

ASSEMBLEA DELEGATI COMETA

Milano, 28 Aprile 2005

Relazione del Presidente Giacinto Militello

Signore e signori delegati,

nel presentare a Voi, a norma di Statuto, le dimissioni mie e dell'intero Consiglio di Amministrazione e nell'indirizzarVi il benvenuto più augurale e fraterno, sento il dovere di presentarVi brevemente alcuni aspetti del nostro lavoro ritrovabili nei documenti che Vi abbiamo distribuito.

Il primo dato che voglio sottolinearVi è quello relativo al patrimonio amministrato. Al 31.12.2004 esso ammonta a 2.027.858.162 (due miliardi, 27 milioni, 858 mila, 162) euro con un incremento di più di 375 milioni di euro rispetto alla stessa data dell'anno precedente.

Tale patrimonio è suddiviso in 171.722.736 quote assegnate a 320.953 iscritti, dipendenti da 10.152 aziende associate.

Questi dati da soli esprimono l'importanza e il rilievo assunti dal nostro Fondo e confermano a Cometa la collocazione al primo posto nel mondo dei fondi pensione del nostro paese, con tutti gli onori ma anche le responsabilità che ne conseguono.

Un altro dato positivo, su cui voglio richiamare la Vostra attenzione, è certamente quello relativo ai costi di gestione amministrativi e finanziari. L'incidenza delle spese sulle attività, pur in presenza del costo di avviamento del multicomparto, è rimasta sostanzialmente inalterata rispetto all'esercizio 2003. Essa incide solo per lo 0,362 % sulle attività, appena 8 millesimi in più rispetto all'anno precedente; in valori assoluti ammonta a 7.465.555 euro.

L'incremento della quota associativa che con l'esercizio 2005 Vi proponiamo di portare da 15,60 a 18 euro annui è motivato esclusivamente dalle spese previste per la gestione del multicomparto, dall'adeguamento della struttura (il Cda ha deciso di rafforzare il settore del controllo sulla gestione finanziaria e di investire in quello della comunicazione) ed è motivato infine, questo è un punto dolente, dall'andamento delle iscrizioni al Fondo.

Nel corso dell'esercizio 2004, infatti, i nuovi iscritti sono stati circa 15.000 mentre le posizioni riscattate e trasferite circa 27.745. Questo è un trend che ci preoccupa; su di esso ritorneremo.

Anche sul rendimento della gestione finanziaria abbiamo il piacere di presentarVi risultati positivi. Nell'esercizio 2004 tale rendimento, al netto delle imposte, è stato pari al 3,91%, molto superiore quindi a quello assicurato dal Tfr accantonato presso l'azienda pari al 2,46%. Come sapete, con la nostra gestione, abbiamo battuto il Tfr anche nell'esercizio 2003; in questo modo nel biennio 2003-2004 l'incremento netto della quota Cometa è stato dell'8,11% contro una rivalutazione netta del Tfr del + 5,41%.

Dobbiamo però ricordare che, a fronte di questi risultati positivi ottenuti nell'ultimo biennio, nel corso del proprio mandato, il CdA ha dovuto affrontare gli effetti devastanti del crollo dei mercati finanziari registratisi negli anni 2001 e 2002, riuscendo peraltro in quel caso a

limitare e contenere le conseguenze negative. Di questo abbiamo dato conto nelle relazioni degli anni passati.

Riassuntivamente nell'anno 2004 l'incremento del valore della quota è passato da Euro 11,365 a 11,809. Considerando che all'inizio della attività del Fondo, e cioè nel gennaio 1999, il valore della quota era di Euro 10,329, possiamo registrare ad oggi un incremento del + 14,33% pari ad un tasso del 2,25% su base annua.

Se inoltre consideriamo l'impatto positivo dovuto alla deduzione fiscale ed al contributo delle Aziende, è ampiamente dimostrabile la convenienza per i lavoratori metalmeccanici di costruirsi una previdenza integrativa attraverso l'adesione al Fondo Cometa.

oooooooooooooooooooooooooooo

Nel presentarVi questi andamenti positivi, abbiamo introdotto due elementi critici relativi, come avrete notato, da una parte all'andamento oscillante dei mercati e dall'altra all'andamento calante del numero degli iscritti. Su questi due punti vogliamo ora brevemente soffermarci allo scopo di illustrarVi le riflessioni, decisioni e proposte adottate o discusse nel Cda con l'intento di ovviarvi.

