

Cluster



**PROGETTO DI RAZIONALIZZAZIONE
DEI FONDI PENSIONE
DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO**

Pietro De Sarlo
Responsabile Welfare Gruppo Intesa Sanpaolo








Indice dei contenuti

- Il sistema Welfare di Intesa Sanpaolo
- La previdenza complementare - contesto di riferimento e quadro dimensionale
- Elementi di *governance* e modello target Intesa Sanpaolo
- Soluzioni proposte
- Conclusioni

Il sistema Welfare di Intesa Sanpaolo

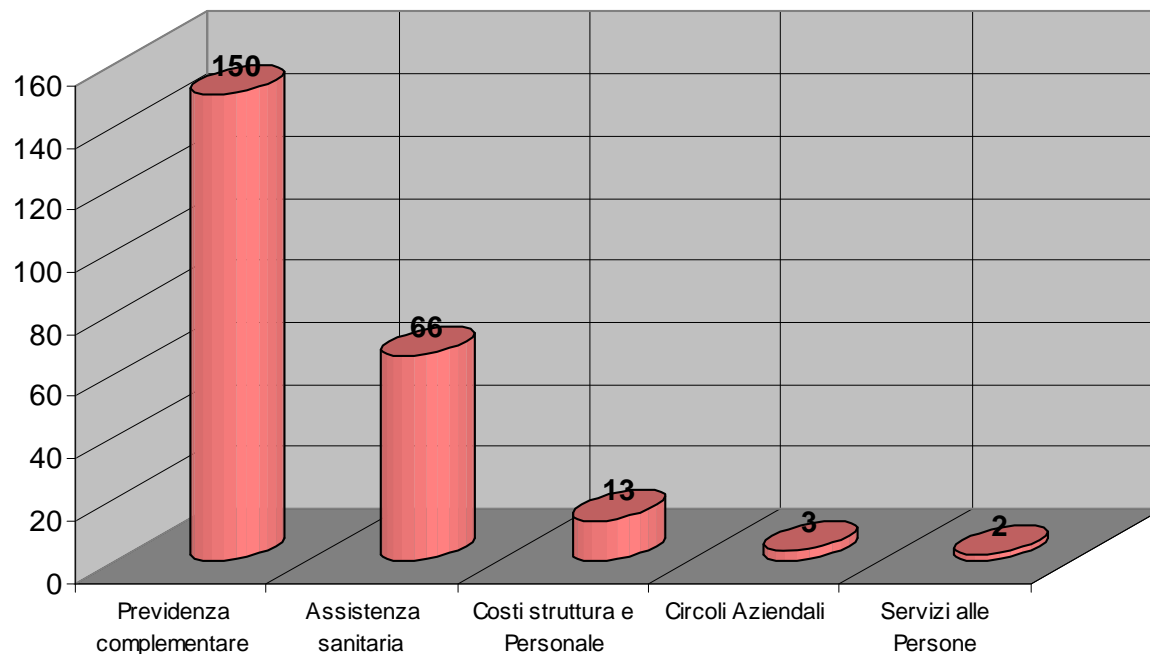


Oltre 230 mln € di spesa annua nel sistema welfare, che si articola in:

-  Previdenza complementare
-  Assistenza sanitaria complementare
-  Circoli aziendali
-  Solidarietà ⁽¹⁾
-  Servizi alle Persone

Circa il 5% del costo del personale

Spesa per welfare in ISP
anno 2009 in mil €



⁽¹⁾ La solidarietà viene realizzata attraverso Fondazione Intesa Sanpaolo ONLUS

Previdenza complementare - Il valore della tradizione



Nella storia del Gruppo c'è una radicata sensibilità al tema della previdenza.
Le date di costituzione dei principali fondi integrativi anticipano ampiamente le normative di riferimento nazionale (Dlgs 123 del 1993)

Fondo Pensioni Cariplo - **1837**

Fondo Comit - **1921**

Cassa Previdenza del Personale
Cr PD e RO - **1937**

Cassa Previdenza Ist. Bancario
San Paolo TO - **1962**

Pur mantenendo la stessa sensibilità storica, il processo di fusione ha reso necessaria una profonda riorganizzazione del comparto

