



Dipartimento Previdenza

1° seminario
per amministratori di Fondi Pensione

RIMINI, 28 E 29 MAGGIO 2002

ATTI 1° SEMINARIO PER AMMINISTRATORI FONDI PENSIONE

(Rimini, 28.29 maggio 2002)

Organizzazione: Dipartimento Previdenza e Assistenza in collaborazione con il Dipartimento Formazione

Relatori : Frignati dr. Lorenzo e Ruggiero dr. Eugenio (*Studio Visentini & Associati*)

Coordinatore degli interventi: Alberto Scanferlin

Responsabile degli aspetti formativi: M.Antonietta Sotgiu

Partecipanti

Boninsegni Roberto	Fondo San Paolo
Catellani Dorianò	Fondo Agricola Mantovana
Chessa Antonio	Fondo Pop. Crema
Citterio Paolo	Fondo Pop. Bergamo
Collini Duilio	Fondo Ex Pop. Gemona
Cucco Donato	Fondo C.R. Padova e Rovigo
De Ruvo Giuseppe	Fondo Deutsche Bank
Di Modugno Giuseppe	Fondo Banca delle Marche
Dorigatti Gianni	Fondo BTB
Farina Maurizio	Fondo Banca Pop. Di Milano
Galmarini Enrico	Fondo Banca Pop. Di Bergamo
Gessi M.Cristina	Dipartimento Previdenza
Giusti Gianni	Fondo Previp
Leone Giuseppe	Dipartimento Previdenza
Lodetti Massimo	Fondo Deutsche Bank
Lubich Claudio	Fondo BTB
Martignoni Adriano	Fondo Cariplo
Mazzoldi Pier Giuseppe	Fondo Naz. BCC
Miglio Giuseppe	Fondo B.ca Pop. Novara
Morelli Giovanni	Fondo Bergamo Esattorie
Naldi Mike	Fondo Previbank
Pacella Giuseppe	Fondo Ex B.co Napoli
Piano Giorgio	Fondo Banco di Sardegna
Pongetti Alfio	Fondo Banca delle Marche
Pratola Pier Luigi	Fondo Esattoriali
Riva Giuseppe	Fondo Gruppo Valtellinese
Rizzardi Fulvio	BCC d'Anania
Saporito Vincenzo	Fondo Bipop Carire
Tagliavini Marco	Fap Antonveneta
Toffoletto Carlo	Fondo Debis it Services
Vincenzi Giancarlo	Fondo Gruppo Bca Lombarda
Zanoncelli Valter	Fondo Comit

Il benvenuto a nome del Dipartimento Formazione (M.A. Sotgiu)

Buonasera e benvenuti al Seminario per amministratori di Fondi Pensione!

Il seminario, cui assisterete, si colloca all'interno di un percorso formativo, sul quale tutta l'Organizzazione ha investito, per i propri dirigenti sindacali impegnati nel campo delle previdenza e, in particolare, per coloro che hanno messo al servizio degli iscritti, e non, la loro competenza negli organi di amministrazione e controllo dei Fondi pensione aziendali e di gruppo.

Affermo che in questa specifica attività di formazione è impegnata tutta l'Organizzazione perché questo seminario è frutto di una fattiva collaborazione tra la Segreteria Nazionale, rappresentata da Matteo Valenti, il Dipartimento Previdenza rappresentato da Alberto Scanferlin e il Dipartimento Formazione di cui sono una dei componenti.

Il lavoro, che ci apprestiamo a fare, può essere inquadrato come prosieguo del corso tenuto a dicembre 2001 a cui molti di voi hanno partecipato e comunque la prima parte dell'esposizione metterà tutti in condizione di partecipare attivamente al momento formativo.

La conduzione del seminario è affidata al dott. Eugenio Ruggero e al dott. Lorenzo Frignati dello studio Visentini & Associati con il quale la nostra Organizzazione ha avviato un proficuo rapporto di collaborazione.

A nome del Dipartimento Formazione vi invito a compilare il questionario di partecipazione che troverete nella cartella, che utilizzeremo per aggiornare la banca dati dei partecipanti alle iniziative riguardanti la Previdenza.

A fine seminario vi consegnerò un altro questionario da compilare con particolare attenzione, in quanto rappresenta per il Dipartimento Formazione uno strumento utile per migliorare, tramite le vostre osservazioni e suggerimenti la qualità delle iniziative formative proposte dall'Organizzazione.

Per conto del Dipartimento Formazione vi auguro un buono e fruttuoso lavoro.

Maria Antonietta Sotgiu

Il benvenuto ai partecipanti a nome del Dipartimento Previdenza (A.Scanferlin)

Il Dipartimento Previdenza ed Assistenza svolge un ruolo di ricerca e di approfondimento culturale e professionale sul tema della Previdenza Complementare e dell'Assistenza integrativa, al servizio delle strutture territoriali e aziendali dell'Organizzazione.

Nell'anno 2001, dopo aver dedicato numerose riunioni e attività di studio agli aspetti applicativi della nuova normativa fiscale di cui ai decreti lgs. 47 e 168 - aspetti chiariti e riassunti in una specifica circolare, il Dipartimento ha concentrato l'attenzione sulla necessità di aggiornare le conoscenze sui Fondi pensione del settore, avviando una indagine in proposito.

