

Quella forzata distinzione tra fondi chiusi ed aperti

Fabio Pammolli e Nicola C. Salerno (CERM)

Tra i punti di merito della versione originaria dello schema di Testo Unico Previdenziale¹ compariva l'equiparazione di fondi pensione chiusi e aperti e polizze individuali (i cosiddetti "PIP").

Si era finalmente raggiunto un risultato importante: porre su uno stesso piano concorrenziale i tre strumenti, in modo tale da creare le condizioni strutturali per un'offerta diversificata ed efficiente, da inquadrare in una idonea cornice regolamentare.

Su quella stessa comune base, ogni singolo strumento avrebbe poi potuto far valere le proprie peculiari prerogative (organizzative e funzionali): i minori costi per gli strumenti collettivi rispetto agli individuali, la maggior ritagliabilità sul singolo aderente dei PIP, la capacità di combinare standardizzazione e attenzione alle richieste degli appartenenti al medesimo bacino categoriale (o territoriale) per i fondi chiusi, etc..

Con la prospettata reintroduzione del *favor legis* per i fondi categoriali queste fondamenta del pilastro previdenziale privato sono inequivocabilmente indebolite, con argomenti che lasciano trasparire l'insufficiente conoscenza sulla materia anche da parte di chi, come il sindacato, dovrebbe farne un tassello cruciale delle future politiche sociali.

Sul piano normativo ed economico-finanziario non esiste ragione per cui i fondi chiusi debbano essere più convenienti o più sicuri per i possibili aderenti.

La gestione del capitale deve avvenire, come nei fondi aperti, tramite convenzioni con professionisti abilitati (art. 6, comma 1 del TU), selezionati tramite procedura concorsuale e dopo il raffronto delle condizioni contrattuali per ogni singolo aspetto del servizio.

L'obiettivo dei fondi, che essi siano chiusi o aperti, deve essere quello della massimizzazione dell'accumulazione del capitale, sotto il vincolo di controllo del rischio e con riferimento agli orizzonti temporali propri della previdenza.

Non senza timore, quindi, si assiste alla "battaglia" che il sindacato e una parte del Governo stanno portando avanti in questi ultimi giorni per ottenere una posizione di "privilegio" per i fondi chiusi, giustificando la richiesta con il fatto che è "giusto" che le risorse che provengono dagli operatori di un settore o di un ambito territoriale (lavoratori e datori) rimangano nel circuito di indirizzo – amministrazione – controllo - supervisione (di volta in volta la terminologia cambia) degli appartenenti a quello stesso settore/ambito. E' proprio quanto, invece, deve essere evitato.

Controllo, amministrazione e supervisione dei fondi devono trovare garanzia, al di là di qualunque logica corporativistica, nella regolamentazione. Adeguatezza professionale, correttezza, trasparenza e giudicabilità dell'operato sono *standard* da incorporare nelle

¹ In attuazione della Legge delega n. 243 del 23 Agosto 2004.

caratteristiche strutturali del pilastro privato, e non da affidare alle rappresentanze sindacali o categoriali.

Sia per i fondi chiusi che per quelli aperti, l'attuale normativa pone dei vincoli massimi agli investimenti in azioni e strumenti finanziari emessi da soggetti tenuti alla contribuzione (art. 6, comma 13). La *ratio* di questa norma è proprio quella di evitare possibili commistioni tra obiettivo istituzionale del fondo (la massimizzazione dell'accumulazione in favore dei propri iscritti) e obiettivi incidentali dei soggetti che a vario titolo interagiscono con il fondo. Rinunciare all'equiparazione dei prodotti previdenziali significherebbe intaccare *de facto* il principio sotteso a questa norma, che nettamente richiama la "collettività" come modalità di adesione e non di indirizzo, gestione e controllo.

Problematiche ancor più complesse potrebbero derivare dalla *governance* dei diritti di voto per le azioni detenute in portafoglio (art. 6, comma 8). Si tratta di un aspetto con cui la normativa italiana non si è ancora adeguatamente misurata, ma che sicuramente risulterebbe aggravato da qualunque confusione tra obiettivo istituzionale del fondo nell'interesse del singolo iscritto (ancorché aderente in forma collettiva) e obiettivi concorrenti di soggetti terzi. Se l'obiettivo del sindacato è quello alto di rimanere vicino ai lavoratori in un momento epocale della trasformazione del sistema pensionistico, prima che col tempo l'assetto multipilastro maturi e si diffonda la sufficiente consapevolezza nella platea degli aderenti, una posizione più coerente potrebbe riguardare, ad esempio, la richiesta che anche nell'organismo di sorveglianza dei fondi pensione aperti (art. 5, comma 4) debbano sedere, accanto a quelli indicati dai soggetti istitutori, uno o più membri designati dai gruppi che hanno aderito collettivamente, purché in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità.

La questione del *favor legis* per i fondi chiusi rischia di far slittare ancora, e con motivazioni inconsistenti, una riforma che è urgente nell'interesse di tutti i lavoratori. I sindacati e le associazioni di categoria avrebbero ben altri fronti cui dedicare risorse:

- dalla rimodulazione delle agevolazioni fiscali (cfr. [Nota CERM n. 5-04](#) e [Quaderno n. 3-05](#))²;
- all'avvio del secondo pilastro privato in sanità, che ancora langue e potrebbe trovare soluzioni operative congiunte con quello pensionistico (cfr. [Nota CERM n. 1-04](#));
- alla creazione di servizi a supporto delle decisioni dei lavoratori;
- alla tutela delle occupazioni flessibili, che non devono rimanere escluse dalla partecipazione al pilastro privato³;
- alla salvaguardia della mobilità del lavoro (intesa in senso positivo e progressivo) che, sempre più importante nell'economia moderna, non deve trovare nei costi e nei tempi di trasferimento della posizione previdenziale un fattore di incertezza e penalizzazione;
- alla contrattazione con i datori di lavoro per la contribuzione a loro carico, che sia congrua e non a detrimento di altri elementi retributivi (a cominciare dalla

² L'OCSE, per esempio, da sempre suggerisce, per vari motivi di sicuro rilievo per i sindacati, schemi di detrazione e non di deducibilità.

³ E', questo, un aspetto molto serio, perché in un sistema a capitalizzazione i versamenti effettuati negli anni iniziali della vita lavorativa (quando è più probabile che si attraversino fasi di flessibilità, prima di trovare strutturazione) contribuiscono in maniera significativa alla formazione del montante finale.

progressione di carriera, per esempio) e che effettivamente si sposti liberamente verso lo strumento che si dimostra più idoneo per la preparazione della pensione. Insomma, ci sarebbero ben altre posizioni da difendere per un sindacato che avesse in animo la tutela della collettività intesa come somma degli interessi dei singoli e non come entità corporativistica a se stante.