze hanno dimostrato che queste operazioni non hanno provocato nessun risparmio gestionale, anzi), si metta in discussione ciò che la gente è abituata a conoscere, a frequentare, ad avere come interlocutore. Perché questo è uno dei tanti problemi che provocano la fuga dei lavoratori, in particolare del pubblico impiego, ma anche nell'industria privata, perché giustamente, come veniva ricordato anche nella relazione di apertura, uno dei motivi per cui la gente scappa è la paura, perché queste continue riunioni sulle pensioni preoccupano, e ogni volta che ci si mette le mani sugli enti previdenziali, la gente trema: siccome sa che tutte queste cose non vengono fatte per investire, ma per spolpare, ciascuno si preoccupa di immaginare se nello spolpamento ci rientra anche roba sua. E mi pare anche legittimo.

Dispiace anche a me che il Ministro sia andato via, ma mi rendo conto degli impegni. Nicolais è sempre presente alle nostre iniziative, e di questo lo ringrazio, però, se ci fosse ancora vorrei dire che anche qui, sempre legandolo alla previdenza - poi il Ministro ci spiegherà che lui non è d'accordo e fermerà tutto e non succederà niente - ma escono dal Ministero della Funzione Pubblica elaborati che ci fanno tremare i polsi. È della settimana scorsa un documento che abbiamo, nel quale, sull'onda della tendenza a criminalizzare il pubblico impiego e a far vedere che invece si lavora per moralizzarlo, pochi giorni dopo che su

alcuni quotidiani nazionali era uscito un articolo, guarda caso, stranamente, che metteva in evidenza le percentuali di assenteismo nel pubblico e nel privato, e nel privato e nel pubblico tra azienda ed azienda, il Ministero della Funzione Pubblica prepara un elaborato, nel quale si propone di non conteggiare ai fini dell'anzianità di servizio i periodi di malattia inferiori ai 15 giorni.

Se uno si cerca delle rogne, poi le trova! Al di là di essere amici, volerci bene, però, secondo un vecchio detto, dagli amici mi guardi Iddio, che dai nemici ci penso io, io non vorrei che poi dovessimo scoprire che... Insomma, ci sono troppe forze che stanno lavorando non certo per migliorare lo stato sociale del nostro Paese e le condizioni di vita dei lavoratori.

Non dimentichiamo mai la teoria dei due terzi e un terzo: mi hanno sempre insegnato che finché i due terzi stanno bene e c'è solo un terzo che soffre, la democrazia regge; quando diventano i due terzi che stanno male l'orizzonte democratico si offusca. Ho l'impressione che ci stiamo scientemente – e questo mi preoccupa – avvicinando a una condizione di non ritorno.

Siccome mi rendo conto di essere un oratore che va un po' controcorrente e prima di pranzo non vorrei rovinare l'appetito a nessuno, ho solo esposto alcune preoccupazioni, di cui mi sento in qualche modo latore perché, dopo aver fatto il giro dell'Italia per le nostre campagne elettorali, per l'RSU, queste domande me le sono sentite fare e non nego che in qualche caso ho risposto: prossimamente ti spiego, adesso ho fretta. Non sapevo che cosa dire, per evitare di dire stupidaggini. E mi rendo conto che c'è veramente bisogno di maggiore chiarezza, e quindi un'iniziativa come questa di oggi è certamente meritoria, perché aiuta a capire.

Se non ora, quando? Siccome l'ora non c'è, il quando spero che mi veda ancora vivo!

Paolo **PIRANI**



Domenico Proietti nella sua relazione faceva una citazione appunto dal testo di Calvino, Il cavaliere inesistente, che spiegava le ragioni di questo convegno. Perché oggi la UIL decide un'iniziativa chiamando interlocutori autorevoli, e le proprie strutture della Pubblica Amministrazione intorno al tema della previdenza integrativa nel pubblico impiego?

La citazione la leggo, è molto breve, dice: "Io mi ritroverei smarrito se mi assopissi anche solo per un istante, anzi, non mi ritroverei più per nulla. Mi perderei per sempre. Perciò trascorro ben desto ogni attimo del giorno e della notte", volendo significare esattamente le cose che sono state poste nell'intervento: la necessità di non lasciar perdere, di non abbandonare un argomento così importante come la questione della previdenza integrativa nella Pubblica Amministrazione, paghi degli accordi raggiunti a suo tempo.

Questi rischiano, come nel caso del TFR, di essere accordi virtuali se non vengono seguiti da iniziative conseguenti, da atti legislativi, da accordi e da provvedimenti tali da rendere usufruibile nella Pubblica Amministrazione appunto la previdenza integrativa.