L'indagine non si è ancora conclusa, ma possiamo anticiparne alcune tendenze:

- *La tendenza all'accorpamento (fusione) tra fondi coerentemente al fenomeno della integrazione tra aziende di credito*
- *La tendenza all'esternalizzazione (fondi interni ai bilanci delle banche che diventano negoziali o affluiscono a fondi aperti o assicurativi)*
- *La tendenza alla graduale riduzione dei fondi negoziali a favore di forme che garantiscano un più sicuro ritorno economico all'azienda (ad esempio fondi aperti controllati o partecipati dalle stesse banche)*
- *La tendenza alla progressiva trasformazione dei fondi a prestazione definita in fondi a contribuzione definita*

Emerge la difficoltà di tenere in piedi fondi negoziali con basso numero di iscritti. Possiamo quindi presumere che, anche nei prossimi anni, possa continuare il processo di accorpamento finalizzato, quanto meno, alla creazione di numero (di iscritti) e volumi (patrimoniali) che ne rendano conveniente la gestione sia in termini di costo, sia in termini di rendimenti.

Attraverso l'indagine abbiamo potuto stabilire i confini della presenza della nostra Organizzazione all'interno dei Fondi pensione sia in termini di consiglieri di amministrazione, sia in termini di componenti l'Organismo di controllo.

Infatti sono stati individuati ben 65 colleghi iscritti o dirigenti Fabi che fanno attualmente parte di questi organismi. Parte di questi hanno accolto l'invito a partecipare a questo seminario, altri hanno dovuto rinunciare a causa di precedenti impegni ma speriamo di poter annoverare anche questi ultimi tra i partecipanti al seminario del 2003.

E', infatti, nostra intenzione e, soprattutto intenzione della Segreteria Nazionale, far diventare questo primo seminario dedicato agli amministratori un appuntamento fisso, con cadenza annuale e finalizzato all'aggiornamento di colleghi che si caricano di responsabilità all'interno dei fondi.

Il peso della responsabilità si può alleggerire solo attraverso la crescita della competenza professionale e la messa a disposizione di strumenti e occasioni di consulenza.

Su questo fronte il Dipartimento cercherà di produrre il massimo, sperando di contare sulla collaborazione e sul flusso di informazioni che dai fondi, quindi da voi amministratori, deve giungere al Dipartimento, e da questo utilizzato per il bene di tutti.

Rivolgo, quindi, sin d'ora, un invito pressante a tutti a fornire al Dipartimento, a partire da quest'anno, gli Statuti, i Bilanci di esercizio, le proposte di modifica agli Statuti, le modifiche effettivamente apportate ed altre eventuali informazioni che vi saranno richieste in modo che si possa istituire e tenere aggiornata una sorta di banca dati dei fondi del nostro settore.

D'ora in avanti, chi entrerà a far parte di un CdA non dovrà sentirsi mai solo, ma godere del conforto professionale ed umano dell'Organizzazione.

A tutti i partecipanti rivolgo, a nome del Dipartimento e mio personale, il più cordiale benvenuto ed un sincero augurio di buon lavoro!

Alberto Scanferlin

TESTO DI SINTESI DELLA RELAZIONE E DEL DIBATTITO

1.Che cosa è la Previdenza

Deve intendersi per Previdenza un sistema teso ad assicurare al lavoratore una fonte di sostentamento per il periodo di vita post-lavorativo, ovverosia per quando il lavoratore non sarà più in grado di provvedere al proprio sostentamento mediante prestazione della propria attività lavorativa.

In ciò la previdenza si distingue dall'assistenza. Con il termine "assistenza" deve infatti intendersi quel sistema teso ad assicurare all'individuo particolari prestazioni volte a soddisfare bisogni sociali o di vita, quali possono essere, ad esempio, le prestazioni infortunistiche, sanitarie, ricreative, borse di studio, ecc.

La previdenza trova un suo specifico rilievo costituzionale nell'art.38 Cost..Su tale fondamento costituzionale poggia l'intervento pubblico, che si riflette sia nel provvedere ad un regime obbligatorio di previdenza (a beneficio di tutti i lavoratori) sia nell'apprestare un sistema di favore fiscale per i sistemi di previdenza complementare basati su un'adesione volontaria.

2.Storia della Previdenza Complementare in Italia. Le recenti evoluzioni

Il fenomeno della previdenza complementare era già ampiamente diffuso in Italia prima dell'emanazione del D.Lgs.21 aprile 1993, n.124: non trovava, però, alcuna espressa e specifica regolazione, in quanto le modalità di attuazione erano lasciate all'autonomia delle parti sociali (lavoratori e datori di lavoro).

Il primo intervento regolatore è stato, appunto, il D.Lgs.124/93, emanato in attuazione della legge delega 23 ottobre 1992, n.421. La prima versione del D.Lgs. 124 prevedeva, tuttavia, un regime fiscale non particolarmente favorevole, che rischiava di non consentire quel decollo dei sistemi di previdenza complementare che si auspicava soprattutto in considerazione della incapacità del sistema obbligatorio di reggere, nel lungo periodo, i livelli di copertura garantiti fino a quel momento (a ragione, in primo luogo, del progressivo invecchiamento della popolazione, che provoca un naturale squilibrio di un sistema a ripartizione).

