



“La Previdenza Integrativa  
per i pubblici dipendenti”

Tutti i diritti sono riservati

ASSOCIAZIONE CULTURALE  
**LIBERAL POPOLARI**

Via dei Marsi, 68a - 00185 Roma

Tel. 06 44341015 - Fax 06 49388876

e-mail: [www.liberalpopolari.org](http://www.liberalpopolari.org) - [info@liberalpopolari.org](mailto:info@liberalpopolari.org)

**Cons. Raffaele Perna**

*(Capo di Gabinetto Ministro Funzione Pubblica)*

Buona sera a tutti,

devo innanzitutto ringraziare l'Associazione Culturale Liberal Popolare per aver organizzato questo incontro su un tema, quello della previdenza complementare nel pubblico impiego, che presenta una caratteristica singolare: da un lato tema di una notevole complessità tecnica che appassiona sostanzialmente un pubblico specializzato; dall'altro tema che ha però un'enorme rilevanza politica, perché non v'è dubbio che dallo sviluppo di un secondo pilastro anche per il pubblico impiego, passa il riequilibrio del sistema pensionistico cui il nostro Paese sta lavorando da oltre dieci anni.

Io, prima di dare la parola agli altri oratori che interverranno, volevo comunicare che c'è una modifica nell'ordine dei lavori della giornata perché il Ministro Mario Baccini ci ha raggiunto subito ed ha chiesto di intervenire per primo, per portare il suo contributo e offrire anche la sua riflessione al dibattito che si terrà oggi. Quindi io senza dilungarmi - riservandomi di svolgere qualche riflessione introduttiva dopo - gli darei la parola e poi passerei agli altri interventi previsti dal programma.

**On. Mario Baccini**

*(Ministro della Funzione Pubblica)*

Sono lieto di prendere parte a questa iniziativa di studio su un tema di così grande interesse per tutti i lavoratori, compresi naturalmente i pubblici dipendenti, tema che nella corrente legislatura è stato costantemente al centro delle valutazioni e delle scelte politiche delle istituzioni. Anche per questo, come Ministero della Funzione Pubblica, abbiamo voluto dare il patrocinio a un così importante seminario.

Voglio anche dare atto, in questa occasione, del senso di responsabilità e di fattiva collaborazione con cui le parti sociali, nonostante la conflittualità che talvolta ha accompagnato il confronto, hanno contribuito al varo della riforma pensionistica, che pone, tra i suoi obiettivi dichiarati, "lo sviluppo" di forme di previdenza complementare.

Un grazie quindi, al Presidente dell'Associazione Culturale Liberal Popolari Alfio Pulvirenti e al Professore Sergio Maria Coppini dell'Università di Tor Vergata che si sono adoperati per organizzare l'odierno incontro.

Non entro nel merito delle specifiche questioni, anche tecniche, che sicuramente saranno approfonditamente trattate nei successivi interventi, ma ritengo, piuttosto, di dover fare qualche riflessione di sintesi sullo stato di attuazione e sulle prospettive future della previdenza complementare per i pubblici dipendenti.

Nel periodo trascorso come Ministro per la Funzione Pubblica, devo dire che il Dipartimento, sulla base delle mie indicazioni, si è dedicato davvero con impegno sia al completamento delle regole contrattuali per l'istituzione dei fondi pensione, purtroppo ancora in parte mancanti, sia all'avvio del Fondo Espero per i lavoratori della Scuola, che è il solo fondo pensione negoziale attualmente istituito in sede ARAN per il settore pubblico.

Sono fiero del risultato che soprattutto in questi ultimi mesi si è prodotto per il predetto Fondo Scuola, al quale hanno aderito, al momento, circa 40.000 dipendenti: il superamento della soglia minima, stabilita nel numero di 30.000 adesioni, segna veramente il decollo operativo del Fondo. Per questo motivo desidero complimentarmi con il prof. Paci, presidente del Fondo Espero, e con i suoi collaboratori per il risultato raggiunto e mi auguro che al più presto il Fondo raggiunga un livello di adesioni in modo da rappresentare il modello di riferimento nel pubblico impiego.

L'aver attribuito e resa concreta, per i lavoratori del comparto Scuola che costituiscono circa un terzo del pubblico impiego, la possibilità comunque di scegliere, nelle diverse modalità previste, per una forma previdenziale integrativa dei trattamenti pensionistici obbligatori, ritengo che rivesta un significato forte.

A questa possibilità di scelta va conferita senz'altro, in termini di informazione e di comunicazione, una risonanza ed un risalto ancora maggiori di quanto finora, anche per la difficoltà di veicolare capillarmente contenuti così tecnici e complessi, si sia riusciti a fare.

Una parte rilevante del pubblico impiego oggi ha realmente la previdenza complementare, nella forma del fondo pensione negoziato con le parti sociali, che è stato il frutto di un lavoro lunghissimo e complesso, come a tutti i presenti è ben noto.

Sono costantemente informato del lavoro tecnico che i miei Uffici compiono e continueranno a compiere, con gli altri referenti istituzionali e sociali, perché si proceda con sempre migliori e proficui risultati.

Il problema attualmente riguarda gli altri lavoratori pubblici, per i quali ancora non si è riusciti a definire il quadro di regole contrattuali necessarie per l'istituzione dei fondi pensione.

Sappiamo, infatti, che, per quanto riguarda il fondo che interessa, tra gli altri, i lavoratori dei Ministeri e degli Enti pubblici non economici, le trattative negoziali presso l'ARAN sono in una fase di stallo.

I motivi che hanno finora impedito la costituzione di questo fondo, a quanto mi risulta, sono di ordine tecnico e finanziario ed attengono, in sintesi, alla difficoltà di corrispondere alla richiesta di ampliare, nel parastato soprattutto, la base di calcolo utile ai fini della previdenza complementare.

Devo purtroppo constatare che, in questo caso, ferme restando le indubbie difficoltà di ordine tecnico, sono forse mancati, fino ad oggi, la collaborazione e lo slancio di tutti, comprese le parti sociali, per pervenire al risultato.

Ci attende, adesso, un momento importantissimo per i lavoratori pubblici, che riguarda la definizione delle nuove regole in materia di previdenza complementare in attuazione della delega prevista dalla legge di riforma pensionistica, per la quale ho provveduto a richiedere, limitatamente al pubblico impiego, una riapertura dei termini già scaduti.

È una grande opportunità, per noi attori istituzionali e per quanti seguono la materia con competenza ed interesse professionale, di ripensare il quadro di regole vigenti per considerare, ed eventualmente recepire, le novità e i miglioramenti apportati al sistema della previdenza complementare dal decreto legislativo emanato nello scorso dicembre.

Io mi auguro che questa opportunità possa servire anche da monito per la ripresa delle trattative negoziali ancora aperte presso l'ARAN con una maggiore motivazione, visto che il legislatore della riforma pensionistica, molto opportunamente, ha disegnato per il settore pubblico un percorso innovativo che possa tenere conto delle specificità e delle esigenze proprie del pubblico impiego.

Credo che questa sia un'occasione di riflessione da non perdere, perché gli attuali assetti normativi e gli istituti della previdenza complementare nel settore pubblico meritano una forte attenzione ed un approfondimento che porti ad un miglioramento del quadro delle regole vigenti.

E ritengo che si possa e si debba procedere e lavorare su questo versante nella continua collaborazione di tutti i referenti istituzionali e professionali, ciascuno nel proprio ruolo, perché i problemi che rilevano sono talmente variegati e toccano aspetti così fondamentali e meritevoli di tutela per tutti i lavoratori pubblici da richiedere il coordinamento e l'apporto di tutte le competenze e le conoscenze dei soggetti a vario titolo coinvolti.

Credo, infatti, che siano pienamente condivisibili sia la necessità di garantire a tutti i lavoratori pubblici la scelta di aderire o meno alla previdenza complementare sia l'esigenza di assicurare forme di previdenza integrativa soprattutto per i cosiddetti "nuovi assunti", rispetto ai quali questa esigenza è più forte e non più rinviabile.

Abbiamo il dovere di garantire anche a questi lavoratori, al termine della loro attività lavorativa una pensione "giusta", per assicurare loro, comunque, possibilità economiche adeguate.

Invito, quindi, tutti voi a proseguire in questa ottica di collaborazione e di stimolo anche culturale e, con un invito specifico rivolto alle organizzazioni sindacali, ad un metodo di lavoro per "concertare" le soluzioni più appropriate per una previdenza complementare realmente favorevole al lavoratore pubblico.

In questo anno e mezzo di permanenza al Ministero della Funzione Pubblica ho cercato di restituire un ruolo centrale al Dicastero, perché ritengo che le politiche sul pubblico impiego sono decisive per la riforma della Pubblica Amministrazione.

La Pubblica Amministrazione deve diventare uno dei fattori di crescita della competitività del nostro Paese e non una palla al piede, come qualcuno afferma. Ho lavorato per chiudere i contratti del pubblico impiego, che per troppo tempo sono rimasti al palo; ho dettato nuove regole per la dirigenza pubblica, che rappresenta il fulcro dell'azione amministrativa; ho incentrato l'azione legislativa sulla semplificazione delle regole; poi ci sono la mobilità, la vicedirigenza, la stabilità per i lavoratori precari nella pubblica amministrazione, i contratti fatti per il comparto sicurezza, prefetti e ambasciatori.

Ecco io ritengo che in questo anno e mezzo, nonostante le difficoltà, il bilancio del mio Ministero sia positivo e mi auguro che questo sia il pensiero dei lavoratori pubblici. Voglio però continuare fino alla fine del mio mandato su questa strada cercando, per quanto riguarda la previdenza integrativa, di avviare i fondi pensioni per tutti i lavoratori pubblici.

### **Cons. Perna**

Dovrei ringraziare il Ministro Mario Baccini, credo che l'aver invertito l'ordine dei fattori abbia in realtà, come dire, aumentato il prodotto, perché ci ha fornito una riflessione politica su quella che è la situazione in atto e soprattutto su quelle che sono le prospettive che spero possano ispirare e guidare anche le riflessioni più tecniche della giornata di oggi.

In particolar modo è stato importante aver segnalato con grande lucidità i risultati raggiunti, ma anche i problemi che sono tuttora aperti.

Io svolgerei solo qualche considerazione generale per cercare d'inquadrare la discussione anche nel prosieguo dei nostri lavori su un piano più tecnico. In particolar modo ritengo, come accennavo prima, che il tema della previdenza complementare, appunto, abbia una grande rilevanza politica accanto alla complessità tecnica evidente a tutti, perché individua uno dei nodi centrali delle politiche di riforma del Welfare degli ultimi decenni.

Il passaggio dai sistemi pensionistici tradizionali, a un sistema diverso in cui sono inseriti elementi di capitalizzazione, evidentemente pone un problema enorme, un problema che un contesto democratico, che non può prescindere dal raggiungimento di un ampio consenso, riesce a maneggiare con una certa difficoltà.

Io non sono un esperto di sistemi pensionistici ma mi risulta che l'unico paese che sia riuscito, in modo rapido ed efficiente, ad operare un radicale passaggio verso un sistema pensionistico di capitalizzazione sia il Cile di Pinochet e questo evidentemente non è un caso. Quindi credo che il problema sia il problema della transizione da un sistema all'altro. In questo senso la situazione italiana da un lato era sfavorita dal ritardo con cui ci siamo mossi (tra i paesi avanzati uno degli ultimi ad essersi mossi su questo settore) ma dall'altro è stata favorita dall'esistenza di un istituto, il tfr, che ha consentito di attenuare i costi di questa transizione.

non è un caso che l'obiettivo di favorire una stabilizzazione del sistema pensionistico verso un aspetto più sostenibile sul piano finanziario, si sia collocato in contemporanea con l'ampio processo di privatizzazione delle imprese pubbliche che si è registrato in questo paese a partire dagli anni novanta.

Non c'è dubbio che, infatti, il decollo di un sistema di fondi pensione strutturato, solido, rappresenta uno dei fattori di ispessimento del mercato dei capitali che è particolarmente necessario, appunto, in questa fase storica.

In questo contesto si inserisce la questione della previdenza complementare nel pubblico impiego, che ha, evidentemente, una sua particolarità, perché se è vero che l'esistenza del tfr ha rappresentato per il sistema nel suo complesso uno strumento per agevolare un processo di transizione, è anche vero che nel pubblico impiego, l'esistenza di un regime totalmente diverso, con l'indennità di buonuscita, con accantonamenti puramente virtuali, quindi senza quella forma di risparmio che si accumulava nel corso degli anni, ha complicato di molto le cose. E quindi nel pubblico impiego, come molto spesso capita, l'applicazione di categorie proprie del sistema privatistico, proprie dei rapporti di lavoro nel mondo privato delle imprese, è resa più complessa dalla

peculiarità degli istituti giuridici, quindi non è sempre possibile una trasposizione automatica degli istituti.

Credo che la scelta fatta di favorire in tutti i modi la diffusione di una previdenza complementare anche nel pubblico impiego sia decisiva, non solo per ragioni di equità, perché evidentemente non avrebbe senso lasciare tutti i lavoratori pubblici in prospettiva senza la garanzia propria della previdenza complementare, ma anche perché la previdenza complementare, senza la partecipazione dei lavoratori pubblici rischia di rimanere comunque debole.

Il problema è duplice: da un lato quello di avviare, superando quelle resistenze cui faceva riferimento il Ministro, il processo mirato a raggiungere l'accordo su tutti i contratti da istituire sui fondi pensione, dall'altro quello di applicare anche al pubblico impiego quei miglioramenti che sono stati definiti dalla recente legge di riforma anche al pubblico impiego. In questo senso, come voi sapete, la delega inizialmente prevista prevedeva un adeguamento al pubblico impiego e, quindi, rendeva necessariamente preferibile attendere la definizione della nuova disciplina per il settore privato e poi procedere con l'adeguamento per il pubblico impiego.

L'adozione del decreto legislativo attuativo della delega è intervenuto, nelle more, nell'imminenza della scadenza, e quindi la soluzione della riapertura dei termini della delega a cui faceva riferimento il Ministro è l'unica strada percorribile.

Stiamo lavorando e abbiamo lavorato su questo, il dipartimento della funzione pubblica ha trasmesso una proposta da inserire in uno dei decreti legge in conversione e credo che questa possa essere la soluzione.

Al tempo stesso occorre sfruttare anche il tempo residuo della legislatura per cercare di chiudere i contratti collettivi istitutivi dei fondi pensione, cercando di creare, quando interverrà il decreto legislativo di riforma della disciplina, un contesto di fatto che sia, appunto, favorevole.

In conclusione, prima di passare la parola al Presidente Pulvirenti, ed agli altri relatori, volevo segnalare come possiamo ritenere che il problema della previdenza complementare sia un tipico problema di transizione. Ovviamente i problemi di transizione nella gestione dei processi politici sono quelli più complicati, perché si tratta di confrontare aspettative, legittimi interessi, diritti consolidati, soprattutto nei rapporti tra le generazioni. E quindi abbiamo un problema di transizione da un sistema di carattere obbligatorio essenzialmente retributivo a un sistema che ha degli elementi di capitalizzazione contributivo. Da un sistema di imprese pubbliche, fortemente ramificate, radicate, a un sistema che, a seguito appunto di processi di privatizzazione, vede maggiore necessità di un mercato di capitali in grado di garantire processi di finanziamento alle imprese, e, per quanto riguarda specificamente il settore pubblico, da un sistema di accantonamenti puramente virtuali con l'indennità di buonuscita ad un sistema in cui anche i pubblici dipendenti siano titolari di un tfr, un trattamento di fine rapporto, analogo a quello dei lavoratori privati.

