

# Previambiente: il Fondo Pensione per il futuro previdenziale dei lavoratori dell'igiene ambientale

Dalla sua nascita Previambiente ha sempre fatto scelte innovative ma prudenti per garantire al meglio gli obiettivi previdenziali degli aderenti. Nel 2018 compirà vent'anni

Previambiente è il fondo pensione negoziale per i lavoratori delle aziende dell'igiene ambientale pubblica e privata e dei settori affini. È nato con atto notarile il 18 giugno 1998; quindi nel 2018 compirà vent'anni. Autorizzato all'esercizio dalla Covip il 19 gennaio 2000 è iscritto all'Albo dei Fondi Pensione con il numero 88. Conta circa 50.000 aderenti ed ha un patrimonio di circa 920 milioni di euro in due comparti finanziari: Bilanciato e Garantito. Il comparto Bilanciato con circa 30.000 iscritti e con € 720.039.912 di patrimonio ha una componente azionaria del 30% ed è stata la prima gestione in assoluto ad adottare i criteri ESG (Environmental, Social and Governance). Questa scelta compiuta fin dall'inizio della gestione finanziaria si basa sulla esclusione dei titoli emessi da aziende che producono beni o attuano una modalità organizzativa contraria agli orientamenti espressi dal CdA. In particolare sono escluse le aziende che producono armi o inquinamento, sfruttano il lavoro minorile o non rispettano i diritti dei lavoratori. Il comparto Bilanciato dal 2 settembre 2002, inizio della gestione finanziaria, al 31 dicembre 2016 ha ottenuto un rendimento lordo pari al 97,28% contro un rendimento del benchmark pari a

96,12% e un rendimento lordo del TFR pari a 45,94%. Il rendimento netto periodale su base annua nello stesso periodo è stato pari al 4,15% mentre il rendimento netto nel 2016 è stato pari al 3,15%. Pertanto in termini assoluti nel periodo considerato ha fatto meglio del suo riferimento di mercato e molto meglio della rivalutazione del TFR. Questi positivi risultati sono stati ottenuti in un periodo caratterizzato da due importanti crisi finanziarie: quella della "bolla" del settore IT dei primi anni duemila e quella ancora più grave, iniziata nel 2008 dei mutui subprime che hanno condizionato l'andamento dei mercati. Ai gestori selezionati del comparto Bilanciato, Arca Fondi, Pimco, Blackrock; Credit Suisse e State Street per la prima volta nel settore sono stati assegnati "asset" specializzati e non quote di patrimonio. Questo significa che al fondo pensione spetta il compito di ribilanciare gli "assets" in caso di scostamento dal benchmark complessivo di portafoglio, per mantenere inalterato il rischio. Il com-

parto Garantito in coerenza con il d.lgs. 252/05 è stato istituito il 31 luglio 2007 ed ha circa 20.000 aderenti ed un patrimonio pari ad € 201.828.439 al 31 dicembre 2016. Il comparto è costituito per la destinazione del TFR degli aderenti "taciti" per il silenzio-assenso. Tuttavia possono iscriversi volontariamente anche tutti coloro che ritengono adeguato un profilo di rischio più prudente: infatti gli iscritti "taciti" rappresentano meno della metà di tutti gli aderenti al comparto. Il rendimento lordo dal 31 luglio 2007 al 31 dicembre 2016 è stato pari al 32,71% contro un rendimento lordo del TFR pari al 26,27% nello stesso periodo. I rendimenti, pur essendo maggiori di quelli del TFR, risentono di una gestione finanziaria prudente che ha come garanzia il mantenimento del capitale versato dall'aderente insieme all'obiettivo di ottenere rendimenti comparabili a quelli del TFR. La gestione finanziaria del patrimonio del fondo pensione è strumentale all'accrescimento delle singole po-

sizioni degli aderenti e alle loro eventuali prestazioni erogate. Da questo punto di vista ogni anno Previambiente eroga circa 6.000 prestazioni (anticipazioni, riscatti, prestazioni previdenziali, etc.) per un importo di circa 60 milioni di euro. Il rapporto con gli aderenti per Previambiente è fondamentale perché è il primo e più importante strumento per realizzare la massima trasparenza della gestione. Il fondo riceve e risponde annualmente ad oltre 12.000 telefonate e ad oltre 10.000 email. Infine ogni anno organizza un evento di due giorni al quale partecipano circa duecento delegati rappresentanti delle organizzazioni delle aziende e delle organizzazioni dei lavoratori nel quale viene presentata e discussa tutta la gestione finanziaria e amministrativa. Il Direttore Generale Alessandro Ruggini e gli attuali Presidente e Vice-Presidente Gianfranco Cardoni e Gianfranco Grandaliano, insieme al CdA, tenuto conto del DM Economia e Finanze 166/14, per il futuro cercheranno di effettuare investimenti nell'economia reale al fine di dare un contributo al Paese e di ulteriormente diversificare il portafoglio di Previambiente al fine di garantire al meglio le prestazioni agli aderenti che rappresentano l'obiettivo fondamentale del fondo pensione.