Una decisa correzione, in senso più favorevole, anche da un punto di vista fiscale, si ebbe con la c.d. riforma Dini (legge 8 agosto 1995, n.335).

L'ultima riforma intervenuta con il D.Lgs. 18 febbraio 2000, n.47 ed il successivo D. correttivo 15.3.2001 n.168, ha provveduto a un complessivo riordino del quadro normativo esistente, ampliando il favore fiscale per la previdenza complementare e uniformando il trattamento tributario dei fondi pensione a quello previsto per gli altri investitori istituzionali del risparmio (salvo

prevedere un trattamento di maggior favore in considerazione del vincolo di lungo periodo connesso al risparmio previdenziale).

3. Tipologie di regimi previdenziali

I fondi pensione, così come i sistemi pensionistici nazionali, si suddividono in due grandi famiglie:

- **I sistemi a ripartizione**, che sono sistemi solidali, nei quali la contribuzione affluisce ad un unico contenitore globale, dal quale vengono prelevate le singole prestazioni degli aventi diritto, calcolate secondo regole indipendenti dall'importo delle contribuzioni individuali.
- **I sistemi a capitalizzazione**, nei quali ciascuno fa per sé. La misura della prestazione dipende anzitutto da quanto accantonato, oltreché dal rendimento degli investimenti delle risorse.

Nei fondi a ripartizione non vi sono diritti quesiti se non a partire dall'età/anzianità prevista dalla legge, e, fino a quel momento, non esiste nemmeno una posizione maturata dal singolo lavoratore. Nei fondi a capitalizzazione è invece certa fin dall'iscrizione la posizione maturata dal singolo lavoratore, e tale posizione è anche trasferibile, da un fondo pensioni ad un altro, secondo determinate regole.

Di norma i regimi a ripartizione sono anche a **prestazione definita**, cioè erogano, al termine dell'attività lavorativa, prestazioni definite statutariamente nel loro ammontare, cioè, ad esempio, pari ad una certa percentuale dell'ultima retribuzione e/o correlate all'anzianità di servizio.

I regimi a capitalizzazione sono, invece, di norma (salvo eccezioni), a contribuzione definita, nel senso che, in essi, è certa la contribuzione (cioè le modalità di finanziamento) oltreché la posizione maturata da ciascuno, ma non la prestazione finale che dipende, come dicevamo, anzitutto da quanto accumulato individualmente.

In tali regimi chi sa di poter godere di una pensione INPS soddisfacente può pensare di utilizzare il fondo come un gioco d'azzardo, assumendo alti rischi negli investimenti. Ciò avviene nel fondo strutturato come multicomparto, nel quale il singolo iscritto, sulla base di una nota informativa, può scegliere tra più linee di investimento che prevedono diversi profili di rischio.

Bisogna ricordare che i fondi a contribuzione definita non hanno rete di sicurezza; hanno, in compenso, un organismo di sorveglianza (Covip).

I Consigli di Amministrazione, nell'affidare gli investimenti ai gestori, cercano di contenere il rischio indicando ad essi, nel testo del contratto, insieme alla asset allocation anche il benchmark o i benchmarks a cui rapportarsi.

Così inteso, il benchmark è anche uno strumento che dà la misura della diligenza dell'amministratore.

Laddove c'è il monocomparto è da valutare positivamente la decisione presa da alcuni CdA di escludere dall'unica linea con media componente di rischio i lavoratori prossimi alla pensione.

4. Costituzione dei fondi pensione

In casi eccezionali, laddove manchi una contrattazione collettiva, di qualunque livello, che disciplini i rapporti di lavoro dei soggetti destinatari della forma pensionistica che si intende porre in essere, si può ricorrere allo strumento del regolamento aziendale.

Piuttosto che ricorrere alla istituzione di un fondo pensione, la contrattazione collettiva può stabilire la cosiddetta adesione collettiva ad un fondo aperto. Ciò è consentito, tuttavia, solo nell'ipotesi in cui le fonti collettive non prevedano diversamente, ovvero non sussista o non operi un fondo pensione cui i lavoratori possano comunque aderire.

5. Il finanziamento della "nuova" Previdenza Complementare

Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari è a carico dei destinatari e l'entità delle prestazioni è determinata in base alle previsioni statutarie, in ossequio a criteri di corrispettività e in

conformità al principio della capitalizzazione. Anche il datore di lavoro è chiamato a contribuire al finanziamento del fondo pensioni.

La disciplina fiscale di favore per i contributi versati ai fondi pensione si presenta oggi neutra rispetto a una contribuzione congiunta o meno fra lavoratore e datore di lavoro.

Precedentemente, invece, (prima versione del D.Lgs. 124) la contribuzione di entrambi, lavoratori e datori di lavoro, era richiesta come condizione per l'esclusione dei contributi dal reddito di lavoro dipendente.