Sui temi della previdenza e dell'assistenza il **principio** guida è sempre stato quello **concertativo**, con le Organizzazioni Sindacali a pieno titolo coinvolte nei processi di evoluzione e gestione (dal 2007 sono stati siglati **oltre 50 accordi** sul tema)

Previdenza complementare – Quadro Dimensionale



Il sistema dei Fondi Pensione riservati ai dipendenti del Gruppo si compone di:

- **Oltre 30 fondi pensione preesistenti**
- **I primi 7 fondi per dimensione coprono circa 90% delle masse**
- **Circa 100.000 iscritti** (tra personale in servizio e pensionati)

• **7.100 mln € di masse gestite**

6.000 mln mobiliari

1.100 mln immobiliari

• **500 mln € di flussi annui di contribuzione**, tra contribuzione individuale del dipendente, quota a carico dell'azienda e quota TFR



• **La quota a carico azienda è circa il 4%** del totale costo del lavoro

I numeri dei primi 7 Fondi del Gruppo



	Asset al 31 dicembre 2009	Numero iscritti	Tipo prestazione
FONDO PENSIONE PER IL PERSONALE CARIPLO	€ 1.992.689.000	10.657	mista
FONDO PENSIONI DEL GRUPPO SANPAOLO IMI	€ 1.402.692.000	24.001	contribuzione definita
FONDO PENSIONE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLE AZIENDE DEL GRUPPO BANCARIO INTESA	€ 1.137.289.000	22.803	contribuzione definita
CASSA DI PREVIDENZA INTEGRATIVA PER IL PERSONALE DELL'ISTITUTO BANCARIO SAN PAOLO DI TORINO	€ 909.000.000	13.085	prestazione definita
FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DEL BANCO DI NAPOLI	€ 724.198.000	12.567	mista
CASSA DI PREVIDENZA DEL PERSONALE DELLA CASSA DI RISPARMIO DI PADOVA E ROVIGO (CARIPARO)	€ 160.242.000	1.770	mista
FONDO PREVIDENZA CASSA DI RISPARMIO DI FIRENZE	€ 155.009.000	1.025	prestazione definita
	€ 6.481.119.000	85.908	