1) L'occasione che abbiamo colto per ragionare sui modi possibili di affrontare l'erraticità dei mercati è stata quella dell'introduzione del multicomparto che rappresenta in assoluto la maggiore innovazione prodotta da questo Consiglio nell'assetto della previdenza integrativa per i lavoratori metalmeccanici. Non possiamo qui riassumere il lungo dibattito sviluppatosi nel Cda e di cui comunque abbiamo dato conto nelle passate relazioni. Serve più concentrarsi sulle nuove linee di indirizzo adottate. Da una parte abbiamo, nella scelta dei comparti, teso a rispettare le diverse aspettative e i diversi bisogni espressi dagli aderenti a Cometa sulla base

delle loro differenti condizioni di età e di reddito (vedi indagine Makno); dall'altra, con l'occhio rivolto all'andamento dei mercati, abbiamo teso a caratterizzare i comparti anche per la capacità di generare rendimento in senso assoluto, e non solo relativamente all'andamento dei mercati compresi nel benchmark, e, in funzione di ciò, superando antiche indecisioni, abbiamo compiuto la scelta di volere, pur nel rispetto delle linee strategiche decise dal Consiglio, gestori attivi e non più meramente passivi.

Sulla base di questa premessa, abbiamo introdotto nelle linee di indirizzo del multicomparto le seguenti novità, su cui sono state poi impostate le convenzioni sottoscritte con i gestori e che andranno naturalmente sottoposte a continua verifica:

- una maggiore diversificazione degli *investimenti azionari* ribilanciando in maniera più efficiente gli investimenti tra i mercati dell'area Euro e gli altri mercati internazionali al fine di poter realizzare un maggiore rendimento atteso;
- una diversa combinazione degli *investimenti obbligazionari* che possa consentire ai gestori di fare anche ricorso a titoli governativi di Paesi non appartenenti all'UEM, prevedendo al tempo stesso la sistematica copertura del rischio di cambio ed il rispetto di rigorosi criteri di rating (prevedendo, oltre al rispetto del requisito minimo "investment grade", la limitazione ad un massimo del 10% del portafoglio dell'investimento in obbligazioni con rating inferiore ad A-);
- la possibilità di investire in determinate classi di *attività extrabenchmark* che, per la loro potenziale capacità di generare rendimenti in maniera *decorrelata* rispetto agli investimenti azionari ed

obbligazionari, potrebbero consentire una maggiore sostenibilità dei rendimenti attesi;

- l'introduzione, con riferimento al comparto reddito, di tecniche di gestione dinamica in modo che dalla combinazione di strategie di gestione tradizionale con strategie a rendimento assoluto sia possibile ottenere più elevate garanzie di una maggiore regolarità dei risultati nel medio-lungo periodo e più probabilità di protezione del capitale investito.

I comparti scelti, come sapete, sono quattro. Essi sono stati disegnati con l'intento di rispettare le evidenze dell'indagine Makno. Da quella indagine era emerso che la tendenza prevalente tra i lavoratori era indirizzata verso le linee di investimento più prudenti, ma erano tuttavia presenti orientamenti anche se minoritari tesi verso comparti più rischiosi. La conoscenza di questi orientamenti ci ha incoraggiato a definire due comparti più prudenti e due comparti più aperti al rischio in modo da offrire a tutti gli aderenti la più ampia possibilità di scelta correlata alle loro aspettative e ai loro bisogni.

Più esattamente nella definizione del primo comparto a cui si è affidato il ruolo di parcheggio delle nuove iscrizioni e di uscita per i lavoratori più prossimi alla pensione, il CdA ha puntato sulla creazione di un comparto monetario cosiddetto “*cash plus*”, caratterizzato da un ampio universo investibile, pur sempre obbligazionario e soggetto ai rigorosi requisiti di rating, a fronte del quale ci si è prefissi un obiettivo di rendimento pari a Euribor 6 mesi più uno spread di 0,75.

Nella definizione del secondo comparto sicurezza ci si è posti l'obiettivo di integrare al meglio l'esigenza espressa dai nostri associati di riduzione del rischio e, allo stesso tempo, di “garanzia” dell'investimento.

