

Pensioni in guerra i fondi avanzano e i sindacati cercano di blindare le trincee

La riforma della previdenza integrativa riduce il potere delle sigle e sgretola le loro rendite di posizione. Per tenersi gli iscritti non basta più giocare sui costi, occorre fare meglio della concorrenza



Alla fine, il pizzicotto annunciato la scorsa estate dal ministro Giancarlo Giorgetti è arrivato, non alle banche, ma ai sindacati confederali. Attraverso la "mini-riforma" della previdenza complementare, definita con la legge di bilancio, le organizzazioni sindacali si accorgono di non poter più contare sull'esclusiva della gestione delle risorse accantonate per la "pensione di scorta" dei lavoratori dipendenti. E non è poca cosa.

Se la manovra non ha modificato sensibilmente l'impianto della legge Fornero, qualcosa è invece cambiato nell'orizzonte della previdenza complementare: «Non è una rivoluzione – commenta Sergio Corbelli, presidente di Assoprevidenza – ma ci sono passi importanti. Soprattutto ci sono nuovi spazi di mercato per allocare le risorse per la pensione di secondo pilastro, e la concorrenza è sempre uno stimolo a far bene». C'è chi prevede una "guerra dei fondi pensione": in qualche modo si apre un possibile conflitto per conquistare il contributo obbligatorio dei datori di lavoro. Sì, perché questo è il punto più innovativo e controverso: la possibilità offerta al lavoratore, dopo due anni di partecipazione a un fondo integrativo, di trasferire la propria posizione a un'altra forma di previdenza complementare portando anche il contributo del datore di lavoro che, invece, sinora poteva essere trasferito «nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi, anche aziendali».



**Nel 2024
il flusso di
contribuzione
previdenziale
aggiuntiva
ha superato
i 20,5 miliardi
di euro. Esiste
una platea
di 18 milioni
di lavoratori
interessati,
di cui 10 milioni
iscritti a
qualche forma
di pensione
integrativa**

Fino a oggi (e fino al primo luglio di quest'anno) l'adesione a una forma di previdenza complementare è definita dai contratti collettivi di lavoro, presso uno dei fondi chiusi (riservati ai lavoratori di categoria) costituiti secondo la logica della bilateralità, tra sindacati e associazioni datoriali. E il ruolo più forte è quello giocato dai rappresentanti delle confederazioni sindacali dei lavoratori. Da luglio, il diritto alla contribuzione del datore di lavoro può essere trasferito anche verso fondi pensione aperti o Pip, ampliando la libertà di scelta dell'aderente. «Con la libera portabilità si rischia di indebolire adesioni e flussi ai fondi negoziali – sostiene Giovanni Maggi, presidente di Assofondipensione, l'associazione che raccoglie i 32 fondi pensione chiusi – quindi si rischia anche di compromettere la capacità di gestire costi e investimenti con economie di scala. Per altro verso, si aprirebbe un vantaggio in favore di operatori privati, senza garanzie che ciò migliori davvero tutele, costi e governance».

Il vantaggio a favore di operatori privati è certo. Ma è un problema, o una opportunità? Il flusso annuale di contribuzione previdenziale aggiuntiva, oltre a quella obbligatoria, nel 2024 ha superato i 20,5 miliardi di euro. Inevitabile che il mercato debba guardare con interesse a queste risorse. Fin qui le organizzazioni sindacali sono state le uniche attrici nella gestione della previdenza complementare per i dipendenti, potenzialmente

una platea di 18 milioni di lavoratori, di cui poco più di 4 milioni iscritti ai fondi negoziali, a fronte di un totale di circa 10 milioni di iscritti a qualche forma di previdenza complementare. D'ora in poi i fondi chiusi (da Cometa a Fonchim, per citare i maggiori, dove la componente sindacale è sempre preponderante) dovranno accentuare l'attenzione verso i loro iscritti. La rendita di posizione è destinata a svanire. «I fondi pensione dovranno comunicare di più e meglio, dovranno preoccuparsi non solo di esibire bassi costi (certamente i costi di gestione dei fondi chiusi sono inferiori agli altri, ndr), ma soprattutto migliori prestazioni», commenta Corbelli.

Il "tesoretto" della previdenza complementare controllato dai fondi contrattuali – quelli dove il ruolo del sindacato è preponderante – vale il 27% del totale dei risparmi previdenziali: quasi 75 miliardi (con 4 milioni di lavoratori iscritti, il 40% del totale). A questo si devono aggiungere i 70 miliardi accumulati nei fondi "preesistenti" (per lo più riferiti a dipendenti di grandi banche o grandi aziende che avevano iniziato la storia della previdenza complementare anni addietro), dove i sindacati sono pur sempre nella governance dell'organismo. In totale più della metà dei 243 miliardi dei fondi pensione sono gestiti direttamente o indirettamente dai sindacati confederali. Ma questo recinto non ha più steccati sicuri. L'iscritto diventa cliente. Se per conquistarlo si fa poca fatica – se ne farà

