



**COVIP**

**COMMISSIONE DI VIGILANZA SUI FONDI PENSIONE**

**Quaderni tematici**

In questo numero:

*COME CAMBIA LA TUTELA PREVIDENZIALE:  
I GIOVANI E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE*

Atti del Convegno  
Bologna 17 settembre 2003

**Quaderno n. 4**

Versione provvisoria



# **Quaderni tematici**

**Quaderno n. 4**

## QUADERNI TEMATICI

---

*Comitato scientifico*

Lucio FRANCARIO  
Eligio BONI  
Bruno MANGIATORDI  
Fabio ORTOLANI  
Federica SEGANTI  
Ambrogio RINALDI  
Leonardo TAIS  
Laura ZINI

*Redazione*

Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione  
Via in Arcione, 71 – 00187 Roma, tel. 06 /69506331  
Fax 06/69506304

*Stampa e diffusione*

*Registrazione*

Tribunale di Roma n.573/97

---

*Direttore responsabile*

Laura ZINI

*Comitato di Redazione*

Daniela CASADEI, Giuseppe CONTI,  
Maria Rosaria FOCARELLI, Elisa LAMANDA,  
Pasqualino MADDONNI, Elena MOIRAGHI,  
Susanna PELLEGRINO

*Segretaria di redazione*

Elisa LAMANDA

---

***COME CAMBIA LA TUTELA PREVIDENZIALE:  
I GIOVANI E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE***

Atti del Convegno  
Bologna 17 settembre 2003

*La pubblicazione dei Quaderni tematici nasce dall'esigenza di valorizzare il bagaglio di esperienze e di conoscenze acquisito in Covip. La collana è dedicata a temi di vasto interesse che meritano approfondimenti anche in vista della maturazione di soluzioni normative e/o tecniche e, in tale prospettiva, potrà costituire un punto di riferimento per la diffusione di riflessioni formulate anche in altre sedi.*

*Le opinioni espresse dagli Autori non coinvolgono la responsabilità della Covip.*

<b>INTRODUZIONE</b>	<i>pag.</i>	9
<b>Leonardo Tais</b>		
<b>LO SVILUPPO DI UNA NUOVA CULTURA PREVIDENZIALE</b>	<i>pag.</i>	15
<b>Fabio Ortolani</b>		
<b>POCHI E IN RITARDO: GIOVANI, DEMOGRAFIA E TUTELA PREVIDENZIALE</b>	<i>pag.</i>	33
<b>Massimo Livi Bacci</b>		
<b>LA PENSIONE INTEGRATA A PUNTI</b>	<i>pag.</i>	47
<b>Massimo Angrisani</b>		
<b>L'INFORMAZIONE A FAVORE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE, L'INFORMAZIONE SULLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI</b>	<i>pag.</i>	67
<b>Angelo Pandolfo</b>		
<b>COME CAMBIA LA TUTELA PREVIDENZIALE: UN'ESPERIENZA LOCALE</b>	<i>pag.</i>	81
<b>Oskar Peterlini</b>		

*Il Convegno organizzato nell'ambito del "Salone della comunicazione pubblica e dei servizi al cittadino" è stato moderato dalla giornalista **Cesara Buonamici** che ha dato impulso al dibattito cogliendo i profili più problematici emersi dai vari interventi e coniugando l'aspetto della centralità della comunicazione alle specifiche tematiche trattate.*



## **INTRODUZIONE**

**Leonardo Tais \***

\* Responsabile Direzione Affari legali e normative Covip



Nella società attuale emerge con sempre maggiore evidenza, in ogni campo, la necessità di assicurare al cittadino il diritto di effettuare scelte consapevoli e il più possibile rispondenti alle esigenze individuali. Ma questo diritto può essere garantito solo da un'esatta conoscenza delle varie possibilità offerte dall'ordinamento di riferimento.

Non sempre è facile conseguire tale conoscenza perché il rapporto tra utente e ente fornitore è inficiato, a volte, da una comunicazione poco efficace e priva della necessaria chiarezza.

Sintetizzando, si può dire che cinque sono gli elementi che contraddistinguono i processi comunicativi: il mittente, il destinatario, il canale, il codice, il contesto di riferimento.

Affinché tra i due poli della comunicazione, il mittente e il destinatario, sia possibile una reale ed efficace trasmissione di informazioni non devono sussistere punti di debolezza negli altri tre elementi.

Nella nostra società sono ormai avanzatissime le tecniche volte a realizzare efficaci canali e codici di trasmissione delle informazioni. Vengono immaginati e realizzati sistemi sempre più sofisticati perché le notizie arrivino nel più breve tempo possibile alla più ampia platea di destinatari. Si moltiplicano le iniziative che rendono i codici più comunemente usati patrimonio generalizzato (si pensi, a tacer d'altro, al proliferare delle scuole o dei corsi didattici di varia tipologia per l'apprendimento delle lingue straniere o dell'informatica).

Sovente ci si dimentica, però, a mio parere, dell'ultimo elemento, la cui debolezza, pur funzionando perfettamente tutti gli altri, può rendere la comunicazione del tutto inefficace: ovvero il contesto di riferimento.

Se l'utente, pur ricevendo il messaggio e comprendendone perfettamente il contenuto da un punto di vista informativo non è consapevole del contesto in cui lo stesso si inserisce e, conseguentemente, dell'incidenza che il contenuto del messaggio

può avere sulla sua qualità della vita, le notizie ricevute difficilmente contribuiranno in misura significativa a determinare le sue scelte esistenziali.

E', dunque, non solo un problema di informazione, ma anche e prepotentemente di formazione, di creazione, cioè, di un patrimonio comune di consapevolezza che, solo, può portare ad una reale efficacia della comunicazione.

Questi concetti, evidentemente di carattere generale, trovano piena esplicazione nel campo della previdenza complementare.

Ancora oggi, a distanza di un decennio dall'avvio della riforma del sistema previdenziale - che ha assegnato un ruolo da protagonista alla previdenza complementare - risulta carente la percezione da parte della generalità dei cittadini dell'esigenza di carattere sostanziale di realizzare, accanto alla previdenza di base, programmi pensionistici complementari.

Non si tratta più di un'opzione riservata a classi di lavoratori con livelli di reddito medio-alti e finalizzata a fornire un'integrazione della pensione "obbligatoria" di per sé già sufficiente a soddisfare le esigenze primarie dell'età anziana (come poteva essere per molte delle forme pensionistiche integrative sorte, in assenza di una legislazione di settore, prima degli anni '90).

Si tratta, al contrario, di evitare che l'uscita dal mondo del lavoro per raggiungimento dei limiti pensionistici coincida con una drastica e, in taluni casi, drammatica, riduzione del proprio livello di reddito.

Si tratta di evitare, in non poche situazioni, che il raggiungimento di un'età, quella anziana, in cui si apre un nuovo ciclo di vita che può essere aperto anche a nuove importanti esperienze estranee al mondo tradizionale del lavoro, ma che può anche presentare alcune oggettive e concrete difficoltà, coincida con la necessità di dover sperimentare la difficoltà di vivere in situazione di scarsità di risorse finanziarie.

Si tratta di tematiche profonde, rispetto alle quali nessun sistema del Welfare, anche quelli maggiormente orientati verso il contenimento dell'iniziativa di "parte pubblica", può sentirsi indifferente.

Consapevole di ciò, da anni ormai la COVIP si sta facendo promotrice, accanto alla sua più tradizionale attività istituzionale di Autorità preposta alla supervisione del sistema di previdenza complementare, di iniziative finalizzate a favorire lo sviluppo di una “cultura della previdenza complementare”, come peraltro è già da tempo avvenuto nella maggior parte degli altri Paesi.

Questo tema ci è particolarmente caro perché riteniamo che ogni altro sforzo compiuto nella direzione di un accrescimento e di uno sviluppo della previdenza complementare risulti vano, o comunque non sia destinato a produrre i risultati attesi, se non è accompagnato, anzi preceduto, da una forte opera di formazione culturale del cittadino.

I lavoratori, e particolarmente quelli più giovani, devono essere resi consapevoli, da subito, dei rilevanti cambiamenti già in atto nel sistema previdenziale italiano (non ci si riferisce a quelli che potranno derivare dall’attuazione dei disegni di legge all’esame parlamentare o delle nuove iniziative governative che potranno in futuro scaturire).

Devono, inoltre, essere avveduti dei motivi per i quali la previdenza complementare può svolgere una funzione convergente con quella di base per assicurare una ragionevole copertura pensionistica.

Devono conoscere quali sono i presupposti di contesto nell’ambito dei quali sono, poi, chiamati a compiere le proprie scelte individuali circa le tecniche, le modalità, gli strumenti attraverso i quali realizzare i propri programmi pensionistici. Scelte, sovente, non facili, trattandosi di trasferire parte del reddito attuale ad un periodo significativamente spostato nel tempo e, quindi, con ampi orizzonti temporali di riferimento.

E’ proprio in considerazione di tutto ciò che la COVIP ritiene che il “Salone della comunicazione pubblica e dei servizi al cittadino” costituisca un importante momento di incontro e di dibattito di tematiche assai significative; un appuntamento che intendiamo divenga “tradizionale” e che fornisca lo stimolo per la realizzazione di iniziative volte allo sviluppo della comunicazione nella previdenza complementare.

L'incontro di quest'anno costituisce dunque il seguito, la continuazione di quello dello scorso anno in cui si affrontò il tema della "centralità della comunicazione nella previdenza complementare".

Risulta particolarmente adeguato anche il target dell'edizione di quest'anno del COM.P.A., che, tra gli altri argomenti, pone al centro dell'attenzione e del dibattito il tema del rapporto tra i giovani e le istituzioni, rapporto non sempre agevole ma oggi forse in via di cambiamento.

I giovani sono senza dubbio coloro verso i quali maggiormente deve essere destinato lo sforzo di informazione e formazione sulla previdenza complementare a cui abbiamo in precedenza accennato. Sono i giovani, infatti, che più degli altri rischiano di pagare, negli anni futuri, il prezzo di scelte non compiute o compiute tardivamente.

Anche quest'anno abbiamo il privilegio di avere qualificati relatori, esperti in vari settori, che potranno formulare considerazioni, magari anche critiche, ed offrire spunti di estremo interesse ed occasioni per il dibattito, affrontando la tematica in discussione da diversi punti di vista.

Cedo dunque la parola a Fabio Ortolani, componente della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, che da diversi anni ha posto al centro della sua attenzione il tema della cultura della previdenza complementare e che, oltre a sviluppare il suo intervento, ci fornirà anche qualche indicazione sulle tematiche che saranno successivamente trattate dagli altri relatori.

## **LO SVILUPPO DI UNA NUOVA CULTURA PREVIDENZIALE**

**Fabio Ortolani \***

\* Commissario Covip





E' per me doveroso iniziare questo intervento ringraziando tutti i partecipanti al convegno odierno, in particolare i relatori e tutti coloro i quali hanno risposto, con interesse, all'invito della Covip. Ringrazio altresì le Autorità presenti e colgo l'occasione per portare a tutti i saluti del Presidente della Commissione di Vigilanza, Prof. Lucio Francario, e del Commissario Bruno Mangiatordi.

Anche quest'anno la Covip interviene al Com. P .A., inserendosi nel dibattito che impronta l'intera manifestazione fornendo il proprio contributo anche nell'intento di favorire la chiarificazione di tematiche fortemente settoriali che, talvolta, presentano profili di notevole complessità.

Nel far ciò, la Commissione tiene fede ad un impegno preso, in occasione dell'edizione 2002 del Com. P.A., con l'Avv. Cesare San Mauro (che in quella occasione rappresentava il Ministro per la Funzione Pubblica), il quale, al termine del suo intervento, auspicava un nuovo convegno, che riprendesse e sviluppasse, in un'ottica di continuità, le tematiche introdotte. Tematiche a me molto care, volte a favorire la crescita della cultura previdenziale in tutte le categorie e generazioni presenti nel mondo del lavoro. A tal riguardo, al termine della manifestazione di oggi verranno distribuiti gli atti del convegno dello scorso anno, contenenti tutte le considerazioni che in quella sede furono espresse.

Quanti mi conoscono ricorderanno che la comunicazione e la cultura previdenziale sono temi sui quali cerco, da anni, di sensibilizzare gli operatori e le istituzioni. Ritengo infatti che questi concetti possano portare ad un discrimine fra coloro i quali saranno informati e conseguentemente tutelati e quanti, invece, non ricevendo informazioni adeguate, saranno più esposti ai rischi connessi al cambiamento della protezione sociale e previdenziale.

Anche oggi desidero, forse anche più ampiamente, riprendere quei temi, allo scopo precipuo di consentire ai cittadini, e particolarmente a quelli di più giovane età

lavorativa, di prendere coscienza della necessità di incrementare il tasso di copertura previdenziale offerto dal primo pilastro, necessità dovuta alla riduzione del grado di copertura del sistema obbligatorio che si è determinata per effetto delle riforme pensionistiche degli ultimi dieci anni.

A questo proposito è opportuno fare un passo indietro e ripercorrere - senza alcun intento di esaustività, data la brevità del tempo a mia disposizione - l'evoluzione delle vicende normative che hanno interessato il sistema previdenziale italiano, apportando in esso dei mutamenti nelle prospettive di copertura previdenziale dei singoli.

Inizialmente, il sistema previdenziale italiano si fondava sulla capitalizzazione dei contributi. Questo stava a significare che i contributi che il cittadino versava venivano accumulati e, al momento del pensionamento, con il capitale accumulato era finanziata la sua rendita vitalizia.

Nel dopoguerra, questo sistema lascia spazio al meccanismo della "ripartizione", secondo un modello fondato su un più generale concetto di solidarietà in cui, per dirla con estrema semplicità, non c'è più una diretta corrispondenza tra i contributi versati dal singolo lavoratore e la sua rendita pensionistica, essendo invece la massa dei contributi versati tempo per tempo dalla pluralità dei lavoratori la base di finanziamento del complessivo sistema delle erogazioni. Nel nuovo modello, come risulta di tutta evidenza, l'equilibrio finanziario non è, per così dire, "fisiologico" come nel precedente sistema, ma deriva dal permanere di un corretto rapporto tra la massa contributiva e quella delle prestazioni.

Nell'ambito di questo sistema si sono contati diversi interventi normativi. Le prime riforme, mi riferisco a quelle degli anni '60 e '70, sono state delle riforme "espansive": nel 1968 ai lavoratori dipendenti era garantita, dopo quarant'anni di

contribuzione, una pensione nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione. Oggi purtroppo la situazione non è paragonabile a quella di allora: i contributi non riescono più a coprire le attese prestazioni pensionistiche, a causa della ridotta crescita dei salari, del calo demografico, dell'aumento del numero degli anziani e della loro aspettativa di vita, nonché della mancata separazione legislativa tra previdenza ed assistenza. Questo, comunque, è un fenomeno che non interessa soltanto l'Italia, ma è esteso a gran parte dei Paesi europei <sup>1</sup>.

*In argomento, risulteranno particolarmente utili gli approfondimenti che il Prof. Massimo Livi Bacci esporrà in seguito, in ordine all'impatto che le variazioni intervenute sotto i profili demografici hanno avuto sul sistema pensionistico italiano.*

Per arginare i problemi causati da questa situazione, negli anni '90 l'Italia ha attuato, attraverso tre interventi di riforma, una forte ristrutturazione del sistema pensionistico pubblico. Rispetto alle precedenti riforme, che - come ho detto - erano "espansive", queste sono state delle riforme strutturali caratterizzate da una forte "riduzione".

Ricordo la "riforma Amato"<sup>2</sup>, del 1992, che ha ridisegnato il metodo di calcolo della pensione "retributiva", distinguendo il criterio di determinazione della pensione in due quote: una prima, per i contributi versati fino al 31 dicembre 1992, calcolata sulla base della retribuzione annua media degli ultimi cinque anni; una seconda, per i contributi versati dallo gennaio 1993, calcolata sulla base degli ultimi dieci anni di retribuzione.

---

<sup>1</sup> In argomento, v. diffusamente PETERLINI, *Le nuove pensioni*, Milano, 2003.

<sup>2</sup> D. Lgs. 503 del 30 dicembre 1992, in *Gazz. Uff* n. 305 del 30.12.1992.

In misura ancora più incisiva è intervenuta, nel 1995, la "riforma Dini"<sup>3</sup>, che ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle pensioni: il contributivo. Questo significa che il calcolo della pensione non è più liquidata in base alle ultime (cinque o dieci) retribuzioni, ma in base ai contributi dell'intera vita lavorativa del cittadino. Per tutti i nuovi assunti, a decorrere dal 1996, - e quindi, immagino che per la maggior parte si tratti di giovani - si applicherà integralmente questo nuovo modello di calcolo.

In questo specifico contesto si inserisce la previdenza complementare che può, infatti, arginare il "rischio di povertà" dei futuri pensionati, costituendo una risposta al bisogno di mantenimento dello stesso tenore di vita nel periodo post lavorativo. Il problema del rischio di povertà - sollevato frequentemente dalla Covip - è stato recentemente sottolineato anche dalla Corte dei Conti<sup>4</sup>.

Proprio la disposizione di apertura della normativa che ha introdotto la previdenza complementare in Italia<sup>5</sup> giustifica l'esistenza di un sistema posto al fianco della previdenza obbligatoria proprio con la finalità di assicurare livelli di copertura previdenziale più elevati.

Quanto detto costituisce il fondamento di un altro concetto, evidentemente metaforico e a me particolarmente caro, della "cerniera" tra previdenza pubblica e privata. Occorre, cioè, considerare il binomio previdenza pubblica e previdenza privata come una cerniera a protezione di un sistema a misura del cittadino pensionato.

Intendo dire che è forte la necessità di sostituire il modello previdenziale (che potrei definire "statocentrico") vigente fino a qualche anno fa con un efficiente sistema "misto", in cui la pensione obbligatoria assuma una funzione di assicurazione di base e

---

<sup>3</sup> L. 335 dell'8 agosto 1995, in *Gazz. Uff* n. 190 del 16.08.1995.

<sup>4</sup> Cfr. CORTE DEI CONTI, *Giudizio di parificazione del bilancio dello Stato 2002*, luglio 2003

<sup>5</sup> Art. 1 D. Lgs 124 del 21 aprile 1993, in *Gazz. Uff* n. 97 del 27.04.1993

sia affiancata da forme pensionistiche private che, durante la terza età, garantiscano alla popolazione il mantenimento di un soddisfacente tenore di vita.

Ciò significa che la cosiddetta previdenza complementare svolge proprio una funzione di complementarità della pensione pubblica. Certo il suo finanziamento è rimesso al lavoratore, che dovrà versare altri contributi; questi contributi, però, non andranno a finanziare le prestazioni pensionistiche di altre persone, ma alimenteranno dei conti individuali, generando un capitale che verrà convertito in rendita vitalizia al termine della vita lavorativa.

In questo momento il dibattito fra gli studiosi della materia pensionistica sulle modalità da seguire per pervenire ad un efficiente sistema misto è particolarmente acceso. In proposito, *il Prof. Massimo Angrisani esporrà gli aspetti caratteristici del sistema della "pensione integrata a punti", un sistema, da lui ideato, suscettibile di portare all'armonizzazione delle prestazioni del sistema previdenziale di base con quelle, ove esistenti, dei sistemi complementari.*

Al sistema della "pensione integrata a punti" si correla strettamente il concetto di "tasso di sostituzione", con esso intendendo il rapporto esistente tra pensione ed ultima retribuzione.

Proprio il concetto di tasso di sostituzione è stato al centro di una Relazione del CNEL in tema di previdenza complementare<sup>6</sup>, che - ai fini della valorizzazione della previdenza integrativa - ha riportato dei dati sui tassi di sostituzione tratti dal controllo effettuato dalla Corte dei conti sulla gestione finanziaria dell'INPS per gli esercizi 1998 e 1999.

---

<sup>6</sup> Documento approvato nell'Assemblea CNEL del 28 marzo 2003.

Dalle tabelle la ed lb si evince chiaramente che le riforme cui ho sopra brevemente accennato determinano, come effetto, una rilevante flessione dei tassi di sostituzione, anche per i lavoratori che ancora beneficiano del sistema retributivo nel primo pilastro pensionistico.

Tabella la \* - Sistema retributivo - 35 anni di contribuzione -lavoratori dipendenti

Età di pensionamento	Ante D.Lgs.503/1992 (Riforma Amato)	D. Lgs. 503/1992 (Riforma Amato)	L. n. 335/1995 (Riforma Dini)
57	67,30%	58,60%	50,20%
62	67,30%	58,60%	58,70%
65	67,30%	58,60%	65,30%

Tabella 1b \* - Sistema retributivo - 35 anni di contribuzione -lavoratori autonomi

Età di pensionamento	Ante D.Lgs.503/1992 (Riforma Amato)	D. Lgs. 503/1992 (Riforma Amato)	L. n. 335/1995 (Riforma Dini)
57	64,10%	58,60%	30,40%
62	64,10%	58,60%	35,50%
65	64,10%	58,60%	39,60%

\* Ipotesi: tasso annuo di sviluppo del Pil reale=1,5%; tasso reale di crescita delle retribuzioni=2% l'anno; retribuzione/reddito iniziale=15.493,71 EUR; anzianità al pensionamento=35 anni.