# Fondi pensione complementari: l'ottimo rendimento di "Concreto"

Obiettivo: assicurare ai lavoratori una pensione aggiuntiva a quella Inps

"Concreto" è un Fondo pensione complementare costituito da oltre 15 anni dalla Federazione delle aziende del settore Cemento, Calce e materiali di base delle costruzioni Federma, in accordo con le organizzazioni sindacali Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil. L'obiettivo è quello di assicurare ai lavoratori di settore una pensione aggiuntiva a quella dell'Inps. Sebastiano Spagnuolo è il Direttore Generale del Fondo pensione "Concreto". E parla dei soddisfacenti risultati ottenuti dal Fondo sotto vari punti di vista. "Intanto uno dei primati di Concreto è rappresentato dall'alto tasso di adesione (oltre il 70%) dei lavoratori rispetto ai quali si applica il contratto di lavoro dei materiali di base per le costruzioni. Altro primato è quello del rendimento di lungo periodo realizzato dal Fondo se si considera che dall'inizio della gestione (2003) il risultato netto del comparto Bilanciato, cui sono iscritti l'80% dei lavoratori, è stato superiore al 4% annuo". Per Spagnuolo c'è anche la soddisfazione legata ai costi di gestione del Fondo ed alla capacità di essere riusciti a contenerli. "Lo straordinario risultato ottenuto da Concreto in termini di rendimento netto è stato possibile grazie anche ad un'attenta politica di contenimento dei costi di gestione messa in atto dal Cda composto da rappresentanti sindacali e dirigenti delle aziende del settore Cemento. Occorre sottolineare soprattutto la natura stessa del Fondo pensione negoziale che è "non lucrativa" a differenza degli strumenti bancari o assicurativi, pertanto i



Il Direttore generale Sebastiano Spagnuolo

costi che gravano sulle posizioni degli aderenti sono quelli strettamente necessari per il funzionamento. L'ammontare dei costi di gestione amministrativa e finanziaria del nostro comparto di riferimento è pari allo 0,35% del patrimonio gestito ed è in continua diminuzione di anno in anno". Per questo il livello di soddisfazione degli aderenti non può che essere elevato. "Grazie ad un efficace rete di relazioni tra il management aziendale e rappresentanti sindacali, il Fondo ha condotto in questi anni molte

plici campagne informative e promozionali incontrando ripetutamente i lavoratori presso i luoghi di lavoro". Concreto annovera un'altissima percentuale di iscritti, circa il 45%, che versa contributi previdenziali volontari aggiuntivi oltre a quelli dovuti in base agli accordi collettivi di lavoro. Così come risulta essere cresciuta la quota di lavoratori che chiede il mantenimento della propria posizione presso il Fondo pur avendo maturato i requisiti per il riscatto. In più, Concreto ha mostrato la propria affidabilità anche rispetto alle crisi finanziarie che si sono succedute in questi anni. Ancora Spagnuolo. "Tutto ciò è stato possibile grazie ad una ad una normativa italiana mutuata dalle migliori esperienze di altri paesi occidentali con un lungo corso in tema di previdenza complementare, che ha posto molta attenzione al contenimento del rischio finanziario imponendo rigorosi principi di prudenza e di diversificazione degli investimenti". Accanto alla legge di riferimento, una parte del merito per i risultati ottenuti va alla regolamentazione secondaria e all'attività di controllo esercitata dall'organismo di vigilanza Covip, che impone ai fondi rigidi criteri di gestione e modelli di controllo altamente qualificati. Nello scenario italiano resta infine d'attualità il tema di un'adesione più diffusa a programmi di previdenza complementare. "Recenti ricerche evidenziano un insufficiente grado di conoscenza presso i lavoratori degli effetti delle ultime riforme sul livello di copertura del sistema pensionistico pubblico, che rappresenta uno dei principali elementi per indurre il lavoratore ad integrare la propria posizione previdenziale con uno strumento complementare. Occorrerebbe una massiccia campagna nazionale di sensibilizzazione e di "educazione previdenziale" che potenzi gli sforzi compiuti finora dai singoli fondi pensione anche tramite Assofondipensione. Una riduzione della fiscalità al pari di quella adottata dalla maggioranza dei Paesi Ocse potrebbe completare il quadro degli incentivi".



# La strada dei fondi pensione verso strumenti di investimenti alternativi

Il d.m. 166/2014 offre nuovi orizzonti di investimenti possibili per la previdenza complementare

Il Fondo Eurofer è stato creato nel 1999 con un accordo tra le Ferrovie dello Stato e le organizzazioni sindacali, al quale nel corso degli anni si sono aggiunte altre aziende di settore e l'ANAS. Inizialmente il Fondo aveva un solo comparto di investimento, il bilanciato. Dal 2007, si è resa opportuna l'apertura di altri due comparti di investimento, il garantito e il dinamico. Eurofer ha come aderenti principali i lavoratori a cui si applica il CCNL delle attività ferroviarie (Gruppo F.S., NTV, Terminali Italia) ed ANAS. Al 31/12/2016 il patrimonio del fondo era pari a 933 milioni di euro, ripartito fra 36.274 aderenti, dei quali 5.360 donne e 30.914 uomini. Il Fondo Pensione Eurofer nel corso degli ultimi tre anni ha intrapreso una forte politica di cambiamenti: - Una nuova asset allocation, al fine di ottenere una maggiore diversificazione con una ottimizzazione dei rendimenti; - La creazione di una struttura interna dedicata alla gestione finanziaria; - innovazioni a supporto dell'aderente; - modifica dell'approccio di "responsabilità sociale" degli investimenti.



