



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 5

N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.

11^a COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro, previdenza sociale)

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLA DISCIPLINA
DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI**

79^a seduta: giovedì 7 maggio 2009

Presidenza del vice presidente MORRA

INDICE

Audizione di rappresentanti di Solidarietà Veneto

PRESIDENTE	Pag. 3, 9, 10		COVRE	Pag. 3, 9
------------------	---------------	--	-------------	-----------

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; UDC, SVP e Autonomie: UDC-SVP-Aut; Misto: Misto; Misto-MPA-Movimento per l'Autonomia: Misto-MPA.

Interviene, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, in rappresentanza di Solidarietà Veneto, il dottor Giuseppe Covre, presidente, accompagnato dal dottor Franco Deotti, direttore.

I lavori hanno inizio alle ore 15,05.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti di Solidarietà Veneto

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla disciplina delle forme pensionistiche complementari, sospesa nella seduta del 29 aprile 2009.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e del segnale audio e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non vi sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

È prevista oggi l'audizione di rappresentanti di Solidarietà Veneto. Sono presenti il dottor Giuseppe Covre, presidente, accompagnato dal dottor Franco Deotti, direttore.

Saluto i nostri ospiti e cedo la parola al dottor Giuseppe Covre.

COVRE. Signor Presidente, onorevoli senatori, innanzitutto un ringraziamento per l'invito rivolto al Fondo Solidarietà Veneto, che ho il piacere di presiedere e oggi qui rappresento, unitamente al direttore Franco Deotti. Il nostro Fondo è nato vent'anni fa, esattamente il 30 gennaio 1990. Costituito su iniziativa unilaterale della FILCA CISL del Veneto per gestire un centinaio di accordi aziendali, in particolare nel settore del legno-mobiliare e materiali da costruzione, si allarga a poco a poco ad altre categorie: alimentare, metalmeccanico, tessile, occhialeria e, via via, a tutte le altre. Nel 1997 Confindustria e CISL del Veneto sottoscrivono un accordo ed il Fondo diventa a gestione bilaterale, potendo accogliere tutti i lavoratori dei settori industriali della Regione Veneto.

Nel 1999, con una serie di adeguamenti statutari e dopo un lungo confronto con la COVIP, il Fondo si trasforma da preesistente a «nuovo Fondo». Nel 2007, con nuovi accordi, oltre a registrare l'adesione della UIL del Veneto, il Fondo viene allargato ai dipendenti dell'artigianato Veneto e nel 2008 ottiene la possibilità di raccogliere adesioni anche dei titolari di impresa artigiana, di altre figure di lavoro autonomo e o atipico previdenzialmente deboli, nonché di tutti coloro a cui si applicano i con-

tratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla piccola industria e aderenti a CONFAPI.

Oggi il Fondo conta oltre 45.000 aderenti di circa 5.900 aziende e ha un patrimonio di 270 milioni di euro investiti in quattro comparti; prima di fine anno pensiamo di superare i 300 milioni di euro. Tra le caratteristiche più apprezzate del Fondo c'è l'intercategorialità, la territorialità – che si legge in termini di servizio offerto –, i rendimenti positivi fin dal 1990, ottenuti con bassi livelli di volatilità e di rischio, nonché l'alto livello di partecipazione che un Fondo territoriale consente.

Svolgo ora alcune riflessioni sulla situazione previdenziale in Italia ed in particolare in Veneto. Dopo il giugno 2007, con il termine della scadenza del silenzio-assenso, tutto si è sopito: in sostanza, alcuni hanno aderito alla previdenza complementare; altri, sempre scegliendo con coscienza (o incoscienza, dal punto di vista del loro futuro previdenziale), non lo hanno fatto, lasciando il TFR in azienda.

