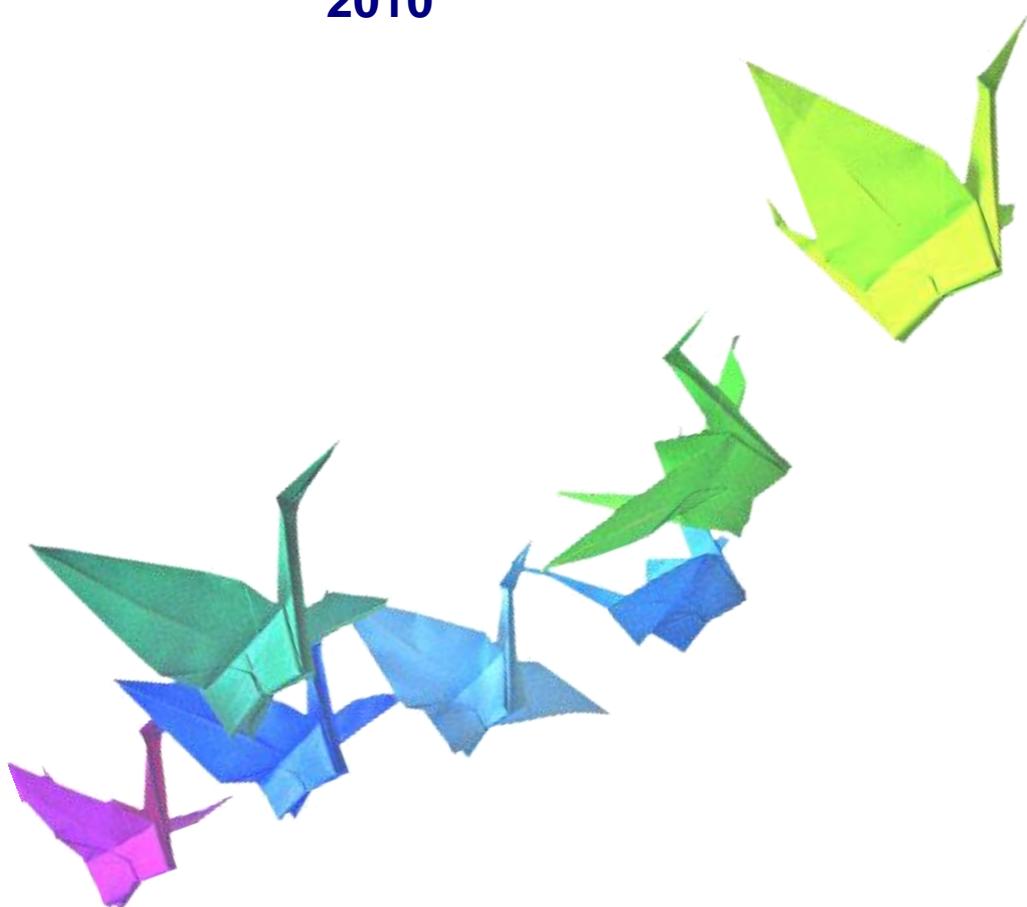




FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE
PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE DI TELECOMUNICAZIONE

Bilancio Sociale

2010



Sommario

INTRODUZIONE	3
<i>LETTERA AGLI STAKEHOLDER</i>	4
<i>IL BILANCIO SOCIALE</i>	5
Premessa	5
Obiettivi	5
Criteri di redazione del Bilancio Sociale	5
I nostri Principi di redazione del Bilancio Sociale	6
<i>ASSETTO ISTITUZIONALE</i>	8
Gli organi di amministrazione e di controllo del Fondo	8
I controlli e le garanzie	10
<i>EVOLUZIONE DELLA GOVERNANCE</i>	11
Organigramma	12
<i>MISSION</i>	13
<i>I VALORI DI RIFERIMENTO</i>	13
<i>STRATEGIE E POLITICHE</i>	15
LA RELAZIONE ECONOMICA.....	16
<i>PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO</i>	17
Il conto economico riclassificato	18
Il prospetto di determinazione del valore aggiunto	18
La distribuzione del Valore Aggiunto	19
LA RELAZIONE SOCIALE.....	21
<i>IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER</i>	22
La mappa degli stakeholder.....	22
<i>DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER</i>	24
La metodologia che abbiamo seguito	24
<i>I BENEFICIARI DIRETTI</i>	26
Caratteristiche e analisi degli iscritti	26
Valori Quota e Rendimenti Netti dei Comparti	31
Obiettivi ed Azioni attuate – Risultati dell'anno 2010	32
<i>LE RISORSE UMANE</i>	34
Composizione del personale interno al 31/12/2010	34
Qualità delle risorse	34
Risultati dell'anno 2010.....	35
<i>L'AMBIENTE</i>	35
<i>LA COLLETTIVITÀ</i>	35
GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	36
CONTATTI	38

INTRODUZIONE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Ci accingiamo a pubblicare la terza edizione del Bilancio Sociale del Fondo Telemaco. Il persistere delle difficoltà operative e finanziarie dell'economia mondiale e l'incertezza nel riuscire a definire con chiarezza le evoluzioni future ampliano gli interrogativi che i diversi attori coinvolti nell'ambito della previdenza sociale si pongono.

Questa situazione di incertezza è per noi uno stimolo ad ampliare il nostro impegno ad agire nell'ottica della responsabilità sia per avviare nuove iniziative per diffondere all'interno della nostra organizzazione la cultura della sostenibilità, quali il rifacimento del sito internet, sia per sviluppare nuove iniziative che possano trasmettere con maggior incisività e chiarezza come oggi sia sempre più importante aderire alle forme pensionistiche integrative, in modo che tutto ciò possa favorire l'adesione e la partecipazione al Fondo Telemaco.

L'impegno a difendere ciò che esemplifica la direttrice della nostra intera attività, ovvero la garanzia di un futuro migliore, è ancora di più in questo periodo un quadro di riferimento dove le decisioni strategiche e la difesa dei valori della società devono prevalere.

Nel 2010 si sono sviluppate azioni mirate a rafforzare la *governance* del Fondo, recependo i suggerimenti emersi dalla relazione del Controllo Interno, che peraltro ha evidenziato come in generale le tematiche analizzate fossero tutte correttamente presidiate. E' poi stata aggiornata la procedura dei reclami, così come sono state avviate le attività necessarie a sviluppare le azioni di miglioramento che avevamo dichiarato lo scorso anno per il biennio 2010/2011.

Ancora una volta, quindi, con la pubblicazione del Bilancio Sociale vogliamo trasferire all'esterno questa impostazione e trasmettere ai nostri interlocutori la volontà del Fondo di comunicare in modo trasparente i risultati delle attività realizzate in relazione agli impegni assunti e agli effetti prodotti sugli interlocutori stessi.

Il Consiglio di Amministrazione

IL BILANCIO SOCIALE

Premessa

Il Bilancio Sociale è uno strumento di rendicontazione sociale attraverso il quale il Fondo Telemaco, insieme agli strumenti informativi tradizionali, intende realizzare una strategia di comunicazione diffusa e trasparente, in grado di perseguire il consenso e la legittimazione sociale, come peculiarità alla base del raggiungimento di qualunque altro obiettivo.

Il nostro intento è di sviluppare un documento che, integrando e completando la documentazione già esistente, è in grado di fornire, ai diversi soggetti interessati, informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte del Fondo.

Obiettivi

Con l'elaborazione del presente documento ci proponiamo di:

- fornire a tutti gli stakeholder un quadro complessivo delle prestazioni del Fondo, in un'ottica di rafforzamento dei canali di comunicazione sociale;
- fornire informazioni utili sulla qualità dell'attività del Fondo per ampliare e migliorare, anche sotto il profilo etico - sociale, le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta di tutti i soggetti interessati.

Questo si traduce in:

- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dal Fondo e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali nonché nei risultati ed effetti che queste scelte producono;
- esporre gli obiettivi di miglioramento che il Fondo si impegna a perseguire sempre all'interno del quadro di riferimento dei valori espressi.

Criteri di redazione del Bilancio Sociale

Questa e la terza edizione del Bilancio Sociale e fa riferimento ai dati dell'esercizio 2010.

Il modello di riferimento per l'elaborazione del Bilancio Sociale è lo **Standard italiano GBS (Gruppo Bilancio Sociale)**.

La struttura si presenta in quattro sezioni che forniscono informazioni qualitative e quantitative sul Fondo, sui risultati economici e sociali e sugli obiettivi di miglioramento.

La prima sezione, dove trovano spazio valori di riferimento, mission e strategie future, comprende dati e informazioni richiesti dallo standard GBS.

La seconda e la terza sezione, la **Relazione Economica** e quella **Sociale**, seguono le indicazioni dello standard GBS.

Nell'ultima sezione **Obiettivi di Miglioramento** è messa in evidenza la coerenza tra le attività svolte e gli impegni assunti preventivamente.

Il "Bilancio Sociale" rappresenta un documento di sintesi che va redatto *periodicamente*, di norma alla fine di ogni esercizio, per dare conto a tutte le parti interessate (stakeholder) dei risultati ottenuti riguardo agli impegni assunti. La periodicità del documento consente, inoltre, di eseguire confronti temporali sui risultati raggiunti.

Si tratta di un documento *autonomo*, in grado di fornire informazioni qualitative e quantitative sugli effetti dell'attività del Fondo.

Le informazioni in esso contenute sono basate su fonti *certe e verificabili* e con procedure definite.

Si tratta, quindi, di un documento *consuntivo* nel quale sono indicate le linee programmatiche per il futuro. Per tale motivo si ritiene opportuno inserire notizie e indicazioni sugli obiettivi formulati, per rendere possibile il confronto tra i risultati raggiunti e gli obiettivi perseguiti e conoscere i programmi futuri.

Il Bilancio Sociale è un documento *pubblico* rivolto agli interlocutori sociali che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'esercizio dell'attività del Fondo.

Destinatari del Bilancio Sociale sono, quindi, tutti gli stakeholder e la collettività in generale.

I nostri Principi di redazione del Bilancio Sociale

Nella definizione dei criteri per la selezione dei contenuti del Bilancio Sociale 2010, della qualità informativa e del perimetro di rendicontazione, in linea con gli anni precedenti, ci siamo attenuti ai seguenti criteri i quali rappresentano gli **impegni** che la direzione del Fondo si assume di fronte ai propri associati e in generale agli stakeholder (i principi sono stati stabiliti coerentemente con le linee guida del Gruppo di Studio per la statuizione dei principi di redazione del Bilancio Sociale).

Responsabilità

Predisporre delle procedure in modo che siano identificabili o che possano identificarsi le categorie di stakeholder coinvolte.

Identificazione

Fornire la più completa informazione riguardo ai soggetti costitutivi e al governo del Fondo.

Trasparenza

Quanto espresso nel Bilancio Sociale deve essere comprensibile e facilmente fruibile da tutte le parti interessate.

Inclusione

Fare in modo che sia data voce a tutti gli stakeholder. Eventuali esclusioni o limitazioni devono essere motivate.

Coerenza

Le politiche del Fondo e le scelte del management devono essere conformi ai valori qui dichiarati.

Neutralità

Il Bilancio Sociale deve essere imparziale e indipendente da interessi di parte in contrapposizione con quelli della collettività.