Se queste sono, come dire, le linee su cui la riflessione sulla previdenza complementare nel pubblico impiego può essere sviluppata, io darei la parola al Presidente Pulvirenti. Grazie

## **Alfio Pulvirenti**

***(Presidente Associazione Liberal Popolari)***

Buona sera e benvenuti a tutti.

Come Presidente dell'Associazione Liberal Popolari, promotrice di questo incontro insieme alla Facoltà di Economia dell'Università di Tor Vergata, permettetemi di ringraziare inizialmente il Ministero della Funzione Pubblica che ha voluto dare il suo patrocinio all'odierno seminario assicurando altresì un significativo contributo di suoi qualificati dirigenti. Un ringraziamento va anche al Foromez e al suo Presidente dr. Flamment per il sostegno assicurato all'iniziativa. Naturalmente un grazie riconoscente alla Facoltà di Economia nella persona del suo Preside prof. Paganetto ed a tutti i relatori, che con la loro grande disponibilità, assicureranno al seminario elementi conoscitivi indispensabili al dibattito e all'approfondimento della tematica .

Un grazie all'INPDAP che con alcune presenze apicali, tra cui il Direttore Generale, fornisce quel contributo indispensabile proprio dell'Ente di gestione previdenziale per i pubblici dipendenti.

Infine un grazie sia al Prof. Paci, Presidente del fondo Espero che è l'unico fondo, in Italia, per dipendenti pubblici che ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali che porteranno il loro punto di vista.

L'associazione che mi onoro di presiedere, con questa iniziativa intende anche festeggiare il decennale dalla sua costituzione, compiutosi lo scorso 10 novembre, nella scia di quanto fin qui fatto. Come molti di voi sanno, essa si è sempre impegnata in un'area prepolitica affrontando tematiche di interesse sociale e di forte attualità. Dal primo convegno sulle Area Metropolitana di Roma, nell'ormai lontano 1997, alla tematica odierna che tanto ha agitato il dibattito politico e che come ci viene ricordato dai diversi soggetti in causa costituisce una problematica ineludibile con cui si confronteranno a breve i nostri figli.

E' un tema complesso, che ha le sue origini nella riforma del sistema previdenziale, alla quale siamo obbligati dalla normativa generale europea e da cui non possiamo prescindere. Problema di grande rilevanza anche per i suoi riflessi sul bilancio pubblico .

I relatori non mancheranno certamente di evidenziare quali aspetti determinano le tensioni che ad oggi non hanno consentito la piena attuazione di percorsi definitivi e altresì le possibili soluzioni in campo.

E' sorprendente che nel settore pubblico, il primo fondo costituito, mi riferisco al " FONDO ESPERO", destinato agli insegnanti, abbia registrato agli inizi un non elevato numero di adesioni nonostante i considerevoli vantaggi che assicurava.

Proprio la mancanza d'entusiasmo manifestato dai lavoratori nei confronti di un simile strumento di previdenza e le perplessità che si respirano nel mondo del lavoro ci hanno sollecitati a ragionare sulle cause che hanno frenato il decollo del fondo.

Abbiamo notizia, infatti, che la tendenza si è invertita, come ci ricordava prima il Ministro Baccini, ma approfondiremo meglio, nel corso della tavola rotonda con il Prof. Paci che ci illustrerà la metodologia messa in atto per ottenere questo risultato. Era infatti abbastanza inspiegabile perché, nonostante i

rendimenti previsti fossero stati convenzionalmente fissati quale media dei migliori cinque fondi, quindi con una situazione favorevole per i lavoratori, il fondo non avesse raccolto le adesioni sperate.

Ascolteremo anche i sindacati e capiremo se vi sono perplessità e quali esse siano.

Certamente la mole degli interessi economico-finanziari e l'incidenza che i comportamenti dei vari gestori possono avere sui possibili sottoscrittori della previdenza integrativa rendono quest'ultimi preoccupati, soprattutto alla luce di quanto in passato è avvenuto a danno di investitori e risparmiatori, ne è prova il fatto che il Governo abbia avvertito la necessità di emanare una nuova legge sul risparmio.

Operazione non facile proprio per alcuni interessi consolidati che hanno rallentato l'iter della riforma di cui si sentiva necessità già prima che scoppiassero vari casi: da Parmalat a quelli più recenti.

Riteniamo infatti, che un nuovo approccio alla trasparenza sembri essere l'unico percorso poiché comporta la massima garanzia per i futuri iscritti, esso dovrebbe essere realizzato attraverso alcune semplici norme che imponessero a tutti gli operatori del mercato di presentare insieme a ciascun prodotto e prima della sottoscrizione, una stima sintetica e comprensibile dei costi/benefici complessivi con una procedura standard, cioè con ipotesi e modalità uguali per tutti.

Ci è sembrato opportuno, così come abbiamo fatto in passato, proporre un'occasione per focalizzare l'attenzione sulle problematiche che interessano il cittadino, inteso sia come singolo individuo che come parte di una collettività, attraverso un'associazione da sempre dedicata a questo.

Il seminario si propone quindi di affrontare il nuovo rapporto con i fondi integrativi tenendo conto degli aspetti finanziari, fiscali e di rischio, e quello che ho sommariamente tratteggiato, riferendomi anche a interventi precedenti, verrà ampiamente dibattuto e sviluppato.

Prima di chiudere permettetemi un particolare ringraziamento al Prof. Coppini che sarà il moderatore della tavola rotonda, con il quale lungamente mi sono confrontato; e che ha curato gli aspetti tecnico scientifici d'intesa con i relatori, assicurando all'odierno incontro qualità di contenuti, considerazioni e proposte.

Infine un grazie al Ministro Baccini, che ha manifestato un forte interesse perché questo seminario vedesse la luce, facendo proprio l'obiettivo di garantire al sistema di previdenza integrativa per i pubblici dipendenti, quegli elementi da lui ritenuti indispensabili, quali: la trasparenza nei criteri di gestione, la garanzia dei rendimenti economico-finanziari e soprattutto la più ampia possibilità di opzioni alternative per i lavoratori sottoscrittori che devono poter scegliere tra diverse proposte trasparenti.

Un grazie a voi tutti che siete oggi qui e non mi resta che dirvi buon lavoro!

### **Cons. Perna**

Ringraziamo il Presidente Pulvirenti, il quale, come già il Ministro Baccini ha segnalato come uno dei problemi, di fatto, del settore della previdenza



complementare del pubblico impiego, sia un problema di informazione, probabilmente di diffusione di una maggiore consapevolezza e credo che su questo, forse, il Presidente Flamment, ci potrà dare anche qualche indicazione, visto il ruolo di Presidente del Formez.

### **Dott. CARLO FLAMMENT**

*(Presidente del FORMEZ)*

Il mio sarà un breve saluto per testimoniare il sostegno del Dipartimento per la Funzione Pubblica su un tema importante come quello della previdenza integrativa, che può essere considerato parte della strategia che con grande sensibilità il Ministro per la Funzione Pubblica sta portando avanti: la "human governance", cioè una politica tesa a mettere al centro della gestione amministrativa l'uomo, il funzionario pubblico con tutti i suoi diritti.

Il Formez può dare un sostegno soprattutto sul piano dell'azione divulgativa, utilizzando gli strumenti che adoperiamo normalmente per le attività di formazione di tutti i settori della pubblica amministrazione. Per noi è prezioso far incontrare le esperienze di successo ed anche le criticità. Ad esempio, attraverso i "cento progetti" che presentiamo ogni due anni al Forum della P.A., l'effetto delle migliori pratiche diventa un effetto di traino: è l'occasione per far vedere dove ed in che modo sono stati risolti i casi più complessi. Il caso di successo spesso induce alla "simulazione", portando così a crescere l'intera pubblica amministrazione. Analogamente, l'analisi ed il confronto delle "bad practices", cioè delle difficoltà e delle criticità che si incontrano in vari campi, aiutano la pubblica amministrazione a migliorare le sue performances. Questi sono strumenti che possiamo mettere a disposizione della Funzione Pubblica, delle forze sociali e del sindacato, una volta deciso che sulla previdenza integrativa si debba partire con un'azione di convincimento, di diffusione, di divulgazione, di scambio di esperienze su tutto il territorio nazionale.

Detto questo, non entro nel campo di una materia così tecnica, ma approfitto di questa occasione per lanciare due segnali.

Il primo è al sistema universitario, perché vedo presenti molti docenti. Nel nuovo piano triennale del Formez, che verrà presentato all'Assemblea dei soci venerdì 3 febbraio e andrà, ci auguriamo, alla conferenza unificata successiva, abbiamo posto al centro dell'attenzione il rapporto con il sistema universitario. La ricerca e la pubblica amministrazione hanno una serie di azioni e di obiettivi che interagiscono; e i fondi limitati di cui la ricerca dispone in Italia, in questo settore in particolare, ci obbligano oggi a "fare sistema". Il Formez, la Scuola Superiore della pubblica amministrazione e il sistema universitario devono raccordarsi.

L'altro asse che desidero presentare è rivolto più alla pubblica amministrazione. Ventisei anni fa il Formez fu protagonista del Rapporto Giannini. Riteniamo giunto il momento di produrre una fotografia nuova, un quadro aggiornato delle necessità, delle criticità e delle proposte sulla pubblica amministrazione: insomma, un nuovo grande rapporto Giannini. Questo impegnerà tutto l'anno in corso, anche perché il sistema amministrativo italiano nel frattempo è cresciuto. Non si tratta più solo di

descrivere l'evoluzione dei ministeri ma di cogliere anche quale sarà l'evoluzione del sistema federale, delle regioni, delle province, dei comuni, dei rapporti interistituzionali. Regge ancora la conferenza unificata così com'è? Regge ancora una legge finanziaria fatta solo dal centro? Ci sono una serie di meccanismi che vanno sicuramente rivisti. E il Cipe? Oggi i difettosi rapporti interistituzionali sono tra i motivi di blocco del progresso del paese. La sfida è riportare l'Italia nelle posizioni che merita. Non possiamo più apparire, come P.A., al quarantesimo o cinquantesimo posto delle classifiche di competitività. Per far ciò riteniamo che il punto di partenza sia un'analisi veramente approfondita, corredata delle relative proposte, sullo stato della nostra pubblica amministrazione a tutti i suoi livelli.

Assicuro all'associazione culturale ed all'università di Tor Vergata che hanno voluto questo incontro così importante, tutto il sostegno del Formez con la sua capacità di impatto comunicativo verso le pubbliche amministrazioni.

Grazie.

### **Cons. PERNA**

Io volevo ringraziare il Presidente Flamment, il quale conferma che in realtà ci sia parecchio da fare anche sul versante della formazione: ci vuole la definizione di un quadro giuridico legislativo coerente, la definizione di accordi contrattuali che danno esecuzione a questo quadro rischia di diventare del tutto sterile se poi non c'è una consapevolezza diffusa. Io penso che se già oggi il fondo estero, che è l'unico che ha dovuto superare le difficoltà che ha incontrato e riguarda un settore come quello della scuola, un settore, quindi, di grandissimo impatto, non solo numerico, immagino quali potranno essere le difficoltà per riuscire poi a realizzare i fondi per esempio per le relative amministrazioni periferiche, dove la grande dispersione anche territoriale è enorme e dove, quindi, l'esigenza d'informazione e di formazione sono ancora più acute. Quindi credo che su questo forse studiare qualche iniziativa specifica, anche sfruttando le tecnologie attuali, cui faceva riferimento il Presidente Flamment, sia assolutamente opportuno.

Darei adesso la parola al dottor Naddeo, che è il Direttore capo dell'ufficio delle relazioni sindacali della pubblica amministrazione, il quale, credo, esporrà tutto quello che il dipartimento in termini sia legislativi ma, soprattutto, in termini di relazioni sindacali ha sviluppato in questi anni, per cercare di portare a casa i risultati che sono stati portati a casa e quelli che ancora devono esserlo.

### **Dott. ANTONIO NADDEO**

*(Dipartimento Funzione Pubblica)*

Con questo intervento vorrei fornire un quadro della situazione attuale della previdenza complementare nel pubblico impiego, introdotta sul piano normativo negli anni '90, in particolare con la "legge Dini", la n. 335 dell'8 agosto 1995.

Tale legge si inseriva in un più generale processo di riforma della pubblica amministrazione e dell'impiego alle sue dipendenze, processo avviato nel 1993, con la "privatizzazione" del rapporto di lavoro pubblico.

Alla base della previdenza complementare, dunque, si è posta proprio l'idea di applicare al pubblico impiego, dal punto di vista del rapporto di lavoro, le stesse regole del settore privato e, successivamente, anche la riforma dell'intero assetto pensionistico del nostro Paese, originata dalla necessità di contemperare più esigenze: da una parte, assicurare redditi pensionistici adeguati a fronte di forti mutamenti nelle condizioni generali di riferimento, quale, ad esempio l'allungamento dell'aspettativa di vita; dall'altra, garantire la sostenibilità finanziaria del complessivo sistema pensionistico.

Questo processo riformatore, iniziato nel 1993 per quanto riguarda il rapporto di lavoro e proseguito negli anni '90 con la progressiva omogeneizzazione dei trattamenti pensionistici nei settori pubblico e privato, ha gradualmente introdotto nel pubblico impiego le stesse regole valide per il settore privato.

Tale processo configurato sul piano normativo si è rivelato, però, di difficile attuazione: nel periodo 1995-1997, io ero in servizio all'Aran e già a partire dal lontano 1996 si iniziava, in quella sede, a parlare della contrattazione collettiva per la istituzione dei fondi di previdenza complementare dei pubblici dipendenti.

Se pensiamo che ci sono voluti davvero parecchi anni per far partire il fondo pensione "Espero" per i lavoratori della scuola, appare evidente la difficoltà di introdurre nel settore pubblico le regole pensionistiche proprie del settore privato.

Perché questo? Innanzitutto, nel settore pubblico, noi partiamo, per esempio, da un sistema di accantonamento per il tfr, che non è quello tipico del settore privato; inoltre, contemporaneamente, permane il trattamento di fine servizio, con regole proprie completamente diverse rispetto a quelle del settore privato.

In realtà, per effetto della riforma pensionistica e, in particolare, con la legge Dini, per i lavoratori pubblici è stato chiaramente previsto, a livello normativo, il passaggio dal trattamento di fine servizio al trattamento di fine rapporto; poi, ci sono stati ulteriori interventi ed un accordo quadro nazionale stipulato nel 1999 con i sindacati presso l'Aran, che ha stabilito le regole sia per il passaggio dal vecchio regime di tfs al nuovo sistema di tfr sia per l'automatica applicazione del tfr agli assunti successivamente al 2000 (cd. nuovi assunti).

Per cui, adesso, ci troviamo in una situazione così articolata: una parte dei dipendenti, i nuovi assunti, che sono nel sistema di tfr ma non sono accompagnati - se non nel settore della scuola, dove è operativo il fondo pensione Espero - dalla possibilità di aderire ad un fondo di previdenza complementare di origine contrattuale; poi, c'è il problema di coloro che sono nel vecchio regime di tfs, cioè gli assunti prima del 1° gennaio 2001, connesso alla possibilità, per questi, di optare per il nuovo sistema di tfr attraverso, sempre, l'adesione ai fondi pensione.

In questo contesto, tra l'altro, è intervenuta recentemente la riforma pensionistica, prima con la legge delega dell'agosto 2004 e poi con i decreti legislativi di attuazione per il settore privato.

Giova qui ricordare che, per i pubblici dipendenti, la disciplina che deriva dalla legge n. 335 del '95 è tuttora in vigore, perché la riforma pensionistica recentemente approvata fa salva la disciplina vigente per il settore pubblico.

