



The Adam Smith Society

***L'evoluzione della
regolamentazione nella
previdenza complementare***

Milano, 20 Novembre 2013

Atti del Convegno

Programma

Apertura dei lavori ed introduzione

Alessandro De Nicola – Presidente, The Adam Smith Society

Relatori

Andrea Battista – già Amministratore Delegato di Compagnie Assicurative

Giuliano Cazzola – già Vice Presidente, Commissione Lavoro della Camera ed Esperto di Problemi Previdenziali e del Lavoro

Emanuele Marsiglia – Direttore Generale, Bancassurance Popolari S.p.A.

Marcello Messori – Docente di Economia, LUISS e Direttore, LUISS School of European Political Economy

Emanuele Marsiglia
Direttore Generale, Bancassurance Popolari S.p.A.

Mi è capitato, qualche giorno fa, di vedere una ricerca sul futuro della previdenza elaborata dal Mefop. L'estrema sintesi che poteva trarsi, si rappresentava nei seguenti punti:

- è aumentata la conoscenza del mercato pensionistico anche se permane molta confusione nel comprendere appieno il sistema previdenziale anche da parte di chi afferma di conoscerlo;
- è ormai acquisito che il tasso di sostituzione che verrà applicato sarà più basso e ciò influirà sul tenore di vita dell'età post-lavorativa;
- molto critici sono i giudizi sulla riforma Fornero che dai giovani viene giudicata come assolutamente iniqua.

Si dà in sostanza ragione ad una affermazione di Paul Valery, scrittore e poeta francese vissuto a cavallo dei due ultimi secoli, che così citava: "il guaio del nostro tempo è che il futuro non è più quello di una volta".

In effetti, nella Previdenza, il quadro regolamentare si è profondamente modificato. Negli ultimi due decenni si è dovuto contrastare una spesa pensionistica con ritmi di crescita non più sostenibili, richiedendo importanti sacrifici alla collettività per correggere errori e difetti che nel passato avevano creato diverse sacche di privilegio, trasferendone gli oneri alle generazioni successive.

Fino alla Riforma Amato del 1992, chi andava in pensione (a 60 anni uomini e 55 anni donne) percepiva circa l'80% della retribuzione dell'ultimo periodo di attività lavorativa.

Con la Riforma Amato (D. Lgs n. 503 del 30 dicembre 1992), viene elevata l'età del pensionamento (65 anni uomini e 60 anni donne) con una contribuzione minima di 20 anni.

La Riforma Dini (Legge n. 335 dell' 8 agosto 1995) introduce il passaggio, sia pure graduale, dal sistema retributivo (media delle retribuzioni negli ultimi 10 anni di lavoro) a quello contributivo (basato sull'effettivo ammontare di contributi versati dal lavoratore durante la propria vita lavorativa), portando di fatto il tasso di sostituzione a circa il 50-60% dell'ultimo stipendio. Coesistenza di tre diversi regimi: i lavoratori con almeno 18 anni di anzianità contributiva a fine 1995 hanno mantenuto il sistema retributivo; ai lavoratori con un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni, alla stessa data, è stato attribuito il sistema misto, cioè retributivo fino al 1995 e contributivo per gli anni successivi; ai neoassunti dopo il 1995 viene applicato il sistema di calcolo contributivo.

La Riforma Maroni (Legge n. 243 del 23/08/2004) aumenta l'età anagrafica per le pensioni di anzianità e quelle di vecchiaia. Contribuzione minima di 40 anni a prescindere dall'età anagrafica. Vengono fissati i criteri di delega per un ampio disegno della previdenza complementare.

Con la Riforma Prodi (Legge 247 del 2007) si introducono le cosiddette "quote" per l'accesso alla pensione di anzianità, determinate dalla somma dell'età e degli anni lavorati. Si rende inoltre automatica e triennale la revisione dei coefficienti di calcolo della pensione obbligatoria in funzione della vita media calcolata da ISTAT.

