

# Riformare il modello per rilanciare la previdenza complementare

La previdenza negoziale in Italia ha visto dal suo avvio, ma in particolare dopo il 2007, una stagione importante nella quale il risparmio previdenziale dei lavoratori è stato gestito bene. Le prestazioni che la legge e la contrattazione hanno individuato sono state adeguatamente garantite ai lavoratori.

Rimangono valide le ragioni di fondo che, negli anni 90, soprattutto con la Riforma Dini e il progressivo passaggio al sistema contributivo, hanno portato ad un sistema complementare come secondo pilastro rispetto alla previdenza pubblica, anche se le profonde trasformazioni del mercato del lavoro e le numerose modifiche normative che si sono susseguite in materia previdenziale negli anni successivi, ne hanno fortemente condizionato lo sviluppo e la funzione.

In particolare, il diffondersi del lavoro precario, discontinuo, a orario ridotto o realizzato in forme non tradizionali, ha generato un'ampia platea di lavoratori che oggettivamente hanno maggiori difficoltà, soprattutto reddituali, nel costruirsi il secondo pilastro previdenziale quando è già difficile per loro mettere insieme il primo.

Per quanto concerne la normativa, con la riforma Fornero l'età di pensionamento, per chi oggi ha meno di cinquant'anni, si collocherà attorno e oltre i 70 anni di età. In questo caso il basso "tasso di sostituzione", che era il problema di fondo nello schema della riforma Dini, non si pone più nei termini di allora, quando si prevedeva una flessibilità in uscita nel contributivo a 57 anni, e non è più la questione centrale. Semmai il problema è il livello della pensione, ma questo, appunto, deriva

Roberto Ghiselli è  
Segretario Confederale  
della Cgil

dalla fragilità contributiva delle carriere. Questo ci conferma che nella previdenza il rapporto tra il primo e il secondo pilastro è strutturalmente inscindibile.

Inoltre, alcuni punti deboli del sistema sono diventati evidenti in questi anni, in particolare per quanto concerne il livello delle adesioni. È un problema quantitativo e qualitativo. I lavoratori che aderiscono ai Fondi negoziali sono attorno al 20%. Le percentuali variano tantissimo nei diversi settori: un ampio range che varia dal 90 a meno del 5%. Sostanzialmente rimangono fuori dal sistema oltre ai già richiamati "lavori deboli", i dipendenti delle piccole imprese, in particolare il dell'artigianato e del terziario; e bassa è l'adesione dei lavoratori nei settori economici, geografici e demografici più deboli, come il sistema moda, il Mezzogiorno, le donne e i giovani.

Pertanto, possiamo dire che la previdenza integrativa non è in grado di rivolgersi soprattutto a chi più ne avrebbe più bisogno.

E le ragioni di tutto ciò sono diverse. La più rilevante è l'oggettiva impossibilità di esercitare liberamente la scelta di adesione da parte di molti lavoratori, condizionati dalle imprese e dai loro consulenti. Collegata a questo aspetto, vi è una oggettiva difficoltà di garantire, soprattutto nelle aziende non sindacalizzate, una adeguata informazione ai lavoratori, fondamentale per poter esercitare una libera e consapevole scelta.

Vi sono poi le difficili condizioni economiche dei lavoratori, che non sempre consentono questo "investimento nel futuro".

Vi è poi in alcuni lavoratori una diffidenza, o una contrarietà, nei confronti di questo strumento, o si preferiscono altre forme di risparmio assicurativo o previdenziale, ma questi sono elementi fisiologici, che si possono solo ridimensionare con una adeguata informazione, se vogliamo restare all'interno di un sistema basato sulla volontarietà dell'adesione, come è giusto fare.

Quindi il sistema al momento vive questa contraddizione: da un lato una strumentazione e una gestione positiva per chi vi partecipa, dall'altra una fragilità di fondo per i troppi esclusi.

Il rischio maggiore che si può correre è cullarsi sugli allori e pensare che sia sufficiente una normale gestione dell'esistente. Perché le dinamiche in corso portano ad un tendenziale restringimento della platea dei potenziali aderenti, l'età media di questi sta crescendo sensibilmente; inoltre, una nuova offerta assicurativa e previdenziale sta emergendo dal mercato, interno e comunitario. Quindi è necessario porsi con forza il tema di una riforma del sistema, realistica e compatibile con il suo assetto di fondo, senza inseguire velleità, tutt'ora presenti nella discussione, che, se attuate, sarebbero dirompenti.

Inoltre vi è il tema della gestione delle risorse destinate alle prestazioni, che per i Fondi negoziali ormai superano i 52miliardi, che comporta la necessità di ragionare nell'ottica di una maggiore "prudente" diversificazione, riposizionando l'asset allocation.