Competenza di periodo

Gli effetti sociali devono essere rilevati nel momento in cui si manifestano per competenza e non in quello della manifestazione finanziaria.

Prudenza

Gli effetti sociali positivi e negativi devono essere rappresentati coerentemente con la realtà del Fondo.

Comparabilità

Le analisi devono essere compiute tenendo presenti gli andamenti di esercizi precedenti in modo da poter eseguire confronti rilevanti.

Comprensibilità, chiarezza ed intelligibilità

Le informazioni contenute nel Bilancio Sociale devono essere chiare e comprensibili in modo da favorire l'intelligibilità delle scelte del Fondo e del procedimento seguito.

Periodicità e ricorrenza

Il Bilancio Sociale, essendo complementare al Bilancio di Esercizio, deve corrispondere al periodo amministrativo di quest'ultimo.

Utilità

Il complesso di notizie che compongono il Bilancio Sociale deve contenere solo dati e informazioni utili a soddisfare le attese delle parti sociali interessate.

Significatività e rilevanza

Tenere conto dell'impatto effettivo che gli accadimenti, economici e non, hanno prodotto nella realtà circostante.

ASSETTO ISTITUZIONALE

Il Fondo TELEMACO è iscritto all'albo tenuto dalla COVIP con il n. 103. Le **Parti Istitutive** sono Assotelecomunicazioni – Asstel, in rappresentanza delle aziende, e SLC–Cgil, FIS.Tel–Cisl e UILCOM-Uil, in rappresentanza dei lavoratori.

Gli organi di amministrazione e di controllo del Fondo

Il funzionamento di TELEMACO è affidato a organi collegiali paritetici, composti in egual misura da rappresentanti dei soci lavoratori e delle aziende. Per la scelta dei rappresentanti si utilizza sempre il metodo elettivo.

L'**Assemblea dei Delegati**: è costituita da 60 Delegati. Metà dei Delegati è eletta dai soci lavoratori e l'altra metà è eletta dalle Aziende associate. I Delegati rimangono in carica per un triennio.

Tra i Delegati in rappresentanza dei lavoratori, oltre a quelli nominati dalle Parti Istitutive, sono presenti anche quelli di nomina UGL Telecomunicazioni, avendo raccolto un numero di firme pari almeno al 5% dei Soci aventi diritto al voto e quindi maturato il diritto a partecipare al processo di votazione come previsto dal Regolamento Elettorale.

Il **Consiglio di Amministrazione**: è costituito da 12 componenti, eletti pariteticamente dai Delegati dei lavoratori e dai Delegati delle Aziende. I membri del Consiglio di Amministrazione devono avere i requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla legge (D.M. 79/2007).

Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione elegge fra i suoi membri il Presidente e il Vice Presidente i quali sono scelti, a turno, fra i rappresentanti dei lavoratori e fra quelli delle Aziende.

Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e sta per essa in giudizio e sovrintende al funzionamento del Fondo

L'attuale Consiglio di Amministrazione, in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2010, è così composto:

RAPPRESENTANTI DEI SOCI LAVORATORI	RAPPRESENTANTI DELLE AZIENDE ASSOCIATE
Franco Alessi (Presidente)	Claudio Lesca (Vice Presidente)
Roberto Barsi	Massimo Cannistrà
Raffaele Bruni	Francesco Mancini
Flavio Moro	Alessandro Salustri
Renato Rabellino	Claudio Tanilli
Pasquale Ruzza	Simone Vaccarino

Al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dallo Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del Fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

Ai sensi di Statuto il Consiglio di Amministrazione si deve riunire almeno due volte l'anno ed ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo o ne facciano richiesta almeno tre Consiglieri. Nel corso del 2010 si segnala che sono stati tenuti 8 Consigli, con una presenza media di 10,4 consiglieri.

Il **Collegio dei Sindaci**: è composto da 4 membri effettivi e da 2 supplenti eletti dall'Assemblea dei Delegati secondo il criterio di pariteticità. Oltre a possedere i requisiti di onorabilità, i Sindaci sono iscritti nel registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia. Il Presidente viene eletto nell'ambito della rappresentanza che ha espresso il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di due mandati consecutivi.

L'attuale Collegio dei Sindaci, in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2010, è così composto:

RAPPRESENTANTI DEI SOCI LAVORATORI	RAPPRESENTANTI DELLE AZIENDE ASSOCIATE
Roberto Ceccherini (sindaco effettivo)	Gianfranco Cipresso (Presidente)
Marco Giusti (sindaco effettivo)	Tito Chini (sindaco effettivo)

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è stato costituito il **Comitato Tecnico**, composto da cinque membri, con il compito di monitorare l'andamento della gestione finanziaria del Fondo.

Il **Direttore Generale Responsabile del Fondo**, attualmente rappresentato nella persona di Marco Melegari, deve essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla legge.

Spetta in particolare al Direttore generale Responsabile del Fondo:

- verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni dello Statuto;
- vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del Fondo;
- inviare alla COVIP dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;
- vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli aderenti;

Al Direttore compete anche l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

I controlli e le garanzie

La legge ha stabilito una fitta rete di controlli sui Fondi Pensione, a tutela e garanzia degli iscritti. Gli organismi preposti a tali controlli sono sia interni sia esterni al Fondo.

La **banca depositaria** custodisce il patrimonio del Fondo, certifica il valore degli investimenti, controlla che gli investimenti dei gestori rispettino i vincoli di legge e le disposizioni contenute nello Statuto e nelle convenzioni di gestione. Il ruolo di banca depositaria di TELEMACO è svolto dall'**Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane**.

L'incarico della **revisione legale dei conti** di TELEMACO, secondo quanto deliberato dall'Assemblea dei Delegati, è conferito alla società **KPMG S.p.A.**

L'attività di **verifica e controllo delle performance** realizzate dai gestori finanziari è affidata alla società **Consulenza Istituzionale S.p.A.**

La responsabilità del **Controllo Interno** è affidata alla società **Ellegi Consulenza S.r.l.**

La **Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione – COVIP** è l'organo pubblico di controllo dei fondi pensione; ne approva statuti e regolamenti, verifica le convenzioni tra Fondo e gestori, il rispetto delle norme sugli investimenti, la correttezza e la trasparenza dei rapporti tra Fondo e Soci, verifica periodicamente, anche con ispezioni, la corretta gestione del Fondo.

Il **Ministero del Tesoro** fissa, in via generale, i limiti di investimento cui deve attenersi il Fondo.

La **Banca d'Italia**, la **Consob** e l'**Isvap** controllano, ognuno per la propria competenza, l'operato dei gestori (banche, SGR, SIM, assicurazioni).

EVOLUZIONE DELLA GOVERNANCE

L'assetto organizzativo è stato ridisegnato e rafforzato nel 2010 attraverso:

- la completa rivisitazione delle procedure operative interne con la predisposizione di un nuovo Manuale Operativo
- l'implementazione di un nuovo modello organizzativo, coerente con il livello di esternalizzazione delle attività del Fondo e improntato principalmente sul coordinamento e monitoraggio delle attività gestionali.

La nuova struttura organizzativa prevede due Aree (Finanza & Controllo e Operativa) e una Funzione di staff (Legale & Compliance). A ciascuna Area/Funzione vengono assegnate precise responsabilità in termini di attività.

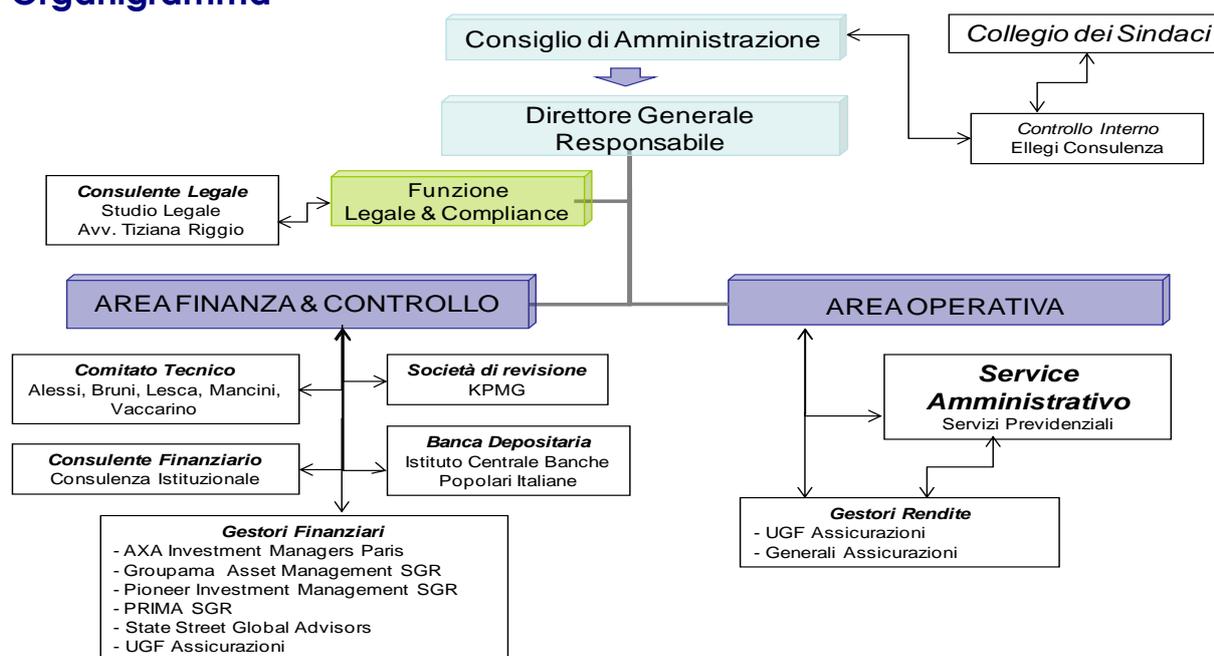
Con il nuovo assetto organizzativo il Fondo intende:

- rafforzare significativamente l'azione di controllo sull'operato dei vari outsourcer, con particolare riferimento al Service Amministrativo. Il sistema di controlli adottato è definito nel Manuale Operativo che definisce le mansioni assegnate, le procedure, i tempi e la reportistica
- migliorare il livello di efficacia ed efficienza gestionale, con particolare attenzione al contenimento dei costi
- assicurare il rispetto delle disposizioni normative e contrattuali a tutela degli interessi degli associati
- presidiare adeguatamente il monitoraggio degli adempimenti informativi verso la COVIP, attribuendone la relativa responsabilità ad una specifica funzione (Legale & Compliance)

La gestione amministrativa e contabile è affidata a Servizi Previdenziali.

Si segnala che dalla relazione annuale consegnata al Consiglio di Amministrazione dalla società Ellegi, incaricata della funzione di Controllo Interno, non emergono criticità significative.

Organigramma



MISSION

Il Fondo TELEMACO ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio.

A tal fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare.

I VALORI DI RIFERIMENTO

Il perseguimento di quanto riportato nella mission è realizzato tenendo sempre presenti dei valori sociali di riferimento.

E' nostra intenzione lavorare per fornire servizi pensionistici e finanziari di eccellenza ai nostri associati.

Consapevoli del valore sociale della nostra attività, ci proponiamo di promuovere uno stile di crescita attento alla sostenibilità nel tempo dei risultati e alla creazione di un circolo virtuoso basato sulla fiducia, che nasce dalla soddisfazione degli associati, dal senso di appartenenza dei collaboratori e dalla vicinanza ai bisogni della collettività.

