

**RELAZIONE DI DOMENICO PROIETTI AL CONVEGNO UIL
“LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER IL SETTORE
PUBBLICO: SE NON ORA, QUANDO?”**

- Roma, 4 dicembre 2007 -

*“Io mi ritroverei smarrito se m’assopissi
anche solo per un istante,
anzi non mi ritroverei più per nulla,
mi perderei per sempre.
Perciò trascorro ben desto ogni attimo
del giorno e della notte”*

***Italo Calvino
Il Cavaliere inesistente***

L’anno che sta per concludersi è stato particolarmente importante per l’insieme del sistema previdenziale del nostro paese.

La UIL ha posto il tema della previdenza al centro della sua elaborazione, delineando proposte e soluzioni innovative, tanto da farlo diventare uno dei connotati più importanti e qualificanti del suo profilo di sindacato moderno e riformatore.

Nel 2007 è stata operata un’importante manutenzione del sistema pensionistico pubblico, attraverso l’accordo tra Governo e parti sociali dello scorso luglio trasformato in un disegno di leggi che ci auguriamo concluda presto e bene il suo iter parlamentare.

Intorno all'esame di questo disegno di legge si è sviluppata una discussione del tutto strumentale sul ruolo della concertazione e del Parlamento.

Da molte parti si è voluto fare artatamente confusione paventando una presunta limitazione delle prerogative e dell'autonomia delle Camere.

Nella visione della UIL la concertazione è uno strumento prezioso che quando è stato praticato seriamente è risultato molto utile al Paese.

In quest'ultima vicenda noi abbiamo sottoscritto un accordo con il Governo e su quell'accordo abbiamo chiamato ad esprimersi tutti i lavoratori che in larghissima maggioranza l'hanno approvato.

Abbiamo chiesto alla maggioranza parlamentare di essere coerente con gli impegni assunti dal Governo che essa esprime.

Niente di più, niente di meno.

La UIL ha totale consapevolezza e rispetto della sovranità assoluta del Parlamento della Repubblica. L'accordo del 23 luglio ha introdotto elementi di equità nel sistema previdenziale, sia attraverso il superamento del cosiddetto scalone sia definendo tutta una serie di politiche attive dirette alle giovani generazioni che andranno in pensione interamente con il sistema contributivo.

Queste politiche a favore dei giovani, senza mettere in discussione i principi del sistema contributivo, puntano a produrre un tasso di sostituzione non inferiore al 60% dell'ultima retribuzione.

Esse, insieme all'importante avvio della rivalutazione delle pensioni in essere derivata dalla valorizzazione degli anni di contribuzione, sono perfettamente coerenti

con l'obiettivo di perseguire la sostenibilità economica del sistema previdenziale e, contemporaneamente, rafforzano anche la sua sostenibilità sociale.

Anche sul riordino degli Enti Previdenziali nel corso dell'ultimo anno la UIL ha avanzato una proposta innovativa che è venuta affermandosi. Quella di operare un riordino intorno a due poli: quello previdenziale e quello sicurezza. Dopo un anno di discussione le conclusioni dell'indagine conoscitiva promossa dalla Commissione Parlamentare presieduta dall'On. Cordoni è arrivata a fare esattamente la proposta avanzata dalla UIL lo scorso 3 aprile al Convegno sul Futuro degli Enti Previdenziali.

Anche sul riordino della governance si va nella direzione delle proposte da noi avanzate: un vero sistema duale. Diciamo questo non per rivendicare un inesigibile copyright ma per sottolineare il contributo ed il ruolo svolto dalla nostra organizzazione sull'insieme delle materie previdenziali.

L'Italia ha un sistema previdenziale pubblico tra i più equilibrati e sostenibili dell'Europa e ciò è anche il frutto dell'azione e del coraggio dimostrato dal sindacato nel sostenere la riforma del '95 e i suoi successivi aggiustamenti.

Noi continuiamo a pensare che non esistono riforme definitive del sistema pensionistico e che le buone riforme sono quelle che migliorano la vita delle persone.

E gli interventi richiamati migliorano soprattutto il futuro previdenziale dei giovani.

Nel nostro Paese oggi a parole tutti convengono con quanto la UIL sostiene da tempo circa la necessità di aumentare salari, stipendi e pensioni. Quando poi si deve passare ai fatti iniziano i distinguo e le precisazioni. Su questo tema il tempo è scaduto.

La UIL come spesso avviene ha iniziato da sola questa battaglia. Oggi tutto il sindacato italiano con la piattaforma approvata a Milano lo scorso 24 novembre chiede di diminuire le tasse su i lavoratori dipendenti e pensionati, attraverso un mix di interventi tra i quali la riduzione delle tasse sugli aumenti contrattuali.

Sull'insieme di questi temi è iniziata la mobilitazione e la lotta.

Noi pensiamo che sia un obiettivo necessario a rivalutare il potere d'acquisto dei lavoratori e pensionati e contemporaneamente una scelta di politica economica a sostegno dei consumi e della domanda interna.

Il 2007 ha visto anche una novità straordinaria per il sistema di previdenza complementare: è entrata in vigore con un anno d'anticipo la legge 252.

Questo anticipo è stato voluto fortemente dalla UIL per limitare i danni al futuro previdenziale di milioni di cittadini.