Tra gli interventi che meritano segnalazione, si contraddistingue certamente la legge n. 10 del 2007 della Regione Veneto che ha previsto, nel triennio 2007-2009, la pubblicizzazione della previdenza complementare, contributi regionali incentivanti a giovani lavoratori e ad aziende per l'adesione ai Fondi pensione (200-400 euro per i lavoratori, 400 euro per le maternità e 500 euro per gli atipici). L'intervento regionale facilita la nostra attività di promozione e formazione sulla previdenza complementare.

Alcune riflessioni sui lati deboli del sistema e su cosa è opportuno migliorare. Solidarietà Veneto è un Fondo pensione territoriale. In questi ultimi due anni, in oltre un migliaio di assemblee e riunioni aziendali, abbiamo ascoltato dai lavoratori le motivazioni della mancata adesione alla previdenza complementare. Ne espongo alcune. Innanzitutto il falso problema della irrevocabilità. Quest'ultima è stata e viene ancora oggi spesso interpretata come la mancata possibilità, fino alla pensione, di poter attingere al montante accantonato presso il Fondo, diversamente da quanto accade con il TFR lasciato in azienda. Non è completamente vero. Infatti si possono ottenere anticipi dal Fondo pensione per la casa, per cure mediche, ed anche fino al 30 per cento senza alcuna motivazione particolare. Non solo, ma alla cessazione del rapporto di lavoro, tutti i Fondi contrattuali hanno previsto la possibilità del «riscatto immediato» a cui il soggetto, anziché continuare nell'accantonamento previdenziale, può accedere.

Quando spieghiamo questo nelle riunioni, ci sentiamo rispondere che non lo avevano capito (o meglio non erano stati informati), quindi credevano non si potesse tornare indietro. La COVIP ha chiarito: si può riscattare la posizione alla cessazione del rapporto di lavoro.

A nostro parere, quindi, non serve modificare l'attuale normativa su questo punto, ma è fondamentale dare una corretta e completa informazione.

Altra motivazione era il presunto obbligo di ricevere la prestazione tutta in rendita periodica, al massimo solo per il 50 per cento in capitale. Anche in questo caso, si tratta di una supposizione in quanto con una ren-

dita sotto il limite del 50 per cento dell'assegno sociale calcolato con il 70 per cento del montante maturato l'aderente può ottenere la liquidazione della posizione al 100 per cento in capitale. Nella sostanza, finché l'aderente al Fondo non raggiunge un montante di almeno 50.000-60.000 euro può, se lo ritiene, riscuotere il 100 per cento della posizione in capitale.

Tra le altre innovazioni recenti c'è l'introduzione da parte di molti Fondi contrattuali della «rendita contro assicurata», che costituisce un motivo di ulteriore tranquillità per l'iscritto in quanto consente agli eredi di recuperare tutto il montante residuo eventualmente non percepito dall'iscritto in caso di morte.

C'è poi la mancanza di fiducia. Se non c'è un minimo di fiducia in chi propone l'investimento, se manca la conoscenza dei comparti di investimento e c'è completa sfiducia nei mercati finanziari, allora è veramente difficile che le persone si convincano ad aderire al Fondo pensione integrativo. Occorre ancora lavorare molto su questo versante con una corretta ed efficace informazione, ancor di più con i risultati di una buona gestione.

Un altro punto importante è far conoscere i vantaggi della previdenza complementare, che non sono del tutto conosciuti. In ogni caso, anche coloro che in merito sapevano qualcosa, hanno rinunciato all'adesione al Fondo pensione davanti al miraggio della presunta convenienza del TFR in azienda ritenendolo a portata di mano ed esigibile alla cessazione del rapporto di lavoro.

A fronte di queste situazioni, occorre lanciare senza indugio una grande campagna informativa, che utilizzi un linguaggio semplice, concreto, con precise esemplificazioni. Sarà necessario farla durare a lungo e perciò dovrà essere continuativa e prolungata, dovrà arrivare in tutti i luoghi di lavoro ed in tutte le famiglie.

