

Convegno

I FONDI PENSIONE: QUALI PROSPETTIVE ED OPPORTUNITA' DOPO LA RIFORMA FORNERO

Unione Industriale di Torino, 21 marzo 2013

Antonello Barocci

Presidente dei Fondi Pensione Dirigenti (FIPDAF) e Quadri (FPQCF) Fiat e del Fondo Sanitario FASIF

II MANCATO DECOLLO

visto nella prospettiva delle Relazioni Industriali

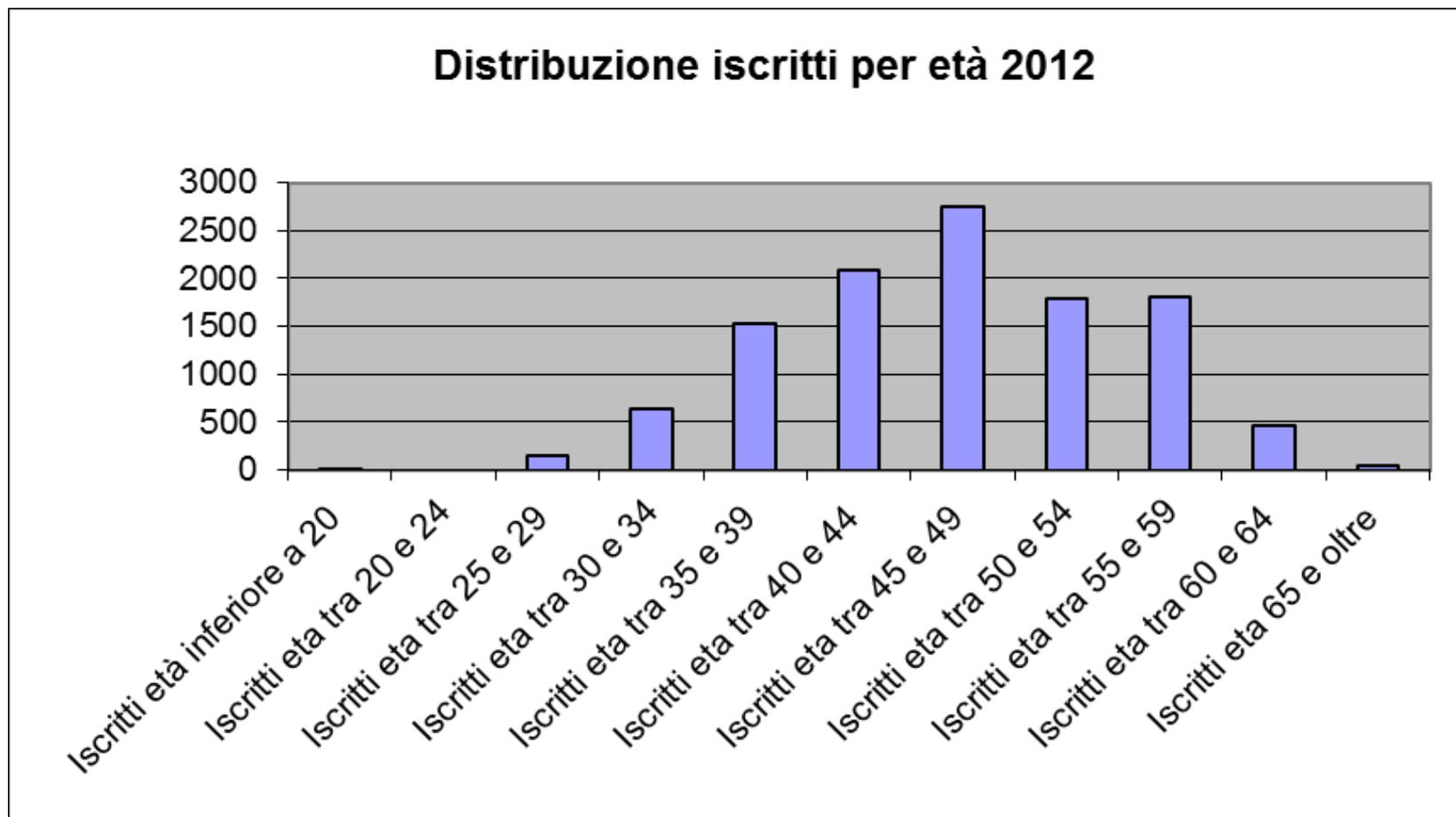
Government e Parti sociali: nessuno si vuole assumere la (propria parte di) responsabilità

- Privilegiare l'autonomia contrattuale: una saggia scelta che nascondere molti alibi
- È giusto favorire la consapevolezza e la libera determinazione della scelta e dell'entità dell'impegno collettivo e personale, se ognuno assume la responsabilità che gli compete
- Sarebbe giusto assumere la **responsabilità politica della necessità**
- Riservare il ruolo guida alle Parti sociali, nell'ambito dell'Autonomia contrattuale, può evidenziare una mancata disponibilità a fare scelte politiche coerenti con lo stato di necessità
- Non sono d'aiuto gli atteggiamenti di **Parti sociali** e lavoratori, e la legge....