Il reddito accantonato a fine previdenziale si qualifica per il vincolo di destinazione che determina lo spossessamento dei contributi versati al fondo pensioni: ciò fa venir meno il presupposto impositivo e determina l'esclusione della somma accantonata dalla base imponibile dell'imposta sui redditi, nei limiti previsti (oggi pari al 12% del reddito complessivo imponibile e, comunque, a 10 milioni di lire ovvero 5.164,57 euro).

Una forma specifica di finanziamento delle forme pensionistiche complementari è rappresentata dalla quota di accantonamento annuale al TFR. Il legislatore ha previsto l'obbligatorietà della destinazione nel caso di lavoratori di prima occupazione. Negli altri casi, con l'eccezione per i cosiddetti "vecchi iscritti", la devoluzione della quota annuale del TFR è prevista come condizione per la deducibilità fiscale dei contributi. A tali fini, la quota di TFR destinata al fondo pensione deve essere almeno pari alla metà dei contributi complessivamente versati dal dipendente e dal datore di lavoro.

Sono attualmente in discussione nuove proposte di legge che prevedono un ulteriore rafforzamento del finanziamento delle previdenza complementare attraverso la destinazione del TFR ai fondi pensione.

6.Gli esponenti dei fondi pensione

L'organo di amministrazione del fondo pensioni è il Consiglio di Amministrazione, che è, di norma, investito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Nei nuovi fondi (costituiti dopo la pubblicazione del D. lgs.124) Il CdA è tenuto ad incaricare una pluralità di soggetti (gestori, service amministrativo, compagnia di assicurazioni, banca depositaria) di svolgere per suo conto una serie di specifiche attività, sulle quali, comunque, deve vigilare.

I vecchi fondi (costituiti prima della pubblicazione del D.Lgs.124), invece, possono continuare a svolgere direttamente tali attività.

Un discorso a parte va fatto per i cosiddetti fondi interni cioè costituiti all'interno del patrimonio dell'azienda, per i quali non è previsto un Consiglio di Amministrazione ma un Consiglio di Sorveglianza, composto pariteticamente, i cui membri hanno solo un ruolo di controllo sull'operato del CdA della banca nei confronti del fondo.

L'organo di controllo è il Collegio dei Sindaci. Esso svolge i compiti previsti dagli artt. 2403 e seguenti del Codice Civile e vigila sulla coerenza e compatibilità dell'attività del fondo rispetto al suo scopo previdenziale, alle norme statutarie e/o regolamentari e alle disposizioni di legge. Il Collegio ha inoltre l'obbligo di comunicare alla Commissione di Vigilanza (Covip) ogni irregolarità riscontrata.

L'art.4 del D.Min.Lavoro 211/97 fissa i requisiti di onorabilità e professionalità che sono richiesti ad amministratori e sindaci per poter far parte dei rispettivi Organi.

Soffermandoci brevemente sui requisiti di professionalità, ricordiamo che,

◆ **per quanto riguarda i Consiglieri di Amministrazione**, essi devono aver svolto, per uno o più periodi, complessivamente non inferiori ad un triennio:

a)funzioni di amministratore o di carattere direttivo presso società o enti del settore creditizio, assicurativo e finanziario, in società fiduciarie di cui alla legge 23/11/39 n.1966, in società di intermediazione mobiliare o di gestione di fondi comuni d'investimento ovvero funzioni di cui all'art.3, lettera c) della legge 2 gennaio 1991, n.1.

- b) funzioni di amministratore o di carattere direttivo presso fondi pensione
- c) funzioni di amministratore, di carattere direttivo o di partecipazione ad organi collegiali presso organismi con finalità previdenziali.

La lettera d) che riconosceva l'esperienza di almeno tre anni negli organismi direttivi di rappresentanza di categoria quale requisito valido per fare l'amministratore di fondi, è decaduta l'11/08/02, con la scadenza del periodo transitorio di cinque anni dall'entrata in vigore della norma.

La Covip, con delibera del 24/07/02, ha stabilito che gli Amministratori che, vantando tale requisito, risultano essere stati nominati o eletti, anche il giorno prima di tale scadenza, possono restare in carica e terminare il proprio mandato, acquisendo così, l'altro requisito, di carattere definitivo, di aver fatto parte, per almeno un triennio, di un CdA di fondo pensioni.

Restava il problema di continuare ad assicurare ai lavoratori iscritti ai fondi l'effettivo esercizio del diritto di eleggere i propri rappresentanti. Assoprevidenza, Mefop e altri avevano suggerito al Ministero del Lavoro di risolvere tale problema riconoscendo ultrattività alla disciplina transitoria.

Il ministro, con decreto del 24.09.02 ha disposto che i requisiti "sindacali" siano efficaci nei primi cinque anni di vita di ciascun fondo. Il che significa che d'ora in avanti per i "vecchi fondi" il rinnovo delle cariche si presenta molto problematica. I candidati dei rappresentanti dei lavoratori dovranno essere in possesso di uno degli altri requisiti ritenuti ancora validi:

1. Aver svolto per almeno tre anni funzioni di amministratore o di carattere direttivo presso società del settore creditizio
2. Aver svolto per almeno tre anni funzioni di amministratore o di carattere direttivo o di partecipazione presso organismi con finalità previdenziali (Comitati prov.li Inps)
3. Aver svolto per almeno tre anni funzioni di amministratore o di carattere direttivo presso fondi pensione

◆ **per quanto riguarda i Sindaci** il requisito professionale richiesto è l'iscrizione all'albo nazionale dei revisori.

