

Assofondipensione

Associazione dei fondi pensione negoziali

CONFERENZA STAMPA

20 DICEMBRE 2004

➤ Chi siamo

Assofondipensione è l'Associazione dei fondi pensione negoziali promossa da Confindustria, Confcommercio, Confservizi, CGIL, CISL e UIL. Costituita alla fine del 2003, associa ad oggi 18 fondi, che rappresentano circa 860.000 iscritti (pari a oltre l'83% dei lavoratori dipendenti iscritti a fondi negoziali di nuova istituzione), per un patrimonio complessivo di oltre 4 miliardi di euro.

Il Consiglio direttivo è presieduto da Alberto Bombassei (Confindustria); Vice Presidente è Morena Piccinini (CGIL). Gli altri componenti sono: Pierpaolo BARETTA (CISL), Adriano MUSI (UIL), Elio SCHETTINO (Confindustria), Alessandro VECCHIETTI (Confcommercio), Raffaele MORESE (Confservizi), Roberto SANTARELLI (Federmeccanica), Andrea PISCITELLI (Federchimica), Amedeo TIVERON (Alifond), Giuseppe PAGLIARANI (Telemaco), Riccardo OTTAVIANI. Segretario generale è Maurizio AGAZZI (Cometa)

L'Associazione intende rappresentare gli interessi dei fondi pensione negoziali e riunisce organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori, finanziatori ed utenti del sistema di previdenza complementare, che hanno finora fortemente contribuito allo sviluppo del settore.

Al fine di realizzare un sistema di previdenza complementare più ampio e più solido, l'Associazione si pone quindi come interlocutore istituzionale anche nel confronto avviato in questi giorni per il varo dei decreti attuativi della legge di riforma previdenziale.

➤ Quale previdenza complementare ?

Lo sviluppo della previdenza complementare ha un ruolo centrale per favorire la crescita del Paese ma è necessario assicurare indispensabili condizioni di compatibilità economica e sociale per i lavoratori e per le imprese.

L'attuazione dei principi direttivi posti dalla legge delega di riforma del sistema previdenziale dovrà essere realizzata in coerenza con l'attuale assetto dei fondi pensione (d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124)

In particolare, vanno rispettati due principi-cardine:

- la **centralità del contratto collettivo** nella individuazione delle forme complementari più adeguate ai diversi comparti produttivi e nella determinazione dei relativi flussi di finanziamento;
- la **distinzione tra previdenza complementare collettiva e previdenza complementare individuale.**

➤ I punti critici

1. Informativa e trasparenza

E' essenziale assicurare **maggiore uniformità di regole tra le diverse tipologie di forme complementari** (fondi pensione negoziali, fondi pensione aperti, piani individuali di previdenza - PIP) per quanto riguarda tanto l'informativa quanto la trasparenza. Solo in questo modo, infatti, si potranno rendere realmente confrontabili le offerte e potrà accrescersi il grado di consapevolezza dei lavoratori circa le scelte di costruzione dei piani di previdenza complementare.

Quanto all'informativa, è un aspetto al quale si deve riservare particolare attenzione, trattandosi di un momento centrale in un sistema pensionistico che fa sempre più affidamento sulla responsabilità individuale e dunque sulla capacità del singolo di operare con piena cognizione ed autonomia le scelte che lo riguardano. E' allora essenziale affidare ai diversi interlocutori (istituzioni, associazioni di categoria, operatori, aziende) un ruolo importante nella definizione del contenuto dell'informazione e delle modalità di diffusione della stessa.

In questo ambito, Assofondipensione potrà utilmente contribuire alla prevista "campagna di informazione" in collaborazione sia con i soggetti istituzionali e gli altri organismi di rappresentanza sia con i propri iscritti (fondi pensione negoziali e fonti istitutive).

2. Il tfr

La destinazione del tfr ai fondi pensione costituisce lo strumento centrale per la promozione della previdenza complementare. E' quindi necessario che le norme applicative su questo punto siano assolutamente chiare.

In particolare, **nei casi di conferimento "tacito" (silenzio-assenso), la destinazione prioritaria dei flussi di TFR dei lavoratori "silenti" non può che essere realizzata verso le forme istituite dai contratti collettivi.** L'introduzione di nuove forme complementari, anche direttamente istituite dalle Regioni, implicherebbe infatti una vera e propria "destrutturazione" dell'assetto complessivo del sistema. E' quindi una eventualità da considerare con grande cautela.

Deve poi essere decisamente **residuale il ruolo delle forme pensionistiche da istituire presso l'INPS** ed altri enti di previdenza obbligatoria, al fine di scongiurare il rischio di dannose commistioni tra le regole della previdenza

pubblica e quelle della previdenza complementare privata e possibili alterazioni della concorrenza nel settore.

E' inoltre essenziale che la destinazione del TFR sia subordinata alla assenza di oneri per le imprese. E ciò al fine di assicurare la compatibilità economica della riforma con gli oneri già gravanti sul settore produttivo, scongiurando il rischio che il potenziamento della previdenza complementare avvenga a discapito di altre forme di investimento (innovazione, tecnologia, ricerca). L'individuazione di adeguate misure di compensazione, nel rispetto delle modalità già definite dalla legge di riforma (facilità per l'accesso al credito, in particolare per le PMI; equivalente riduzione del costo del lavoro; eliminazione del contributo al fondo di garanzia del TFR presso l'INPS), deve dunque precedere l'avvio della fase di conferimento del TFR ai fondi.

3. Il contributo della azienda e dei lavoratori

Per quanto riguarda la destinazione del contributo aziendale e del lavoratore (a seguito del conferimento del TFR ovvero a seguito di trasferimento della posizione previdenziale) **è necessario evitare dannosi e ingiustificati "automatismi"**.

La contribuzione deve essere disciplinata dai contratti o accordi collettivi istitutivi delle forme negoziali. E' infatti proprio dalla contrattazione collettiva che trae origine il diritto (e la misura) dei contributi. Una disposizione di legge che prevedesse una "portabilità" generalizzata del diritto alla contribuzione, oltre che in contrasto con l'impianto già proprio della disciplina di settore, finirebbe per interferire con la libertà dell'autonomia collettiva.

Superare il principio della centralità del contratto in questa materia rischia di aprire un grave *vulnus* nel sistema delle relazioni industriali e inevitabilmente nell'intero assetto del secondo pilastro previdenziale.

Una "portabilità" automatica del diritto al contributo, lungi dal creare condizioni di parità tra le diverse forme complementari, darebbe luogo ad una obiettiva discriminazione dei Fondi negoziali che, com'è noto, non possono ricevere iscrizioni provenienti da ambiti diversi da quello contrattualmente definito.

Su questo aspetto è quindi opportuno **affidare al contratto il compito di definire criteri e modalità per la "portabilità del contributo"**, realizzando così un sistema di "governo contrattato" delle regole che, senza tradire i principi ispiratori della legge di riforma previdenziale, sia coerente con l'attuale modello di relazioni industriali