LE DIFFICOLTA' DI ADESIONE - un esempio concreto

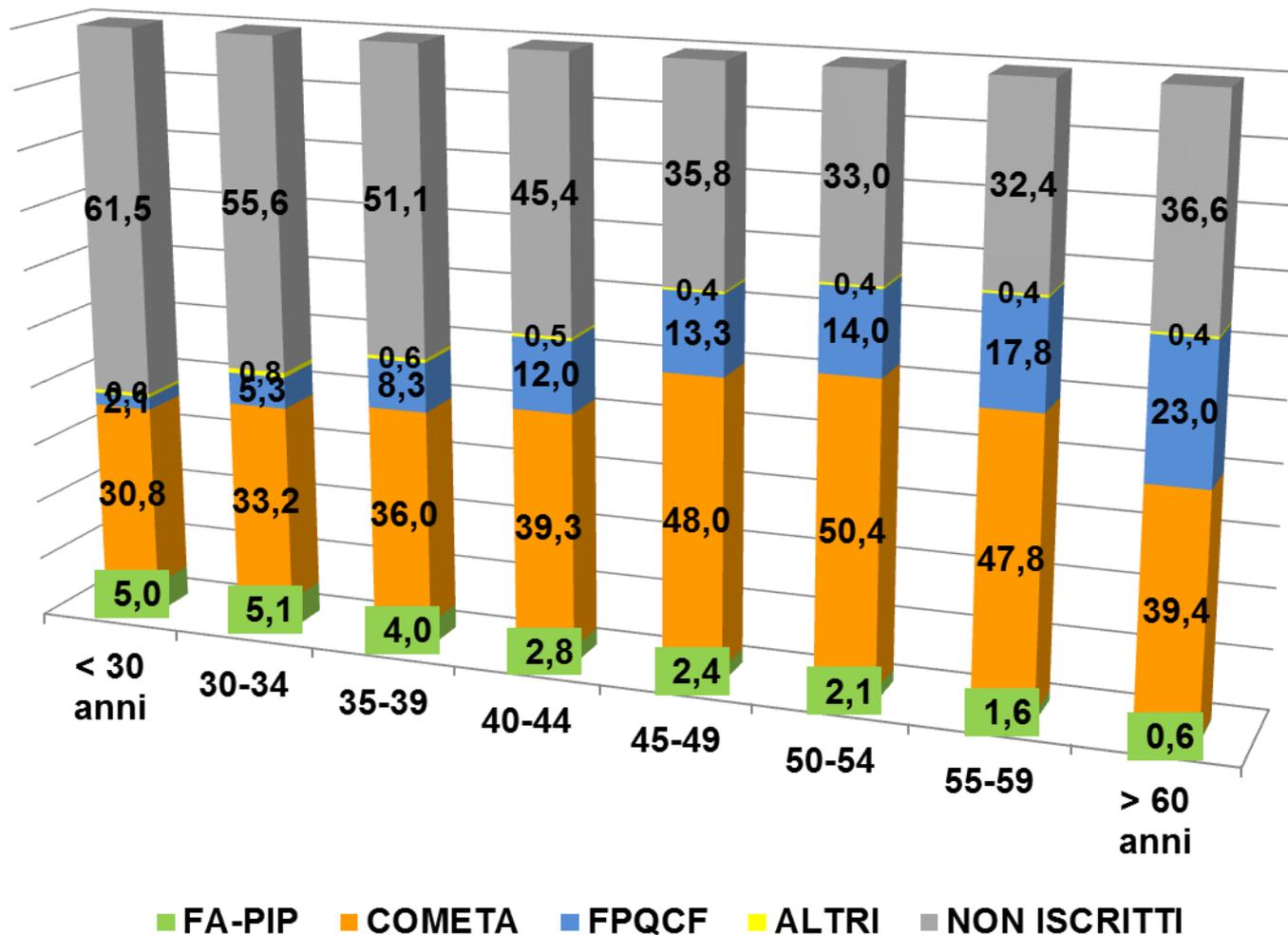
I Fondi più forti / attrattivi sono quelli negoziali e, tra questi, quelli aziendali, in virtù del principio di prossimità tra le parti istitutive e i beneficiari: ruolo identitario e fidelizzante rivestito dal FP per l'azienda madre e trattamento di miglior favore che caratterizza il FP aziendale nei confronti degli omologhi FP di categoria, talvolta concorrenti

Adesione al Fondo Pensione Quadri e Capi Fiat



Le adesioni alla Previdenza Complementare nei Gruppi Fiat e Fiat Industrial In percentuale sulle diverse classi di età

Bacino di riferimento: 84.932 dipendenti



E' possibile ridefinire le **PRIORITA' CONTRATTUALI** nella negoziazione?

Il richiamo alla fonte contrattuale non suona del tutto sincero. Non tiene conto del **ruolo subalterno e residuale**, della materia nelle Relazioni Industriali.

Come reperire le risorse per alimentare la PC nell'ambito di un rinnovo contrattuale? Chi è disposto a chiedere / offrire un incremento della contribuzione destinata al FP?