Mi pare, sempre per stare nel campo delle citazioni, che a fronte di questa idea di essere ben desti a ogni attimo del giorno e della notte, il Governo, invece, segua un'altra citazione, quella che compare nell'allegoria della Notte scolpita da Michelange-

lo Buonarroti, che cita così: “Caro m’è il sonno e più l’esser di sasso; mentre che il danno e la vergogna dura, non veder, non sentir m’è gran ventura. Perciò non mi destar, deh, parla basso”. Mi pare che questo, in realtà, sia l’atteggiamento del Governo rispetto ai problemi che anche qui, e non solo qui e oggi, noi abbiamo sollevato.

C’è in corso una campagna mediatica, ma non solo, perché dietro la campagna mediatica ci sono interessi potenti e precisi che mirano a dei risultati concreti, che in parte era anche richiamata in alcuni passaggi dell’intervento del Segretario Generale della nostra FPL. Dietro questa idea di una Pubblica Amministrazione un po’ stracciona, un po’ fannullona, peso sulle spalle del nostro Paese, è evidente che si vogliono far passare altri interessi ed altre scelte.

La verità è tutt’altra.

Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione, la vicenda della previdenza integrativa e della previdenza in generale ne è chiara ed evidente esemplificazione. Noi non possiamo dimenticare che uno dei pesi maggiori della riforma Dini fu caricato proprio sulle spalle dei pubblici dipendenti. Se si raggiunsero dei risultati – e dei risultati allora si raggiunsero – questo fu dovuto anche a delle scelte ed a degli oneri che gravarono in parte tutt’altro che marginale proprio sui pubblici dipendenti. E oggi, attorno alla questione della previdenza integrativa per i lavoratori pubblici, si matura un elemento di ingiustizia evidentissimo, di cui nessuno parla. Si preferisce parlare del fannullone o del fatto che le donne nella Pubblica Amministrazione sono più assenteiste delle donne delle fabbriche metalmeccaniche, non considerando, però, la maternità per quella che è, come peraltro bisogna dar atto allo stesso Ministro Nicolais di aver ricordato, e consi-

derandola, invece, puramente e semplicemente un elemento di assenteismo.

Ma sulla questione della previdenza integrativa si misura un elemento di evidente ingiustizia: il pubblico dipendente non ha ancora nelle sue disponibilità una previdenza complementare che lo paragoni al resto del mondo del lavoro. E ci sono delle forti resistenze perché questo si realizzi. È evidente, non è che le cause dei problemi non siano chiaramente individuabili o siano senza un nome ed un cognome. C'è un evidente atteggiamento teso a dilazionare l'avvio della previdenza integrativa e la soluzione di tutti i relativi problemi, che, credo puntualmente, qui sono stati posti e che è necessario risolvere perché l'intera vicenda della previdenza complementare pubblica si metta sui binari giusti. Qualcuno forse pensa di seguire la strada che si è tenuta per la previdenza della scuola: cinque anni di calvario per arrivare ad un risultato accettabile, dopo un percorso molto lungo. Noi non possiamo aspettare cinque anni. Non è pensabile lasciare i pubblici dipendenti nel loro destino previdenziale, specie nel momento in cui va avanti un processo di riforma del welfare e del sistema previdenziale, privi di quella che è la seconda gamba, come viene detta nel gergo degli addetti ai lavori, cioè la possibilità di avere una pensione adeguata, attraverso i fondi di pensione integrativi.

Abbiamo quindi voluto richiamare questo tema, l'abbiamo fatto innanzitutto noi della UIL, perché questo poi è il nostro compito. Come si è dimostrato anche nei risultati recenti, la concretezza e la serietà delle nostre proposte è ciò che ci porta il consenso. E' così che vinciamo nelle elezioni delle rappresentanze sindacali. E' così anche sui temi della proposta politico-sindacale, che siamo costretti a proporre, magari in solitudine, certi che poi

anche gli altri arriveranno, come in molti casi, quasi in tutti i casi, è avvenuto. Quindi non si tratta solo di tenere il tema dentro lo spazio di un convegno importante, propositivo, in cui c'è sia stata un'analisi della situazione che delle proposte concrete. Si tratta di trasferire questo sul piano dell'iniziativa politica, del confronto con il Governo. Non si tratta solo di mettere qualche spicciolo sui contratti. Peraltro non li mettono, stiamo da questo punto di vista molto tranquilli, tristemente tranquilli. Al riguardo, quando questo pomeriggio terremo la riunione della Segreteria unitaria di CGIL, CISL e UIL, credo che confermeremo lo sciopero generale di tutti i lavoratori attorno al tema dei rinnovi contrattuali. Non è pensabile che il sindacato resti fermo a guardare quando è eluso un fondamentale diritto, quale è quello contrattuale. Nel momento in cui tutti – dal Presidente di Confindustria al Governatore della Banca d'Italia - riconoscono che la condizione retributiva, salariale, economica, di reddito del mondo del lavoro dipendente e dei pensionati non regge più, noi non possiamo pensare di leggere sui giornali che aumenteranno a gennaio tutte le tariffe, tutti i prezzi. Noi non intendiamo restare fermi, né intendiamo guardare. Noi vogliamo rappresentare gli interessi di chi ci ha dato fiducia: i cinque milioni di lavoratrici e di lavoratori che hanno votato nella nostra consultazione sul welfare, il milione e mezzo di lavoratori che ci hanno votato nelle elezioni delle rappresentanze sindacali della Pubblica Amministrazione. Noi siamo innanzitutto vincolati agli impegni assunti nei confronti di quegli uomini e quelle donne che ci hanno dato fiducia, e siamo vincolati perché vogliamo rinnovare i contratti, ma vogliamo anche dare complessivamente un segnale di risposta in avanti, in cui i diritti dei lavoratori non sono diritti disponibili sul mercato per questo o quell'interesse di assicurazioni o di