I ritardi accumulati dal 1995, infatti, hanno impoverito la prospettiva pensionistica di molte persone snaturando l'impianto della riforma che noi avevamo sostenuto. La UIL si è spesa con generosità e passione per tutto il primo semestre del 2007 per informare i lavoratori sull'opportunità e la necessità della previdenza complementare. Lo abbiamo fatto perché era nostro dovere spiegare ai lavoratori che solo con la pensione integrativa si potrà avere una pensione in grado di garantire un futuro sereno.

E lo abbiamo fatto perché noi abbiamo consapevolezza del ruolo dinamico ed innovativo che i fondi pensione possono svolgere all'interno del nostro sistema economico.

La mole di risorse investite dai Fondi può stimolare potentemente lo sviluppo della nostra economia a condizione che i nostri mercati finanziari sappiano intercettarla.

Certo, esiste un problema di innovazione e di competitività che spero il mercato finanziario italiano sappia affrontare e vincere.

I fondi pensione negoziali rappresentano anche una grande opportunità per allargare gli spazi della democrazia economica e di partecipazione nel nostro Paese. Attraverso pacchetti di azioni, i fondi potranno contribuire a delineare le scelte e gli indirizzi di importanti imprese

Questi sono i motivi che hanno spinto la UIL a dare una adesione convinta al ruolo della previdenza complementare ed a sostenerne con forza la campagna informativa.

A fine semestre, in base ai primi dati diffusi dalla COVIP, il sistema di previdenza complementare registra un incremento di circa un milione di nuove adesioni.

Nel panorama del mercato di previdenza complementare, che abbiamo voluto plurale, i Fondi Pensione Negoziali mostrano una crescita importante di circa 600.000 unità, attestandosi quindi a circa 1.700.000 iscritti contro i 280.000 dei Fondi Pensione Aperti e i 210.000 dei Piani Individuali.

E' questo un risultato importante ed una dimostrazione di fiducia dei lavoratori verso i Fondi negoziali che hanno dimostrato di saper competere e di saper garantire rendimenti superiori a quelli del TFR, pur mantenendo fermo il principio del contenimento del rischio connaturato e strettamente legato ad un investimento di natura previdenziale e non speculativa.

Siamo consapevoli che l'investimento previdenziale dei lavoratori non è e non vuole rappresentare un investimento qualsiasi, ma è e deve rappresentare un investimento di rilevanza sociale, che merita una particolare protezione e attenzione da parte di tutti.

Il successo dei Fondi Pensione Negoziati e gli ottimi risultati da questi conseguiti in questi anni, sono confermati da alcuni semplici dati.

Secondo stime COVIP, nel 2006 il rendimento medio dei Fondi Pensione è stato del 3,4%. In particolare, i Fondi Pensione Negoziati, hanno reso mediamente il 3,8 per cento a fronte del 2,4% registrato dai Fondi aperti.

Questa è la realtà dei fatti: i Fondi Negoziati al di là delle polemiche sollevate ad arte, quali quella su una loro presunta gestione "amatoriale", hanno dimostrato non solo di saper stare sul mercato ma di conseguire performance significative.

Questi risultati positivi devono essere da stimolo, per il sistema dei Fondi Negoziati, a continuare sulla strada intrapresa. Siamo consapevoli, infatti, che di strada da fare ce n'è ancora tanta.

In Italia lo sviluppo dei Fondi Pensione è ancora in ritardo rispetto a quanto avviene in altri paesi europei.

Basti soltanto pensare che le attività dei Fondi Pensione italiani rappresentano meno del 3% del PIL a fronte di una media nell'area Euro del 15% e nel Regno Unito e negli USA addirittura del 65%.

Il problema dei Fondi Pensione riguarda anche le modalità di sviluppo del mercato.

È vero che nei sei mesi dedicati alla scelta di previdenza complementare le adesioni sono cresciute in modo esponenziale e soddisfacente, ma è altrettanto vero che lo sviluppo del mercato è avvenuto in modo alquanto disomogeneo.

Riscontriamo purtroppo differenze importanti nei livelli di adesione raggiunti tra gli uomini e quelli raggiunti tra le donne, tra il nord ed il sud del paese e, soprattutto, tra i lavoratori dipendenti di grandi imprese e quelli occupati in aziende di piccole dimensioni.

Allo stato attuale risultano ancora basse rispetto al totale le adesioni dei giovani, ovvero proprio di quelli per i quali principalmente è nata la previdenza complementare.

È necessario continuare e rilanciare l'attività di informazione e di comunicazione messa in campo in maniera efficace e mirata dal Governo nei mesi scorsi.

È qui che il sindacato è chiamato ancora a svolgere un ruolo fondamentale, continuando a promuovere assemblee informative in tutti i luoghi di lavoro.

Come sindacato dobbiamo impegnarci perché la contrattazione collettiva copra, dal punto di vista della previdenza complementare, anche quelle aree tuttora rimaste scoperte, come quella dei lavoratori atipici.

Anche sulla previdenza complementare il sindacato confederale e la UIL in particolare ha dimostrato di saper coniugare gli interessi dei lavoratori con i processi nuovi del sistema economico.

La UIL ha continuato a declinare nei fatti attraverso comportamenti coerenti la sua vocazione di sindacato propositivo ed innovativo. Pochi altri soggetti collettivi possono dire di aver fatto altrettanto.