Se si tratta di risorse aggiuntive, tutti d'accordo. Ma quando è possibile, soprattutto ora, ipotizzare risorse veramente aggiuntive?

- Gli aumenti retributivi non sono più configurabili nonostante il livello stabile e basso dell'inflazione attuale, che batte intorno al 2%. Serve prioritariamente un recupero di produttività / competitività: quale spazio può residuare per la PC o per Sanità Integrativa?
- Solo un Contratto ha già fatto il passo decisivo: il CC dei Dirigenti di fatto non stabilisce aumenti e fa della PC e della SI due veri pilastri contrattuali.

PREVIDENZA e SANITA' INTEGRATIVE: CONVIVENZA difficile e OPPORTUNITA' di integrazione

La convivenza contrattuale non è facile: le risorse sono scarse e la scelta di allocazione tra due campi le restringe ulteriormente in una concorrenza tra poveri

Molti gli elementi comuni...

Ma forti le differenze...

Una sola certezza, in sintesi:

La rendita che un FP può generare è modesta nella maggior parte dei casi, ma è destinata a evaporare in fretta se non associata a una copertura sanitaria integrativa e una protezione per casi di non autosufficienza (rendita LTC o LTC indennitaria)

L'esempio integrato dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial

	Operai	Impiegati	Professional	Dirigenti
FP	COMETA	COMETA	FPQCF	FIPDAF
Ctr. c/az.	1,7% paga base	1,7% paga base	2% RAL	5% RAL
Ctr. c/dip.	1,7% paga base	1,7% paga base	2% RAL	0-5% RAL
FS (LTC e prev.)	FASIF AB	FASIF AB	FASIF AB	FISDAF
Ctr. c/az.	20 €/anno	20 €/anno	20 €/anno	vedi sotto
Ctr. c/dip.	-	-	-	vedi sotto
FS (prestaz.)	FASIF AC1	FASIF AC1	FASIF AC2	FISDAF
Ctr. c/az.	124 €/anno	124 €/anno	424 €/anno ^(*)	1.920 €/anno ^(*)
Ctr. c/dip.	62 €/anno	62 €/anno	212 €/anno ^(*)	960 €/anno ^(*)

^(*) contribuzioni riferite all'intero nucleo familiare

Si parla molto di Welfare e si riprendono servizi e attività che avevano
preceduto la nascita del sistema pubblico, segno di una crisi drammatica
dello Stato che si ritira da territori che non è più in grado di controllare /
pagare con le risorse pubbliche

Alcuni esempi per immagini dall'archivio Fiat ante 1969



precedente è della primavera del 1960: primi contatti con il Codice della strada negli asili per l'infanzia della Fiat. Il Testo Unico del Codice fu approvato con DPR del 15 giugno 1959 e consta di 147 articoli; il regolamento, approvato il 30 giugno 1959, è formato da 607 articoli. La segnalazione stradale costituisce il secondo titolo del TU che applica il protocollo di Ginevra del 19 settembre 1949.

Nella foto di sinistra l'ingresso dell'asilo n. 4. "Una serie di 5 nidi è dislocata in varie zone cittadine, scelte in vicinanza dei principali stabilimenti industriali Fiat. Un piccolo autobus azzurro, attrezzato anche con culle, svolge il servizio di trasporto per quei piccoli che non possono essere accompagnati dalle madri. Nei nidi viene data ai bambini una assistenza completa (vitto, assistenza pedagogica, sanitaria, terapeutica, ecc.)." Da un opuscolo del 1960.





68. Torino, 1960







74. Marina di Massa 1957





65-67. Torino, 1958



Ritorno al futuro?

Il Welfare aziendale torna, benché meno strutturato e si aggiorna con:

- fondi pensione integrativi contrattuali nazionali, aziendali, ad adesione collettiva
- fondi sanitari integrativi contrattuali nazionali, aziendali o polizze collettive
- mobilità sostenibile, *car sharing* e *car pooling*
- cesta basica / cestino per la spesa
- e-commerce
- ecc. ecc.

Che si aggiungono a servizi tradizionali, come:

- centri sportivi e ricreativi
- borse di studio e libri scolastici ecc. ecc.

Ma è cambiata la logica

Ritorno al futuro?

- necessità storica di **integrare le carenze** di quanto fornito dallo Stato, spesso a livelli di eccellenza ma con discontinuità
- si fa avanti la logica «**anti-cuneo**»: fornire un servizio con oneri economici minimi / nulli per l'azienda e benefici massimi per i lavoratori e le loro famiglie (es. e.commerce)
- Oltre a territori apparentemente nuovi, o vestiti con linguaggio nuovo:
 - work – life balance / conciliazione vita – lavoro
 - centri estivi per figli e asili nido propri o convenzionati
 - part – time, telelavoro e così via

E tutto questo mentre le risorse faticosamente accumulate (dai Fondi interprofessionali ai Fondi Pensione) sono minacciate dalla necessità di **sostegno al reddito / supplenza reddituale**