altri potentati, così come è nel caso evidente della previdenza integrativa. I diritti dei lavoratori non sono diritti disponibili, sono indisponibili e noi vogliamo rappresentarli nel modo che ci è più proprio, che è anche coerente con la nostra idea di democrazia: una democrazia che sia partecipazione delle persone alle scelte, sia protagonismo della gente, non solo alla televisione, ma nelle scelte concrete. Quindi, una democrazia che si inveri anche sul piano economico.

È il senso, in fondo, dei fondi pensione contrattuali, in cui i lavoratori eleggono. E' giusto ed importante, perché è un fatto di trasparenza ed anche di democrazia, poter chiamare le lavoratrici e i lavoratori della Pubblica Amministrazione a eleggere le proprie rappresentanze dentro i fondi di previdenza. Ciò, ovviamente, se ci vengono date le condizioni, quelle condizioni che, evidentemente, ancora non ci sono. E' un segno di quella democrazia economica che dovrebbe, dal nostro punto di vista, caratterizzare il sistema di relazioni sindacali in questo Paese, più avanzato, non legato alla vecchia idea della lotta di classe, ma all'idea della partecipazione, della responsabilità, del decidere assieme i nostri destini e il nostro futuro. Di questa democrazia c'è tanto bisogno, in questa nostra Italia travagliata da una crisi politica della quale vediamo gli effetti ogni giorno, travagliata nel suo stare ferma, nel non riuscire a svilupparsi, nel non tenere il passo nella competizione globale a cui tutte le economie nazionali sono chiamate. Questo richiede uno sforzo, un colpo di reni da parte di tutti, ma contiene anche l'idea di condividere le scelte sullo sviluppo, e la Pubblica Amministrazione noi pensiamo debba essere considerata non, come dice il Corriere della Sera, un rifugio di fannulloni, ma uno degli asset fondamentali per consentire un migliore sviluppo di questo Paese, in cui i cittadini si sentano

protagonisti della democrazia e del proprio futuro. Ecco perché riteniamo importante affrontare i problemi del merito, dell'attualità, della responsabilità della dirigenza, di quei piani industriali che devono essere messi al centro dell'azione delle singole Amministrazioni. Tocca alla politica fissare gli obiettivi su cui misurare merito e produttività. Tocca all'insieme della collettività esprimere i propri bisogni e occorre che la macchina pubblica sia in grado di dare queste risposte. Per fare questo occorrono nella Pubblica Amministrazione uomini e donne motivati, non abbandonati a se stessi, non terreno di precarietà organica, come è in molte realtà della Pubblica Amministrazione, non terreno di deresponsabilizzazione. Occorre, quindi, avere dei contratti che siano adeguati, che siano in grado di distribuire merito e produttività, di non lasciare le cose come sono, in maniera indifferenziata che giustifica il fatto che non si mettano risorse. Non si possano fare nozze con i fichi secchi. Noi vogliamo che questo Paese si sposi con lo sviluppo, e per fare questo non certamente di fichi secchi c'è bisogno, ma di investimenti, di scelte, di qualità. Su questo terreno il sindacato confederale è da sempre protagonista, ma io credo di poter rivendicare con orgoglio come la UIL sia sempre stata punta di diamante nel processo di proposta, di capacità, di iniziativa. Anche da questo convegno deve venire un messaggio chiaro per andare avanti salvaguardando i diritti, ma soprattutto riconoscendo gli spazi che ci si devono aprire per il futuro.

DOMENICO PROIETTI

Segretario Confederale UIL

LUIGI SCIMIA

Presidente Covip

LUIGI NICOLAIS

Ministro per le riforme e le Innovazioni nella PA

MASSIMO DI MENNA

Segretario Generale UIL Scuola

GIUSEPPINA SANTIAPICHI

Direttore Generale INPDAP

SALVATORE BOSCO

Segretario Generale UIL PA

MASSIMO MASSELLA

Presidente ARAN

CARLO FIORDALISO

Segretario Generale UIL FPL

PAOLO PIRANI

Segretario Confederale UIL

