

Si è svolto venerdì scorso a Roma presso il Cnel, il Convegno di Fondapi ("La previdenza complementare nella piccola e media impresa"). Son intervenuti tra gli altri: Luigi Scimia (presidente Covip), Paolo Galassi (presidente Confapi), Morena Piccinini (Segretaria confederale Cgil), Angelo Marinelli (Coordinatore Previdenza e Fisco Cisl), Pasquale Rossetti, (Segretario generale Uilta-Uil), Mauro Maré (presidente Mefop), Bruno Mangiatordi (Commissario Covip). Sono state inoltre svolte relazioni specifiche su:- La recente legislazione sulla previdenza complementare (Federica Seganti); -La finanza nei Fondi pensione (Riccardo Cesari); - L'informazione nella previdenza complementare (Paolo Musso);- Il contributo degli investimenti socialmente responsabili nell'esperienza di Fondapi (Paolo Sardi).

Introduzione di Gianni Ferrante. (Cnel, 23 maggio '08)

Nel ringraziarvi per aver voluto prendere parte a questa nostra iniziativa, vorrei iniziare richiamando i motivi che ci hanno spinto a promuoverla.

Dopo i risultati della campagna del primo semestre 2007, una volta sistemati gli adempimenti connessi a quella fase intensa, ci siamo chiesti come avremmo dato seguito al processo di crescita delle adesioni; come avremmo potuto sviluppare uno degli obiettivi fondamentali del Fondo, oltre quello della buona gestione, ovvero dotare il maggior numero di lavoratori della necessaria pensione aggiuntiva. In sostanza come dare corpo ed effetto alle potenzialità del Fondo?

Fondapi è passata dalle sei categorie nazionali associate del 2005 alle dieci attuali, per un totale di circa 46mila lavoratori e 5.200 aziende aderenti.

A fine 2007 l'incremento degli iscritti è stato del 90% rispetto al 2006, passando dai 23.500 aderenti, su cui il Fondo era fermo da tempo, agli attuali 46mila e anche l'incremento del numero delle aziende associate ha portato a un quasi raddoppio.

Siamo intorno al 10% degli iscrivibili tra le categorie associate. Gli spazi su cui lavorare sono quindi ampi, sia nei confronti delle categorie già associate che delle diverse aree geografiche. Il quadro delle adesioni, pur tenendo conto che alcune categorie sono entrate a far parte di Fondapi da meno tempo di altre, mostra con evidenza differenze importanti. Sono, ad esempio, solo due le Regioni che superano i 10mila iscritti (Lombardia e Emilia R.) e quattro quelle che superano i 1.000 (Veneto, Toscana, Lazio e Piemonte).

Come molti osservatori hanno segnalato, la difficoltà di adesione alla previdenza complementare dei lavoratori della piccola e media impresa non è un problema solo di Fondapi, è una carenza che si manifesta in tutti i Fondi, configurandosi come un problema generale, con un'accentuazione per i Fondi intercategoriale.

Proviamo dunque a introdurre qualche riflessione.

L'esperienza di questi anni ci ha insegnato che è indispensabile affermare una cultura previdenziale, non ancora sufficientemente diffusa. Ancora oggi non sono chiare alle generazioni più giovani le conseguenze di un ritardato o trascurato accantonamento per la pensione complementare. Ma abbiamo anche imparato che, pur tenendo conto dell'impegno importante di molti, la diffusione di questa cultura non è, né può più essere, il frutto di un'episodica, sporadica, seppur generosa, iniziativa dei soggetti istituzionali o sociali coinvolti.

In particolare, senza voler sottovalutare gli obblighi e il necessario impegno che spettano al governo e alle istituzioni pubbliche nel favorire conoscenza e adottare forme di incentivazione_a sostegno della previdenza complementare, non c'è dubbio che un compito primario risieda in capo alle parti istitutive dei Fondi stessi, ovvero alle rappresentanze datoriali e dei lavoratori delle categorie che li hanno promossi e, nel caso di un Fondo multicategoriale come Fondapi, anche alle Confederazioni che hanno fatto da levatrici alla sua nascita.