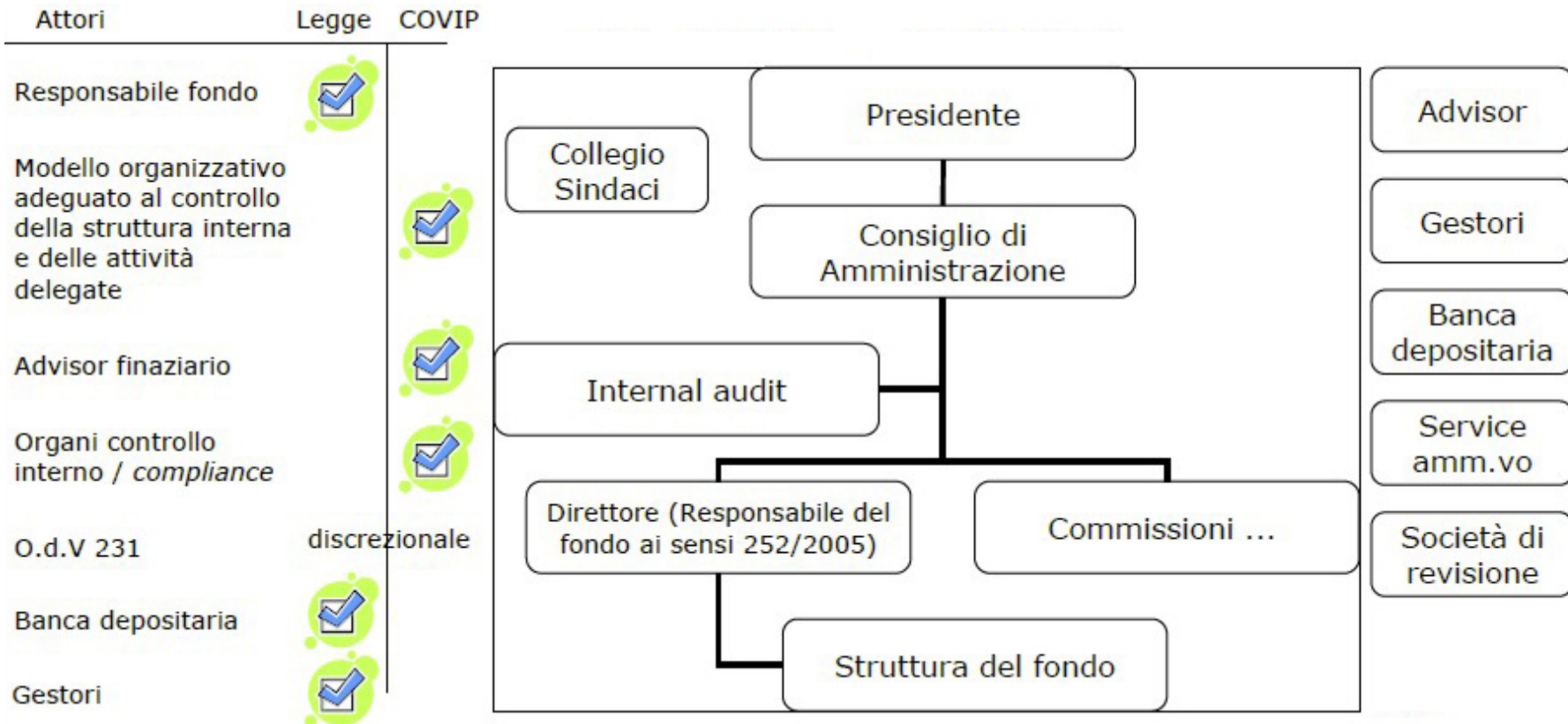
Fondi del Gruppo - Mappa del rischio



legenda		
basso	medio	alto

	Fondi maggiori Pr.def – Cont.def	Fondi che investono in polizze	Fondi interni	Altri casi
Rischi attuariali e di contenzioso (connessi alla corretta definizione della platea degli aventi diritto ai trattamenti ed alle ipotesi di valorizzazione di tassi di attualizzazione e tavole di mortalità)				
Rischi operativi (legati a disfunzioni organizzative del fondo, ad interpretazioni delle norme e delle conseguenti applicazioni)				
Rischi di frode / infedeltà				
Rischi finanziari (legati ai rendimenti delle risorse del fondo)				
Rischi reputazionali (derivanti da una cattiva gestione del fondo, dal realizzarsi di eventi negativi a seguito dell'esposizione ai rischi di cui sopra, scarsa trasparenza)				
Altri rischi operativi (connessi all'individuazione del corretto assetto di governance, alla validità dei processi organizzativi, alla qualità ed al monitoraggio dei services e soggetti esterni)				

Modello *target* Intesa Sanpaolo



Elementi di *governance*



Nella pratica l'attività di ***governance***, indirizzo e controllo da parte della parte datoriale si esplicita attraverso una serie di leve:

- partecipazione di componenti aziendali qualificata nell'ambito dei consigli di amministrazione dei fondi e nelle sedi assembleari
- nomina di soggetti aziendali qualificati per le cariche gestionali in seno a i fondi (tipicamente direttore e segretario)
- distacco di risorse, ove previsto, necessarie al funzionamento degli enti
- raccordo dell'azione dei componenti sopra citati secondo una logica unitaria
- *relationship* proattiva nei confronti dei fondi attraverso azioni di informazione ed indirizzo **non** vincolanti (esempio stipula di contratti quadro di fornitura), sempre naturalmente nel rispetto dell'autonomia dei consigli
- stipula di contratti di servizio che regolano l'operatività reciproca fondo - banca

Alcune considerazioni ...