A nostro avviso, è opportuno comunicare i motivi per cui bisogna aderire ai Fondi pensione, bisogna spiegare gli effetti delle riforme previdenziali partendo da quella del 1992. Molti lavoratori al di sotto dei quarantacinque anni, potenzialmente interessati dal sistema misto o dal sistema contributivo, ad esempio, non sanno che da quattordici anni è in vigore un sistema di calcolo delle pensioni che ha ridotto la copertura dal 20 al 30 per cento degli assegni pensionistici futuri. Solo un terzo circa dei lavoratori italiani lo sa, o diciamo meglio, ha preso in considerazione questo problema ed ha attivato la previdenza complementare.

Purtroppo i giovani lavoratori, che dovrebbero essere i più interessati e preoccupati per la loro previdenza futura, sono i meno informati. Bisogna lavorare sui giovani perché ne va della loro sicurezza previdenziale, altrimenti avremo un esercito di pensionati poveri a cui qualcuno dovrà pensare. Meglio, quindi, investire in informazione e formazione oggi che spendere mille volte di più domani per dare assistenza agli indigenti.

Il lavoratore deve inoltre sapere oggi come sarà calcolata e quale sarà la pensione pagata dal sistema pensionistico obbligatorio. Citiamo solo due dati correlati al calcolo delle future pensioni: il prodotto interno lordo ed i nuovi coefficienti di calcolo in base all'aumentata speranza di vita. Il

PIL è uno dei fattori che servono per ottenere il montante contributivo individuale da cui si calcolerà poi la pensione obbligatoria con il sistema contributivo. Ma se la crescita media del PIL italiano nell'ultimo decennio è di circa l'1,5 per cento annuo e l'inflazione è stata, ad esempio, del 2 per cento, ogni anno la futura pensione perde progressivamente una parte del proprio potere di acquisto (se nel corso del 2009 il PIL dovesse toccare il valore negativo del 4 per cento, è facile fare il calcolo).

I nuovi coefficienti di calcolo in base all'aumentata speranza di vita sono il secondo fattore che entra in gioco nel calcolo del montante contributivo finale. Lo scopo è quello di distribuire il montante sulla media di speranza di vita del soggetto che va in pensione in modo da rendere teoricamente sufficiente il suo accantonamento per tutta la sua vita. Dal 1° gennaio 2010 entreranno in vigore i nuovi coefficienti che, nella sostanza, ridurranno le pensioni contributive di circa l'8 per cento. Ci chiediamo se i lavoratori interessati siano informati di tale cambiamento e come poterli rendere consapevoli di ciò.

Al riguardo, ricordiamo che dal 2010 tutti i Fondi pensione dovranno inviare, con l'estratto conto annuale, una stima della pensione complementare che l'aderente percepirebbe a determinate condizioni. Noi proponiamo che anche gli enti di previdenza obbligatoria inviino al domicilio di ogni lavoratore con una posizione attiva, oltre alla situazione contributiva aggiornata, una stima della pensione che il sistema obbligatorio prevede di erogare al pensionamento.

Quale potrebbe essere l'effetto su un lavoratore che viene reso consapevole, oggi, dal suo ente previdenziale che la pensione che potrà attendersi non sarà superiore al 45-55 per cento della sua ultima retribuzione? L'obiettivo è di comunicare che lo Stato non può più garantire lo stesso livello di pensioni offerto fino ad oggi e che quindi occorre che ciascuno diventi corresponsabile del proprio futuro.