La Riforma Monti-Fornero (Decreto Legge n. 201 del 06/12/2011) prevede l'Introduzione del sistema di calcolo contributivo per tutti i lavoratori a decorrere dall'1/1/2012, l'ulteriore innalzamento dell'età pensionistica sia per gli uomini che per le donne, l'introduzione di nuovi criteri di rivisitazione dell'età di pensionamento in base alle aspettative di vita.

Il calcolo è pro-rata, quindi coesisteranno 3 regimi diversi:

- misto ante 1978: con sistema retributivo (calcolato sull'ultimo stipendio alla cessazione del servizio) per gli anni maturati fino al 31/12/2011. Calcolo contributivo (montante sui contributi versati) per gli anni maturati dal 2012;
- misto post 1978: con sistema retributivo per gli anni maturati fino al 31/12/1995. Calcolo contributivo per gli anni maturati dal 1996;
- contributivo puro: montante sui contributi versati in tutta la vita lavorativa (conteggio inferiore di circa il 25% rispetto al calcolo retributivo).

Scompaiono le pensioni di anzianità e vecchiaia anticipata. L'età massima di permanenza nel mondo del lavoro è fissata a 70 anni, con un notevole innalzamento della "partecipazione" soprattutto delle donne, tanto in termini di annualità lavorate quanto di anzianità anagrafica. I requisiti di età e di anzianità verranno rivisti, sulla base della speranza di vita, con cadenza triennale fino al 2018 e biennale dal 2019.

Il regime di contribuzione alla previdenza obbligatoria è del 35,95% (26,76% datore di lavoro-9,19% lavoratore). Il tasso di sostituzione per un lavoratore dipendente che entra oggi nel mercato del lavoro ed andrà in pensione dopo il 2040 si aggira intorno al 50%, mentre per un lavoratore autonomo sarà pari a meno di un terzo del suo ultimo reddito da lavoro.

In questo momento di recessione, la Riforma Monti-Fornero si rileva ostativa rispetto ad un ricambio intergenerazionale perché ritarda l'accesso al mondo del lavoro delle nuove generazioni, prolungando disagi (con conseguenze negative sulla possibilità di crescita della previdenza complementare) fino a quando non ci sarà la vera ripresa economica che riaprirà spazi alle opportunità di occupazione.

Detto questo, diamo uno breve sguardo al mercato della previdenza complementare, così come appare dagli ultimi dati che ci fornisce la Covip:

- gli aderenti alle varie forme pensionistiche hanno ormai superato i 6,1 milioni di unità;
- le risorse destinate alle prestazioni hanno superato i 110 miliardi di euro;
- i "PIP" hanno superato, come numero di aderenti (tra nuovi e vecchi sono quantificati in circa 2,6 milioni), i fondi pensione negoziali che contano quasi 2 milioni di iscritti;
- i fondi pensione aperti vengono collocati per la maggior parte (67%) dalle compagnie assicurative tradizionali e, con percentuali molto più basse, dagli agenti (15,%) e dalle banche (14%);
- i "PIP" vengono principalmente distribuiti dagli agenti (38,5%), dai promotori finanziari (27%) e dalle banche (22%);
- i fondi pensione negoziali si confermano i meno cari, specialmente se confrontati con i "PIP", e ancora di più in un orizzonte temporale di lungo periodo;

- la redditività per i distributori è maggiore per i “PIP”, seguiti dai fondi pensione aperti e dai negoziali;
- i “PIP” legati alle gestioni separate risultano i prodotti in media meglio performanti sia rispetto ai fondi che hanno molto risentito della erraticità dei mercati finanziari, che rispetto al TFR;
- il tasso di adesione dei lavoratori alla previdenza complementare è del 25%. Tuttavia, se consideriamo il fenomeno delle sospensioni contributive che ha visto circa 1,2 milioni di persone non alimentare la propria posizione individuale, tale percentuale scende a quasi il 20%;
- l’età media degli iscritti è di 45 anni, più elevata rispetto alla media degli occupati, pari a 42 anni, a dimostrazione che gli aderenti alla previdenza complementare sono generalmente in una fase più avanzata di maturità professionale con una maggiore capacità di risparmio;
- l’incidenza del patrimonio previdenziale rispetto al PIL è del 4,6% contro una media OCSE del 67,6%. Abbiamo dei picchi che superano il 130% del PIL come nei Paesi Bassi e lo 0 assoluto della Grecia. E’ evidente che tale rapporto è inversamente proporzionale alla generosità delle prestazioni offerte dalla componente pubblica.

