

Nel contesto strutturale così delineato il fondo pensione è tenuto a presidiare costantemente il complessivo svolgimento delle attività gestionali che, ancorché esternalizzate, restano comunque ascritte fra le proprie competenze e comportano la implementazione di adeguati livelli di controllo, anche mediante l'adozione di accurate procedure e sistemi di valutazione dell'operato dei diversi soggetti coinvolti nel progetto previdenziale. E' cura degli esponenti e dei dirigenti del fondo assicurare il corretto svolgimento delle funzioni aziendali, perseguendo quegli obiettivi strategici relativi all'efficienza tecnico-operativa, alla minimizzazione dei costi di struttura, al conseguimento di adeguati livelli di redditività delle risorse raccolte per la tutela sostanziale degli interessi degli iscritti.

In sede di vigilanza, la Commissione con l'emanazione in data 4 dicembre 2003 di "Linee guida in materia di organizzazione interna dei fondi pensione negoziali" ha inteso sollecitare e richiamare l'attenzione degli organi collegiali dei fondi sull'importanza della configurazione di un assetto organizzativo adeguato alle caratteristiche e al livello di complessità del contesto di riferimento del fondo, e all'adozione di un efficiente sistema dei controlli interni cui spetta il compito di monitorare i processi e le procedure gestionali al fine di verificarne l'adeguatezza ed il rispetto delle regole e degli *standard* predisposti.

Le predette Linee guida, che aggiornano ed integrano le precedenti disposizioni in materia di organizzazione emanate con la Circolare del 18 marzo 2003, rappresentano il primo organico intervento in materia di organizzazione interna dei fondi pensione negoziali. Le stesse pongono l'enfasi su quei profili che condizionano lo svolgimento delle attività di gestione e controllo, pur lasciando autonomia agli organi di amministrazione dei fondi nella definizione del modello organizzativo più idoneo ad assicurare che lo svolgimento delle attività sia improntato al pieno rispetto dei criteri di sana e prudente gestione. I principi generali tracciati nel documento sono stati ampiamente analizzati (*cfr.* Relazione COVIP 2003) e riguardano i seguenti aspetti sostanziali:

- la valutazione del grado di adeguatezza delle funzioni, operative e di controllo della gestione, ed in particolare l'esigenza di istituire la funzione di direzione generale, definendo compiti e responsabilità;
- la dotazione di un organico congruo alle diverse esigenze funzionali ed in possesso di adeguate competenze e professionalità;
- la progettazione di un sistema informativo che sia idoneo ad assicurare la completa disponibilità del patrimonio informativo del fondo e consenta alle singole strutture operative la fruizione di informazioni complete, affidabili e tempestive;
- la predisposizione di un sistema delle rilevazioni contabili e gestionali dei fondi che consenta la corretta e tempestiva registrazione dei singoli accadimenti gestionali, al fine di poter fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, finanziaria ed economica del fondo;
- la dotazione, nell'ambito del complessivo sistema dei controlli interni, di una funzione di controllo interno, autonoma rispetto alle strutture operative, dedicata in particolare all'attività di *compliance* ovvero sia con compiti di verifica della conformità ed adeguatezza dei processi e delle attività gestionali alle procedure

definite dall'ordinamento interno e dalla normativa di settore, nonché la coerenza con le decisioni strategiche e di indirizzo fissate dall'organo di amministrazione.

Data la complessità strutturale dell'impianto organizzativo e la disomogeneità dei comportamenti assunti dai singoli fondi, anche alla luce delle diversità delle situazioni sottostanti, la Commissione ha inteso, con il documento citato, sollecitare gli organi di amministrazione dei fondi alla valutazione del grado di adeguatezza del modello organizzativo adottato e all'assunzione delle iniziative necessarie per avviare un processo di evoluzione organizzativa che consenta di assicurare, entro il 31 dicembre 2005, l'effettiva operatività dell'assetto strutturale prescelto in linea con le indicazioni fornite.

A tal fine, le Linee guida indicano le tappe entro le quali i fondi pensione autorizzati all'esercizio dell'attività debbano gradualmente pervenire all'attuazione dell'obiettivo fissato, distinguendo tra i fondi che alla data del 31 dicembre 2002 erano in operatività finanziaria, per i quali il termine ultimo di predisposizione del programma di attività è stato fissato entro il mese di febbraio 2004 e gli altri fondi, non ancora in operatività finanziaria al 31 dicembre 2002, tenuti all'analogo adempimento entro il 31 maggio 2004. Infine, nel caso di fondi di nuova istituzione, dovranno essere fornite indicazioni sul processo di sviluppo dell'assetto organizzativo nel programma iniziale di attività che accompagna l'istanza di autorizzazione.

L'analisi dei programmi relativi alle attività da porre in essere per avviare e completare il processo di evoluzione organizzativa trasmessi dai fondi interessati, fa emergere che fondi di maggiori dimensioni e già avviati alla gestione finanziaria presentano, naturalmente, una maggiore complessità organizzativa.

In particolare, con riguardo all'esame della struttura organizzativa adottata dai fondi in operatività finanziaria al 31 dicembre 2002, si evidenzia, in coerenza con quanto previsto in materia di organizzazione dalla Commissione, la presenza della funzione di direzione generale, che per alcuni fondi è svolta da un soggetto autonomo in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente e inserito nell'organico del fondo, mentre per altri fondi è affidata al presidente ovvero a un componente del consiglio di amministrazione. Si ricorda che le Linee guida contemplano come obbligatoria l'istituzione della funzione di direzione generale al fine di assicurare con modalità adeguate l'attuazione delle decisioni dell'organo di amministrazione e la cura della gestione del fondo stesso attraverso l'organizzazione dei processi di lavoro, l'utilizzo e il coordinamento delle risorse umane, nonché mediante l'attivazione di strumenti di controllo di gestione volti a monitorare tutte le attività operative ivi incluse quelle affidate in *outsourcing*.

Relativamente alla funzione di controllo della gestione patrimoniale il modello adottato evidenzia, in linea generale, la scelta dei fondi pensione di mantenere al proprio interno lo svolgimento di tale funzione con l'affidamento della funzione in questione all'organo di amministrazione che si avvale spesso del supporto tecnico di consulenti esterni appositamente nominati, ovvero mediante la costituzione di commissioni

tecniche formate principalmente da componenti del consiglio di amministrazione in possesso della necessaria professionalità. Nell'ambito di tale tendenza generale, vi sono alcuni fondi, invece, che hanno manifestato la volontà di affidare lo svolgimento della funzione di controllo finanziario della gestione in *outsourcing* attraverso il ricorso a società esterne.