N.B.: nel determinare i tassi di sostituzione, si sono applicati i coefficienti indicati nella lb. 335/1995, che la stessa fonte prevede siano soggetti a verifica, e ad eventuale revisione ogni 10 anni.

Anche nel rapporto che l'Italia ha sottoposto all'analisi della Commissione Europea muove dal concetto di tasso di sostituzione per delineare le strategie nazionali per i futuri sistemi pensionistici.

Nel rapporto si evidenzia che proprio le riforme poste in essere negli anni '90, con il graduale passaggio dal sistema di calcolo retributivo al contributivo, implicheranno tra il 2010 ed il 2020 una significativa flessione del tasso di sostituzione in relazione

all'ultimo stipendio, flessione che sarà ulteriormente aggravata dall'allungamento dell'aspettativa di vita.

Come è possibile evincere dalla tabella 2, con l'andare a regime del sistema di calcolo contributivo, si prevede che, prendendo ad esempio un lavoratore dipendente con una carriera stabile ed un aumento della retribuzione individuale del 2% annuo, il tasso di sostituzione offerto dal primo pilastro sia inferiore al 50% dell'ultimo stipendio.

Tabella 2<sup>7</sup> - Tasso di sostituzione (rapporto pensione/ultimo reddito da lavoro)

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Previdenza pubblica (obbligatoria)	67,3	67,1	56	49,6	48,5	48,1
Previdenza privata	0	4,7	9,4	14,5	16,7	16,7
Totale	67,3	71,8	65,4	64,1	65,2	64,8

Ipotesi: Previdenza obbligatoria: dipendente privato, 60 anni di età, 35 anni di contribuzione; Previdenza Privata: viene ipotizzata un'aliquota di contribuzione pari al 9,25% della retribuzione, equivalente, per i dipendenti, alla devoluzione dell'intero TFR (6,91%) e di contributi aggiuntivi pari al 2,34%, ugualmente suddivisi fra datore di lavoro e lavoratore (dati medi rilevati dalla Covip nel 2001 per i nuovi assunti aderenti ad un fondo negoziale); viene considerato un tasso di rendimento reale dei fondi pensione al netto delle spese amministrative e gestionali del 2,5%; viene assunta una conversione in rendita del 100% del capitale maturato con reversibilità del trattamento (con aliquota del 60% e differenza di tre anni fra *dante causa* maschio e coniuge - l'opposto nel caso di *dante causa* femmina).

*In argomento di prospettive del sistema previdenziale italiano ci intratterrà il Prof. Angelo Pandolfo, ex Commissario Covip, il quale, tra l'altro, è stato anche*

<sup>7</sup> Fonte: *Rapporto sulle strategie nazionali per i futuri sistemi pensionistici (2002)*.

*componente della commissione ministeriale per la verifica degli effetti della legge n. 335/1995<sup>8</sup> (riforma Dini).*

Fatti questi brevi cenni sulla situazione normativa italiana in ambito previdenziale, vorrei portare alla vostra attenzione altri concetti probabilmente ritenuti ovvi, ma che credo sia opportuno prendere in considerazione per sviluppare il tema oggetto del mio intervento.

Quanto detto basta per prevedere sin d'ora che i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 1996 e che per le ragioni più varie non hanno aderito a forme di previdenza complementare, avranno, al momento del pensionamento, l'amara sorpresa di trovare un "buco previdenziale", quantificabile in riferimento a tutti gli anni in cui sono stati privi di copertura previdenziale complementare.

Ciò posto, è innegabile la posizione di svantaggio in cui vengono a trovarsi, rispetto al passato, i giovani lavoratori di oggi. Ci troviamo in una fase in cui l'accesso al mondo del lavoro avviene in un'età sempre più adulta e - in nome dell'incentivazione della flessibilità del mercato del lavoro - con forme che sono ben lontane dal garantire loro sicurezza e stabilità.

Sono ben note ai giovani forme contrattuali - oggetto di revisione da parte degli interventi di riforma del mercato del lavoro<sup>9</sup> - quali quelle dei tirocini, del contratto di formazione e lavoro, delle collaborazioni coordinate e continuative; forma di impiego, quest'ultima, per la quale è addirittura previsto che i contributi versati non siano calcolati assieme a quelli maturati in costanza di rapporto di lavoro dipendente, ma diano luogo ad una rendita differente.

---

<sup>8</sup> Cfr. nota n. 2.

<sup>9</sup> V. L. n. 30 del 14 febbraio 2003, in *Gazz. Uff* n. 47 del 26.02.2003, attuata con decreto legislativo approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri in data 31.07.2003.



Purtroppo, occorre aggiungere che le prospettive si delineano in maniera addirittura peggiore se questi stessi giovani lavoratori accedono al mondo del lavoro ignorando le responsabilità che - a torto o a ragione - si trovano a dover affrontare per garantire a se stessi e alle loro famiglie, nel futuro, un tenore di vita adeguato.

Cos'è cambiato, dunque, rispetto al passato?

Prima i lavoratori, seppur meno informati, erano garantiti da prestazioni pensionistiche favorevoli. Oggi che il sistema ha subito delle modifiche a causa dell'insostenibilità delle previdenti prestazioni, non resta che essere più consapevoli di quanto accade in Italia nei settori dell'assistenza e della previdenza sociale. Sono convinto che oggi la garanzia, per il futuro, del mantenimento del tenore di vita del singolo lavoratore sia rimessa, per una larga fetta, alla responsabilità individuale di ciascuno. Accanto a questa responsabilità individuale, evidentemente, si colloca una responsabilità collettiva, che vede necessariamente le istituzioni e gli operatori in una posizione di garanti, in campo previdenziale, della protezione degli aderenti anche sotto il profilo dell' informativa.

Quanto agli operatori, devo dire che anche lo scorso anno mi sono ampiamente soffermato sul loro ruolo. Sono infatti - lo ripeto - dei soggetti sui quali grava in misura significativa il compito di ampliare la crescita delle conoscenze in campo previdenziale.

Qui cito le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori (dipendenti ed autonomi) ed i datori di lavoro, che hanno promosso, a beneficio delle collettività di riferimento, strumenti di previdenza complementare; non dimentico, com' è ovvio, gli operatori del mondo bancario, finanziario ed assicurativo, che hanno dato vita a forme di previdenza complementari quali fondi pensione aperti e polizze con funzioni previdenziali. A questi soggetti chiedo di cooperare con le istituzioni, al fine di rendere

conoscibili a tutti gli aderenti - attuali e potenziali - ed in maniera accessibile, i complessivi cambiamenti in corso nei vari settori della previdenza.

A questo proposito devo menzionare l'apprezzabile sforzo che anima un recente progetto di Assoprevidenza in materia di informativa previdenziale, le puntuali iniziative di MEFOP e il continuo monitoraggio del settore previdenziale effettuato dallo Iama *Consulting*.

So che approfondimenti in materia sono portati avanti anche da Centri di Studio Universitario: è doveroso citare il Pension Forum presso l'Università Bocconi, il CeRP presso l'Università di Torino, il CEIS presso l'Università Tor Vergata di Roma.

Sull'argomento che sto trattando devo aggiungere che lo sviluppo dell'informazione non interessa esclusivamente gli aderenti alle forme di previdenza complementare, ma anche il mondo degli operatori pubblici e privati, che devono essere sempre in grado di rapportarsi adeguatamente alle esigenze dei lavoratori. Infatti, non posso esimermi dal rilevare che, per loro stessa ammissione<sup>10</sup>, le problematiche che molti operatori incontrano nella fase distributiva, in sede di trattativa con i clienti, sono riferibili, oltre che alla scarsa coscienza del problema pensionistico da parte dei clienti, anche alla incompleta cultura, sugli strumenti previdenziali, delle stesse reti distributive.

Di conseguenza, gli stessi soggetti a cui mi rivolgo in cerca di collaborazione si fanno spesso portatori di un'istanza - pressoché generalizzata- volta ad ottenere dalle istituzioni più informazioni sulle tematiche previdenziali che siano in grado di trasformare, negli utenti, la semplice percezione dell'esistenza del problema pensionistico in effettiva consapevolezza.

---

<sup>10</sup> Fonte: Indagine IAMA Consulting, dagli Atti del Convegno, Iama Pensions Day 2003.

Le medesime argomentazioni, su cui da anni - ripeto - ho posto l'accento, vengono oggi dall' ANIA<sup>11</sup> e dall'IRSA<sup>12</sup> che, in una recente indagine, hanno evidenziato che *"su tutti i temi dell' analisi pensionistica e della pianificazione previdenziale gli italiani non hanno informazioni né punti di riferimento a cui rivolgersi"* La risposta a queste problematiche sta, secondo l'ANIA e l'IRSA, nella *"necessità di sviluppare una cultura della previdenza complementare"*. E quindi creare competenze professionali specifiche in grado di offrire consulenza in campo previdenziale, al fine ultimo di informare i cittadini in modo esteso e puntuale.

L'informazione puntuale ed esaustiva costituisce uno dei pilastri su cui deve fondarsi la tutela dell'utente dei prodotti previdenziali. Proprio riguardo a quest'ultimo aspetto, risulta in linea con la nuova visione presente nell'ambito della Comunità Europea il ritenere il consumatore non più come parte contrattuale debole - da tutelare in chiave paternalistica -, ma come un soggetto che chiede ed ha il diritto di ottenere informazioni e trasparenza a tutto campo.

Un valido aiuto, sotto questo profilo, potrebbe essere offerto da una *Carta dei servizi previdenziali*, che assicuri trasparenza ed informazione sulle caratteristiche dei Fondi Pensione e delle altre forme di previdenza complementare, che garantisca inoltre standard qualitativi minimi e parità di trattamento degli aderenti nella prestazione dei servizi previdenziali.

Mi riferisco, per essere più chiaro, all'opportunità di pervenire alla redazione di un documento che individui, nell'ambito della previdenza complementare, dei profili di garanzia che siano il portato di un accordo tra istanze rappresentative degli operatori di mercato, delle associazioni dei consumatori e degli utenti e che, parimenti, possa essere siglato dalla Commissione di Vigilanza.

---

<sup>11</sup> Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici.

<sup>12</sup> Istituto per la Ricerca e lo Sviluppo delle Assicurazioni

Ho in mente un documento significativo come il Protocollo d'intesa, recentemente siglato, tra Governo, Ania ed Associazioni dei Consumatori, in tema di assicurazione RCAuto.

Si porrebbero, in tal modo, le basi per la semplificazione ed il potenziamento del dialogo trilaterale tra Autorità di Vigilanza, aderenti alle forme di previdenza complementare ed operatori. Un dialogo che - nella mia visione delle cose - dovrebbe essere caratterizzato - e, per l'effetto, cementato - da flussi di informazioni e forte trasparenza.

Nel senso specificato, attualmente l'azione della Covip mira alla definizione di una *Carta dei servizi di previdenza complementare* "al cui centro siano posti i fondamentali diritti del risparmiatore previdenziale quali quelli all'informazione adeguata e all'assunzione consapevole del rischio, oltre che al controllo e al rendiconto gestionale"<sup>13</sup>.

Con ciò "la Covip intende promuovere, a diversi livelli, un'azione che consenta agli utenti di scegliere consapevolmente tra i vari servizi di previdenza complementare"<sup>14</sup>.

Devo aggiungere che l'orientamento della Covip nel senso appena espresso è in linea con le prospettive che sono emerse in ambito internazionale. In sede OCSE<sup>15</sup>, infatti, è stato istituito un Gruppo di Lavoro ad hoc, cui partecipano esponenti delle Autorità di Vigilanza dei diversi Paesi operanti nella previdenza complementare. Il *Working Party on Private Pensions* è stato incaricato, tra le altre cose, di definire delle

---

<sup>13</sup> 13 Cfr. Covip, *Relazione del Presidente per l'anno 2002*, disponibile sul sito [www.covip.it](http://www.covip.it), p. 18.

<sup>14</sup> Cfr. nota precedente.

<sup>15</sup> Organizzazione per la Cooperazione Economica e lo Sviluppo.

linee guida, che allo stato attuale sono ancora in corso di esame, per la protezione dei principali diritti degli iscritti e dei beneficiari degli schemi pensionistici occupazionali<sup>16</sup>.

Nello stesso senso, il diritto all'informativa degli aderenti costituisce uno dei punti chiave della direttiva sui fondi pensione<sup>17</sup>, recentemente approvata dalle competenti Istituzioni comunitarie. La direttiva in parola prevede<sup>18</sup> infatti che, per accedere al mercato, gli enti previdenziali debbano garantire agli iscritti informazioni puntuali circa diritti ed obblighi delle parti coinvolte nello schema pensionistico, nonché i rischi che detto schema pensionistico comporta. L'aderente ha altresì il diritto di essere destinatario di informazioni esaurienti e dettagliate circa il livello delle prestazioni che lo schema pensionistico si pone come obiettivo e - nondimeno - riguardo i profili di rischio di eventuali operazioni di investimento<sup>19</sup>.

In ambito nazionale, la Covip sta operando, congiuntamente al CNEL, nel senso di sviluppare una campagna di informazione diretta ai lavoratori dipendenti ed autonomi che sensibilizzi la platea dei potenziali aderenti circa l'opportunità di dotarsi, per il periodo del pensionamento, di una "forma previdenziale di scorta".

Personalmente ritengo che l'informazione e la formazione in ordine alle tematiche oggi considerate dovrebbero estendersi sia oggettivamente, con riferimento ad aspetti contenutistici, sia soggettivamente, con riguardo all'ambito dei destinatari. Intendo dire che il fondamento di una nuova cultura previdenziale dovrebbe essere costituito dall'offerta di elementi conoscitivi sia sul settore obbligatorio sia su quello complementare e, inoltre, in ambito tanto scolastico quanto lavorativo. Senza dubbio un sistema di informativa di tal specie, caratterizzato necessariamente da graduazione nelle

---

<sup>16</sup> Per una più approfondita descrizione dei lavori del *Working Party on Private Pensions*, v. Covip, *Relazione per l'anno 2002*, disponibile sul sito [www.covip.it](http://www.covip.it), p. 95 ss.

<sup>17</sup> Dir. 2003/41/CE, del 3 giugno 2003. 18

<sup>18</sup> Cfr. art. 9 Dir. 2003/41/CE.

<sup>19</sup> Cfr. art. 11 Dir. 2003/41/CE.

informazioni fornite ai vari livelli, potrebbe realmente essere in grado di porre le basi per un'accresciuta consapevolezza del problema previdenziale.

A questo proposito, credo moltissimo nel ruolo che i *media* possono svolgere e nel supporto che potrebbero offrire alla previdenza complementare. Per una maggior tutela dei lavoratori e per un miglior funzionamento del mercato in cui gli operatori prestano i loro servizi, le informazioni nel settore della previdenza integrativa dovrebbero poter raggiungere, con effetto, tutte le fasce della popolazione.

*Su questo tema ascolteremo la Dott.ssa Cesara Buonamici, giornalista spesso impegnata sul tema dei diritti e della tutela dei cittadini, nell'ambito dei loro rapporti con la Pubblica Amministrazione. La nostra relatrice e moderatrice calerà la sua esperienza in materia di comunicazione proprio nel settore oggetto di questo convegno.*

Il tema dell'informazione in ambito previdenziale costituisce, attualmente, oggetto di dibattiti e proposte anche in altri Paesi. Di recente, nel Regno Unito è stato diffuso il Rapporto Pickering<sup>20</sup>, il quale, nel soffermarsi sull'importanza dell'informazione e della comunicazione, concentra l'attenzione sulle regole volte a disciplinare la comunicazione agli aderenti agli schemi pensionistici e sul ruolo di consulenza che le aziende potrebbero svolgere. Ancora una volta, dunque, ricorrono i temi della Comunicazione e della Consulenza.

Non posso negare che l'esistenza di dibattiti in corso, riferiti alla centralità della comunicazione nella previdenza complementare, alimenta in me una punta d'orgoglio. Tanto più che questi dibattiti si svolgono contemporaneamente in Paesi, come l'Italia e

---

<sup>20</sup> Si tratta del rapporto, pubblicato nel luglio del 2002, intitolato "*A simpler way to better pensions, an independent report*". Per un esame approfondito del Rapporto e delle proposte in esso contenute, v. Covip, *Quaderno tematico n. 3/2003*.

la Gran Bretagna, caratterizzati da cultura ed esperienze, nel settore della previdenza complementare, difficilmente equiparabili<sup>21</sup>.

Vorrei, avviandomi a concludere, sottolineare il ruolo che oggi possono rivestire le Regioni - con riferimento alla comunicazione strategica ed alla sensibilizzazione dei cittadini - nel settore previdenziale. Come noto, la nuova Costituzione disegna una competenza concorrente tra Stato e Regioni in materia di previdenza complementare. In quest'ottica, immaginerei la creazione, negli ambiti regionali, di strutture vicine alla gente, che siano di supporto e consulenza per i cittadini e che spieghino ai giovani che in futuro la pensione di base non potrà garantire loro una vecchiaia sicura.

A questo proposito ricordo che, ancor prima della riforma costituzionale<sup>22</sup> che ha attribuito, come dicevo, alle Regioni competenza concorrente in materia di previdenza complementare, la Regione Trentino Alto Adige, grazie al suo *status* di Regione a statuto speciale, ha varato alcuni provvedimenti normativi intesi a favorire la previdenza complementare in ambito regionale, prevedendo altresì degli interventi di sostegno nei casi di discontinuità previdenziale addebitabili a disagio economico temporaneo o duraturo, nonché consulenza ed assistenza previdenziale ai cittadini.

---

<sup>21</sup> Rimanendo in linea con la consapevolezza, esistente in sede comunitaria, dell'impossibilità di pervenire ad una completa armonizzazione dei sistemi pensionistici degli Stati membri, ritengo che il sistema italiano della previdenza complementare presenti delle peculiarità che ne rendono difficoltosa l'assimilazione - quanto meno nel breve periodo - a sistemi caratterizzati da una più lunga esperienza nel settore. Piuttosto riterrei utile enucleare le esperienze negative che in questi ultimi anni si sono verificate in mercati, quali l'americano e l'anglosassone, certamente più avvezzi di quello italiano ai fondi di previdenza complementare. Studiare le esperienze, sia pure negative, di questi Paesi, può risultare utile al fine di evitare che si ripetano, in particolare in Italia, casi, quali i noti Enron e Maxwell, suscettibili di condurre a fallimenti e distorsioni del mercato, con ricadute disastrose sul piano delle aspettative previdenziali dei cittadini. Giova ricordare le recentissime ed allarmanti accuse lanciate, negli Stati Uniti, dal *Council of Institutional Investors* - associazione statunitense di cui fanno parte 130 fondi pensione - contro il mal governo del *New York Stock Exchange*, caratterizzato, in particolare, da conflitti di interesse interni e da inadeguatezza della struttura disciplinare (fonte: *Il Sole 24 ore* del 2.08.2003). E' altresì utile ricordare che, secondo le attuali stime della Confindustria inglese, il "buco" dei fondi pensione inglesi ha raggiunto i 160 miliardi di sterline, vale a dire 240 miliardi di euro (fonte: *Giornale di Brescia* del 25.08.2003).

<sup>22</sup> L. Cost. n. 3 del 18 ottobre 2001, in *Gazz. Uff* n. 248 del 24.10.2001

Al riguardo, si è avuto modo di apprezzare la recentissima iniziativa, intrapresa nella Regione Trentino Alto Adige, consistente nell'inviare a tutte le famiglie un opuscolo esplicativo della pensione complementare regionale.

*Con riferimento a quanto detto sopra, devo aggiungere che il Trentino ha potuto giovare di un cultore della materia previdenziale, il Senatore Oskar Peterlini, che oggi interverrà in questa sede per renderci partecipi dell'esperienza in corso e dei risultati fino ad oggi perseguiti.*

Vorrei concludere questa mia breve relazione ricordando quanto espresso dal Prof. Pasquale Sandulli al Com.P.A. dello scorso anno. "Se trasparenza ed informazione costituiscono, per la previdenza pensionistica complementare, (...) il motore del sistema e la base di formazione culturale specifica, le annunciate innovazioni comportano un diverso impianto degli strumenti di trasparenza ed informazione. Insomma, si impone un'esigenza di rinnovamento culturale...".

Anche quest'anno, dunque, ci troviamo ad auspicare - nell'ambito di un evento che alla comunicazione dimostra di attribuire sicura rilevanza - un rinnovamento culturale, che sia in grado di rendere i cittadini partecipi dei profondi cambiamenti in atto nel sistema previdenziale italiano e, contestualmente, di condurre ad uno sviluppo corretto ed efficace del sistema di previdenza complementare nel nostro Paese.