Il quadro d'insieme così come in precedenza rappresentato rende espliciti alcuni fenomeni:

Disomogeneità

- nei livelli di servizio erogati agli iscritti
- nel quadro degli interventi di gestione

Frammentazione

- dispersione nella gestione complessiva dei rischi di sistema
- difficoltà ad utilizzare nuove asset class che richiedono maggior presidio e dimensioni non adatte a fondo di limitate dimensioni

CON EVIDENTE IMPOSSIBILITÀ A REALIZZARE ECONOMIE DI SCALA E DI SCOPO

Soluzioni proposte



Si ricorda come interventi volti alla razionalizzazione del numero dei fondi passino necessariamente attraverso una fase di negoziazione con le fonti istitutive (controparte sindacale). In tale ottica sono state già attuate alcuni processi di razionalizzazione/chiusura fondi (es. fondi della C.R. Veneto, Carive, C.R. Firenze).

Per completare tale processo si propongono due percorsi:

Ipotesi “Strutture in Pooling” – proseguire singole azioni di razionalizzazione, con l’individuazione di tre / quattro principali fondi di riferimento (FAPA, SPIMI, Fondo CARIPLO, Fondo Banco di Napoli per la prestazione definita) nel quale far confluire Fondi e Casse di minor entità e l’adozione di un modello SICAV di gestione del patrimonio mobiliare ed immobiliare

Ipotesi “Concentrazione” – costituzione di un pochi fondi significativi (4 – 5)