Con riguardo all'obbligo per tutti i fondi pensione negoziali di dotarsi di una funzione di controllo interno il comportamento adottato dai fondi si è equamente suddiviso tra l'affidamento dello svolgimento della predetta funzione ad una società esterna e lo svolgimento della stessa da parte di un componente dell'organo di amministrazione privo di deleghe operative in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida.

Passando all'analisi dei programmi di attività adottati dai fondi pensione non ancora finanziariamente operativi al 31 dicembre 2002, si riscontra una situazione di non completo adeguamento da parte di tutti i fondi. Non sempre la funzione di direzione generale trova immediata definizione ancorché, nelle more del processo di organizzazione, l'orientamento sia di affidare l'incarico al presidente o a un componente del consiglio di amministrazione. Per questi ultimi fondi, che non hanno ancora provveduto ad istituire una funzione di controllo della gestione patrimoniale, la tendenza generale che emerge riguarda l'affidamento dell'incarico in *outsourcing* a soggetti autonomi. Relativamente alla funzione di controllo interno, l'andamento generale è quello di trovarsi in una fase di costruzione del sistema e di valutazione circa l'affidamento della funzione stessa ad una società esterna, ovvero, lo svolgimento al proprio interno mediante la creazione di una struttura dedicata con acquisizione di risorse umane professionalizzate come previsto dalle Linee guida in materia di organizzazione interna.

Si riscontra inoltre in via generale, per i fondi analizzati, la stipula di accordi (*service level agreement*) con i quali sono disciplinati i processi di comunicazione che intercorrono tra il fondo pensione, e i diversi soggetti coinvolti nella gestione patrimoniale dello stesso, nonché la predisposizione di appositi manuali che formalizzano le prassi operative e le procedure che sottendono lo svolgimento delle singole funzioni operative, inclusa quella afferente lo svolgimento della funzione di controllo interno.

Occasione di verifica del livello di adeguamento degli assetti organizzativi alle Linee guida sono state, alla fine del 2003 e nel corso del 2004, le visite ispettive svolte presso alcuni fondi pensione negoziali individuati tra l'altro sulla base di criteri che tenessero conto dei profili dimensionali, dell'area dei destinatari, del modello gestionale nonché della complessità organizzativa.

Le indagini, che non hanno trascurato i profili del controllo, ad opera del fondo, dell'attività dei gestori finanziari e le verifiche sull'adeguatezza delle procedure informatiche, sono state focalizzate sui processi operativi legati alla raccolta delle adesioni e della contribuzione, nonché sulla gestione delle attività amministrative

connesse alle richieste di liquidazione e di trasferimento, da e verso il fondo, delle posizioni previdenziali.

I risultati dell'analisi ispettiva hanno evidenziato, confermando e, in taluni casi, arricchendo il quadro cognitivo già in precedenza acquisito, l'intima connessione eziologica tra le peculiarità tipologico-strutturali dei fondi pensione e la dimensione organizzativa da essi prescelta, con particolare riferimento all'estensione e alle caratteristiche dell'area dei destinatari (lavoratori dipendenti o autonomi) e delle aziende aderenti (fondo monoaziendale, di gruppo, territoriale, di categoria), di per sé idonee ad orientare, in misura significativa, le decisioni dei soggetti esponenziali dei fondi sul rilevante tema dell'esternalizzazione delle attività amministrative e dei suoi limiti.

In diversi casi, infatti, la scelta di conferire a società terze lo svolgimento di alcune tipiche attività dei fondi pensione risponde ad istanze di razionalizzazione della complessa architettura di flussi finanziari, contabili e informatici in cui si sostanzia, in particolare, la raccolta della contribuzione; attività, questa, particolarmente sensibile, nella sua concreta configurazione, alla predetta differenziazione tipologica, a causa della variabile numerica e dimensionale dei soggetti datoriali con i quali il fondo è chiamato ad interloquire operativamente.

In detto contesto, occorre però rilevare, in termini in qualche caso problematici, la tendenza del settore dei fondi negoziali ad estendere in misura rilevante l'ambito delle funzioni affidate a soggetti terzi, tendenza che, in qualche caso, può rivelarsi idonea a menomare l'azione di "governo strategico" delle attività relative; e ciò, in più di un caso, a prescindere dalla valutazione ponderata dell'effettivo grado di complessità delle medesime o dalla valutazione dei costi connessi alla gestione "*in house*" delle attività di tipo amministrativo.

Appare quindi opportuno evidenziare come il fenomeno accennato, laddove non adeguatamente bilanciato dall'attivazione di adeguate ed efficaci procedure interne di controllo dell'attività del *service*, può determinare una condizione di dipendenza operativa del fondo, che, di tutta evidenza, non è da considerarsi in rapporto di coerenza con l'obiettivo della sana e prudente gestione della forma previdenziale.

Nell'esperienza di alcuni fondi ispezionati, infatti, lo sviluppo tendenzialmente integrale, da parte del *service* amministrativo, delle attività caratterizzanti i suddetti processi di lavoro, produce la conseguenza di un limitato coinvolgimento della struttura operativa interna del fondo, spesso in ambiti di modesto contenuto tecnico.

Diversamente, nel caso di due fondi negoziali caratterizzati da più considerevoli dimensioni ed esperienza operativa, si è potuto apprezzare un maggiore impegno nella definizione dei rapporti con il *service* amministrativo, mirato a calibrare su effettive necessità operative il discrimine tra le attività esternalizzate e quelle mantenute in seno alla struttura del fondo.

In questo contesto, appaiono di sicuro interesse le differenti decisioni assunte dai fondi in questione, uno soltanto dei quali ha ritenuto di procedere ad un processo di parziale reinternalizzazione delle funzioni amministrative inizialmente conferite a terzi; detta scelta è stata stimolata da una specifica condizione di maturità dell'esperienza previdenziale coinvolta (elevata percentuale di adesioni), nonché dalla connotazione propria delle aziende del settore (media e grande industria) che agevola la linearità dei flussi informativi e finanziari legati alla contribuzione, anche nella prospettiva di un maggiore sviluppo delle adesioni.

Appare altresì interessante notare come ciò sia avvenuto all'esito di un percorso di analisi puntuale e consapevole che ha peraltro reso pienamente partecipe anche la società fornitrice dei servizi amministrativi, non soltanto nelle ordinarie procedure di ritrasferimento delle attività all'interno della struttura servente del fondo, bensì anche nella necessaria attività di formazione del personale all'uopo assunto alle dipendenze del fondo medesimo.