Siamo pronti a cooperare con gli altri soggetti economici, privati e pubblici, ogniqualvolta sia necessario per rafforzare la capacità complessiva di crescita del sistema Paese in cui operiamo.

Ci assumiamo la responsabilità della gestione prudente dei risparmi, ci impegniamo per lo sviluppo sostenibile del sistema sociale, consci che le nostre azioni hanno importanti effetti, diretti e indiretti, tenendo anche presenti le problematiche legate all'ambiente naturale e alla collettività, al cui benessere non solo materiale vogliamo contribuire.

I principi su cui si basa la nostra attività e che rappresentano la sintesi della Politica Sociale del Fondo sono di seguito rappresentati.

Integrità

Vogliamo perseguire i nostri obiettivi con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto delle regole, dell'etica professionale e dello spirito degli accordi sottoscritti.

Eccellenza

Ci poniamo l'obiettivo di migliorare continuamente, guardando lontano, per anticipare i cambiamenti che la normativa e la situazione economica possono comportare, coltivando la creatività diffusa e finalizzata all'innovazione, valorizzando il merito.

Trasparenza

Vogliamo porre la trasparenza alla base delle nostre azioni e della nostra comunicazione per consentire a tutti i nostri interlocutori di fare scelte autonome e consapevoli.

Rispetto delle specificità

Vogliamo essere un Fondo che riesce a pensare alla collettività e al contempo a non perdere di vista l'individuo.

Equità

Ci impegniamo a evitare ogni discriminazione nelle nostre condotte e a rispettare le differenze di genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua o diversa abilità.

Valore della persona

Vogliamo porre il valore della persona quale guida del nostro modo di agire, adottando l'ascolto e il dialogo come leve di miglioramento continuo nelle relazioni con tutti i nostri interlocutori.

Responsabilità nell'utilizzo delle risorse

Ci proponiamo di utilizzare in modo attento tutte le risorse, promuovendo comportamenti improntati all'ottimizzazione e a evitare spreco e ostentazione, privilegiando le scelte rivolte alla sostenibilità nel tempo. La nostra strategia di crescita vuole mirare alla creazione di valore solido e sostenibile sotto il profilo economico e finanziario, sociale e ambientale, costruito sulla fiducia di tutti i nostri interlocutori.

STRATEGIE E POLITICHE

L'obiettivo primario è il raggiungimento e successivo mantenimento di elevati standard di efficienza ed efficacia operativa delle attività del Fondo, sia di quelle svolte con risorse interne che di quelle affidate in outsourcing.

Il raggiungimento di quanto espresso nella mission aziendale è sempre accompagnato da un sistema di controllo delle tre principali fasi di attività del Fondo:

- adesione
- contribuzione
- prestazione.

Per quanto riguarda gli obiettivi di sviluppo del Fondo quello più concreto si riferisce all'intento di allargare la platea degli iscritti sia in aziende già partecipanti al Fondo, sia attraverso il coinvolgimento di nuove aziende cogliendo anche l'opportunità offerta dall'estensione del campo di applicazione del CCNL delle Telecomunicazioni alle imprese del comparto dell'Information Communication Technology

Crediamo fortemente che il nostro ruolo all'interno della struttura sociale sia quello di essere parte attiva nel processo di sviluppo e diffusione della previdenza complementare, non a caso definita il "secondo pilastro" della previdenza con tutte le implicazioni che questo comporta per lo sviluppo della società e la creazione di garanzie per i lavoratori.

LA RELAZIONE ECONOMICA

PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

L'analisi delle relazioni tra il Fondo TELEMACO e i suoi *stakeholder* è arricchita, in questa sezione, attraverso la considerazione del cosiddetto valore aggiunto, una grandezza che deriva da un processo di riclassificazione del conto economico e che consente una rilettura in chiave sociale della tradizionale contabilità economica.

Per valore aggiunto s'intende la differenza tra il valore dei beni e servizi prodotti e il valore dei beni e servizi acquistati all'esterno dal Fondo. Tale grandezza può essere interpretata come la ricchezza che è creata dal Fondo nello svolgimento della sua attività e che, in quanto tale, è distribuita fra le diverse categorie di soggetti che con i loro differenti apporti hanno concorso a produrla. Tale valore è ovviamente influenzato dal contesto economico e finanziario mondiale, che determina i risultati degli investimenti attuati dai gestori finanziari per conto del Fondo.

Va però rilevato che l'interpretazione del valore aggiunto come "ricchezza creata e distribuita" è valida solo a condizione che sia chiaro che, in questo contesto, "ricchezza" ha un significato ben più ristretto rispetto al contributo del Fondo al benessere economico e sociale.

Esistono, infatti, benefici e oneri, direttamente o indirettamente generati dal Fondo, che assumono un ruolo decisivo nella valutazione da parte dei vari *stakeholder* e che non trovano alcuna espressione nel conto economico (da cui deriva, come si è detto, il valore aggiunto) del Fondo.

Il valore aggiunto va quindi considerato solo come uno dei vari elementi da tenere in considerazione per valutare l'impatto economico, sociale e ambientale del Fondo rispetto ai vari *stakeholder*.

Il conto economico riclassificato

CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO		
<i>Valori in euro</i>	Esercizio 2009	Esercizio 2010
Contributi raccolti	136.443.111	133.170.136
Anticipazioni	-7.352.567	-9.420.719
Riscatti, trasferimenti in uscita e erogazioni in forma di capitale	-26.080.869	-32.645.282
Totale contributi gestione previdenziale	103.009.675	91.104.135
Dividendi ed interessi	22.749.854	24.376.419
Profitti (Perdite) da operazioni finanziarie	46.187.968	8.316.347
Risultato gestione finanziaria indiretta	68.937.822	32.692.767
Contributi a copertura oneri amministrativi	1.156.236	1.369.683
Proventi (Oneri) diversi netti	21.992	67.586
Totale proventi gestione amministrativa	1.178.227	1.437.269
<u>TOTALE RICAVI</u>	<u>173.125.724</u>	<u>125.234.170</u>
Commissioni banca depositaria	-188.376	-207.917
Commissioni di gestione	-1.131.635	-1.215.378
Totale oneri gestione finanziaria	-1.320.011	-1.423.294
Oneri per il service amministrativo	-387.061	-381.098
Spese generali e amministrative	-565.352	-541.011
Emolumenti organi sociali	-182.646	-160.763
Spese per il personale	-311.696	-351.716
Totale oneri gestione amministrativa	-1.446.754	-1.434.588
Ammortamenti	-10.828	-2.681
<u>TOTALE COSTI</u>	<u>-2.777.593</u>	<u>-2.860.563</u>
Imposta sostitutiva	-7.280.054	-3.289.405
Variazione dell'attivo netto destinato alle prestazioni	163.068.077	119.084.202

Il prospetto di determinazione del valore aggiunto

Il prospetto del Valore Aggiunto è utile nel misurare la ricchezza prodotta nell'esercizio e, in particolare, nell'evidenziare la sua distribuzione tra gli stakeholder. In un contesto quale quello del Fondo TELEMACO, che non ha evidentemente finalità lucrative, il ricorso alla nozione di Valore Aggiunto aiuta a focalizzare non tanto il concetto di produzione quanto quello di distribuzione di valore che avviene per mezzo dell'organizzazione.

PROSPETTO DI DETERMINAZIONE DEL VALORE AGGIUNTO		
<i>Valori in euro</i>	Esercizio 2009	Esercizio 2010
Ricavi della gestione caratteristica		
Contributi per prestazioni	136.443.111	133.170.136
Dividendi ed interessi	22.749.854	24.376.419
Profitti da operazioni finanziarie	46.187.968	8.316.347
Contributi a copertura oneri amministrativi	1.156.236	1.369.683
Totale	206.537.169	167.232.586
Costi della gestione caratteristica		
Perdite da operazioni finanziarie	0	0
Oneri gestione finanziaria	-1.320.011	-1.423.294
Spese generali e amministrative	-565.352	-541.011
Totale	-1.885.363	-1.964.305
Componenti Accessorie		
Saldo proventi e oneri diversi	21.992	67.586
Totale	21.992	67.586
Valore Aggiunto globale lordo	204.673.798	165.335.867
Ammortamenti	-10.828	-2.681
Valore Aggiunto globale netto	204.662.970	165.333.185

La distribuzione del Valore Aggiunto

Con il prospetto di distribuzione, il Valore Aggiunto è ricomposto quale sommatoria delle remunerazioni percepite dagli interlocutori interni ed esterni del Fondo. In questo modo si rendono evidenti quali siano, in termini economici, le ricadute presso una pluralità di interlocutori (stakeholder), così individuati.

- Remunerazione dei beneficiari diretti

L'aggregato in oggetto evidenzia che gli associati, quali beneficiari diretti, assumono un ruolo primario nella distribuzione del valore aggiunto (97% del Valore Aggiunto).

- Remunerazione delle Risorse Umane

Per remunerazione delle risorse umane si intende il valore economico ottenuto sommando tutti i componenti reddituali che misurano un beneficio economico (in forma diretta ed indiretta) per il personale dipendente, per i

collaboratori esterni e per le società che forniscono servizi a supporto della gestione del Fondo.

– **Remunerazione della Pubblica Amministrazione**

L'aggregato in oggetto rappresenta il beneficio economico acquisito dalla Pubblica Amministrazione, in termini diretti, per effetto dell'operare del Fondo TELEMACO, nei limiti dei dati risultanti dal bilancio d'esercizio. Nella fattispecie si tratta dell' imposta sostitutiva.

– **Variazione dell'attivo netto destinato alle prestazioni**

Rappresenta la crescita dell'attivo destinato alle prestazioni e a disposizione degli associati per il raggiungimento dei loro fini.