Come vogliamo qui oggi approfondire con le tre relazioni che seguiranno, la diffusione di una cultura previdenziale non può che essere il risultato di un'azione combinata e coerente nei diversi ambiti coinvolti. Vale a dire che occorre:

- 1. Portare a conoscenza dei potenziali aderenti i cambiamenti legislativi intervenuti negli ultimi anni in materia previdenziale; quei cambiamenti che hanno reso necessaria per le giovani generazioni un'integrazione pensionistica. Da qui la necessità di svolgere anche le opportune azioni verso il governo affinché adottati misure di incentivazione fiscale e normativa (come, ad esempio, la riduzione della tassazione annuale dei rendimenti) che possono favorire un'effettiva diffusione del II pilastro.
- 2. Rilanciare da parte delle fonti istitutive, con l'apporto dei Fondi, strumenti di formazione, informazione e comunicazione, attivando finalmente nei territori strutture e competenze stabili che consentano di far fronte a una platea sempre più larga di lavoratori che, nel rispetto degli accordi sottoscritti nei contratti di lavoro, chiede assistenza e tutela.

Non è infatti marginale il fatto che i lavoratori recepiscano i Fondi negoziali come uno strumento di tutela che emana, oltre che dalla legge, anche dal contratto di lavoro e di conseguenza considerino un loro diritto essere informati e assistiti e quindi misurino l'efficacia delle rappresentanze sindacali anche attraverso la previdenza complementare. Il grado di rappresentanza può ricevere un positivo impulso dalla diffusione della previdenza complementare, e questo vale sia per le organizzazioni dei lavoratori che per quelle dei datori di lavoro.

Si tratta quindi di dotarsi di progetti strutturati in cui le parti, insieme al Fondo, possano impegnare risorse umane e materiali.

- 3. Diffusione di una cultura previdenziale significa anche ampliare presso le parti istitutive e gli aderenti le conoscenze intorno al tema dell'investimento finanziario, spiegandone le caratteristiche, le finalità, rendendo partecipi (nei limiti del possibile) le persone che ne affrontano i rischi, rimuovendo luoghi comuni e favorendo la trasparenza.

Contemporaneamente significa affrontare nelle sedi opportune, i cambiamenti, i nuovi strumenti finanziari offerti dal mercato, valutandone volta per volta convenienza e sperimentabilità, senza cedere a una pratica del rischio che contraddica le finalità previdenziali dei Fondi pensione, ma anche senza arroccarsi in difesa dell'esistente, dove pure non mancano insufficienze.

Il dialogo tra i gestori e il Fondo non può concentrarsi sul costo del servizio o su un'esortazione a fare meglio, ma deve ricercare strumenti e comportamenti che siano effettivamente in grado di adeguarsi alle diverse fasi del mercato. Ciò significa anche sviluppare le dotazioni e le competenze dei Fondi a questo riguardo, commisurandone la portata ai mezzi disponibili in ogni Fondo, salvo che non si individuino forme, come dire, consorziate, per sostenere tali necessità.

Fondapi ha cercato d'introdurre strumenti innovativi, scegliendo gestori specializzati, introducendo insieme al multicomparto una gestione etica degli investimenti (su cui avremo una breve comunicazione), impostando dei benchmark commisurati alle migliori piccole e medie imprese italiane quotate in Borsa.

Come si è accennato, la difficoltà di diffondere la previdenza complementare presso i lavoratori della piccola e media impresa rappresenta, insieme a quello dei giovani, un problema di rilevanza nazionale e questo per ragioni che attengono alla frammentazione del loro tessuto sul territorio nazionale, al fatto che la piccola dimensione di queste imprese fa sì che per le organizzazioni sociali sia difficile distribuire informazione.

Infine al fatto che nei diversi comparti merceologici esistono condizioni di mercato ed economiche che rendono assai differente tra loro la permeabilità di queste imprese al tema contrattuale della previdenza complementare. E' evidente che la realtà delle imprese metalmeccaniche o chimiche è diversa da quella dei tessili o degli alimentaristi e queste a loro volta sono diverse da quella degli edili o delle imprese di pulizia.