In particolare, il processo di reinternalizzazione ha riguardato: l'attività di alimentazione della base dati, la gestione dei flussi contributivi e quella dei processi operativi relativi alla liquidazione delle prestazioni e ai trasferimenti delle posizioni individuali da o verso il fondo. A regime, al netto dell'incremento del costo del personale assunto per fronteggiare le nuove necessità operative, il fondo ha economizzato in misura non marginale i costi della gestione amministrativa.

In relazione ad un ulteriore fondo negoziale, si è potuto rilevare che, sebbene la complessiva attività amministrativa sia sviluppata da un *service* amministrativo, l'interazione tra questo e la pur snella struttura operativa del fondo, molto intensa in ragione della specificità della realtà osservata, consente a quest'ultimo un adeguato coinvolgimento nello svolgimento di tutti i processi di lavoro esaminati.

3.3 La raccolta delle adesioni e le caratteristiche degli iscritti

Alla fine del 2004 la complessiva area dei lavoratori per i quali è possibile l'adesione ad una forma pensionistica negoziale si attesta a poco più di 12,8 milioni di unità, registrando un incremento pari al 5,9 per cento rispetto all'anno precedente. Tale aumento è da attribuire esclusivamente alla crescita della platea di riferimento dei fondi destinati ai lavoratori dipendenti; è, infatti, rimasta sostanzialmente invariata l'incidenza delle forme pensionistiche negoziali destinate ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti.

Nel corso dell'anno, la maggior parte dei fondi ha aggiornato la stima del proprio bacino di riferimento. In particolare, i fondi PREVICOOOPER, PREVAER e TELEMACO hanno registrato una crescita significativa del numero di potenziali aderenti, i fondi FONCER e PREVIMODA hanno rilevato una flessione della propria platea di riferimento.

Il fondo PREVICOOOPER (addetti alla distribuzione cooperativa), dopo una revisione del proprio bacino di riferimento, ha stimato un aumento del numero dei potenziali aderenti di oltre 41.000 unità; PREVAER (lavoratori dei servizi aeroportuali), a seguito della delibera di scioglimento assunta dalle parti istitutive del fondo MERCURIO, che ha individuato in PREVAER il fondo di riferimento per i dipendenti delle società partecipate da Alitalia, ha incluso questi ultimi nel proprio bacino di aderenti che è passato da circa 17.000 unità alle attuali 34.000; la sottoscrizione, avvenuta nei primi mesi del 2004, del contratto collettivo nazionale del settore radiotelevisivo, che ha individuato in TELEMACO (dipendenti delle aziende di telecomunicazione) uno dei fondi di riferimento del settore stesso, ha indotto il fondo TELEMACO a prevedere un'estensione del proprio bacino di potenziali aderenti pari a circa 27.000 unità.

Tav. 3.3

Fondi pensione negoziali. Iscritti, bacino dei potenziali iscritti e tassi di adesione.
(dati di fine 2004)

	Fondi		Iscritti	Tasso di adesione ⁽²⁾ (%)	Bacino potenziali iscritti
	autorizzati all'esercizio	altri ⁽¹⁾			
Fondi pensione negoziali⁽³⁾	41	1	1.062.907		12.835.200
rivolti a lavoratori dipendenti	36	1	1.049.624	14,5	8.960.200
fondi aziendali e di gruppo	10		203.269	40,6	501.100
fondi di categoria	26	1	846.355	11,7	8.459.100
rivolti a lavoratori autonomi ⁽⁴⁾	5		13.283		3.875.000
<i>Per memoria:</i>					
Fondi pensione negoziali ad ambito territoriale	3		85.108	14,8	575.000

(1) Si tratta del fondo pensione ARTIFOND autorizzato alla sola raccolta delle adesioni.

(2) Il tasso di adesione qui riportato fa riferimento ai fondi pensione rivolti a lavoratori dipendenti autorizzati all'esercizio dell'attività da almeno un anno; infatti tale indice risulta scarsamente significativo per i fondi rivolti a lavoratori autonomi e per i fondi che hanno completato da poco l'iter autorizzativo.

(3) Per evitare duplicazioni, dal bacino dei potenziali iscritti delle diverse categorie di fondi sono esclusi i dati relativi ai fondi ad ambito territoriale; si tiene, inoltre, conto del fatto che alcuni fondi si rivolgono a un bacino di potenziali iscritti almeno in parte comune.

(4) Il dato relativo agli iscritti comprende anche FONDO FAMIGLIA.

Il fondo PREVIMODA (lavoratori dell'industria tessile, abbigliamento, calzature) ha stimato una diminuzione di circa il 25 per cento del numero complessivo di lavoratori occupati nel proprio settore di riferimento, alla luce dei dati ISTAT relativi agli addetti

nel settore moda e tenuto conto della crisi occupazionale che ha interessato il sistema moda italiano. La platea di potenziali aderenti del fondo FONCER (dipendenti dell'industria delle piastrelle e ceramica) registra un decremento dell'8 per cento, passando da 35.000 unità a 32.000.

Con particolare riguardo ai fondi pensione destinati ai lavoratori dipendenti, si segnala un sostanziale allineamento del tasso di adesione registrato nel corso del 2004 (14,5 per cento) con quello dell'anno precedente (14 per cento).

Da un'analisi del numero complessivo delle adesioni raccolte nel corso del 2004, si osserva che i fondi che già lo scorso anno avevano avuto un andamento soddisfacente nella raccolta delle iscrizioni hanno mantenuto elevati livelli di adesione. Così, ad esempio, il fondo PEGASO (dipendenti da aziende del settore gas, acqua e elettricità), ha superato le 20.700 adesioni, raggiungendo un livello del rapporto tra iscritti e potenziali aderenti pari ad oltre il 48 per cento, nonostante l'ampliamento del bacino di riferimento a circa 6.000 nuovi potenziali destinatari. Anche il fondo PREVIAMBIENTE (lavoratori del settore dell'igiene ambientale), superando di quasi 4 punti percentuali il tasso di adesione registrato l'anno precedente (dal 43,7 per cento al 47,5 per cento), ha confermato gli ottimi risultati dell'iniziativa intrapresa, così come il fondo CONCRETO (addetti all'industria del cemento, calce e gesso) che a fine 2004 risulta aver raccolto più del 50 per cento dei destinatari del fondo.