Bisogna ammettere che la previdenza complementare non decolla come sarebbe desiderabile e come era stato ipotizzato al momento della sua istituzione. Dal 2006, anno di introduzione della riforma, al 2012 le adesioni sono passate da 3,1 milioni a 5,8 milioni. Oltre la metà dell’incremento (circa 1,4 milioni) si è concentrata alla scadenza del primo semestre del 2007, termine entro il quale doveva essere esercitata l’opzione sul conferimento del TFR. Negli anni successivi alla fase di avvio della riforma, la raccolta delle adesioni ha in gran parte esaurito la sua forza propulsiva.

Le cause che hanno determinato tale stato di cose sono facilmente individuabili nell’insorgere della crisi finanziaria che è diventata successivamente crisi economica con tutte le conseguenze sull’attività produttiva e sui livelli occupazionali.

1 - Le adesioni alla previdenza complementari

Fonte: Relazione Annuale Covip

La previdenza complementare in Italia. Adesioni.
(dati di fine periodo; dati provvisori per il 2013)

	Set 2013 ⁽¹⁾	Giù 2013 ⁽¹⁾	Mar 2013 ⁽¹⁾	Dic 2012	Var.% Set13/ Dic12
Fondi pensione negoziali	1.956.121	1.959.197	1.964.148	1.969.771	-0,7
di cui: LDSP	1.794.770	1.800.131	1.807.688	1.813.998	-1,1
Fondi pensione aperti	965.878	958.146	942.279	913.913	5,7
di cui: LDSP ⁽²⁾	448.201	446.467	443.433	435.273	3,0
PIP “nuovi”	2.020.109	1.959.859	1.868.727	1.777.024	13,7
di cui: LDSP ⁽²⁾	1.244.368	1.216.240	1.159.566	1.101.193	13,0
PIP “vecchi”	534.000	534.000	534.000	534.816	
di cui: LDSP ⁽²⁾	178.000	178.000	178.000	178.139	
Fondi pensione preesistenti	659.000	659.000	659.000	659.920	
di cui: LDSP	632.000	632.000	632.000	632.902	
Totale iscritti⁽³⁾	6.108.759	6.043.407	5.941.372	5.828.674	4,8
di cui: LDSP ⁽³⁾	4.297.153	4.272.206	4.220.068	4.160.898	3,3

LDSP: lavoratori dipendenti del settore privato

(1) Per i PIP “vecchi” e i fondi pensione preesistenti non si dispone di rilevazioni in corso d’anno. I dati indicati sono basati su quelli della fine dell’anno precedente.

(2) Si è ipotizzato che tutti gli aderenti lavoratori dipendenti facciano riferimento al settore privato.

(3) Nel totale si include FONDIRPNS. Sono inoltre escluse le duplicazioni dovute agli iscritti che aderiscono contemporaneamente a PIP “vecchi” e “nuovi”: a fine 2012 circa 63.000 individui, di cui 37.000 lavoratori dipendenti.

Composizione % del mercato vita per Ramo e Canale distributivo. (2012)

ANNO 2012						
Rami	Agenti	Broker	Sportelli bancari (*)	Promotori finanziari	Vendita diretta	Totale
Totale settori						
I - Vita umana	18,7	1,0	52,4	18,4	9,5	100,0
III - Fondi di investimento	5,0	0,0	45,3	49,1	0,6	100,0
IV - Malattia	27,1	49,9	18,5	0,1	4,4	100,0
V - Capitalizzazione	29,5	8,1	16,9	0,4	45,2	100,0
VI - Fondi pensione	15,1	0,6	14,1	3,5	66,7	100,0
Piani ind. pens. (**)	38,5	0,1	22,0	27,4	12,0	100,0
Totale rami vita	16,3	1,1	48,5	23,3	10,7	100,0

Variazione % del mercato vita per ramo e canale distributivo (2012-2011)

