

LA PREVIDENZA INTEGRATIVA NELL'UNIONE EUROPEA

In tutti i paesi sviluppati sono in corso processi di riforma o di ridefinizione dei sistemi di welfare, che, pur avendo come obiettivo il mantenimento di un elevato livello di protezione sociale, di fatto tendono in linea generale ad una riduzione della tutela previdenziale pubblica, e all'affidamento di funzioni previdenziali integrative alla *previdenza complementare* (o *integrativa*), con affidamento della gestione, di norma, a soggetti privati.

La soluzione del finanziamento delle pensioni conseguente all'invecchiamento della popolazione, al rallentamento della crescita economica, al crollo del tasso di natalità ed all'aumentata età media della popolazione, è una delle sfide più impegnative che si pongono a tutti gli Stati dell'Unione Europea, sfida che viene affrontata sviluppando regimi integrativi adeguati, in particolare, la maggior parte degli Stati membri accorda ai regimi pensionistici integrativi agevolazioni fiscali sul capitale accumulato.

Pur con soluzioni diverse, tutti i paesi dell'Unione stanno convergendo verso un modello misto in cui, accanto alla componente di base, pubblica e gestita a ripartizione, assume un peso sempre maggiore la previdenza integrativa privata a capitalizzazione, in forma sia collettiva che individuale. L'obiettivo principale che si legge nel 'Libro verde della Commissione del 10 giugno 1997', testo comunitario di riferimento riguardo alle pensioni integrative, è, infatti:

“Fare in modo che a prescindere dalla funzione assegnata dagli Stati membri ai regimi integrativi di pensione finanziati per capitalizzazione, questi possano svilupparsi efficacemente nel contesto del mercato unico e della libera circolazione dei lavoratori”.

Lo sviluppo della previdenza complementare viene visto come una condizione imprescindibile per attuare riforme che tendano a riequilibrare i sistemi pubblici a ripartizione, assicurando nel contempo un reddito adeguato ai cittadini nel periodo della quiescenza.

Le principali caratteristiche che accomunano, con eccezioni anche importanti, le diverse forme di previdenza privata in Europa sono:

- la costituzione di piani pensione da parte dei datori di lavoro e l'adesione da parte dei lavoratori su base volontaria;
- l'obbligo di separazione del patrimonio dei fondi da quello delle aziende che li costituiscono e la predisposizione di strumenti atti a garantire la solvibilità dei fondi, a tutela dei diritti dei lavoratori;
- l'ammissione alla gestione dei fondi di una pluralità di investitori istituzionali, ma con importanti limitazioni. Le compagnie di assicurazione intervengono direttamente nella gestione delle risorse dei fondi sia nella fase di accumulazione che in quella di erogazione delle rendite e indirettamente, a prescindere dal soggetto che gestisce le risorse, per assicurare i rischi biometrici e la solvibilità dei fondi;
- il sistema di finanziamento a capitalizzazione;
- la coesistenza di piani pensione a beneficio definito e a contributo definito, ma con un peso crescente di questi ultimi, a volte con l'obbligo di garantire un rendimento finanziario minimo;
- le prestazioni dei fondi in forma di rendita vitalizia, ma con la possibilità di riscuotere una parte del montante maturato in forma di capitale;
- il regime fiscale dei fondi di tipo EET (esenzione nella fase di contribuzione e in quella di accumulazione, tassazione delle prestazioni erogate).

Le tendenze più recenti evidenziano:

- un orientamento legislativo all'allargamento della platea dei potenziali aderenti, che viene estesa anche ai familiari dei lavoratori, mentre agevolazioni più consistenti mirano ad incentivare le adesioni delle fasce di lavoratori a più basso reddito;
- un potenziamento del ruolo assegnato alla previdenza individuale di terzo pilastro;
- la ricerca di modalità atte a consentire anche ai lavoratori più vicini all'età di pensionamento di costituire in tempi brevi una rendita integrativa adeguata.

ITALIA

In Italia i fondi integrativi si compongono di due pilastri: un pilastro di tipo collettivo e un pilastro di tipo individuale.