I fondi pensione aziendali e di gruppo continuano a registrare un livello medio del tasso di adesione particolarmente elevato (40,6 per cento) rispetto alla media dei fondi pensione di categoria, con punte che superano il 95,5 per cento, come nel caso di PREVIVOLO, fondo destinato ai piloti e tecnici di volo del gruppo Alitalia. Nell'ambito di tale categoria di fondi, si segnala per la sensibile crescita del tasso di adesione (quasi 10 punti percentuali) il fondo FONDOPOSTE che nel 2004 ha visto triplicare il numero degli iscritti, passando dalle circa 6.200 adesioni raccolte alla fine del 2003 ai circa 21.500 iscritti registrati alla fine dell'anno 2004; il successo dell'iniziativa presso la platea di riferimento è confermato dai dati relativi al primo trimestre del 2005 che rilevano un numero di iscritti a FONDOPOSTE pari ad oltre le 25.700 unità.

Nonostante il mantenimento di elevati livelli di adesione, alcuni fondi pensione aziendali destinati ai lavoratori di grandi imprese italiane, FIAT (QUADRI E CAPI FIAT), gruppo ENEL (FOPEN) e gruppo ENI (FONDENERGIA) hanno registrato una diminuzione del numero degli iscritti e conseguentemente una lieve flessione del rapporto tra iscritti e potenziali aderenti rispetto allo scorso anno.

Per alcuni fondi pensione (COMETA, FOPEN e PREVIMODA), la flessione del numero degli iscritti registrata alla fine del 2004 è stata prevalentemente determinata dalle numerose richieste di riscatto della posizione pensionistica individuale che hanno inciso in misura pari a circa il 7 per cento sul numero delle adesioni.

Con riguardo alle iniziative di previdenza complementare collettiva destinate ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti, si registra nel complesso una diminuzione delle adesioni imputabile al fatto che, nel corso del 2004, solo FONDODENTISTI ha registrato un aumento delle iscrizioni, anche se in numero particolarmente ridotto,

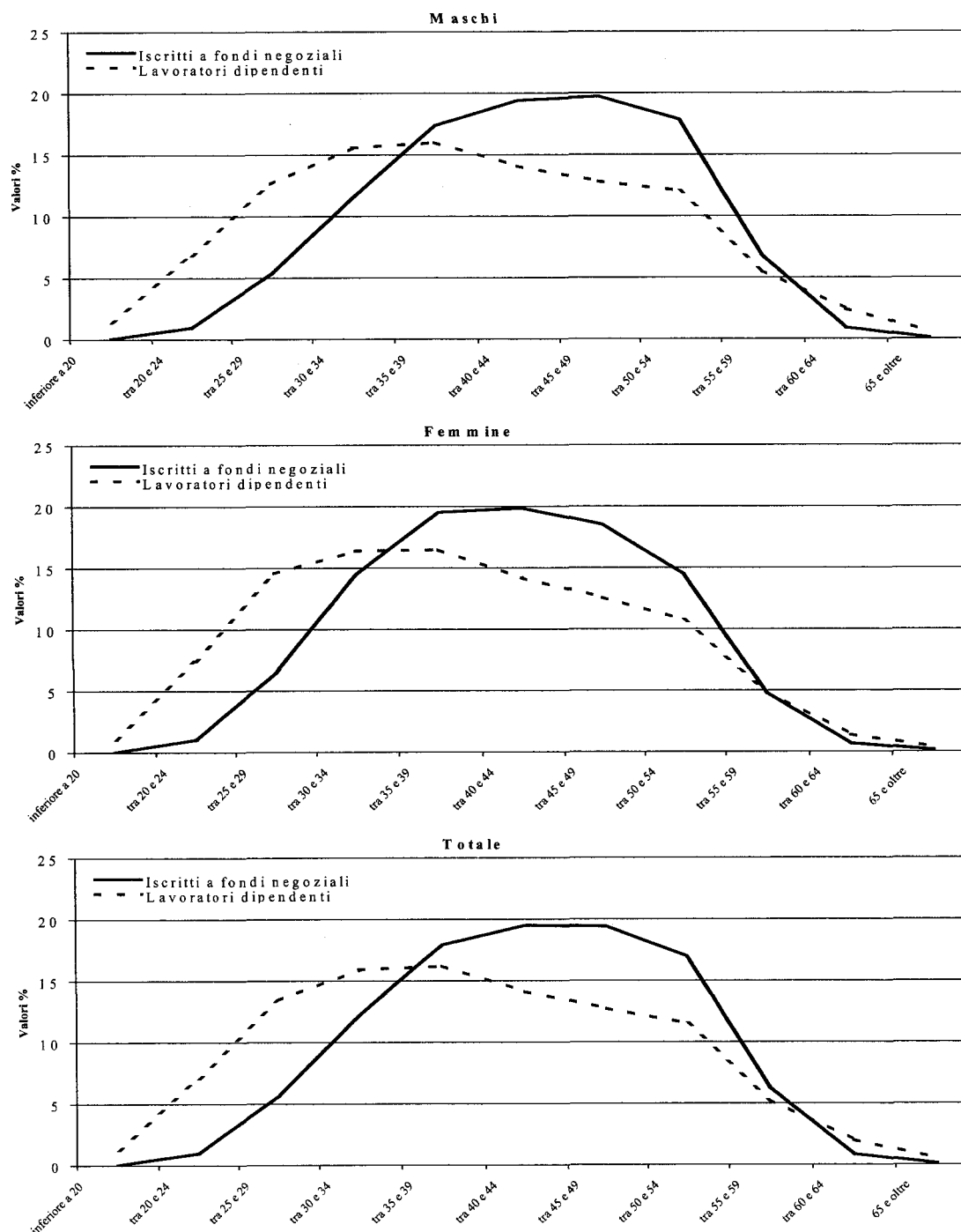
mentre FUNDUM e PREVIDOC hanno mantenuto stabile il numero degli aderenti e per FONDARTIGIANI è in corso la procedura di scioglimento volontario. Si segnala, infine, che FONDODENTISTI e FUNDUM restano le uniche iniziative dedicate al lavoro autonomo che sono già in operatività finanziaria.

Alla fine del 2004, la distribuzione delle aziende aderenti ai fondi pensione negoziali per dimensione delle stesse conferma la tendenza già registrata lo scorso anno di una presenza prevalente di aziende con meno di 20 addetti, la cui incidenza sul totale delle imprese iscritte a fondi pensione negoziali è, tuttavia, passata dal 73,8 per cento di fine 2003 al 66,5 per cento di fine 2004; si osserva, inoltre, un aumento del numero delle imprese aderenti che occupano fino a 250 addetti. Riguardo la distribuzione degli iscritti per classi di addetti delle aziende aderenti si rileva che il 54,6 per cento del totale degli iscritti si concentra in aziende di medie e grandi dimensioni (oltre i 250 addetti) che rappresentano il 3,2 per cento del totale delle imprese associate ai fondi pensione negoziali.