È altresì necessario far comprendere, oltre alla necessità, tutti i vantaggi della previdenza complementare. Come in molti altri Paesi, la previdenza complementare in Italia gode di buoni vantaggi, sia contrattuali che fiscali, ma nella campagna informativa che proponiamo occorre metterli bene in luce. Ecco alcuni esempi in sintesi. Innanzitutto, se si aderisce ad un Fondo pensione di carattere contrattuale vi è un contributo che può variare da 1 a 1,5 punti sullo stipendio mensile del lavoratore, un contributo che le aziende sono tenute a riconoscere a chi aderisce al Fondo pensione integrativa. Tra i vantaggi si annoverano, inoltre, un comparto garantito, la deducibilità fiscale, la tassazione dei rendimenti finanziari solo all'11 per cento annuo e la tassazione delle prestazioni previdenziali finali ridotta dal 15 al 9 per cento, mentre il TFR in azienda paga il 23 per cento. I vantaggi, dunque, sono importanti ma non si conoscono ed è per questo che occorre una migliore comunicazione.

È necessario, altresì, dare continuità ai vantaggi fiscali, che devono essere stabili per un lungo periodo, come si addice ad un piano previdenziale. Non servono, a nostro avviso, grandi modifiche alla fiscalità, ma occorre fare attenzione a non produrre difficoltà operative, considerati gli at-

tuali tre scaglioni fiscali sui periodi di contribuzione (fino al 2000, dal 2001 al 2006, dal 2007 in poi). Piuttosto, si può agire sulla riduzione della fiscalità sui rendimenti annuali e su alcune forme di prestazione a forte valenza sociale, nonché sull'ampliamento della deducibilità annua, come proponiamo di seguito.

Con riguardo alla fiscalità sulle prestazioni, il Fondo Solidarietà Veneto ha introdotto, primo in Italia, tra le rendite che i lavoratori possono richiedere al momento del pensionamento una forma di copertura contro la non autosufficienza che consente di ricevere un raddoppio della prestazione in caso di situazioni (quali vecchiaia, malattia ed altro ancora) che comportino la perdita della autosufficienza. Considerata la valenza sociale di tale copertura e a compensazione del costo sostenuto (minore rendita iniziale), sarebbe utile che queste prestazioni fossero totalmente esenti da tassazione. Questa secondo noi è un'iniziativa ad alto valore sociale.

La nuova normativa del 2005 ha introdotto un regime fiscale più favorevole per le prestazioni dei Fondi pensione. Tali norme si applicano però *pro quota*, continuando a valere per le quote di capitale precedentemente versate il previgente regime che risulta essere meno favorevole. Tale situazione paradossalmente penalizza quei lavoratori che, come nel caso di molti aderenti a Solidarietà Veneto, sono stati più previdenti iniziando per tempo la costruzione della propria posizione previdenziale integrativa.

Con riguardo al limite di deducibilità per familiari a carico, nelle aree di impresa diffusa – e la nostra è una di queste – la famiglia concorre in modo determinante, anche in termini indiretti, alla produzione della ricchezza comune. Il Fondo Solidarietà Veneto ha peraltro, primo in Italia, riconosciuto l'importanza di questa espressione territoriale, consentendo l'adesione al proprio Fondo sia ai lavoratori che ai datori di lavoro (ad esempio l'artigiano imprenditore).

In questo contesto sarebbe utile favorire la costruzione di una copertura complementare anche per i familiari a carico. Oggi la legge consente questa misura, subordinando i versamenti ad una deducibilità concorrente sullo stesso limite fiscale dell'aderente principale. Sarebbe utile prevedere un *bonus* fiscale aggiuntivo per ogni familiare a carico per il quale viene effettuato un versamento alla previdenza complementare.

Suggeriamo quindi alcuni incentivi alle imprese. Tutti i meccanismi di promozione delle adesioni alla previdenza complementare hanno come destinatari i lavoratori, mentre alle imprese non viene riconosciuto, salvo alcune misure economicamente poco rilevanti, alcun meccanismo compensativo. Al fine di introdurre un incentivo diretto alle imprese che sopportano l'onere del finanziamento a proprio carico e del conferimento del TFR sarebbe utile, come prevede la legge regionale del Veneto n. 10 del 2007, riconoscere un contributo (100 Euro) per ogni lavoratore che aderisce alla previdenza complementare, almeno nella forma del credito d'imposta. Tale cifra potrebbe essere innalzata per le imprese con meno di 50 dipendenti, per le quali lo smobilizzo del TFR ha un impatto maggiore sul bilancio delle stesse.