Il CdA ha quindi risposto a queste esigenze prevedendo, da un lato, una garanzia di capitale e di rendimento minimo (2,5% lordo annuo) a

scadenza, dall'altro, questa garanzia, per non limitarla nelle potenzialità offerte dai mercati, è stata legata ad un periodo minimo di permanenza nel comparto la cui asset allocation prevede un'esposizione fino al 10% ai mercati azionari.

Il terzo comparto reddito è il comparto attribuito per default alle posizioni degli associati che non avessero espresso una scelta diretta del comparto. Come vedremo a questo comparto sono risultati interessati l'85% degli aderenti. Ad esso perciò abbiamo dedicato una particolare attenzione.

Uno degli obiettivi che si è posto il Fondo è stato quello di evitare che un numero consistente di iscritti ottenga risultati non in linea con le aspettative (il benchmark è una *proxy* assai parziale del profilo di rischio, in quanto la volatilità varia nel tempo, mentre l'attitudine al rischio molto meno, e soprattutto con una forte asimmetria nel caso di mercati crescenti o in caduta). Un secondo obiettivo, ugualmente condivisibile, è quello di offrire ai più una soluzione di investimento veramente previdenziale, in grado cioè di offrire risultati tendenzialmente superiori a quelli che il lavoratore ottiene dai propri investimenti finanziari, non solo per una questione di orizzonte temporale.

Nella definizione delle linee guida del comparto si è quindi provveduto sia ad aggiornare e rendere più efficiente il benchmark di riferimento sia ad introdurre quegli elementi di caratterizzazione degli investimenti tendenzialmente capaci di generare rendimenti positivi anche in situazioni di mercato avverse.

Relativamente al primo aspetto il benchmark, pur mantenendo rispetto al monocomparto gli stessi limiti di esposizione agli investimenti azionari (max 30%), è stato ribilanciato nella diversificazione tra aree di investimento; e, relativamente al secondo aspetto, abbiamo introdotto - all'interno di limiti prefissati - insieme alle tradizionali gestioni a benchmark le cosiddette gestioni dinamiche.

Le gestioni dinamiche infatti si pongono proprio l'obiettivo di salvaguardare il capitale investito massimizzando, allo stesso tempo, la partecipazione all'apprezzamento di una attività sottostante (es. indici azionari). Si distinguono quindi dalle gestioni "tradizionali" per il fatto che nelle gestioni dinamiche l'asset allocation non è a discrezione del gestore ma è determinata in base ad una regola, un algoritmo predefinito, che può tenere conto dei limiti di investimento e di rischio definiti con l'investitore.

Il quarto comparto più "aggressivo" - il comparto crescita - è suggerito, nel disegno della nuova offerta previdenziale di Cometa, ai lavoratori più giovani, meno avversi al rischio e più consapevoli che non ci si debba far prendere dal panico per i risultati di breve periodo, con la consapevolezza che nel lungo periodo la scelta di questo comparto potrebbe risultare quella vincente per massimizzare la componente del tasso di sostituzione pensione/retribuzione generata dalla previdenza complementare. Anche in questo comparto, tuttavia, si è evitata un'estremizzazione del rischio nel senso opposto a quello analizzato per il comparto garantito, prevedendo comunque un limite massimo di esposizione ai mercati azionari (60% del portafoglio) ed il rispetto dei requisiti di rating e di copertura del cambio per gli investimenti obbligazionari.

E' interessante rispetto a questi indirizzi riscontrare le opinioni espresse dai nostri aderenti nel momento in cui sono stati dal CdA chiamati ad esprimere le loro opzioni. Purtroppo hanno effettuato la scelta del comparto solo 47.837 lavoratori, pari al 14,9% degli associati a Cometa. Ma questa partecipazione, anche se limitata, è stata confermativa delle nostre previsioni e risulta comunque assai significativa.