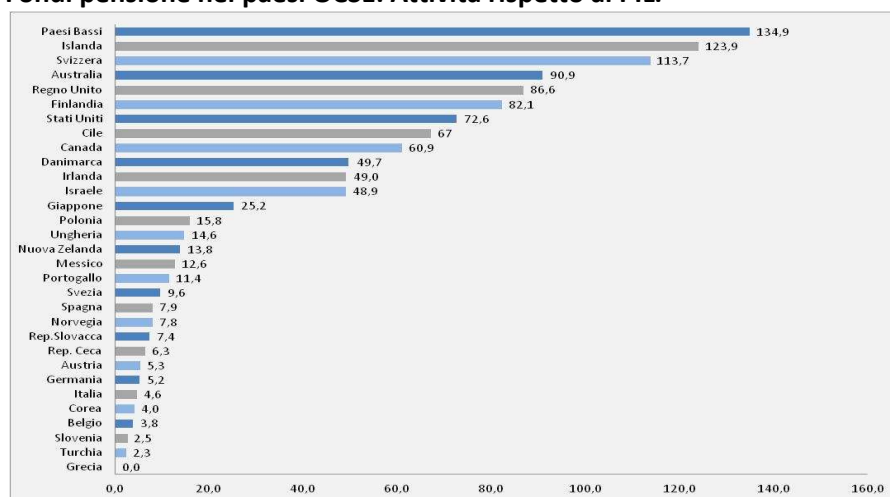
Rami	Agenti	Broker	Sportelli bancari (*)	Promotori finanziari	Vendita diretta	Totale
Totale settori						
I - Vita umana	-6,3	12,7	-14,2	-5,6	3,2	-9,6
III - Fondi di investimento	-18,7	-9,8	-22,3	92,6	-5,1	10,4
IV - Malattia	32,5	24,4	71,6	-50,5	23,6	33,1
V - Capitalizzazione	10,2	26,4	-42,5	-72,2	-4,7	-10,1
VI - Fondi pensione	1,6	3,0	-14,9	18,7	44,5	23,3
Piani ind. pens. (**)	3,4	-6,1	14,3	-3,0	4,0	3,8
Totale rami vita	-5,9	16,4	-16,4	19,8	6,6	-5,5

2 - Il confronto internazionale

La media europea di adesioni alla previdenza complementare è del 91%, mentre in Italia gli iscritti sono soltanto il 25% dei lavoratori.

Come abbiamo visto, Il rapporto tra il patrimonio dei fondi pensione italiani rispetto al PIL è pari al 4,6%, contro una media OCSE34 del 67,6% (riferito all'anno 2009).

Fondi pensione nei paesi OCSE. Attività rispetto al PIL.



A livello Europeo si evidenzia una diversità del regime fiscale applicato alla previdenza complementare.

Infatti, esistono tre differenti regimi fiscali:

1. **Il modello EET (esente-esente-tassato):** i contributi e i rendimenti sono esenti nel periodo di accumulazione, ma tassati nel momento dell'erogazione della prestazione;
2. **Il modello ETT (esente-tassato-tassato):** la tassazione dei contributi avviene nel momento dell'erogazione della prestazione, similmente al modello precedente, mentre l'imposizione dei rendimenti si ha nella fase di accumulo;
3. **Il modello TTE (tassato-tassato-esente):** tassa i contributi e i rendimenti nel momento dell'accumulazione, concedendo l'esenzione delle prestazioni.

Il modello di tassazione prevalentemente applicato ai fondi di previdenza complementare è quello anglosassone, EET. Tale modello rende lo stato partecipe del rischio dell'investimento finanziario compiuto dal fondo, infatti una cattiva *performance* dello stesso si tradurrà in minori entrate fiscali al momento della prestazione e viceversa.

	EET	ETT	TTE
Belgio	X		
Danimarca		X	
Germania	X		X
Grecia	X		
Spagna	X		
Francia	X		
Italia		X	
Irlanda	X		
Lussemburgo			X
Paesi Bassi	X		
Austria	X		
Portogallo	X		
Finlandia	X		
Svezia		X	
Regno Unito	X		

FONTE: Commissione delle Comunità Europee n. 214/2001

Oltre ai differenti regimi di tassazione sono presenti anche delle differenze all'interno degli stati membri in relazione al funzionamento del primo pilastro obbligatorio e di quello complementare.