In realtà, nella legge di riforma pensionistica dell'agosto del 2004 è espressamente prevista la delega al Governo per armonizzare ed applicare al pubblico impiego i principi innovativi introdotti per il settore privato, ma i termini per l'esercizio di questa delega sono, in pratica, scaduti e, al momento, abbiamo presentato un emendamento per la riapertura della delega.

Perché la delega è infruttuosamente scaduta? Perché era necessario attendere e conoscere quello che succedeva per il settore privato, con la speranza che, nel frattempo, qualche altro fondo pensione fosse istituito; invece è arrivata la normativa delegata per quanto riguarda il settore privato ma i fondi pensione per i pubblici dipendenti sono rimasti sempre al numero che abbiamo detto prima, cioè al solo fondo Espero per la scuola.

Torniamo quindi al punto prima accennato: perché c'è questo problema nel pubblico impiego, relativo alla difficoltà di attivare forme di previdenza complementare? Perché la contrattazione collettiva non riesce ad istituire i fondi pensione?

Un aspetto fondamentale su cui richiamare l'attenzione riguarda la struttura della retribuzione del dipendente. Il fondo pensione Espero è stato istituito perché i lavoratori della scuola hanno una struttura retributiva particolare e, cioè, tutto il loro trattamento economico fa parte, in sostanza, del trattamento fondamentale: il 98% del trattamento economico, in qualche modo, è fisso e continuativo e ha natura stipendiale.

Questo ha facilitato l'istituzione del fondo perché mentre nel regime di tfs, tuttora valido per i cd. vecchi assunti, è la legge che stabilisce gli elementi retributivi che costituiscono la retribuzione imponibile previdenziale e ciò anche per quanto riguarda la buonuscita, nel sistema di tfr è la contrattazione collettiva che si deve far carico delle variazioni di questi emolumenti retributivi ai fini del relativo calcolo.

Perciò, se una parte di trattamento accessorio, quello che, in qualche modo, viene destinato alla produttività, deve farsi rientrare nel calcolo del tfr, ciò comporta un costo e, quindi, occorrono le risorse finanziarie. È stato più semplice per il settore della scuola, in cui già tutta la retribuzione, avente natura fissa e continuativa, andava calcolata nel tfs e, quindi, anche nel tfr, oltre che per la pensione, e non c'è stato bisogno di integrare le risorse finanziarie per l'istituzione del fondo per via contrattuale.

La difficoltà si è presentata, invece, per l'istituzione del fondo pensione, per esempio, di ministeri, enti pubblici non economici ed altri comparti, a proposito del quale c'è tuttora un dibattito su quali elementi della retribuzione, oltre lo stipendio, devono rientrare nel calcolo della retribuzione imponibile sia ai fini del tfr sia ai fini previdenziali.

Per un altro fondo, vale a dire quello per le regioni ed enti locali e per la sanità, è stato sottoscritto con i sindacati l'accordo presso l'Aran, ma sono sorti problemi diversi, che attengono alla particolare procedura prevista per i contratti collettivi, e che, in questo caso, si individuano nel mancato assenso all'accordo sottoscritto da parte del comitato di settore, cioè della parte

“datoriale”, con la conseguenza che l'accordo dovrà essere, in qualche modo, rivisto dall'Aran e delle organizzazioni sindacali.

In sostanza, per quanto riguarda, in particolare, i dipendenti dei ministeri e degli enti pubblici non economici, abbiamo un problema, ancora aperto, di definizione della retribuzione imponibile, che deve essere ben indicata nell'atto di indirizzo che verrà inviato all'Aran per le trattative istitutive del fondo. Per il fondo dei dipendenti delle regioni, degli enti locali e della sanità, l'accordo con i sindacati, come detto, è stato concluso e il problema riguarda i datori di lavoro; ciò anche perché alcune regioni, soprattutto quelle a statuto speciale, in qualche modo si sono costituite la loro previdenza complementare, i loro fondi, e questo rende più difficile il decollo vero e proprio della previdenza mediante contrattazione collettiva nazionale.

E' stato detto all'inizio che, per quanto riguarda il fondo Espero, c'è stata una fase iniziale un pò complicata. Tra l'altro, noi abbiamo più volte fatto riunioni con il Presidente Paci e con l'Inpdap per seguire l'andamento delle adesioni al fondo Espero.

Inizialmente le difficoltà, a mio avviso, erano dovute in primo luogo alla localizzazione delle scuole praticamente in tutta Italia, per cui non è stato sempre agevole raggiungerle con una adeguata informazione ed ottenere le adesioni da parte dei dipendenti; inoltre, c'è stata e c'è una diffidenza di base da parte del dipendente pubblico nell'aderire ad un fondo pensione quando per il tipico impiegato pubblico, che è quello ministeriale, ancora non è stato istituito il fondo. Difatti, nei colloqui e nelle occasioni di incontro che abbiamo avuto col fondo Espero, personalmente ho sempre sostenuto che, una volta partito il fondo pensione per i ministeri e per gli enti pubblici non economici, ciò avrebbe fatto sicuramente da traino, sia per la facilità d'informazione per quanto riguarda i ministeri (amministrazioni centrali per definizione) sia perché nel fondo dei ministeri ci sono anche gli enti pubblici non economici, tra i quali figurano anche gli enti previdenziali che, in qualche modo, gestiscono tutta questa partita della previdenza complementare. Forse la partenza anche di questo fondo avrebbe dato una maggiore accelerazione all'attuazione della previdenza complementare nel pubblico impiego.

In realtà, poi, i dubbi sulla convenienza delle adesioni al fondo Espero sono stati superati e la soglia minima di trentamila unità che si era posta per far poi partire completamente il fondo è stata ampiamente raggiunta, anzi, dai dati che mi sono stati presentati risulta che l'incremento comincia ad essere esponenziale; perciò, in qualche modo, si è recuperato quello che non c'era all'inizio e penso che, a breve, le adesioni saranno molte di più.

Questo dovrebbe fare da auspicio all'attivazione del fondo pensione nei ministeri e negli enti pubblici non economici e, in qualche modo, bisognerebbe risolvere il problema con le regioni e gli enti locali per dare attuazione alla previdenza anche in questi settori.

In generale, poi, c'è un altro fatto, diciamo, negativo: mentre nel settore privato l'aspetto fondamentale, per quanto riguarda i profili finanziari, è quello della tendenza a favorire il maggior numero di adesioni allo stesso fondo pensione, così che il fondo disponga di maggiori risorse finanziarie da investire, nel settore pubblico ogni comparto vorrebbe il suo fondo di previdenza complementare.

Sussiste un po', in sostanza, la stessa tendenza che si riscontra nella contrattazione collettiva ad avere tanti e distinti comparti di contrattazione per singole amministrazioni. Attualmente noi abbiamo dei contratti collettivi che disciplinano circa quattromila, cinquemila dipendenti e, addirittura, abbiamo dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplinano una singola amministrazione (mi viene in mente il Cnel, l'Enac e via di seguito) e che riguardano un centinaio di dipendenti.

Ogni singolo comparto vorrebbe il suo contratto collettivo di lavoro, il suo fondo pensione e questo sicuramente ostacola l'avvio della previdenza complementare.

In qualche riunione che abbiamo organizzato presso il Dipartimento sempre col fondo Espero e con gli esperti del settore, provocatoriamente ho detto: "ma se un dipendente del ministero chiede di aderire al fondo pensione Espero, che è il solo fondo che già esiste, quali problemi sussisterebbero?"

È vero che, alla base del fondo Espero, c'è un accordo collettivo che indirizza verso il solo comparto della scuola, però ritengo che, anche alla luce della recente riforma nel settore privato che disciplina, tra l'altro, i movimenti dei lavoratori all'interno del "panorama" dei fondi, il Governo dovrà tener conto di questa possibilità nel decreto legislativo di armonizzazione e di applicazione al settore pubblico dei principi di riforma della previdenza complementare.

Dato che un fondo già esiste, si potrebbe aprirlo anche ad altri dipendenti pubblici che hanno interesse ad aderire a quel fondo, rimettendo la scelta alla volontà dei dipendenti.

Ovviamente ripeto questo provocatoriamente, visto che la possibilità di cui parlavo va un po' contro la filosofia dell'accordo quadro sottoscritto dall'Aran e dalle organizzazioni sindacali, approvato dal Governo e oggi pienamente valido.

Ma è una provocazione che ritengo utile per cercare di smuovere questo settore, nel quale molte volte i tentativi di raggiungere un accordo o gli accordi già sottoscritti sono stati bloccati per problemi finanziari, inerenti, come vi dicevo prima, alla difficoltà di reperire le risorse per la copertura finanziaria della istituzione dei fondi pensione, anche perché molte volte è difficile riuscire a ritagliare l'aspetto finanziario per la previdenza complementare nell'ambito delle risorse destinate agli incrementi retributivi in senso lato.

Proprio perché i problemi sono stati di ordine finanziario, forse occorreva trovare una buona copertura finanziaria quando è stata approvata la prima vera legge di riforma del settore, la legge "Dini" n. 335 del 95, per dar vita, poi, ai fondi successivamente.

Infatti, l'attuale sistema è fatto di contribuzione solo in parte finanziaria, ma per la buona parte virtuale e, perciò, l'Inpdap, che interverrà dopo, ci potrà dire come tecnicamente questo sistema tiene, ma è chiaro che ancora, con questi fondi, non ci può essere la spinta ai mercati finanziari, mentre invece i fondi pensione dovrebbero costituire proprio un incentivo del lavoratore a partecipare ad un investimento finanziario, perché quello fa il fondo pensione: investe per dare dei benefici successivi.

È evidente che il sistema va ancora completato, pur nella convinzione che tutti gli istituti privatistici che, in qualche modo, vengono riproposti nel settore

pubblico hanno sempre una difficoltà di applicazione. Ciò, più che altro perchè ci sono delle leggi e degli ostacoli anche di natura finanziaria che determinano questa difficoltà. E gli esempi sono palesi. La previdenza complementare ha avuto una difficoltà enorme, che ancora sussiste. La cd. legge Biagi, che disciplina gli istituti flessibili del rapporto di lavoro che in qualche modo funzionano nel privato, all'interno del lavoro pubblico presentano una notevole difficoltà di applicazione e, infatti, questa è una delle altre questioni aperte che non si riescono a disciplinare dal punto di vista della contrattazione collettiva.

Occorre, in sostanza, ogni volta contemperare le esigenze e le specificità del settore pubblico rispetto agli obiettivi del settore privato che si vogliono, in qualche modo, trasferire nel pubblico.

Grazie.

### **Cons. PERNA**

Ringraziamo il dottor Naddeo che segue direttamente queste questioni e quindi ha potuto offrire un contributo particolarmente interessante a questa riflessione conclusiva, alla quale io personalmente sono affezionato, cioè l'idea che a volte mutuare gli istituti privatistici e collocarli in un contesto pubblicistico sortisca effetti perversi paradossali. Anche perché accanto a quello a cui faceva riferimento Antonio, nel settore pubblico diverso è l'assetto degli interessi degli operatori. Quindi un istituto che funzioni in un contesto privatistico, perché gli operatori (imprenditori, lavoratori) hanno un certo assetto di interessi, in un contesto pubblicistico, in cui l'assetto degli interessi di chi opera è differente, rischia di avere effetti paradossali.

Un'altra cosa sulla quale, ad esempio, occorrerebbe fare una riflessione, è la contrattazione decentrata, che è una cosa sicuramente utile (ovviamente entro certi limiti e a determinate condizioni). Sicuramente può essere utile in un contesto privato, perché dovrebbe servire ad adeguare l'andamento delle retribuzioni all'andamento della produttività delle imprese e consentire aumenti retributivi collegati ad elementi di efficienza, e quindi sostanzialmente consentire maggiori aumenti retributivi ai lavoratori. Ovviamente, la misurazione della produttività in un settore, come quello pubblico, è un capitolo ancora tutto da scrivere.

Quindi darei adesso la parola al dottor Manente, dirigente dell'Inpdap, il quale si soffermerà, credo, sugli aspetti tecnici, anche di gestione di questo capitolo.

### **Dott. Maurizio Manente**

*(Dirigente Generale INPDAP - Direzione Centrale TFS, TFR e Previdenza Complementare)*

#### **La previdenza complementare dei dipendenti pubblici: le particolarità**

La principale voce di finanziamento della previdenza complementare è costituita dal trattamento di fine rapporto (TFR). Per chi aderisce ad un fondo pensione negoziale, l'utilizzo del TFR è obbligatorio in base al decreto legislativo n. 124/93 ed agli accordi istitutivi dei fondi pensione.

Proprio questa circostanza ha reso, di fatto, inaccessibile ai dipendenti pubblici la previdenza complementare su base contrattuale fino alla fine degli anni '90.

Quando fu emanato il decreto legislativo n. 124/1993, nel pubblico impiego non esisteva il TFR ma i trattamenti di fine servizio - TFS (*indennità di buonuscita per gli statali, indennità premio di servizio per i dipendenti degli enti locali e del servizio sanitario nazionale, indennità di anzianità per i dipendenti degli enti pubblici non economici – parastato*).

Queste prestazioni sono erogate sulla base di schemi previdenziali assicurativi - di fatto a ripartizione - gestiti dall'Inpdap e, diversamente dal TFR, non sono il frutto di accantonamenti successivi che possono essere resi disponibili per la previdenza complementare.

Per questo, nella riforma delle pensioni del 1995, fu disposta l'introduzione del TFR anche per i dipendenti pubblici.

Questo passaggio dai trattamenti di fine servizio al trattamento di fine rapporto nel caso del pubblico impiego non fu concepito e realizzato come integrale applicazione della disciplina adottata per i lavoratori del settore privato, fondata sull'articolo 2120 del Codice Civile.

In primo luogo perché non tutti i dipendenti pubblici sono passati automaticamente al TFR ma solo quelli assunti dopo il 31 dicembre 2000. Gli altri permangono nel regime previdenziale dei persistenti trattamenti di fine servizio, anche se possono optare per la trasformazione del proprio TFS in TFR aderendo ad un fondo di previdenza complementare.

In secondo luogo perché il TFR non è accantonato dai datori di lavoro ma continua ad essere erogato dall'Inpdap, nell'ambito della gestione dei TFS.

I datori di lavoro pubblici, peraltro, continuano a versare all'Inpdap il vecchio contributo di finanziamento per i TFS anche con riferimento ai dipendenti in regime di TFR.

In altri termini, il TFR non ha assunto i connotati di salario differito, accantonato e gestito dal datore di lavoro, ma ha, piuttosto, caratteristiche proprie di una nuova modalità di computo delle prestazioni, erogate nell'ambito delle gestioni ex Inadel ed ex Enpas che, come anzidetto, sono pressoché a ripartizione.

Va rilevato che un passaggio integrale ad un regime di TFR effettivamente basato sul dettato dell'art. 2120 avrebbe comportato sia un incremento del costo del lavoro a carico degli enti pubblici datori di lavoro, sia problemi immediati di equilibrio della gestione dei TFS dell'Inpdap: le indennità di buonuscita e le indennità premio di servizio erogate dall'Inpdap, infatti, avrebbero in tal caso visto venir meno una basilare fonte di contribuzioni necessarie all'erogazione delle prestazioni correnti.

Il passaggio integrale ed immediato dal TFS al TFR avrebbe presentato, infatti, profili di problematicità in molti aspetti analoghi a quelli relativi alla transizione di un sistema pensionistico basato sulla ripartizione ad uno basato sulla capitalizzazione: in tal caso andrebbero rese disponibili risorse aggiuntive in misura tale da compensare il mancato afflusso contributivo al sistema a ripartizione, generato dalla diversa destinazione degli accantonamenti di quei lavoratori che, inseriti nel sistema a capitalizzazione, vedranno gli accantonamenti stessi destinati non più al pagamento delle prestazioni



correnti ma a conti e piani di investimento che daranno luogo alla prestazione finale.