Troverete nella cartella l'analisi puntuale delle scelte effettuate sia per via elettronica che per via postale. Qui vogliamo solo sottolineare che

la scelta è stata compiuta in maniera consapevole. Se prendiamo infatti a riferimento le classi di età, risulta che i comparti più prudenti sono stati scelti soprattutto da chi ha un'età avanzata, oltre i 40 anni. Più esattamente tra coloro che hanno scelto il comparto sicurezza, il 64,8% ha più di 40 anni, e tra coloro che hanno scelto il comparto monetario più del 58,8% ha oltre 50 anni. Il comparto crescita è stato al contrario scelto dalle classi di età più giovani: il 50% di coloro che l'hanno preferito ha tra i 25 e i 40 anni. Infine il 69,6% di coloro che sono finiti nel comparto di default ha tra i 30 e i 50 anni; la sua distribuzione risulta quindi trasversale su quasi tutte le classi di età a dimostrazione del fatto che oltre l'età pesano anche altri riferimenti, quali il livello del reddito e quello più generale delle aspettative.

Inoltre, se prendiamo a riferimento l'area geografica, risulta una maggiore partecipazione dell'Italia settentrionale alla scelta dei comparti. E mentre il comparto crescita ha più preferenze nel nord est, il monetario ce l'ha al sud; mentre è consistente in tutte le aree la richiesta del comparto sicurezza.

2) L'altro elemento critico che abbiamo introdotto nel presentarvi il bilancio positivo della nostra gestione è relativo all'andamento delle adesioni che noi riteniamo preoccupante. Il complesso degli iscritti nell'arco di 4 anni, esattamente dal dicembre 2001 al dicembre 2004, è infatti passato da 342.810 agli attuali 320.953.

Invece di andare avanti, siamo andati indietro. In altre occasioni, e soprattutto nel Seminario organizzato a Milano nel febbraio del 2003 con tutte le parti istitutive, abbiamo analizzato il fenomeno sul quale influisce certamente la fase di trasformazione del settore, abbiamo evidenziato la nostra scarsa presenza tra i giovani e le donne e soprattutto abbiamo sottolineato l'aspetto inquietante di questa situazione: infatti, se la maggioranza della categoria rimane fuori da Cometa, perde il diritto alla previdenza integrativa e si prepara ad un avvenire pensionistico povero,

coperto dalla sola previdenza pubblica che come sappiamo per tenere sotto controllo la spesa ha dovuto abbassare il livello delle prestazioni.

La conclusione a cui siamo arrivati per fare fronte al fenomeno descritto è che certamente il Fondo Cometa deve migliorare tutti i suoi standard di attività per rispondere sempre meglio ai bisogni delle Aziende e dei lavoratori, ma la nostra netta convinzione è che il cuore della risposta va trovato in una svolta che in primo luogo deve essere operata dalle parti istitutive.

Le premesse ci sono: in un importante documento comune reso pubblico da Assofondipensione il 17 febbraio del corrente anno, CGIL, CISL e UIL da una parte e CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO; CONFARTIGIANATO e CONFAPI dall'altra, hanno rivolto pesanti critiche al Governo per il modo in cui intende procedere nell'attuazione della legge delega di riforma del sistema previdenziale. In particolare tutte queste parti sociali hanno ribadito la necessità che in materia di *TFR e silenzio-assenso* siano emanate norme applicative chiare e definite che, unitamente all'attuazione delle misure compensative per le imprese previste dalla legge, prevedano l'approdo naturale dei flussi di Tfr, verso le forme pensionistiche di natura negoziale come il Fondo Cometa e ciò nel rispetto dell'autonomia contrattuale collettiva; ovvero, è il caso di altri settori, verso una forma preventivamente definita mediante intese fra le imprese e le rappresentanze sindacali dei lavoratori, ove non sia individuabile una unica forma previdenziale già prevista dalla contrattazione collettiva.

Invece, come sappiamo, il Governo mette sullo stesso piano le forme di previdenza complementare di natura contrattuale o collettiva con quelle di natura individuale, ignorando che tra di esse esistono differenze abissali in materia di costi amministrativi, di trasparenza e di forme di gestione. Per rispondere alle nostre critiche motivate dai danni che ne subirebbero

lavoratori ed aziende, parla di “equiparazione” tra le diverse forme di previdenza integrativa ma in maniera assolutamente generica e non affidabile e per di più assiste impotente all’eliminazione dei poteri di controllo in un primo tempo affidati alla Covip.