Anzi, tra chi ogni giorno pretende di dare al sindacato italiano lezioni di innovazione e di modernità è avvenuto l'esatto contrario.

Faccio un solo esempio. Il Presidente di Confapi lo scorso 22 giugno ha rilasciato alle Agenzie questa dichiarazione: "A 8 giorni dalla scadenza per la presentazione dei moduli, circa l'85% dei nostri dipendenti ha consegnato la documentazione e il 97% di loro ha scelto l'azienda, il 2% il fondo chiuso di categoria Fondapi e l'1% il fondo aperto". "Se osserviamo le microimprese (0-9 addetti) – proseguiva – il trionfo dell'impresa sui fondi è ancora più netto: infatti il 99,5% dei lavoratori ha deciso di lasciare il Tfr sul luogo di lavoro, lo 0,5% al fondo chiuso di categoria e nessuno a quello aperto. Questo in un'ottica di condivisione e di crescita comune; principi particolarmente sentiti nelle imprese più piccole, dove il rapporto tra dipendente e datore di lavoro è molto stretto". Noi abbiamo tutta intera la consapevolezza del ruolo importante che le piccole imprese hanno nel sistema economico italiano ma come si fa a parlare di "trionfo delle imprese sui fondi"?

Quello che Confapi chiama un *trionfo* è in realtà un danno enorme per il futuro previdenziale di milioni di persone, un danno cui va posto rimedio.

Il 30 giugno quindi non si è conclusa una storia. Il 30 giugno per la UIL è iniziata la storia della Previdenza complementare nel nostro Paese.

Dobbiamo continuare ad avere la capacità di guardare avanti, di individuare le criticità e affrontare le sfide del futuro.

In questa prospettiva secondo la UIL quattro sono le questioni fondamentali da affrontare.

La prima riguarda l'esigenza di aggregare i fondi che hanno dimensioni ridotte per bacino di riferimento e numero di aderenti.

Pensavamo di affrontare questo tema più avanti nel tempo, ma gli avvenimenti di quest'ultimo periodo ci dicono che bisogna affrontarlo da subito.

Siamo consapevoli delle specificità di ogni settore e anche delle resistenze che dovremo superare, ma la UIL deve anche in questo caso assolvere al suo ruolo di forza che sa prospettare soluzioni coraggiose e lungimiranti.

Il processo di aggregazione deve avvenire su base volontaria, iniziando dai fondi di comparti simili.

Questo al fine di razionalizzare l'offerta dei fondi contrattuali e contenere e ammortizzare in maniera più efficace i costi.

Occorre procedere all'attivazione di soluzioni che permettano, sempre valorizzando le specificità, di pervenire per ciascun Fondo alla dimensione ottimale in termini di costi/benefici.

Il nostro obiettivo non deve essere quello di portare avanti questo o quell'altro fondo.

Il nostro obiettivo deve essere quello di ricercare tutte le soluzioni che fanno crescere il sistema dei fondi negoziali per massimizzare l'efficienza, minimizzare i costi e dare

una risposta così efficace in termini di prestazione a tutti i lavoratori che vi sono iscritti.

La seconda questione è relativa alle modalità di formazione e erogazione della rendita.

Credo che i tempi siano ormai maturi per affrontare il tema, valutandolo nei suoi molteplici aspetti e nelle relazioni che genera.

È certo che è ancora diffusa fra i lavoratori la percezione di un'eccessiva rigidità del sistema di rendita rispetto all'erogazione in capitale.

La UIL è fermamente convinta che in un sistema di previdenza complementare la rendita sia la risposta più idonea alla domanda di integrazione della previdenza obbligatoria.

Il d.lgs 252 apre poi per i Fondi non solo la possibilità di un'erogazione convenzionata con compagnie di assicurazione, ma anche quella di un'erogazione diretta nel caso in cui sussistano i mezzi patrimoniali adeguati.

Questa possibilità non è certamente un obiettivo immediatamente attuabile ma occorre fin da ora analizzarla, approfondirla, se vogliamo che diventi una realtà.

I lavoratori che aderiscono mostrano fiducia verso i Fondi negoziali, perché sono Fondi che sentono vicini in quanto controllati dai loro rappresentanti, sono Fondi che sanno coniugare una gestione altamente professionale con il loro carattere associativo e collettivo.

Non sono cioè semplici prodotti finanziari ma sono prodotti organizzati e finalizzati a dare risposte collettive a bisogni sociali.

È per questo motivo che crediamo che una risposta diretta l'esigenza della rendita futura sia un modo ulteriore per cementare quel rapporto di fiducia tra il fondo e i suoi iscritti.

L'erogazione diretta prevede, infatti, un rapporto tra Fondo e associato che è destinato a durare per tutta la vita, ed è a questo che dovranno dunque puntare i Fondi pensione negoziali.

È questa una strada non scevra di problematiche. Occorre di ciò essere consapevoli.

In questa prospettiva infatti i Fondi hanno la necessità di potenziare la loro struttura e di raggiungere livelli di adesione adeguati per poter sostenere l'erogazione diretta della rendita.

E' una sfida che sono sicuro possa essere vinta con il contributo determinante della governance e del management dei Fondi e con quello decisivo delle fonti istitutive, e del Sindacato in particolare.