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	Esercizio 2009		Esercizio 2010	
A) Remunerazione associati (Prestazioni agli iscritti)	33.433.436	16,34%	42.066.001	25,44%
Riscatti, trasferimenti ed erogazioni in forma di capitale	26.080.869	12,74%	32.645.282	19,75%
Anticipazioni	7.352.567	3,59%	9.420.719	5,70%
B) Remunerazione delle risorse umane	881.403	0,43%	893.577	0,54%
Service amministrativo	387.061	0,19%	381.098	0,23%
Personale dipendente	311.696	0,15%	351.716	0,21%
Emolumenti organi sociali	182.646	0,09%	160.763	0,10%
C) Remunerazione della Pubblica Amministrazione	7.280.054	3,56%	3.289.405	1,99%
Imposte dirette	7.280.054	3,56%	3.289.405	1,99%
D) Variazione dell'attivo netto destinato alle prestazioni	163.068.077	79,68%	119.084.202	72,03%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	204.662.970	100%	165.333.185	100%

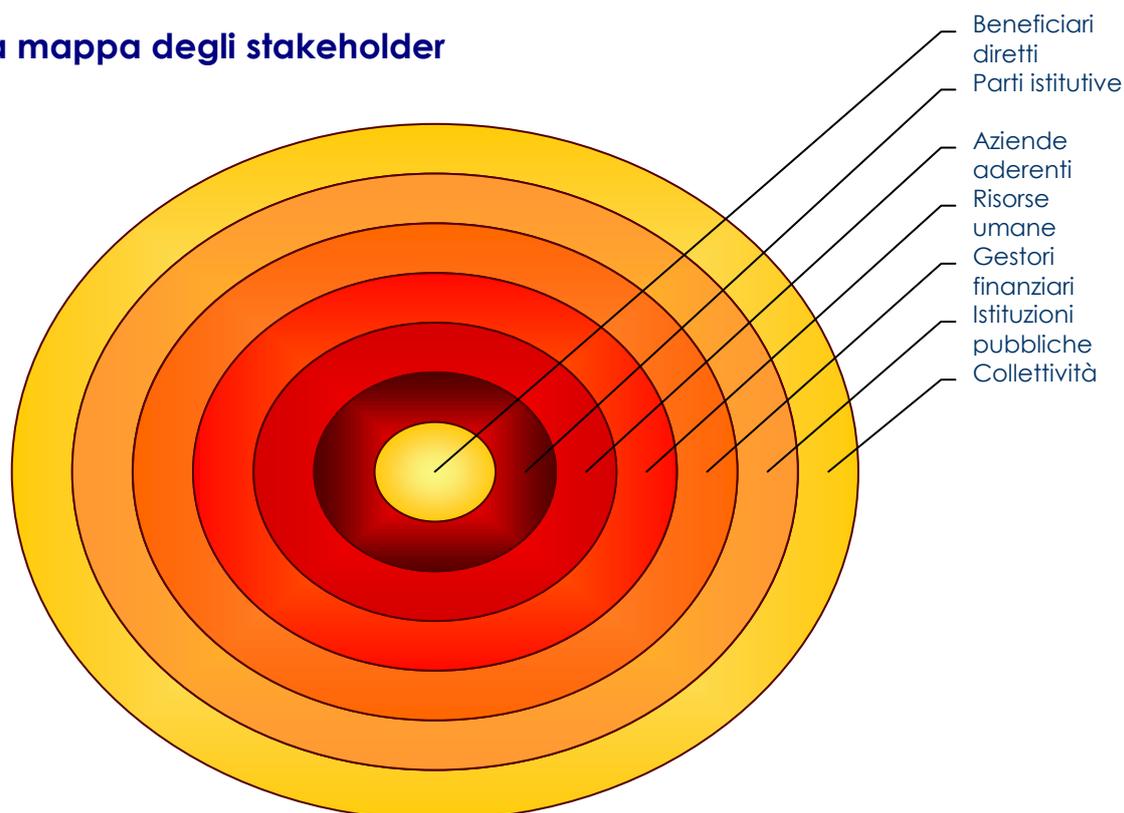


LA RELAZIONE SOCIALE

IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

Nei paragrafi che seguono il Fondo TELEMACO ha definito le categorie di stakeholder alle quali è indirizzato il proprio Bilancio Sociale, specificando quali sono quelle che assumono rilievo prioritario.

La mappa degli stakeholder



Beneficiari diretti

Ruolo primario tra gli stakeholder nella gestione delle attività del Fondo è ricoperto dagli associati, vale a dire i lavoratori (operai, impiegati e quadri) dipendenti di aziende e associazioni imprenditoriali alle quali si applica il CCNL delle telecomunicazioni, assunti a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato di cui all'art. 20 del CCNL o con contratto di inserimento di cui all'art. 19 del CCNL.

Parti istitutive

Sono costituite da Associazioni di categoria rappresentanti delle aziende (ASSTEL) e dalle Associazioni di categoria rappresentanti dei lavoratori (SLC-Cgil, FIS.Tel-Cisl e UILCOM-Uil).

Aziende aderenti

Le aziende che applicano il CCNL delle telecomunicazioni e che si iscrivono al Fondo (l'elenco delle aziende è disponibile su www.fondotelemaco.it).

Risorse umane

- Il personale interno, vale a dire i dipendenti del Fondo.
- I consulenti o dipendenti di società esterne che svolgono attività continuativa per il Fondo, il cui senso di appartenenza, pur nella differenza di tipologia contrattuale e di tempo dedicato, costituisce un forte valore aggiunto (ad esempio i dipendenti del service amministrativo, Servizi Previdenziali, per il forte legame con il fondo).

Gestori Finanziari (Soggetti cui è affidata la gestione finanziaria del patrimonio)

Sono le società (SGR, banche, assicurazioni, SIM), sia italiane che estere, alle quali è affidata la gestione delle risorse finanziarie del Fondo mediante la stipula di apposite convenzioni che stabiliscono le linee di indirizzo della gestione in termini di benchmark, limiti quantitativi e parametri di misurazione e controllo della performance e del rischio.

La gestione delle risorse di TELEMACO è affidata ai seguenti soggetti:

- AXA Investment Managers Paris
- Groupama Asset Management SGR, con delega a Groupama AM
- Pioneer Investment Management SGR
- PRIMA SGR
- State Street Global Advisors Ltd, con delega a State Street Global Advisors S.A.
- UGF Assicurazioni, con delega a JP Morgan Asset Management Ltd per la componente azionaria.

Istituzioni Pubbliche (Organismi di Controllo)

Sono i soggetti istituzionali fondamentali nel rapporto tra il Fondo e le persone beneficiarie (Banca Depositaria, Ministero del Tesoro, Banca d'Italia, Consob, Isvap, Covip).

Collettività

In generale con collettività si rappresenta la società nelle sue diverse espressioni interessate, soprattutto in maniera indiretta ma comunque rilevante, dalle attività del Fondo. Tra le diverse parti evidenziamo l'ambiente per quanto riguarda gli impatti del Fondo (seppur minimi in quanto attività di ufficio) e la cittadinanza intesa come ricettore dei risultati della gestione previdenziale nel lungo periodo.

DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Fin dal 2007 quando è stato attivato il progetto di coinvolgimento degli stakeholder l'obiettivo perseguito non vuole essere solo quello di migliorare la chiarezza e la rilevanza dei contenuti del Bilancio Sociale, ma anche quello di consolidare e sistematizzare una pratica di dialogo finalizzata a coinvolgere gli interlocutori più rilevanti.

Siamo infatti convinti che solo puntando l'attenzione sui rapporti con gli stakeholder sia possibile tracciare un percorso di miglioramento continuo del servizio e mantenere viva la fiducia che alimenta il loro rapporto con il Fondo.

Il progetto descritto consegue dunque ad una decisione strategica: conseguire una crescita dimensionale ed economica nel lungo periodo garantendo significativi benefici per tutti gli stakeholder.

Per rendere concreto questo impegno si è stabilito negli anni di operare attraverso le seguenti azioni:

- valorizzare l'ascolto e il dialogo nella relazione;
- recepire le esigenze espresse dagli interlocutori;
- gestire responsabilmente gli impatti sociali, diretti e indiretti, legati alla nostra attività;
- individuare obiettivi di miglioramento.

La metodologia che abbiamo seguito

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder è stato realizzato sulla base dei principi dello standard AA1000, emanato dall'ISEA (Institute of Social and Ethical Accountability). Questo standard ci ha guidato nell'implementazione di una metodologia che presuppone il rispetto di alcuni principi base che definiscono, nel loro insieme, il nostro impegno all'inclusività, cioè a riflettere, in ogni fase del

processo, sui punti di vista e sulle aspettative dei diversi stakeholder seguendo i principi di seguito riportati:

- **rilevanza** - comprendere ciò che è importante per il Fondo TELEMACO e per gli stakeholder;
- **completezza** - nel rispetto del principio della rilevanza, comprendere e gestire tutti gli impatti concreti e le aspettative degli stakeholder;
- **rispondenza** - fornire una risposta adeguata alle richieste degli stakeholder, coerente con le tematiche che sono rilevanti tanto per gli stakeholder che per il Fondo.

Coerentemente con quanto suggerito dalla metodologia AA1000, il processo di coinvolgimento è stato **suddiviso in fasi** che hanno permesso di:

- focalizzare gli obiettivi del coinvolgimento e identificare i gruppi chiave di stakeholder che sono influenzati o che potrebbero influenzare gli obiettivi strategici del Fondo;
- individuare i temi rilevanti e le aree di criticità nella relazione Fondo/stakeholder al fine di pianificare le attività del coinvolgimento sulla base di priorità di intervento e della capacità del Fondo di metterle in atto;
- migliorare la capacità della nostra organizzazione di attivare canali di dialogo e di risposta;
- disegnare il processo e realizzare il coinvolgimento valutando le tecniche più appropriate;
- sviluppare un piano d'azione attraverso la definizione di obiettivi specifici che tenga conto delle osservazioni emerse per formulare obiettivi di miglioramento e fornire un riscontro.

L'individuazione della mappa degli stakeholder e la valutazione circa l'effettiva opportunità di attuare il coinvolgimento per ciascuno di questi sono partite da un'analisi dello stato dell'arte delle relazioni instaurate dal Fondo e dalla loro significatività e frequenza. Il livello di intensità della relazione è stato definito in base a diversi fattori tra cui: l'influenza (soggetti che possono o potrebbero in futuro influenzare la capacità del Fondo TELEMACO di raggiungere gli obiettivi), la rappresentanza (soggetti a cui è affidato il compito di rappresentare altri individui), la dipendenza (soggetti che dipendono maggiormente dal Fondo). Un aspetto fondamentale considerato è stato la rilevanza di tali relazioni rispetto agli obiettivi strategici che il Fondo si è dato.

In funzione delle considerazioni sopra esposte la nostra attenzione continua ad incentrarsi sugli **iscritti** e sulle **risorse umane** cioè sui soggetti rispetto ai quali il Fondo prevede maggiori margini di miglioramento. Per il futuro si valuterà la possibilità di

attivarsi anche rispetto agli altri soggetti in relazione a specifiche esigenze che venissero a manifestarsi.

I BENEFICIARI DIRETTI

Al 31.12.2010 gli iscritti attivi a TELEMACO sono 64.359 (di cui 4.463 in forma tacita), con una diminuzione di 2.265 unità (-3,4%) rispetto alla fine del 2009 principalmente dovuta alla perdurante crisi economica che ha fatto sentire i suoi effetti sia in termini di minori adesioni che di aumento dei riscatti conseguenti alle cessazioni del rapporto di lavoro. Alla stessa data risulta 1 iscritto che percepisce la rendita pensionistica complementare.

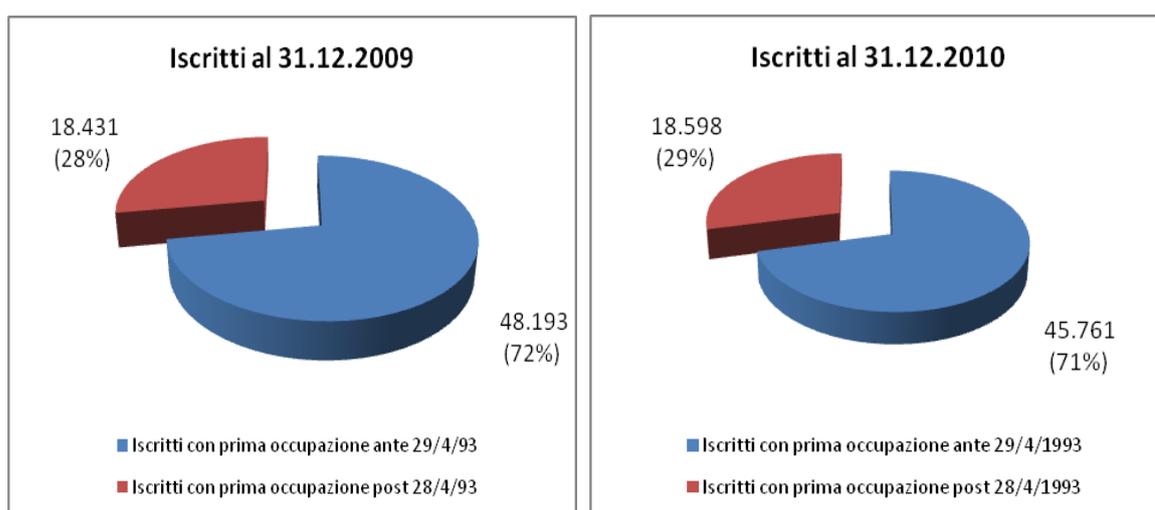
Le nuove adesioni nell'anno sono state 608, di cui il 59% in forma esplicita e il 41% in forma tacita. Le uscite dal Fondo sono state 2.873.

