

## **DA UN SISTEMA DI PREVIDENZA A UN SISTEMA DI WELFARE: QUALE FUTURO PER LE CASSE PREVIDENZIALI?**

*Il lavoro come bene necessario per lo sviluppo sistema delle Casse di previdenza ed il ruolo della  
contrattazione collettiva*

Convegno, 22 OTTOBRE 2020

**Conclusioni di Maurizio Petriccioli,  
Segretario generale Cisl Fp**

Il convegno di oggi, che purtroppo abbiamo svolto in videoconferenza, in considerazione della grave recrudescenza della crisi epidemiologica, ha rappresentato un momento di confronto sicuramente utile con il mondo politico e con alcuni esponenti qualificati del mondo delle Casse e degli enti professionali privatizzati.

Peculiari caratteristiche degli enti sono quella di gestire autonomamente il risparmio previdenziale obbligatorio di circa due milioni di lavoratori e quella di erogare prestazioni previdenziali ad un mondo dei professionisti vario e composito.

Come Cisl Fp abbiamo scelto di organizzare questo appuntamento, a pochi mesi dalla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, per mantenere viva nel dibattito politico la realtà di questo mondo composito, di cui spesso emerge la straordinaria potenzialità, in termini di investimenti finanziari, mentre rimane sottaciuto o più scontato il fondamentale ruolo sociale, costituzionalmente tutelato, che la previdenza professionale privatizzata ha svolto e svolge qualificandosi per il suo patrimonio di identità professionale, con regole calibrate alle realtà ed ai bisogni del mondo dei professionisti.

A noi interessa innanzitutto partire da qui, per comprendere come, dopo la riforma Monti – Fornero, varata con il decreto legge 201/2011, sia possibile rilanciare le motivazioni di esistenza e scopo degli enti e delle casse privatizzate professionali.

Non c'è dubbio che in questi ultimi anni ci si è avvicinati alla realtà degli enti previdenziali privatizzati spesso per affrontare le criticità connesse all'esigenza di tutelare la sostenibilità finanziaria di lungo periodo. Eppure, anche dai contenuti del dibattito che si è svolto oggi, emerge chiaramente come gli enti previdenziali privatizzati svolgano un ruolo importante soprattutto nella configurazione di un sistema previdenziale misto, sempre più flessibile ed adattabile alle esigenze di della vita lavorativa e personale dei lavoratori e cittadini a cui esso si rivolge.

Nei giorni scorsi su Il Sole 24Ore è apparso un articolo a firma di Cherchi, Landolfi, ed Uva dal titolo sensazionalistico: “Un buco nelle pensioni dei professionisti”, dove si riportavano alcuni dati che evidenziano ritardi strutturali nei versamenti dei contributi dovuti, per oltre 4,6 miliardi di contributi non versati dai liberi professionisti. Un fenomeno endemico, non dovuto all'emergenza epidemiologica e che, semmai, con questa è destinato ad allargarsi.

Dati che meriterebbe un'attenta analisi da parte della politica e delle istituzioni ma anche degli stessi ordini professionali, perché offrono uno spaccato interessante del mondo del lavoro dei professionisti e che manifestano problemi strutturali che da sempre il nostro Paese si porta dietro: la fragilità del tessuto economico sociale, fatto di piccole imprese e professionisti con ridotto giro di affari; l'enorme evasione fiscale e contributiva; il rischio di una competitività che finisce spesso per basarsi più sui costi che sulla qualità del lavoro e delle prestazioni rese.

Per me questi dati rappresentano, però, anche la conferma che non può esistere una previdenza solida che non si basi su lavori e professioni solide e che sarebbe vano ricercare - come pure in passato è stato fatto - piccoli rimedi a grandi problemi: la previdenza è valore fondamentale per una società che attraversa una transizione demografica rilevante e lo è per la tenuta stessa del sistema economico e sociale.

Nell'esperienza delle Casse questo significa non perdere mai di vista le ragioni della stabilità finanziaria e della sostenibilità economica. La stessa ricerca di una gestione del risparmio previdenziale sempre più efficiente, redditizia e sicura si confronta con tale obiettivo. Tuttavia, faremmo torto all'esperienza delle Casse se non ci confrontassimo anche sulle questioni che attengono alla sostenibilità sociale, ovvero alla qualità e all'adeguatezza delle prestazioni erogate. Una società con un numero elevato di persone anziane esige prestazioni previdenziali adeguate ma anche lavori attivi di qualità e flussi contributivi adeguati.