Proprio perché guardiamo a quell'orizzonte chiediamo alle istituzioni di mettere i Fondi nelle condizioni di poterlo raggiungere.

Per questo la UIL ha chiesto e chiede che venga emanato l'apposito regolamento ministeriale che stabilisca i criteri per la determinazione dei mezzi patrimoniali adeguati a sostenere l'erogazione diretta della rendita ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs 252/05.

Il ritardo del legislatore non mette il sistema in condizione di cercare soluzioni idonee a raggiungere l'obiettivo da noi auspicato. Per questo chiediamo una rapida e puntuale definizione di tali criteri.

Prestazioni previdenziali integrative di buon livello e in grado di garantire il futuro: questo per la UIL è l'obiettivo primario.

La terza questione è quella delle garanzie della sicurezza e della trasparenza che devono continuare a regnare in tutto il sistema della Previdenza Complementare ed in particolare dei Fondi Pensione.

Queste caratteristiche per la UIL sono un punto determinante del sistema. Un mercato aperto e plurale dei fondi deve avere regole comuni. In mancanza di queste non si garantisce l'esigenza primaria di una vera concorrenza.

In tutto ciò è fondamentale il ruolo dell'Authority.

La UIL conferma il suo convincimento che solo un'Authority unica, indipendente e specifica possa assicurare una funzione di garanzia imparziale in tutto il settore dei fondi pensione. Noi continueremo a ribadire questa nostra convinzione come abbiamo fatto nell'ultimo anno in tutte le sedi, perché sappiamo di essere dalla parte del giusto in quanto sosteniamo il modello praticato con successo in tutti i Paesi nei quali è molto sviluppato il sistema dei fondi pensione.

La quarta ed ultima questione è quella relativa alla diminuzione della tassazione attualmente gravante sui rendimenti ottenuti dai Fondi Pensione.

La UIL chiede che si dia attuazione a quanto previsto nel memorandum sul TFR firmato il 23 ottobre 2006 da Governo e parti sociali, procedendo a riportare il sistema fiscale della previdenza complementare verso un'impostazione EET, ovvero Esenzione dei contributi versati al Fondo, Esenzione dei rendimenti ottenuti e Tassazione finale delle prestazioni erogate.

È questa un'impostazione in linea con quanto accade nelle maggiori economie occidentali. Essa permette di realizzare un sistema che non penalizza gli investimenti dei fondi e quindi i rendimenti dei versamenti dei lavoratori iscritti.

Siamo fermamente contrari a qualsiasi ipotesi di innalzamento dell'aliquota oggi applicata sulle prestazioni.

È evidente che la tassazione oggi applicata ai Fondi, con aliquota separata dell'11% sui rendimenti va a penalizzare la posizione individuale, togliendo risorse che potrebbero invece essere reinvestite sui mercati finanziari.

Previdenza complementare nel settore pubblico.

Noi condividiamo le riflessioni più volte espresse dal Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi sulla necessità di sviluppare il sistema di previdenza complementare, cogliendone fino in fondo tutte le opportunità.

Per questo siamo oggi a chiedere con forza che la previdenza complementare sia estesa subito al pubblico impiego, un settore nel quale si sono accumulati troppi ritardi, creando un'inaccettabile situazione di disuguaglianza tra lavoratori pubblici e lavoratori privati.

E' una situazione che non si vuole percepire in tutta la sua gravità. Non ci si vuole rendere conto che il pubblico dipendente, dal punto di vista previdenziale, ha gli stessi problemi del privato.

La mancanza di previdenza complementare nel settore pubblico è drammatica e spetta al Governo il compito di porre fine ad una situazione di ingiustizia profonda.

Ad oggi la previdenza complementare nel settore pubblico ci ricorda Agilulfo, *Il cavaliere inesistente* del romanzo di Calvino, un cavaliere con armatura ma senza corpo, che si tiene in vita solo grazie alla forza di volontà e all'ostinazione.

La UIL ed il sindacato tutto, proprio con quella forza di volontà e quell'ostinazione, ha lavorato per rendere operativa sin da subito – con gli strumenti legislativi disponibili – una offerta di previdenza complementare anche per i lavoratori del settore pubblico.

Il lavoro fatto in questi mesi con le categorie interessate ha permesso - dopo la positiva esperienza del fondo della Scuola Espero - la creazione del Fondo Sanità e Enti Locali e del Fondo del comparto Ministeri e Presidenza del Consiglio.

Per quanto riguarda la Sanità e gli Enti Locali, il nuovo fondo coinvolgerà una platea di oltre 1.140.000 lavoratori e più di 260.000 saranno invece quelli interessati dal Fondo di previdenza del comparto Ministeri.

Due realtà importanti, con un bacino di potenziali aderenti estremamente significativo che può contribuire ad un più generale sviluppo della previdenza complementare.

In questa partita un ruolo decisivo lo hanno giocato i sindacati di categoria del settore pubblico che hanno mostrato di credere fermamente nell'esigenza di dotare anche questo settore di un'offerta di previdenza complementare collettiva e negoziale.

Dall'inserimento dello strumento di previdenza integrativa nei rinnovi contrattuali fino al confronto per gli accordi istitutivi e gli Statuti dei nuovi Fondi, le Categorie si sono impegnate – insieme alle Confederazioni – perché tutti i dipendenti pubblici potessero cominciare a costruirsi un futuro previdenziale migliore.