Considerato che i potenziali aderenti sono stimabili in circa 150.000 lavoratori, il tasso di adesione al Fondo è pari al 43%, sostanzialmente invariato rispetto a fine 2009.

Al 31.12.2010 le Aziende associate a TELEMACO sono 156.

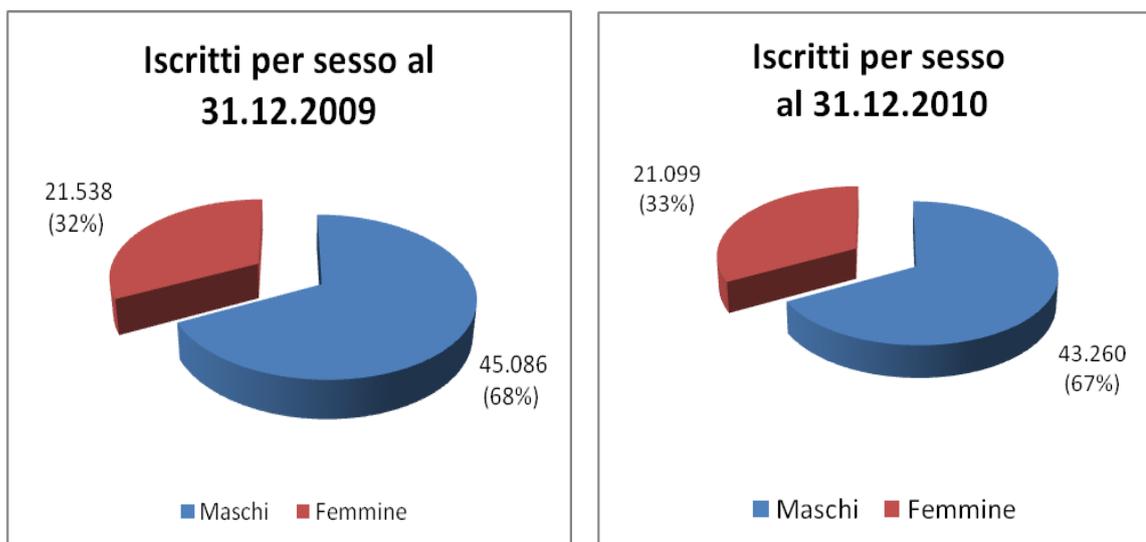
Caratteristiche e analisi degli iscritti

□ Composizione in base alla data di prima occupazione



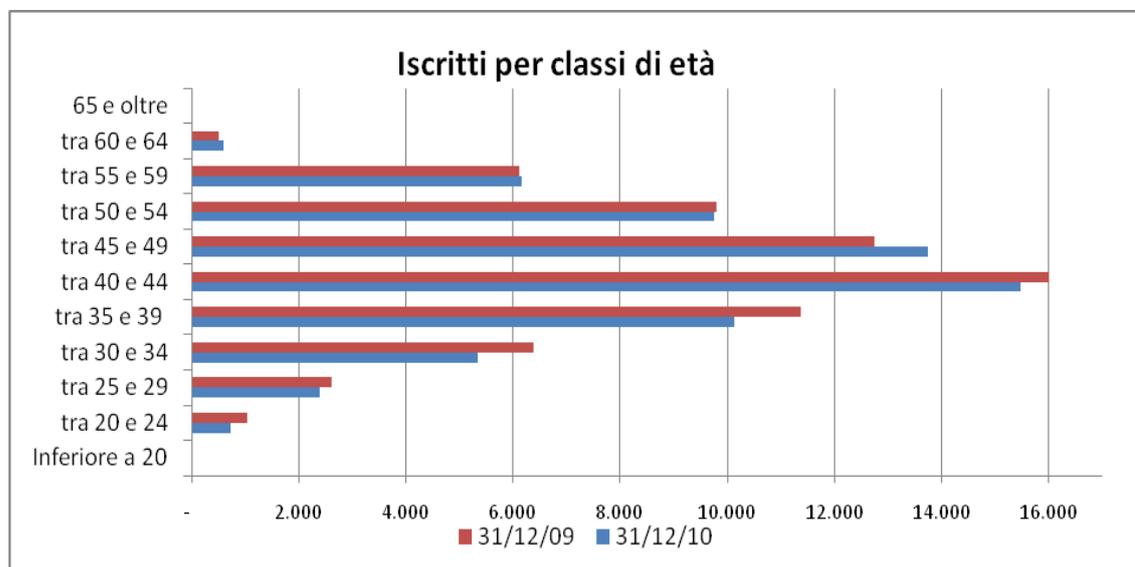
Circa la composizione degli associati in base alla data di prima occupazione, si rileva un aumento dell'1% dei lavoratori più giovani con prima occupazione successiva al 28/4/1993.

□ **Composizione in base al sesso**



La componente femminile risulta in aumento di un punto percentuale rispetto a fine 2009 attestandosi al 33%.

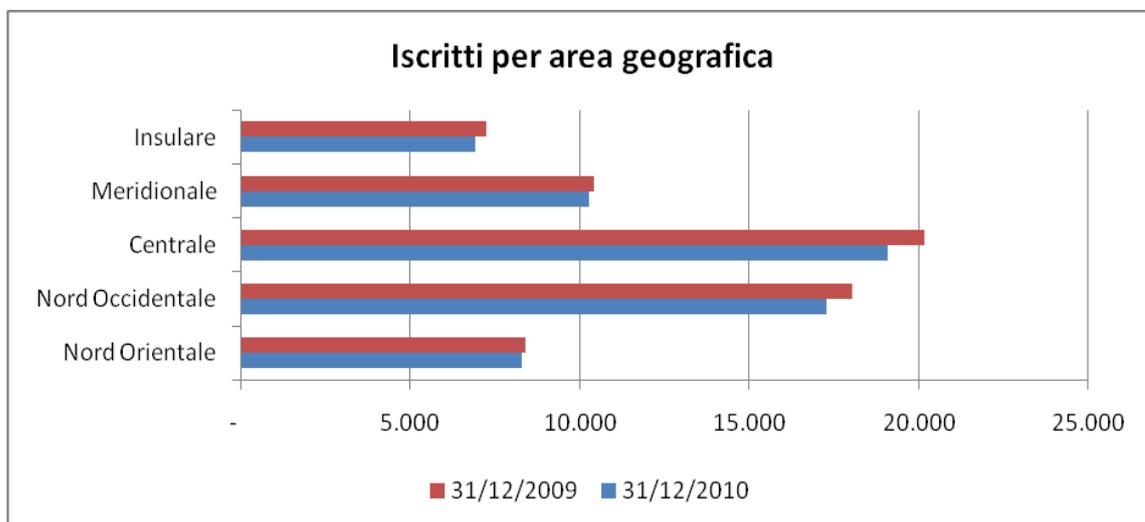
□ **Composizione in base all'età**



Nonostante l'età media degli aderenti sia rimasta invariata rispetto a fine 2009 (43 anni) è da rilevare un invecchiamento della popolazione degli iscritti al Fondo. Le fasce di età oltre i 40 anni aumentano il proprio peso al 71% del totale (68% a fine 2009), mentre quelle fino a 34 anni lo riducono al 13% (15% a fine 2009). Gli iscritti con oltre 55 anni sono pari al 10,5% (10% a fine 2009).

□ Composizione in base all'area geografica

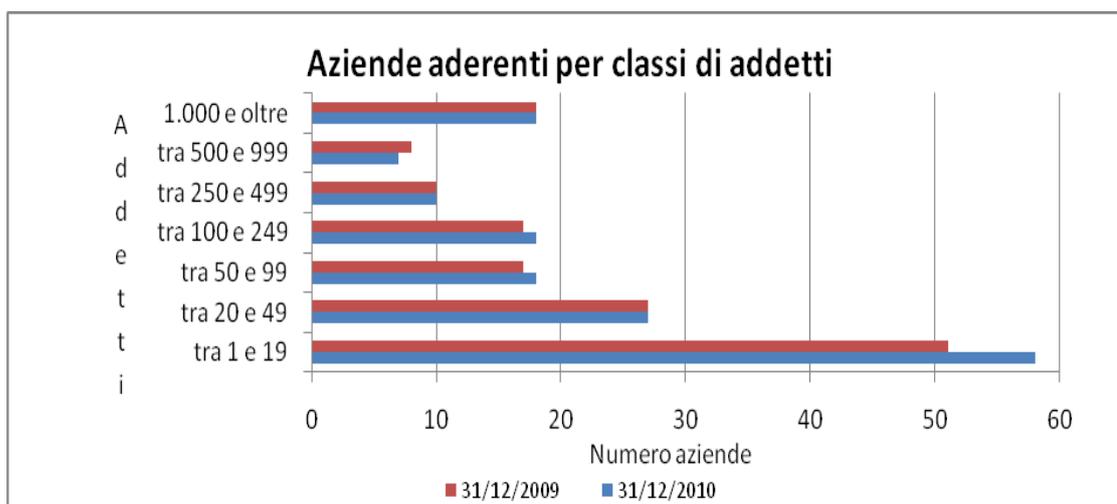
Il grafico sottostante illustra la ripartizione per area geografica in base alla sede di lavoro.

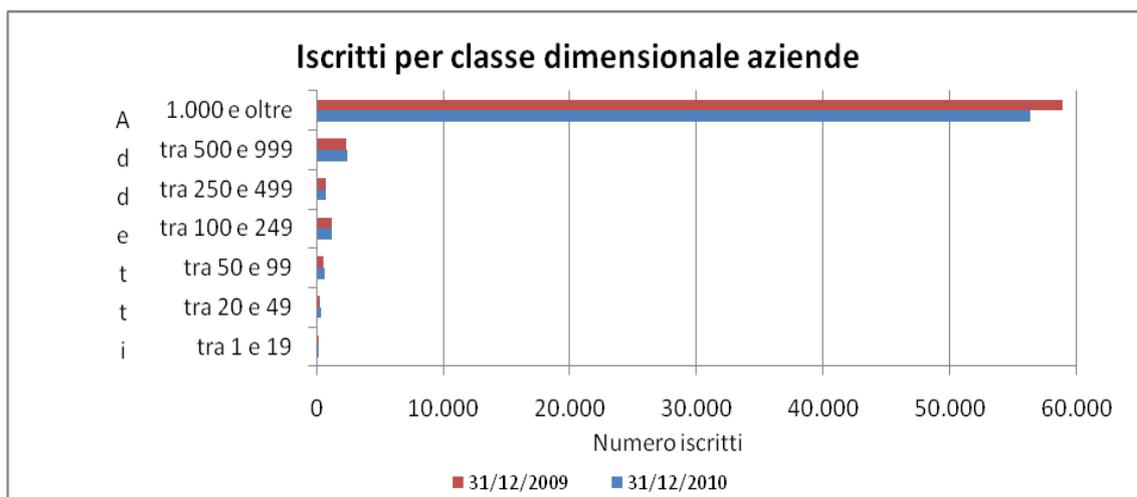


Non vi sono state variazioni significative rispetto a fine 2009, con il 72% degli iscritti sempre concentrato nelle regioni settentrionali e centrali.