Per dare una misura al fenomeno, basti pensare che il solo onere legato alla cessazione dei contributi all'Inpdap ammonterebbe a circa cinque miliardi di euro annui. A questo onere andrebbe poi aggiunto quello legato allo smobilizzo anticipato (rispetto alla naturale cessazione del rapporto di lavoro) delle posizioni maturate.

Certamente anche queste evidenti difficoltà finanziarie hanno concorso a determinare il ritardo nella partenza della previdenza complementare ed hanno indotto il legislatore ad adottare per i dipendenti pubblici uno schema di funzionamento basato essenzialmente su accantonamenti di natura figurativa per differire nel tempo i costi, lasciando pressoché inalterati i relativi saldi di finanza pubblica.

Il TFR è quindi accantonato figurativamente presso l'Inpdap ed erogato al lavoratore solo alla cessazione del rapporto di lavoro con interruzione del rapporto previdenziale con l'Istituto.

Questo carattere figurativo o "virtuale" del TFR dei dipendenti pubblici - *che si traduce in una "disponibilità differita" della prestazione* - è anche la ragione del ricorso alla virtualità anche per quanto riguarda le quote di TFR destinate a previdenza complementare.

Si può anzi affermare che la differenza fondamentale tra dipendenti privati e pubblici, in tema di previdenza complementare, è connessa alla periodicità con cui il TFR affluisce al fondo pensione.

Per i lavoratori dipendenti del settore privato, infatti, l'accantonamento di TFR affluisce tempo per tempo al fondo pensione, insieme con le altre contribuzioni previste. Per i lavoratori del settore pubblico previdenzialmente gestiti dall'INPDAP, invece, il TFR viene conferito al fondo pensione solo alla cessazione del rapporto di lavoro. A questa particolarità, come si vedrà tra breve, è connesso il ruolo dell'Inpdap.

Come si è detto, l'estensione del TFR ai dipendenti pubblici è stata disposta dalla legge n. 335/1995 ma la norma è diventata operativa solo a partire dal 2000, in virtù della pubblicazione del Dpcm 20 dicembre 1999 che ha recepito i contenuti dell'Accordo quadro tra Aran ed Organizzazioni Sindacali del 27 luglio 1999 che, a sua volta, ha dato attuazione alle disposizioni in tema di TFR contenute nella legge n. 335/1995.

L'accordo quadro ed il Dpcm 20 dicembre 1999 hanno contestualmente disposto anche l'istituzione dei fondi pensione per i dipendenti pubblici anche mediante l'utilizzo degli accantonamenti figurativi del TFR.

### Lo stato dell'arte

In base all'accordo quadro, i fondi pensione nel pubblico impiego possono essere istituiti per comparto di contrattazione o per raggruppamenti di comparto in modo però da garantire un ristretto numero di fondi di dimensioni significative tali da assicurare costi di gestione ridotti.

L'orientamento finora espresso dalla contrattazione collettiva di comparto è di dar vita a:

- un fondo per il comparto Scuola;
- un fondo per i comparti Sanità ed Enti Locali;

- un fondo per i comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio, Aziende autonome a cui aggregare anche gli Enti del Parastato;
- un fondo per i medici del Servizio Sanitario Nazionale.

Al momento non sono state ancora espresse indicazioni dalla contrattazione collettiva dei comparti Università e Ricerca.

In termini numerici, l'avvio e lo sviluppo del "sistema previdenza complementare" nel pubblico impiego riveste rilievo strategico non solo dal punto di vista della sicurezza sociale e della nuova idea di "welfare" verso cui si stanno orientando gli Stati moderni, ma anche dal punto di vista finanziario. Basti pensare che, ipotizzando entro i primi anni di vita dei fondi un'adesione media pari al 20% della potenziale platea del pubblico impiego – cioè oltre 500.000 aderenti - ogni anno, attraverso i fondi pensione dei lavoratori pubblici, verrebbero messi a disposizione dei mercati finanziari circa 250 milioni di euro di contributi (al netto delle quote figurative).

#### *Il fondo pensione Espero per i lavoratori della Scuola*

È l'unico fondo di categoria esistente nel pubblico impiego. L'accordo istitutivo è del marzo 2001, anche se l'iter costitutivo è stato completato nel novembre 2003 ed è stato autorizzato all'esercizio dalla Covip nel maggio 2004.

Ha ormai ampiamente raggiunto le 30.000 adesioni necessarie per avviare le procedure per l'elezione degli organi collegiali.

Il bacino dei potenziali aderenti è costituito dal personale scolastico, rappresentato da più di 1.100.000 lavoratori.

#### *Il fondo pensione per il personale delle Regioni, delle Autonomie locali e del Servizio Sanitario Nazionale*

L'ipotesi di accordo istitutivo è stata sottoscritta il 7 dicembre 2004 e, al momento, si è in attesa del parere favorevole da parte dei Comitati di settore rappresentativi delle amministrazioni datrici di lavoro e della successiva certificazione di compatibilità da parte della Corte dei Conti.

Il bacino dei potenziali aderenti è costituito da circa 1.150.000 lavoratori.

#### *Il fondo pensione per il personale dei Ministeri, delle Agenzie fiscali, della Presidenza del Consiglio e degli Enti pubblici non economici*

L'Aran è in attesa dell'atto di indirizzo per la definizione dell'accordo istitutivo da parte della Presidenza del Consiglio, per le Amministrazioni statali coinvolte e del Comitato di settore degli Enti pubblici non economici.

Il bacino dei potenziale aderenti è costituito da circa 330.000 lavoratori.

#### *I fondi negoziali a dimensione territoriale*

L'attuale quadro normativo prevede fondi pensione a carattere regionale, sostenuti dalle Regioni a statuto speciale, che associano anche dipendenti pubblici. Si tratta dei seguenti:

- *Laborfonds, costituito in forma di associazione il 2 aprile 1998 ed autorizzato dalla Covip all'esercizio delle attività il 19 aprile 2000. Laborfonds, pertanto, è il primo fondo pensione, costituito ai sensi del decreto legislativo n. 124/1993, avente tra i propri destinatari dipendenti*

*pubblici. Al 30 novembre 2005 risultavano infatti iscritti oltre 71.000 lavoratori, dei quali circa 35.000 dipendenti da amministrazioni pubbliche locali.*

- Fondo Pensione Cessazione Servizio, *fondo pensione complementare preesistente a capitalizzazione individuale che associa i dipendenti dell'amministrazione regionale della Valle d'Aosta. Al 31 dicembre 2005 gli aderenti ammontavano a circa 2.500 unità, di cui circa 2.420 dipendenti della Regione Autonoma Valle d'Aosta e circa 80 unità dipendenti di enti pubblici non economici "collaterali" che applicano le medesime condizioni contrattuali.*
- Fopadiva, fondo pensione dedicato ai lavoratori dipendenti residenti nella Regione Autonoma Valle d'Aosta. Al Fondo, istituito mediante apposito accordo stipulato il 23 novembre 1998 ed autorizzato all'esercizio delle attività nel luglio 2003, possono iscriversi anche i lavoratori pubblici dipendenti dalle amministrazioni locali della Regione, ad eccezione di quelli già iscritti al Fondo Cessazione Servizio. A fine 2005 risultavano iscritti attivi al fondo circa 1.500 lavoratori, dei quali circa 420 dipendenti di amministrazioni locali e circa 380 dell'ASL della Valle d'Aosta.

#### I compiti dell'Inpdap

Come si è potuto rilevare, il coinvolgimento dell'Inpdap è strettamente connesso alle particolarità della previdenza complementare dei dipendenti pubblici, prima ricordate.

I compiti che la normativa assegna all'Inpdap sono così sintetizzabili:

- accantonamento figurativo, rivalutazione e contabilizzazione delle quote di TFR destinate a previdenza complementare (e della quota aggiuntiva pari all'1,5% per i lavoratori già in regime di TFS che optano per il TFR) per i lavoratori aderenti ai fondi pensione.
- conferimento ai fondi pensione, alla cessazione del rapporto di lavoro con interruzione del rapporto previdenziale, del montante derivante dagli accantonamenti figurativi.
- riparto delle risorse, stanziato nel bilancio dello Stato, a copertura degli oneri contributivi gravanti sulle amministrazioni statali in quanto datrici di lavoro.
- versamento ai fondi pensione delle risorse relative ai contributi gravanti sulle amministrazioni dello Stato, datrici di lavoro, con riferimento ai loro dipendenti iscritti presso i fondi pensione di comparto.

Come detto, l'affidare all'Inpdap la gestione degli accantonamenti figurativi relativi alle quote di TFR è stata, in qualche modo, una scelta obbligata. Se il TFR dei pubblici continua ad essere erogato come prestazione nell'ambito della gestione a ripartizione dei TFS, solo nell'ambito di questa gestione era possibile reperire le risorse ed organizzare la loro destinazione a previdenza complementare, sebbene con quelle caratteristiche di differimento nel tempo prima ricordate.

### Altre attività dell'Inpdap a favore dei fondi pensione di previdenza complementare

Dalla consapevolezza che questi compiti non dipendono da meriti o qualità particolari è nata nell'Inpdap una sfida che l'Istituto ha lanciato in primo luogo a se stesso: trasformare questa condizione obbligata, questo vincolo, in una opportunità.

Opportunità di svolgimento di nuovi servizi nel settore della previdenza complementare a vantaggio dei fondi pensione e, quindi, delle amministrazioni e dei lavoratori.

Opportunità anche di organizzare questi servizi puntando al miglioramento degli altri servizi e della altre attività istituzionali dell'Inpdap.

L'Istituto ha organizzato le proprie attività per la previdenza complementare in modo integrato con le altre attività in materia di previdenza obbligatoria.

Dovendosi attrezzare per le attività obbligate, l'Inpdap ha costituito i presupposti per allargare ai fondi pensione di tutte le pubbliche amministrazioni l'offerta gratuita di servizi amministrativi che più si avvicinano alle attività istituzionali e che con esse possono essere svolti in modo integrato.

Il riferimento è, in particolare, ai seguenti servizi:

- raccolta dei dati anagrafici, retributivi e contributivi attraverso la Denuncia Mensile Analitica (DMA);
- gestione delle anagrafiche;
- acquisizione e trasmissione mensile al fondo pensione dei dati relativi alla contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore rappresentati in forma analitica (per ciascun aderente);
- evidenza delle anomalie retributive e contributive riscontrate dall'Istituto nello svolgimento delle proprie attività;
- trasmissione periodica al fondo dei dati relativi all'accantonamento figurativo e dei conferimenti di propria competenza;
- consultazione e visualizzazione, attraverso connessione web, della posizione di previdenza complementare contabilizzata presso l'Istituto;
- informazione ai lavoratori in tema di previdenza complementare, in generale, ed agli enti in tema di adempimenti.

Anche se l'organizzazione di questi servizi ha comportato investimenti sul piano organizzativo, il loro svolgimento comporta costi minimi per l'Istituto, poiché si tratta di attività strettamente gestibili ed integrate con le procedure che l'Istituto ha predisposto per le attività obbligatorie.

Prima di procedere alla predisposizione dei servizi gratuiti sopra ricordati, l'Inpdap ha sottoposto al parere dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato un Regolamento per la fornitura gratuita dei servizi prima menzionati e l'Autorità non ha sollevato obiezioni o rilievi all'impostazione dell'Istituto. Ha ritenuto, infatti, che l'offerta gratuita da parte dell'Istituto stesso di alcuni servizi indicati dal Regolamento e le eventuali alterazioni del mercato indotte siano compensate dalle economie di gamma conseguibili con l'offerta integrata di servizi obbligatori e gratuiti ai fondi pensione, dalle ricadute positive in termini di efficienza sul versante della previdenza obbligatoria

nonché dal sensibile abbattimento dei costi in fase di avvio dei fondi pensione a favore dei dipendenti pubblici.

Questi servizi sono resi mediante convenzioni a titolo gratuito con fondi pensione. Lo schema tipo di convenzione, che disciplina l'erogazione dei servizi contenuti nell'apposito Regolamento e che prima sono stati richiamati, è stato approvato dall'Autorità Antitrust.

Al momento risulta stipulata una convenzione con il fondo Espero (il 18 luglio 2005), mentre è in fase di definizione quella con il fondo Laborfonds.

Anche con Fopadiva e Fondo Cessazione Servizio della Valle d'Aosta sono stati avviati contatti per arrivare a regolare mediante convenzione lo svolgimento delle attività dell'Inpdap a favore di questi fondi.

### **Cons. PERNA**

Ringraziamo il dottor Manente che ci ha fornito un quadro dall'interno, direi, del funzionamento di questa sorta di universo sconosciuto della previdenza integrativa.

Adesso il programma prevede l'intervento del rappresentante delle organizzazioni sindacali, che credo, considerata la natura contrattuale delle fonti istitutive, sia decisiva, nella disponibilità e nella collaborazione, per il decollo del settore.

Quindi io vedo il dottor Focillo presente, gli darei subito la parola.

### **Antonio FOCCILLO**

*( Segretario Confederale UIL del Pubblico Impiego )*

Ringrazio per l'invito e per la possibilità di poter ragionare su tutta una serie di spunti e, quindi, velocemente, vorrei portare il mio contributo. Metterò anche un po' di pepe nella discussione perché i convegni sono belli anche quando non si è tutti d'accordo. Dico subito, raccogliendo l'invito del ministro Baccini, che su questa materia non ci sono contrapposizioni, fra ministero della funzione pubblica e organizzazioni sindacali, in quanto le due parti hanno interessi comuni. Il problema vero è un altro, se siamo o no in grado di metterci intorno ad un tavolo per definire la partita e concludere un iter che dura da troppi anni.

Non sono pessimista al riguardo perché i problemi sono noti e sono stati esposti, come pure si sa bene chi sono coloro che si oppongono e quali sono le difficoltà. Mi sembra che siamo di fronte alla stessa situazione di quando raggiungemmo l'accordo quadro del 1999: eppure nonostante ciò, allora, trovammo le soluzioni, proprio grazie alla comune volontà di concludere. Questo per ribadire e, ne sono convinto, che se si vuole trovare una soluzione per istituire i fondi integrativi è sufficiente trovare una sede per discutere, e in quella sede si arriverà ad individuare le soluzioni.

Ritengo, inoltre, che sia obbligatorio e fondamentale arrivare a definire i fondi integrativi per i dipendenti pubblici perché essi finora hanno subito un danno enorme, anzi ne hanno subiti tre!

Il primo è dovuto alla riforma Dini che ha parificato le regole fra pubblici e privati. All'epoca si diceva: i dipendenti pubblici hanno un privilegio, possono andare in pensione dopo diciannove anni, sei mesi ed un giorno ( le donne

dopo quattordici anni ,sei mesi ed un giorno), poi, all'improvviso, per la riforma si è passati a trentacinque anni.

Pertanto se si è voluto rendere tutti uguali con quella riforma ancora di più l'uniformità dei sistemi deve comunque produrre uguaglianza di trattamento con la possibilità anche per i dipendenti pubblici di poter istituire i fondi integrativi.

Secondo danno, è stato il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo che non è avvenuto solo per i dipendenti privati, ma anche per i dipendenti pubblici, con l'aggravante che quando questi ultimi potranno andare in pensione si accorgeranno di aver perso dieci anni, fino ad oggi per non aver potuto costituire l'eventuale integrazione. Questi anni nessuno glieli restituirà.