Di tutto questo si è parlato in una trattativa tra le parti sociali ed il Governo che dura da troppo tempo, e per di più senza risultati. Da questa situazione bisogna uscire. Le Parti sociali, come è testimoniato dal documento citato, hanno le idee chiare e ad esse certamente si rifaranno nel prosieguo della trattativa . Ma insieme al negoziato con il Governo, quello che ci sembra decisivo è il rapporto con le Aziende ed i lavoratori .Bisogna promuovere una nuova vasta campagna di adesione tra i lavoratori. Non tutti, tra loro, oggi conoscono l’esistenza, la missione ed il funzionamento dei fondi pensione negoziali. La lunga stagione di crisi dei rapporti unitari ha avuto l’effetto al tempo stesso di inasprire il confronto al vertice e di allentare il rapporto con la base. Se questa campagna di informazione e di discussione sarà decisa e portata avanti, le parti sociali potranno ottenere dai lavoratori quello che il ministro Maroni finora ci ha negato, e cioè affermare in concreto per la destinazione del Tfr, con l’evidenza dei numeri e dei fatti, la netta prevalenza dei fondi negoziali sulle altre forme di previdenza complementare.

Nel dire questo naturalmente ci rivolgiamo soprattutto alle rappresentanze sindacali dei lavoratori; ma ci appare del tutto evidente che anche le aziende possono ricavare benefici crescenti dalla partecipazione dei lavoratori agli istituti previdenziali previsti dalla contrattazione collettiva.

Questa, ripetiamo, è a nostro avviso la via principale per rovesciare la preoccupante tendenza in corso di contrazione lenta ma costante del numero degli iscritti. Questa, insieme all’altra rivendicazione - sempre più presente nella volontà delle parti sociali (e di cui abbiamo parlato in altre

occasioni) - di una specifica normativa di sostegno in grado di rispondere efficacemente alle esigenze previdenziali del vasto ed indifeso esercito di lavoratori discontinui e precari, con contratto a progetto o con contratto a somministrazione, privi oggi di qualsiasi futuro pensionistico.

oooooooooooooooooooo

Ma naturalmente per rilanciare le adesioni anche i Fondi pensione debbono fare la loro parte, migliorando soprattutto la qualità e l'efficienza dei servizi.

Al riguardo, come Fondo Cometa possiamo presentare un bilancio modesto ma significativo; lo faremo in termini molto sintetici, essendo questa parte della nostra attività da voi più direttamente conosciuta.

Ci riferiamo in particolare al programma di formazione, comunicazione (anche radiofonica) e marketing portato avanti soprattutto nel corso del 2004; al continuo aggiornamento del sistema operativo Cometamatica che permette alle aziende il controllo in tempo reale della congruità dei versamenti e dell'allocazione individuale dei contributi; al miglioramento dei servizi di call center e poi all'introduzione innovativa del cosiddetto Personal Pension Planning (P3) con il quale programma ogni lavoratore metalmeccanico può effettuare una simulazione della pensione attesa dal sistema pubblico e capire con quale contribuzione al Fondo Cometa e con quale scelta del comparto può costruirsi un futuro pensionistico adeguato al tenore di vita goduto negli ultimi anni di lavoro, contando anche sulla contribuzione del datore di lavoro e sull'utilizzazione del Tfr.

Abbiamo sentito molto nel corso di questo lavoro l'utilità e la positività dei corsi di formazione e dell'idea maturata in questa Assemblea della creazione di una rete di "esperti di Cometa" composta da

rappresentanti dei lavoratori e delle aziende a partire dai delegati membri di questa Assemblea a cui rivolgere uno specifico programma di formazione per la presentazione e promozione del Fondo Cometa. Vogliamo anzi cogliere questa occasione per ringraziare tutti coloro che vi hanno partecipato e dare a loro un caldo riconoscimento, con l'augurio che questo lavoro possa continuare anche nel futuro.

Inoltre, negli ultimi tempi, abbiamo ragionato molto sulla possibilità di offrire ai lavoratori iscritti a Cometa nuovi servizi aggiuntivi relativi, nell'immediato, a prestazioni che possono essere erogate in caso di invalidità totale e permanente o nel caso peggiore di premorienza, tutti eventi che, qualora avvengano prima del compimento dell'età pensionistica, influenzano la capacità di reddito familiare ed il tenore di vita dell'interessato e/o della sua famiglia. Ma questi servizi aggiuntivi prospetticamente possono essere relativi alla copertura più generale dei rischi della persona e del ramo danni, all'accesso agevolato, ai finanziamenti a partire dai mutui casa fino alla tutela di rischi invalidanti, anche dopo l'inizio del pensionamento.