□ Composizione in base alla classe dimensionale delle aziende

Oltre il 99% degli iscritti è concentrato in aziende con più di 50 addetti e il 91% in aziende con più di mille addetti.

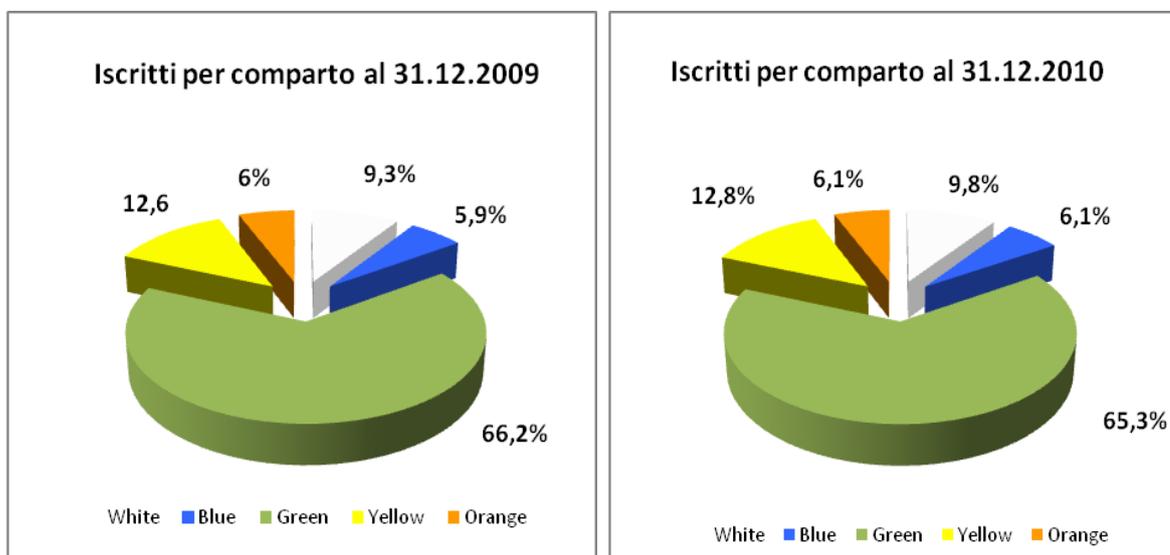




□ **Iscritti per comparto**

Al 31.12.2010	Garantito White	Conservativo Blue	Prudente Green	Bilanciato Yellow	Crescita Orange	Totale Fondo
Numero Iscritti	6.280	3.908	42.042	8.228	3.901	64.359

Il comparto Prudente Green si conferma il comparto di gran lunga con il maggior numero di iscritti (oltre 42 mila pari a oltre il 65% del totale), anche se in leggero calo rispetto a fine 2009.



Da segnalare l'elevata presenza di giovani (età inferiore a 34 anni) nel comparto Garantito, di cui una buona parte iscritti "taciti". Per contro le fasce di età più avanzata (oltre i 55 anni) si concentrano nel comparto Prudente (Green).

□ **Contatti con gli associati**

Il servizio di assistenza telefonica alle aziende e ai lavoratori aderenti è svolto dal Service Amministrativo. Il servizio di assistenza è, inoltre, assicurato tramite e-mail e fax.

Nel corso del 2010 il Call Center ha evaso circa 11.000 chiamate che hanno riguardato, in prevalenza, richieste di informazioni sulle modalità di riscatto e anticipazione e richieste di informazioni sulle caratteristiche generali del Fondo da parte di nuovi iscritti.

CONTATTI	2010	2009
Estratto Conto	311	345
Anagrafica	970	576
Riscatti	3.898	3.690
Info	1.569	1.500
Sito/Password	801	844
Gestione Finanziaria	169	248
Anticipazione	3.283	3.300
TOTALE CONTATTI	11.001	10.503

La struttura del Fondo svolge attività di coordinamento ed assistenza anche diretta del Call Center.

Per quanto riguarda il sito web ci sono state nel periodo da fine gennaio, quando è stata messa online la nuova versione completamente ridisegnata, 51.000 visitatori e oltre 81.700 visite. La media mensile delle visite è stata di 7.891 con un rapporto visite/visitatori di 1,69 e una media di 14 pagine consultate per ogni visita.

Valori Quota e Rendimenti Netti dei Comparti

Riteniamo che l'andamento degli investimenti gestiti dal Fondo sia un indice della soddisfazione dei suoi associati direttamente e in generale delle Parti Istitutive e delle Aziende iscritte al fondo. Pertanto abbiamo inserito di seguito i dati sulle performance sia del 2010 che degli anni precedenti.

La gestione finanziaria di Telemaco ha fatto registrare nel 2010, così come nel 2009, rendimenti positivi per tutti i comparti, con quelli a maggiore componente azionaria che hanno realizzato le performance migliori.

Al 31.12.2010 i comparti Garantito/White, Conservativo/Blue e Prudente/Green sono ai massimi valori della quota (avendoli raggiunti nei mesi di settembre/ottobre), il comparto Bilanciato/Yellow è quasi ritornato al valore massimo del maggio 2007 e il comparto Crescita/Orange mette a segno il rendimento più elevato (+6%).

I comparti Prudente/Green, Bilanciato/Yellow e Crescita/Orange superano nel 2010 la rivalutazione netta del TFR che è stata del 2,6%. Da sottolineare come tutti i comparti abbiano realizzato una performance superiore a quella del TFR dalla data del loro avvio e dalla data di avvio di Telemaco.

Rendimenti comparti Telemaco al 31.12.2010											
Anni	Garantito		Blue		Green		Yellow		Orange		TFR
	Comparto	Benchmark	Comparto	Benchmark	Comparto	Benchmark	Comparto	Benchmark	Comparto	Benchmark	
2010	1,0%	1,2%	2,4%	2,5%	3,2%	3,7%	4,8%	5,5%	6,0%	6,9%	2,6%
2009	5,7%	5,3%	6,1%	7,9%	8,6%	10,7%	11,9%	15,5%	14,7%	19,2%	2,0%
2008	3,3%	4,0%	3,3%	1,5%	-2,7%	-5,0%	-12,2%	-15,4%	-19,4%	-22,9%	2,7%
2007	1,3%	2,0%	0,7%	1,2%	0,1%	0,2%	-0,1%	-0,3%	-0,8%	1,2%	3,1%
2006			1,0%	0,9%	1,9%	1,8%	4,3%	4,6%	5,8%	6,3%	2,4%
2005			6,1%	6,0%	9,2%	9,3%	12,7%	13,6%	16,6%	18,0%	2,6%
2004			4,5%	4,8%	3,6%	3,8%	2,4%	2,9%	1,3%	2,0%	1,2%
Da avvio Multicomparto			26,6%	29,6%	25,9%	27,8%	23,8%	24,9%	21,4%	21,1%	18,0%
Da avvio Garantito	11,8%	10,3%									9,0%
Da avvio Telemaco			40,2%		39,3%		37,0%		34,4%		30,0%

AVVERTENZA: I risultati passati non sono necessariamente indicativi di quelli futuri

NB: rendimenti al netto di oneri di gestione e fiscali.

Avvio Garantito: agosto 2007; avvio Multicomparto: luglio 2004; avvio Telemaco: gennaio 2001.

Obiettivi ed Azioni attuate – Risultati del 2010

Nel precedente Bilancio Sociale ci eravamo posti i seguenti obiettivi per il biennio 2010-2011:

1. Rafforzamento delle comunicazioni agli associati e alle aziende
2. Rilevazione della soddisfazione degli associati
3. Miglioramento della gestione dei reclami
4. Formazione del personale
5. Promozione dell'adesione al Fondo

Di seguito si riportano le azioni principali messe in atto finora al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi sopra riportati.

Rifacimento del sito internet

In riferimento al primo obiettivo è stato creato un nuovo sito internet che si propone di facilitare, in termini di capacità informativa e di accessibilità, la comunicazione con gli associati. Il sito è stato profondamente rivisto oltre che nel layout grafico anche nei contenuti e nell'organizzazione delle varie sezioni.

Questionario di Soddisfazione

Allegato al presente Bilancio Sociale è riportato il questionario di soddisfazione elaborato nel 2008 che, si ricorda, è disponibile sul sito internet del Fondo (area News – Archivio). Tale questionario continua, tuttavia, ad avere una scarsa risposta ed i risultati, vista la esiguità del campione, non risultano significativi. Riteniamo di poter mantenere lo strumento ma di dover cambiare la modalità di gestione individuando un modo per stimolare maggiormente la sua compilazione. Tra gli obiettivi di miglioramento abbiamo pertanto deciso di individuare modalità di comunicazione più efficienti, così come rappresentato nello specifico paragrafo.

Gestione dei Reclami

Dal 1° aprile 2011 è entrata in vigore la nuova procedura di gestione dei reclami.

I reclami relativi a presunte irregolarità, criticità o anomalie circa il funzionamento di TELEMACO possono essere inviati al Fondo a mezzo posta all'indirizzo Fondo Pensione Telemaco, Via Luigi Bellotti Bon,14 - 00197 ROMA, via fax al numero 06.84510200 oppure per posta elettronica all'indirizzo reclami@fondotelemaco.it.

I reclami devono contenere:

- l'indicazione del soggetto che presenta il reclamo (nome, cognome, denominazione, indirizzo, ID iscritto o codice fiscale).

- l'oggetto del reclamo, con una chiara e sintetica esposizione dei fatti e delle ragioni della lamentela.

Telemaco darà riscontro direttamente al soggetto reclamante nel più breve tempo possibile e, comunque, entro 45 giorni dal ricevimento del reclamo.

Esposti alla Covip

L'esposto è una comunicazione scritta, indirizzata alla COVIP, con la quale si possono segnalare irregolarità, criticità o anomalie relative alla gestione di un fondo pensione.

E' possibile scrivere alla COVIP, dopo essersi rivolti al fondo, se il fondo pensione non ha fornito una risposta entro 45 giorni dal ricevimento del reclamo o la risposta fornita non è ritenuta soddisfacente. E', comunque, possibile scrivere direttamente alla COVIP in situazioni di particolare gravità e urgenza, potenzialmente lesive per la collettività degli iscritti al fondo: di norma, sono tali le situazioni segnalate da associazioni o da altri organismi di rappresentanza degli iscritti.

Per ulteriori informazioni, si veda la "Guida alla trasmissione degli esposti alla COVIP" predisposta dalla COVIP e consultabile sul sito web del Fondo e su quello della COVIP (www.covip.it).

Formazione del personale

Nel corso del 2010 è stato avviato un piano mirato di formazione del personale sulle tematiche attinenti la normativa della previdenza complementare e gli aspetti fiscali.