Va comunque osservato che:

- Per quanto riguarda il requisito previsto dalla lett.a del citato art.4, di avere svolto "funzioni direttive" nell'ambito del settore del credito, queste vanno valutate caso per caso, perché devono essere esercitate nell'ambito di autonomia e discrezionalità (direzione di filiali o uffici). La conferma di fatto di tale requisito è comunque in mano all'azienda di appartenenza.
- Per quanto riguarda l'eventualità che un consigliere risulti, durante il mandato, non in possesso dei requisiti professionali inizialmente dichiarati, ciò non comporta la nullità degli atti deliberati fino a quel momento dal consiglio. Se non vi è stato danno, non si pone nemmeno l'ipotesi di una azione di responsabilità. Resta tuttavia, a carico del consigliere in questione, l'atto penalmente perseguibile di aver dichiarato il falso.

7.Conflitto di interessi

Il d.m. Tesoro 21 novembre 1996, n.703, elenca agli articoli 7 e 8 le ipotesi di conflitto di interessi rilevanti per la gestione dei fondi pensione. L'approccio adottato è quello di imporre la trasparenza delle situazioni di conflitto di interessi, così da consentire che il processo decisionale non sia "inquinato" da tali situazioni. Solo in alcune circostanze, quelle indicate al comma 8 dell'art. 8 del decreto ministeriale, l'approccio adottato si riflette nel **divieto** di contemporaneo esercizio di più funzioni o uffici (incompatibilità).

La logica che sottostà alle nuove norme è che il Consigliere di amministrazione deve avere come primo obiettivo assoluto l'interesse del fondo. Se egli ha altri interessi deve comunicarli. Poi le

scelte possono essere fatte comunque, dopo aver messo sull'avviso gli altri amministratori, aver valutato il merito dell'operazione e, in particolare, dopo aver valutato se l'operazione sarebbe avvenuta nello stesso modo anche se non ci fosse stato l'interesse in conflitto.

Il conflitto, o c'è o non c'è. Non esiste il "potenziale" conflitto. Quando la legge stabilisce che le SIM devono ridurre "al minimo" il rischio di conflitto, sostanzialmente ammette come legittima l'esistenza del conflitto.

Il principio di astenersi dalle votazioni quando si è in conflitto di interessi si applica obbligatoriamente alle società ma non ai fondi.

8.OBBLIGHI E RESPONSABILITA'

Contributo a nome del Dipartimento finalizzato a stimolare il dibattito

Amministrare con diligenza si traduce in concreto nell'uso della massima prudenza in tutti gli atti, specie se possono essere in contrasto con l'interesse del Fondo. Una condotta imprudente, quindi non diligente, espone l'amministratore a responsabilità risarcitoria ed eventualmente anche penale. L'abitudine per cui, nei nostri fondi, l'attività amministrativa ed esecutiva rimane a carico della banca, la quale, però, ne designa il responsabile, fa correre qualche rischio in più ai consiglieri sindacali. Infatti gli abusi, in termini di locazioni preferenziali, outsourcing di servizi e affidamento della gestione finanziaria, possono derivare proprio dalle pressioni che la banca può esercitare sul Responsabile del Fondo in quanto gerarchicamente subordinato al management aziendale.

Le fasi dell'attività del Consiglio di Amministrazione

Si possono, almeno in teoria, distinguere le seguenti fasi:

1. Analisi della situazione in essere (problemi emersi, riscontri negativi dal confronto con altri fondi, necessità legate alle esigenze di liquidità, novità legislative o statutarie, ecc.)
2. Individuazione del portafoglio ottimale (asset allocation) che si fa tenendo conto di:
 - Orizzonti temporali degli iscritti al fondo
 - Livello di rischio accettabile per il fondo (definizione delle asset classes in relazione a rischi e rendimenti attesi)
- 3 - Realizzazione della politica di investimento sulla base di:
 - Selezione dei gestori (o sostituzione dei meno performanti)
 - Applicazione delle linee d'investimento adottate
 - Realizzazione di procedure per monitorare i gestori prescelti

Il ruolo dei consiglieri e quello dei consulenti

Le regole definite dal Consiglio sugli investimenti potranno essere formalizzate in un Investment Policy Statement (IPS), una sorta di piano industriale a cui il Consiglio si atterrà scrupolosamente, che può servire anche per il confronto con le Fonti Istitutive o con l'Assemblea laddove prevista.

Avere stabilito regole chiare e averle applicate in modo trasparente significa essersi dotati, come amministratori, di uno strumento indispensabile, che è di valore prevalentemente difensivo. La prassi nazionale ed internazionale vede anche un coinvolgimento attivo dei consiglieri, i quali, intervengono direttamente:

- Nell'effettuare le selezioni e le rotazioni degli operatori/gestori terzi e nel fissare tempi e contenuti dei reporting (di norma nell'ambito di comitati ad hoc)
- Nell'esercizio di specifiche deleghe date dal Consiglio
- Nel partecipare a commissioni aventi le più varie finalità

Naturalmente, l'intervento diretto degli amministratori non esclude l'esigenza di avvalersi anche dell'opera di consulenti/advisors.

