

Sette spunti per una riflessione avanzata

La previdenza complementare in Italia viene regolata con il D.Lgs. 124/1993 (I Governo Amato) e successivamente disciplinata con il D.Lgs. 252/2005 (III Governo Berlusconi). Lo spirito del Legislatore si muove dalla necessità di costruire una forma di prestazione pensionistica complementare a quella del regime pubblico obbligatorio e dalla altrettanto importante esigenza di contenimento della crescente spesa pubblica.

La strada scelta è quella della natura volontaria dell'adesione da parte del lavoratore e del regime finanziario di gestione a capitalizzazione.

Nell'arco degli ultimi decenni, in seguito ad accordi tra le parti, si sono costituiti più di 30 Fondi negoziali, per circa 8 milioni di aderenti, con qualcosa come 56 miliardi di Euro di capitale raccolto a tutto il dicembre 2019, con un rendimento netto medio, dal 2009 al 2019, del 3,6% (mentre il Tfr lasciato in azienda, nello stesso periodo, ha reso il 2,0%).

Sono numeri positivi ed in crescita, anche se negli ultimi anni sono aumentate le posizioni che non hanno incrementato il versamento, segno di una difficoltà del lavoratore nei confronti del risparmio.

Questi semplici indicatori numerici, a mio avviso, non debbono però esimerci dalla necessità di una profonda riflessione e analisi sul lavoro fin qui svolto e dalla costruzione di una politica di rilancio dello spirito che ha portato prima, alla Legge istitutiva e, poi, agli accordi costitutivi dei Fondi Pensione negoziali.

In questi mesi, come purtroppo succede con il susseguirsi dei cambi di Governo, si sta discu-

tendo della ennesima riforma del sistema pensionistico.

In questo contesto è necessario trovare lo spazio politico e il coraggio di scegliere con forza la strada della previdenza complementare negoziale come parte integrante del sistema pubblico pensionistico.

I temi su cui concentrare la nostra attenzione dovrebbero essere i seguenti:

- modalità di adesione;
- governance dei Fondi;
- razionalizzazione e aggregazione;
- gestione del capitale;
- fiscalità;
- integrazione previdenza-assistenza;
- lavoratori non contrattualizzati.

Come è noto, rispetto alle modalità di accesso alle diverse forme di previdenza complementare, si è preferita la strada della libertà di scelta del lavoratore.

Se permane questa impostazione ritengo che si dovrebbe ragionare su una forma di adesione "semi-automatica", peraltro già prevista per i dipendenti pubblici neo-assunti - a partire dal primo gennaio 2019 - dall'art 1 c. 157 della L. 205/2017, collegata a una sistematica e rafforzata informazione, ora in fase di definizione a cura delle parti istitutive dei Fondi. Tale previsione potrebbe essere estesa per tutti i dipendenti pubblici in regime di Tfr e allargata ai lavoratori del settore privato. Ciò consentirebbe un rafforzamento dell'adesione consapevole in particolare per le giovani generazioni maggiormente scoperte dal Sistema obbligatorio.

Di fronte a questo scenario si possono non escludere forme di recesso, ora non consentite se non per le adesioni online e per un tempo breve.

In questi anni, i Fondi Pensione negoziali hanno potuto contare su un sistema di Governance basato sull'accordo tra le parti istitutive che prevede un meccanismo paritetico tra datori e organizzazioni sindacali nella Gestione dei Fondi, sulla alternanza nelle apicalità degli Organi Sociali, sulla elezione diretta da parte degli aderenti ai Fondi della parte di Assemblea di spettanza sindacale. Non credo che si possa dire che questo modello abbia rappresentato un ostacolo alla vita dei Fondi né un costo eccessivo (basta guardare i dati forniti da Covip in merito). È tuttavia necessaria, anche in questo caso, una pausa di riflessione per vedere se ci possono essere margini di miglioramento. Penso ad esempio alla scarsa affluenza degli aderenti al momento delle elezioni per il rinnovo della Assemblea dei Delegati che ne minano la reale rappresentanza. Si potrebbe delegare alle organizzazioni sindacali la nomina dei componenti di riferimento e ampliare le modalità di partecipazione degli iscritti, a partire dall'uso delle nuove tecnologie. Altrettanto non "problematica" è la qualità e quantità dei componenti dei consigli di amministrazione. Il Sistema di controlli, di trasparenza e partecipazione, onorabilità e professionalità degli amministratori, garantito dalla normativa italiana ed europea, e soprattutto dal rigoroso lavoro della Covip, sono un punto avanzato in Europa nella gestione dei Fondi Pensione.