Il Presidente Fabio Otolani



Il Vicepresidente Stefano Pierini

La gestione è organizzata con una combinazione di gestori specializzati per asset class, scelti con un approccio "core-satellite", alcuni passivi e altri attivi. Ai mandati specializzati è stato affiancato un mandato con obiettivo di rendimento e tecnica di gestione focalizzata sul controllo del rischio e limitazione delle perdite (drawdown) con il compito di limitare l'esposizione azionaria del portafoglio nelle fasi di maggiore volatilità. La combinazione di mandati passivi con mandati attivi e la procedura di selezione hanno consentito un risparmio di circa il 20% nei costi di gestione dei nuovi mandati. Per meglio allineare gli interessi fra Fondo e gestori sono previste commissioni di incentivo che verranno pagate, a fine mandato, solo se saranno superati gli obiettivi di rendimento. Il Fondo Eurofer è stato il primo tra i Fondi pensione negoziali ad avere intrapreso fin dal 2009 la stra-

da degli investimenti alternativi, con una selezione di advisor e gestori che ha portato alla sottoscrizione del Fondo Immobiliare Caesar promosso e gestito da Axa Real Estate Sgr. Il fondo immobiliare Caesar ha un perimetro di investimento europeo ed è concentrato su immobili destinati a uffici nelle principali città. La scelta di un investimento "core" paneuropeo si è rilevata strategica, e ha consentito fino ad oggi un rendimento superiore al 9%. Per il Fondo l'interesse degli investimenti alternativi deriva dal "premio per l'illiquidità" che questi offrono e dalla minore correlazione con i movimenti dei mercati tradizionali. La nuova Asset Allocation ha perciò previsto un aumento della quota di patrimonio che il Fondo potrà assegnare agli "investimenti alternativi", con l'obiettivo di decorrelare il portafoglio ed ottimizzare il rapporto rischio/rendimento. Nel 2016 è stato effettuato un investimento in infrastrutture. Per realizzare questo investimento il Fondo ha selezionato advisor finanziari e legali specializzati e poi il gestore. È stato scelto il gestore Macquarie, del quale è stato sottoscritto un fondo, che può contare su impegni di sottoscrizione di oltre 4 Mld.

Il controllo della gestione Per meglio affrontare i gravosi compiti che attendono alla scelta e al controllo degli investimenti Eurofer si è adeguatamente attrezzato. Da tempo è stata

costituita una commissione specifica in seno al Cda per approfondire meglio le tematiche finanziarie da discutere e deliberare nelle sedute. Per un controllo continuativo e per realizzare strategie specifiche, nella struttura organizzativa del Fondo ha costituito la Funzione Finanza, prevista dalla delibera Covip del marzo 2012, con particolare attenzione al rafforzamento del presidio dei rischi. Inoltre il Fondo ha un Advisor esterno che coadiuva la Funzione Finanza e il Cda nell'Asset Allocation e nel monitoraggio del portafoglio investimenti.

Criteri di "responsabilità sociale" del fondo Il fondo Eurofer si è sempre distinto per l'attenzione agli "investimenti responsabili". Fino al 2014 questo obiettivo è stato realizzato utilizzando un approccio "di esclusione", cioè limitando l'universo investibile ai titoli contenuti in un indice azionario composto da società che rispondono a determinati criteri di selezione.

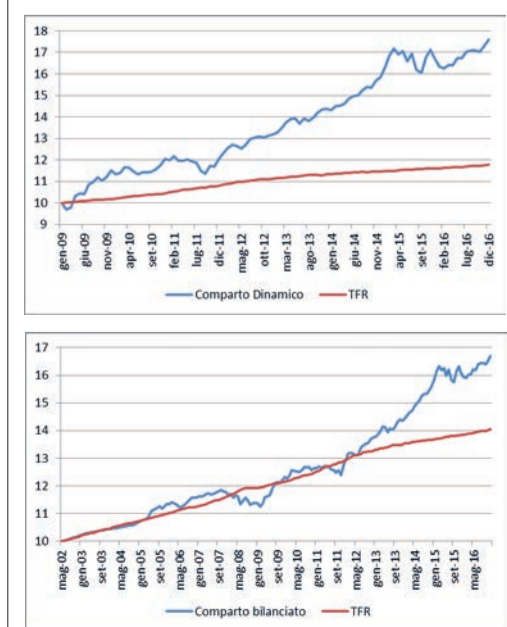
Dal 2014 l'approccio è cambiato con l'adozione di un criterio globale ponderato per la capitalizzazione. Infatti si è ritenuto che le tematiche degli investimenti etici, di primaria importanza, possano essere meglio affrontate - coerentemente con i principi enunciati dalle Nazioni Unite - tramite un'azione non selettiva ma correttiva direttamente rivolta nei confronti delle Società. Pertanto la scelta effettuata seguirà un approccio di "azionariato attivo", basato su un'attività di monitoraggio della qualità dei portafogli dal punto di vista ESG, su azioni di engagement bilaterali e collettive, sull'adesione a Protocolli Internazionali e sulla partecipazione con il voto alle assemblee degli azionisti (Proxy Voting). La selezione dei gestori è stata effettuata dando la preferenza a quanti hanno sottoscritto i "Principles of Responsible Investment" e sono disponibili a supportare il Fondo in queste attività. L'attività di "soft engagement" è pertanto iniziata con l'avvio di un dialogo con alcune società per le quali sono state rilevate criticità nell'ambito del rispetto dell'ambiente, della governance ed dei diritti dei lavoratori particolarmente gravi.