Come già riscontrato negli anni precedenti, dal confronto della distribuzione per classi di età degli aderenti ai fondi pensione negoziali rispetto alla ripartizione per età dell'intera popolazione dei lavoratori dipendenti emerge una significativa presenza di iscritti nelle classi di età centrali: l'86,1 per cento del totale degli iscritti a fondi pensione negoziali ha un'età compresa fra i 30 ed i 54 anni, mentre risulta pari al 70,4 per cento la percentuale corrispondente all'intera popolazione di lavoratori dipendenti. Si rileva, inoltre, che solo il 6,6 per cento del totale degli iscritti ai fondi negoziali ha meno di 30 anni; tale fenomeno evidenzia l'urgenza che siano poste in essere iniziative finalizzate alla diffusione delle previdenza complementare presso la popolazione più giovane che costituisce l'anello debole del sistema previdenziale nel suo complesso, stante la prevedibile evoluzione del primo pilastro. Con riguardo all'età media degli aderenti ai fondi pensione negoziali, pari a 42,6 anni, si segnala che la stessa risulta superiore di 3,7 anni rispetto a quella dell'intera popolazione dei lavoratori dipendenti (38,9 anni). In particolare, gli iscritti di sesso maschile hanno un'età media pari a 43 anni, quelli di sesso femminile pari a 41,7, mentre risulta essere di 39,3 anni e 38,4 anni l'età media rispettivamente dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e dei lavoratori dipendenti di sesso femminile.

Sempre analizzando la composizione per sesso degli aderenti, si osserva una prevalenza di iscritti di sesso maschile, pari al 74,3 per cento del totale, rispetto a quelli di sesso femminile pari al 25,7 per cento. La maggior presenza maschile si rileva anche nella distribuzione per sesso dell'intera popolazione di lavoratori dipendenti dove la percentuale di lavoratori di sesso maschile raggiunge il 58,8 per cento del totale.

Tav. 3.4

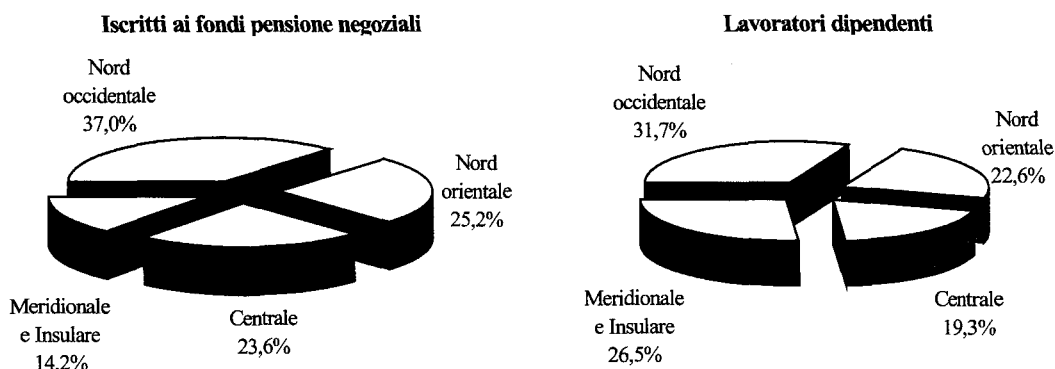
Fondi pensione negoziali. Distribuzione degli iscritti per età e sesso e confronto con i lavoratori dipendenti.⁽¹⁾*(dati di fine 2004)*

(1) I dati relativi agli iscritti si riferiscono ai fondi pensione negoziali autorizzati all'esercizio dell'attività. Elaborazioni COVIP su dati ISTAT per i lavoratori dipendenti.

Anche nel 2004, la distribuzione per area geografica degli iscritti ai fondi negoziali continua a registrare una maggiore penetrazione della previdenza complementare nelle regioni del Nord, dove si concentra il 62,2 per cento del totale degli aderenti (37 per cento nel Nord ovest e 25,2 per cento nel Nord est). Nelle regioni centrali confluisce il 23,6 per cento degli iscritti; nel Sud e nelle Isole, dove pure è concentrata più di un quarto dell'occupazione da lavoro dipendente, si continua ad assistere ad una minore diffusione delle iniziative di previdenza integrativa (14,2 per cento del totale). Rispetto alla situazione rilevata a fine 2003 si registra un aumento della diffusione degli iscritti ai fondi pensione negoziali nelle regioni del Centro (+3,9 per cento) a fronte di una diminuzione nelle regioni del Nord est (-2,5 per cento).

Tav. 3.5

Fondi pensione negoziali. Distribuzione degli iscritti per area geografica e confronto con i lavoratori dipendenti.⁽¹⁾
(dati di fine 2004)



(1) I dati relativi agli iscritti si riferiscono ai fondi pensione negoziali autorizzati all'esercizio dell'attività. Composizione dei lavoratori dipendenti al netto del comparto della Pubblica Amministrazione. Elaborazioni COVIP su dati ISTAT e Ministero dell'economia.

3.4 La raccolta dei contributi

Il finanziamento dei fondi pensione negoziali rivolti ai lavoratori dipendenti avviene mediante contribuzioni a carico dei lavoratori e dei rispettivi datori di lavoro, la cui misura è stabilita in forza di appositi contratti e accordi collettivi. In aggiunta, la normativa vigente prevede la possibilità di destinare al finanziamento della previdenza complementare anche una parte dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto, distinguendo tra lavoratori la cui prima occupazione è antecedente ovvero successiva al 28 aprile 1993 (di seguito e nella tavola rispettivamente vecchi e nuovi occupati). Nel caso dei nuovi occupati, la quota di accantonamento annuale del TFR,

pari al 6,91 per cento della retribuzione imponibile, è integralmente destinata al finanziamento della previdenza complementare, mentre per i vecchi occupati la determinazione della misura della contribuzione derivante dal TFR è rimessa alla contrattazione collettiva. Peraltro, sulla base della vigente normativa fiscale in materia di previdenza complementare, la destinazione del TFR è presupposto necessario per poter usufruire della deducibilità dal reddito complessivo delle contribuzioni versate.