Desidero rivolgere un sentito ringraziamento a tutti i dipendenti della Covip che hanno collaborato alla realizzazione di questa giornata di studio. In particolare al Responsabile della Direzione Affari legali della Commissione, Avv. Leonardo Tais, che oggi ha introdotto i lavori, ed alla dott.ssa Federica Cameli, della Direzione Autorizzazioni e Vigilanza I, che ha collaborato con me nello sviluppare la presente relazione.



**POCHI E IN RITARDO:  
GIOVANI, DEMOGRAFIA E TUTELA PREVIDENZIALE**

**Massimo Livi Bacci \***

\* Centro Studi "Livio Livi", Firenze



1 - C'era una volta il giovane. Tutti sapevano chi era: finiti gli studi, il "garzonato" o l'apprendistato, a seconda dello stato sociale e del censo della famiglia, era richiamato alle armi - un passaggio obbligato alla vita adulta. Terminato il servizio militare, l'aspettava un lavoro stabile, nei campi, nelle fabbriche o negli uffici; il matrimonio; l'attesa dei figli. Nel tempo breve di una manciata d'anni si consumava il tragitto dall'adolescenza all'età adulta. Per la giovane, la transizione era ancora più rapida.

I giovani erano questi o, per lo meno, per definirli si sarebbe ricorsi ad un modello del genere. Non occorre risalire tanto addietro per ritrovare un analogo paradigma: ancora nelle generazioni nate nei dieci o vent'anni successivi all'ultima guerra, che oggi stanno strenuamente difendendo le ultime tracce di gioventù, i passaggi cruciali alla vita adulta avvenivano nel giro di pochi anni: lavoro e uscita dalla casa dei genitori, matrimonio e nascita dei figli. I giovani erano tanti: negli anni Cinquanta arrivavano annualmente alla maggiore età in 800.000 circa, ma nello stato di gioventù restavano poco: a trent'anni si era donne e uomini fatti, con responsabilità familiari e sociali, un percorso di vita ben delineato. Certo un percorso con ostacoli, rischi e imprevisti, ma due certezze parevano acquisite: un miglioramento graduale delle condizioni di vita e una copertura della protezione sociale che negli anni Cinquanta, Sessanta e Settanta allargava e intensificava i suoi benefici.

La definizione di "giovane", o il modello che oggi se ne ha - è molto più confuso e indeterminato. Esso abbraccia una fascia di età molto più ampia, che inizia con l'adolescenza - quando molti ragazzi e ragazze hanno le prime esperienze sessuali - e comprende buona parte del quarto decennio di vita quando si completa, dopo un processo lento e faticoso, la transizione all'autonomia. In questa fascia convive chi è da poco uscito dall'infanzia e chi porta nel fisico gli inequivocabili segni della maturità. L'acquisizione dell'indipendenza e dell'autonomia che porta all'età adulta avviene nell'arco di un ventennio.

2 - Questa premessa era necessaria, dovendo tracciare un profilo dei mutamenti demografici che interessano la popolazione giovanile e che peseranno sul loro futuro,

non ultimo quello di finanziatori e di beneficiari del sistema pubblico dei trasferimenti. Anticipiamo subito che due aspetti sono particolarmente rilevanti: la scarsità di numero e il ritardo nella transizione allo stato adulto. Due aspetti che tratteremo in sequenza, per passare poi all'analisi della loro conseguenze economiche e sociali.

Veniamo alla scarsità del numero. All'inizio degli anni '90, compivano 20 anni circa 900.000 giovani donne e giovani uomini; nel 2000 i giovani ventenni erano 660.000, nel 2010 saranno 560.000. Questa caduta è la conseguenza della forte diminuzione delle natalità che - dopo un ventennio di stagnazione - aveva ripreso negli anni '70 la sua corsa secolare al ribasso. Qualche dato in proposito: il numero medio di figli per donna (TFT) era pari a 2,43 nel 1970, a 1,64 nel 1980, 1,33 nel 1990 e 1,25 nel 2001 (40 per cento sotto il livello di rimpiazzo tra generazioni). Il numero delle nascite, pari a 901.000 nel 1970, si riduceva a 532.000 nel 2001. Consideriamo, adesso, la quota di popolazione che potremmo - con una piccola forzatura biologica - definire "giovane": e cioè tutti coloro che hanno tra i 20 e i 40 anni. Questa classe di età era pari a 15,1 milioni nel 1970 e cresceva fino ad un massimo di 17,8 milioni nel 1995, per poi iniziare una diminuzione: 15,3 milioni nel 2005 e 10,5 milioni nel 2025 (tra poco più di venti anni (Tabella 1).

<b>TABELLA 1 - POPOLAZIONE ITALIANA PER CLASSI DI ETÀ, 2005-2035</b>									
								Variazione	Variazione %
Età	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025	1995-2025	1995-2025
20-40	17748	17065	15306	13500	11936	11080	10539	-7209	-40,61866126
40-60	14805	15248	16428	17023	17474	16708	14949	144	0,972644377
60-80	10675	11597	11631	12045	12355	12803	13861	3186	29,84543326
80 e più	2212	2288	2829	3255	3515	3799	3883	1671	75,54249548
Totale 20 e più	45440	46198	46194	45823	45280	44390	43232	-2208	-4,85915493
<b>COMPOSIZIONE %</b>									
20-40	39,058	36,939	33,134	29,461	26,36	24,961	24,378	-14,68032	
40-60	32,581	33,006	35,563	37,149	38,591	37,639	34,579	1,9971269	
60-80	23,493	25,103	25,179	26,286	27,286	28,842	32,062	8,569381	
80 e più	4,868	4,9526	6,1242	7,1034	7,7628	8,5582	8,9818	4,113815	
Totale 20 e più	100	100	100	100	100	100	100	0	
<i>Fonte: Nazioni Unite; 2000-2050 previsione al netto delle migrazioni</i>									

Si noti che questi dati non tengono conto dell'immigrazione, ma sono praticamente certi per quanto riguarda gli autoctoni italiani (le persone tra venti e quarant'anni nel 2025 sono già nati - quasi tutti: mancano i nati nel 2004 che saranno, presumibilmente, in numero non troppo diverso dai nati del 2003).

Ricapitolando: fino all'inizio degli anni '90, c'era un flusso annuo di entrata (di ventenni) nelle età adulte-giovani pari a circa 900.000 unità; questo flusso si riduce gradualmente fino a 660.000 nel 2003 e a poco più di mezzo milione tra il 2015 e il 2025. Lo stock di giovani (tra venti e quarant'anni) diminuisce rapidamente, e tra il 1995 e il 2025 perde oltre 7 milioni di unità (41 per cento) della sua consistenza. In percentuale della popolazione con più di venti anni, questa classe di età passa dal 39,1 per cento nel 1995 al 24,4 per cento del 2025.

3 - La descrizione può essere integrata da una visione di lungo periodo del cambiamento, considerando l'intero secolo 1950-2050: i dati di previsione del terzo millennio sono ad immigrazione zero (ipotesi irreali) e dipingono l'evoluzione demografica affidata alle sole forze autoctone (presumono, tra l'altro, una modesta ripresa della natalità e ulteriori miglioramenti della sopravvivenza).

La Figura 1 riporta l'andamento di bambini-adolescenti (0-19 anni) e adulti-

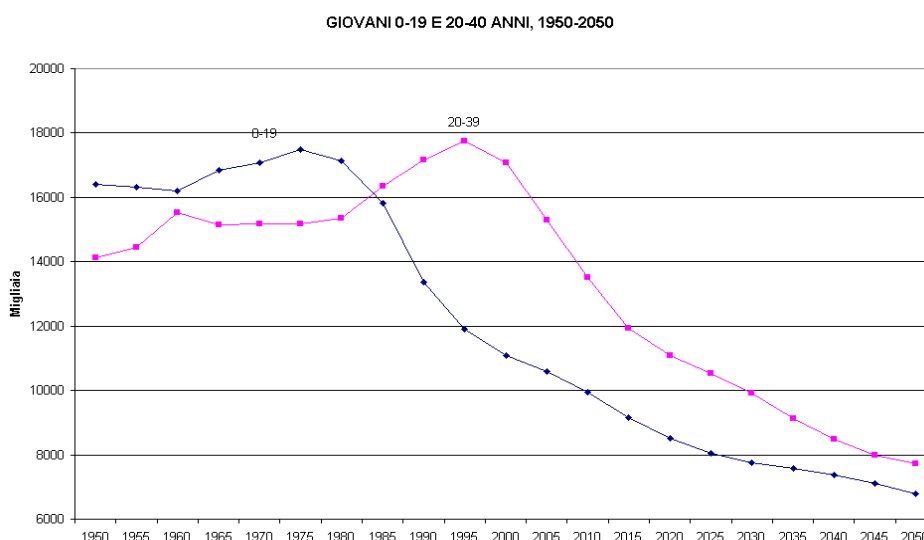


Figura 1 – Giovani 0-19 e 20-40 anni 1950-2050

giovani (20-39) - con le due "gobbe" che culminano nel 1975 e nel 1995, per dar luogo a una ininterrotta discesa. Altri grafici, da interpretare alla luce di quanto detto sopra sui dati di previsione, mettono in luce l'andamento di rapporti tra gruppi di generazioni che hanno forte rilevanza sociale ed economica. La Figura 2 descrive l'andamento dei rapporti tra bambini (con meno di 5 anni) e i loro (potenziali) genitori (di 30 anni più

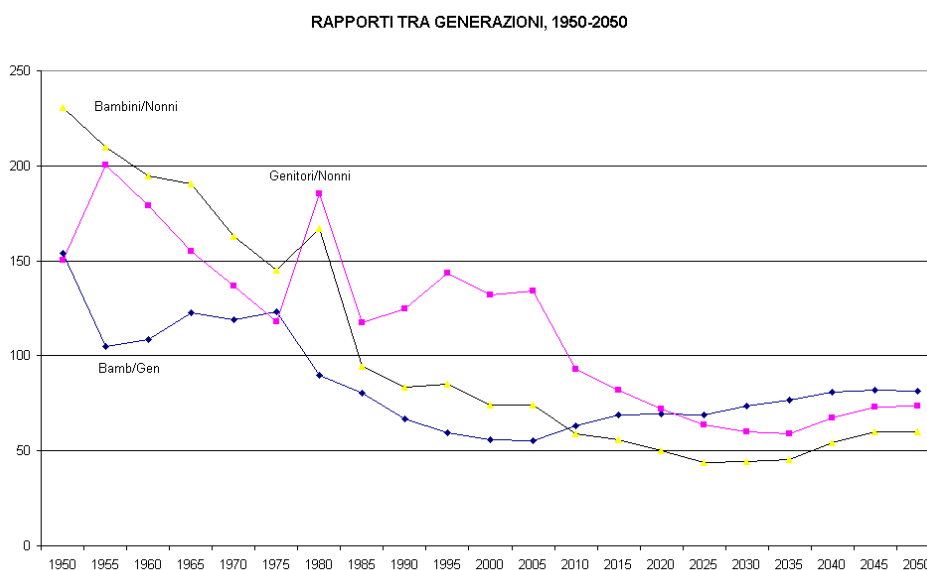
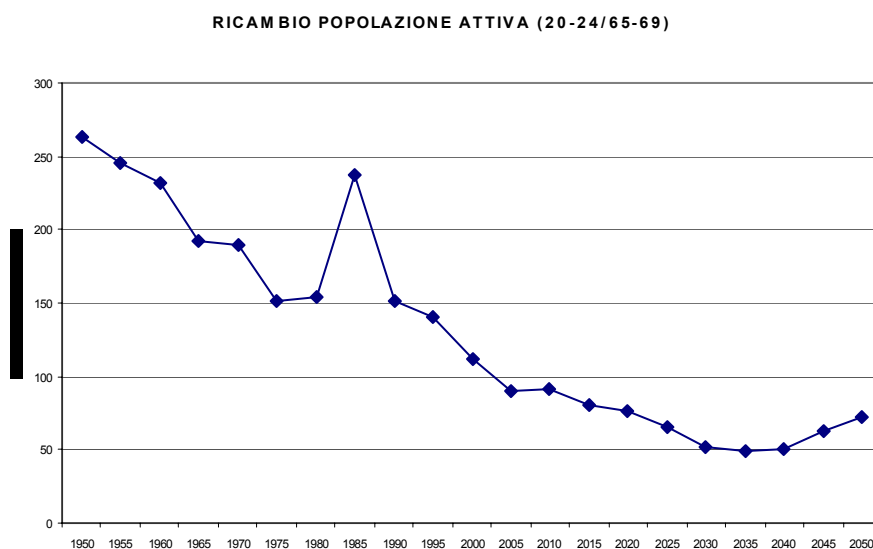


Figura 2 – Rapporti tra generazioni, 1950-2050

vecchi); tra genitori (di 30-34 anni) e (potenziali) nonni (anch'essi di 30 anni più vecchi, con 60-64 anni); tra bambini e (potenziali) nonni. Il primo rapporto raggiunge il livello più basso (i bambini sono poco più del 50 per cento dei genitori) nel 2005; il secondo raggiunge il minimo vent'anni dopo, verso il 2025; infine, tra il 2025 e il 2035, i nipoti saranno meno della metà dei loro potenziali nonni.

La Figura 3 riporta, invece, un indice di ricambio (demografico), rapportando la classe di età che entra nell'età attiva (20- 24 anni) con quella che ne è appena uscita (65-69); si può vedere come, a partire dal 2000, i candidati all'entrata siano in quantità inferiore agli appena usciti, e tale rapporto continui a scendere fino a toccare il 50 per cento tra il 2030 e il 2040.



*Figura 3 – Ricambio popolazione attiva (20-24 / 65-69)*

In estrema sintesi: l'evoluzione demografica, caratterizzata dalla bassa natalità, si ripercuote sulla struttura per età con effetti di lungo periodo, tanto che i prossimi decenni saranno caratterizzati da forti sconvolgimenti nei rapporti quantitativi tra generazioni e in tutti i fenomeni - come il lavoro, la previdenza, i trasferimenti - ad essi legati.

4 - Abbiamo visto i principali aspetti della riduzione numerica dei giovani nel passato e nei prossimi due o tre decenni. L'altro aspetto rilevante riguarda il ritardo nella transizione alla vita adulta e alla piena autonomia dei giovani. Possiamo dire che il processo d'invecchiamento tipico della società italiana – dove si manifesta in modo più accentuato rispetto alle altre società europee – inizia fin dall'età giovane. Rispetto agli altri paesi europei, i giovani italiani trovano più tardi un'occupazione, escono più vecchi dalla famiglia di origine, e più tardi formano una famiglia autonoma. Questo fenomeno si è fortemente accentuato negli ultimi due decenni e desta preoccupazione: non solo i giovani si stanno facendo scarsi, ma essi divengono produttivi (socialmente, demograficamente o economicamente) più tardi che nelle altre società con analogo grado di sviluppo. All'inizio del 2003, appena il 71 per cento dei maschi tra i 25 e i 30

anni, e il 54 per cento delle femmine della stessa età, aveva un'occupazione (secondo la definizione assai comprensiva dell'Istat), assai meno che nella media dei coetanei nei paesi UE. Poiché il trattamento previdenziale dei giovani si basa su un sistema di natura contributiva, è evidente che il ritardo nell'entrata nel mercato del lavoro si riflette – a parità di altre condizioni – in minori benefici previdenziali. Ma questo è solo un aspetto del processo di “ritardo”, la cui evoluzione si può sintetizzare confrontando le generazioni nate attorno alla metà del secolo con quelle nate attorno al 1970. Alla metà del '900 le tappe della transizione allo stato adulto erano consumate in una manciata di anni: l'autonomia dalla famiglia di origine, la fine degli studi, il lavoro, il matrimonio, la decisione di avere figli erano fenomeni quasi coincidenti nel tempo. Nelle generazioni nate a cavallo del 1970 queste tappe essenziali nella transizione all'età adulta vengono raggiunte ad età molto diverse nel ciclo di vita e mediamente in ritardo rispetto al passato. Insomma, la maturazione avviene più lentamente e più tardi. Questo ritardo ha assunto connotati patologici; si sostiene che il ritardo nel formulare scelte di vita è (in parte) responsabile della bassa natalità italiana; così come il ritardo nella conclusione dei processi di formazione e nell'entrata nel mercato del lavoro deprime la produttività, mentre il vivere a lungo nella famiglia dei genitori deprime la mobilità.

Il fenomeno che abbiamo tratteggiato può essere più puntualmente descritto da alcuni indicatori quantitativi.

	<b>TABELLA 2 PERCENTUALE DI GIOVANI RESIDENTI CON I GENITORI A 25-29 ANNI, 1994</b>	
	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>GRAN BRETAGNA</b>	<b>12,9</b>	<b>6</b>
<b>DANIMARCA</b>	<b>5,4</b>	<b>2,8</b>
<b>OLANDA</b>	<b>17,1</b>	<b>3</b>
<b>FRANCIA</b>	<b>17,8</b>	<b>8,5</b>
<b>GERMANIA</b>	<b>23,5</b>	<b>9,6</b>
<b>ITALIA</b>	<b>67,7</b>	<b>45,9</b>
<b>SPAGNA</b>	<b>53,2</b>	<b>36,9</b>
<b>GRECIA</b>	<b>51</b>	<b>18,3</b>
<b>PORTOGALLO</b>	<b>49,6</b>	<b>31,9</b>

Fonte, A. Aasve, F. Billari e F. Ongaro, *The Impact of income and employment status on leaving home: evidence from the Italian ECHP sample*, *Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 15, 3, 2001



La Tabella 2 riporta la percentuale di giovani residenti con i genitori all'età di 25-29 anni in alcuni paesi europei; l'Italia è nettamente in testa superando anche altri paesi mediterranei come la Spagna. Il 68 per cento degli uomini e il 46 per cento delle donne vive con i genitori, contro un minimo di 3 e 5 per cento di uomini e donne danesi. La Tabella 3 confronta l'età mediana di uomini e donne di Italia, Francia e Olanda al raggiungimento di determinate tappe nella transizione alla vita adulta: mentre scarse

TABELLA 3 - ETA' MEDIANA PER ALCUNI EVENTI DELLA TRANSIZIONE ALLO STATO ADULTO IN ITALIA, FRANCIA E OLANDA, NATI NEL 1961-65						
	UOMINI			DONNE		
	ITALIA	FRANCIA	OLANDA	ITALIA	FRANCIA	OLANDA
FINE DELLA SCUOLE	18,5	18,2	18,9	18,5	18,2	18,5
PRIMO LAVORO	18,9	18,5	19,6	21,2	20,2	19,2
AUTONOMIA RESIDENZIALE	27,2	22,1	22,2	23,9	20	20,5
PRIMA UNIONE	28,8	23,8	24,8	24,2	21,7	22,5
PRIMO MATRIMONIO	29,5	29,4	28,8	24,4	25,8	25,1
PRIMO FIGLIO	33,3	29,5	30	27,2	25,3	29,2

Fonte: Fausta Ongaro, *Prima della scelta: la lunga transizione*, Convegno "La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori", Roma, Accademia Nazionale dei Lincei, Maggio 2003

sono le differenze per quanto riguarda la conclusione degli studi o al primo lavoro, gli italiani raggiungono l'autonomia residenziale, o iniziano un'unione stabile, o hanno il primo figlio 2-5 anni più tardi che in Francia ed Olanda.

La Tabella 4 dà invece conto del comportamento delle generazioni di donne italiane nate nel 1950, 1960 e 1970. Le nate nel 1970 – rispetto alle donne nate venti anni prima – hanno un'età mediana all'uscita di casa dei genitori, alla prima unione e alla nascita del primo figlio di 4-5 anni più elevata rispetto alle nate nel 1950. Solo l'età ai primi rapporti sessuali è (lievemente) diminuita. Ne consegue che lo spazio del ciclo di vita necessario per compiere i vari passi che conducono alla maturazione è fortemente cresciuto: tra le nate nel 1950 intercorrevano appena 4 anni tra l'età (mediana) ai primi rapporti sessuali e la nascita del primo figlio; tra le nate nel 1970 questo intervallo è quasi di 11 anni.

TABELLA 4 - ALCUNI INDICATORI PER LE GIOVANI ITALIANE NATE NEL 1950, 1960 E 1970			
	1950	1960	1970
ETA' MEDIANA PRIMO RAPPORTO SESSUALE	20,5	19,5	19,5
ETA' MEDIANA USCITA CASA GENITORI	22,6	23,6	26
ETA' MEDIANA PRIMA UNIONE/MATRIMONIO	22,7	23,9	27,2
ETA' MEDIANA NASCITA PRIMO FIGLIO	24,9	26,7	>30
ANNI TRA 1° RAPPORTO SESSUALE E NASCITA DEL PRIMO FIGLIO	4,4	7,2	>10,5
% GIOVANI USCITE DALLA FAMIGLIA PRIMA DEI 25 ANNI	71	60	41
% PRIME NASCITE FUORI DI UNIONI MATRIMONIALI	7	8	11
<small>Fonte: Billari, Castiglioni e Ongaro, Sostegno all'uscita dei giovani dalla famiglia e alla formazione delle unioni: possibili effetti sulla fecondità", Convegno "Le famiglie interrogano le politiche sociali", Bologna, 29-31 Marzo 1999</small>			

5 – Quanto precede ha illustrato due aspetti “forti” della demografia dei giovani che condizioneranno il futuro delle nuove generazioni. Vale la pena adesso guardare a questi possibili effetti, con particolare riguardo al lavoro e al reddito, ai rapporti con l’immigrazione, alla riproduzione.