Il **pilastro di tipo collettivo** comprende:

- *Fondi pensione chiusi o negoziali*: di natura collettiva, prevalentemente rivolti a lavoratori dipendenti con caratteristiche omogenee o a singole categorie di lavoratori autonomi. Possono essere esclusivamente a *contribuzione definita*, ovvero, ogni lavoratore è titolare di una posizione nell'ambito del fondo alla quale confluiscono i contributi, nella componente contrattualmente predeterminata ed eventualmente in quella volontaria: il rischio dell'investimento è a carico del titolare del conto.
- *Fondi pensione aperti*: possono essere di natura collettiva o individuale e rivolti anche a soggetti non titolari di reddito da lavoro o d'impresa, come casalinghe o studenti. A differenza dei fondi pensione chiusi, quelli aperti possono essere anche a *prestazione definita*, ovvero il beneficio pensionistico è fissato da una formula, che lega la prestazione al salario e al numero di anni di contribuzione: in questo caso il rischio si sposta dal titolare della posizione pensionistica all'impresa.

Il **pilastro di tipo individuale** è invece costituito da *forme individuali di previdenza* attuate mediante contratti di assicurazione sulla vita, caratterizzati da una forma contributiva libera e totalmente a carico dell'aderente.

Qualunque sia la natura del fondo previdenziale, la gestione del patrimonio è affidata ad intermediari abilitati: SGR, banche, SIM, compagnie di assicurazione. Per i fondi chiusi, la scelta dei gestori del patrimonio del fondo è demandata al Consiglio di Amministrazione, eletto a composizione paritetica tra rappresentanti dei lavoratori e delle imprese, che bandisce una gara pubblica aperta agli intermediari abilitati.

Ai fondi collettivi risultavano iscritti, nel 2001, 1.987.000 lavoratori, pari al 9,2% dei potenziali interessati; alle forme individuali di previdenza, sempre nel 2001, che è l'anno di attivazione di questa forma pensionistica complementare, sono state sottoscritte quasi 220.000 polizze, per un ammontare di premi pari a 355 milioni di euro.

GERMANIA

Il sistema pensionistico tedesco è stato sottoposto ad una riforma sostanziale a seguito dell'entrata in vigore della riforma Riester (1/1/2002): la riforma ha ridotto le prestazioni pubbliche, introducendo, a parziale compensazione, nuove forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e ad adesione volontaria incentivate dallo stato.

I fondi pensione di costituzione antecedente la riforma sono:

- *Fondi Interni*: piani a beneficio definito creati da un'impresa attraverso accantonamenti specifici nel proprio bilancio. I lavoratori acquisiscono il diritto legale alle prestazioni del piano e l'azienda è obbligata ad assicurarsi contro il rischio di insolvenza.
- *Casse di Assistenza*: piani a beneficio definito, che, a differenza dei precedenti non attribuiscono ai lavoratori un diritto legale alle prestazioni. E' obbligatoria l'assicurazione contro l'insolvenza.
- *Casse Pensioni*: piani di accumulazione a beneficio definito, solitamente costituiti esternamente alle imprese da uno o più datori di lavoro. I lavoratori acquisiscono il diritto legale alle prestazioni del piano.
- *Assicurazione Diretta*: il datore di lavoro sottoscrive a favore del dipendente una polizza con una compagnia di assicurazione, che provvede a scadenza al pagamento dei benefici.

Con la riforma Riester è stata introdotta una nuova forma di fondi pensione: entità giuridiche indipendenti, distinte dal datore di lavoro e generalmente costituite da banche o compagnie di assicurazione. Possono essere a beneficio definito o a contributo definito. Possono aderire alla previdenza integrativa i lavoratori dipendenti e autonomi assoggettabili all'assicurazione sociale obbligatoria, compresi quelli in congedo parentale, coloro che prestano servizio militare o civile e i disoccupati che percepiscono l'indennità di disoccupazione.

Sono abilitati alla gestione delle risorse dei fondi le compagnie di assicurazione, le banche e gli altri investitori istituzionali.

Per le nuove forme di previdenza è previsto un livello minimo di contribuzione, da parte dei lavoratori, pari all'1% del reddito lordo per il 2002 e il 2003, che aumenterà progressivamente fino ad arrivare al 4% nel 2008. I datori di lavoro non sono tenuti a versare contributi. Nel 2000, l'ammontare degli attivi dei fondi pensione era pari a 331 miliardi di euro, con un rapporto con il PIL del 16,4%.