Tali consulenti, poiché possono giocare un ruolo fondamentale nelle scelte strategiche e tattiche del CdA, dovranno essere di grande e provata esperienza.

§§§

L'art. 15 del d.lgs. 124 richiama **le responsabilità dell'amministratore delle società**. L'art. 2392 c.c. stabilisce che l'amministratore deve rispettare la legge, l'atto costitutivo e deve svolgere le proprie funzioni con la diligenza del mandatario (cioè del buon padre di famiglia). Egli deve assumere le proprie decisioni con "diligenza". La diligenza e la responsabilità non si misurano sul guadagno o sulla perdita. La perdita in capitale fa parte delle regole del gioco.

Perché il comportamento dell'amministratore possa essere ritenuto negligente bisogna che il consigliere abbia ignorato certi passi (verifiche, sentito consulenti, ecc.) indispensabili per conseguire l'obiettivo o per realizzare il programma. Quindi l'illegittimità della condotta sta nella procedura (più o meno negligente) che ha portato alla decisione.

L'amministratore di un Fondo Pensioni, alla diligenza dell'amministratore di Società, deve associare **la prudenza**.

La responsabilità dei consiglieri è **in solido**. Il che significa che il danneggiato può rivolgersi a uno qualunque tra i consiglieri (quello più facoltoso) affinché risarcisca l'intero danno. Il consigliere coinvolto può chiamare in causa gli altri consiglieri.

Per poter **distinguere la propria responsabilità** da quella degli altri il consigliere deve anzitutto far mettere a verbale la propria diversa volontà (opposizione) rispetto alla decisione ritenuta sbagliata o negligente. Il consigliere ha sempre la facoltà di chiamare in causa il collegio sindacale su una decisione ritenuta lesiva della legge o dello Statuto. Il collegio può essere d'accordo con lui (e quindi censurare la decisione stessa) oppure rispondere che per esso non si pone un problema di legittimità ma, semmai, di opportunità.

Il comportamento diligente del CdA consiste nel prendere con prudenza, coerenza e correttezza le decisioni opportune. Se ciò non vi è stato e si è verificato un danno, tale danno misura l'effetto della non diligenza.

Anche il decreto del Min. Tesoro parla di **"sana e prudente gestione"**. L'interpretazione che ne dà la Covip è "perseguimento dell'obiettivo contenendo il rischio" attraverso la diversificazione del rischio e degli investimenti, contenimento dei costi di negoziazione e di gestione, difesa del capitale affidato.

E' evidente che nel regime a contribuzione definita e capitalizzazione ogni diminuzione del patrimonio del fondo significa diminuzione della posizione individuale di ciascun iscritto.

Per **l'azione di responsabilità** deve agire l'assemblea, se c'è. L'iscritto non la può attivare, salvo nel caso di trattamento iniquo, riscontrabile, ad esempio nel caso di errore di calcolo nella definizione dei cosiddetti zainetti, nell'attribuzione del rendimento o nell'attribuzione delle quote.

Stessa cosa nel caso di riconoscimento ad un iscritto di una somma superiore al dovuto, che determina un danno a carico di tutti gli altri iscritti. In questo caso gli altri sono titolati ad una azione di responsabilità nei confronti di coloro che hanno sbagliato i conteggi o di coloro che non hanno vigilato (sindaci).

Il rimborso da parte dell'iscritto ingiustamente avvantaggiato non incontra oggi, presso la magistratura, le difficoltà di un tempo, ma non è nemmeno automatico.

In ogni caso, esperire azione di responsabilità è cosa assai difficile e complessa. Di norma essa deve essere deliberata dall'assemblea degli iscritti e, laddove questa non sia prevista, dallo stesso CdA. Bisogna, inoltre, individuare e precisare la pecca nel processo decisionale.

Il singolo iscritto può rischiare la cosiddetta "lite temeraria" solo se è in possesso di prove di tale pecca. In caso contrario rischia di subire una causa per danni.

Ricordiamo che il semplice errore contabile non implica colpa.

Anche il singolo consigliere ha scarsi poteri. Se esiste l'assemblea, l'azione di responsabilità del consigliere dissenziente deve passare attraverso di essa. Laddove l'assemblea non c'è, dovrebbe

essere , in teoria, il CdA stesso ad esperire l'azione attraverso una votazione favorevole dei consiglieri che si ritengono non responsabili e l'astensione degli altri.

Il potere di rappresentanza è cosa diversa dal potere decisionale che è proprio del Consiglio.

L'A.D. di società è delegato e i deleganti devono svolgere un ruolo simile a quello dei sindaci. E così è nel fondo quando il Consiglio attribuisce una delega: i consiglieri deleganti vigilano sulla corretta esecuzione della delega.

All'interno del Consiglio possono crearsi **situazioni di conflitto**. In tal caso occorre fare attenzione agli argomenti eventualmente ignorati dal Consiglio e sollevati dal consigliere di minoranza. Tali argomenti dovranno essere senza indugio affrontati per non dare forza ad eventuali azioni di responsabilità.