L'esperienza di Espero è, a questo proposito, una realtà importante per il mondo della previdenza complementare del settore pubblico. Essa rappresenta un utile esempio che i nuovi Fondi Pensione istituiti nel settore possono seguire.

Espero ha un bacino di potenziali aderenti particolarmente robusto, gli interessati dalla sua costituzione sono oltre 1.100.000 e gli iscritti sono ormai 80.000.

Questi rappresentano una massa gestita già significativa, che permette al Fondo di operare a pieno regime, fornendo risposte importanti ai bisogni di previdenza complementare di migliaia di lavoratori iscritti.

Il Fondo Espero prevede, già oggi, la possibilità per gli iscritti di aderire con il proprio TFR, con il contributo aggiuntivo e con quello a carico del datore di lavoro, esattamente come avviene per i Fondi Pensione Negoziali del settore privato.

Il TFR destinato ad Espero è pari al 2% della retribuzione per i lavoratori assunti in ruolo a tempo indeterminato al 31 dicembre del 2000, che optano, all'atto dell'adesione, per la trasformazione del proprio trattamento di fine servizio in trattamento di fine rapporto. Per costoro è prevista un'ulteriore quota aggiuntiva pari all'1,5% della base retributiva utile per il trattamento di fine servizio.

Per i lavoratori a tempo determinato e per quelli a tempi indeterminato, assunti questi ultimi dopo il 31 dicembre 2000, l'intero Tfr maturando a decorrere dall'adesione è destinato al fondo Espero.

La contribuzione minima a carico del lavoratore è invece pari all'1% così come quella a carico dell'amministrazione, che comunque scatta soltanto se il lavoratore decide di destinare al fondo quella a proprio carico.

Inoltre, per gli aderenti ed allo scopo di incentivare le adesioni, l'amministrazione ha previsto una contribuzione aggiuntiva per 12 mesi pari all'1% per chi ha aderito nel primo anno di vita del Fondo e pari allo 0,5% per chi ha aderito invece nel secondo anno.

Questo bonus una tantum è stato utile per stimolare l'adesione ad un fondo che, almeno nella fase iniziale, era di complessa comprensione per i lavoratori, sia dal punto di vista del funzionamento che da quello delle prestazioni offerte.

La particolare struttura dei Fondi Pensione del settore pubblico - tra virtualità e vecchie regole - richiede infatti uno sforzo di incentivazione maggiore che, come è stato per Espero, va previsto per tutti gli altri Fondi di settore così da poter contare, in tempi ragionevolmente brevi, su adesioni significative che permettano ai Fondi di operare a regime sin da subito.

Adeguati dovranno anche essere i finanziamenti statali volti a coprire le spese iniziali di funzionamento del Fondo, senza gravare eccessivamente sugli iscritti che vedrebbero annullati gli effetti positivi degli incentivi.

Espero ha poi messo in campo un'iniziativa importante che anche i nuovi Fondi, una volta strutturatisi, dovranno pensare di seguire: ha infatti predisposto un semplice programma di simulazione – reso disponibile sul proprio sito web – che permette, una volta inseriti i dati del lavoratore, una simulazione realistica di casi concreti.

In un contesto nel quale il lavoratore aderente compie, oltre alla scelta di adesione alla previdenza complementare, anche quella di passaggio dal TFS al TFR, è questo a

nostro avviso uno strumento utilissimo che accompagna il lavoratore nelle sue valutazioni.

Investire sulla trasparenza è quindi la strada maestra seguita da Espero e che gli altri Fondi di comparto dovranno seguire per ottenere risultati in linea con gli obiettivi preposti.

Va poi ricordato che Espero – come d'altra parte Il Fondo della Sanità e degli enti Locali – prevede uno Statuto strutturato e costruito sia per il settore pubblico che per il settore privato. Entrambi questi due Fondi, infatti, oltre a rivolgersi a personale del settore pubblico sono anche diretti a lavoratori dipendenti di strutture private – scuole private o cliniche private – i quali pertanto sono soggetti, diversamente dai pubblici dipendenti, alla normativa del d.lgs 252/05.

Questa sorta di doppio Statuto è stato però poco compreso dai lavoratori e le adesioni di dipendenti privati si rivelano piuttosto basse in una situazione confusa che non stabilisce una normativa comune.

La UIL, pertanto, chiede oggi al Governo l'estensione delle norme fondamentali del d.lgs 252 ai lavoratori del settore pubblico.

Da questo punto di vista, per quanto riguarda le fonti istitutive, occorre ricordare che in base alle norme del decreto legislativo n. 165/2001, la contrattazione di secondo livello nel pubblico impiego può prevedere la costituzione di forme pensionistiche complementari solo se tale materia è stata ad essa demandata dalla contrattazione collettiva di comparto.

Pertanto, diversamente da quanto avviene per i privati, la contrattazione aziendale o decentrata dei pubblici dipendenti non può sovrapporsi a quella di comparto prevedendo fondi aziendali o territoriali se questa materia non è stata prima resa esplicitamente 'disponibile' dalla contrattazione nazionale di categoria.