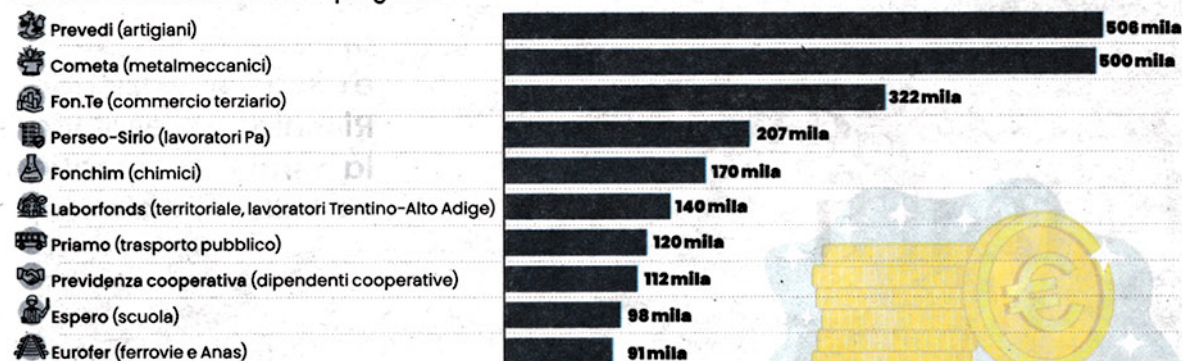
**Le principali novità:
silenzio-assenso
sul Tfr e possibilità
di spostare la propria
posizione senza
perdere il contributo
del datore di lavoro**

sempre meno in futuro: tra le novità c'è anche l'adesione automatica dei nuovi assunti, silenzio-assenso, salvo rinuncia esplicita entro 60 giorni – per trattenerlo bisognerà confrontarsi con il mercato. Anche per i rendimenti promessi, che sono mediamente bassi (poco diversi dal rendimento garantito dal Tfr). Anche su questo la riforma viene in soccorso, prevedendo che gli investimenti vengano effettuati con logiche "life-cycle" o comunque in linee di investimento coerenti con l'età anagrafica dell'aderente. Insomma, più azionario per i più giovani, più "garantito" verso la fine della vita lavorativa. Fino a oggi solo il 10% degli iscritti ai fondi pensione ha assunto un profilo di rischio più accentratore, con contenuti azionari più forti; la stragrande maggioranza è collocata in linee garantite (o bilanciate) dove il nuovo iscritto veniva collocato di default. Non sarà più così.

Il mercato dovrà giocare un ruolo più forte nella gestione di risorse che ormai sfiorano complessivamente i 250 miliardi di euro. «I fondi pensione negoziali non vogliono la portabilità del contributo del datore di lavoro», ribadisce Maggi. C'è chi spera che la scadenza del Milleproroghe possa diventare un veicolo normativo per attuare gli effetti della legge di bilancio. Il pizzicotto può diventare solo un buffetto sulla guancia? Eppure, anche sul fronte della previdenza complementare bisognerà imparare che «c'è il mercato, bellezza».

Gli assegni

I lavoratori iscritti ai dieci fondi più grandi



La previdenza complementare in Italia - Dati di sintesi
dati di fine 2024; flussi annuali per contributi

	Iscritti		Risorse destinate alle prestazioni		Contributi	
	Numero	var. % 24/23	Importi	var. % 24/23	Importi	var. % 24/23
Fondi negoziali	4.108.986	5,5	74.592	9,9	7.104	9,0
Fondi aperti	2.034.492	7,0	37.290	14,3	3.264	6,8
Fondi preesistenti	660.620	0,9	69.599	3,7	4.580	7,4
PIP "nuovi"	3.693.040	2,5	54.726	9,6	5.341	4,7
Totale	9.707.350	4,2	236.207	8,6	20.289	7,1
PIP "vecchi"	282.536		7.200		230	
Totale generale	9.952.683	4,0	243.408	8,5	20.519	7,0

FONTE: COVIP

Forme pensionistiche complementari - Rendimenti netti medi annui

(dati al 31/12) (valori percentuali)	2019-2024	2014-2024	2004-2024
	5 anni	10 anni	20 anni
Fondi negoziali			
• Garantiti	0,5	0,7	-
• Obbligazionari puri	0,6	0,3	1,1
• Obbligazionari misti	2,1	2,4	3,2
• Bilanciati	2,0	2,5	3,4
• Azionari	4,7	4,4	4,5
• Rendimento generale	2,0	2,2	3,0
Fondi aperti			
• Garantiti	0,2	0,4	1,5
• Obbligazionari puri	0,9	0,0	1,5
• Obbligazionari misti	0,3	0,7	2,1
• Bilanciati	2,5	2,7	3,2
• Azionari	5,1	4,7	4,1
• Rendimento generale	2,4	2,4	2,9
PIP "nuovi"			
Gestioni separate	1,3	1,6	-
Unit linked			
• Obbligazionari	0,1	0,0	-
• Bilanciati	1,8	1,7	-
• Azionari	5,1	4,7	-
• Rendimento generale	3,0	2,9	-
Per memoria:			
• Rivalutazione del TFR	3,3	2,4	2,5
• Tasso di inflazione	3,2	1,9	1,8

Moneta