A fine 2004, la misura della contribuzione fissata nei rispettivi accordi dei fondi rivolti a lavoratori dipendenti autorizzati all'esercizio dell'attività si attesta su una media del 4,99 per cento per i vecchi occupati e del 9,35 per cento per i nuovi occupati; la misura del contributo a carico del datore di lavoro (che nella quasi totalità dei fondi è uguale a quella del lavoratore) registra una media dell'1,23 per cento, quella a carico del lavoratore dell'1,21 per cento, mentre la misura media del TFR è pari, per i vecchi occupati, al 2,55 per cento.

Rispetto al 2003, nel quale le aliquote di contribuzione a carico del datore di lavoro e quelle a carico del lavoratore si erano attestate rispettivamente sull'1,18 per cento e sull'1,17 per cento e la quota derivante dal TFR sul 2,41 per cento, si nota una tendenza all'aumento di tutte le componenti. Tale tendenza sembra destinata ad essere rafforzata anche per il 2005, a seguito delle previsioni degli accordi di rinnovo dei contratti collettivi di riferimento per alcuni fondi, che prevedono l'aumento delle aliquote contributive.

In generale, la contribuzione media complessiva varia entro un intervallo compreso tra il 3 e il 7 per cento, con punte più elevate per quei fondi, PREVIVOLO, FONDAV e MERCURIO (rivolti rispettivamente ai piloti e tecnici di volo, agli assistenti di volo e al personale di terra delle aziende del gruppo Alitalia), che prevedono l'integrale destinazione del TFR anche per i "vecchi" iscritti.

Relativamente ai fondi negoziali autorizzati nel corso del 2004 (ESPERO e MARCO POLO), si registrano livelli contributivi sostanzialmente in linea con quelli dei fondi già autorizzati.

Tra i fondi che avevano già ottenuto l'autorizzazione all'esercizio dell'attività, si registrano alcune variazioni in aumento delle aliquote contributive; in particolare, per FONDENERGIA, relativamente ai settori energia e petrolio, la misura del contributo a carico del lavoratore e del datore di lavoro nel 2004 è salita dall'1,66 per cento della retribuzione al 2 per cento; per ALIFOND la misura del contributo a carico del datore di lavoro è passata dall'1 per cento all'1,1 per cento; per FONCER la misura del contributo a carico del lavoratore e del datore di lavoro è salita dall'1,2 per cento all'1,4 per cento e quest'ultima, dal gennaio 2005, è aumentata ulteriormente all'1,6 per cento. Infine, per FILCOOP, relativamente alle cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione dei prodotti alimentari, la misura del contributo a carico del datore di lavoro è passata dall'1 per cento all'1,1 per cento.

Tav. 3.6

Fondi pensione negoziali. Aliquote di contribuzione riferite alla retribuzione lorda.⁽¹⁾
(dati di fine 2004)

N° iscr. Albo	Denominazione	Lavoratore	Datore di lavoro	TFR vecchi occupati	TFR nuovi occupati	Contribuzione totale vecchi occupati	Contribuzione totale nuovi occupati
1	FONCHIM	1,2	1,2	2,28 - 3,45	6,91	4,68 - 5,85	9,31
61	COMETA	1,2	1,2	2,76	6,91	5,16	9,31
2	FONDENERGIA	1,46 - 2	1,46 - 2	2,49	6,91	5,41 - 6,49	9,83 - 10,91
3	QUADRI E CAPI FIAT ⁽²⁾	1,1	1,1	1,1 - 5	6,91	3,3 - 7,2	9,11
88	PREVIAMBIENTE	1 - 1,3	1 - 1,95	2	6,91	4 - 5,25	8,91 - 10,16
89	ALIFOND	1	1,1	2	6,91	4,1	9,01
99	FOPEN	1,35	1,35	2,76	6,91	5,46	9,61
104	PREVIVOLO	2	2	6,91	6,91	10,91	10,91
94	FONSER	0,5	1,25	2	6,91	3,75	8,66
96	COOPERLAVORO	0,55 - 1,20	0,55 - 1,20	1,24 - 3,45	6,91	3,24 - 5,16	8,01 - 9,31
100	PEGASO	1 - 1,21	1 - 1,21	2,1 - 2,9	6,91	4,1 - 5,32	8,91 - 9,33
106	ARCO	1,1	1,1	2,07	6,91	4,27	9,11
102	PREVICOOPER	0,55	0,55	3,45	6,91	4,55	8,01
103	TELEMACO	1	1	1	6,91	3	8,91
107	FONCER	1,4	1,4	2,28	6,91	5,08	9,71
123	FONTE	0,55	0,55	3,45	6,91	4,55	8,01
116	FONDAPI	1 - 1,2	1 - 1,2	1,87 - 2,76	6,91	3,97 - 5,16	8,91 - 9,31
117	PREVIMODA	1	1	2	6,91	4	8,91
122	CONCRETO	1	1	2,07	6,91	4,07	8,91
128	FILCOOP ⁽³⁾	1	1 - 1,1	2	6,91	4 - 4,1	8,91 - 9,01
126	MEDIAFOND	0,5	0,5	2	6,91	3	7,91
125	GOMMAPLASTICA	1,06	1,06	2,28	6,91	4,4	9,03
127	PREVAER	1	1	3	6,91	5	8,91
124	BYBLOS	1 - 2	1 - 2	2	6,91	4 - 6	8,91 - 10,91
129	EUROFER	1	1	2,28	6,91	4,28	8,91
135	MERCURIO ⁽³⁾	1	1	6,91	6,91	8,91	8,91
131	FONDAV	2	2	6,91	6,91	10,91	10,91
136	PREVEDI	1	1	1,24	6,91	3,24	8,91
139	PRIAMO	2	2	2,28	6,91	6,28	10,91
141	EDILPRE	1	1	1,24	6,91	3,24	8,91
143	FONDOPOSTE	1	1	2,5	6,91	4,5	8,91
145	ESPERO ⁽⁴⁾	1	1	2	6,91	4	8,91
146	MARCO POLO	0,55	0,55	3,45	6,91	4,55	8,01
Media fondi autorizzati all'esercizio dell'attività		1,21	1,23	2,55	6,91	4,99	9,35