Terzo ed ultimo è il versamento del 2,50% che, per il solo fatto che non ci può essere diversità di trattamento di stipendio, si continua a pagare pur dovendo passare, nel caso d'adesione ai fondi integrativi, al TFR che non prevede contribuzione a carico del dipendente.

Di fronte a questa situazione non ci sono più margini per aspettare. Bisogna sedersi intorno ad un tavolo per ottenere l'istituzione di tutti gli altri fondi com'è successo per il fondo Espero relativo alla scuola. Proprio questo fondo è la dimostrazione che, se si vuole, si può fare anche nel pubblico la previdenza integrativa.

Purtroppo su questi argomenti si ragiona astrattamente, invece, dietro a ciò di cui stiamo discutendo ci sono persone che, quando andranno in pensione, si renderanno conto delle difficoltà da affrontare. Ancora oggi, infatti, i neo lavoratori ed i giovani percepiscono la previdenza nella stessa quantità di tutela dei loro genitori, mentre, invece al momento della pensione tutti i dipendenti che sono passati al contributivo si vedranno decurtare la pensione del quaranta o del cinquanta per cento rispetto agli altri.

Altra questione accennata è sulla condivisione dei dipendenti pubblici dell'utilizzo della previdenza integrativa. E' utile rendere consapevoli i lavoratori della necessità di versare il contributo ad un fondo integrativo perché, ovviamente, i danni si capiranno solo quando si andrà in pensione, perché molta persone controllano lo stato della loro situazione previdenziale solo al momento in cui diventano pensionati.

C'è poi, un problema di non corretta informazione in quanto non si fa chiarezza su quello che si perde e quello che si potrebbe guadagnare e su come si può riuscire ad ottenere un importo di pensione simile a quello erogato con il solo sistema retributivo.

Mi pongo, infine, un'altra domanda: come si può pensare di chiedere ad una persona che ogni mese subisce un decremento del suo potere d'acquisto a causa anche degli enormi ritardi dei rinnovi contrattuali, di prendere da quel minimo incremento contrattuale una parte per metterla a disposizione di qualcosa che non conosce bene? .

Quello che mi chiedo: Che cosa cambia dopo questo dibattito?

Al momento dobbiamo affrontare tre ordini di resistenze. La prima, d'accordo, è dei dipendenti. Va bene, accettiamo anche le critiche, ma la seconda è certo quella del ministero del Tesoro. Non è solo un problema di finanziamento. Ricordo però che il Tesoro faceva resistenza, in questa vicenda, sin dal primo

accordo e non c'entra né questo Governo né l'altro. Sono passati tanti governi dal 1995 ad oggi e la resistenza da parte del ministero del Tesoro c'è sempre stata.

All'epoca si diceva che per la diversità degli istituti contrattuali e previdenziali fra dipendenti pubblici e privati anche con la cosiddetta "privatizzazione del rapporto di lavoro" non avrebbe portato ad alcuna equiparazione. Ma la verità è che ogni volta che i pubblici dipendenti cercano anch'essi di usufruire delle norme del codice civile come punto di riferimento, tutto si "blocca". Non sto parlando delle mansioni, ma delle questioni che riguardano i fondi integrativi. Infatti se ad esempio prendiamo il sistema della base di calcolo per il Tfr; nel settore privato tutto il salario diventa base di calcolo, per il settore pubblico la parte di stipendio integrativa non lo è.

C'è poi la questione economica che, giustamente, come diceva il dottor Parente, pesa. Nel pubblico impiego, proprio per evitare appesantimento della spesa ci siamo inventati un *escamotage*: quello del fondo virtuale.

Fu stabilito con la Finanziaria 2000 che c'erano cinquecento milioni da destinare a questi fondi. Furono bloccati subito, solo una parte è stata utilizzata per la scuola, ma anche qui, abbiamo dovuto accettare una mediazione. E' vero che nella scuola non c'è la parte integrativa, quindi è stato più facile, ma abbiamo dovuto costruire uno stipendio medio, anch'esso "virtuale", che ci ha permesso di procedere.

Allora come si può facilmente dedurre se c'è disponibilità della nostra controparte a fare un accordo sui fondi integrativi si può prendere a riferimento quello che è stato fatto per la scuola e si supererebbe così anche la diatriba se mettere o no la parte integrativa. Se c'è ritardo da parte del sindacato lo si denuncia ma, se il sindacato è disponibile a trattare e credo che ci siano le condizioni per chiudere, perché non si chiude.

Voglio ricordare un altro elemento significativo della volontà non chiara delle controparti datoriali. Per il fondo integrativo riferito al comparto regioni, enti locali e sanità abbiamo raggiunto l'accordo nel dicembre del 1994, siamo arrivati al 1996 senza una risposta da parte del comitato settore, pur avendo l'obbligo di dare una risposta entro cinque giorni, come prevede la normativa. E' evidente, ci sono altri interessi, ci sono altre questioni, ma allora vanno denunciate. Ripeto, per l'ennesima volta, se c'è la buona volontà di mettersi intorno ad un tavolo si possono trovare tantissime soluzioni.

Questa è la situazione generale, vi chiedo scusa se sono stato disorganico ma non ho voluto preparare nulla di scritto perché sono undici anni che seguo questa vicenda. In ogni occasione si arriva quasi a concludere e poi qualcosa s'incepisce e bisogna ripartire da capo. Auspico, allora, che chi ha promosso questo convegno ne organizzi un altro, dopo la tornata elettorale, per poter vedere se siano stati fatti dei passi in avanti o meno. Noi siamo dell'idea di passare dalle chiacchiere ai fatti. Chiacchiere ne sono state fatte tante. Sappiamo benissimo che ci sono delle difficoltà che sono state anche oggi sottolineate, ma sappiamo anche che c'è una massa economica che potrebbe democratizzare un po' di più l'economia di questo paese che non sempre è stato in grado di promuovere lo sviluppo e gli investimenti. Questa può essere un'occasione da sfruttare nel modo migliore. Con questo auspicio, di passare dalle parole ai fatti, credo che l'unica richiesta che si possa fare ai nostri

interlocutori, anche in questa sede, sia quella che da domani mattina finalmente si parta ed ognuno si assuma le proprie responsabilità.

### **Cons. PERNA**

Io vorrei ringraziare il dottor Focillo, perché, come al solito, è stato fonte di spunti ma anche di un senso di collaborazione e disponibilità.

Tra le altre cose, mi viene da riprendere una questione che Focillo segnalava, che è poi, se vogliamo, da un punto di vista politico, quella principale. Cioè la difficoltà con cui ci si è dovuti finora confrontare deriva anche dal fatto che le risorse aggiuntive per il decollo dei fondi pensione vanno reperite all'interno delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali in sede di legge finanziaria e qui Focillo ci ha candidamente confessato una difficoltà legittima del sindacato che naturalmente tra l'esigenza immediata dei rinnovi contrattuali e l'esigenza del lungo periodo che è quella del decollo dei fondi pensione, naturalmente per una prevedibile esigenza di rappresentatività dei propri iscritti non può che privilegiare la prima.

Ora, forse, sarebbe il caso di valutare se inserire sin dalla prossima finanziaria, un vincolo per cui nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla materia dei contratti e pubblico impiego, una quota venga destinata al rinnovo (quale sia questa quota destinata ai contratti è una questione di valutazione politica e verrà decisa dal parlamento). Aiutare la decisione politica attraverso l'introduzione di vincoli che siano poi da rispettare nei successivi atti, probabilmente può essere un accorgimento per superare questa situazione di stallo, perché da un lato il sindacato ci dice: non sono in grado di fare un sacrificio, dall'altro allora, forse, va prevista la situazione ex ante in apertura.

### **COFFEE BREAK**

#### **Prof. Sergio Maria COPPINI** **(Università Tor Vergata)**

Riprendiamo la seconda parte dei lavori, dedicata a dibattere ed approfondire le relazioni e gli interventi che abbiamo ascoltato, anche se, devo subito dire che l'argomento è talmente vasto che affrontarlo in modo sistematico non è proponibile in questa sede.

Penso che potremo accontentarci in questo seminario di dare alcuni spunti, di fornire qualche idea, insomma di informare su qualche aspetto del problema.

Ho sentito dire: i seminari servono a fare chiacchiere.

Purtroppo questo è vero ed è altresì vero che i professori universitari ordinariamente fanno seminari e quindi chiacchiere.

Mi rendo conto che ci sono momenti che si devono realizzare concretamente le cose.



Però sono altresì convinto che le chiacchiere possono essere utili, specialmente nel caso della previdenza integrativa, dove i risultati talvolta non esaltanti di quanto si è realizzato sin qui, inducono a pensare che ci sia ancora molto da dire.

Che il ritardo nel decollo della previdenza integrativa (tutta la previdenza integrativa, non solo quella degli statali) sia un problema che affligge il nostro sistema paese, è un dato di fatto.

Sappiamo da anni che tale ritardo è particolarmente evidente nei confronti degli altri paesi nostri competitori, prima di tutto i partners europei ma anche, più in generale, nei confronti di tutti i paesi occidentali.

Non mi dilungo a dare cifre su questo ritardo, può bastare una sola osservazione: abbiamo realizzato uno studio, in sede universitaria, che ha mostrato come il cammino verso gli obiettivi della previdenza complementare, quelli fissati a Lisbona e concordati anche dal nostro Paese, sarà per l'Italia cinque volte più lungo rispetto alla media degli altri partners europei.

Molte sono le cause del mancato sviluppo: si è detto in passato che il ritardo dipendeva dal fatto che avevamo una copertura obbligatoria troppo pesante, cioè che le prestazioni delle pensioni di base erano talmente elevate, da far sì che non c'era interesse a sviluppare la previdenza integrativa.

Questa motivazione è cessata: recentemente le riforme intervenute porteranno ad una drastica diminuzione delle prestazioni di base a scadenza.

Si sono trovati altri motivi di questo ritardo: lo scarso sviluppo dei mercati finanziari rispetto ad altri paesi (come la Gran Bretagna e la Francia) che non consentiva la disponibilità di strumenti finanziari più raffinati di supporto alla previdenza integrativa.

Un aspetto però è forse più inquietante degli altri. In tutte le recenti iniziative – sia nella previdenza dei dipendenti privati che per la previdenza dei dipendenti pubblici – l'adesione non è stata quella che ci si aspettava. Se vogliamo dirlo in maniera più brutale, gli interessati non mostrano particolare propensione ad aderire.

I fondi pensione stentano a decollare perchè il numero dei lavoratori che si sono iscritti è sempre stato inferiore a quelle che erano le previsioni.

Ho sentito parlare stasera di raggiungere per il fondo Espero, un numero di adesioni pari al venti per cento degli aventi diritto e che questo rappresenterebbe già un notevole successo, ma a ben vedere, il venti per cento non è un gran risultato.

Si dice la scarsa adesione dipenda dal sacrificio che il lavoratore dovrebbe fare in termini economici, per la parte di contributo che gli compete.

Ancora che essa sia causata dall'esistenza del trattamento di fine rapporto per i lavoratori dipendenti. In fondo che cos'è il vecchio TFR o TFS se non un trattamento di tipo previdenziale?

Si dice, questo può creare problemi, perché scegliere la previdenza integrativa non è come acquistare una macchina nuova, si tratta invece di cambiare un'automobile usata, che possediamo (TFR, TFS o indennità di anzianità) con una macchina diversa.

La resistenza nel fare questa operazione dipende dal paragone tra le due automobili, che fuori di metafora, consiste nel verificare il risultato finanziario delle due soluzioni trattamento di fine rapporto o fondo pensione.

Recentemente è emerso un ultimo ostacolo che si frappone allo sviluppo della previdenza integrativa: essa sarebbe rallentata a causa della scarsa cultura previdenziale.

Se ne è parlato in documenti ufficiali, persino nella relazione annuale della Covip.

Intanto la parola cultura mi pare un po' eccessiva, forse si dovrebbe parlare di scarsa informazione o di scarsa comunicazione.

Certo la scarsa cultura – o informazione – si può sanare con un forte sforzo divulgativo.

Per esempio nel caso di Espero una capillare campagna di informazione, condotta con l'ausilio delle rappresentanze sindacali, ha portato ad una inversione di tendenza nel numero annuo delle adesioni e questo è un dato senz'altro positivo.

Ma si può dire in generale che manchi davvero l'informazione ?

Un giro su Internet, vi consentirebbe di scovare il sito di parecchi fondi, cosiddetti negoziali, che espongono i benefici di un'eventuale iscrizione.

Nel settore dei fondi privati: parlo dei fondi aperti o delle offerte delle polizze cosiddette previdenziali, non si può dire certo che manchino notizie, la pubblicità in materia è addirittura eccessiva.

Ma che tipo di informazione è disponibile ?

Parliamo ad esempio dei cosiddetti prospetti informativi, quei documenti che accompagnano obbligatoriamente i prodotti assicurativi o finanziari.

Recentemente ne ho fatto una raccolta per una ricerca universitaria su questo argomento.

Ma quando ho cominciato a leggerli mi è venuta voglia di mettermi in pensione.

E non per aderire al Fondo che mi veniva proposto dal prospetto, ma perché mi sono convinto di non avere più capacità cerebrali sufficienti per continuare a lavorare.

Infatti, se dopo qualche decennio, non vi voglio dire quanti, di attività didattica e professionale in questo campo, trovo tanta difficoltà a comprendere il contenuto di questi prospetti, mi domando che utilità possano avere per un potenziale aderente.

Allora va bene l'informazione. Ma che tipo di informazione? Di quale qualità?

Vi faccio un altro esempio: è lodevole lo sforzo che si fa, di raccontare ai lavoratori quale sarà il loro personale tasso di sostituzione, questa strana locuzione che vuol dire quanta parte della retribuzione finale – quella che si perde al momento del pensionamento – sarà garantita dalla pensione complementare.

Ma quando si fanno questi conti, ed io ne ho visti riportati in documenti ufficiali, si dovrebbe chiarire la rete di ipotesi che sono alla base di un calcolo del genere.

Altrimenti può accadere, come mi è avvenuto di recente, di leggere che a fronte di un nove per cento di contributo complessivo sulla retribuzione, si può garantire un tasso di sostituzione pari al diciotto per cento. Affermazione

che non merita commenti, salvo precisare che se si variano ragionevolmente alcune delle ipotesi di calcolo, il tasso di sostituzione dal diciotto si riduce all'otto per cento.

Sempre a proposito di informazioni che, forse, è meglio non dare, ho letto di recente quel che è avvenuto ad un fondo pensioni del Nord.

Per questo fondo regionale è stato osservato che il meccanismo di bilancio fa sì che si evidenziano le plusvalenze degli investimenti, ma non altrettanto chiaramente vengono messe in luce le eventuali minusvalenze

Non sembra che questo tipo di informazioni sia particolarmente utile ai sottoscrittori del Fondo.

Quindi, per concludere: se si vuol vincere la diffidenza nei confronti della previdenza integrativa si deve modificare il sistema di divulgazione, attraverso un'informazione diffusa e capillare, ma anche trasparente e corretta.

A riprova dell'importanza di quanto asserisco basterebbe ricordare lo scandalo scoppiato in Gran Bretagna a metà del 1994 che ha preso il nome di Misseling Scandal. Esso ha riguardato il mondo della previdenza complementare anglosassone, che come è noto è tra i più sviluppati in Occidente. La commissione che è stata chiamata a indagare ha rilevato che, per effetto della cattiva o inadeguata informazione, da parte delle istituzioni, che fornivano o promettevano prestazioni di carattere previdenziale, 2.2 milioni di lavoratori in Gran Bretagna hanno subito una perdita complessivamente stimabile in 10 miliardi di sterline.