Per la UIL la strada da seguire è quella di rafforzare il sistema dei Fondi nazionali di categoria. Noi siamo contrari ad ogni ipotesi di Fondi territoriali o regionali che non rispondono alle esigenze di omogeneità, di ampiezza e di potenziale mole di risorse da raccogliere al fine di garantire una rendita adeguata.

Tra l'altro, ogni iniziativa di equiparazione tra lavoratori privati e pubblici su questo punto, oltre che una revisione delle scelte del 1999 dovrebbe comportare quindi una modifica esplicita agli assetti contrattuali nel pubblico impiego, almeno con riguardo alla previdenza complementare.

Una soluzione a nostro avviso difficilmente percorribile e che rischierebbe di complicare ulteriormente il lavoro sin qui fatto.

Importante sarà invece fornire l'ARAN - che ha svolto in questi mesi un ruolo determinante per l'avvio e la costituzione dei Fondi di comparto - degli atti di indirizzo necessari per evitare ulteriori ritardi, dovuti tra l'altro ad un iter procedurale complicato rispetto a quello della contrattazione privata.

Snellire queste procedure è, secondo la UIL, essenziale per il futuro del settore e per il suo buon funzionamento.

Il primo aspetto che la UIL chiede di armonizzare è quello legato al regime fiscale della previdenza complementare che la legge 252 ha reso più favorevole per i lavoratori dipendenti del settore privato.

Appare evidente che la mancata estensione delle nuove regole al settore pubblico è iniqua e suscita legittimi dubbi sulla sua costituzionalità.

Occorre individuare in tempi rapidi soluzioni tese ad uniformare sin da subito i vantaggi fiscali, stimolando in tal modo le adesioni alla previdenza complementare del settore pubblico e ponendo fine ad una situazione che, di fatto, esclude una parte importante dei lavoratori italiani dalla nuova disciplina entrata in vigore dal 1° gennaio del 2007.

Il secondo intervento che crediamo debba essere fatto è quello legato all'accesso alle anticipazioni ed ai riscatti.

I dipendenti pubblici, in una situazione che li inquadra ancora nella normativa antecedente al d.lgs 252/05, si trovano ad aver applicate regole di accesso alle prestazioni, ai riscatti ed alle anticipazioni diverse rispetto ai dipendenti privati.

Se ad un dipendente privato è ad esempio permesso richiedere un'anticipazione del 30% della sua posizione maturata nel Fondo per qualsiasi motivo e senza dover produrre documentazione, questa possibilità è negata ai pubblici dipendenti, i quali possono richiedere invece anticipazioni soltanto per spese sanitarie o legate alla prima casa di abitazione, per giunta con un'aliquota meno favorevole di quella applicata alle anticipazioni dei dipendenti del settore privato.

Un terzo aspetto che ci sembra importante sottolineare è quello legato alla portabilità della posizione previdenziale.

Per i dipendenti pubblici, infatti, anche dopo l'entrata in vigore del 252 continuano a valere gli attuali vincoli alla libertà di circolazione da un fondo negoziale ad una forma di previdenza individuale, vincoli venuti meno per i dipendenti del settore privato.

Il d.lgs 252/05 ha infatti introdotto tra i suoi criteri fondamentali il principio della libera portabilità della propria posizione previdenziale tra le varie forme di previdenza complementare.

Alla luce di questa previsione crediamo siano doverose alcune precisazioni riguardanti l'estensione di questa "libertà di circolazione" applicata al settore pubblico.

Qualora infatti si volesse estendere ai dipendenti pubblici la possibilità di destinare il Tfr anche a forme di previdenza complementare individuali (Fondi aperti e PIP), occorrerà anche qui precisare e chiarire l'aspetto legato alla permanenza dell'attuale carattere figurativo degli accantonamenti di Tfr destinati a previdenza complementare e contabilizzati dall'Inpdap.

Questa particolare condizione aprirebbe però non pochi problemi e lo stesso conferimento figurativo del TFR ad una forma pensionistica individuale che non potrebbe materialmente investirlo nei mercati finanziari, appare una soluzione quantomeno problematica.

Un'ipotesi percorribile potrebbe semmai essere rappresentata in futuro dal fatto di poter prevedere che un lavoratore pubblico, qualora aderisca ad una forma di previdenza individuale, possa farlo destinando in ogni caso contributi a proprio carico e non solo il TFR – come invece possibile per i lavoratori del settore privato –, un TFR che è figurativo fino alla cessazione del rapporto di lavoro e al quale, quindi, sarebbero comunque poco interessati gli stessi intermediari finanziari ed assicurativi che gestiscono e collocano prodotti previdenziali.

Questo vale per l'adesione a Forme Individuali; ma anche l'adesione ai fondi pensione negoziali del settore pubblico - con solo TFR - rischierebbe a nostro avviso di tradursi in un puro costo, almeno fino a quando il TFR non perdesse il suo carattere virtuale venendo effettivamente conferito al fondo.

Per questo i Fondi negoziali assumono in questo settore un'importanza ancora maggiore e rappresentano al momento l'unica soluzione possibile per rendere in tempi brevi disponibile la previdenza integrativa tra i lavoratori del pubblico impiego. Su questi temi crediamo che sia indispensabile prevedere un confronto ed un coinvolgimento dell'Inpdap, al fine di definire alcuni aspetti procedurali ed organizzativi che vedono necessariamente coinvolto l'istituto.