Innovazioni a supporto dell'aderente È in via di realizzazione un meccanismo "life cycle" sulla base delle caratteristiche socio-demografiche della popolazione di riferimento e dei suoi bisogni previdenziali, che volontariamente possa assistere l'aderente nel posizionamento della propria posizione nei comparti di investimento che gli sono messi a disposizione.

Eurofer ha in corso un processo di aggiornamento e innovazione per offrire migliori servizi ai propri iscritti, attraverso il nuovo sito web e le moderne applicazioni interattive su cellulari e tablet. Il Fondo punta a una comunicazione capillare finalizzata a diffondere tra i lavoratori del settore un'adeguata conoscenza e una crescita della cultura finanziaria e previdenziale.

Novità contrattuali e programma di formazione Da gennaio 2017 i CCNL delle attività ferroviarie e dell'ANAS per incentivare la diffusione della previdenza complementare tra i lavoratori, hanno previsto la iscrizione a Eurofer di tutti dipendenti, con un contributo a solo carico delle aziende. Nel corso del 2017 sarà avviato un programma di formazione e comunicazione per fare in modo che i lavoratori iscritti "contrattualmente" possano optare per l'adesione completa con il versamento di ulteriore contribuzione, anche aziendale, e il conferimento del TFR.

## Rendimenti storici dei comparti bilanciato e dinamico



## ENPAV: un percorso in continua crescita

Tante le novità per chi è iscritto e per chi si iscriverà. Il sostegno della Cassa sarà sempre maggiore

Cinque anni di lavoro intenso e proficuo: la gestione dell'Enpav dal 2012 ad oggi (con vista fino ad aprile quando ci sarà il rinnovo delle cariche istituzionali) è stata caratterizzata da un percorso impegnativo, non privo di difficoltà affrontate con dedizione e determinazione. La Riforma Fornero, a distanza di due anni da interventi strutturali con i quali l'Enpav aveva già messo mano sul sistema, ha imposto di assicurare la sostenibilità per 50 anni con i soli saldi previdenziali. E così dall'aliquota del 10% richiesta ai colleghi fino al 2009 si passerà progressivamente al 18% nel 2025, aumentando il prelievo di mezzo punto percentuale l'anno. Un incremento necessario, che sconta il peccato originale di aver mantenuto, come tutte le Casse, l'aliquota ferma al 10% per troppo tempo, mentre il resto del mondo della previdenza obbligatoria imponeva versamenti contributivi ben più consistenti. L'Enpav è in salute: lo dicono i bilanci tecnici elaborati ogni tre anni. L'ultimo, quello del 2016, ha confermato la tenuta del sistema ben oltre i prossimi 50 anni. Ma la sostenibilità è evidenziata anche dal numero programmato degli accessi ai corsi di laurea che si sta avvicinando al fabbisogno di medici veterinari espresso dal Ministero della Salute e dalle rappresentanze veterinarie. In questo modo potrà essere meglio ripartito un mercato del lavoro che diversamente sarebbe saturo, dando linfa vitale alla dinamica dei redditi dei professionisti che negli ul-



timi anni sono stati duramente colpiti dalla crisi generale. Dalla sostenibilità del sistema al welfare, il passo è stato automatico, "affinando" strumenti già esistenti e creando di assolutamente innovativi. Attenzione particolare alle professioniste di sesso femminile, che stanno progressivamente superando gli uomini, ai giovani e ai veterinari con problemi di salute. E così sono nati i sussidi alla genitorialità, per favorire il rientro al lavoro dopo la maternità (300 Euro mensili per 8 mesi), l'indennità in caso di gravidanza a rischio (una garanzia che prevede un contributo economico di 600 Euro mensili dal 3° al 7° mese di gravidanza), l'indennità di non autosufficienza per i pensionati di invalidità e inabilità (300 o 500 Euro mensili

che, al ricorrere di determinate condizioni, si vanno ad aggiungere alla pensione). Si è poi cercato di venire incontro ai giovani, prevedendo agevolazioni nella contribuzione per i primi anni di iscrizione e accessi facilitati al credito. L'ultima novità è la Borsa Lavoro per l'avvio alla professione: l'obiettivo è quello di favorire un dignitoso e tempestivo ingresso nel mondo del lavoro ai neo-laureati più meritevoli. Prevede l'inserimento in un piano formativo presso una struttura veterinaria ovvero presso veterinari esperti operanti nel settore degli animali da reddito e dell'ippiatra, corrispondendo loro un sussidio di 500 Euro mensili per sei mesi. Valorizzare la professione, favorendo la formazione ed il miglioramento delle compe-