Forse potremo volgere a nostro favore il ritardo nello sviluppo della Previdenza complementare rispetto ai nostri partners europei non cadendo nei medesimi errori.

Adesso è giunto il momento di presentarvi i partecipanti alla Tavola rotonda: alla mia destra c'è il professor Bagella, docente di Economia e collega della facoltà di Tor Vergata, accanto a lui il dottor Marchione, direttore dell'Inpdap, la cui esperienza in materia è fuori discussione. Qui alla mia sinistra c'è il professor Sergio Paci, che oltre alla sua qualifica universitaria ha la caratteristica di presiedere il Fondo Espero, quindi nessuno ci potrà aiutare meglio di lui ad approfondire il tema. Ed infine alla mia sinistra estrema, c'è il professor Magrini, collega esperto giuslavorista e in diritto della previdenza. Comincerei dando la parola proprio a lui.

**Prof. Sergio MAGRINI**  
*(Università Tor Vergata)*

Ringrazio per l'invito il professor Coppini ed il Presidente Pulvirenti. E' un invito che ho accolto volentieri ma non senza una qualche preoccupazione, stante la benevola definizione di esperto della materia. Premetto che le mie conoscenze si limitano al livello cartaceo non avendo mai avuto alcuna esperienza concreta, ed è stato per dovere d'ufficio, essendo professore di diritto del lavoro che ho risposto all'appello. Nel mio intervento chiaramente affronterò quello che è emerso come punto centrale del dibattito e cioè la difficoltà nel decollo della previdenza integrativa, specialmente nel pubblico impiego.

Il professor Coppini ha detto, giustamente, che la difficoltà non è solo nel pubblico impiego anche se mi sembra evidente che ci sia una accentuazione di queste difficoltà in tale ambito. Soprattutto sotto il profilo della difficoltà di armonizzazione della disciplina tra la previdenza complementare nell'impiego privato e la previdenza complementare nel pubblico impiego.

Innanzitutto è opportuno precisare che è un tema di grossissimo rilievo, come è stato sottolineato, infatti sia per il privato lavoratore, che per il pubblico impiegato, la previdenza complementare ha un ruolo assolutamente fondamentale.

Ormai prendiamo atto che il noto dibattito sul ruolo della previdenza complementare nel sistema ha dato un esito unanimemente condiviso.

La Corte Costituzionale lo ha più volte sottolineato: la previdenza integrativa ha un ruolo necessario di complementarietà rispetto alla previdenza pubblica ed è dunque riconducibile all'articolo 38, comma 2, della Costituzione, non al comma quinto, con accentuazione, dunque, della funzionalità alla realizzazione dell'interesse pubblico, piuttosto che all'aspetto della volontarietà (che pure deve essere considerato).

Affronto brevemente questo tema, sotto questo profilo: volendo fare un parallelo con le difficoltà incontrate nel processo di armonizzazione pubblico-privato relativamente alla disciplina giuridica del rapporto, mi domando: le ragioni e le difficoltà sono le stesse o sono diverse? Per il rapporto di pubblico impiego, tutto sommato io credo che si possa dire che si deve escludere che le difficoltà siano di ordine normativo. E' vero che, come il dottor Focillo ha sottolineato, ci sono ancora differenze, ma tutto sommato si tratta di differenze marginali. Sono differenze relative alla disciplina delle mansioni nell'inquadramento che risentono inevitabilmente delle peculiarità del rapporto del pubblico impiego. Sono differenze un po' accentuate (una scelta opinabile e discutibile della riforma Biagi), che riguarda forme di flessibilità, ma possiamo dire che, tutto sommato, il quadro normativo ormai è armonico.

Le difficoltà sono qui fattuali e sono difficoltà di costume. Si tocca con mano la difficoltà di superare e di arrivare alla concezione del pubblico dipendente, privatizzazione o non privatizzazione, come public servant, colui che fornisce davvero un servizio economico ai cittadini, un servizio vero e proprio.

E' difficile rompere la concezione che circola, un po' sgradevole, del rapporto di pubblico impiego, come una sorta di tacito *pactum sceleris* tra Stato e pubblico impiegato, che consiste, in sostanza, nello scambio lavoro non proprio indefesso contro paga bassa, con qualche privilegio a cominciare dalla stabilità del posto.

Per quanto riguarda, invece, la previdenza integrativa del pubblico impiego, io direi che qui la prospettiva mi sembra francamente opposta. Cioè in tale caso difficoltà di costume o di atteggiamento delle stesse parti interessate non ce ne sono. Vedo una consonanza di tendenze verso l'obiettivo di far decollare la previdenza integrativa nel pubblico impiego. Le difficoltà sono veramente normativo-istituzionali, qui sono avvantaggiato dalle relazioni che hanno fornito un quadro molto lucido di questo tema. Mi limito a riassumere i punti fondamentali: sono sostanzialmente tre le differenze di fondo nel regime legislativo previsto per l'assicurazione integrativa, ma sono differenze molto corpose. La prima è più di forma che di sostanza: una differenza sono le fonti,

anche per un certo decreto legislativo di cui si è parlato, il 252/2005, quello che rinvia al 2008 la riforma della previdenza complementare, e per il pubblico impiego, come è stato ricordato, sostanzialmente quasi recepisce integralmente la disciplina precedente, in attesa dell'attuazione di quella famosa delega sull'armonizzazione che è stata rinviata. Quanto alle fonti, qui c'è una disciplina diversa rispetto alla previdenza integrativa privata. Infatti il legislatore distingue tra personale in regime di diritto privato e personale in regime di diritto pubblico, disponendo che il personale dipendente da amministrazioni pubbliche privatizzate è assoggettato a forme pensionistiche complementari sulla base di contratti collettivi di cui al decreto 165 del testo unico e quindi contratti collettivi nazionali. Manca dunque, sul terreno della previdenza complementare per il pubblico impiego, quell'articolazione di fonti che, invece, è prevista per il privato, con riferimento agli accordi decentrati, ai regolamenti, eccetera. Per il personale dipendente, invece, assoggettato ancora a regime di diritto pubblico, si parla di accordi tra dipendenti, promossi da associazioni. Apparentemente una differenza di fonti molto consistente. Io credo, nella sostanza, poco rilevante, perché, in fondo, anche per la previdenza privata, il contratto collettivo nazionale è la fonte assolutamente primaria, ma non è questo il punto.

Il punto centrale, ma qui potrei anche solo rinviare a quello che è stato precedentemente detto, è quello del finanziamento. Qui la differenza è veramente consistente. Questo strano mix di contributo reale e di contributo virtuale, che è l'assetto attuale del finanziamento per la previdenza pubblica è veramente una cosa molto strana, molto singolare. Tutto si incentra su quella vicenda che è il trattamento di fine rapporto, normativamente trattato per il pubblico impiego, come per i rapporti di lavoro privatistici, e raccordato strettamente alla previdenza complementare, ma con limiti evidenti. Innanzitutto c'è quella famosa data del maggio o dicembre 2002, a seconda che siano contratti a termine o rapporti a tempo indeterminato, la quale segna lo spartiacque fra l'applicazione da promuovere ai nuovi assunti (che peraltro, poi, sono pochi e, dunque, un'applicazione del tutto marginale) e la disciplina applicabile ai vecchi dipendenti, per i quali vale invece l'opzione ovvero la possibilità della conservazione del precedente regime del tfr ovvero dell'indennità di buonuscita o del premio di fine servizio.

Ma poi, come è stato detto, è proprio il meccanismo del trattamento di fine rapporto, anche nei limiti in cui è applicato al pubblico impiegato. Che è del tutto diverso: non si tratta di accantonamenti annuali, il calcolo viene fatto soltanto virtualmente, quindi l'accantonamento e la contabilizzazione sono soltanto virtuali. Questo incide sul regime dell'anticipazione, come giustamente ha ricordato il dottor Fuccillo: regime che, nonostante l'astratta riferibilità anche per trattamento di fine rapporto per pubblici dipendenti, in pratica non si può applicare ad essi per mancanza di fondo di riferimento. Non a caso, infatti, ho letto nello Statuto del fondo Espero, che non è possibile, attualmente, l'applicazione del sistema dell'anticipazione del tfr – e questo è il naturale corollario dell'osservazione svolta.

Ma la stessa, opzione, mi pare di capire, fra versamento al fondo del tfr e conservazione del vecchio regime è condizionata da una primaria preferenza, che non sempre va a favore del tfr, perché è vero che ci sono aspetti

favorevoli per il tfr, ma ce ne sono anche di favorevoli per la conservazione del vecchio regime dell'indennità di buonuscita o del premio di fine servizio: ed in particolare il calcolo sull'ultima retribuzione, che era poi il metodo di calcolo della vecchia indennità di anzianità, e che può risultare di gran lunga preferibile per chi ha, o conta di avere, una certa progressione di carriera.

Poi c'è, io credo, un terzo punto di regime normativo che conta, che pesa, per quanto riguarda la difficoltà di decollo della previdenza integrativa pubblica, ed è quello della portabilità della posizione contributiva. E' legato al tfr, perché una cosa è la portabilità di una situazione di contribuzione reale e altra cosa è la circolazione di un sistema prevalentemente virtuale. Ora, tra fondi integrativi pubblici e fondi integrativi pubblici non ci sono grandi difficoltà ma tra fondo integrativo pubblico e fondo integrativo privato mi pare che c'è una grossa difficoltà di circolazione, sotto tutti e tre i profili che sono considerati anche ora dal nuovo decreto legislativo, in termini analoghi a quelli del precedente regime, ed anzi con una accentuazione della esigenza di garantire la libertà di circolazione. Si sa, i casi sono tre: quello della perdita del presupposto per l'iscrizione al fondo, quello del riscatto e quello della scelta volontaria. Ora, è vero che la riforma entrerà in vigore nel 2008, ma anche il fondo Espero dovrà poi pensare ad adeguarsi, perché nello Statuto di tale Fondo il requisito della scelta volontaria per il trasferimento ad un altro fondo è quello previsto dal regime attualmente vigente: i tre od i cinque anni, a seconda dei casi, termine che invece la riforma riduce a tre anni. Questo mi pare un grosso ostacolo.

Non mi azzardo, infine, a prospettare terapie rispetto ai problemi che ho segnalato, e che del resto sono emersi dalla nostra discussione. Conclusivamente, mi pare di potere dire – se volte, con una sintesi un po' banale – che i problemi emersi hanno una dimensione prevalentemente finanziaria. Non a caso si è parlato qui dell'onere rilevante per la finanza pubblica che deriverebbe dall'applicazione effettiva ed integrale del sistema del conferimento ai fondi del tfr; e non a caso tra le proposte che si sono fatte, ho sentito parlare di cartolarizzazione. Quando si parla di cartolarizzazione, questo significa appunto che i problemi sono prevalentemente di carattere finanziario.

Da ultimo devo rilevare che il buon andamento che sta avendo felice il Fondo Espero lo configura, in questo mare problematico, come una sorta di isola felice: il che, mi pare, debba considerarsi un segnale di buon auspicio anche per la soluzione dei più generali problemi di cui stiamo discutendo.

Grazie.

### **Prof. COPPINI**

Ringrazio il professor Magrini per averci introdotto nei meandri delle differenze tra la previdenza integrativa pubblica e quella privata.

Gli argomenti, gli approfondimenti e gli spunti che lui ci ha fornito richiederebbero un seminario ad hoc, ma come ho detto, oggi siamo ad un livello di pura informazione.

Darei ora la parola al professor Paci. Non prima di aver salutato il professor Paganetto, che si è unito ai nostri lavori.

**Prof. Sergio PACI**

*(Presidente Fondo ESPERO)*

Grazie per l'invito a parlare in questo convegno dell'esperienza di Espero in un momento particolarmente bello. Domani avremo un consiglio d'amministrazione in cui festeggeremo il superamento del traguardo delle 30.000 adesioni previste dallo statuto per indire le elezioni che nomineranno il Cda definitivo.

Questa mattina le adesioni erano superiori a 42.000. Si tratta di dati non ufficiali, derivanti da un calcolo fatto al nostro interno sulla base delle copie del modello di adesione che ci pervengono. L'iscrizione ufficiale a libro soci è invece demandata al service amministrativo che a sua volta riceve i dati dall'INPDAP e questo processo richiede tempi più lunghi. Dovremo quindi attendere ancora qualche settimana per ufficializzare il traguardo.

Dicevo che, con grande soddisfazione, abbiamo registrato questo risultato, per il quale abbiamo lavorato a lungo, con grande impegno. E, devo dire, con un impegno superiore al previsto. Perché, quando all'inizio ci siamo insediati nel consiglio d'amministrazione, pensavamo che i 30.000 fossero alla portata di mano tenendo conto del comparto di riferimento, composto da oltre 1.100.000 persone. Considerando che le scuole pubbliche con struttura amministrativa (quindi con la segreteria amministrativa e dirigenza scolastica, cioè con il Preside), sono circa 11.000, ripartite in plessi, luoghi dove si svolge effettivamente l'attività didattica che superano i 40.000, si arrivava facilmente a determinare in circa 3 iscritti per scuola il nostro target. Data la diffusa rappresentanza sindacale nel territorio, l'obiettivo sembrava praticabile e raggiungibile con una difficoltà relativa, che comunque avrebbe richiesto un significativo sforzo organizzativo e capacità di informare i potenziali destinatari del fondo. Così non è stato. Le difficoltà sono state ben superiori.

Abbiamo verificato in concreto che è molto difficile riuscire a far fare scelte consapevoli perché l'adesione è una decisione importantissima per le prospettive del lavoratore e obiettivamente non facile da prendere, specie nel pubblico impiego.

E' stato già detto, giustamente, in questo convegno che la scelta tra tfs e tfr non è sempre di per sé automatica, cioè ci sono alcuni casi (una minoranza, secondo noi per quanto riguarda la scuola) in cui la scelta tra tfs e tfr non è banale, va vista di volta in volta.

Noi ci sentiamo al servizio dei lavoratori e abbiamo voluto essere trasparenti con i nostri interlocutori e abbiamo privilegiato assolutamente la consapevolezza della scelta, per cui abbiamo a lungo discusso, esaminato modalità (anche in accordo con l'Inpdap, con il quale abbiamo instaurato un rapporto estremamente positivo) di programmi software di simulazione.

Pensavamo fosse più facile, perché ci siamo resi conto in concreto che anche quando la scelta appariva conveniente era difficile completare il percorso decisionale che porta all'iscrizione.

Non bastava un'assemblea. Non bastava avere una potenziale attenzione. Le organizzazioni sindacali hanno promosso tante assemblee e a queste assemblee trovavamo persone interessate che, però, non firmavano il modulo di adesione, un malloppone di carta contenente anche lo statuto che, fra l'altro, non è semplicissimo da compilare e che all'inizio non sempre era facilmente ottenibile nei vari luoghi di lavoro.

Di questo ci siamo resi conto ben presto in considerazione delle basse adesioni spontanee.

Noi avevamo, al marzo del 2005, qualche centinaia in presenza, tuttavia, di una forte campagna di disinformazione nel mondo della scuola da parte di organizzazioni diverse dai sindacati firmatari del contratto scuola, probabilmente i Cobas, che avevano determinato l'invio di moduli con diffida ad iscriversi ad Espero dell'ordine di alcune migliaia (quattro mila se ricordo bene).