Nel 2011 si procederà ad interventi volti a migliorare le capacità e le conoscenze di prodotti informatici.

Promozione dell'adesione al Fondo

Il Consiglio di amministrazione del 13/10/2010 ha approvato un Piano promozionale straordinario finalizzato a contrastare il sensibile calo delle adesioni registrato nell'anno e a favorire l'adesione al Fondo. Il Piano prevede incontri informativi/formativi sul territorio con i Delegati del Fondo, con i dirigenti territoriali delle Organizzazioni Sindacali e con i rappresentanti delle aziende, nonché forme di comunicazione diretta verso i potenziali iscritti (attraverso incontri, invio di e-mail, brochure).

Al suddetto Piano non può essere data efficace attuazione senza il preventivo accordo e la massima collaborazione delle parti istitutive del Fondo, in considerazione dell'impegno che viene richiesto alle rispettive strutture territoriali.

LE RISORSE UMANE

Per risorse umane intendiamo, oltre ai dipendenti del Fondo anche i consulenti o dipendenti di società esterne (il service amministrativo) che svolgono attività continuativa e il cui senso di appartenenza, pur nella differenza di tipologia contrattuale e di tempo dedicato, costituisce un forte valore aggiunto.

Composizione del personale interno al 31/12/2010

Composizione per genere

Uomini 1
Donne 4

Inquadramento

Dirigenti 1
Impiegati 4

Tipologia di contratto

Contratti a tempo indeterminato 5

Scolarità

Laurea 2
Media Superiore 3

Qualità delle risorse

La formazione è leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale e personale dei collaboratori ed è a fondamento della possibilità di raggiungere gli obiettivi aziendali.

Uno degli obiettivi prioritari è quello di fornire la necessaria formazione tecnica e comportamentale a coloro che si trovano ad assumere un ruolo a diretto contatto con gli iscritti con particolare impatto sul livello di servizio offerto, nonché di accrescere le competenze di coloro che già possiedono esperienza.

Per tali figure professionali vogliamo promuovere percorsi di formazione, individuando i diversi livelli attesi di copertura del ruolo e declinando gli interventi formativi necessari per colmare i gap tra il livello "ideale" delle conoscenze e quello effettivamente posseduto.

Professionalità, motivazione e senso di appartenenza dei collaboratori sono elementi fondamentali.

Risultati dell'anno 2010

Nell'anno 2010 sono stati effettuati interventi formativi mirati sulle tematiche attinenti la normativa della previdenza complementare e gli aspetti fiscali.

Obiettivo dei prossimi anni sarà quello di formare tutto il personale su tematiche specifiche sia per migliorarne il livello di competenza in relazione alle attività del Fondo sia per sensibilizzarlo su alcuni aspetti di estremo rilievo, quali ad esempio la gestione dei reclami.

Questo obiettivo si inquadra anche nell'ambito del miglioramento delle condizioni lavorative del nostro personale al fine di evitare l'effetto "call center". Crediamo importante, per quanto possibile, di creare una squadra di front office competente e capace.

L'AMBIENTE

Il Fondo TELEMACO ha una struttura operativa con pochi aspetti ambientali e con impatti relativi piuttosto bassi. In particolare tutte le attività vengono svolte in un'unica sede.

Tuttavia riteniamo che ognuno debba partecipare al processo di conservazione delle risorse naturali nel suo piccolo. In particolare ci siamo attivati sui seguenti aspetti ambientali:

- Gestione dei rifiuti

Per i rifiuti speciali, quali toner, cartucce per stampanti ecc, attraverso procedure richieste dalla legge, si provvede allo smaltimento degli stessi da parte di ditte specializzate.

- Risparmio di energia.

In linea con le indicazioni di Legambiente è stato condiviso un decalogo dei comportamenti che possono favorire un uso intelligente dell'energia elettrico.

Ulteriormente tutto il personale condivide le scelte aziendali in tema di ambiente.

LA COLLETTIVITÀ

Per quanto riguarda ciò che il Fondo Telemaco può fare per la collettività, riteniamo che già le nostre attività specifiche, cioè la gestione di un fondo pensione complementare, siano alla base del consolidamento del tessuto sociale attraverso l'aumento del benessere e della tranquillità dei singoli e delle persone indirettamente coinvolte.

GLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

In linea con la mission e i valori di riferimento ed in coerenza con le strategie del Fondo si definiscono e promuovono i seguenti obiettivi per il biennio 2010-2011.

OBIETTIVI 2010 -2011	
Obiettivi di miglioramento	Azione pianificata
Rafforzamento delle comunicazioni agli associati e alle aziende	Predisposizione di un sistema di comunicazione periodica attraverso diversi strumenti (newsletter, circolari).
Rilevazione della soddisfazione degli associati	Rilevare la soddisfazione degli associati in maniera diretta, ad esempio durante le richieste di informazioni telefoniche e in generale durante i contatti tra gli associati e il nostro personale. Sarà valutata la possibilità di implementare un sistema indipendente di rilevazione della soddisfazione degli associati (società esterna o sistema automatico interno informatico).
Miglioramento della gestione dei reclami	Il miglioramento del sistema di gestione dei reclami dovrà prevedere modalità diverse e efficaci di invio da parte degli associati e di gestione da parte del Fondo, anche attraverso idonei strumenti in dotazione al personale adeguatamente formato sul loro utilizzo.
Formazione del personale	Realizzare un programma di formazione interna al fine di: <ol style="list-style-type: none"> 1. migliorare la conoscenza degli strumenti di office; 2. aggiornare il personale in materia di previdenza.
Promozione dell'adesione al Fondo	Avviare una serie di attività promozionali del Fondo, come ad esempio organizzazione di incontri con i lavoratori presso le aziende.

CONTATTI

INTERNET

<http://www.fondotelemaco.it>

CALL CENTER

06.88.29.1301

(Lun – Ven 9.30-12.30 e 14.30-17.00)

SEGRETERIA FONDO

Tel. 06.84.510.1

Fax: 06.84.510.200

POSTA

Via Luigi Bellotti Bon, 14

00197 Roma

MAIL

info@fondotelemaco.it





TELEMACO

FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE DI TELECOMUNICAZIONE

Per riuscire a migliorare il nostro operato il Fondo Telemaco ha bisogno di raccogliere alcune indicazioni. Per questo chiede ai propri iscritti di rispondere alle domande del questionario, specificando ove ritenuto necessario, anche eventuali commenti.

Questionario sintetico per la valutazione del consenso

1.

Area: INFORMAZIONI SULL'ANDAMENTO FINANZIARIO DEL FONDO IN TERMNI GENERALI FINANZIARI

- Adequate
 Sufficienti
 Da migliorare

Vorresti che fossero approfondite altre aree? Quali?

Area: DETTAGLI DELLA TUA POSIZIONE INDIVIDUALE

- Adequate
 Sufficienti
 Da migliorare

Vorresti che fossero approfonditi altri ambiti? Quali?

Area: INFORMAZIONI A FRONTE DI TUE RICHIESTE

CALL CENTER

- Adequate
 Sufficienti
 Da migliorare
 Non usufruito

SEGRETERIA

- Adequate
 Sufficienti
 Da migliorare
 Non usufruito

SITO INTERNET

- Adequate
 Sufficienti
 Da migliorare
 Non usufruito

Quali altre informazioni vorresti avere?



Questionario di soddisfazione

2.

L'operatività del Fondo, in relazione ai servizi previsti, è coerente con le indicazioni standard messe a tua disposizione?

Sì No

In particolare come giudichi:

Modulo di adesione

Modulo richiesta
anticipazioni

Modello per la
segnalazione del
beneficiario

Nota informativa

Adeguato
 Sufficiente
 Da migliorare

Adeguato
 Sufficiente
 Da migliorare
 Non usufruito

Adeguato
 Sufficiente
 Da migliorare
 Non usufruito

Adeguato
 Sufficiente
 Da migliorare

Suggerimenti

3.

Sono chiare le modalità di investimento del tuo denaro?

Adeguato
 Sufficiente
 Da migliorare

Suggerimenti

4.

BILANCIO SOCIALE

Ti sembra che il documento sia **esaustivo** (es. valutare la presenza di dati quantitativi, di informazioni rilevanti)?

Adeguato
 Sufficiente
 Da migliorare

Suggerimenti



Questionario di soddisfazione

5. Ritieni che manchino informazioni che giudichi rilevanti?

- SI
 NO

Se sì, in quale sezione?

Ti chiediamo adesso di valutare diversi aspetti del Bilancio Sociale.

- | | | |
|--|--|--|
| Chiarezza espositiva | Veste grafica | Completezza delle informazioni |
| <input type="checkbox"/> Adeguato | <input type="checkbox"/> Adeguato | <input type="checkbox"/> Adeguato |
| <input type="checkbox"/> Sufficiente | <input type="checkbox"/> Sufficiente | <input type="checkbox"/> Sufficiente |
| <input type="checkbox"/> Da migliorare | <input type="checkbox"/> Da migliorare | <input type="checkbox"/> Da migliorare |

7. Hai trovato delle incongruenze fra quanto riportato nel Bilancio Sociale e quanto è la tua opinione?

- Nessuna incongruenza Poche incongruenze Alcune incongruenze Molte incongruenze

Se hai trovato incongruenze, potrebbe indicarci quali?

8. Come valuti l'operato complessivo del Fondo Telemaco in ambito di Responsabilità Sociale?

- Adeguato
 Sufficiente
 Da migliorare

9. A tuo avviso, sarebbe auspicabile che il Fondo Telemaco si impegnasse in ambito di Responsabilità Sociale?

- Sì No

Se sì, in quale ambito?

- No profit
 Cultura
 Ambiente

Suggerimenti



Nuovo Asset Allocation Strategico:

- Sostituzione mandati specialistici con 2 bilanciati e 3 specialistici
- Mantenimento stessa struttura Core/Satellite e Obblig/Azion.
- Copertura rischi cambi al 50%

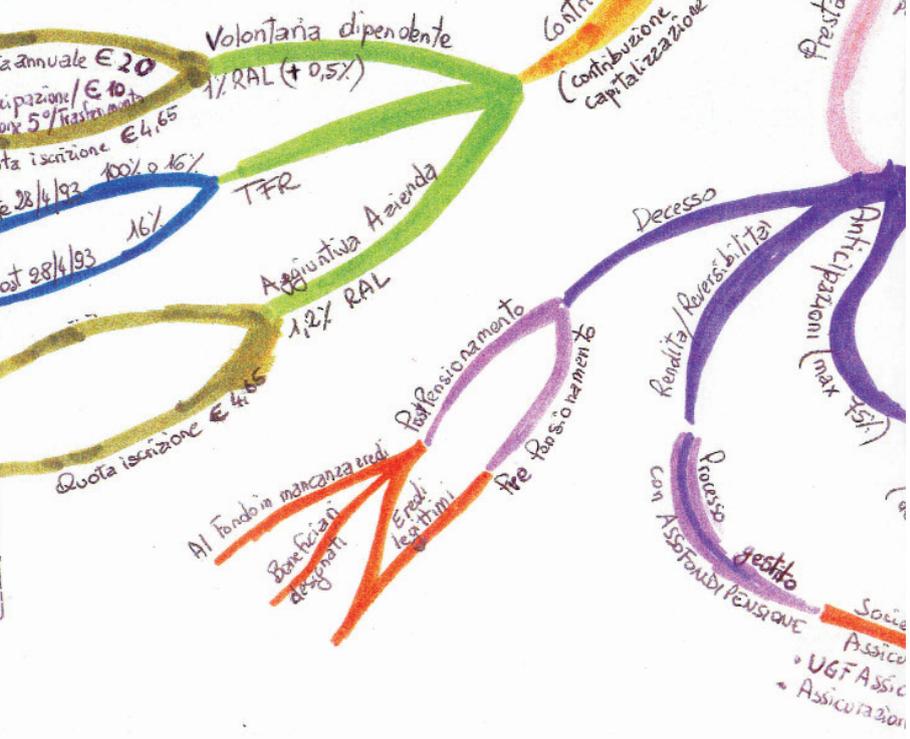


Rendita	30/6/04 - 31/12/07	2007	2008	2009	2010
White	n.a.	+1,3%	+3,3%	+5,6%	+1,0%
Bleu	+12,52%	+0,7%	+3,3%	+6,8%	+2,4%
Green	+15,20%	+0,1%	-2,7%	+8,6%	+3,2%
Yellow	+20,04%	-0,1%	-12,2%	+11,9%	+4,8%
Orange	+23,80%	-0,8%	-19,4%	+14,7%	+6,0%
TFR	+9,8%	+3,1%	+2,7%	+2,0%	+2,6%