È necessario quindi che i diversi protagonisti del sistema, innanzitutto le parti sociali e le Istituzioni, abbiano la forza e la capacità di ripensare il modello e in-

tervenire per valorizzare i tanti punti di forza, a partire dalla competenza tecnica e professionale maturata all'interno dei Fondi, e superare i punti di debolezza, rispondendo anche alle nuove esigenze e opportunità che possiamo prevedere per il futuro.

Si tratta, pertanto, di agire su più livelli: normativo, contrattuale e gestionale, collocandosi dentro un coerente quadro di sistema unitario e condiviso, nel quale ognuno deve fare la sua parte, nell'ambito delle rispettive titolarità e competenze. Per quanto riguarda il primo aspetto, è necessario un intervento che garantisca la libertà consapevole del lavoratore sull'aderire o meno ad un Fondo, ad esempio prevedendo che la scelta, ad iniziare dell'opzione che si deve esercitare al momento dell'assunzione, avvenga in un luogo protetto (sul modello delle dimissioni volontarie), che l'adesione avvenga direttamente al Fondo, anche con il supporto dei Patronati, e con una modalità di versamento attraverso l'F24 dell'Inps, anche per semplificare gli adempimenti all'impresa.

Sempre a livello istituzionale, è importante predisporre una sistematica azione di educazione e di informazione previdenziale, utilizzando i diversi strumenti di comunicazione, coinvolgendo tutti i soggetti, ad iniziare dai Fondi e delle parti sociali.

In questo quadro, sarebbe importante riaprire un periodo di silenzio/assenso, sul modello di quanto fatto nel 2007, ma con alcuni accorgimenti procedurali che consentano di garantire la libera scelta del lavoratore.

Sul piano contrattuale sarà importante estendere l'esperienza delle adesioni per via contrattuale, estendendo l'esperienza già avviata con alcuni Ccnl, in particolare nei settori più frammentati come l'artigianato e il terziario, per rendere comunque esigibile, a favore dei lavoratori, il costo contrattuale.

Per quanto concerne invece gli aspetti gestionali, oltre alle problematiche connesse a lorp II, andrebbe rilanciato il processo di accorpamento dei fondi, con evidenti ricadute positive in termini di efficienza gestionale e di economie di scala; andrebbe concretizzata l'idea di creare sul territorio una rete di servizi, incardinata sui patronati, con l'obiettivo di rafforzare la coscienza previdenziale, il supporto ai lavoratori aderenti e la realizzazione di nuove adesioni.

Per quanto concerne invece il tema della gestione delle risorse, è necessario affrontare almeno due sfide.

La prima è quella di realizzare una prudente diversificazione sul mercato, in particolare verso i titoli illiquidi, al fine di realizzare una certa decorrelazione dei rendimenti per realizzare migliori performance anche nei momenti congiunturali più difficili, come questo. La seconda, favorire gli investimenti dei Fondi nell'economia reale del Paese, comprese le infrastrutture materiali, immateriali e sociali. È in fase di implementazione un importante progetto messo a punto da Assofondipensione e Cdp che prevede la costituzione, attraverso il Fondo Italiano In-

vestimenti, di tre Fondi dei Fondi per investimenti in private equity, private debt e infrastrutture. Tale progetto andrebbe collocato in un disegno più generale di politica di sviluppo nel quale, attraverso il concorso di tutti gli attori sociali e istituzionali, possano essere individuati strumenti e interventi strategici di valenza generale su cui far confluire risorse derivanti anche dal risparmio previdenziale, salvaguardando comunque l'autonomia gestionale dei singoli fondi. Tali investimenti dovrebbero riguardare soprattutto le infrastrutture sociali, come scuola, sanità e servizi sociali, la tutela del territorio e la sostenibilità ambientali, le infrastrutture telematiche e logistiche.

Infine, una riforma della previdenza negoziale dovrebbe essere correlata a una, altrettanto auspicabile, riforma di quella pubblica, sulla base dei principi della flessibilità in uscita, dell'equità e della solidarietà. In questo quadro, come in parte è già avvenuto con la Rita, la previdenza complementare può essere uno strumento non solo per integrare la pensione pubblica ma, a scelta del lavoratore, anche per poter anticipare la data del pensionamento.

Infine, la leva previdenziale può essere uno strumento ulteriore per contrastare gli effetti dell'emergenza sanitaria in corso, la quale ci propone, ad esempio, il tema di favorire l'accesso anticipato alla pensione ad alcune categorie di lavoratori e lavoratrici come le persone con una età avanzata, gli invalidi, i disoccupati, gli esodati.

La questione previdenziale, quindi, che era stata oggetto dell'avvio di confronto tra Governo e organizzazioni sindacali prima della crisi pandemica, dovrà tornare al centro dell'attenzione, anche per governare la nuova situazione che si è determinata.