Tutte le strade, quindi, che si pongono l'obiettivo della sostenibilità finanziaria dei sistemi previdenziali, attraverso una riduzione delle prestazioni sociali, in termini di adeguatezza o in termini di innalzamento dei requisiti pensionistici sono socialmente impraticabili e farebbero venire in breve tempo meno le ragioni di autonomia e specificità. Al contrario, tutte le strade che si pongono l'obiettivo di mantenere in equilibrio sostenibilità sociale e sostenibilità finanziaria rappresentano l'orizzonte politico più adeguato per affrontare le rinnovate sfide che vengono proposte al governo complessivo delle Casse e degli enti privatizzati.

Quindi, accanto alla ricerca e all'aggiornamento continuo dell'equilibrio ottimale fra contribuzione e prestazioni, al fine di rendere queste ultime sempre più adeguate alle esigenze dei liberi professionisti, resta fondamentale per il sistema misurarsi in base al ruolo che esso può svolgere nel sistema complessivo di protezione sociale e nel contributo che la gestione del risparmio previdenziale può offrire al sistema economico del nostro Paese.

Da Vicepresidente di Assofondipensione, ormai molti anni fa', ebbi modo di occuparmi da vicino delle opportunità connesse all'investimento nell'economia reale delle Casse come dei fondi pensione negoziali. Va detto che il ritardo con cui questo tema è stato affrontato dalla politica evidenzia una preoccupante sottovalutazione del ruolo che il risparmio previdenziale può fornire in termini di stabilizzazione degli investimenti di lungo periodo, specie in una economia più sensibile ed attenta alle ragioni della responsabilità sociale, della riconversione ambientale, dell'investimento nelle piccole e medie imprese più competitive e moderne nello scenario globale.

In tempi in cui è importante utilizzare maggiori risorse disponibili per il rilancio del nostro sistema economico e sociale, spero che anche questo convegno possa offrire il proprio contributo per tornare ad affrontare il tema dell'investimento nell'economia reale con gli altri protagonisti della previdenza privata di natura contrattuale. Non sfugge il ruolo fondamentale delle Casse, intese come investitori istituzionali, nell'economia domestica, sia per il ruolo di stabilizzazione che i loro investimenti determinano nei titoli di Stato e nel mercato immobiliare, in attesa che si possa utilmente incrementare e differenziare, in condizioni di sicurezza per i professionisti aderenti alle Casse, la quota degli investimenti impiegata in titoli di debito o di capitale di imprese domestiche. Penso anche che sia altrettanto urgente e non più rinviabile l'aggiornamento della disciplina sugli investimenti delle Casse, anche per aumentare la trasparenza e la sicurezza del risparmio previdenziale gestito.

Tuttavia, si tratta di temi in parte già affrontati nella tavola rotonda e che non voglio riprendere. Mi preme, piuttosto, mettere in evidenza il ruolo fondamentale che il mondo del lavoro svolge nell'economia complessiva delle Casse e nel loro efficiente ed efficace funzionamento. Proprio alla luce della ricordata specificità e complessità di questo sistema, le competenze e le esperienze professionali di chi opera negli enti previdenziali privatizzati sono preziose e l'attività negoziale, sia al livello del Contratto collettivo nazionale di lavoro, sia al livello integrativo restano fondamentali per la tenuta e l'efficienza del sistema e come tali richiedono una disciplina del lavoro omogenea, specifica per la natura previdenziale del lavoro svolto e, al tempo stesso, in grado di salvaguardare l'identità professionale e di rispondere alle esigenze di innovazione organizzativa degli enti.

Da questo punto di vista, l'aver messo fine al lungo blocco contrattuale con il nuovo CCNL, sottoscritto da ogni singolo presidente ma negoziato e redatto con l'ADEPP, l'Associazione degli enti previdenziali privati, ha sicuramente un valore in sé, perché offre una stabilità identitaria al sistema, attraverso l'unitarietà della disciplina del lavoro

Al tempo stesso dobbiamo sviluppare una contrattazione collettiva adeguata e all'altezza delle sfide delle Casse in tutti gli enti. La Cisl Funzione pubblica ha molto insistito, durante il negoziato che ha portato al nuovo Contratto 2019 -2021, sulla necessità di rafforzare gli elementi partecipativi. Questo non solo nell'interesse dei lavoratori, che pure con la loro esperienza e capacità possono offrire, per il tramite delle Organizzazioni sindacali, un contributo rilevante anche nei processi organizzativi e nella operatività quotidiana degli enti: non c'è dubbio che l'autorevolezza del sistema dipende dal gradimento dei suoi destinatari e questo si misura e si misurerà, sempre più, sulla capacità di erogare prestazioni e servizi qualitativamente adeguati alle esigenze dei professionisti.