Ci sono paesi con comportamenti eccellenti in ambito previdenziale come il Regno Unito e la Svezia dove si evidenzia una forte responsabilità sociale dell'individuo nella previdenza complementare.

Poi si osservano alcuni paesi come la Grecia, in cui la spesa previdenziale era (fino all'esplosione della crisi finanziaria) interamente a carico dello Stato sociale, con un pensionamento a 50 anni per le donne, 55 per gli uomini ed una pensione pari al 95% dell'ultima retribuzione.

Tutti i paesi adottano il sistema a ripartizione di tipo contributivo (dove l'importo della pensione percepita è direttamente connesso all'ammontare dei contributi versati nel periodo di lavoro), in cui i contributi dei lavoratori attivi si usano per pagare le pensioni ai lavoratori in quiescenza, tranne il Cile che utilizza un sistema a capitalizzazione, dove i lavoratori versano i contributi su conti individuali investiti sui mercati finanziari che vengono poi usati per pagare la rendita al momento del pensionamento (in pratica si usa in Cile il meccanismo utilizzato per le pensioni complementari).

3 - Analisi

Vediamo di elencare i motivi del mancato decollo della previdenza complementare:

- **FRAMMENTAZIONE DELL'OFFERTA DI LAVORO:** il sistema imprenditoriale italiano è caratterizzato da una frammentazione dell'offerta di lavoro. Il D. Lgs/2005, che ha importato rilevanti modifiche nel sistema della previdenza complementare, impone che tutte le aziende con più di 50 dipendenti debbano conferire obbligatoriamente il TFR dei dipendenti ad un fondo pensione, obbligo che non scatta qualora l'azienda abbia fino a 49 dipendenti. Il sistema industriale italiano è composto in larga parte di imprese di piccole dimensioni, con meno di 50 dipendenti, e scarsamente capitalizzate, tanto che una delle primarie forme di autofinanziamento è rappresentato dal TFR dei dipendenti. Mi sembra questa una situazione difficilmente modificabile stante le difficoltà delle aziende ad accedere al credito bancario.
- **SCARSA CULTURA PREVIDENZIALE:** parlando del futuro previdenziale degli italiani costantemente viene ribadito quanto sia importante lavorare sulla creazione di una "consapevolezza". Diviene fondamentale dare attuazione alla distribuzione della famosa "busta arancione" che consentirà al lavoratore di avere una stima della pensione che dovrà percepire. Su questo punto troviamo l'INPS ancora latitante.
- **COINVOLGIMENTO DEI GIOVANI:** è necessario coinvolgere le generazioni più giovani che però hanno una ridotta capacità reddituale e di risparmio. La partecipazione dei giovani alla previdenza complementare è molto limitata, l'età media degli aderenti è di 44 anni, rispetto ai 41 degli occupati.
- **RIDUZIONE DELLA CAPACITA' DI RISPARMIO:** la riduzione della capacità di risparmio conseguente alla crisi economica, sta comportando un utilizzo improprio delle risorse finanziarie investite nei fondi pensione.. Più di 36 mila aderenti alle varie forme previdenziali hanno utilizzato nel 2011 oltre 290 milioni di euro per anticipazioni di natura straordinaria. Praticamente, siamo in una fase che vede i fondi pensione svolgere un ruolo antitetico rispetto alla finalità previdenziale del risparmio.
- **MODELLO DI TASSAZIONE APPLICATO:** si dovrebbe premiare maggiormente il "risparmio di lungo periodo" passando dall'attuale modello ETT al modello EET, tassando così solo il momento dell'erogazione della prestazione.
- **ADESIONE CONSAPEVOLE:** la scelta di conferire il proprio TFR alla previdenza complementare è irreversibile e non ammette "ripensamenti": una volta che si è scelto di entrare nella previdenza complementare non è più possibile riportare il TFR in azienda.