tenze, significa contribuire a potenziare la redditività degli iscritti, con un ritorno positivo indiretto anche per l'Enpav. E per contribuire all'integrazione sociale e lavorativa dei pensionati d'invalidità Enpav, è stata studiata la Borsa Lavoro Assistenziale: un intervento socio-assistenziale sotto forma di esperienza lavorativa/formativa in una struttura pubblica o privata, il cui costo viene sostenuto dall'Enpav con un contributo fino a 400 Euro mensili per un periodo di 4-6 mesi. Ma in questi anni si è puntato molto anche sulla trasparenza, gestionale ed amministrativa. Per la trasparenza gestionale si è puntato su un modello di gestione degli investimenti mobiliari ed immobiliari che ha regolamentato procedure, funzioni, competenze e responsabilità degli Organi coinvolti nel processo decisionale e definito strumenti di controllo e monitoraggio. Sul fronte della trasparenza amministrativa il sito dell'Enpav, che già pubblicava i bilanci, è stato ulteriormente arricchito con tutte le informazioni che la normativa richiede alle Casse di previdenza. E per il futuro, è il "welfare attivo" la nuova sfida. Gli amministratori dell'Enpav si occuperanno ancora di più dei giovani (con politiche a sostegno della professione e del reddito) e dei colleghi che quotidianamente convivono con il dramma di figli inabili da assistere. A ciò si aggiungerà l'offerta di tutele assicurative per l'abitazione e per la struttura professionale in caso di calamità naturali.



## ENPAV: oltre la pensione

Sostegno agli iscritti e sviluppo della professione

Lo Stato sociale italiano ha mantenuto e sviluppato negli anni i caratteri solidaristici e mutualistici che hanno contraddistinto la sua nascita, oltre 120 anni fa. La sanità pubblica, sia a livello nazionale che regionale, le varie forme di ammortizzatori sociali, le coperture assicurative obbligatorie del mondo del lavoro, le stesse pensioni, operano la sostanziale redistribuzione della ricchezza del Paese, sotto forma di prestazioni previdenziali e assistenziali. Se da un lato è necessario tenere sotto controllo i costi del welfare, ad esempio impedendo gli sprechi e i privilegi, ancor più importante è adoperarsi affinché i ricavi derivanti dai contributi obbligatori mantengano flussi costanti e adeguati. I contribuenti, ovvero i lavoratori attivi e le aziende, rappresentano il vero patrimonio dello Stato sociale italiano e, come tale, vanno salvaguardati con politiche idonee a garantire il loro gettito contributivo. Non fanno eccezione le Casse di previdenza dei liberi professionisti, che sono parte del più generale sistema previdenziale del Paese: grazie ad una oculata gestione privata, temperata da meccanismi di vigilanza pubblici - tanto necessari quanto, al momento, ridondanti - le Casse hanno saputo sollevare negli ultimi 20 anni il bilancio dello Stato da ogni forma di finanziamento, ampliando al contempo le tutele in favore dei liberi professionisti associati. Sono riuscite nel difficile compito di privatizzare le perdite della precedente natura pubblica e a socializ-

zare i frutti dell'acquisita autonomia organizzativa, contabile e gestionale. Muovono da queste stesse premesse le politiche previdenziali che l'ENPAV mette in campo da qualche anno in favore dei Consulenti del Lavoro. La ripartizione della gestione, infatti, porta a considerare il patrimonio finanziario fin qui accumulato quale necessario riserva per far fronte ad eventuali, sciagurate turbolenze del mondo professionale di riferimento. Ma la vera ricchezza dell'Ente, il reale capitale sul quale investire, sono i nostri Colleghi. Da qui l'adozione di misure divenute ormai ordinarie nel panorama delle prestazioni fornite dall'ENPAV in favore degli iscritti, finanziate con una parte del contributo integrativo versato ogni anno dai Consulenti del Lavoro. Sostegno ai praticanti e ai titolari degli studi dante pratica, attraverso l'estensione della polizza di assistenza sanitaria integrativa, così da



Sede di Enpav



Alessandro Visparelli

petitivi i Consulenti del Lavoro in un contesto professionale in continua evoluzione. Sviluppo e presa in carico dell'incontro domanda/offerta nel passaggio degli studi professionali, completata da agevolazioni economiche specifiche, affinché il mantenimento della clientela consenta la conservazione del gettito contributivo verso la Cassa. Infine, a corollario delle politiche previdenziali che pongono il professionista in una rinnovata centralità, parte del patrimonio finanziario, ossia degli stessi contributi versati dagli iscritti, deve essere indirizzato al finanziamento dell'economia reale del Paese, in particolare delle piccole e medie imprese che rappresentano l'ossatura portante della nostra economia. L'auspicio, e l'impegno assieme, è di veder concretizzarsi in tal senso una politica comune tra tutte le libere professioni, guidate dai rispettivi Consigli Nazionali dell'Ordine, con il supporto concreto delle Casse di previdenza.