Il Consigliere ha l'**obbligo della riservatezza** che non è però lo stesso del consigliere di società.. Quest'ultimo, infatti, è tenuto al segreto d'ufficio, indipendentemente dall'eventuale danno provocato, mentre il consigliere di un fondo è tenuto a tenere riservate solo le notizie che, nel caso fossero rese di pubblico dominio, causerebbero pregiudizio al Fondo stesso.

L'informativa del fondo deve essere data a tutti gli iscritti, senza alcuna distinzione tra iscritti al Sindacato A o B e non iscritti al Sindacato.

Il sindaco non è responsabile per le operazioni/decisioni negligenti o che causano danno, ma è invece responsabile per l'eventuale assenza di vigilanza su tali operazioni/decisioni. Il sindaco può formalizzare la propria censura seduta stante oppure all'interno di una riunione del Collegio da tenere subito dopo quella del Consiglio.

Il collegio dei sindaci deve verificare che il sistema (anche informativo) consenta di evidenziare le illegittimità o le devianze dai mandati. Non è , quindi, necessario che il collegio controlli materialmente tutti gli atti.

Tra gli addetti ai lavori è molto sentita l'esigenza di una copertura assicurativa per la responsabilità civile degli amministratori (art.2049 c.c.)

Una polizza che copra i rischi degli amministratori copre implicitamente il fondo, perché con essa si può recuperare il danno derivante da errori nella gestione. Quindi il fondo, nel proprio interesse, è legittimato a stipulare la polizza. La decisione viene normalmente presa dall'assemblea e, se questa non è prevista, dal CdA stesso.

Nei casi in cui la polizza sia stipulata dall'azienda a favore dei soli consiglieri di sua nomina, la stessa polizza può essere estesa ai consiglieri eletti con delibera del Consiglio nel quale votino a favore i soli consiglieri di parte azienda con l'astensione degli altri.

9.La gestione delle risorse

Il CdA di un fondo pensioni ha, tra le proprie prerogative più importanti, quella di gestire il patrimonio che gli è stato affidato. Tale compito può essere svolto direttamente nei vecchi fondi preesistenti al D.Lgs. 124 , oppure affidato a gestori professionali attraverso specifico mandato.

Il processo attraverso il quale il fondo contatta, seleziona e alla fine sceglie il/i gestore/i è dettagliatamente descritto dal comma 4 bis dell'art.6 del decreto. I fondi di nuova generazione hanno l'obbligo di applicarlo in ogni sua parte, i vecchi fondi ne possono trarre utile ed opportuna ispirazione per una scelta alquanto delicata.

Quanti devono essere i gestori? Non vi è una regola in proposito. Se il gestore unico dimostra di saper raggiungere, nel medio periodo, performances superiori alla media del mercato, non è il caso di cercare alternative. Ma se il regime di "sostanziale monopolio" lo induce ad una gestione di basso profilo, allora è il caso di pensare quantomeno di affiancargli un altro gestore.

In generale, la gestione "multimanager", costituita da soggetti in concorrenza tra loro, dà maggiori garanzie di efficienza. Naturalmente, affinché la concorrenza sia reale, occorre che i risultati siano comparabili e che al termine del medio periodo (2-3 anni) sia sostituito il gestore meno brillante.

Accanto alla gestione degli investimenti, vi sono, nei fondi, le funzioni complementari del service amministrativo e della banca depositaria. Anch'esse sono puntualmente regolate da altri commi dell'art.6 del decreto che risultano obbligatori per i nuovi fondi e facoltativi per i vecchi. Va comunque osservato che la diversificazione di tali funzioni tra soggetti diversi e possibilmente non inquinati da potenziali conflitti di interesse è la regola maestra da seguire.

10.Le prestazioni del fondo pensione

Le prestazioni del fondo pensioni sono quelle indicate dall'art.7 del decreto 124:

- Le prestazioni di vecchiaia, **consentite al compimento dell'età** prevista dal regime obbligatorio
- Le prestazioni di anzianità **consentite solo** in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al fondo pensioni nel concorso di: almeno 15 anni di iscrizione al fondo e un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia.
- L'anticipazione dei contributi accumulati, consentita per spese sanitarie, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, per gli interventi di ordinaria e straordinaria manutenzione relativamente alla prima casa di abitazione, nonché nei casi previsti dalla legge 53 (congedi parentali). Va tenuto presente che la normativa di legge sulle anticipazioni è applicabile ai vecchi iscritti solo se le previsioni Statutarie vi si adeguano.
- Il riscatto della posizione individuale, conseguibile ove vengano meno i requisiti di partecipazione (risoluzione del rapporto di lavoro).

11.Vicende delle posizioni individuali (breve testo a cura del Dip.to- argomento non approfondito)

Ove vengano meno i requisiti di partecipazione (cioè vi sia cessazione del rapporto di lavoro) l'iscritto può:

- Trasferire la propria posizione ad altro fondo pensioni, cui acceda in relazione alla nuova attività oppure ad un fondo aperto o assicurativo individuale
- Riscattare la posizione

Anche se non vi è cessazione del rapporto di lavoro, l'iscritto ha facoltà di trasferire la propria posizione ad un fondo aperto, o ad un fondo assicurativo individuale non prima di 5 anni di permanenza nel fondo da cui intende uscire (nei primi 5 anni di vita dello stesso) e non prima di 3 anni dopo tale termine.