Da lì abbiamo reagito, abbiamo riflettuto tutti, le due parti, sia la parte sindacale che del datore di lavoro su come raggiungere i risultati ed abbiamo preso una serie di iniziative per rafforzare la presenza operativa di Espero nel territorio. Sono stati formati ulteriori rappresentanti sindacali, cercando anche quelli che manifestavano un genuino interesse per la nostra iniziativa perché ovviamente tutto questo – si tratta di un punto chiave, che deve essere ben noto - tutto questo è avvenuto gratuitamente, perché la logica del fondo pensione chiuso, di cui noi facciamo parte, è quella che le parti sociali favoriscono l'adesione al fondo, quindi noi non abbiamo agenti, non abbiamo persone che sono remunerate per raccogliere le adesioni, queste avvengono assolutamente in modo gratuito. E' un punto molto importante, assolutamente decisivo che contribuisce a fare del nostro fondo una istituzione che opera con bassi oneri per i lavoratori. Pensate che in alcune assemblee che si sono svolte, io poi lo ho saputo successivamente, c'erano tavolini di alcune compagnie di assicurazione che approfittavano del fatto per vendere i loro prodotti, perché evidentemente avevano qualcuno che era remunerato per questo tipo di attività. Questo per dire che ci sono state anche difficoltà di questo tipo, si è dovuto affrontare anche l'attività di istituzioni concorrenti.

Abbiamo rafforzato la presenza nel territorio con le organizzazioni sindacali e con l'amministrazione scolastica a livello di Regione, Provincia e poi di singola struttura e con loro e il gruppetto di specialisti di Espero è stata fatta una azione a tappeto in Italia . Ecco, questo è stato l'elemento che gradualmente, nel tempo, a partire da Aprile fino a giugno e poi da Settembre ci ha consentito di sviluppare la comunicazione nel territorio, diffondere le conoscenze per la compilazione del modulo, eliminare le difficoltà di reperimento, facilitare il rapporto con il fondo attraverso il sito.

Traggo spunto da quanto appena detto per evidenziare una ulteriore difficoltà tipica del mondo della scuola che, come è a tutti noto, non consente di utilizzare a pieno il mese di giugno, luglio, agosto e metà settembre con evidenti riflessi sui tempi utili ai fini del nostro lavoro.



A partire da ottobre si inizia a percepire che le difficoltà , grazie all'impegno di tutti, sono in via di superamento. Le richieste di intervento agli incontri sul territorio aumentano , crescono le telefonate al call center, le visite al sito. Questi segnali di forte interesse si rafforzano ulteriormente in novembre e in dicembre. Ormai le telefonate non sono più dei potenziali aderenti e del tipo "mi conviene" o "non mi conviene" iscrivermi, ma domande dei responsabili amministrativi delle scuole che chiedono "come faccio ad aiutare a compilare il modulo?" oppure "a chi devo spedire i moduli?".

I segnali sono ulteriormente aumentati e alla fine dell'anno c'è stata una vera e propria esplosione che corrispondeva ad una stima possibile anche se ottimistica da parte nostra. Pensavamo infatti all'innesto di un fenomeno moltiplicativo, possibile se voi pensate all'insieme delle scuole ( undicimila scuole, molte province visitate con più riunioni, un interesse diffuso in molte zone del territorio, basta una piccola adesione per scuola che si ottengono risultati complessivi importanti) . Ecco noi siamo riusciti alla fine, entro la fine dell'anno, a generare questo effetto moltiplicativo . Naturalmente questo risultato dipende anche dal fatto che la fine dell'anno è un momento in cui si tirano le somme, in cui gli uffici amministrativi delle scuole terminano l'attività e si chiudono le pratiche in essere. Inoltre, punto importante, entro l'anno terminava la possibilità di ottenere il contributo aggiuntivo dell'1% a carico dello Stato per chi si fosse iscritto nel primo anno di operatività del Fondo, cioè da primo Gennaio a trentuno Dicembre. Il fatto stesso che eventuali ritardi delle scuole avrebbero potuto danneggiare i colleghi se non ci fosse stata l'iscrizione, ha velocizzato notevolmente la procedura.

E quindi questo ha portato ad una forte, forte crescita e già sostanzialmente intorno a Natale noi festeggiavamo di fatto, noi che eravamo alla guida del Fondo, che avevamo tutti i dati giorno per giorno, festeggiavamo il raggiungimento del traguardo. Tutti i nostri collaboratori sono stati dirottati ad aprire le buste, a contare le buste di cui eravamo letteralmente sommersi, arrivando decine e decine di sacchi delle poste, che ovviamente, voi capite, ci rendevano felici. Ora io sono ancora in questa fase di felicità, quindi mi sono permesso di trasferirvi un po' di questo entusiasmo.

Vorrei però darvi anche qualche ulteriore indicazione circa la nostra esperienza. Le difficoltà derivano dal fatto che il personale è disperso nel territorio, e poi, il rapporto che ci lega ai potenziali iscritti non è quello del datore di lavoro privato con il proprio dipendente. Pensate al comparto metalmeccanico che ha anche imprese di dimensioni ridotte nel territorio, ma ciascuna di queste ha un imprenditore, ciascuna di queste ha un capo del personale, c'è un rapporto molto forte tra il datore di lavoro ed il suo personale. Noi invece nel territorio abbiamo le scuole, che hanno una loro autonomia e via dicendo. L'altro punto è la difficoltà di scegliere in certi casi fra TFS e TFR, tenendo conto delle numerose tipologie di personale, pensate poi al personale precario, semi precario c'è nella scuola, quanti supplenti. Noi abbiamo la possibilità di inscrivere supplenti purchè il loro contratto sia almeno di novanta giorni continuativi, quindi anche questo crea problemi. Il problema più grande, la madre, diciamo di molti problemi, è la scarsa consapevolezza che il loro primo pilastro li avrebbe lasciati in difficoltà in prospettiva. Non c'è, quindi non c'è, confermo quello che ho sentito prima

anche da altri relatori, non c'è quasi per niente consapevolezza che il primo pilastro previdenziale ridurrà la percentuale del salario, della retribuzione con cui si andrà in pensione, il tasso di sostituzione di cui si parlava prima. Non c'è assolutamente questa consapevolezza, ecco perché anche il rapporto, la collaborazione con l'INPDAP nel territorio su questo argomento è particolarmente credibile, ci ha dato una mano significativa nel diffondere, ce la darà ulteriormente, nel diffondere questo concetto tra la popolazione, perché è questo il punto, nelle assemblee ci dicevano "ma secondo voi è tutto conveniente per noi ma, ci fate un regalo, ma perché ci fate questo regalo. Io non credo che ci facciate questo regalo per niente, cosa c'è sotto? E noi a ribadire " in passato c'era una situazione diversa, adesso tu sei in una situazione più difficile, quindi il tuo datore di lavoro, lo Stato, ti dà questa opportunità in cambio di quello che ti ha ridotto in passato". Devo dire che anche su questo punto le informazioni date ai lavoratori sono scarse e sulla perdita di tutela del loro primo pilastro i lavoratori in molti casi non sono consapevoli. E poi c'è l'idea dei rischi, "chi mi garantisce che i contributi verranno investiti bene" "che garanzia ho che i miei fondi non vadano in titoli del tipo Parmalat, Cirio e via dicendo". E' una carenza di conoscenze di cui bisogna tenere conto e che si presenta significativa nel settore pubblico dove è diffuso l'atteggiamento di tutela derivante dallo Stato. Questo è un punto molto importante, mentre poco significativo è il riflesso del rendimento ottenibile sulla parte virtuale: "guarda che la quota virtuale della tua posizione pensionistica ti renderà come i fondi pensione più importanti". Questo alla gente non interessa, è successivo, alla gente interessano elementi di base, cioè "siamo sicuri?", "chi gestisce i miei fondi?" e poi una cosa importante anche nella fase iniziale era "io vi do i miei soldi ma poi e se non partite? E se non raggiungete i trentamila cosa succede?" Anche questo devo dire nella fase iniziale ha avuto la sua importanza.

Un'ultima cosa vorrei dire circa il virtuale che io, noi abbiamo cancellato dal vocabolario. Nel nostro consiglio di amministrazione la parola virtuale non esiste, esiste figurativo, come correttamente è stato detto da Manente, . Il figurativo non solo "suona meglio", come dite in sala, ma il figurativo non è un problema rilevante, almeno per ora, anche se in prospettiva sono d'accordo con il collega che dice "poi quando si dovrà parlare di portatilità" bisognerà anche lì trovare qualche soluzione. Il virtuale, ora come ora, a noi non ha dato problemi, perché abbiamo spiegato chiaramente che la posizione individuale si compone di due parti, della parte in contanti e della parte virtuale che è garantita, che è data dall'INPDAP, che è l'istituzione che nel pubblico impiego gode di grandissima fiducia. Ecco vorrei trasferire questo profilo perché io spesso ne sento parlare come un grave handicap del settore pubblico. Ecco in questo caso non è stato un handicap. E' vero che in prospettiva questo potrebbe creare dei problemi di trasferimento ma, per ora, non lo è stato. Il problema grosso è stato invece quello della scarsa consapevolezza di cui, di cui vi dicevo prima.

Devo dire poi che altre difficoltà tecniche ne abbiamo avute, l'abbiamo, ne stiamo avendo, le stiamo fronteggiando, devo dire in genere con grande disponibilità dei nostri interlocutori. Decisiva è stata la piena collaborazione con il MIUR, molto positiva quella già ricordata con INPDAP e con la

Funzione Pubblica. Più complicate sono state alcune tematiche tecniche con una parte del MEF, attualmente in via di soluzione.

L'esperienza dimostra che, seppur con difficoltà, pur con proprie peculiarità, consapevoli di questo, si possono ottenere dei buoni risultati.

Per concludere, voglio dire che per ora, per quanto riguarda le condizioni economiche abbiamo trovato sempre, quando abbiamo fatto le gare, per il service amministrativo e per la banca depositaria, condizioni eccezionalmente favorevoli. La potenzialità del fondo è stata presa in modo adeguato, noi abbiamo delle condizioni, delle quali ovviamente non vi dico, ma che sono molto più basse di quelle che hanno i migliori privati, perché abbiamo un bacino di utenza molto ampio. Ecco, il problema sarà quello di trovare anche negli altri comparti pubblici una potenziale numerosità come quella che abbiamo noi.

Io mi fermerei qui per ora, grazie.

### **Prof. COPPINI**

Grazie professor Paci, per le interessanti notizie sul Fondo Espero.

Nella sua esposizione ho colto due spunti a favore della mia tesi iniziale.

A proposito di qualità della comunicazione di cui vi parlavo, abbiamo sentito come la parola virtuale ha dovuto essere cambiata nella parola figurativo. Infatti se voi dite ad un potenziale aderente che il suo conto pensioni è un conto virtuale, già avete messo un piccolo paletto, un ostacolo alla sua adesione, perché la parola virtuale lo spaventa, mentre il termine conto figurativo sembra preoccuparlo di meno.

A proposito di protocolli, il secondo spunto che ho colto è stato quello della concorrenza, già perché nel bene o nel male la previdenza integrativa è diventata una merce. Una merce che si acquista liberamente sul mercato, essendo libera l'adesione, ad una compagnia privata di assicurazione, ad un fondo aperto, oppure ad un fondo negoziale.

In queste condizioni, la correttezza delle informazioni, la loro completezza e trasparenza divengono essenziali.

Direi di ascoltare ora il direttore Marchione

### **Dott. Luigi MARCHIONE**

*(Direttore Generale INPDAP)*

Ringrazio il Presidente Pulvirenti per questa opportunità, quella di tornare ad approfondire il tema della Previdenza complementare.

La mia vuole essere una riflessione che non intende toccare temi di alto spessore ma semplicemente di partecipare un aspetto, per me molto rilevante, direi la ragione stessa del mio impegno come Dirigente pubblico. Un impegno che si collega alla realizzazione del ruolo dell'INPDAP e cioè quello di

contribuire ad assicurare al nostro Paese uno strumento determinante per realizzare la nuova Previdenza.

Più che sulla funzione della Pensione complementare desidero soffermare la mia attenzione sull'aspetto organizzativo: la copertura organizzativa e amministrativa al Disegno del Legislatore.

Gli effetti delle riforme hanno portato i dipendenti pubblici (ma anche i privati con le rispettive specificità) a contribuire per integrare una pensione obbligatoria che è stimata a poco più del 50% del tasso di sostituzione dopo una attività lavorativa senza interruzione di almeno quaranta anni. Una integrazione che non ripristinerà mai quanto perduto nel frattempo e cioè una pensione pari al 100% dell'ultimo stipendio alla quale si aggiungeva un trattamento di fine servizio in capitale pari, più o meno, a una mensilità per ogni anno di servizio. Sicuramente una previdenza generosa che permetteva al lavoratore pubblico di fare programmi per l'utilizzo della liquidazione. Il ritardo che si sta accumulando va impiegato per assicurare gli strumenti per governare la nuova Previdenza.

Quando da giovane funzionario seguivo pieno di entusiasmo i vari "seminari" che avrebbero dovuto arricchire la mia esperienza professionale sul campo, mi è rimasta quella che considero la stella polare della mia missione, quella di ogni dipendente pubblico che può incidere, che può determinare le scelte. Quando ci sono norme, e di solito sono buone norme, dirette a migliorare la condizione sociale dei cittadini, intervengono grandi difficoltà di realizzazione: alla copertura finanziaria prevista dalla nostra Costituzione, spesso, anche se non sempre, manca la copertura amministrativa e organizzativa. Ho avuto sempre presente questo riferimento nel mio agire. Anche in questa sede non si può non sottolineare la soluzione, estremamente efficace, che rende possibile la estensione nel pubblico impiego della possibilità di accedere alla costruzione della pensione complementare. Non siamo in presenza del TFR che ogni datore di lavoro privato accantona per i propri dipendenti. Soldi reali che in caso di scelta vengono trasferiti al Fondo pensione.

Nel pubblico impiego si versano ancora contributi da parte del datore di lavoro ma anche del lavoratore all'INPDAP e questi si trasformano in prestazione solo al momento della cessazione dal servizio. Il computo del TFR è virtuale e non possono essere interrotti i flussi reali contributivi verso l'INPDAP perché, altrimenti, non ci sono le risorse per pagare il fine servizio a chi, in servizio prima della riforma, lascia l'attività lavorativa.

Un'idea, quella del computo virtuale, che ha permesso anche al lavoratore pubblico di usufruire delle possibilità già presenti per il lavoratore privato. Ma il lavoratore se ne è accorto? Ha gli strumenti per far valere questo suo diritto?

Nel pubblico impiego il lavoratore è abituato a delegare al datore di lavoro il "pensiero" per acquisire i prodotti previdenziali. Il sistema retributivo presente sia nella pensione che nel Fine servizio ha portato a rinviare tutto agli ultimi mesi di servizio. Non è facile far comprendere che oggi la Previdenza si costruisce giorno dopo giorno e il lavoratore è un interlocutore attivo in questo processo. Non contribuisce a far acquisire questa mentalità il fatto che in questi ultimi tempi si sia sempre rivolta l'attenzione al lavoratore privato e sia passato del tutto inosservato il mancato esercizio della delega per stabilire,

per il lavoratore pubblico, le modalità di accesso alla pensione complementare.

Ed è un buon messaggio che i lavoratori dell'INPDAP sono stati periodicamente preparati per affrontare le nuove incombenze e, sistematicamente, i rinvii non hanno loro permesso di svolgere i compiti per i quali sono stati professionalizzati? Uno spreco di risorse non giustificate. Occorre utilizzare il ritardo per apportare una copertura organizzativa efficiente e efficace.

L'INPDAP è stato costituito per questo. Occorre trasferire le conoscenze, i dati di servizio, da ogni singola Amministrazione all'INPDAP in modo da costruire una Banca dati in cui siano presenti le posizioni assicurative di tutti i dipendenti pubblici. E' una rivoluzione epocale e quindi non facile. Le Amministrazioni dello Stato sono riluttanti e ove disponibili sono impreparate. L'INPDAP sta facendo uno sforzo enorme per popolare la Banca Dati.