Vi è dunque un problema che riguarda innanzitutto le parti istitutive, sindacali e datoriali.

Come possono le organizzazioni sindacali, con la collaborazione del Fondo, raggiungere e informare i lavoratori disseminati nelle piccole e piccolissime imprese? Come è possibile non prevedere una strumentazione stabile, ad hoc, da attivare nei diversi territori? E questo a maggior ragione se si tiene conto che ormai tutti i settori, dell'industria e dei servizi, sono provvisti di un Fondo pensione negoziale? E' possibile pensare, a dieci anni dall'entrata in operatività dei primi Fondi, che l'attività di servizio, di assistenza e di promozione verso i lavoratori sia lasciata alla libera e buona volontà delle strutture presenti sul territorio?

Le organizzazioni dei datori di lavoro dal canto loro, co-firmatarie degli accordi istitutivi dei Fondi pensione, quali concrete azioni positive possono svolgere per favorire la diffusione sul territorio della previdenza complementare negoziale? Uno strumento in sé semplice è legato alla disponibilità a veicolare nelle aziende, attraverso le Api presenti sul territorio nel caso di Fondapi, materiale informativo; così come uno strumento (previsto dalla normativa) sta nel fornire ai nuovi assunti le informazioni relative alla previdenza complementare.

Un altro strumento importante – sul quale abbiamo cominciato un positivo lavoro unitario - è rappresentato dalla possibilità di inserire il tema della previdenza complementare nell'ambito dell'attività di formazione che Confapi, attraverso il Fapi, svolge per i propri funzionari e per i lavoratori.

Aldilà dei pur importanti problemi organizzativi, vi sono anche altri aspetti da considerare. La legge infatti, facendo fronte alle specificità delle piccole e medie imprese, ha già a suo tempo previsto misure compensative per le imprese che indirizzano il Tfr ai Fondi pensione. Si tratta di una misura che svolge una sua azione risarcitoria concreta, anche se di fatto in corso d'anno sottrae un flusso di liquidità che potrebbe in certi casi creare problema al datore di lavoro. E' possibile su questo terreno ragionare intorno a soluzioni – peraltro già avanzate nel recente passato - che attraverso accordi facilitino l'accesso al credito bancario agevolato per le aziende che indirizzano il Tfr ai Fondi.

La combinazione di soluzioni organizzative e politiche insieme può dare quell'effettivo impulso che consenta al Fondo di rappresentare una quota rilevante e non residuale dei lavoratori della piccola e media impresa e alle parti istitutive di veder realizzati gli impegni assunti negli accordi istitutivi.

Il Fondo, con la sua struttura e la sua organizzazione, provvede a mettere in atto correttamente e tempestivamente, anche attraverso l'azione di controllo della Covip, le normative di legge e le decisioni di gestione assunte dal Consiglio di amministrazione. Spetta alle parti istitutive trovare, anche attraverso accordi in itinere, attraverso i rinnovi contrattuali, quelle soluzioni e quei miglioramenti che consentono di svolgere al meglio un'azione di tutela nei confronti dei lavoratori associati e nel rispetto delle parti.

Si tratta di una scommessa che Fondapi sta già praticando e che vorrebbe realizzare appieno, impegnandosi come ha fatto finora per trovare soluzioni efficaci e innovative, con l'ambizione di dare vita a un Fondo che per le sue caratteristiche di Fondo intercategoriale si pone più di altri (che hanno bacini troppo esigui) come soggetto idoneo a svolgere i suoi compiti, rafforzando così il ruolo e il valore delle parti che lo hanno istituito.

Il 2008 prosegue con segnali poco confortanti provenienti dai mercati finanziari e in genere dalle economie industrializzate. Non c'è motivo di credere che non si tratti di una fase transitoria, che non mina l'azione di lungo periodo del Fondo. Ciò da un lato ci impone di attrezzarci al meglio per affrontare questa fase difficile, dall'altro, a maggior ragione, va realizzato il massimo di collaborazione e di proposta unitaria per favorire la più larga adesione dei lavoratori alla previdenza complementare.