Su questi temi abbiamo già discusso con importanti compagnie di assicurazione ed abbiamo inviato alle parti istitutive, impegnate come sapete nel rinnovo contrattuale, una lettera che troverete nella cartella che Vi è stata distribuita. In generale possiamo qui dire che, quella indicata, è una strada sicuramente percorribile perché, contando Cometa su una platea consistente di iscritti, può consentire queste prestazioni aggiuntive a costi contenuti; il che darebbe al nostro Fondo ulteriore capacità competitiva al servizio dei bisogni e degli interessi dei lavoratori associati.

Abbiamo anche cominciato a discutere, con qualche ritardo per la verità, della direttiva Covip che giustamente prescrive l'introduzione, entro il dicembre 2005, di un programma di controllo interno teso ad assicurare che la gestione del Fondo si svolga nel rispetto delle norme e dei

regolamenti, che le attività date in outsourcing operino in rispondenza alle finalità e modalità decise dal Cda, che siano costanti ed efficienti le misure di trasparenza nei confronti degli aderenti. Il nuovo Cda dovrà raccogliere e verificare le indicazioni che gli verranno da una consulenza che abbiamo deciso per individuare il soggetto a cui affidare questa funzione di controllo.

Infine il 18 marzo 2005 si sono concluse, come sapete, le elezioni che hanno portato a questa nuova Assemblea dei Delegati del Fondo Pensione Cometa.

Per quanto riguarda l'elezione dei delegati parte-lavoratori sono pervenute 86.165 schede di voto rispetto ai 320.953 lavoratori associati a Cometa (nelle precedenti elezioni ne erano pervenute 98.403).

Per quanto riguarda l'elezione dei delegati parte-aziende, il cui voto è avvenuto on-line, le aziende votanti sono state 476 (rispetto alle 10.152 aziende aventi diritto) ma, considerando che ciascuna azienda ha diritto ad un voto per ciascun lavoratore associato al fondo, i voti attribuiti sono stati 591.846 (pari al 18,4 % dei voti esprimibili).

La commissione elettorale, al termine delle procedure di scrutinio dei voti, ha comunicato i 90 eletti all'Assemblea di cui 45 in rappresentanza dei lavoratori associati (38 dei quali attribuiti alla lista FIM-FIOM-UILM-FISMIC e 7 attribuiti alla lista UGL) e 45 in rappresentanza delle aziende associate. La composizione dell'Assemblea Vi è stata inviata con la convocazione della riunione odierna.

Le elezioni si sono svolte con piena regolarità e di questo ci compiacciamo con tutti i protagonisti. Come siamo molto felici del fatto che, scongiurando possibilità di divisione che si paventavano nella vigilia, esse si sono svolte nella riconferma della lista unitaria di maggioranza e con la presenza di una significativa lista di minoranza.

Purtroppo, come avrete notato, il numero dei partecipanti al voto non è stato molto alto, anzi ha segnato un decremento rispetto a quello delle passate elezioni. Di questo pensiamo il nuovo Consiglio dovrà discutere con le parti istitutive per trarne le più opportune innovazioni operative.

oooooooooooooooooooooooooooo

Assolvendo ancora una volta al dovere che mi competeva di accompagnare alle note del CdA che vi sono state distribuite le mie riflessioni e le mie sintesi, io ho concluso.

Essendo questa l'ultima occasione che ho di rivolgermi a questa Assemblea, mi consentirete ora qualche breve nota aggiuntiva sulla esperienza fatta che qui esprimo con la volontà e l'augurio che ciò possa essere utile al futuro di Cometa.