## MètaSalute tra risultati raggiunti e sfide future

Cresce il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa dei metalmeccanici

La recente firma apposta dal Presidente del Consiglio al Decreto sui nuovi LEA chiama l'intero sistema ad una riflessione profonda sulle attuali capacità di copertura e sugli sviluppi futuri dell'offerta sanitaria in Italia. Il nodo delle risorse, da diversi osservatori ritenute non sufficienti per il finanziamento delle nuove prestazioni, rischia di essere il tema centrale dei prossimi anni svilendo un progetto che mira invece a ridisegnare dopo 15 anni gli assetti del nostro SSN. Da questo punto di vista il trend è tutt'altro che incoraggiante se lo stesso Rapporto AIOF ricorda come nel quadriennio 2011-2014 la spesa sanitaria pubblica in Italia sia ormai scesa al 6,8% del Pil a fronte di una crescita registrata negli altri Paesi del G7 che passano, nello stesso periodo, dal 7,9% all'8,2%. Eppure i modelli previsionali elaborati dalla Ragioneria Generale dello Stato mostrano già oggi come, a causa dei cambiamenti demografici e dei modelli di consumo, il trend di spesa dovrebbe in realtà raggiungere l'8,3% del Pil nel 2060. Senza tenere conto dell'evoluzione tecnologica che inevitabilmente aumenterà i costi incompressibili da affrontare se si vuole evitare che il SSN vada fuori mercato. I fabbisogni quindi aumentano per effetto di numerosi fattori demografici ed economici ma le decisioni di finanza pubblica vanno in netta controtendenza per effetto dei vincoli di bilancio. Questa situazione rende evidente l'esigenza di ripensare gli assetti del sistema salute garantendo - proprio grazie ai Fondi di Assistenza Sanitaria - una migliore compartecipazione alla spesa per evitare che, al bi-



sogno, questa incida fortemente su alcune fasce di popolazione in assenza di meccanismi di solidarietà e di mutualizzazione dei rischi. Già oggi lavoratori e famiglie sopportano circa 34 miliardi di spesa sanitaria privata e per comprimere il fenomeno della rinuncia alle cure serve un rafforzamento importante della capacità di intermediazione del secondo pilastro. Secondo gli ultimi dati AIOF il 16,2% delle famiglie italiane ha rimandato una o più prestazioni nel 2016 mentre il 10,9% delle famiglie ha rinunciato del tutto a curarsi. In particolare occorre creare le condizioni per favorire una più efficace diffusione del secondo pilastro di natura contrattuale il quale opera con i medesimi principi fondanti del SSN (equità ed universalità) e rappresenta quindi lo strumento idealmente più prossimo per il completamento del sistema. L'esperienza di

mètaSalute è in tal senso un esempio virtuoso, basti considerare che nell'anno della sua partenza, il 2013, il valore delle prestazioni erogate era poco meno di 2 milioni di euro per 25 mila lavoratori iscritti a fronte di circa 5 milioni di euro erogati nel 2016 a 92 mila lavoratori. Una crescita che si traduce in un aiuto concreto alle esigenze di decine di migliaia di lavoratrici e lavoratori del settore. Un quadro che non rappresenta una fotografia statica dell'esperienza di mètaSalute ma un contesto in continuo sviluppo ed evoluzione. Già da gennaio 2017, grazie al lavoro del Presidente Roberto Toigo e dell'attuale CDA, l'offerta sanitaria si è infatti ampliata al nucleo familiare delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti arricchendosi di piani sanitari specifici e prevedendo il rafforzamento dei pacchetti prevenzione e delle prestazioni odontoiatriche. Nei prossimi mesi mètaSalute vedrà crescere la sua platea di riferimento grazie alla lungimiranza delle parti sociali firmatarie del nuovo CCNL dei lavoratori dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti. Una nuova sfida, caratterizzata dall'estensione dell'offerta di mètaSalute a tutti i lavoratori coperti dal CCNL ed alle loro famiglie, che ci vedrà impegnati per il futuro dell'assistenza sanitaria integrativa di comparto e per garantire la salute a milioni di iscritti.

## Fondo Asim: l'assistenza sanitaria integrativa per le imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi

Crescita, dati demografici e nuovi obiettivi per il 2017

Fondo ASIM è il fondo di assistenza sanitaria integrativa dedicato al personale dipendente da imprese esercenti servizi di Pulizia e servizi Integrati/Multiservizi. Attivo dall'Ottobre 2014 ha visto una immediata crescita che l'ha portato a raccogliere l'adesione di più di 2.600 imprese, prestando assistenza sanitaria integrativa a più di 180.000 lavoratori. Il percorso di crescita del Fondo Asim lo ha portato oggi a gestire il 50% del totale dei dipendenti da imprese operanti sotto la classe che l'ISTAT definisce "attività di servizi per edifici e paesaggio", una cifra considerevole che si traduce nel supporto ad oltre 223.000 lavoratori. Questa percentuale di penetrazione è ancora più rilevante se si considera che l'iscrizione al Fondo è garantita soltanto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, escludendo quindi una buona fetta di lavoratori. Gli accordi di Regolarizzazione e di Armonizzazione sottoscritti dalle Parti Sociali di settore (per la parte datoriale Anip-Confindustria, Legacoopservizi, Servizi-Confindustria, Unionservizi-Confapi, Agci Servizi e per le rappresentanze dei lavoratori Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltrasporti-Uil) hanno favorito l'affermazione del Fondo come punto di riferimento concreto (con una crescita del 56,70% nel solo 2016), consentendo in particolare alle imprese "ritardatarie nell'adesione" di regolarizzare la loro posizione e, inoltre, di far affluire in un unico strumento di settore le prestazioni previste dall'articolo 66 del CCNL. Un passo importante perché capace di ridurre al minimo gli impatti del turnover, della perifericità dei cantieri di