Ipotesi di strutture in *pooling*



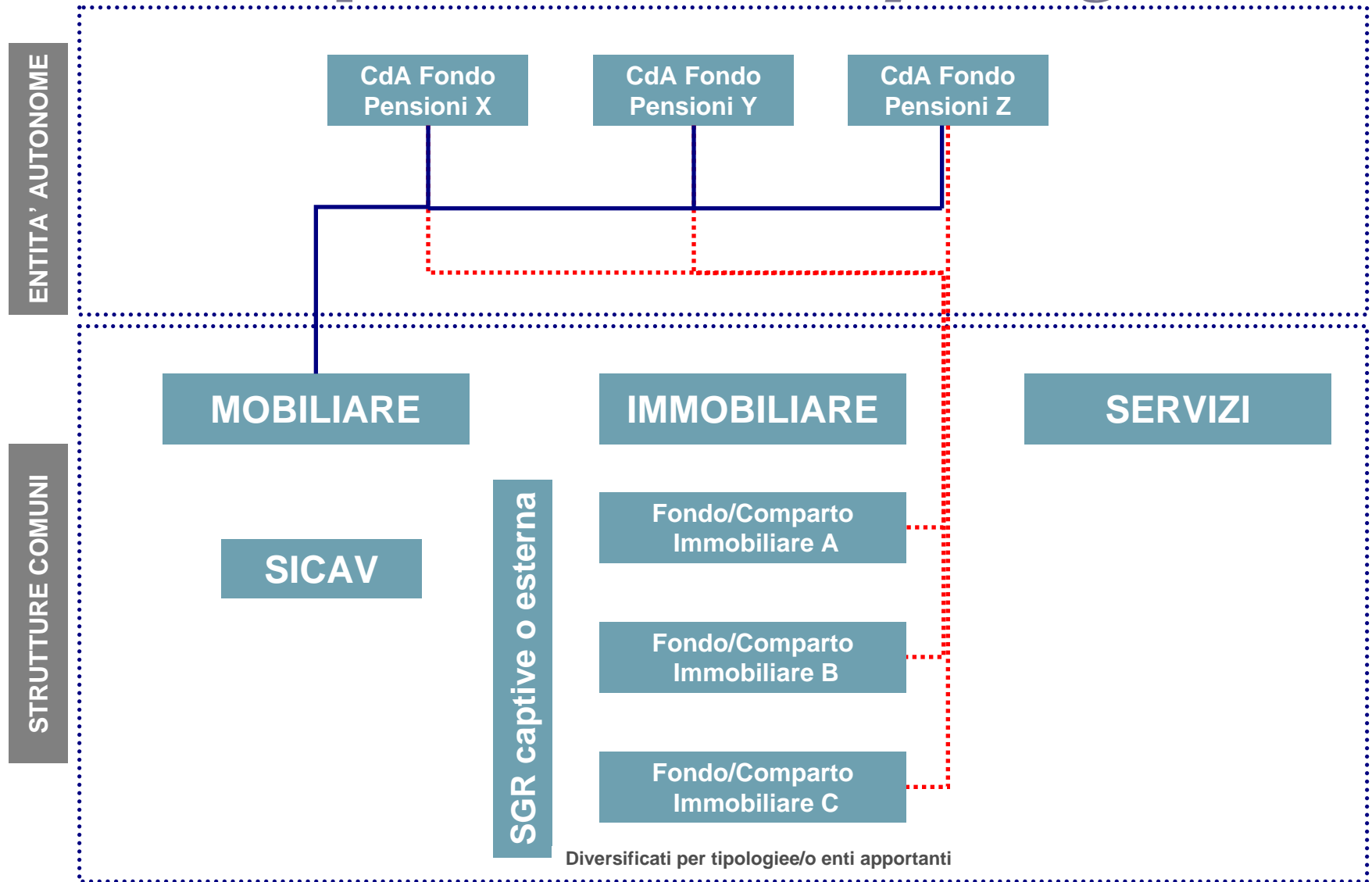
Vantaggi

- E' sufficiente delibera del CdA
- Prima fase di semplificazione e razionalizzazione del sistema previdenziale di Gruppo.
- Si possono utilizzare professionalità per ottenere economie di scala e migliori qualità dei servizi offerti agli iscritti
- Possibile creazione di strutture comuni e presidio delle "attività operative e/o di supporto" in ambito:
 - immobiliare
 - mobiliare
 - assicurativo
 - contabile/amministrativo (attività del service)
- Non modifica diritti individuali degli iscritti
- Aumenta scelte di investimento