COVIP

- D.Lgs 124/93 (Disciplina forme pensionistiche compatibili)
- D.Lgs 252/05 (Discip. forme Pens. Complementari)
- L. 296/06 (Finanziaria 2007)
- D. M. Lavoro 79/08 (Rapporti Professionistiche)

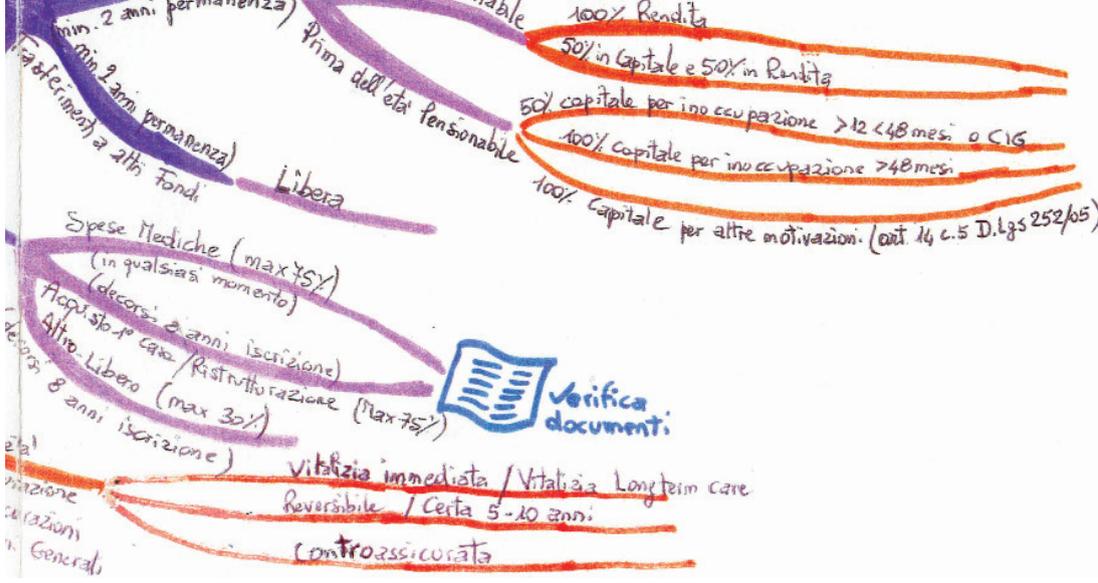
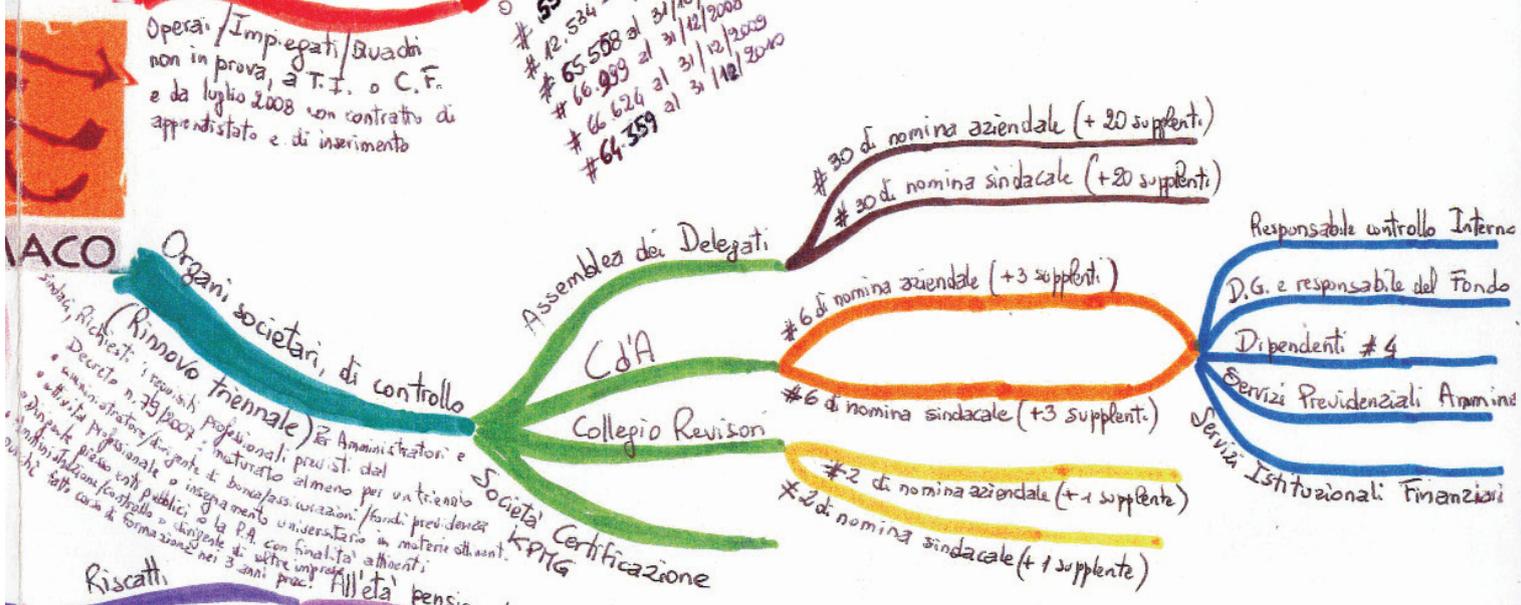
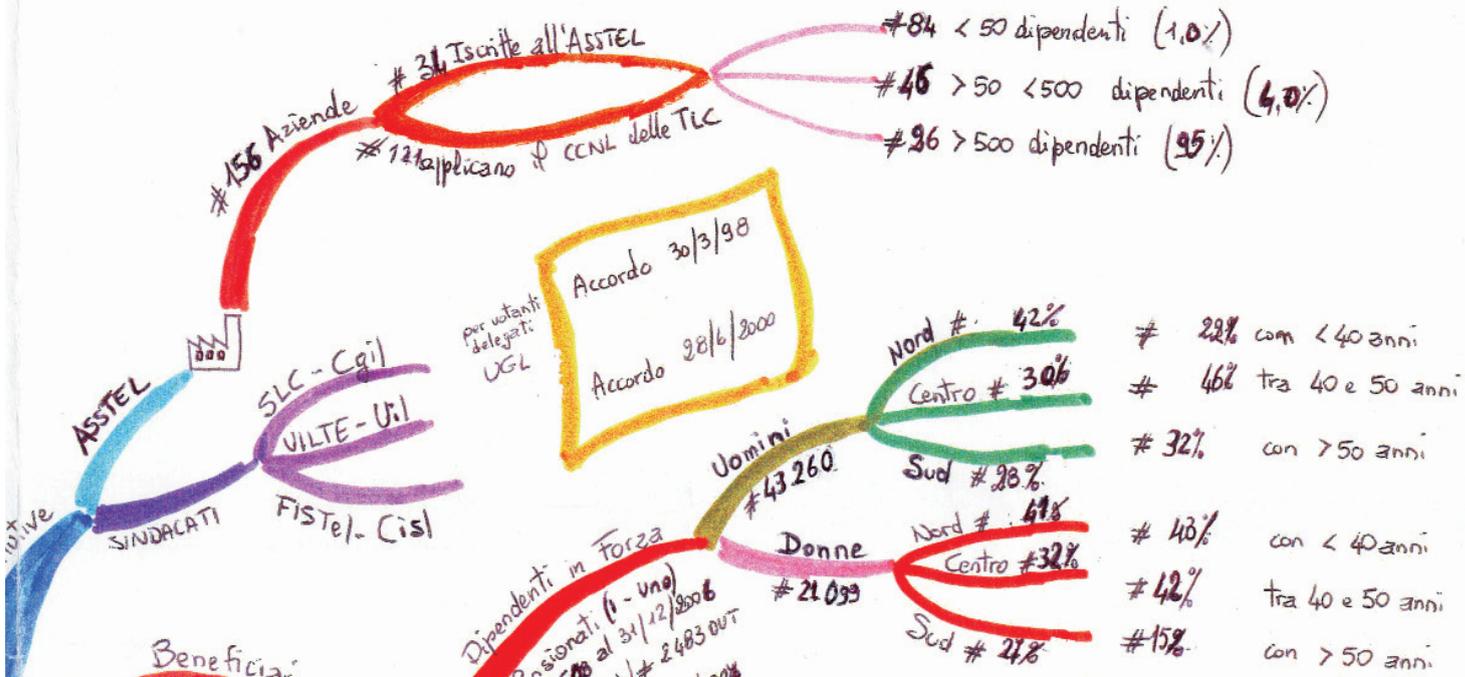
CONTO ECONOMICO ES	2010	2009
o Margine gestione previdenziale	91,1 mil.	103,0
- Contributi incassati	133,2 mil.	136,4
- Riscatti, trasferimenti, anticipi	-42,1 mil.	-33,4
o Margine gestione finanziaria	31,3 mil.	67,6
- Gestione finanziaria indiretta	32,7	68,9
- Oneri finanziari gestione	-1,4 mil.	-1,3
o Gestione Amministrativa	0	-0,3
- Copertura con quote iscritti	1,4 mil.	1,2
- Spese Amministrative	-1,4 mil.	-1,5
o Imposta sostitutiva	3,3 mil.	7,3
Variazione Attivo Netto	119,1 mil.	163,1



EMACO

Complementare per i lavoratori delle telecomunicazioni
 Tel. +39 06.845101 - Fax. +39 06.84510200 www.fondotelemaco.it

- Iscritto all'Albo CNVP al n. 103 con Delibera del 27/10/2000
- Riconosciuto come Associazione Giuridica con D. M. Lavoro del 22/11/2001
- Iscritto al registro n. 66/2001



Tassazione

- 12,5% rendita finanziaria
- 15% Capitale per pensione / Riscatti per inoccupazione / Anticipo (riducibile dello 0,3% annuo a partire dal 12° anno per max 6%)
- 23% Capitale per Anticipazioni casa e altri motivi / Riscatti altri motivi