Antonio Mario Camerano - Presidente (di designazione LegaCoop)  
Elisa Camellini - Vicepresidente (di designazione Filcams CGIL)

lavoro rispetto al datore di lavoro nonché del fenomeno contrattuale, anch'esso peculiare, del "cambio appalto". Il piano sanitario del Fondo ASIM è stato costruito e migliorato nel tempo sulle necessità degli iscritti e sulle peculiarità di formazione e dislocazione nel territorio nazionale di questi. Tra tutti i dati è sicuramente rilevante la maggioranza femminile (66%) e la decisa presenza di stranieri (24%). Dati assolutamente in controtendenza rispetto a quelli evidenziati nell'edizione 2016 del report del

CNEL sul mercato del lavoro. Le Percentuali inoltre variano notevolmente a seconda dell'area geografica presa in considerazione: nelle regioni meridionali, ad esempio, la percentuale degli uomini supera il 50% con punte, come in Campania, vicine al 55% e con appena il 3% di stranieri. Situazioni che necessitano di un attento processo atto ad equilibrare le prestazioni del piano e le convenzioni con le strutture erogatrici al fine di incrementarne l'efficacia. L'attuale problema del Fondo è però legato alla scarsa conoscenza dello strumento da parte dei lavoratori stessi e che lo ha portato ad intraprendere numerose attività di comunicazione ed informazione. Dopo i primi contatti postali con i singoli iscritti si è passati ad una forte digitalizzazione con la creazione del portale a loro dedicato e il recentissimo lancio della app mobile. Il Consiglio Direttivo ha inoltre varato una campagna di informazione che partirà nel mese di febbraio e che avrà lo scopo di raggiungere il maggior numero di imprese e di lavoratori del comparto. Ad affiancare queste attività una campagna (già operativa da qualche settimana) sulle prestazioni straordinarie, prestazioni che vanno ad aggiungersi a quelle già previste dal piano sanitario ordinario (nel quale sono state investite risorse pari al 14% di una annualità di Contribuzione). Obiettivo per il 2017 è di raddoppiare il numero di prestazioni erogate rispetto al 2016 e di confermarsi uno strumento di welfare moderno e attento alle specifiche esigenze delle parti. [www.fondoasim.it](http://www.fondoasim.it)

Il piano sanitario del Fondo ASIM è stato costruito e migliorato nel tempo sulle necessità degli iscritti e sulle peculiarità di formazione e dislocazione nel territorio nazionale di questi.



# Welfare, le nuove sfide per l'avvocatura

Da sola previdenza ad assistenza, sia passiva che attiva. Una delle caratteristiche che contraddistingue la gestione di Cassa Forense da parte del gruppo dirigente guidato da Nunzio Luciano, presidente dell'Ente al suo secondo mandato, è la determinazione nella realizzazione della transizione da una visione impegnata a risolvere, come in passato, la pur rilevante questione dell'adeguatezza della sola prestazione previdenziale ad una in cui l'elemento centrale, il pilastro su cui edificare le iniziative del futuro, è rappresentato dal welfare integrato. Una visione innovativa, moderna, performante che tiene conto dell'esigenza di garantire risposte tempestive e funzionali a tutti gli iscritti.

"Sempre più spesso Cassa Forense - spiega il presidente Luciano - si trova a dover fare i conti con bisogni vecchi e nuovi dei propri iscritti, legati alla sfera della vita professionale e personale degli avvocati, che si sono resi ancora più urgenti negli ultimi anni a causa della crisi economica. Crisi che ha colpito in modo rilevante anche la cosiddetta economia della conoscenza". È stato proprio Luciano a voler sottoporre ai circa 240 mila iscritti l'idea di questa nuova impostazione, consegnando una formula, quella di "Cassa Forense", che già dalla sua denominazione rende l'idea della volontà di rendere Cassa Forense il contesto identitario dell'intera avvocatura italiana, il luogo in cui tutti i legali possono riconoscersi, per affrontare il percorso evolutivo della professione, dalla fase di start up a quella del congedo dall'attività lavorativa. "Da un lato abbiamo potenziato l'acquisizione degli strumenti a nostra disposizione - sottolinea Luciano - per conoscere di più e meglio quelle che sono le reali esigenze degli avvocati, consapevoli come siamo che, per molteplici ragioni, non si può più parlare di avvocatura al singolare, ma si deve farlo al plurale, in conseguenza della diversificazione dei redditi, delle differenze generazionali e di genere. Dall'altro abbiamo creato con il Regolamento per l'assistenza, con le sue linee guida e a maggior ragione con i bandi pubblicati finora, uno strumento

all'insegna della concretezza, della lungimiranza, dello sviluppo, della coesione sociale. Sono due - aggiunge il Presidente di Cassa Forense - i macro-obiettivi da tenere sempre presente: la sostenibilità economica e finanziaria dell'Ente e quella sociale".