(1) Per ciascun fondo, si elencano le aliquote di contribuzione stabilite dai contratti di riferimento con il relativo campo di variazione per i fondi che riguardano più settori. Per i fondi (COMETA, PREVIAMBIENTE, ARCO, FONDAPI – settori metalmeccanico e tessile, PREVIMODA, CONCRETO, PREVAER, BYBLOS – settori cartario-cartotecnico e grafico-editoriale, EUROFER, PRIAMO, ESPERO ed alcuni settori dei fondi intercategoriaziali LABORFONDS, SOLIDARIETA' VENETO, FOPADIVA e COOPERLAVORO) in cui la contribuzione non è riferita all'intera retribuzione lorda (parametro assunto a base per la determinazione del TFR), ma solo ad alcuni elementi della retribuzione (tipicamente minimo tabellare, contingenza, EDR, indennità funzione quadri, scatti periodici di anzianità), la percentuale effettivamente versata si attesta su un importo generalmente pari all'80 per cento di quella riportata nella tabella. I valori medi sono calcolati ponderando le aliquote di contribuzione contrattuali per il numero degli iscritti a ciascun fondo e, ove necessario, a ciascun settore nell'ambito dello stesso fondo. Sono stati esclusi i fondi intercategoriaziali territoriali (LABORFONDS, SOLIDARIETA' VENETO, FOPADIVA) nei quali le aliquote di contribuzione sono definite, rispetto al settore di attività del lavoratore aderente al fondo, mediante rinvio ai relativi accordi e contratti collettivi.

(2) Con riguardo a QUADRI E CAPI FIAT, la quota di TFR per i vecchi occupati è pari all'importo versato dal lavoratore in base all'aliquota di contribuzione prescelta (contribuzione aggiuntiva su base volontaria secondo scaglioni definiti pari a 2, 3, 4, 5 per cento della retribuzione imponibile), o, in alternativa, al 50 per cento dell'accantonamento annuo al fondo TFR. Pertanto, pur utilizzando l'aliquota base per la ponderazione, se ne è indicato il corrispondente campo di variazione.

(3) A fine dicembre 2004 le parti istitutive di MERCURIO hanno deliberato lo scioglimento del fondo, prevedendo, per i lavoratori rientranti nel proprio bacino di riferimento, la possibilità di trasferire la posizione ovvero di aderire a PREVAER, mantenendo lo stesso profilo contributivo previsto per MERCURIO.

(4) Con riguardo a ESPERO, rivolto ai lavoratori dipendenti del comparto scuola, l'aliquota di contribuzione derivante dal TFR è differenziata a seconda che i lavoratori siano stati assunti prima o dopo il 31 dicembre 2000. Inoltre, a favore dei lavoratori in servizio al 31 dicembre 2000, è previsto il versamento – neutro rispetto sia al lavoratore che al datore di lavoro – di una ulteriore quota di finanziamento pari all'1,5 per cento su base TFS (cfr. *supra* paragrafo 3.1.1).

Per il 2005 si registrano ulteriori aumenti riguardo a PREVIVOLO, per il quale la misura del contributo a carico del datore di lavoro è aumentata dal 2 per cento al 5,28 per cento, per i lavoratori con anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, e al 7,28 per cento per i lavoratori con un'anzianità superiore a 18 anni, e si allineerà al 7,28 per cento per tutti dal 2006; per ARCO, relativamente ai lavoratori cui si applicano i contratti dei laterizi e manufatti in cemento, lapidei e maniglie, la misura delle aliquote contributive è passata all'1,2 per cento (dall'1,1) per lavoratore e datore di lavoro e al 2,76 per cento derivante dal TFR per i vecchi occupati (dal 2,07); per PREVICOPER e per FONTE l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è aumentata dallo 0,55 per cento all'1,05 per cento per il 2005 ed è previsto un ulteriore aumento all'1,55 per cento dal 2006. Un discorso a parte va fatto per FONDAV, che va in controtendenza; infatti, per i lavoratori con anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995, a partire dal 2005 il contributo a carico del datore di lavoro si riduce dal 2 per cento all'1,7 per cento; peraltro, per questi lavoratori, sempre sulla base di accordo sindacale, per i mesi di novembre e dicembre 2004 non è stata corrisposta la contribuzione a carico del datore di lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, la contribuzione è riferita al reddito d'impresa o di lavoro autonomo dichiarato ai fini IRPEF relativo al periodo d'imposta precedente e la determinazione della sua misura è rimessa alla scelta dell'iscritto, nel rispetto degli eventuali limiti fissati dai relativi statuti.

Tav. 3.7

Fondi pensione negoziali. Aliquote di contribuzione media riferite alla retribuzione lorda.
(dati annuali, valori percentuali)

	2002	2003	2004
Contributo a carico del datore di lavoro	1,14	1,18	1,21
Contributo a carico del lavoratore	1,14	1,17	1,23
TFR vecchi occupati	2,42	2,41	2,55
TFR nuovi occupati	6,91	6,91	6,91
Contributo totale vecchi occupati	4,71	4,76	4,99
Contributo totale nuovi occupati	9,20	9,26	9,35

La contribuzione complessivamente raccolta dai fondi pensione negoziali nel 2004 ammonta a 1.453 milioni di euro, di cui, per i fondi rivolti ai lavoratori dipendenti, 413 a carico del lavoratore, 277 a carico del datore di lavoro e 755 derivanti dal TFR; nei fondi per lavoratori autonomi e liberi professionisti la raccolta è pari a 8 milioni di euro.

In linea generale, è confermata la proporzione tra le diverse componenti della contribuzione; la quota derivante dallo smobilizzo del TFR rappresenta circa la metà del

totale delle entrate e la quota relativa ai contributi a carico del lavoratore è prevalente rispetto a quella relativa ai contributi a carico del datore di lavoro, per effetto delle contribuzioni volontarie. Complessivamente nel 2004 si registra un aumento della contribuzione raccolta del 15 per cento rispetto a quella dell'anno precedente, con un aumento più rilevante rispetto a quelli degli anni precedenti (7 per cento per il 2002, 3 per cento per il 2003), principalmente dovuto alle contribuzioni volontarie. In particolare, nel corso del tempo, si assiste ad una crescita del peso dei contributi volontari che, nel 2004, rappresentano circa il 33 per cento dei contributi a carico dei lavoratori, indice del livello di fiducia che i lavoratori nutrono, una volta entrati nel sistema della previdenza complementare, nei confronti del fondo pensione prescelto.

Tav. 3.8

Fondi pensione negoziali. Flussi contributivi.*(importi in milioni di euro)*

	2002	2003	2004
Fondi pensione negoziali rivolti ai lavoratori dipendenti	1.219	1.254	1.445
<i>a carico del lavoratore</i>	358	363	413
<i>a carico del datore di lavoro</i>	237	256	277
<i>TFR</i>	624	635	755
Fondi pensione negoziali rivolti ai lavoratori autonomi ⁽¹⁾	8	8	8
Totale fondi negoziali	1.227	1.262	1.453

(1) L'insieme comprende FONDO FAMIGLIA

Nei fondi rivolti ai lavoratori subordinati, l'ammontare dei contributi medi per iscritto è pari a circa 1.384 euro (dei quali 723 derivanti dal TFR).