Questo è un punto su cui si dovrebbe fare qualche riflessione per introdurre criteri di flessibilità.

- **FRUIBILITA' DELLA PRESTAZIONE:** la prestazione può essere erogata in due forme:
 - in forma di **rendita** (assegno pensionistico periodico), almeno per il 50% del capitale maturato;
 - in forma di **capitale** (si riceve in tutto o in parte il capitale accumulato nel periodo di partecipazione), al massimo per il 50% del capitale maturato. L'impossibilità di percepire il 100% della prestazione sotto forma di capitale può costituire un ostacolo verso la scelta della previdenza complementare. Secondo l'attuale normativa l'Aderente ha diritto a richiedere il 100% in capitale se convertendo in rendita il 70% del montante finale ottiene una rendita annua inferiore al 50% dell'assegno sociale (per il 2012 pari all'importo annuo di € 5.577, ossia € 429,00 per 13 mensilità).
- **NORMATIVA PREVIDENZIALE DI BASE ECCESSIVAMENTE COMPLESSA:** non sono chiare e facilmente reperibili le informazioni sulle regole di accesso alla prestazione del 1° pilastro pensionistico. La normativa è farraginoso e subisce continue evoluzioni. La riforma Fornero prevede che dal 2018 uomini e donne vadano in pensione a 66 anni, con possibilità di arrivare a 70, con un verosimile aumento del tasso di sostituzione. Per cui, tenuto conto delle correnti aspettative di vita - 79 anni per gli uomini e 84 per le donne - il periodo di godimento della prestazione pensionistica viene a ridursi in conseguenza dell'allungamento della fase di cumulo delle pensioni.
- **FORME DI INCENTIVAZIONE PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE:** l'introduzione di forme di *opting out* permetterebbe di ridurre la contribuzione obbligatoria verso l'INPS a favore della previdenza complementare. Ciò potrebbe costituire un volano di crescita del risparmio previdenziale che disporrebbe di "masse d'impatto" capaci di dare maggiore stabilità ai portafogli gestiti dai fondi, con aumentate possibilità di fornire maggiori performance.
- **COPERTURA INTEGRATA DI WELFARE:** allargare il concetto della previdenza complementare anche a quello della protezione dell'individuo e del suo tenore di vita, in una logica di *prevoyance* alla francese (paese dal quale abbiamo importato significativi modelli di business, come la bancassurance vita e la bancassurance danni) in modo da coprire le principali tipologie di rischio che gli individui e le famiglie devono affrontare nel corso dell'intero ciclo di vita (copertura rischio morte, invalidità, inabilità, Long Term Care, pacchetti salute). Si potrebbero introdurre in forma obbligatoria tali coperture introducendo delle incentivazioni fiscali. Può essere considerata anche la realizzazione di un legame fra previdenza e sanità integrativa al fine di ottenere una copertura integrata di welfare. Sinergie fra forme pensionistiche e fondi sanitari potrebbero consentire un miglior uso delle risorse complessive, una riduzione dei costi di amministrazione e gestione e servizi più flessibili ed efficienti.
- **STABILITA' DEI RENDIMENTI, REVISIONE DEI CRITERI DI VALORIZZAZIONE DELL'ATTIVO DI ALCUNI STRUMENTI FINANZIARI:** La COVIP ha prospettato, nelle sedi idonee, l'opportunità di una riflessione in merito a una possibile revisione delle vigenti modalità di valorizzazione

degli attivi che consentano di adottare il costo storico, come avviene per le gestioni separate, invece che il mark-to-market. Ciò anche al fine di evitare che i fondi tendano ad attestarsi su scadenze più brevi rispetto a quelle che sarebbero più coerenti con le forme pensionistiche.

- **RUOLO DI SISTEMA DEI FONDI PENSIONE.** Anche i fondi pensione possono essere coinvolti, attraverso le varie forme di investimento, nel finanziamento di iniziative imprenditoriali che aiutino il Paese ad uscire dalla crisi economica, così come si sta facendo per l'utilizzo delle riserve tecniche dell'industria assicurativa.