Un'eventuale estensione della facoltà di libera portabilità del Tfr, che rimane figurativo, verso una forma pensionistica individuale porrebbe infatti l'esigenza per l'Istituto previdenziale di attrezzarsi adeguatamente per essere in grado di interloquire, oltre che con i Fondi Pensione di comparto, anche con le oltre 150 forme pensionistiche complementari individuali - fondi aperti e polizze vita gestite da

compagnie di assicurazione - anche al fine di seguire i lavoratori nei loro spostamenti tra una forma e l'altra e per sapere, quindi, a quale fondo conferire il montante figurativo al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Questo scenario, sicuramente complicato, appare tra l'altro possibile solo a condizione che si adottino standard procedurali definiti e concordati dall'Inpdap, che riducano il più possibile l'onere organizzativo e che favoriscano al tempo stesso la semplicità delle regole.

Ai fini della trasparenza e della chiarezza dell'offerta di previdenza complementare, inoltre, la modulistica di adesione - e la nota/prospetto informativa - di ogni singola forma pensionistica individuale crediamo debba necessariamente riportare specifici riferimenti alle particolarità dei dipendenti pubblici.

La UIL giudica, al riguardo, prezioso il dialogo continuo e costante avvenuto in questi mesi tra Fondi di comparto, parti istitutive ed Inpdap sull'insieme di queste problematiche.

Si è trattato di un confronto che ha permesso di superare ostacoli e difficoltà aprendo la strada alla nascita di Fondi Pensione Negoziali nel comparto pubblico.

Il carattere virtuale delle quote di TFR rappresenta poi il quarto aspetto sul quale riflettere.

Il meccanismo della virtualità tra l'altro è destinato a permanere fino a quando non sarà possibile individuare modalità del suo superamento.

La permanenza della virtualità degli accantonamenti di TFR per la previdenza complementare fino alla cessazione del rapporto di lavoro appare quindi la questione nodale da cui dipende il progressivo adeguamento del 252 al settore pubblico.

Se infatti l'iscritto dipendente pubblico finanzia il FP con la propria contribuzione reale e con quella a carico del datore di lavoro, la sua quota di TFR destinata a previdenza complementare è invece virtuale ed è accreditata su conti individuali, la gestione dei quali viene effettuata dall'INPDAP.

L'Istituto verserà effettivamente tali quote al Fondo, rivalutate in relazione ai rendimenti, soltanto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

In via transitoria, tra l'altro, quei rendimenti non sono dati da investimenti reali ma dalla media dei rendimenti netti ricavabili da un paniere di fondi appositamente individuato.

Questo meccanismo, soprattutto nella sua fase iniziale, rende più gravosa la gestione finanziaria dei Fondi, che si configura come difficilmente comprensibile per il lavoratore e, soprattutto, con una componente di virtualità che ne complica l'operatività.

Per il lavoratore è infatti più difficile dare fiducia ad un Fondo pensione che non ha materialmente disponibile una parte importante delle risorse.

Le condizioni che portarono l'esperienza di Espero a strutturarsi secondo tale meccanismo non sono state però superate e condizionano anche la nascita dei nuovi fondi del settore pubblico.

Nell'ottica di un adeguamento del 252 al settore pubblico questo carattere di virtualità del TFR riveste dunque un ruolo indubbiamente centrale, di cui dobbiamo tener conto tutti nel fare queste riflessioni.

Il lavoro di adeguamento risulta infatti un lavoro complesso e che richiede un confronto serio e partecipato al fine di verificarne le modalità e le possibilità.

Permanendo la natura figurativa degli accantonamenti del Tfr, compresi quelli destinati a previdenza complementare, ci sembra ad esempio difficile poter estendere al pubblico impiego anche l'istituto del silenzio-assenso, come fatto invece per il mondo dei dipendenti privati.

La stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici, infatti, non sarebbe interessata rientrando ancora nel regime dei trattamenti di fine servizio e non in quello del Tfr, a meno che non si pensi che il silenzio del lavoratore possa produrre automaticamente anche la trasformazione del TFS in TFR.

Questa eventualità non sembra tuttavia supportata dalla realtà dei fatti e la norma di delega contenuta nella legge 243/04 non sembra consentire questa possibilità, peraltro di difficile applicazione vista la delicatezza dell'argomento.

Un'eventuale estensione dei meccanismi di conferimento tacito riguarderebbe, quindi, solo i lavoratori pubblici già in regime di Tfr, cioè - secondo prime stime - meno del 10% del totale.

In considerazione della natura figurativa degli accantonamenti di Tfr, tra l'altro, l'aumento delle quote di TFR destinate a previdenza complementare non

genererebbe, nell'immediato, nessun incremento dei volumi di risorse dirottate verso i fondi pensione e, attraverso di essi, verso i mercati finanziari.

Risulterebbe problematica, poi, l'individuazione di una norma di chiusura per il conferimento tacito, soprattutto in caso di assenza di fondi pensione di riferimento e sul genere di quella che con il 252 abbiamo individuato creando FondInps: stante la natura virtuale degli accantonamenti di Tfr siamo perplessi circa lo scopo e l'assetto che dovrebbe avere un fondo pensione residuale istituito presso l'Inpdap, sul modello di FondInps.

Per questa serie di ragioni ci sembra che l'estensione del silenzio-assenso non sia adatta al settore pubblico.