Significa anche riflettere sui nuovi compiti o sulle nuove sfide che le Casse possono assumere, penso ad esempio alla gestione di pezzi di welfare integrativo sempre più rilevanti per accompagnare i professionisti e le loro famiglie durante il lungo arco della vita professionale. I vertici delle Casse non devono percepire le Organizzazioni Sindacali come realtà competitive ma, al contrario, come elementi di stimolo alla crescita complessiva della qualità del sistema.

Il contratto collettivo e la qualità delle relazioni sindacali segnalano un buono stato di salute della governance degli enti, ma consentono anche di tastare il polso anche alla produttività del lavoro e del sistema, alla capacità performativa degli enti stessi, all'evoluzione delle competenze e dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Non c'è dubbio che la vita lavorativa nelle Casse e la disciplina del rapporto di lavoro continuano ancora oggi ad integrare aspetti più propriamente privatistici con aspetti che assomigliano di più al modo di lavorare nel pubblico impiego. E' in virtù della valenza pubblica del bene previdenza gestito e costituzionalmente protetto, che gli enti professionali privatizzati sono soggetti al controllo delle autorità pubbliche ed è sempre in virtù della valenza pubblica che il mondo del lavoro delle Casse viene disciplinato da una contrattazione collettiva che trova tratti flessibili ma talvolta simili ed unificanti, rispetto all'esperienza delle funzioni centrali, un tempo degli Epne.

Un sistema delle tutele garantito e diffuso crea benessere organizzativo ed un ambiente nel quale i lavoratori e le lavoratrici possono operare con maggiori motivazioni e migliori incentivi; l'attenzione ed il collegamento all'evoluzione dei contratti pubblici, delle nuove forme partecipative e degli istituti normo economici ha svolto, in una prima fase dell'esperienza contrattuale delle Casse una funzione importante, collegando l'esperienza del mondo del lavoro delle Casse alla storia e all'esperienza della previdenza italiana, garantendo efficienza e qualità dei processi lavorativi ed operativi connessi all'erogazione delle prestazioni.

Si avverte ormai l'esigenza di introdurre la maggiore flessibilità organizzativa presente nell'esperienza del lavoro privato per valorizzare le migliori prassi ed esperienze lavorative di eccellenza maturate nelle Casse, superando vincoli e limiti ravvisabili in sede di controllo che spesso nascono da motivazioni legate più ad obiettivi di armonizzazione e contenimento della spesa pubblica che non da ragioni afferenti alla sostenibilità economica o finanziaria stessa delle Casse.

Vorremmo poter contrattare di più e meglio e – attraverso l'implementazione di un modello delle relazioni sindacali realmente partecipativo - cimentarci anche su quegli elementi di organizzazione del lavoro e dei servizi che più impattano sulla gestione e sulla disciplina del rapporto di lavoro.

Una previdenza di qualità esige un lavoro di qualità. Questo è vero sia con riferimento agli aspetti di sostenibilità finanziaria che le Casse si trovano ad affrontare nel rapporto fra professionisti attivi e pensionati, sia con riferimento al personale nel rapporto fra gli enti ed i propri dipendenti. Di qui il nostro impegno, sia nell'attività di contrattazione integrativa, che prende le mosse dal nuovo contratto nazionale, sia nelle future tornate contrattuali, ad aggiornare la disciplina del lavoro e a migliorare gli elementi partecipativi all'organizzazione del lavoro e dei servizi, a trasformare le nuove tecnologie e le nuove modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, a cominciare da quello svolto in forma agile, in maggiori opportunità di innovazione organizzativa e di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Il momento grave che stiamo vivendo rende sempre più visibile ed urgente come le nostre economie, i sistemi di vita e di lavoro che abbiamo costruito mostrino spesso crepe evidenti e ci stimolino a ricercare, attraverso il confronto, il dialogo e la negoziazione, soluzioni sempre nuove e forme di disciplina del rapporto di lavoro che ci consentano di continuare a migliorare le nostre attività lavorative e, con esse, la nostra vita quotidiana.