Uno sforzo non confortato dalla attenzione dei Ministeri Vigilanti perché non vengono attivate le possibilità per integrare le risorse professionali.

L'INPDAP è subentrato nelle attività che prima svolgevano le AA.PP.; molte migliaia di lavoratori erano impegnati in una attività che non c'è più. Ebbene, a nessuno di questi lavoratori è stata data la possibilità di seguire la loro attività nell'INPDAP perché questo Ente, per effetto delle recenti leggi, pur ampliando le competenze ha una dotazione organica ferma alle attività preesistenti peraltro presentando personale in esubero rispetto alle dotazioni organiche ridotte.

Occorre che l'INPDAP abbia risorse adeguate e impegnate in un grande disegno che è in atto che è quello di fornire la copertura organizzativa alle norme previdenziali. Solo la costituzione della posizione assicurativa per ciascun lavoratore può far svolgere quella attività di consulenza necessaria per essere vicino al lavoratore pubblico, aiutarlo a cambiare culturalmente l'approccio verso la nuova previdenza, a vincere l'ansia e la paura verso il nuovo. Alla posizione assicurativa definita si accompagnano le nuove applicazioni informatiche che consentono, infatti, di fornire al lavoratore "simulazioni" che possono favorirne le scelte.

Dal 1/1/2008 entreranno in vigore le nuove norme che richiedono condizioni più onerose per l'accesso al pensionamento, lasciandole inalterate per chi ha maturato il diritto al 31/12/2007.

Tutti i dipendenti privati e pubblici chiederanno la certificazione del diritto per mantenerlo anche negli anni a venire. Ancora una volta, se non vengono realizzate quelle condizioni organizzative che ho prima richiamato, il pubblico dipendente avrà difficoltà a ottenere la certificazione. Una ultima considerazione di carattere finanziario che non agevola il cambio culturale richiesto al lavoratore pubblico.

Il legislatore ha fatto carico all'INPDAP non solo di compiti organizzativi di assoluta novità ma ha anche "spostato" sull'INPDAP oneri non sopportabili oggi dal datore di lavoro (ricordo sono le AA.PP.) per i noti vincoli di finanza pubblica.

Molto presto non ci saranno risorse sufficienti per far fronte alle prestazioni ai dipendenti pubblici che cessano dal servizio e per versare a Fondi gli accantonamenti già virtuali, infatti, nulla è cambiato. Gli Enti locali continuano

a versare il 6,10 sull'80% della retribuzione mentre l'INPDAP è tenuto a pagare il 6,91% sul 100% della retribuzione. Non solo; se il dipendente era in regime di fine servizio e passa al TFR, l'INPDAP deve aggiungere il 2,50% a proprio carico. Quanto può durare questo sistema? La convinzione del dipendente pubblico è che non cambierà nulla anche per la pensione complementare. Quando sarà il momento ci penserà il Governo. Non è un bel messaggio.

Grazie e un saluto a tutti.

### **Prof. COPPINI**

Ringraziamo il dottor Marchione che ci ha messo in guardia, mi pare, sulla possibilità che difficoltà organizzative e di gestione potrebbero rivelarsi pericolose per qualunque iniziativa di previdenza complementare. Ci ha ricordato cioè che in una cucina va tutto bene finché si leggono le ricette, ma poi ci vogliono gli ingredienti giusti, il cuoco capace e sufficiente fuoco per cucinare. Passerei adesso la parola all'ultimo degli interventi quello del professor Bagella cui chiederei di riassumere per quel che è possibile, quanto emerso sin qui

### **Prof. MICHELE BAGELLA** *(Università Tor Vergata)*

Innanzitutto desidero ringraziare il presidente Pulvirenti per l'invito a questa tavola rotonda. Facendo un bilancio degli interventi che ho sentito oggi pomeriggio, vorrei fare riferimento a due questioni: la prima, si riferisce alla difficoltà amministrative di far transitare i dipendenti pubblici verso la previdenza complementare, anche se il professor Paci ha indicato che qualche cosa si sta facendo in questa direzione. La seconda riguarda l'atteggiamento psicologico del dipendente pubblico che, come ha sottolineato il direttore Marchionne, non è abituato a ragionare in termini di calcolo della propria posizione pensionistica, perché la tradizione del sistema a contribuzione che ancora oggi continua a funzionare, lo ha sempre esentato da questo problema, facendogli ritenere che a sostenere la sua vecchiaia ci avrebbe pensato lo Stato. Il dipendente pubblico ha sempre ragionato così, ed io sono uno di quelli. Se voi mi chiedete qual è la mia posizione pensionistica non ve la so dire, perché ho evitato di tenermi informato sui passaggi da una università all'altra o da un tipo di datore di lavoro ad un altro. A questa barriera psicologica, si accompagna anche un'altra barriera, evocata prima da Paci e poi da Coppini, che nasce dal timore che incutono nel piccolo risparmiatore i mercati finanziari. I mercati finanziari vengono infatti visti da molti come un "buco nero" dove è facile perdersi, e per questo motivo insinuano, specie in chi è poco interessato a capirli (i più), la paura di perdere i propri risparmi. In Italia abbiamo una borsa, quella di Milano, piccola e come si dice in gergo poco spessa, ma in pochi si rendono conto che questo non è un ostacolo, perché con l'apertura delle frontiere al

movimento dei capitali, si possono fare investimenti in tutte le altre borse del mondo, grandi e piccole, e quindi si possono diversificare rischi e rendimenti. Inoltre l'Italia ha uno dei più grandi mercati dei titoli pubblici del pianeta, che continua ad attirare una bella "fetta" dell'investimento dei risparmi nazionali. I fondi pensione, è stato detto più volte, come investitori istituzionali possono contribuire a dare stabilità ai loro corsi, accrescendo gli effetti positivi che ne possono derivare per l'economia e la bilancia dei pagamenti. In principio c'è un largo consenso sul ruolo positivo che i Fondi Pensione possono svolgere, e l'auspicio non può che essere quello di un loro rapido sviluppo.

Guardando più da vicino alle prospettive di crearne anche per i lavoratori del settore pubblico oltre che del settore privato, c'è ancora molto da fare. Un primo ostacolo da superare riguarda, come si diceva prima, la diffusione della cultura finanziaria nel nostro Paese. Lo diceva il Dottor Fucillo, la cultura finanziaria oltre che la cultura previdenziale in Italia è ancora limitata a fasce di elite della popolazione; non si estende, cioè, a tutti coloro che lavorano e che dovrebbero contribuire con una parte del loro stipendio-salario al finanziamento dei fondi pensione. Credo che soprattutto i giovani siano i primi interessati a percepire quale sarà il loro reddito e standard di vita quando andranno in pensione: quanto riceveranno dallo Stato e quanto dal Fondo Pensione, considerando che rispetto alla situazione attuale in media si stima, se ho capito bene, una riduzione tra il quaranta e il cinquanta per cento rispetto alle pensioni odierne. Il nostro è un paese con una alta propensione al risparmio, intorno al 20% del PIL. Quindi non è un paese che risparmia con difficoltà. Ma se si considerano i rendimenti dei conti bancari o dei titoli di Stato si vede che sono rendimenti molto bassi, che non soddisfano le ambizioni di reddito di chi ne è il titolare. Bisogna, allora che i giovani si rendano conto che investendo una parte del proprio risparmio in un Fondo Pensione nel lungo periodo potranno ricevere relativamente rendimenti più elevati, grazie alla professionalità dei gestori, e alla diversificazione dei rischi. Bisogna cioè far capire quali vantaggi si hanno entrando in un fondo pensione, e quali rischi si incontrano. Bisogna cioè fare uscire chi lavora dalla "trappola della demonizzazione" dell'investimento finanziario. In tutta l'Europa e in altri paesi del mondo come Stati Uniti e Cile, per ricordarne due agli antipodi in termini di crescita e sviluppo, i Fondi Pensione funzionano benissimo, e danno rendimenti soddisfacenti in relazione ai rischi. Se si prendono le statistiche sui rendimenti medi dei fondi pensione del mondo, questi sono molto al di sopra del rendimento che oggi si percepisce in Italia con il TFR che dà un rendimento, dell'1.5% a cui si aggiunge il settantacinque per cento del tasso di inflazione. Molto poco. Non è che i Fondi pensione abbiano la bacchetta magica e riescano a risolvere i problemi di investimento di tutti, però certamente un rendimento medio superiore a quello che oggi dà il TFR, un rendimento cioè che deriva da un a forma di gestione prudente e conservativa del portafoglio, dovrebbero assicurarli. Basta, ripeto, guardare ai rendimenti dei Fondi Pensione all'estero. Sintetizzando, a mio modo di vedere, è necessario fare una campagna mediatica molto robusta per promuoverli a tutti i livelli.

In questo ambito va collocata la domanda, se è possibile, e come, avviare i Fondi pensione nel settore dell'impiego pubblico. I lavoratori del

settore pubblico sembrano infatti ancora lontani da queste logiche, dalla logica dell'accantonamento personale, dalla logica dell'investimento nel mercato finanziario, dalla logica di adesione ad un fondo pensione, perché per es. il TFR viene considerato una "scatola nera", a tutt'oggi, non del tutto identificata. Credo che due cose vadano ricordate, la prima è che il nostro paese avendo problemi di bilancio pubblico, tende a ritardare le decisioni in materia di TFR per i propri dipendenti, tant'è che probabilmente molte delle resistenze alle quali tutti hanno fatto riferimento nascono dal fatto che si ha timore di fare emergere il debito previdenziale fin'ora solo potenziale e nascosto. L'IMPDAI, come è stato detto, sta accumulando i dati relativi ai versamenti "virtuali o figurativi" corrispondenti ai TFR, che hanno raggiunto una somma considerevole. E allora c'è da chiedersi se sia possibile procedere a una loro mobilitazione cartolarizzandoli. Chi è titolare di un trattamento di fine rapporto ha un credito nei confronti, di un'impresa, o dello Stato, grande o piccolo che sia, di cui sa e non sa. Il trasferimento di questo credito non creerebbe un problema immediato al bilancio dello Stato, perché è "virtuale". Però, nel momento in cui viene comunicato al lavoratore, esso gli dà la possibilità di utilizzarlo, se sceglie di fare così, per aderire a un fondo pensione. Il Fondo infatti, cartolarizzando il credito del lavoratore in questione, gli consente di ottenere un rendimento che oggi non ha. Il meccanismo da mettere in atto è quello tipico delle cartolarizzazioni. I crediti del dipendente pubblico costituirebbero il sottostante per l'emissione di titoli da parte di una "società veicolo" che li collocerebbe sul mercato. Si tratterebbe di *asset backed securities*, largamente trattati in tutti i mercati. Le cartolarizzazioni, inoltre, sono una tecnica finanziaria largamente utilizzata anche in Italia, specie per mobilitare il patrimonio immobiliare pubblico. L'INPDAI, potrebbe promuovere, in via sperimentale, una cartolarizzazione di una parte di questi fondi virtuali e vedere se, in questo modo, può dare incentivi sufficienti per la costituzione di Fondi Pensione di dipendenti pubblici, tipo ESPERO. Mi rendo conto che questa è "fantafinanza", però a forza di ridicolizzare la fantafinanza si fa poco e niente, salvo costituire qualche fondo che viene portato avanti tra mille difficoltà, perché talmente piccolo da non fare "breccia" né tra i lavoratori né sul mercato. I fondi pensione piccoli nella mappa degli intermediari finanziari italiani hanno un ruolo limitato in virtù della loro scarsa capitalizzazione. Anche se portare avanti la proposta di cartolarizzare i TFR del settore pubblico trova nel nostro ordinamento molte complicazioni e molti ostacoli, in accordo con i sindacati si può studiare un percorso che non infastidisca troppo il bilancio dello Stato, ma che al tempo stesso possa rappresentare, per chi potenzialmente può associarsi ad un fondo pensione, un incentivo a farlo. Oggi il dipendente pubblico non si associa perché non capisce qual è il vantaggio, l'incentivo cioè che può ottenere associandosi. E allora forse vale la pena di tentare anche la strada indicata sopra che sarà altrettanto difficile e altrettanto complicata ma, chi sa, può darsi che qualche risultato in più lo dia, la strada di lanciare una campagna mediatica e la strada di esplorare con maggiore convinzione le cartolarizzazioni dei TFR degli impiegati pubblici.

Grazie.



## **Prof. COPPINI**

Grazie professor Bagella sia per lo sforzo di tirare qualche conclusione, che per l'idea di costruire un prodotto finanziario specificatamente destinato alla previdenza dei dipendenti dello Stato.

Chiederei ora alla personale cortesia del professor Paganetto, di aiutarci a concludere, anche in qualità di promotore di questo seminario come Preside della Facoltà di Economia di Tor Vergata.

## **Prof. LUIGI PAGANETTO**

*(Preside della Facoltà di Economia - Università "Tor Vergata" di Roma)*

Ho seguito con molto interesse questa tavola rotonda dove si sono confrontate competenze importanti e diverse. Io ho l'impressione che il tema della previdenza sia particolarmente complesso soprattutto nel caso di dipendenti pubblici. Tra l'altro, è un tema che in Europa è stato affrontato in maniera molto differente: le diverse esperienze riguardo alla previdenza complementare evidenziano che ci sono paesi dove non si parla della "terza gamba" (l'assistenza), ma già della "quarta", a dimostrazione che il problema riguardo della previdenza complementare sia stato affrontato e superato. Ho l'impressione ci sia un equivoco di fondo, come è stato sostenuto da Michele Bagella: l'ipotesi che ci sia un mercato finanziario che richiede una presenza di fondi pensione. Tutto ciò influenza molto le scelte che si operano, fino a far trascurare le esigenze dei singoli che invece hanno bisogno di essere assicurati su come il proprio futuro previdenziale venga sostenuto e rinforzato dalla previdenza complementare. È quindi vero che va riformato il mercato finanziario, ma è anche vero che va rinforzato il futuro dei singoli. Anzi, pur essendo un economista, io invertirei queste priorità. In questa prospettiva credo che una "stella polare" è sempre quella di consentire a ciascuno di essere libero, autonomo nelle scelte previdenziali, e nella previdenza complementare innanzitutto, perché lì si può esercitare una autonoma determinazione. Credo che sia assolutamente vero quanto affermato dal dottor Marchione e dal presidente Paci, e cioè che ci sia l'esigenza di un'informazione accurata, di una distribuzione di conoscenza tra chi deve decidere, affinché possa decidere correttamente. Credo che quanto fatto per Espero sia un lavoro molto importante perché attraverso le assemblee e la diffusione dell'informazione ciascuno ha potuto rendersi conto del tema importante che ricordava anche il dottor Marchione, e cioè le difficoltà che esistono sul piano finanziario e su quello organizzativo.

Questo è un tema difficilissimo: sia le amministrazioni sia i fondi pensione stessi devono darsi una organizzazione. Sergio Magrini ha parlato di una questione molto rilevante: la "portabilità" e cioè la possibilità di trasferire in maniera ragionevolmente semplice e "certa" la dotazione individuale senza che questo crei difficoltà al cittadino e alle istituzioni coinvolte. Ho purtroppo l'impressione che sul tema della previdenza complementare nel settore pubblico si sia agli esordi, pur parlandone molto. È stato sicuramente molto opportuno organizzare questo incontro e sono lieto, in qualità di preside della Facoltà di Economia dell'Università di Roma "Tor Vergata", di dare il mio

contributo, sperando che possa nascere un processo che ci porti nella direzione virtuosa che noi tutti ci auguriamo.

**Prof. Coppini**

Signori, Vi ringrazio, il seminario è chiuso.