Per quanto concerne i contributi contrattuali e i Fondi pensione sul mercato, va sottolineato che tutti i Fondi pensione contrattuali sono associazioni senza scopo di lucro e sono tutti promossi e costituiti dalle parti istitutive contrattuali. Ciò rappresenta, da un lato, una garanzia e, dall'altro, la possibilità per i Fondi contrattuali di godere delle contribuzioni che le stesse parti hanno contrattato e convenuto liberamente nella stipula dei CCNL o di accordi territoriali ed aziendali. Riteniamo pertanto giusto che tale contributo, determinato sulla base del costo complessivo di ogni rinnovo contrattuale, sia di esclusiva pertinenza dei Fondi pensione negoziali.

Crediamo che, diversamente da altri prodotti previdenziali – in particolare quelli individuali che, anche in base ai dati COVIP, risultano molto più costosi essendo offerti da società che hanno, sia pur legittimamente, scopo di lucro dovendo remunerare l'azionista e la rete vendita – i Fondi pensione contrattuali possano rappresentare una valida possibilità per costruirsi quella previdenza complementare di cui ogni soggetto, dipendente o autonomo, avrà necessità.

Al termine di ogni anno di campagna informativa che, a nostro parere, dovrebbe durare almeno 36 mesi, andrebbe fatta una verifica sui risultati ottenuti. Se non saranno considerati positivi sarà utile, a conclusione della campagna, prendere in considerazione l'approvazione di un provvedimento legislativo cogente che riguardi tutti i soggetti «previdenzialmente deboli». Ci riferiamo alla necessità di assicurare obbligatoriamente una copertura di previdenza complementare, entro una certa data, ai seguenti soggetti: lavoratori che entrano per la prima volta al lavoro a partire da una determinata data; lavoratori occupati per la prima volta dopo il 1° gennaio 1996. Sono soggetti che, senza l'attivazione di un secondo pilastro pensionistico saranno destinati, nella quasi totalità, ad una situazione di indigenza e si rivolgeranno, probabilmente, come accade da sempre, all'ente locale più vicino. Questa è la nostra previsione, che tra l'altro si sta verificando già da ora.

Per quanto concerne l'ultimo punto, gli investimenti dei Fondi pensione e la fiscalità, come è noto, il maggior flusso contributivo ai Fondi pensione proviene dai TFR. Questa retribuzione differita del lavoratore, fino ad oggi era detenuta dalle aziende che, a fronte di una rivalutazione annua di legge, di norma l'utilizzavano per finanziare le proprie attività. Con l'adesione ai Fondi pensione, alle aziende è venuta a mancare una parte di queste risorse. Gli investimenti dei Fondi pensione, giustamente, devono ricercare la redditività sui mercati di tutto il mondo, con la massima diversificazione possibile per ridurre il rischio, al fine di far conseguire un buon risultato ad ogni aderente nel medio-lungo periodo.

Il tema che il consiglio di amministrazione di Fondo Solidarietà Veneto ha ripreso in esame in questi mesi e che sta approfondendo anche con le parti istitutive, è di poter investire sul territorio una parte delle contribuzioni raccolte, tenendo presente la necessità di assicurare comunque l'obiettivo del Fondo pensione. Questa possibilità sta creando una notevole aspettativa da parte di enti pubblici sanitari, sociali, *private equity*, anche perché il capitale del nostro Fondo comincia ad essere importante. Si tratta

di aspettative interessanti rispetto alle quali stiamo predisponendo anche una modifica dello statuto per poterle soddisfare, sempre che COVIP ci autorizzi.