Rispetto ai singoli fondi, l'ammontare medio della contribuzione nel 2004 varia, per la maggior parte di essi, da un minimo di circa 671 a un massimo di circa 2.681 euro; al di sotto di questo intervallo si collocano fondi che hanno avviato la raccolta dei contributi solo a fine anno, mentre al di sopra si colloca PREVIVOLO, che prevede la destinazione integrale del TFR anche per i vecchi occupati, con un contributo medio per iscritto pari rispettivamente a circa 7.829 euro.

Per quanto riguarda FILCOOP, rivolto ai lavoratori dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli, agli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, e ai dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari, si segnala che per la categoria degli impiegati di aziende cooperative e consorzi agricoli e addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, il TFR non costituisce fonte di finanziamento delle prestazioni pensionistiche del fondo, dal momento che i relativi datori di lavoro sono tenuti, sulla base di apposita previsione legislativa, a destinare le

quote annue di accantonamento del TFR all'ENPAIA, l'Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e gli Impiegati in Agricoltura, che ne assume la gestione ed il conseguente impegno ad effettuare la liquidazione del relativo trattamento nei confronti degli aventi diritto.

Con riguardo a ESPERO, rivolto ai lavoratori dipendenti del comparto scuola, le quote di TFR destinate a previdenza complementare non sono versate al fondo, ma sono accantonate figurativamente presso l'INPDAP, l'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica, che provvede a contabilizzarle nonché a rivalutarle sulla base di un tasso di rendimento determinato, in via transitoria, mediante la media dei rendimenti netti di un paniere di fondi pensione appositamente individuati. Sulla base delle stesse regole è accantonata e rivalutata dall'INPDAP, per i lavoratori in servizio al 31 dicembre 2000 che aderiscano al fondo, l'ulteriore quota di finanziamento pari all'1,5 per cento su base TFS (*cfr. supra paragrafo 3.1.1*).

Tav. 3.9

Fondi pensione negoziali rivolti a lavoratori dipendenti. Contributi e ANDP medi per iscritto.⁽¹⁾

(importi in euro)

	2002	2003	2004
Contributo medio per iscritto	1.256	1.242	1.384
<i>a carico del lavoratore</i>	369	360	396
<i>a carico del datore di lavoro</i>	244	253	265
<i>TFR</i>	643	629	723
ANDP medio per iscritto	3.357	4.474	5.598

(1) Si fa riferimento ai fondi che avevano effettivamente avviato la raccolta dei contributi nei periodi di riferimento. Nella comparazione tra i diversi anni va tenuto presente che i contributi segnalati sono quelli effettivamente incassati dal fondo nell'anno, e che possono essere diversi da quelli di competenza.

Per quanto riguarda i fondi rivolti ai lavoratori autonomi ed ai liberi professionisti, al 31 dicembre 2004 avevano effettivamente avviato la raccolta dei contributi FONDODENTISTI, FUNDUM e FONDARTIGIANI; se si esclude FONDODENTISTI per tutti gli altri fondi la misura del contributo medio per iscritto non può considerarsi significativa. In tali casi, infatti, i contributi effettivamente versati sono da ricondurre solo ad una quota molto ridotta del totale degli aderenti segnalati, non avendo la maggior parte degli stessi effettuato ancora versamenti. Al riguardo, si segnala la decisione di procedere al proprio scioglimento da parte di FONDARTIGIANI (avvenuto nel marzo 2005), maturata proprio in considerazione degli scarsi livelli dei flussi contributivi raccolti, che non ponevano le basi per lo sviluppo equilibrato del fondo.

Nel corso del 2004 le operazioni di riscatto della posizione individuale hanno interessato il 5 per cento dei lavoratori iscritti ai fondi (poco più di 50.000 lavoratori); il fenomeno dei trasferimenti verso altri fondi pensione, riconducibile in parte ad

operazioni di riorganizzazione degli assetti societari, ha invece riguardato poco più di 5.500 lavoratori. Entrambe le prerogative, pur avendo interessato nello scorso anno un numero superiore di lavoratori rispetto al 2003, rimangono di dimensioni contenute, e confermano una diffusa preferenza dei lavoratori che perdono i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare alla quale aderiscono per il riscatto della posizione piuttosto che per il trasferimento della stessa, optando quindi per l'uscita dal sistema della previdenza complementare. Con riguardo, invece, alle liquidazioni per raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla prestazione pensionistica complementare, nel 2004 sono state effettuate 58 erogazioni in forma di capitale, per la quasi totalità da parte di un unico fondo (nel complesso da parte di cinque fondi), per un ammontare complessivamente pari a 928.738 euro.

Alla fine del 2004 il patrimonio dei fondi pensione negoziali è pari a 5.881 milioni di euro, con un incremento, minore rispetto a quello registrato nel 2003, di circa il 30 per cento rispetto all'anno precedente.

Con riferimento ai fondi destinati ai lavoratori dipendenti, il patrimonio di fine anno risulta pari a 5.845 milioni di euro, per un ammontare medio per iscritto pari a 5.598 euro, mentre il patrimonio dei fondi rivolti a lavoratori autonomi è pari, nel complesso, a 36 milioni di euro.

3.5 Gli oneri di gestione

I fondi pensione negoziali per lo svolgimento della propria attività sostengono spese di natura amministrativa legate all'acquisizione di beni strumentali e di servizi amministrativi acquistati da terzi, alle spese per il personale del fondo, al funzionamento degli organi sociali, alla sede e all'attività promozionale e di consulenza, nonché spese di natura finanziaria per la gestione delle risorse e per il servizio di banca depositaria.

Gli oneri derivanti dalle commissioni di gestione e dal compenso per la banca depositaria sono generalmente commisurati, in percentuale, all'ammontare del patrimonio gestito e variano secondo i servizi prestati in funzione dei singoli profili di gestione.

Alla copertura degli oneri di natura amministrativa si provvede, in genere, attraverso l'utilizzo di una quota parte della contribuzione a carico dei lavoratori e/o delle aziende, il cui ammontare viene fissato dall'organo di amministrazione del fondo sulla base di apposite previsioni di spesa. Anche le quote d'iscrizione versate, *una tantum*, dal lavoratore e/o dall'azienda all'atto dell'adesione concorrono al finanziamento di tali spese. Talvolta, nella fase di avvio dell'operatività, al