Come avrete notato dal bilancio che vi ho presentato, il lavoro fatto è stato intenso e ci ha permesso di raggiungere risultati nel complesso assai positivi, di cui siamo come amministratori responsabili ed anche orgogliosi. Debbo però aggiungere che esso si è svolto in condizioni difficili. Difficili per la crisi dei mercati finanziari verificatasi nei primi anni del 2000; per la crisi dei rapporti sindacali e di quelli unitari particolarmente acuta nel settore metalmeccanico; per le tormentate e caotiche vicende della legge delega condotte dal Governo all'insegna di una pericolosa volontà di controriforma; e difficili infine per le innovazioni che, malgrado tutto, ciò ostinatamente abbiamo voluto introdurre a partire dal passaggio al multicomparto, il che è avvenuto, come sapete, attraverso discussioni e confronti e dissensi assai vivaci tra di noi.

Sin dall'inizio del mandato ho espresso la netta convinzione che entravamo in una nuova fase della vita di Cometa e dei Fondi pensione segnata dall'annuncio del trasferimento del Tfr e dalla situazione concorrenziale che si apriva. Bisognava quindi evitare ogni tendenza al continuismo, prepararsi a camminare con passo più spedito, coinvolgendo sempre di più le aziende ed i lavoratori interessati, raggiungere livelli crescenti di efficienza e pensare a traguardi avanzati.

Come Vi ho detto non tutto è stato possibile né tutto è stato lineare, ma il nostro cammino è stato sempre ispirato a queste convinzioni.

Nel nostro percorso sono emersi anche riflessioni ed interrogativi di cui ci siamo in particolare occupati in un Convegno organizzato il 2 marzo u.s. a Roma dai Sindacati dei lavoratori metalmeccanici, presente anche per la Federmeccanica il dr. Santarelli, e di cui penso discuterete anche nel futuro.

Ci riferiamo in particolare a due ordini di questioni: il primo relativo ad alcuni aspetti della governance interna dei Fondi pensione che è possibile migliorare; l'altro relativo alla nostra possibilità di essere, quando dovremo amministrare quote crescenti di Tfr, oltre che costruttori di previdenza integrativa anche veri intermediari finanziari.

Sono questioni assai importanti e complesse che qui ci limitiamo solo ad accennare e solo per memoria e dovere di informazione. Soffermandoci qualche minuto solo sulla governance, essendo l'altro tema – quello che potremo definire di democrazia economica – di portata strategica che va discusso con adeguata preparazione certamente stimolati dall'attuazione della legge delega.

Sulla governance, la prima riflessione che io ho introdotto seppure senza successo anche in sede di CdA concerne la possibilità permessa dal nostro

Statuto di affidare un nuovo compito a questa Assemblea, esattamente il potere di avanzare - con maggioranze prescritte e rispettose della sua natura paritetica - proposte al Cda. In questo modo l'Assemblea dei delegati non avrebbe solo il potere di eleggere il Consiglio e poi di approvare o respingere le sue proposte, ma anche quello di far sentire formalmente la sua voce nel corso stesso del processo decisionale. Ne guadagneremmo in democrazia interna ed anche in identità competitiva rispetto alle altre forme di previdenza integrativa. Sempre sulla governance la seconda riflessione è sulla possibilità di prevedere nella composizione del Consiglio la presenza di membri dotati di alta competenza tecnica ma con lo statuto di consiglieri indipendenti, non nominati cioè da una sola delle due parti sociali. Questo tema è assai presente nella riforma del diritto societario: esso riguarda anche noi. La natura paritetica dei nostri organismi di amministrazione non ci ha portato, come si temeva all'inizio, alla paralisi dei meccanismi decisionali. Ha prevalso giustamente il senso della missione ed il dovere della collaborazione, ma tutto questo funzionerebbe meglio se con la nomina di alcuni consiglieri indipendenti si premiasse espressamente la competenza e non l'appartenenza.

Ho voluto ricordare questi temi per sottolineare una convinzione profonda che mi appartiene e che in qualche modo è riassuntiva dell'interessante esperienza che ho fatto. Il mondo dei Fondi pensione negoziali ha certamente al suo centro la missione, da cui non dovrà mai derogare, di costruire al meglio la previdenza integrativa per i lavoratori dipendenti; ma è anche un laboratorio continuo che permette alle parti sociali di confrontarsi e collaborare anche su tanti altri terreni, dando esempi di buona ed efficiente amministrazione, di innovazione progettuale, di modernità.

Anche per questo, nel momento in cui chiudo questa esperienza, debbo e voglio ringraziare tutti coloro con cui ho collaborato, augurando a tutti Voi un impegnato e felice proseguimento del lavoro.