(tale norma è incompiuta, perché non è previsto l'obbligo per il datore di lavoro di trasferire la propria contribuzione al nuovo fondo scelto dal lavoratore.)

12.VICENDE DEL FONDO

12.1.Scioglimento del fondo

Lo scioglimento del fondo pensioni può derivare dalla scadenza del termine di durata del fondo pensioni come stabilito nell'atto costitutivo e statuto; oppure dal verificarsi di una delle cause di scioglimento eventualmente previste in statuto; oppure da una deliberazione in tal senso dell'assemblea straordinaria del fondo (ove questa esista). Lo scioglimento del fondo pensioni può altresì derivare dalla messa in liquidazione coatta amministrativa del fondo fa parte delle autorità di vigilanza.

In caso di scioglimento del fondo è previsto che si provveda alle pensioni in essere mediante intestazione diretta della copertura assicurativa in capo ai beneficiari (questo presuppone, tuttavia, che il fondo già provveda all'erogazione delle pensioni mediante convenzione assicurativa, il che è vero, in via generale, per i c.d. "nuovi fondi"). Diversamente, si può provvedere alla capitalizzazione delle prestazioni pensionistiche, in base ad appositi accordi collettivi e/o individuali. Per gli iscritti "attivi" al fondo pensioni per il quale si verifica lo scioglimento, vi sarà la

facoltà di riscattare la posizione individuale, ovvero di trasferire la posizione individuale ad altra forma pensionistica, collettiva (sempre che sussistano i requisiti di iscrizione) o individuale.

12.2. Le situazioni di squilibrio

In un sistema a contribuzione definita e capitalizzazione la **componente attivi** del patrimonio è, per definizione, sempre capiente. Il rischio dell'investimento viene trasferito in quota parte a ciascun iscritto. La **componente passivi** si riferisce ai montanti maturati al momento del pensionamento che, nel caso delle rendite, sono convertiti in quote annue di tale montante.

Se la componente passivi ha a disposizione un patrimonio insufficiente, bisogna cercare rimedi che, in ultima istanza possono consistere nella riduzione delle prestazioni degli stessi pensionati. Infatti, le componenti del patrimonio, nel caso in cui siano separate, sono indipendenti.

In linea di massima, e salvo previsioni statutarie diverse, non vi è differenza tra il trattamento dei vecchi pensionati (ante riforma) e il trattamento dei pensionati nuovi (post riforma) rispetto al problema della insufficienza della componente passivi del patrimonio.

13.I "vecchi" fondi pensione

Per i fondi pensione preesistenti al 15 novembre 1992 (c.d. "vecchi fondi"), di cui all'art. 18, co. 1, del D.Lgs. 124, resta ancora pendente un unico termine di adeguamento alla disciplina introdotta da medesimo D.Lgs. 124. Trattasi di quanto previsto all'art. 18, co. 2, del D.Lgs. 124, il quale stabilisce un termine di dieci anni (in scadenza al 28 aprile 2003) entro il quale i "vecchi fondi" devono adeguarsi alle disposizioni attuative dell'art. 6, commi 4 (ora 4 quinquies) e 5, D.Lgs. 124.

Tale adeguamento deve avvenire secondo norme specificamente emanate per tali fondi pensione dal Ministro dell'Economia, sentita la Covip (norme che non risultano, ad oggi, ancora emanate).

La disciplina cui, secondo quanto indicato dal secondo comma dell'art. 18, occorre adeguarsi entro il termine decennale previsto, riguarda:

a) comma 4 quinquies dell'art. 6, che dispone

- regole relative alla allocazione e concentrazione del rischio degli investimenti del fondo pensioni;
- regole da osservare in materia di conflitti di interesse

Le relative disposizioni di attuazione, ad oggi valide solo per i "nuovi fondi", sono contenute nel d.m. Tesoro 21 novembre 1996, n. 703.

b) comma 5 dell'art. 6, che dispone:

- divieto di assunzione e concessione di prestiti
- limiti all'investimento in capitale di rischio in titoli emessi da un unico emittente
- limiti all'investimento in capitale di rischio in titoli emessi da soggetti tenuti alla contribuzione al fondo (o da soggetti a questi collegati da rapporti di gruppo).

Si ricordi, inoltre, che ai vecchi fondi non sono applicabili le regole previste in materia di modelli gestionali (non è dunque obbligatorio l'utilizzo di soggetti gestori) e in materia di modalità di erogazione delle prestazioni (i "vecchi" fondi possono provvedere direttamente all'erogazione delle prestazioni, mentre ciò è consentito ai "nuovi" fondi solo in presenza di espressa autorizzazione da parte di Covip).

Come altresì affermato dalla Covip, ai vecchi fondi sono applicabili tutte le norme del D.Lgs. 124, salvo quelle espressamente eccettuate dall'art. 18.