REGNO UNITO

Nell'ambito della previdenza pubblica è compreso il SERPS, un piano pensione integrativo che copre tutti i lavoratori che scelgono di non aderire a un piano occupazionale volontario. Le altre tipologie di fondi integrativi sono:

- *Piani pensione occupazionali*: istituiti secondo la "Trust Law", con accumulazione di fondi all'esterno dell'impresa;
- *Stakeholders Pensions*: introdotte nel 2001 per consentire ai lavoratori a basso reddito di accedere al risparmio previdenziale;

I piani pensionistici possono essere sia a contributo definito che a beneficio definito. Prevalgono i piani a beneficio definito, anche se la tendenza è verso un peso crescente dei piani a contribuzione definita (le Stakeholders Pensions sono a contributo definito).

La maggior parte dei piani del settore privato è a capitalizzazione; esistono tuttavia piani non a capitalizzazione per i percettori di redditi eccedenti i limiti stabiliti.

Per i fondi pensione occupazionali, l'adesione è aperta a tutti i lavoratori dipendenti delle imprese che li attivano. Per le Stakeholders Pensions, invece, la partecipazione è aperta ai lavoratori che non hanno già aderito ad altri fondi aziendali; ai lavoratori che hanno già aderito ad altri fondi aziendali e che hanno avuto un reddito massimo di 30000 sterline in ciascuno degli ultimi 5 anni fiscali; ai lavoratori autonomi e a tempo determinato, ai disoccupati.

Fino al 2001 i datori di lavoro non erano obbligati ad offrire ai propri dipendenti piani pensione. Tuttavia, l'esistenza di un piano occupazionale per i dipendenti rispondente a determinate caratteristiche legislative consentiva ai datori di lavoro di associarsi al SERPS. Dal 2001 le aziende con più di 5 dipendenti che non hanno un altro programma pensionistico proprio sono obbligate ad offrire ai lavoratori Stakeholders Pensions. L'adesione dei lavoratori ai piani offerti dalle aziende è sempre, in ogni caso, su base volontaria.

Circa il 48% dei lavoratori aderisce a piani occupazionali volontari. Comunque, tutti i lavoratori sono in un certo senso coperti da piani pensionistici complementari, in quanto chi sceglie di non aderire ad un piano occupazionale volontario è coperto dal piano pensione integrativo SERPS.

Nel 2000, l'ammontare degli attivi dei fondi pensione era pari a 1240 miliardi di euro, con un rapporto con il PIL dell'81,9%.

SPAGNA

I piani gestiti tramite fondi pensione possono essere:

- *Aziendali*: cioè sponsorizzati dal datore di lavoro;
- *Associati*: cioè costituiti da categorie professionali o da altre associazioni;
- *Individuali*.

Sono ammessi anche piani pensione gestiti direttamente da compagnie di assicurazione vita o mutue di previdenza.

Mentre i fondi pensione possono essere solo a contribuzione definita, quelli delle compagnie di assicurazione o mutualistici garantiscono un tasso minimo di rendimento. Il sistema di finanziamento è a capitalizzazione.

Tutti i piani devono essere basati sul principio di non discriminazione. In sostanza, tutti i dipendenti che hanno lavorato nell'azienda per almeno due anni hanno diritto di aderire a piani pensione aziendali e/o a piani di pensione individuali. Dall'Aprile 2000 anche i coniugi dei lavoratori (anche se non percepiscono redditi propri) possono aderire a piani pensione individuali. Anche i piani pensione si basano sul principio di non discriminazione, mediante l'accettazione di ogni persona fisica.

Non avendo personalità giuridica, i fondi pensione devono scegliere una società che gestisca il patrimonio del fondo, che può essere un'entità appositamente costituita, come una società di gestione di fondi pensione, o una compagnia di assicurazione vita. In quest'ultimo caso, comunque, le compagnie di assicurazione non possono gestire i fondi pensione direttamente, ma soltanto attraverso apposite società di gestione.

I piani pensione occupazionali integrativi, di recente introduzione e ancora in via di sviluppo, coprono circa il 15% dei lavoratori.

Nel 2002 il patrimonio complessivo dei fondi pensione ammontava a 48,1 miliardi di euro, di cui il 13,8%, era gestito dalle compagnie di assicurazione e il 76,9% dalle banche/casse.