Al fine di incentivare un parziale reimpiego delle risorse nei territori di raccolta del risparmio previdenziale (far tornare al territorio ciò che preleviamo), occorrerebbe favorire una fiscalità più agevolata (rispetto all'11 per cento che grava sul risultato netto della gestione) per quelle forme di investimento che consentono di raggiungere questo obiettivo (ad esempio il *private equity* o altre forme di investimento territoriale di pubblica utilità). Allo stesso tempo occorrerebbe reintrodurre la previsione del decreto legislativo n. 124 del 1993, soppresso dalla nuova norma di cui al decreto legislativo n. 252 del 2005, laddove prevedeva che i Fondi pensione dovessero definire gli investimenti «avendo particolare attenzione per il finanziamento delle piccole e medie imprese».

PRESIDENTE. La ringraziamo per l'esautiva relazione. Poiché, come lei ha sottolineato, il vostro è uno dei primi Fondi pensione, vorrei sapere quanti altri ne esistono attualmente.

COVRE. Attualmente sono tre, uno in Trentino, uno in Valle d'Aosta e il nostro. Quello in Trentino è sostenuto dalla Regione a Statuto speciale e lo stesso vale per il Fondo della Valle d'Aosta.

PRESIDENTE. Essendo la previdenza complementare materia di competenza regionale, vorrei sapere se avete un rapporto particolare con la Regione, ossia se la Regione guarda con interesse a detti Fondi di solidarietà e se in Veneto ce n'è più d'uno. In sostanza, vorrei capire se la Regione mostra una qualche attenzione verso questi Fondi al fine di promuovere la previdenza complementare.

COVRE. La Regione Veneto ha mostrato un'attenzione intelligente verso la previdenza complementare. Con la legge n. 10 del 2007 ha previsto, per il triennio 2007-2009, la pubblicizzazione della previdenza complementare e ha messo a disposizione ingenti capitali, che si trasformeranno in contributi regionali incentivanti a giovani lavoratori e ad aziende, per l'adesione ai Fondi pensione. Come ho già detto si tratta di cifre che vanno dai 200 ai 400 euro per ogni lavoratore, 400 euro per le maternità e 500 euro per i lavoratori atipici. La Regione Veneto ha rivolto grande attenzione a questo problema (un'attenzione che, naturalmente, auspichiamo possa proseguire oltre il triennio programmato) e, grazie ai contributi regionali stanziati, sono già stati avviati dei corsi di formazione.

Il Fondo Solidarietà Veneto sostanzialmente si muove con la consuetudine del lavoro sindacale, giacché le parti istitutive sono il sindacato CISL a cui successivamente si è unito la UIL. Gli incontri più redditizi per le Regioni sono quelli che avvengono nelle aziende, anche perché con qualche ora si ha la possibilità di parlare con decine e, a volte, centi-

naia di lavoratori. In questo modo il lavoro risulta facilitato anche per le stesse Regioni.

Purtroppo, però constatiamo che dal 2007 ad oggi tutto è rimasto un po' sottotono ed è un vero peccato perché, come ho cercato di spiegare, a noi risulta che a livello nazionale soltanto il 30 per cento dei lavoratori ha una pensione complementare, mentre il 70 per cento purtroppo fa ancora affidamento soltanto sulla pensione obbligatoria. E noi sappiamo quanto difficile sarà il futuro, anche perché a causa delle varie riforme e del sistema contributivo la pensione obbligatoria alla fine dell'esperienza lavorativa sarà piuttosto esigua.

PRESIDENTE. Condivido la sua preoccupazione, dottor Covre, anche perché nonostante la riforma pensionistica del 1995, la percentuale di adesioni alla previdenza complementare non aumenta, mentre cresce la massa di lavoratori soggetta al sistema contributivo. La ringrazio, dottor Covre, per aver partecipato ai nostri lavori.

Dichiaro conclusa l'audizione odierna.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 15,40.