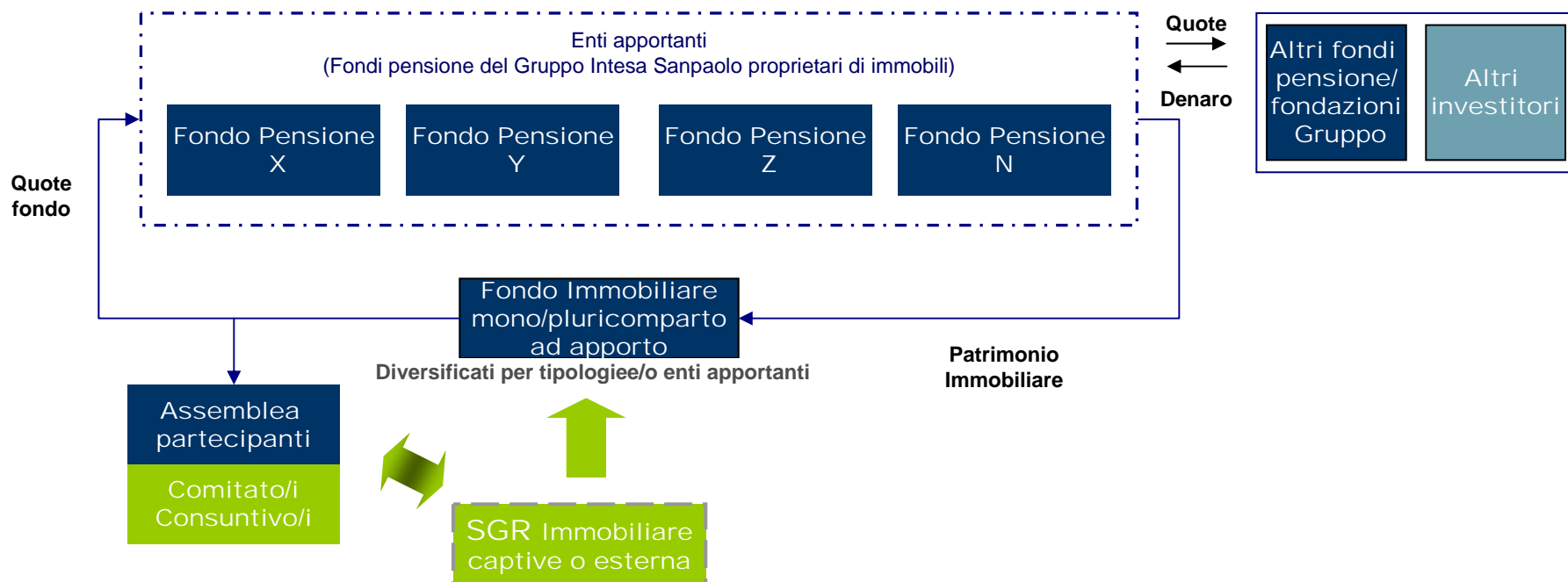
Punti di attenzione

- E' comunque fase intermedia
 - Migliorabile ulteriormente efficienza ed economia di scala
 - Non risolve pienamente
 - economie di scala e di scopo
 - qualità
 - Richiede grande impegno di realizzazione:
 - per definizione della governance
 - per la gestione di tutte le fasi di "passaggio"
- 
- circa 100.000 posizioni da ricollocare
 - ridefinizione procedure informatiche per la gestione contabile e amministrativa
 - ridefinizione tracciati anagrafici e contributivi
 - allineamento informativa agli iscritti

Esempio di strutture in *pooling*



Gestione Immobiliare in *pooling* (ipotesi struttura)



- ❑ I fondi pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo proprietari degli immobili apportano il patrimonio immobiliare nel fondo immobiliare (mono o pluricomparto) e sottoscrivono contestualmente le quote emesse dal fondo immobiliare.
- ❑ Le quote detenute dai fondi apportanti potranno essere cedute ad altri fondi pensione e/o fondazioni del Gruppo Intesa Sanpaolo ed eventualmente a terzi.

Gestore amministrativo *in pooling*

Le motivazioni dell'outsourcing

- restare concentrati sul core business
- realizzare riduzioni ed efficienza di costo
- accedere a competenze specialistiche



I business model possibili finora utilizzati

- shared service center
- spin-off
- outsourcing esterno (propriamente detto)

Proposte

Individuare un partner unico in grado di assistere a 360° tutte le esigenze del fondo:

- aspetti amministrativi/contabili
- adeguamento normativo
- informatizzazione dei servizi offerti agli iscritti (procedure on-line)
- supporto iscritti (web, call center, e-mail)
- reportistica e analisi dei dati

Servizi-convenzioni assicurative *in pooling*

Avvio di un progetto per l'erogazione di un servizio agli iscritti, con ottimizzazione dei livelli di performances e di qualità valutando la possibilità di sinergie con altri fondi del Gruppo sia in fase progettuale che operativa.

In particolare

- uniformare l'erogazione agli iscritti
- omogeneità prestazioni
- ottimizzazione livello performance e di qualità

Possibili ambiti di intervento

- rendite
- comparto garantito
- polizze accessorie (Rischio morte/Morte e invalidità permanente)
- United Limited

Ipotesi “Concentrazione”



Vantaggi

- Costituzione immediata di pochi fondi significativi che possano collocarsi ai primi posti nel sistema previdenziale italiano
- Omogeneità servizi a livello di Gruppo
- Forte semplificazione della struttura dei fondi
- Raggiungimento pieno di
 - Economie di scala e di scopo
 - Qualità
- Non modifica diritti individuali degli iscritti
- Aumenta scelte di investimento

Punti di attenzione

- Percorso negoziale fra le fonti istitutive molto complesso. Necessaria forte volontà da parte dei sindacati.
- Richiede grande impegno di realizzazione:
 - per definizione della governance
 - per la gestione di tutte le fasi di “passaggio”



- circa 100.000 posizioni da ricollocare
- ridefinizione procedure informatiche per la gestione contabile e amministrativa
- ridefinizione tracciati anagrafici e contributivi
- allineamento informativa agli iscritti

Conclusioni



- **Auspicabile aggregazione/semplificazione Fondi**
- **Processo complesso per gli aspetti tecnici ma raggiungibile**
- **Forte consapevolezza dei vantaggi da parte delle fonti istitutive**
- **Il processo di aggregazione/semplificazione non modifica i diritti individuali degli iscritti, ma ne migliora la gestione sotto tutti i profili**