Un primo rilevante effetto sarà la necessità di “intensificare” il lavoro in tre diverse direzioni. In primo luogo sarà inevitabile la crescita dei tassi di attività delle donne, per due coincidenti ragioni. La prima sta nel mutamento irreversibile di cultura: diversamente da qualche decennio addietro non c’è giovane donna che non consideri come fatto normale una carriera lavorativa, eventualmente interrotta o rallentata dalla maternità. Nelle giovani generazioni, inoltre, il livello di preparazione e di formazione delle donne sta superando quello degli uomini. E’ quindi naturale che tale intenso investimento venga messo a frutto durante il ciclo di vita e che questo si rifletta in un innalzamento dei tassi di attività. Del resto la stessa scarsità numerica delle nuove generazioni finirà con il provocare un aumento di domanda di lavoro. Questo fatto asseconderà, anche per i maschi, un secondo aspetto dell’intensificazione, e cioè un’entrata più precoce nel mercato del lavoro, oggi “ritardata” per le considerazioni svolte nel precedente paragrafo. La terza forma dell’intensificazione riguarderà la durata dell’impegno lavorativo che dovrà cessare, mediamente, ad età più elevata di oggi. Sarà

questo l'effetto di lungo periodo delle riforme del sistema previdenziale, ma sarà soprattutto l'effetto inevitabile dell'allungamento della vita e particolarmente dell'allungamento della vita "residua" che, per i sessantenni, è cresciuta di più di un mese per ogni anno di calendario nell'arco degli ultimi decenni.

Va qui inserita un'altra considerazione, legata al declino della popolazione in età giovane e al presumibile rafforzarsi della presenza straniera in Italia. Lo stock di immigrati è fortemente cresciuto, a un ritmo netto di circa 150.000 unità all'anno nell'ultimo decennio; è inevitabile che nei prossimi dieci-vent'anni, in presenza della flessione accelerata della popolazione giovane in età attiva prima documentata, l'afflusso di immigrati si intensifichi. Poiché gli immigrati hanno – e presumibilmente continueranno ad avere a lungo – bassi livelli di qualifica, ne verrà assecondato quel processo di lungo periodo che sta orientando i giovani autoctoni ad abbandonare le attività poco qualificate. Ciò rafforza la segmentazione del mercato del lavoro - immigrati nelle basse qualifiche, autoctoni in quelle medie ed alte - allungando le distanze reddituali tra le prime e le seconde, nonché tra quella quota (crescente) di autoctoni con buona formazione e alte qualifiche e quella (decescente ma pur sempre rilevante) che per ragioni varie entrano nel mercato con scarsa formazione.

Il futuro delle giovani generazioni sarà assai diverso da quello dei loro genitori e dei loro nonni. La coperta dello stato sociale sarà assai più corta, riceveranno meno benefici e li riceveranno più tardi nella vita. Il mercato del lavoro richiederà maggiore mobilità, sia geografica, sia professionale. Il posto sicuro, a tempo indeterminato sarà più raro e la competizione maggiore. I giovani avranno sicuramente più opzioni che in passato e, per la scarsità del numero, potranno in prospettiva strappare remunerazioni più alte. L'idea pessimistica che stia entrando nella vita attiva la prima generazione, in oltre un secolo, destinata ad avere uno standard di vita inferiore a quello dei propri genitori è infondata. Ma competizione e mobilità se aumentano – nel complesso – opzioni e reddito, creano anche vincitori e vinti, e maggiori disuguaglianze. I giovani dovranno iniziare a lavorare prima e ritirarsi più tardi rispetto alle generazioni

precedenti. Ad essi competerà anche il “riequilibrio” di una bilancia demografica distorta dalla scarsissima riproduttività delle generazioni precedenti. Oggi, un po’ meno di 16 milioni di giovani (tra 20 e 40 anni) mettono al mondo la maggior parte del mezzo milione di nascite (o poco più); tra vent’anni, se le preferenze riproduttive non cambiassero, cinque milioni di giovani in meno implicherebbe un numero di nati inferiore di un terzo a quello di oggi, prolungando quella implosione demografica di cui molti paventano le conseguenze.

Concludendo: più opzioni, più reddito, più mobilità, più competitività, più figli, più rischi, meno benefici nell’età anziana. Tutto questo richiede un profondo cambio culturale. E anche un profondo cambio di politica: occorre investire di più sui giovani, risorsa scarsa e quindi preziosa. Occorre anche orientare diversamente il sistema di welfare, oggi quasi completamente silente su un mondo giovanile che affronterà rischi e insicurezza.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

A. Aasve, F. Billari, F. Ongaro, *The impact of income and employment status on leaving home: evidence from the Italian ECHP sample*, "Review of Labour Economics and Industrial Relations", 15 (2001), n. 3.

F. Billari, M. Castiglioni, F. Ongaro, *Sostegno all'uscita dei giovani dalla famiglia e alla formazione delle unioni: possibili effetti sulla fecondità*, Convegno "Le famiglie s'interrogano sulle politiche sociali", Bologna, 29-31 Marzo 1999.

I. Diamanti (a cura di), *La generazione invisibile*, Edizioni Il Sole 24 ORE, Milano, 1999

M. Livi Bacci, *Too much family and too few children*, "Daedalus", Summer 2001.

F. Ongaro, *Prima della scelta: la lunga transizione*, Atti del Convegno "La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori", Accademia Nazionale dei lincei, Roma (in corso di stampa).

United Nations, *World Population Prospects. The 2001 Revision*, New York, 2002.



## **LA PENSIONE INTEGRATA A PUNTI**

**Massimo Angrisani \***

\*Docente di “Tecnica Attuariale delle Assicurazioni Sociali” presso la Facoltà di Economia dell’Università “La Sapienza” di Roma





A partire dagli anni '70 la maggior parte dei Paesi ad economia avanzata è stata interessata da importanti mutamenti demografici.

Il forte calo del tasso di natalità e la consistente flessione demografica che ne è scaturita sono da ritenere tra le principali cause della precarietà del sistema previdenziale di base italiano nel far fronte agli impegni pensionistici futuri.

Ulteriori cause sono intervenute ad aggravare la situazione.

Il costante innalzamento delle aspettative di vita degli individui, sia alla nascita che al pensionamento, favorito dai continui progressi in campo medico, se da un lato rappresenta un fatto estremamente positivo per la vita di ognuno oltre che un passo avanti per la scienza, dall'altro comporta crescenti pressioni sul sistema pensionistico.

Inoltre l'introduzione nel 1969 del sistema retributivo nell'ordinamento previdenziale italiano, deciso con la legge n°153, per una esigenza non tanto tecnica, quanto prevalentemente politica ha certamente reso più difficile la stabilità di lungo periodo del sistema. Infatti la caratteristica generosità delle prestazioni erogate da tale regime, il cui importo veniva calcolato sull'ultima o sulle ultime retribuzioni, prescinde da qualunque valutazione sull'efficienza futura dell'intero sistema. Solo successivamente la Riforma Amato del 1992 ha allungato la base retributiva su cui calcolare la pensione all'intera vita lavorativa dell'individuo.

L'incapacità di affrontare e risolvere tempestivamente le conseguenze prodotte dal forte calo del tasso di natalità e da prestazioni a volte decisamente sproporzionate rispetto ai contributi versati<sup>1</sup> ha alimentato la formazione di un pesante debito pensionistico destinato a gravare sulle generazioni future ancora per molti decenni, in nome della "solidarietà intergenerazionale".

La consapevolezza dell'incompatibilità tecnica tra il mantenimento del livello di prestazioni garantito con il regime retributivo e la gestione a ripartizione del sistema, in

---

<sup>1</sup> Si pensi, ad esempio, alle promozioni concesse a fine carriera, finalizzate ad aumentare il livello della pensione.

presenza di una flessione demografica ormai consolidata, si è manifestata con notevole ritardo.

Soltanto nel corso degli anni '90 si è tentato di arginare il problema con una serie di interventi (Riforme Amato, Dini, Prodi).

In sostanza, poiché il debito pensionistico dovrà essere estinto a ripartizione, in presenza di un numero progressivamente decrescente di lavoratori contribuenti, sarà inevitabile che le prestazioni pensionistiche future subiscano un sensibile ridimensionamento.

I lavoratori, futuri pensionati, per salvaguardare un adeguato tenore di vita, nell'attuale prospettiva del sistema previdenziale italiano, devono formare la propria posizione pensionistica attraverso la combinazione di tre pilastri, integrando in maniera armonica il sistema previdenziale di base con quello complementare di tipo collettivo e anche con forme a carattere individuale.

In quest'ottica il metodo che ci accingiamo ad illustrare persegue un obiettivo duplice.

Da un lato, esso consente a ciascun individuo di costruire la propria pensione attraverso scelte consapevoli, integrando le diverse fonti pensionistiche esistenti in una struttura unitaria. Dall'altro richiede la creazione di un mercato standardizzato delle rendite pensionistiche che adegui l'offerta, in termini di confrontabilità, alle esigenze di scelta individuale.

Nell'esposizione del metodo faremo riferimento al lavoratore dipendente<sup>2</sup>. Come metro di valutazione delle sue scelte verrà utilizzato il tasso di sostituzione che rapporta la prima pensione all'ultima retribuzione.

---

<sup>2</sup> Nel caso di un lavoratore autonomo sarà necessario adeguare il discorso con riferimento al reddito.

## **2. Finalità e definizione del metodo Piap**

La Pensione Integrata a Punti (PIAP) è un metodo che consente di armonizzare, nel senso di integrare in una struttura unitaria, le prestazioni pensionistiche del sistema previdenziale di base (sistema contributivo, legge Dini n° 335/1995) con quelle della previdenza complementare di tipo collettivo (D.Lgs. n° 124/1993), nella fattispecie prevalente della contribuzione definita (art.2, co.2a) ed eventualmente con quelle di tipo individuale [tramite l'adesione a fondi aperti (art.9bis) o la sottoscrizione di una polizza assicurativa (art.9ter)]. L'individuo, infatti, è chiamato ad operare delle scelte per costruire il proprio futuro pensionistico. L'obiettivo di favorirne la consapevolezza, anche in presenza di concetti finanziari ed attuariali complessi, richiede che venga soddisfatta l'esigenza di chiarezza e di trasparenza sia sui costi che l'individuo dovrà sostenere per "comprare" la sua pensione, sia sul tipo e sull'entità delle prestazioni che gli verranno erogate. Tale esigenza richiede, come già accennato, la creazione di un mercato standardizzato delle rendite pensionistiche, dove l'offerta dovrà confrontarsi con la domanda per soddisfarne le richieste e dove la qualità del livello informativo su costi, rendimenti e prestazioni assicurerà il rispetto dei principi di chiarezza e di trasparenza.

L'unitarietà del metodo PIAP è garantita dall'applicazione del *criterio contributivo* per il calcolo della pensione, con valutazione della prestazione basata sull'equilibrio attuariale tra contributi e prestazioni, fatto quest'ultimo che porta alla definizione di un costo della pensione.

Il percorso che porta alla costruzione della rendita pensionistica può essere articolato in due fasi consecutive: una di accumulazione del montante contributivo e una di erogazione della pensione.

Nel caso delle forme pensionistiche individuali (FIP), attuate mediante contratti di assicurazione sulla vita (D. Lgs. n° 124/1993, art.9 ter) del ramo I, (nella fattispecie

delle rendite vitalizie differite rivalutabili) già in fase di accumulo del montante contributivo si ha la sua “trasformazione” in rendita.

## **2.1 Concetti chiave del metodo PIAP**

Il metodo PIAP è caratterizzato dai tre concetti chiave di seguito illustrati dettagliatamente:

1. tasso di sostituzione
2. costo a punti (percentuali) della prestazione pensionistica
3. montante contributivo a punti.

### **2.1.1. Il tasso di sostituzione**

Il tasso di sostituzione è il rapporto, espresso in termini percentuali, tra la prima rata di pensione e l’ultima retribuzione.

In sostanza, qualora la retribuzione sia l’unica fonte di reddito per un individuo, il tasso di sostituzione esprime la percentuale di benessere, raggiunto nel corso della vita lavorativa e misurato dalla retribuzione, che la pensione consentirà di conservare.

La pensione futura espressa in percentuale della retribuzione futura consente di valutare la correlazione che si avrà tra il tenore di vita raggiunto nel corso della vita lavorativa e quello che si conserverà al pensionamento, fatto questo che ha una forte valenza rassicurante sotto il profilo psicologico.

Inoltre la valutazione percentuale dell’entità della pensione è svincolata da valori monetari che, in un arco temporale di 35/40 anni, quale è quello durante il quale si costruisce la posizione previdenziale di un individuo, sono difficilmente apprezzabili dal punto di vista economico e, di conseguenza, poco significativi del livello di benessere che la futura pensione sarà capace di garantire.

Il tasso di sostituzione, d’altro canto, presenta il limite di non fornire informazioni importanti sull’effettivo profilo della pensione. Infatti, caratteristiche quali il rendimento del risparmio pensionistico, l’eventuale reversibilità, l’indicizzazione

ovvero la previsione o meno di un adeguamento ai prezzi così come l'importo, rimangono elementi estranei alla sua valutazione.

Inoltre sia il numeratore che il denominatore del rapporto si riferiscono a valori futuri: il tasso di sostituzione, pertanto, non è certo ma si costruisce nel corso dell'intera vita lavorativa.

Il metodo PIAP interviene proprio per favorire la consapevolezza durante questo percorso.

### **2.1.2 Il costo a punti della prestazione pensionistica**

Una compagnia di assicurazione trasforma un importo **M** in rendita pensionistica attraverso l'applicazione di un coefficiente di trasformazione  $C_T$ . Il valore di  $C_T$  dipende da molti fattori quali tra l'altro l'età ed il sesso del beneficiario, il tasso di rendimento riconosciuto, la sua data di inizio<sup>3</sup>, l'eventuale reversibilità.

Pertanto, dato un certo ammontare **M** e dato il valore del coefficiente  $C_T$ , l'importo della pensione **R** si ottiene dalla seguente relazione:

$$\mathbf{R} = \mathbf{M} * \mathbf{C}_T$$

Ad esempio, ipotizzando che:

$$\mathbf{C}_T = 6,25\%$$

e che

$$\mathbf{M} = 1000 \text{ euro}$$

l'importo di pensione **R** è pari a

$$\mathbf{R} = 1000 \text{ euro} * 0,0625 = 62,50 \text{ euro}$$

Invertendo il discorso, è possibile conoscere la somma che è necessario versare per ottenere un determinato importo di pensione **R**:

$$\mathbf{M} = \mathbf{R} * (1/\mathbf{C}_T)$$

---

<sup>3</sup> A seconda che si abbia un'erogazione immediata o differita si ha un diverso valore dell'aspettativa di vita del percettore e, quindi, un diverso costo della prestazione stessa.

Con riferimento ai dati dell'esempio si ha:

$$C_T = 6,25\%$$

$$1/C_T = 1/0,0625 = 16$$

da cui:

$$16 \text{ euro} = 1 \text{ euro} * 1/C_T$$

Il reciproco del coefficiente di trasformazione  $1/C_T$  rappresenta quindi il *costo della pensione unitaria*, ovvero quanti euro occorre versare (nell'esempio sono 16) per ottenerne 1 di pensione.

In quest'ottica l'individuo effettua la propria scelta di "acquisto" della rendita pensionistica in base al relativo costo.

Il costo a punti percentuali è il *costo della pensione espresso in termini di punti percentuali del suo importo*.

Esso si ottiene, pertanto, moltiplicando per 100 il costo della pensione unitaria:

$$\text{costo a punti} = (1/C_T) * 100$$

Con riferimento ai dati dell'esempio, il costo a punti della pensione è pari a:

$$\text{costo a punti} = (1/0,0625) * 100 = 1600 \text{ punti percentuali}$$

Ciò significa che per avere un certo importo di pensione occorre pagare 1600 punti percentuali di tale importo ovvero 16 volte l'importo stesso.

La conversione in punti percentuali consente di rendere il costo della pensione omogeneo con il dato contributivo, e quindi con il montante contributivo anch'essi espressi in percentuale della retribuzione.

Il costo a punti percentuali, pertanto, risulta *svincolato da valori assoluti*.

Nel sistema previdenziale di base il costo a punti della pensione si ottiene a partire dai coefficienti di trasformazione previsti dalla Legge Dini (art.1, co.6, legge n° 335/1995), di seguito riportati<sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> I coefficienti e i loro reciproci sono quelli presenti nell'Allegato C della Legge Dini. Si rileva una loro

Età pensione	Coefficiente	1/Coefficiente	Costo a punti
57	4.720%	21.1869	2118.69
58	4.860%	20.5769	2057.69
59	5.006%	19.9769	1997.69
60	5.163%	19.3669	1936.69
61	5.334%	18.7469	1874.69
62	5.514%	18.1369	1813.69
63	5.706%	17.5269	1752.69
64	5.911%	16.9169	1691.69
65	6.136%	16.2969	1629.69

Dalla tabella si evince che il costo a punti aumenta al diminuire dell'età di pensione, evidenziando quindi una correlazione inversa.

Nella prospettiva di un mercato standardizzato delle rendite pensionistiche nella previdenza complementare, sia di tipo collettivo che individuale, il costo della pensione sarà quantificato sulla base di diversi elementi.

- Sesso
- Età del percettore
- Tasso di interesse riconosciuto sul versato
- Anno di inizio della prestazione
- Indicizzazione o rivalutazione
- Reversibilità
- Basi demografiche
- .....

---

“curiosa” approssimazione.

In merito all'aspetto demografico, l'allungamento dell'aspettativa di vita rappresenta un importante fattore di rischio nella valutazione del costo delle rendite. Gli attuali e potenziali progressi in campo medico, e la possibilità di intervenire sulle malattie anche a livello di struttura genetica, fanno sì che le prospettive sull'aspettativa di vita siano difficilmente prevedibili e quantificabili.

Dalle considerazioni fatte risulta chiaro che le compagnie di assicurazione e gli altri soggetti autorizzati intenzionati a consolidare ed espandere la propria posizione nel mercato delle rendite pensionistiche, che presenta ampi margini di crescita, dovranno necessariamente operare per strutturare la loro offerta in termini standardizzati.

Soltanto un'offerta coerente con il principio di trasparenza, in cui il costo da sostenere per l'acquisto della pensione sia chiaro ed esplicito, potrà confrontarsi efficacemente con una domanda consapevole che determini le proprie scelte sulla base della convenienza.

E' importante sottolineare che il costo unitario della rendita pensionistica, da cui si determina il costo a punti, non è sufficiente a qualificare la pensione stessa. Rendite caratterizzate dallo stesso costo, infatti, possono essere sostanzialmente differenti.

## **2.2 Il montante contributivo a punti**

Il *montante contributivo a punti percentuali* esprime il montante contributivo in termini di punti percentuali della retribuzione.

Esso, pertanto, si ottiene moltiplicando per 100 il rapporto tra il montante contributivo e la retribuzione:

$$\mathbf{MC = (montante\ contributivo/retribuzione) * 100}$$

Nel dettaglio occorre considerare il montante contributivo accumulato sia nella previdenza di base (**MC<sub>1</sub>**) sia nella previdenza complementare (**MC<sub>2</sub>**)



## 2.3 Esempificazione dei concetti

### 2.3.1 Previdenza di Base

Con riferimento al primo pilastro del sistema previdenziale, l'accantonamento annuale dei contributi si ottiene moltiplicando la retribuzione annua per l'aliquota di computo pari, per i lavoratori dipendenti, al 33%. Gli importi annui così determinati devono essere rivalutati annualmente ad un tasso di capitalizzazione dato dalla variazione media quinquennale del Pil nominale, con riferimento al quinquennio precedente l'anno di rivalutazione (art.1, co.9, legge n° 335/1995). Il montante contributivo individuale è costituito dalla somma degli importi rivalutati.

*Esempio:*

si consideri un individuo che alla data del pensionamento abbia accantonato nella previdenza di base 200 mila €; la sua retribuzione alla stessa data sia pari a 25 mila € annui.

Il suo *montante contributivo a punti*, accumulato *nella previdenza di base* ( $MC_1$ ), è così determinato:

$$MC_1 = (200000/25000) * 100 = 800 \text{ punti percentuali della retribuzione}$$

Ipotizziamo un *costo a punti della pensione nella previdenza di base* ( $C_1$ ) pari a 1600 punti.

Si ottiene così il *tasso di sostituzione* della pensione maturata *nella previdenza di base* ( $TS_1$ ), pari a:

$$TS_1 = MC_1/C_1 = 800/1600 = 0,5 = 50\%$$

In altri termini, la prima rata di pensione risulta pari al 50% dell'ultima retribuzione.