Un'altra scommessa vinta per Cassa Forense è stata la sensibilizzazione di tutti sulle opportunità connesse all'accesso ai fondi europei da parte degli avvocati italiani (e non solo da parte loro) sulla base dell'equiparazione, voluta dai regolamenti comunitari, dei liberi professioni-

## Il regolamento per l'assistenza

Dal 1° gennaio 2016 è entrato in vigore il nuovo Regolamento per l'Assistenza di Cassa Forense. L'Ente ha varato un pacchetto di norme che, attraverso lo stanziamento annuale di circa 64 milioni di euro, introduce misure per avvocati in difficoltà economica, a sostegno della salute e della professione dei legali italiani e delle loro famiglie. Nella fattispecie, il progetto prevede di affiancare a tutele passive già efficienti, riconducibili a uno stato di bisogno eccezionale, un nuovo tipo di welfare che sia attivo e che miri ad agevolare l'accesso e l'esercizio della professione, la conciliazione tra lavoro e vita familiare, l'eventualità di assistenza e cura a familiari in difficoltà. Il frutto di questo lavoro sono i 12 bandi pubblicati finora e portati a compimento. Bandi suddivisi nelle seguenti aree:

- dell'area delle prestazioni a sostegno della famiglia dell'iscritto fanno parte i bandi relativi all'erogazione di borse di studio per i figli o per orfani, titolari di pensione di reversibilità o indiretta erogata dalla Cassa e di una serie di provvidenze a sostegno della genitorialità;
- dell'area delle misure a sostegno della salute dell'iscritto fa parte il bando per l'erogazione di contributi per spese di ospitalità in istituti per anziani, malati cronici o lungodegenti;
- dell'area che riguarda lo svolgimento dell'attività professionale dell'iscritto, infine, fanno parte i bandi per l'erogazione di contributi per progetti tesi a favorire lo sviluppo economico dell'Avvocatura, di rimborsi per acquisto nuovi strumenti informatici, di borse di studio per l'acquisizione del titolo di Cassazionista o di specialista e di specifiche competenze professionali.

Un primo parziale consuntivo mette in risalto l'attenzione prestata dall'avvocatura nei confronti delle nuove forme di welfare proposte da Cassa Forense, con circa 14000 domande pervenute.

**CF** CASSA FORENSE



Sopra: Comitato dei Delegati  
A sinistra: Avvocato Nunzio Luciano

## I numeri di Cassa Forense

Da oltre sessant'anni la Cassa di previdenza e assistenza forense si occupa di futuro e presente degli avvocati. La sua istituzione risale al 1952, sebbene l'obiettivo previdenziale sia stato perseguito fin dal 1933. Nel 1994 la Cassa ha assunto natura di fondazione con personalità giuridica di diritto privato. Le più recenti riforme, da quella del 1980 a quella del 2009, hanno perfezionato un sistema che garantisce la sostenibilità cinquantennale, coniugandola ad un'ampia flessibilità nella contribuzione e una serie di agevolazioni per i neo iscritti.

L'ultimo intervento è legato alla legge professionale 247/12, a seguito della quale la Cassa ha adottato il Regolamento di attuazione dell'art. 21, in vigore dal 21 agosto 2014.

La "mission" principale della Cassa è l'erogazione di trattamenti previdenziali e assistenziali specificatamente alla categoria professionale degli avvocati. La "Governance" dell'Ente è costituita dal Presidente, dal Comitato dei Delegati, dal Consiglio di Amministrazione, dalla Giunta Esecutiva e dal Collegio

Sindacale.

Gli iscritti alla Cassa, alla data del 31.12.2015, erano 235.055.

Il patrimonio netto complessivo della Cassa è stimato nel valore di 9.233 milioni di euro. Il 56,38% dell'intero patrimonio risulta investito in attività del nostro Paese, con il 46% circa investito in azioni ed obbligazioni ed il 10% circa in fondi chiusi.

Le entrate contributive sono state complessivamente pari a 1.580 milioni di euro (un valore superiore del 2% al dato registrato nel 2014) a fronte di 832 milioni di euro di uscite per prestazioni (un valore superiore del 4% al dato registrato nel 2014).

Le prestazioni per l'assistenza erogate dalla Cassa sono state di 34,9 milioni di euro per indennità di maternità alle professioniste e di 28,3 milioni di euro per le altre prestazioni assistenziali.

I costi di funzionamento dell'Ente sono stati di 27,51 milioni di euro, sostanzialmente in linea rispetto al 2014.

La Gestione mobiliare ha evidenziato un rendimento finanziario lordo, su base annua, pari al +4,3%.

sti alle piccole e medie imprese. "Cassa Forense, unitamente all'AdEPP - afferma Luciano - ha lavorato molto in tal direzione e oggi, con soddisfazione, possiamo dire che sono molte le regioni italiane, 17 su 20, che hanno accolto il nostro invito, predisponendo bandi per liberi professionisti, con grandi benefici per i nostri iscritti".

Cassa Forense sta lavorando anche al meccanismo del micro-credito e all'implementazione della formazione degli avvocati italiani, il cui compito, sebbene delegato ad altre istituzioni, fa parte a pieno titolo del programma di assistenza degli iscritti. "L'importanza della formazione nel prossimo futuro - aggiunge Luciano - è data dal fatto che nei prossimi anni ci sarà una crescita significativa nella richiesta dei servizi legali al passo con la velocità delle trasformazioni del mercato. Se volessimo dirlo con una sola parola, possiamo affermare - spiega Luciano - che lo sforzo principale, anche da questo punto di vista, è accrescere la qualità dell'avvocatura, per aumentarne i redditi". Cassa Forense, infine, sta portando avanti anche un importante programma di investimenti nell'economia reale, in tre macro-aree: supporto alle piccole e medie imprese con i fondi minibond; supporto allo sviluppo delle infrastrutture e investimenti in Banca d'Italia, Cdp Reti e F2i; stimolo alla nascita e alla crescita di nuove imprese.