Proprio la Pubblica Amministrazione, per la particolare natura che la caratterizza, dovrebbe infatti avere particolare interesse a che si possa raggiungere nel settore un'adesione massiccia ad uno strumento – quello della previdenza complementare – che risponde prima di tutto ad un bisogno sociale.

Un ulteriore approfondimento crediamo debba poi essere fatto per quanto riguarda il passaggio da TFS a TFR nel settore pubblico.

L'opzione del Tfr in luogo del trattamento di fine servizio è stata fino ad ora istituita come facoltà per chi decide di aderire a forme negoziali di previdenza complementare.

Andrebbe quindi confermata la possibilità di esercitare questa facoltà all'atto dell'adesione ad un fondo pensione negoziale

Per esigenze di coerenza con i principi della legislazione in materia, che prevedono che l'adesione alla previdenza complementare è libera e volontaria, andrebbero quindi superati o prorogati i termini all'esercizio dell'opzione originariamente fissati al 31 dicembre 2001 dall'accordo quadro ARAN - sindacati del 29 luglio 1999 ed in seguito spostati al 31 dicembre 2010 per effetto di due successivi accordi.

In alternativa alla rimozione del termine per l'esercizio dell'opzione, per chi rimarrà in regime di TFS dopo la scadenza del termine stesso andrebbe comunque prevista la possibilità di aderire anche successivamente seppur con il solo contributo proprio e del datore di lavoro.

Ci sembra inoltre urgente risolvere una questione centrale che crea ulteriori differenze tra lavoratori pubblici e lavoratori privati: quella rappresentata dal fatto che, per i dipendenti pubblici, non tutta la retribuzione è utile al calcolo del TFR, con un'evidente penalizzazione degli stessi anche sotto l'aspetto di previdenza complementare.

Per tutta questa serie di motivi e per le specificità che caratterizzano il settore, la via maestra per la UIL è quella del varo di un provvedimento legislativo *ad hoc* preceduto da momenti di approfondimento e da un confronto con le parti sociali e con i soggetti rappresentativi delle pubbliche amministrazioni e delle autonomie locali.

Questa, peraltro, era già la via originariamente tracciata dalla delega contenuta nella legge Maroni del 2004.

Secondo quanto previsto dalla 243/2004, infatti, l'attuazione della delega per i dipendenti pubblici, oltre che ai principi vevoli per la generalità dei lavoratori

dipendenti - con le necessarie armonizzazioni - deve anche tener conto delle specificità dei singoli settori, dell'interesse pubblico connesso all'organizzazione del lavoro e dell'esigenza di efficienza dell'apparato amministrativo pubblico.

Per la UIL lo strumento della legislazione delegata continua ad apparire il più idoneo in considerazione della complessità della materia.

Proprio a tal fine proponiamo quindi di riaprire i termini della delega contenuta nella 243, condividendo e concertando poi lo schema di decreto delegato con le parti da coinvolgere.

Ci pare questa la strada migliore per affrontare un tema che riguarda il futuro di milioni di persone.

Il Governo non può più nascondersi dietro aspetti formali e procedurali.

A sostegno di questa nostra legittima richiesta ci piacerebbe si elevasse la voce almeno di qualcuno dei tanti che sistematicamente attaccano il ruolo del sindacato nel settore pubblico. La UIL ha fatto della valorizzazione del merito e della professionalità la stella polare della sua condotta nella pubblica amministrazione. Lo abbiamo fatto per tempo con coraggio e senza alcun timore.

I lavoratori hanno compreso e condiviso questa nostra scelta.

I recenti risultati nell'elezione RSU del settore pubblico premiano in maniera significativa le liste della UIL in modo diffuso ed omogeneo in tutti i settori e in tutto il territorio nazionale.

La UIL continuerà ad essere in prima linea nel sostenere tutti gli interventi volti a migliorare l'efficienza del lavoro pubblico valorizzando il grande patrimonio di risorse professionali ed umane in esso presenti.

La UIL si sta battendo con forza per far rispettare gli accordi per il rinnovo contrattuale e chiede al Governo di stanziare le risorse necessarie allo scopo.

Conosciamo ed apprezziamo l'impegno messo in campo in questi mesi dal Ministro Nicolais e dal Ministro Damiano per far partire finalmente la previdenza complementare in tutto il settore pubblico.

Oggi chiediamo al Ministro dell'Economia di compiere tutti gli adempimenti atti a far partire subito la previdenza complementare nel settore pubblico. Chiediamo all'intero Governo a cominciare dal Presidente del Consiglio una scelta chiara ed immediata. Non è possibile continuare a perpetrare un'ingiustizia e una discriminazione così forte sui lavoratori del settore pubblico.

Noi riteniamo, che come per *Il cavaliere inesistente* di Calvino, a noi in questa storia non sia dato *assopirsi anche solo per un istante, ma di essere ben desti ogni attimo del giorno e della notte* perché solo così possiamo restituire un corpo ad Agilulfo.

Siamo consapevoli che non è un percorso semplice perché richiede che si compiano scelte precise in grado di dare corpo a quel diritto alla previdenza complementare dal quale i lavoratori del settore pubblico non possono più continuare ad essere esclusi.

Queste sono le scelte che oggi chiediamo al Governo di compiere.