$\frac{\text{Montante Contributivo Previdenza di base}}{\text{Retribuzione}} \times 100 =$	<b>Montante Contributivo a Punti Previdenza di base</b>
<p><b>Esempio.</b></p> $\frac{€ 200 \text{ mila}}{€ 25 \text{ mila}} \times 100 = 800$	
<p>Costo a punti della pensione nella previdenza di base: 1600 punti</p>	
$T_1 = \frac{800}{1600} = 0,5 = 50\%$	<b>Tasso di sostituzione della Previdenza di base</b>

### 2.3.2 Previdenza Complementare<sup>5</sup>

Il montante contributivo a punti della previdenza complementare ha una modalità di calcolo analoga a quella della previdenza di base. Occorre tener presente, però, che i contributi versati in questo comparto previdenziale vengono rivalutati in base ai rendimenti effettivi conseguiti nella loro gestione.

*Esempio:*

si consideri che lo stesso individuo dell'esempio precedente alla data del pensionamento abbia accantonato nella previdenza complementare un montante contributivo pari a 100 mila €; la sua retribuzione alla stessa data è di 25 mila €.

<sup>5</sup> Si tralasciano per ora le forme pensionistiche complementari individuali attuate mediante rendite differite rivalutabili per le quali la conversione in rendita avviene già in fase di differimento del montante contributivo.

Il *montante contributivo a punti della previdenza complementare* ( $MC_2$ ) è pari a:

$$MC_2 = (100000/25000) * 100 = 400 \text{ punti percentuali della retribuzione}$$

**Montante Contributivo Previdenza Complementare** / **Retribuzione** x 100 = **Montante contributivo a punti Previdenza complementare**

Esempio.

$$\frac{€ 100 \text{ mila}}{€ 25 \text{ mila}} \times 100 = 400$$

Costo a punti della pensione nella previdenza complementare: 1600 punti

$$T_2 = \frac{400}{1600} = 0,25 = 25\% \quad \text{Tasso di sostituzione della Previdenza complementare}$$

Ipotizziamo che la rendita pensionistica più conveniente offerta sul mercato della previdenza complementare abbia un *costo a punti* ( $C_2$ ) di 1600, pari a quello della previdenza di base.

Il *tasso di sostituzione della previdenza complementare* è così pari a:

$$TS_2 = MC_2/C_2 = 400/1600 = 0,25 = 25\%$$

In conclusione, considerando i due tassi di sostituzione, rispettivamente, per la previdenza di base,  $TS_1 = 50\%$ , e per quella complementare,  $TS_2 = 25\%$ , l'individuo ottiene al pensionamento un tasso di sostituzione complessivo pari al 75%:

$$\text{tasso di sostituzione complessivo} = TS_1 + TS_2 = 50\% + 25\% = 75\%$$

### 3. esemplificazione del metodo

Si consideri un neoassunto di 28 anni di età, il cui futuro pensionistico sia costruito attraverso la combinazione tra la previdenza di base e quella complementare di tipo collettivo attuata mediante l'adesione ad un fondo di previdenza complementare e non mediante polizze assicurative (FIP). L'anno di inizio dell'attività lavorativa è il 2003. Nei riquadri sottostanti sono riportati i dati relativi alla posizione dell'individuo considerato.

Fondo di Previdenza	<input type="text" value="Fondo Artisti"/>	Anno di riferimento	<input type="text" value="2003"/>
Cognome e Nome	<input type="text" value="Leonardo da Vinci"/>	Anno di nascita	<input type="text" value="1975"/>
Retribuzione	<input type="text" value="20000"/> (In Euro)	Tasso incremento retribuzioni	<input type="text" value="3.00"/> %

	Previdenza di Base	Previdenza Complementare			
Montanti contributivi pregressi	<input type="text" value="0"/> (In Euro)	<input type="text" value="0"/> (In Euro)			
Aliquote contributive	<input type="text" value="33.0"/> %	<input type="text" value="10"/> %	<input type="text" value=""/> %	<input type="text" value=""/> %	<input type="text" value=""/> %
Tassi di rendimento differenziale	<input type="text" value="-0.50"/> %	<input type="text" value="0.00"/> %	<input type="text" value="1.00"/> %	<input type="text" value="2.00"/> %	<input type="text" value="3.00"/> %
Anticipo versamento contributi	<input type="text" value="0.00"/>	<input type="text" value="0.00"/>			

Anni di revisione dei coefficienti di trasformazione	<input type="text" value="2005"/>	<input type="text" value="2015"/>	<input type="text" value="2025"/>	<input type="text" value="2035"/>	<input type="text" value="2045"/>
Numero di anni di riscaldamento dei coefficienti di trasformazione	<input type="text" value="1.50"/>	<input type="text" value="1.50"/>	<input type="text" value="1.50"/>	<input type="text" value="1.50"/>	<input type="text" value="1.50"/>

*Tabella1 - La pensione integrata a punti*

La seguente applicazione dovrà essere ripetuta nel corso degli anni, in modo da adeguarla man mano ai valori dei montanti contributivi effettivamente maturati nei due comparti previdenziali.

Con riferimento ai dati contenuti nei riquadri, occorre specificare il significato del tasso di rendimento differenziale nei due comparti previdenziali considerati.

Nella previdenza di base, il *tasso di rendimento differenziale* fornisce la differenza tra il tasso di variazione media quinquennale del Pil nominale e il tasso di incremento delle retribuzioni.

Nella previdenza complementare il *tasso di rendimento differenziale* fornisce la differenza tra il tasso di rendimento finanziario e il tasso di incremento delle retribuzioni.

I *coefficienti di trasformazione* applicati sono quelli previsti dalla Legge n°335/1995, i quali vengono aggiornati ogni 10 anni mediante riscaldamento (nell'esempio di 1,5 anni) per tenere conto dell'aumento nel tempo dell'aspettativa di vita al pensionamento.

Tali coefficienti sono utilizzati per la stima al pensionamento *del costo a punti della pensione* al variare dell'età sia nella previdenza di base sia nella previdenza complementare. Pertanto, nella presente esemplificazione la valutazione delle effettive prestazioni offerte si baserà su un costo a punti uguale in entrambi i pilastri.

### **3.1 Tassi di sostituzione della previdenza complementare**

Con riferimento alla sola previdenza complementare, nel *grafico A* sono visualizzati i tassi di sostituzione al variare delle possibili età di pensionamento e dei corrispondenti anni solari.

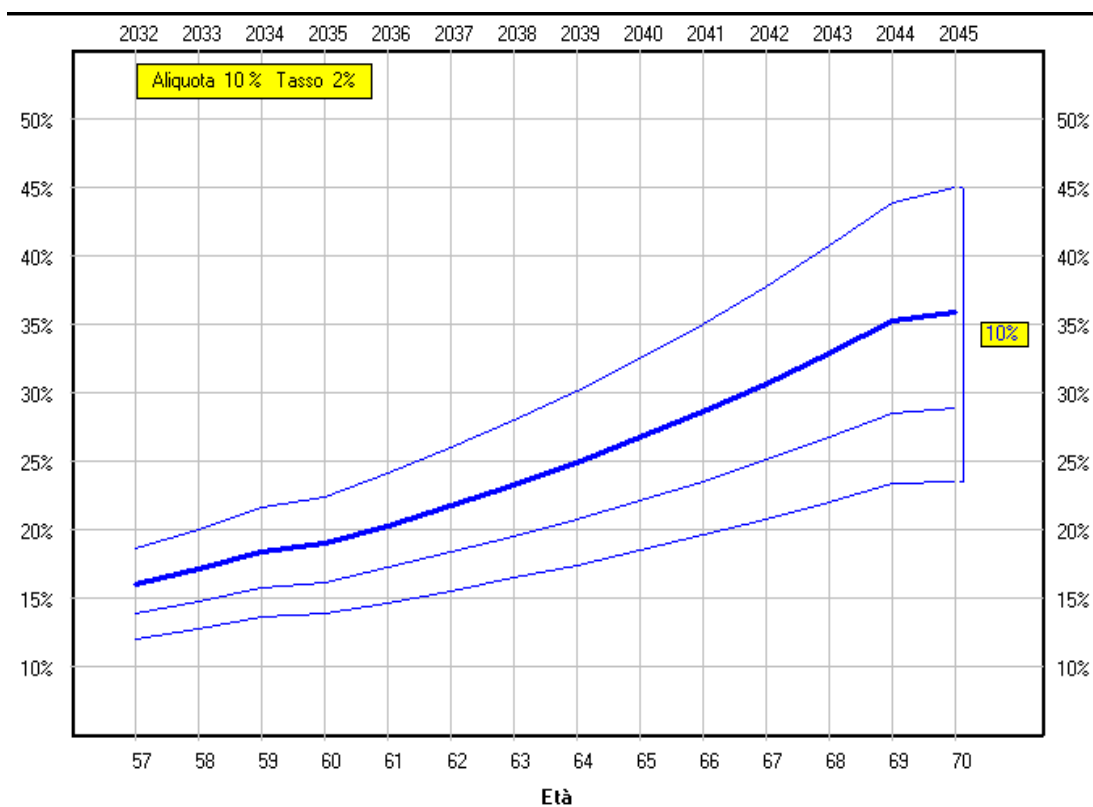
Le ipotesi di base per la costruzione di tali tassi sono le seguenti:

- a. aliquota contributiva pari al 10%;
- b. tassi di rendimento differenziale pari a 0%, 1%, 2% e 3% (e quindi tassi effettivi nominali di rendimento finanziario del 3%, 4%, 5% e 6% essendo il tasso di incremento annuo delle retribuzioni pari al 3%).

In particolare, la curva evidenziata in grassetto si riferisce al tasso di rendimento differenziale del 2% e quindi al tasso effettivo nominale del 5%.

## Grafico A

### Tassi di sostituzione della previdenza complementare



### 3.2 Tassi di sostituzione della previdenza di base e globale

Con riferimento alla previdenza di base e globale (di base e complementare), nel *grafico B* sono visualizzati i tassi di sostituzione al variare delle possibili età di pensionamento e dei corrispondenti anni solari.

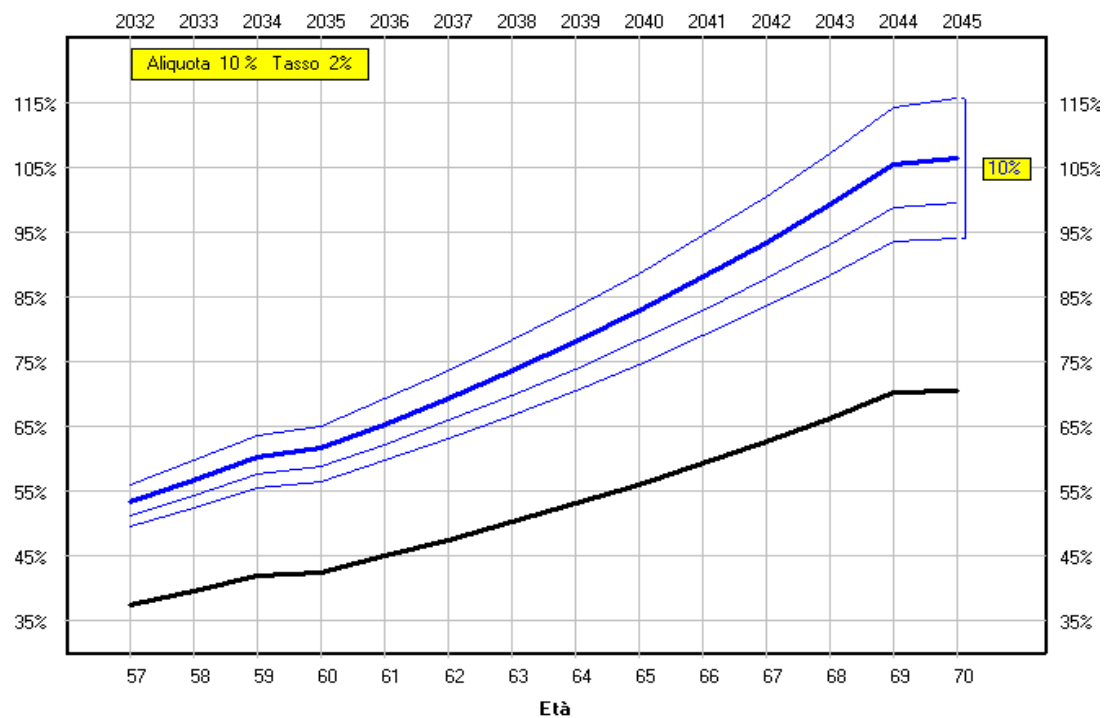
Le ipotesi di base per la costruzione di tali tassi sono le seguenti:

- a. *previdenza di base* (curva inferiore in grassetto): aliquota contributiva pari al 33% e tasso di rendimento differenziale pari a  $-0,5\%$  (e quindi tasso effettivo nominale di rendimento, cioè tasso di variazione media quinquennale del Pil pari al 2,5% annuo essendo il tasso di incremento annuo delle retribuzioni pari al 3%);

b. *previdenza globale* (curve superiori): si considerano per la previdenza di base le ipotesi di cui al punto a.; per la previdenza complementare (si veda la Tabella 1) un'aliquota contributiva del 10% e tassi differenziali di rendimento finanziario pari a 0%, 1%, 2% e 3% (e quindi tassi effettivi nominali di rendimento finanziario pari al 3%, 4%, 5% e 6%).

### Grafico B

*Tassi di sostituzione della previdenza di base e globale*



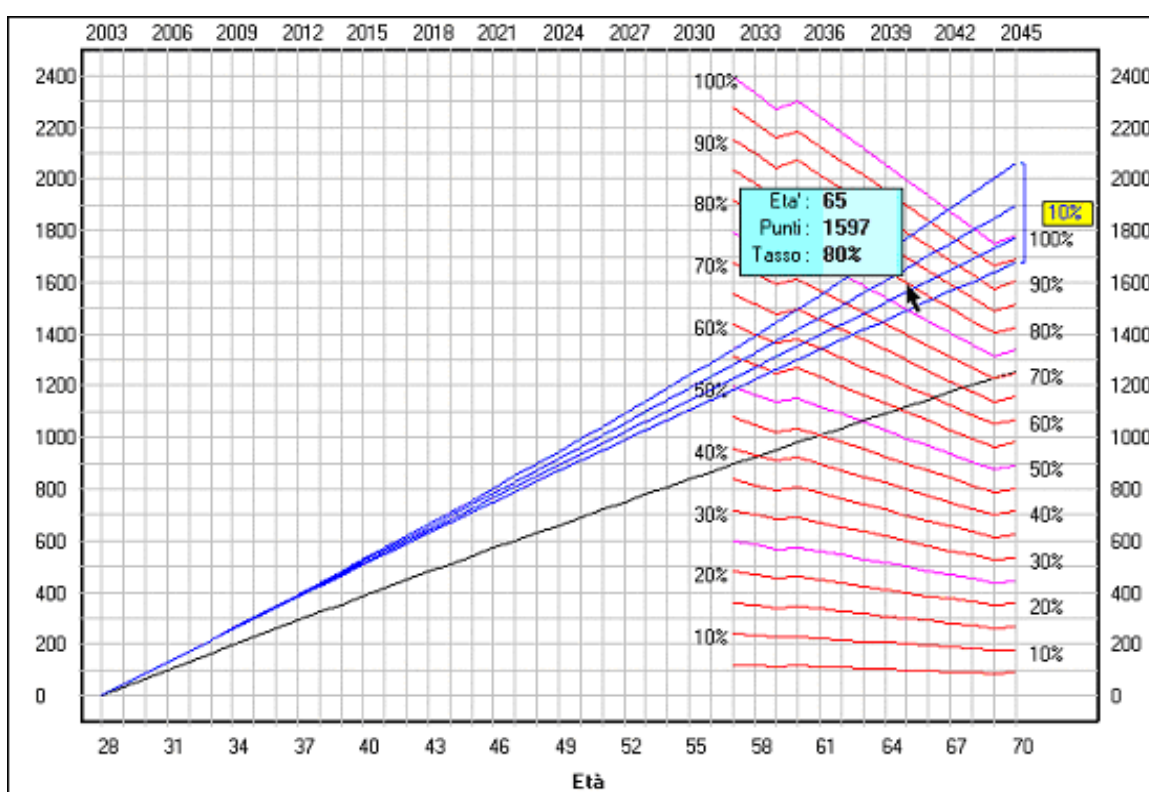
In particolare, la curva superiore evidenziata in grassetto si riferisce alla previdenza globale, costruita sulla base di un'aliquota contributiva del 10% e di un tasso differenziale di rendimento finanziario del 2%, e quindi tasso nominale effettivo di rendimento finanziario del 5%, per la previdenza complementare, fermi restando i dati di cui al punto a. relativamente alla previdenza di base.

### 3.3 Montanti contributivi progressivi a punti e livelli del tasso di sostituzione

Nel *grafico C* sono riportati, a partire dall'età di 28 anni, i montanti contributivi progressivi a punti al variare dell'età di contribuzione e dei corrispondenti anni solari.

*Grafico C*

*Montanti contributivi progressivi a punti e livelli del tasso di sostituzione*



La curva inferiore si riferisce al montante della *previdenza di base*, in relazione all'aliquota contributiva del 33% e ad un tasso di rendimento differenziale pari a  $-0,5\%$  (il tasso di variazione media quinquennale del Pil, adottato per la capitalizzazione dei contributi nella previdenza di base, è pari dunque al  $2,5\%$ ).



La *previdenza globale* (di base e complementare) è visualizzata dalle curve superiori, in relazione alle seguenti ipotesi:

c. aliquota contributiva del 33% e tasso di rendimento differenziale pari a  $-0,5\%$ , per la previdenza di base;

d. aliquota contributiva del 10% e tasso di rendimento differenziale rispettivamente pari a 0%, 1%, 2% e 3%, per la previdenza complementare.

In particolare, le curve superiori si riferiscono alla previdenza globale, nell'ipotesi di un'aliquota contributiva del 10% e di tassi di rendimento differenziale dello 0%, 1%, 2% e 3% per la previdenza complementare, fermi restando i dati indicati nel punto a. relativamente alla previdenza di base.

Sul lato destro del *grafico C* sono riportate le *curve di livello del tasso di sostituzione*, limitatamente alle età pensionabili.

Ciascun punto di una curva di livello individua i valori di età e di montante contributivo a punti che determinano il tasso di sostituzione corrispondente alla curva di livello.

Il costo a punti della pensione al variare dell'età si legge in corrispondenza della curva di livello rappresentativa di un tasso di sostituzione pari al 100%.



**L'INFORMAZIONE A FAVORE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE,  
L'INFORMAZIONE SULLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI**

**Angelo Pandolfo \***

\* Docente di “Diritto del lavoro e della previdenza sociale” presso la Facoltà di Economia dell’Università “La Sapienza” di Roma, già Commissario Covip



1. Comunicazione/informazione e previdenza complementare: si tratta di un binomio da curare con particolare impegno, trattandosi di un binomio da cui dipende in notevole misura l'effettività e l'efficacia del sistema *misto* di tutela pensionistica, ossia del sistema che affida anche alla previdenza complementare la realizzazione di un'adeguata tutela previdenziale.

Solo un sistema in cui tutto - l'adesione come i momenti successivi - è deciso d'autorità, in maniera *paternalistica*, può preoccuparsi poco o, al limite, non preoccuparsi affatto della quantità/qualità delle informazioni diffuse.

Nell'attuale realtà del nostro sistema pensionistico, il "pilastro" di base e ancor di più il "pilastro" complementare offrono opzioni, esigono controlli anche da parte dei soggetti tutelati.

Da qui l'importanza della comunicazione/informazione, quale presupposto - ad un tempo - di scelte consapevoli e di controlli efficaci.

Ancor di più una corretta e diffusa informazione costituisce una risorsa essenziale in un sistema, come l'attuale, che lascia liberi di scegliere fra l'adesione e la non adesione ad un pezzo del sistema previdenziale - quello complementare - al quale risulta rimesso un rilevante ruolo nell'assicurare "più elevati livelli di copertura previdenziale" (art. 3 l. 421/1992; art. 1 d. lgs. 124/1993).

Queste considerazioni fanno risaltare l'apprezzabilità di iniziative che propongono la comunicazione/informazione come importante tema di riflessione, tema che interpella la responsabilità di istituzioni pubbliche e di attori privati.

Dopo aver sottolineato con forza l'importanza di tale tema, si è anche in grado di richiamare l'attenzione sull'insieme di fattori che condizionano la scelta della adesione, senza il rischio di ingenerare equivoci circa i fattori rilevanti.

Invero, alla comunicazione/informazione è da riconoscere un ruolo incisivo, ma non si tratta dell'unico fattore in grado di incidere.

La collocazione nel mercato del lavoro - stabile, precaria - costituisce un altro dei fattori da considerare, reso particolarmente incisivo dalla più recente evoluzione del diritto del lavoro.

Anche rispetto ai cosiddetti lavori atipici, caratterizzati strutturalmente dalla *discontinuità*, possono attendersi risultati positivi dal miglioramento del sistema informativo.