Altro tema da affrontare con maggiore spirito innovativo è quello delle aggregazioni. I Fondi italiani sono per dimensioni tra i più piccoli in Europa, seppure in

presenza di sistemi previdenziali diversi. A mio avviso le parti istitutive dei Fondi negoziali devono porsi l'obiettivo di avviare un processo organico di aggregazione prima che ciò venga fatto, in cerca di risorse, in qualche riunione notturna in sede di stesura di qualche manovra finanziaria. Del resto, un indirizzo in questo senso era già contenuto nell'ultima Legge sulla Concorrenza. Fare orecchie da mercante, o meglio aspettare che passi la notte senza che succeda nulla, non credo sia la scelta migliore. Per esplicitare il mio pensiero ritengo che si debba procedere per aggregazioni omogenee per mercato del lavoro; aggregare fornitura di servizi laddove possibile per razionalizzare i costi; procedere ad aggregazione di capitale per aumentare la capacità di investimento, a partire dalla tante volte evocata "economia reale".

È proprio a proposito del tema della gestione del patrimonio che, a maggior ragione dopo lo scossone economico conseguente alla pandemia, è indispensabile qualche elemento di innovazione.

Finora tutta la riflessione sulla possibilità di utilizzo del risparmio previdenziale dei Fondi Pensione negoziali non ha prodotto risultati concreti significativi. Se possiamo affermare che i risultati per il lavoratore che ha scelto questa forma di integrazione previdenziale sono indubbiamente positivi, nella direzione dell'investimento nella economia reale si sono realizzate poche esperienze. La più significativa è quella su cui sta lavorando Cassa Depositi e Prestiti in collaborazione con Assofondipensione, che non si discosta molto dall'investire una quota del capitale dei Fondi in asset già costruiti da Cdp.

Questo è il momento giusto per scegliere la strada di un utilizzo strumentale allo sviluppo economico del Paese del risparmio previdenziale, senza perdere minimamente i principi cardine che finora hanno guidato il sistema: garanzia e sicurezza per il lavoratore, redditività dell'investimento.

Si possono studiare forme di investimento in economia reale, a partire da Sanità, Scuola, Ricerca, Infrastrutture materiali ed immateriali, con lo Stato che si fa carico della gestione (con regole di trasparenza e controllo pubblico) e della garanzia. Se non ora quando?

Nella riforma del sistema pensionistico punto centrale per la previdenza complementare deve essere una nuova fiscalità che si muova dal modello Eet (Esenzione, Esenzione, Tassazione), eliminando la tassazione sui rendimenti, oggi al 20%. Studiando meccanismi di tutela per le posizioni attualmente in essere. Allineando, così, l'Italia a quanto accade in Paesi europei come la Germania, l'Austria, i Paesi Bassi.

La sinergia della previdenza complementare negoziale con la sanità integrativa e il Welfare aziendale rappresenta una nuova frontiera del sistema di Welfare moderno.

Si pone sempre di più l'esigenza di integrare questi ambiti, sia dal punto di vista delle prestazioni che dei soggetti erogatori, inserendoli all'interno del Sistema di controlli garantito da Covip.

Nel Pubblico Impiego esistono le condizioni per avviare una discussione che metta al centro la necessità di costruire, a partire dai Fondi negoziali esistenti, un Ente

Bilaterale in grado di gestire, regolare e controllare l'intera filiera dei servizi previdenziali, sanitari, assistenziali garantiti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nazionale, decentrata ed aziendale.

Infine, non possiamo non affrontare l'ambito dei lavoratori non contrattualizzati, saltuari o atipici. In questi casi serve, in primo luogo, un intervento pubblico che fornisca garanzie minime; e, poi, che si dimandi alla Contrattazione l'individuazione di uno dei Fondi esistenti che possa accogliere, tra i propri aderenti, tali tipologie di lavoratori.