Non c'è dubbio però che, in particolare nel loro caso, occorre anche altro per favorire la disponibilità ad aderire e ad essere fedeli alla previdenza complementare nonostante la ricorrenza di condizioni di base che non l'agevolano.

2. Negli ultimi anni il termine "trasparenza" è stato impiegato sempre più frequentemente, è entrato in settori linguistici e disciplinari sempre più numerosi, è penetrato in vari testi normativi, è stato oggetto di approfondimenti dottrinali, si è imposto come principio di cui la giurisprudenza a vari effetti tiene conto.

Al termine si assegnano una pluralità di significati e di ruoli, agevolati anche dalla sua estensione semantica.

Chiarezza contrapposta ad opacità, informazione contrapposta ad occultamento: si tratta di significati con cui il termine "trasparenza" è sicuramente presente nel settore della previdenza complementare, in virtù di espresse e impegnative previsioni legislative.

L'amministrazione e gestione dei fondi pensione - di tutti i fondi pensione - *deve* essere "corretta e trasparente"; i "principi di trasparenza" *devono* informare i rapporti fra fondi pensione e iscritti: sono queste prescrizioni dell'ordinamento di settore che segnano, ad un tempo, il *dover essere* dei fondi impegnati nell'attuazione delle forme pensionistiche complementari e la missione di garanzia assegnata all'organismo di vigilanza, la Covip (cfr. artt. 16 e 17 d. lgs. 124/1993).

Ne derivano responsabilità per tutti: per i soggetti privati, che della "trasparenza" devono fare una regola essenziale a cui improntare il proprio agire e ancor prima la

propria organizzazione; per l'istituzione pubblica, che deve controllare il rispetto della "trasparenza" e prima ancora, come anche la legge espressamente prevede, elaborare criteri e modelli utilizzabili per rendere effettiva ed efficace la "trasparenza" (cfr. art. 17 cit.).

La "trasparenza" incontra, in verità, realtà istituzionali diverse.

Una cosa è un fondo pensione di tipo associativo, che ingloba direttamente momenti partecipativi; altra cosa è un fondo pensione aperto, di cui si acquista il servizio restando all'esterno della sua organizzazione istituzionale.

L'ordinamento di settore parifica, per quanto riguarda l'applicazione di regole minime di "trasparenza", i diversi tipi di fondi pensione, escludendo che le loro peculiarità giustifichino diversità delle informazioni dovute.

Che il fondo pensione sia amministrato da "rappresentanti" degli iscritti ovvero da soggetti non legati ad essi da un vincolo di rappresentanza elettiva, comunque rimane fermo il *set* di informazioni da fornire agli aderenti.

Una deroga alla parificazione, tuttavia, sussiste.

Dopo che l'ordinamento si era assestato per quanto riguarda i protagonisti dell'attuazione delle forme pensionistiche - fondi pensione *ex art. 3 d. lgs. 124/1993* e fondi pensione aperti *ex art. 9* dello stesso decreto - come per le regole della "trasparenza" da osservare, si è avuta la novità delle assicurazioni sulla vita con finalità previdenziale, anch'esse abilitate ad attuare forme pensionistiche complementari (art. 9-*ter* d. lgs. 124/1993, come introdotto dall'art. 2 del d. lgs. 47/2000).

Data la diversa collocazione *settoriale* delle assicurazioni vita, l'equivalenza funzionale non risulta sufficiente a rendere di applicazione generale le regole relative alla "trasparenza" che risultano dettate per i fondi pensione. E questo è un problema da considerare. Sarebbe, infatti, giusto che all'equivalenza funzionale corrispondesse un omogenea regolamentazione della "trasparenza".

3. Il tema della comunicazione/informazione può essere trattato sulla base di una distinzione generale, distinguendo fra la fase che precede l'adesione alla forma pensionistica e la fase successiva.

La distinzione tiene fuori la previdenza di base, che essendo obbligatoria non necessita di informazioni che aiutino ad impiegare la libertà nel profilo positivo ovvero in quello negativo nella fase della adesione, e, invece, riguarda pienamente la previdenza complementare, che offre opzioni sia nell'una che nell'altra fase.

Considerando la previdenza complementare, è utile avere presente un'ulteriore distinzione, distinguendo fra le informazioni relative al sistema pensionistico *misto* e, in tale ambito, alle ragioni generali della previdenza complementare e le informazioni riguardanti le singole forme pensionistiche complementari.

Avendo presente l'insieme di aree di intervento, che le due distinzioni consentono di mettere in luce, si ha la sensazione di un "vuoto" di informazione, per di più su aspetti cruciali.

L'ordinamento della previdenza complementare ha molto sviluppato l'obbligo della informazione relativa alle singole forme pensionistiche complementari.

La scheda informativa, che la Covip ha avuto il merito di estendere a tutti i fondi pensione derivanti da fonti istitutive di cui all'art. 3 d. lgs. 124/1993, e il prospetto informativo dei fondi pensione aperti assicurano che tutti aderiscano, se lo scelgono, a regimi previdenziali che hanno avuto modo di valutare preventivamente in tutte le loro caratteristiche essenziali.

Sussistono senz'altro margini per migliorare i predetti documenti informativi. Una maggiore attenzione al linguaggio, frequentemente troppo tecnico e da iniziati (e, nel caso della scheda informativa, non privo talora di espressioni del "sindacalese"), potrebbe avvantaggiare l'effettiva e piena trasparenza.

Ciò non toglie che l'informazione dettagliata circa le singole forme pensionistiche costituisce un aspetto positivo dell'ordinamento della previdenza complementare, che lo fa apparire avanzato anche nella comparazione con altri ordinamenti di settore.



L'informazione relativa alle singole forme pensionistiche comporta, inoltre, indicazioni più ampie. Illustrare le caratteristiche di una forma pensionistica significa anche fornire delle informazioni sulla previdenza complementare in generale e, in qualche modo, sostenerne l'opportunità, tanto più se l'informazione sulla singola forma pensionistica evidenzia in maniera efficace caratteristiche che appaiono invoglianti al destinatario.

Nondimeno, è da riconoscere l'esistenza del "vuoto" informativo a cui si è fatto cenno.

L'effettivo assetto del sistema previdenziale non è facile da comprendere, data la lunga proiezione temporale che caratterizza ogni regime pensionistico come le vicende previdenziali individuali che vi fanno capo.

Questa difficoltà risulta accentuata quando si procede a riforme che, in vari modi, segmentano le regolamentazioni applicabili alle varie coorti di iscritti, per cui *oggi* si applicano regolamentazioni molto diverse da quelle che - per quanto già stabilito - si applicheranno *domani* ad altri gruppi di soggetti già dentro il sistema pensionistico.

La *confusione* risulta - di conseguenza - possibile se non probabile.

La miopia previdenziale, indotta dalla lontananza del momento in cui si avrà bisogno della pensione, ha, per così dire, basi strutturali, risultando agevolata dalla possibilità di leggere il *domani* della tutela previdenziale - già scritto nei testi di legge - sulla base delle normative che conformano l'*oggi* della medesima tutela, le quali in virtù dell'applicazione in atto possono apparire in maniera tanto evidente da offuscare le altre già in vigore ma in parte o addirittura in tutto non ancora applicate.

Inoltre, quando si procede ad innovare la previdenza pubblica/obbligatoria, si è portati a mettere in mostra, per comprensibili ragioni di consenso, gli effetti di maggiore equità, di razionalizzazione, di armonizzazione e meno gli effetti di riduzione dei trattamenti di pensione che le innovazioni producono.

Se poi si continua a far riferimento alla necessità di ulteriori misure di riforma, a maggior ragione può maturare l'idea che la previdenza pubblica/obbligatoria è ancora

capace di assicurare *da sola* un trattamento adeguato e che semmai solo in futuro - dopo altri eventuali interventi - si avrà bisogno di forme di integrazione.

Non è, pertanto, da escludere l'incidenza di messaggi informativi che hanno indotto e inducono, indirettamente ma efficacemente, convinzioni non favorevoli al ricorso alla previdenza complementare.

C'è, dunque, una consapevolezza da far crescere circa il bisogno di essere presenti in ambedue le componenti del sistema pensionistico *misto*. Sussiste, forse, l'esigenza di rimuovere anche qualche riflesso non voluto dei modi di presentare le vicende passate e le prospettive dell'ordinamento pensionistico.

Una campagna nazionale di informazione sullo stato del sistema pensionistico e sulle ragioni della previdenza complementare rappresenta uno strumento di cui si è più volte discusso, senza che in verità si sia compiuto alcun passo concreto per procedere in tale direzione.

Eppure, si tratta di uno strumento di indubbia utilità, peraltro da mettere a punto in modo da promuovere la previdenza complementare sulla base di informazioni tanto realistiche ed oggettive circa le prospettive del sistema pensionistico e le caratteristiche delle diverse tipologie di forme complementari quanto immuni da parzialità a favore dell'una o dell'altra di tali tipologie.

4. Si è già espresso apprezzamento per lo specifico quadro informativo che accompagna l'adesione alle singole forme pensionistiche complementari.

Un apprezzamento può esprimersi anche riguardo allo strumento di informazione messo a disposizione di chi ha già assunto la veste di aderente ad un fondo pensione.

La comunicazione periodica agli iscritti, come costruita dalla delibera Covip del febbraio 1999, offre sufficienti informazioni sull'andamento della gestione complessiva del fondo pensione nonché sulla "posizione individuale" del singolo iscritto, con riferimenti dettagliati all'afflusso contributivo registrato nel periodo di riferimento.

L'importanza dell'informazione successiva all'adesione è generalmente sottolineata.

Si tratta, in effetti, di un'informazione rilevante a diversi fini.

L'informazione sull'afflusso contributivo, che vede il datore di lavoro impegnato a versare al fondo pensione tutte le forme di contribuzione (contributi dovuti dal datore di lavoro, contributi dovuti dal lavoratore, quote di trattamento di fine rapporto), rappresenta un elemento essenziale per consentire al lavoratore di reagire ad eventuali omissioni contributive.

Lo schema che sembra prevalere, secondo cui il fondo pensione non è direttamente responsabile del recupero della contribuzione omessa, rafforza l'importanza di questo genere di informazione, tanto più che la previdenza complementare rimane del tutto estranea al principio di automaticità della prestazione previdenziale.

Si tratta di uno schema che, indubbiamente, limita la diretta responsabilità del fondo pensione.

Non è, però, da ignorare che alla corretta e tempestiva messa a disposizione dell'informazione circa gli afflussi contributivi risultano collegati anche profili di possibile responsabilità patrimoniale del fondo pensione.

Se il lavoratore aderente non è informato tempestivamente e con precisione e, per questo, incontra difficoltà nell'ottenere la corretta formazione della posizione contributiva da parte del datore di lavoro, può richiedere di essere risarcito dal fondo pensione.

L'informazione sulla gestione rileva non solo ai fini dell'interazione con chi amministra il fondo pensione a cui si è iscritti, ma anche come risorsa utilizzabile ai fini della mobilità all'interno del fondo, realizzabile con il passaggio da un "comparto" ad un altro fra quelli presenti nel fondo di appartenenza.

Essendo prevista la mobilità volontaria fra fondi pensione, l'informazione rileva, altresì, ai fini dell'abbandono del fondo con il trasferimento della "posizione individuale" presso un'altra forma pensionistica.

Quest'ultima - si badi - costituisce una fattispecie da considerare anche da un altro punto di vista.

Chi si avvale della facoltà di trasferimento della "posizione individuale" è verosimilmente destinatario di ulteriori flussi informativi, provenienti dai promotori di forme pensionistiche che si propongono come possibile approdo del trasferimento.

Questa circostanza induce a dare rilievo ad una disposizione del decreto 124/1993, che finora non è stata pienamente sviluppata.

Si fa riferimento alla disposizione secondo cui "la Commissione di vigilanza (...) emanerà norme per regolare le offerte commerciali proposte dai vari fondi pensione al fine di eliminare distorsioni nell'offerta che possano creare nocimento agli iscritti ai fondi" (art. 10, comma 3-*bis*), la quale suscita un interesse ancora maggiore alla luce del disegno di legge delega - all'esame del Parlamento - che lascia intravedere il superamento degli elementi che condizionano la libertà di trasferimento.

5. L'informazione può essere determinante. L'informazione, tuttavia, richiede soggetti impegnati nel diffonderla. Altrimenti, se non c'è chi diffonde effettivamente l'informazione, si possono prevedere elevati *standard* informativi, con il rischio che rimangano solo teorici venendo a mancare concretamente gli effetti benefici dell'informazione.

L'informazione a cui abbiamo fatto fin qui riferimento è, in alcuni casi, obbligatoria e, in altri, solo volontaria.

L'informazione relativa alla vita del fondo pensione - per quanto attiene ai profili contributivi come a quelli gestionali - è obbligatoria e, quindi, a meno di ipotizzare una violazione della normativa, se ne può dare per scontata la ricorrenza.

La fornitura dell'informazione relativa all'adesione, che ingloba anche la sollecitazione ad aderire, è invece *del tutto* volontaria.

Una volta costituito un fondo pensione, sono individuabili soggetti legittimati ad diffondere le informazioni volte ad accompagnare le adesioni, in alcuni casi anche in forma pubblicitaria.

Non si può dire, tuttavia, che i soggetti legittimati siano anche obbligati ad attivarsi in tal senso né che esistano gradi minimi di attivazione che qualcuno possa da loro esigere.

L'ordinamento di settore prevede informazioni adeguate relativamente al cruciale momento della adesione, ma chi è legittimato a propagarle può trovarsi in difficoltà o comunque non essere interessato a diffondere l'informazione/sollecitazione ad aderire, con una precisa conseguenza: le informazioni, con la connessa sollecitazione ad aderire, difetteranno, con riflessi negativi sull'estensione della previdenza complementare.

Ebbene, se non si vogliono chiudere gli occhi sulla attuale situazione della previdenza complementare, è da riconoscere che vari fattori frenano la diffusione delle informazioni finalizzate alla adesione ai fondi pensione.

Difficoltà organizzative sembrano condizionare, almeno in certi casi, la diffusione delle informazioni relative ai fondi pensione derivanti da fonti istitutive contrattuali/collettive.

Non si può, inoltre, non prestare attenzione alla possibilità, per alcuni concreta, che addirittura entrino in circolo informazioni contrarie alle adesioni.

Ogni mancata adesione alla previdenza complementare comporta un risparmio di costo del lavoro. Per questo, non può escludersi che venga *suggerito* di non aderire.

Un difetto di *spinta* si registra anche nel caso dei fondi pensione aperti.

Gli intermediari che li hanno istituiti sembrano interessati, per varie ragioni, a privilegiare la commercializzazione di altri prodotti finanziari ed assicurativi.

Insomma, la previdenza complementare è apparsa, in alcuni momenti, come un settore in cui molti si sarebbero impegnati con determinazione, andando con decisione ed efficacia alla ricerca delle adesioni.

Nella realtà, si tratta di un settore diviso fra chi ne vorrebbe lo sviluppo (del settore), ma incontra varie difficoltà, e chi privilegia l'offerta di altri prodotti, rivendicando maggiori spazi di operatività nel settore e intanto non sfruttando a pieno quelli - invero non insignificanti - già consentiti.

Può così accadere che si stia fuori dalla previdenza complementare per scelta pienamente consapevole. Si può azzardare l'ipotesi che tanti rimangano fuori non avendo ricevuto informazioni/sollecitazioni specifiche, che certamente non determinerebbero sempre e comunque le adesioni ma che altrettanto certamente ne accrescerebbero il numero.

Come superare questa situazione?

Si potrebbe pensare che la soluzione stia nell'obbligatorietà dell'adesione ai fondi pensione, facendosi forti anche del fatto che il disegno di legge all'esame del Parlamento reca una soluzione del genere.

Le obiezioni mosse all'obbligatorietà sono diverse.

Se ne può aggiungere un'altra, per così dire preliminare.

L'obbligatorietà non rientra nella discrezionalità legislativa senza condizioni. Difatti, può essere adottata senza rischi solo per assicurare la prestazione previdenziale minima voluta dai principi costituzionali.

Nella complessiva disciplina portata all'attenzione del Parlamento risulta insito uno schema del genere: la cosiddetta "de-contribuzione" pone le premesse finanziarie per un'ulteriore riduzione della previdenza già oggi obbligatoria; la riduzione di questa previdenza rende possibile l'obbligatorietà della previdenza complementare, altrimenti costituzionalmente problematica.

L'accettazione dell'obbligatorietà della previdenza complementare costituisce, pertanto, una posizione che, rispetto al livello attualmente previsto per la previdenza

pubblica/obbligatoria, prefigura un ruolo *sostitutivo* più che *integrativo* della previdenza complementare; al contrario, la non accettazione dell'obbligatorietà della previdenza complementare costituisce una posizione che si salda con l'orientamento favorevole a confermare i livelli di copertura della previdenza pubblica/obbligatoria - già ridotti dalle riforme degli anni novanta - rispetto ai quali la previdenza complementare dovrebbe continuare a svolgere una funzione solo *integrativa*.

Escludere l'obbligatorietà, peraltro, non equivale a condannarsi all'inerzia.

Proprio il mantenimento della volontarietà dell'adesione alla previdenza complementare sollecita, a ben vedere, una serie di interventi.

Il primo riguarda il *silenzio/assenso* come modalità di adesione.

Si tratta di una formula equilibrata che, da una parte, non fa superare la volontarietà della previdenza complementare e, dall'altra, risulta efficace nel moltiplicare le adesioni, sia pure a patto che sia costruita con piena consapevolezza degli ostacoli da superare.

Il *silenzio/assenso* può essere regolato in modo da salvaguardare il principio della "trasparenza", prevedendosi che esso si formi solo dopo il ricevimento del documento informativo pre-adesione.

Peraltro, anche alla luce di quanto si è osservato in precedenza, non si tratta solo di congegnare un meccanismo che faccia valere il *silenzio* come espressivo della volontà di aderire, ma occorre anche facilitare che tutti i soggetti interessati ricevano effettivamente l'informazione/sollecitazione ad aderire.

L'esperienza di questi ultimi anni non conforta l'idea che una sola tipologia di fondi pensione possa davvero coprire interamente la vastissima nonché eterogenea area dei soggetti destinatari della previdenza complementare.

Emerge così l'esigenza di valorizzare l'adesione "su base contrattuale collettiva" ai fondi pensione aperti, formula anch'essa in grado di favorire la diffusione della previdenza complementare.

Infine, anche perché la previdenza complementare deve farsi spazio fra altri strumenti finanziari ed assicurativi, è necessario potenziare la convenienza relativa della adesione ai fondi pensione, in verità dovuta alla luce della loro peculiare caratterizzazione previdenziale.

L'accrescimento della convenienza della previdenza complementare e, quindi, dell'interesse dei destinatari verso di essa può fungere anche da molla che fa superare la *pigrizia* con cui, al momento, si procede da parte di soggetti legittimati ad offrirla.



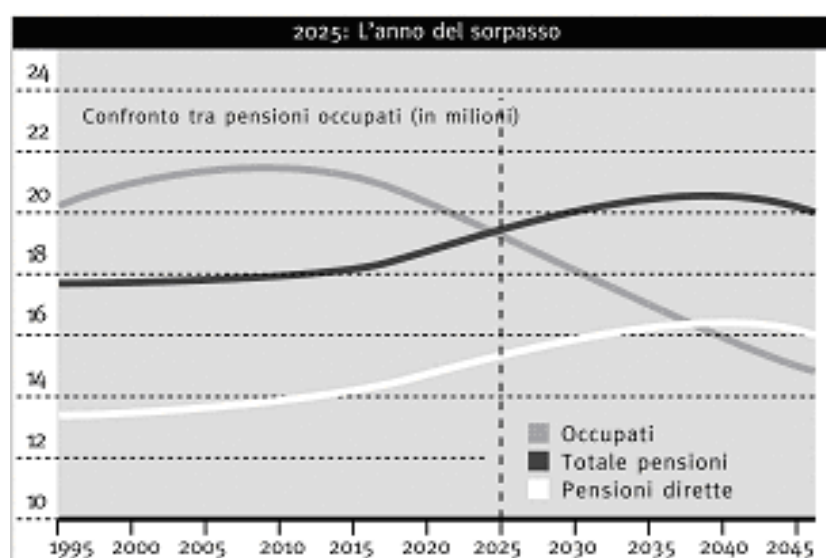
**COME CAMBIA LA TUTELA PREVIDENZIALE:  
UN'ESPERIENZA LOCALE**

**Oskar Peterlini \***

\* Senatore della Repubblica



Mentre cresce la vita media dell'uomo e le persone diventano sempre più vecchie, diminuiscono le nascite. Grazie ai progressi della scienza medica e della tecnologia sanitaria, dell'igiene e dell'alimentazione nonché dei miglioramenti nel livello di benessere della popolazione la speranza di vita in Italia raggiunge una media di 80 anni, 77 per i maschi ed 83 per le donne destinato ulteriormente a crescere. Dall'altro lato l'Italia si annovera con 1,2 bambini pro donna tra i paesi con la più bassa natalità del mondo. Il sistema pensionistico basato sulla ripartizione in cui i giovani che lavorano pagano le pensioni per le persone anziane regge sempre meno.



Fonte: Il Sole 24 Ore, dossier fondi pensione, 17.08.1997

Il Sole 24 Ore nel 1997 prevedeva che già nel 2025 il numero dei pensionati avrebbe superato quello dei lavoratori attivi. In verità la data del sorpasso si sta rapidamente avvicinando. L'Istat nel recente studio dedicato a "I beneficiari delle prestazioni pensionistiche" ha elaborato, provincia per provincia, il rapporto tra il numero dei pensionati e quello degli occupati: emerge che in Italia a 1000 occupati corrispondono 763 pensionati; il dato mostra un'incidenza percentuale del 76,3% su base nazionale. Come emerge dal grafico, in molte province italiane il numero dei pensionati ha già superato quello dei lavoratori attivi.

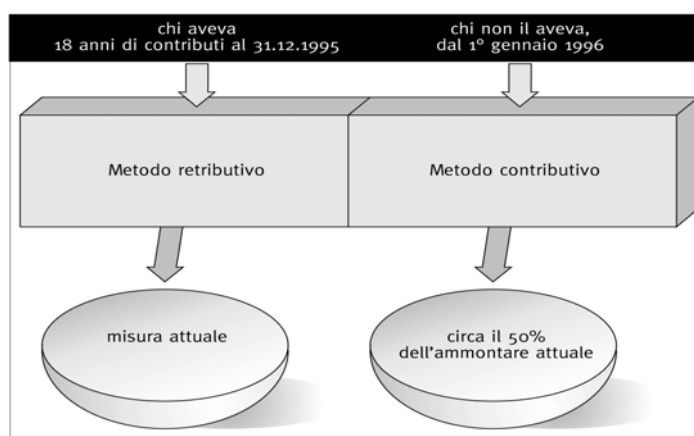
## L'Italia che invecchia, numero di pensionati ogni 1.000 occupati

LE PRIME		LE ULTIME	
Enna	1.125	Latina	646
Alessandria	1.039	Padova	643
Reggio Calabria	1.028	Lecco	637
L'Aquila	1.026	Brescia	634
Agrigento	1.026	Treviso	630
Trieste	1.000	Vicenza	599
Catanzaro	1.000	Prato	592
Genova	981	Bergamo	589
Terni	974	Bolzano	555
Palermo	962	Rimini	540

Note: media nazionale 763

Fonte: Istat, "I beneficiari delle prestazioni pensionistiche", Il Sole 24 Ore, 29.10.2001.

## Il nuovo calcolo delle pensioni colpisce in particolare i giovani



Oskar Peterlini: Le nuove pensioni, Franco Angeli 2003

Il processo d'invecchiamento della popolazione in atto ormai da tempo, che si accentuerà in molti Paesi Europei nel prossimo ventennio, ha provocato una serie di riforme del sistema pensionistico anche in Italia. Il taglio più incisivo consiste nel passaggio dal sistema retributivo per il calcolo delle pensioni al cosiddetto sistema contributivo. Questo metodo comporterà un taglio delle pensioni a circa la metà del livello attuale. Il passaggio è graduale ma colpirà pienamente le giovani generazioni.

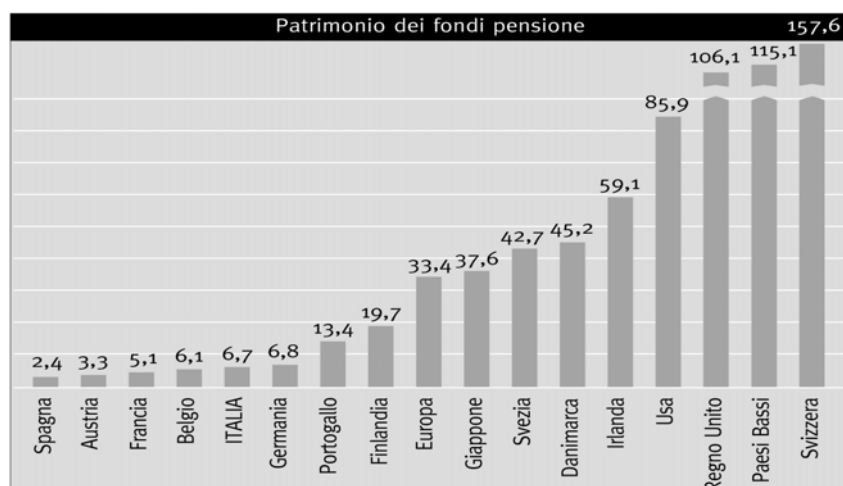
## Gli effetti delle riforme

Sono soprattutto i giovani ad essere penalizzati:

- l'entità della pensione rimane sostanzialmente invariata per coloro che al 31.12.1995 hanno maturato 18 anni di contributi;
- per i giovani, dal 1° gennaio 1996 (pro quota), le pensioni non saranno più calcolate in base alla retribuzione degli ultimi 5 e 10 anni, bensì in base all'ammontare dei contributi effettivamente versati;
- se tale metodo di calcolo verrà esteso a tutti, colpisce meno gravemente i più anziani (solo pro rata);
- l'età pensionabile e i pensionamenti per anzianità saranno gradualmente elevati, soprattutto gravando sui giovani.

Proprio nella consapevolezza della situazione drammatica in cui verseranno i giovani nella loro vecchiaia il legislatore ha introdotto, con la stessa riforma del 1992 (Amato) e poi migliorato con la riforma del 1995 (Dini), la previdenza complementare. La nuova normativa prevede forti incentivi anche di carattere fiscale per la previdenza complementare, al fine di invogliare i lavoratori a risparmiare ed accumulare capitali per la loro pensione. L'adesione ai Fondi pensione è facoltativa e sono i lavoratori stessi pertanto che diventano i gestori del proprio futuro. I risultati sono però finora deludenti.

### L'Italia è ancora cenerentola



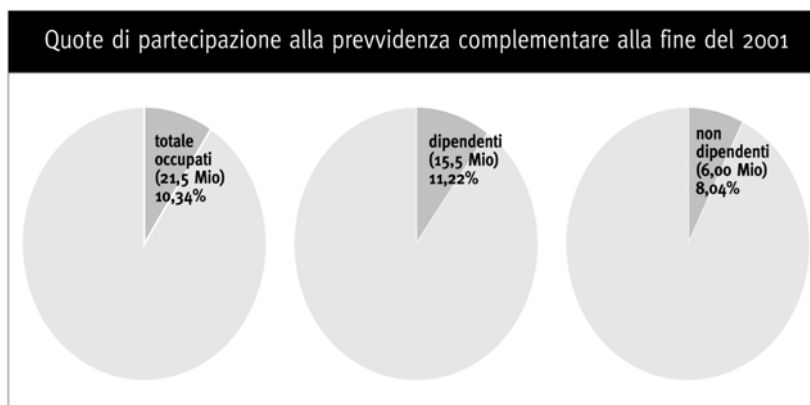
A fine 2000 gli asset dei Fondi pensione dei Paesi OCSE ammontavano a 9.737 miliardi di Euro, rappresentando circa il 40% del prodotto interno lordo di detti Paesi; l'Italia il 6,7%.

### Totale degli iscritti alla previdenza complementare

	<b>Number of PF</b>	<b>Number of members</b>	<b>Assets for benefits</b>
New negotiated PF(x)	43	1,022,682	3.89 bn Euro
New open PF(x)	96	350,281	1.44 bn Euro
Total new PF(x)	139	1,372,963	5.33 bn Euro
Old PF(xx)	554	680,791	29.43 bn Euro
<b>TOTAL PF</b>	693	2,053,754	34.76 bn Euro
Individual pension insurance policies		443,982	
<b>TOTAL</b>		2,497,736	

Source: COVIP, up-date 30.06.2003  
 x up-date august 2003  
 xx Old PF up-date december 2002

Nonostante i grandi sforzi il numero totale degli iscritti ai fondi pensione è ancora deludente: sono circa 2 milioni a cui si aggiungono 200.000 polizze di assicurazione vita secondo i nuovi piani individuali. Rapportato alle forze di lavoro gli iscritti alla previdenza complementare sono poco più del 10%, l'11% dei dipendenti e l'8% degli autonomi.



Mancano però soprattutto quelli che ne hanno più bisogno e soprattutto i giovani.

L'identikit dei lavoratori più propensi ad iscriversi a un fondo pensione chiuso o aperto o che sono già iscritti ad un Fondo è il seguente: sono dirigenti, tra i 40 e i 49 anni, hanno un livello d'istruzione universitario, sono uomini, vivono nel centro-nord ed appartengono alla classe di reddito più alto.

	F.P. chiuso	F.P. aperto	nessun F.P.	non so	già iscritto	nessuna indicaz.
<b>Media</b>	<b>17,9</b>	<b>14,2</b>	<b>30,3</b>	<b>20,2</b>	<b>6,5</b>	<b>11,0</b>
<b>PER CATEGORIA PROFESSIONALE</b>						
<b>Imprenditori</b>	<b>22,1</b>	<b>23,2</b>	<b>29,5</b>	<b>11,6</b>	<b>4,2</b>	<b>9,5</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>	<b>23,3</b>	<b>10,0</b>	<b>3,3</b>	<b>10,0</b>
<b>Insegnanti</b>	<b>23,3</b>	<b>11,6</b>	<b>27,9</b>	<b>25,6</b>	<b>4,7</b>	<b>7,0</b>
<b>Impiegati</b>	<b>20,5</b>	<b>14,5</b>	<b>30,8</b>	<b>19,7</b>	<b>6,4</b>	<b>8,1</b>
<b>Esercenti</b>	<b>10,1</b>	<b>12,6</b>	<b>33,2</b>	<b>19,7</b>	<b>9,2</b>	<b>15,1</b>
<b>Operai</b>	<b>19,3</b>	<b>8,8</b>	<b>29,8</b>	<b>27,5</b>	<b>4,1</b>	<b>10,5</b>
<b>Pensionati</b>	<b>25,6</b>	<b>18,6</b>	<b>16,3</b>	<b>16,3</b>	<b>9,3</b>	<b>14,0</b>
<b>PER CLASSE DI ETÀ'</b>						
<b>18-29 anni</b>	<b>8,3</b>	<b>15,3</b>	<b>41,7</b>	<b>13,9</b>	<b>6,9</b>	<b>13,9</b>
<b>30-39</b>	<b>19,4</b>	<b>14,1</b>	<b>30,0</b>	<b>20,5</b>	<b>7,4</b>	<b>8,5</b>
<b>40-49</b>	<b>20,5</b>	<b>15,2</b>	<b>26,1</b>	<b>23,9</b>	<b>5,7</b>	<b>8,7</b>
<b>50-59</b>	<b>16,1</b>	<b>14,0</b>	<b>33,2</b>	<b>18,1</b>	<b>6,2</b>	<b>12,4</b>
<b>60 e oltre</b>	<b>17,2</b>	<b>6,9</b>	<b>25,9</b>	<b>17,2</b>	<b>6,9</b>	<b>25,9</b>
<b>PER LIVELLO D'ISTRUZIONE</b>						
<b>Università</b>	<b>23,9</b>	<b>20,5</b>	<b>18,8</b>	<b>17,1</b>	<b>8,5</b>	<b>11,1</b>
<b>Medie superiori</b>	<b>19,0</b>	<b>16,9</b>	<b>31,7</b>	<b>17,7</b>	<b>6,3</b>	<b>8,2</b>
<b>Medie inferiori</b>	<b>15,8</b>	<b>10,8</b>	<b>33,3</b>	<b>22,2</b>	<b>5,4</b>	<b>12,5</b>
<b>Elementari</b>	<b>12,0</b>	<b>5,4</b>	<b>29,3</b>	<b>28,3</b>	<b>8,7</b>	<b>16,3</b>
<b>PER SESSO</b>						
<b>Uomini</b>	<b>19,3</b>	<b>15,8</b>	<b>30,0</b>	<b>16,2</b>	<b>7,0</b>	<b>11,7</b>
<b>Donne</b>	<b>13,6</b>	<b>9,5</b>	<b>31,4</b>	<b>31,8</b>	<b>5,0</b>	<b>8,6</b>
<b>PER ZONA GEOGRAFICA</b>						
<b>Nord-ouest</b>	<b>17,1</b>	<b>11,9</b>	<b>32,6</b>	<b>21,3</b>	<b>8,7</b>	<b>8,4</b>
<b>Nord-Est</b>	<b>25,2</b>	<b>6,5</b>	<b>43,0</b>	<b>13,1</b>	<b>10,3</b>	<b>1,9</b>
<b>Centro-Nord</b>	<b>20,8</b>	<b>19,5</b>	<b>24,8</b>	<b>15,4</b>	<b>4,0</b>	<b>15,4</b>
<b>Centro-Sud</b>	<b>9,8</b>	<b>23,0</b>	<b>25,4</b>	<b>23,8</b>	<b>5,7</b>	<b>12,3</b>
<b>Sud-Isole</b>	<b>18,0</b>	<b>12,4</b>	<b>26,4</b>	<b>24,7</b>	<b>2,2</b>	<b>16,3</b>
<b>PER CLASSE DI REDDITO</b>						
<b>Fino a 749 €</b>	<b>17,6</b>	<b>2,2</b>	<b>25,9</b>	<b>26,5</b>	<b>7,2</b>	<b>20,5</b>
<b>749 € - 1.162 €</b>	<b>17,8</b>	<b>16,8</b>	<b>23,4</b>	<b>28,3</b>	<b>3,0</b>	<b>10,6</b>
<b>1.162 € - 1.937 €</b>	<b>16,7</b>	<b>13,1</b>	<b>32,8</b>	<b>20,5</b>	<b>6,0</b>	<b>10,9</b>
<b>1.937 € e oltre</b>	<b>19,7</b>	<b>14,5</b>	<b>31,8</b>	<b>14,2</b>	<b>9,3</b>	<b>10,4</b>

Fonte: XVII Rapporto sul risparmio e sui in Italia, 1999, Bnl/Centro Einaudi, Il Sole 24 Ore, 18.12.1999.

Le categorie meno interessate ad un Fondo pensione e meno iscritte sono: gli esercenti, i giovani tra i 18 e 29 anni, con un grado di istruzione di livello elementare o medio, le donne, gli abitanti del sud e delle isole e le fasce più basse di reddito.

## Disponibilità ad aderire a un fondo pensione

### L'identikit dei lavoratori

più propensi o già iscritti	meno interessati ai F.P.
<ul style="list-style-type: none"><li>• dirigenti 40 – 49 anni</li><li>• livello d'istruzione universitario</li><li>• uomini</li><li>• centro-nord</li><li>• classe reddito più alto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• esercenti</li><li>• giovani 18-29 anni</li><li>• istruzione elementare/media</li><li>• donne</li><li>• sud e isole</li><li>• classe reddito più basso</li></ul>

### Le ragioni del mancato decollo

#### La novità della materia e l'insufficiente conoscenza della previdenza complementare

Anche se l'attuale percentuale del 10% nei prossimi anni aumenterà lievemente, ad esempio fino al 30% (quota già sorpassata in Trentino Alto Adige/Südtirol), ed auspicando, nel prossimo futuro, quote di adesione del 70%, ci si dovrà porre la domanda di come raggiungere la parte mancante della popolazione, che potrebbe essere quella che ne ha più bisogno, come risulta dalle analisi attuali.

### La scarsità delle risorse

Per tante famiglie di lavoratori che devono vivere di uno stipendio attorno ai 1000 € mensili, si presenta anche la difficoltà oggettiva di riservare una parte del reddito attuale per esigenze future. La scarsità delle risorse è anche dovuta, per i lavoratori dipendenti privati e pubblici, all'elevato livello dell'aliquota contributiva per il finanziamento del sistema pubblico (32,7%) ed in generale all'elevata tassazione del reddito di lavoro.



## **La necessità di un mercato previdenziale più aperto**

Il privilegio dei Fondi pensioni negoziali e le preclusioni all'utilizzo, da parte dei lavoratori dipendenti, dei Fondi pensione aperti e delle altre forme individuali, non ha permesso al mercato di sviluppare un'offerta variegata concorrenziale di proposte previdenziali.

## **La mancanza di garanzie**

Chi è stato abituato e viziato dalla sicurezza di poter percepire una pensione pubblica garantita, mal volentieri accetta di doversi esporre con i propri risparmi ai mercati finanziari, alle sue oscillazioni e rischi. Dopo la fase espansiva dei mercati finanziari fino al 1999, in concomitanza con il decollo dei Fondi pensione in Italia, i mercati finanziari hanno registrato negli anni 2000, 2001 e 2002, fortissime oscillazioni ed ingenti perdite che naturalmente hanno spaventato soprattutto i piccoli investitori, i quali meno conoscono le regole del mercato, le prospettive del lungo termine.

Alla luce del dettato costituzionale sembra comunque opportuno studiare forme che almeno in parte sgravino il lavoratore da questo rischio.

## **La necessità di tutelare le prestazioni**

*“Ancorché non vi siano oggi segnali che possano far temere sulla tenuta complessiva del sistema delle assicurazioni, si reputa”* – scrive il Presidente della COVIP nella sua relazione del 2002 – *“comunque necessario, in termini generali, che anche la fase finale del percorso di attuazione dei programmi pensionistici complementari sia assistita da un complessivo sistema di garanzie.”*

## **La necessità di un quadro stabile**

La Commissione di valutazione della spesa previdenziale presso il Ministero del lavoro ha infine osservato che occorre dare un quadro di stabilità legislativo alle aspettative dei soggetti coinvolti *“dal lato sia della domanda (potenziali aderenti), sia dell’offerta (soggetti promotori e collocatori dei Fondi), in contrasto con i continui interventi legislativi degli ultimi anni.”*

Occorrerebbe pertanto procedere in modo definitivo alle modifiche necessarie, migliorando l’informazione, liberando risorse per la contribuzione, equiparando i Fondi aperti e negoziali, prevedendo garanzie e professionalità e rimuovendo le altre difficoltà con un quadro legislativo organico che semplifichi le procedure, spesso ancora molto pesanti, garantendo la massima trasparenza ed assicurando all’intero settore un quadro di certezze.

## **La previdenza complementare in Trentino-Alto Adige/Südtirol**

### **Un’idea diventa realtà**

Il 7 agosto 1996 le più importanti associazioni sindacali ed economiche dell’Alto Adige/Südtirol e del Trentino sottoscrivono insieme alla Regione un protocollo d’intesa con il quale l’Amministrazione regionale si impegna a favorire e sostenere la creazione dei Fondi pensione regionali attraverso una legge regionale, ad intervenire a favore degli iscritti in difficoltà nel versamento delle quote contributive previste, a mettere a disposizione i mezzi finanziari necessari per fornire adeguate garanzie in ordine alle prestazioni pensionistiche.

### **Legge regionale del 27 febbraio 1997, n. 3**

"Art. 1 (Agevolazione al funzionamento amministrativo-contabile dei Fondi pensione costituiti su base territoriale regionale)

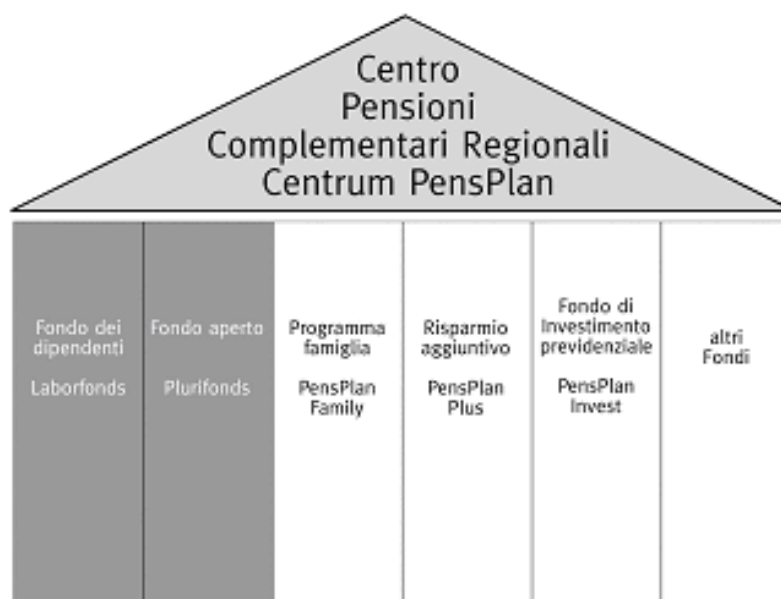
1. Qualora vengano costituiti, a norma del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni, uno o più Fondi pensione per lavoratori dipendenti, a seguito di contrattazione tra le parti sociali a livello regionale ed uno o più Fondi pensione per lavoratori autonomi e liberi professionisti, promossi dalle rispettive associazioni e sindacati di rilievo regionale, la Regione, nell'esplicazione della competenza in materia di previdenza attribuitale dall'articolo 6 dello Statuto speciale di autonomia, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1972, n. 670, agevola il funzionamento dei Fondi stessi sotto il profilo amministrativo-contabile, secondo quanto disciplinato negli articoli seguenti."

La Regione promuove la previdenza complementare in Trentino Alto-Adige Südtirol tramite un cosiddetto Centro Pensioni Complementari Regionali, brevemente chiamato Centrum PensPlan, istituito con la legge regionale del 27 febbraio 1997 n. 3. La Regione ha inoltre sviluppato un ambizioso programma e ha promosso l'istituzione di Fondi regionali complementari di diversa tipologia: per lavoratori e lavoratrici dipendenti, Laborfonds, e per tutti coloro che non possono aderire al fondo negoziale e per i lavoratori e lavoratrici autonomi, un fondo aperto, Plurifonds. Nel ambito di Plurifonds sono stati sviluppati programmi speciali per la famiglia (PensPlan family) e per il risparmio aggiuntivo (PensPlan Plus). È stata creata inoltre con gli istituti assicurativi e bancari presenti in Regione una società per la gestione del risparmio chiamata PensPlan Invest.

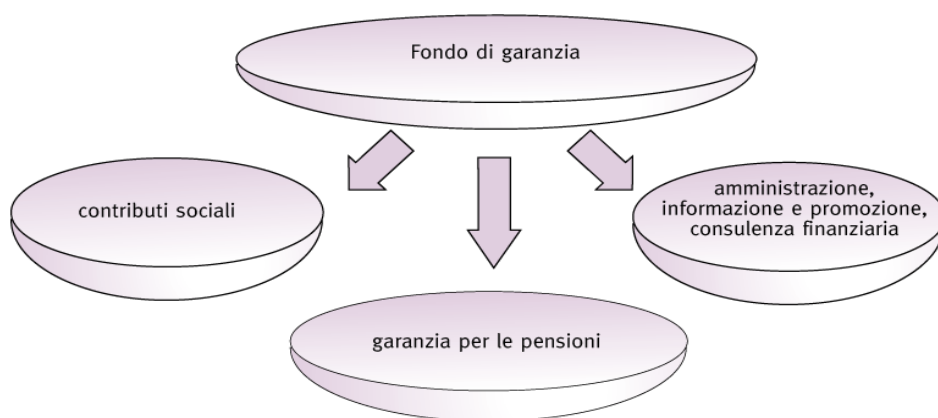
## Il Progetto PensPlan

Il Progetto PensPlan prevede, in particolare:

- 1) la costituzione di due società di servizi con capitale prevalente pubblico, il Centrum PensPlan s.p.a. (98% Regione, 2% banche locali) e la PensPlan Invest SGR s.p.a. (60% Centrum PensPlan s.p.a.; 40% banche locali) per attuare la politica della regione nell'ambito della previdenza complementare; fornire ai fondi regionali, servizi amministrativi/contabili, logistici e finanziari in forma gratuita;
- 2) l'attuazione di un articolato progetto di comunicazione/informazione per la popolazione, a carico della Regione (e non dei fondi pensione!);
- 3) la fornitura di incentivi per l'iscrizione ai fondi pensione da parte di lavoratori parasubordinati, nonché la fornitura di supporto alla contribuzione per gli iscritti in generale in casi di difficoltà (disoccupazione, malattia, mobilità, ecc.);
- 4) la fornitura di garanzie regionali agli iscritti nell'ultimo biennio di contribuzione ai fondi pensione;
- 5) il finanziamento del "Progetto PensPlan".



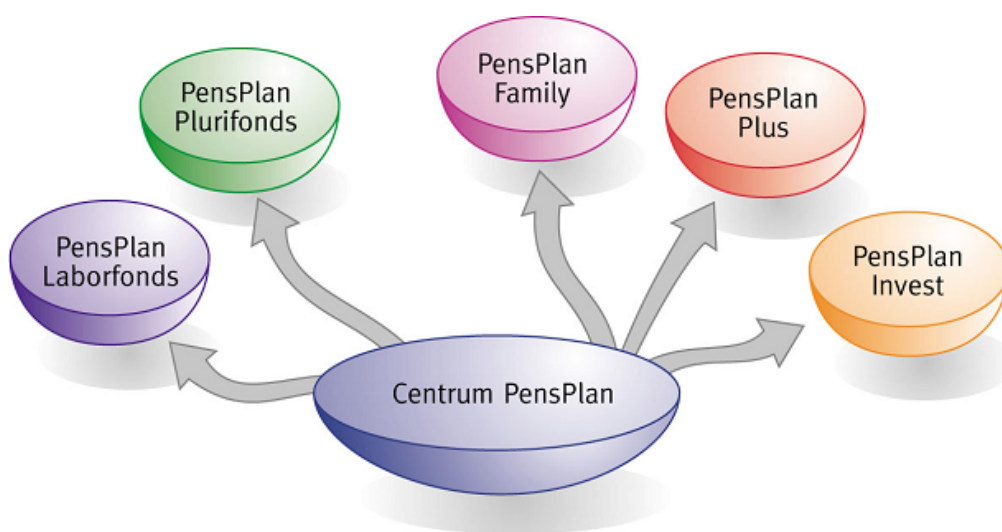
## Il finanziamento avviene tramite un fondo di garanzia



Oskar Peterlini: Le nuove pensioni, Franco Angeli 2003

Un Fondo di garanzia deve garantire l'adempimento di tutti i compiti del Centrum e finanziarli con le proprie rendite. Raggiunta la massa critica necessaria, il progetto regionale funzionerà senza l'intervento della mano pubblica. Anche questa è previdenza. Il Fondo di garanzia dovrà raggiungere la somma di 250 milioni di Euro ed è stato finora finanziato dalla Regione per circa la metà.

## Gli iscritti



Oskar Peterlini: Le nuove pensioni, Franco Angeli 2003

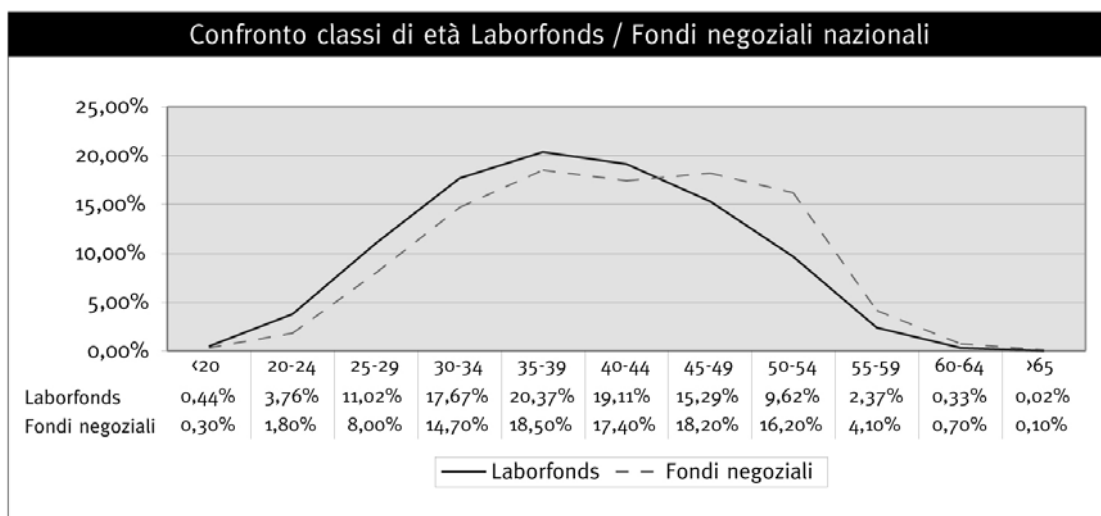
Il fondo negoziale Laborfonds ha finora raccolto circa 65.000 iscritti, e si posiziona pertanto al terzo posto dei fondi negoziali in Italia. Il fondo pensione aperto (con i suoi vari programmi) PensPlan Plurifonds, realizzato insieme all'assicurazione Itas Vita ha superato i 7.000 iscritti.

## Strategia di Comunicazione del progetto regionale PensPlan

### Obiettivi

L'obiettivo è quello di bruciare i tempi di avvio della nuova previdenza, di modo che in pochi anni si possa giungere alla costituzione di una previdenza integrativa per una fascia quanto più ampia possibile di popolazione e non solamente per le persone più informate. In caso contrario, rimarrebbero escluse dal programma pensionistico integrativo proprio quelle categorie che maggiormente avrebbero bisogno di aderirvi, come succede nel resto del Paese.

La comunicazione punta pertanto soprattutto sui giovani. I risultati sono già stati in parte raggiunti. Gli aderenti, oltre 70.000, arrivano al 30% della popolazione attiva che pertanto è il triplo della media nazionale. La composizione degli aderenti rappresenta meglio le fasce di età più basse.



Gli iscritti a Laborfonds sono largamente più giovani rispetto agli aderenti agli altri Fondi di categoria nazionali. La strategia di investimento può pertanto essere orientata su un periodo più lungo.

#### Obiettivi della Strategia di Comunicazione

- informare la popolazione sulla problematica della previdenza complementare, convincere sulla necessità, indicare gli strumenti per l'adesione
- creare un marchio regionale "PensPlan" forte che contraddistingue, e conferisce credibilità agli strumenti di adesione promossi con il progetto PensPlan
- fornire supporto tecnico/organizzativo a enti locali, sindacati, associazioni datori di lavori, patronati, banche, SIM, società ed agenti assicurativi ecc. per favorire l'adesione ai fondi pensione

#### Strumenti

##### Strumenti per l'attuazione della Strategia Comunicazione

- strumenti beni immateriali
- strumenti di PR
- strumenti di Direct marketing
- strumenti pubblicitari
- strumenti di consulenza

##### Strumenti beni immateriali

- registrazione e utilizzo del marchio PensPlan per tutta la "famiglia" per il Centrum PensPlan, la PensPlan Invest, ed i Fondi: Laborfonds, PensPlan Plurifonds, PensPlan Family, PensPlan Plus
- realizzazione di una "Corporate Identity" immediatamente rappresentativa del Progetto PensPlan
- graficamente definita ed unitaria
- conferita in licenza d'uso a tutti i fondi pensione e soggetti legati al Progetto PensPlan

- sviluppo da parte del Centrum PensPlan del sistema esperto “PensPlanner” per permettere agli interessati la pianificazione del risparmio previdenziale

#### Strumenti di PR

- Ufficio stampa “PensPlan”
- trasmissioni informative su televisioni e radio locali
- presenza fissa del Centrum PensPlan con chioschi informativi “PensPlan” durante le manifestazioni più frequentate (p.es. fiere)
- “PensPlan on Tour”: presenza con chioschi informativi PensPlan in piscine pubbliche, in piazze, ecc.
- manifestazioni PR “PensPlan” in luoghi pubblici (su iniziativa del Centrum PensPlan S.p.A.; su richiesta di enti locali, associazioni, ecc.)
- distribuzione di materiale informativo PensPlan (volantini, opuscoli, poster ecc.)
- manifestazioni PR su richiesta dei fondi pensione (in aziende, durante convegni, ecc.)

#### Strumenti di Direct marketing

- istituzione di punti d’informazione “PensPlan Infodesk” accessibile al pubblico durante le ore d’ufficio presso le sedi Centrum PensPlan S.p.A.
- istituzione e promozione di un numero verde 24/h “PensPlan” per informazioni sulla previdenza, sui fondi pensione, ecc. (800 99 11 77)
- istituzione e promozione del sito internet “www.pensplan.com”
- istituzione e gestione di un sito internet per i fondi pensione negoziali/aperti/aziendali (p.es. [www.laborfonds.it](http://www.laborfonds.it), [www.plurifonds.it](http://www.plurifonds.it)) per fornire informazioni (stato versamenti, numero e valore quote possedute; corrispondenza con il fondo archiviata otticamente) e servizi agli aderenti, ai datori di lavoro, ai consulenti di lavoro

#### Strumenti pubblicitari

- pubblicità istituzionale (marchio “PensPlan”; tutti i fondi pensione PensPlan) sui mass-media locali



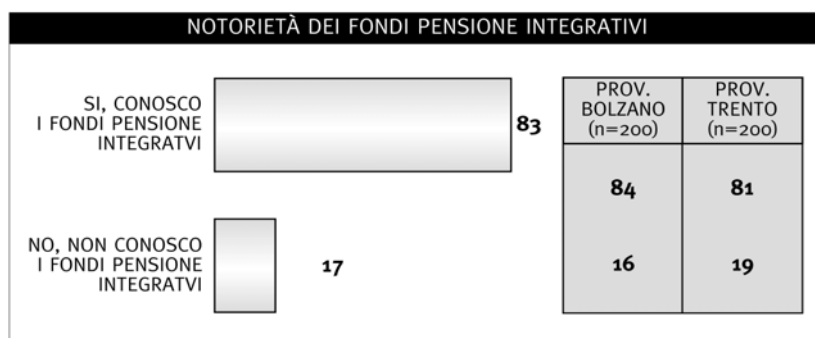
- merchandising
- sponsorizzazioni

#### Strumenti di consulenza

- “PensPlan Infodesk” (1 BZ, 1 TN) per qualsiasi richiesta (p.es. anche pareri giuridici) da parte di (potenziali) aderenti ai fondi pensione, enti locali, sindacati, patronati, associazioni datori di lavoro, datori di lavoro, banche, SIM e società assicurative
- “PensPlan Infopoints” presso ca. 14 patronati in Regione
- formazione continua e aggiornamento normativo costante per sindacati, patronati, datori di lavoro, consulenti del lavoro, banche, SIM, società
- partecipazione di collaboratori del Centrum PensPlan S.p.A. ad incontri con la clientela organizzate dalle banche, SIM e dalle società assicurative per fornire a questi clienti una vera e propria consulenza previdenziale “aziendale”
- concessione in licenza d’uso alla rete consulenza/distribuzione del sistema esperto “PensPlanner”

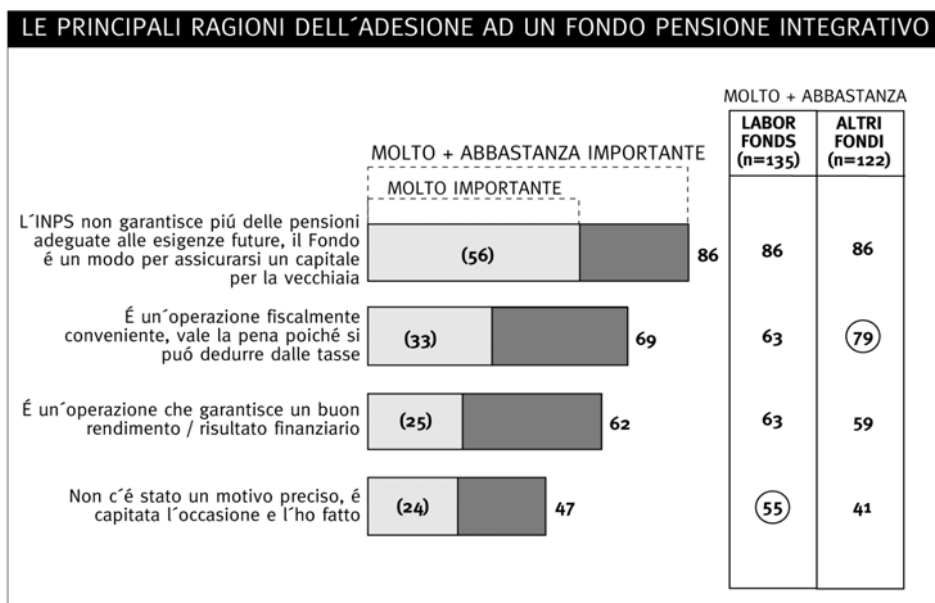
### Risultati della ricerca di mercato sulla previdenza complementare in Regione

#### La conoscenza dei fondi pensione è elevata



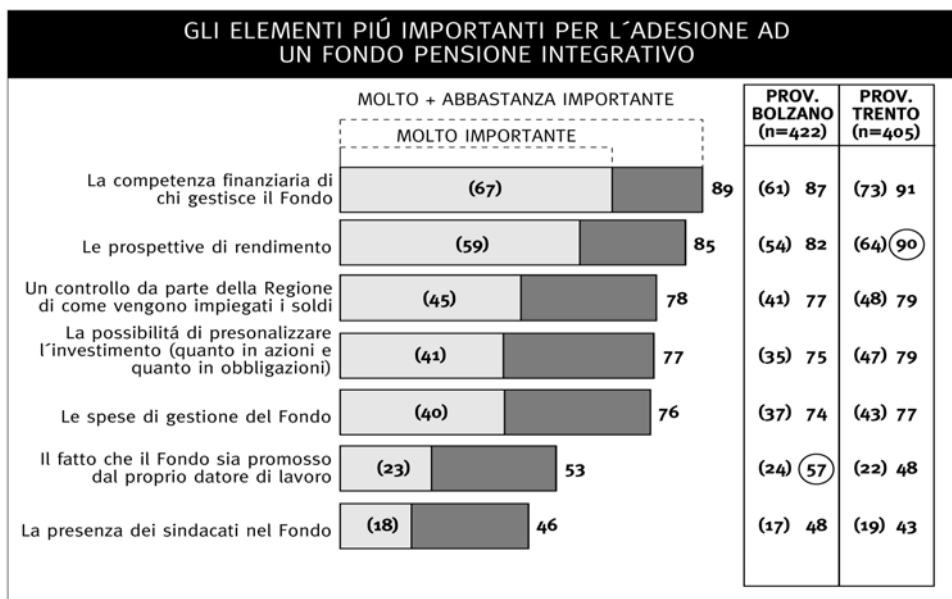
Fonte: Eurisko, rapporto conclusivo, 2002

## Il principale motivo per l'adesione è la sicurezza nella vecchiaia



Fonte: Eurisko, rapporto conclusivo, 2002

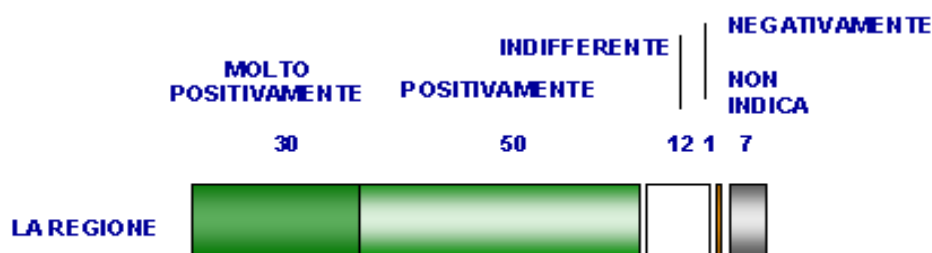
## Tra gli elementi più importanti per l'adesione ad un Fondo pensione troviamo la competenza finanziaria



Fonte: Eurisko, rapporto conclusivo, 2002

### *La presenza della Regione è giudicata positivamente*

“Ai fondi PensPlan, partecipano diversi enti con funzioni di controllo e gestione: la regione, i sindacati e aziende di vari settori industriali. Come giudica la presenza di questi enti, molto positivamente, positivamente, negativamente o molto negativamente?”



Fonte: Eurisko, rapporto conclusivo, 2002

### *Considerazioni conclusive*

La società Eurisko ha tratto le seguenti conclusioni dall'inchiesta:

Il territorio su cui si innesta l'attività del Centrum PensPlan rappresenta notoriamente un'area culturalmente molto fertile, probabilmente assai più aperta rispetto ad altre a valutare le opportunità di aderire a nuove forme di investimento e risparmio e con un'immagine del settore pubblico migliore rispetto alla media italiana.

D'altra parte, la ricerca documenta un'azione efficace, svolta proprio dal Centrum PensPlan in questi anni, di promozione, diffusione e sviluppo soprattutto del Fondo chiuso Laborfond:

- la notorietà dei Fondi pensione come prodotti è diffusa e trasversale (più dell'80% della popolazione);
- La copertura sul territorio è soddisfacente, ma ancora con ampi margini di estensione ad altri segmenti.

In particolare, nel panorama degli iscritti ai Fondi pensione, il Centrum PensPlan si ritaglia un buon posizionamento, testimoniato:

- da una ampia base di aderenti;
- da una buona percezione, legata al dinamismo imprenditoriale ed al notevole prestigio, presso gli iscritti ai Fondi competitor.

I risultati conseguiti possono, quindi, essere valutati positivamente; la strada ancora da compiere, sembra, però particolarmente impegnativa.

Da una fase di marketing estensivo e di fondazione, in cui l'azione del Centrum PensPlan si apriva ad ampio raggio a tutti, si sta passando ad una fase di marketing intensivo, in cui il potenziale ha attese più complesse, diversificate.

### **Un giudizio sul progetto della Regione Trentino Alto-Adige Südtirol**

Financial Times, 28 novembre 1999, "Il Trentino offre agli italiani un'alternativa regionale agli schemi pensionistici nazionali".

"(...) è un modello non solo per l'Italia ma per l'intera Europa: non è solamente il primo per la giurisdizione italiana, ma il primo a livello europeo."