4 - Conclusioni

Sul tema della scopertura previdenziale si riscontra un crescente livello di preoccupazione. I cittadini non sembrano avere piena consapevolezza di molti aspetti della previdenza. L'unica certezza che hanno è che dovranno lavorare per un tempo più lungo.

La previdenza complementare resta un mercato ancora guidato dall'offerta nel quale i prodotti che crescono di più sono i PIP, i più redditizi e quindi commercialmente più sostenuti dagli intermediari.

Il settore della sanità integrativa presenta connotazioni molto simili a quello della previdenza complementare anche per il ruolo che rivestono le parti sociali nello sviluppo delle varie forme di tutela integrativa.

Le proiezioni demografiche evidenziano una crescita dei fenomeni di non autosufficienza e delle malattie parzialmente invalidanti, tipiche dell'età anziana. Si stima che nel 2050 un quarto degli ultra sessantacinquenni (che costituiranno circa un terzo della popolazione italiana) sarà interessato da problemi di disabilità o non autosufficienza, per cui fondamentale sarà il ruolo della previdenza e della sanità integrativa.

Possiamo allora concludere dicendo che gli attori chiamati a svolgere un ruolo fondamentale sono:

Le istituzioni che devono:

- fornire informazioni ai cittadini sulla situazione previdenziale (es. busta arancione);
- migliorare la fiscalità (passaggio al modello EET come già accade nella quasi totalità degli altri paesi);
- permettere ai lavoratori che hanno aderito alla previdenza complementare di "ritornare" a versare il TFR in azienda;

I datori di lavoro che devono:

- investire in cultura previdenziale presso i propri dipendenti;
- sviluppare il welfare integrativo, ossia considerare la previdenza come un benefit aggiuntivo alla retribuzione (coperture sanitarie, LTC, etc.).

L'industria assicurativa che deve:

- arricchire l'offerta previdenziale con coperture accessorie;

- investire in cultura assicurativa.

Il singolo individuo, che deve maturare una maggiore consapevolezza del suo futuro previdenziale, al quale dovrà destinare una piccola quota del suo risparmio.

Si pensi al riguardo che nel 2011 gli italiani hanno speso 24 miliardi di Euro, pari a 1.260 Euro pro-capite, in giochi e scommesse, contro i 3,7 miliardi investiti nei fondi pensione, pari a 664 Euro pro-capite.

Sarà importante prendere coscienza che la cosa giusta da fare è quella di costruire un percorso virtuoso, sia pure lento, senza farsi accecare da sogni molto difficili da realizzare.

1 – Contesto di riferimento

Muovendo da un ragionamento apparentemente solo formale, in un mondo ideale, tendenzialmente deterministico e quindi aldilà di effetti casuali, se muta l'ente/lo stato del mondo X di cui Y è complemento/are, delle due l'una:

- la situazione di Y era ottimale ed allora va mutata per adattarla a X.
- la situazione di Y non era ottimale ed allora il mutamento di X è l'occasione per l'evoluzione di Y verso lo stato "ottimale".

Pertanto solo per caso, mutata sostanzialmente la previdenza di base (X), può non cambiare quella complementare (Y). Anticipo che la situazione di Y in quanto tale (previdenza complementare) è a mio avviso la classica "via di mezzo": non ideale come tutte le cose di questo mondo in generale e di questo paese in particolare ma di impianto piuttosto solido.

Peraltro la legge non può tutto, almeno da un punto di vista liberale è sempre fondamentale capire e

- **quale è l'obiettivo di benessere sociale che la normativa si deve proporre.**
- **quali barriere debbono essere rimosse.**

Questi obiettivi nel caso della previdenza (complementare) sono più che in altri casi:

- evitare che le persone si trovino sistematicamente in età non più lavorative, senza il diritto alle risorse che consentano di mantenere un discreto tenore di vita (non necessariamente quello di prima...).
- evitare *liabilities* implicite a carico del bilancio pubblico per effetto del mancato raggiungimento del primo punto.

In una parola, **è coprire il *pension gap* atteso e la probabilità che questo si verifichi.**

Sotto questo profilo, non c'è alcun dubbio che i dati mostrino ampie opportunità di miglioramento, pur con una graduale crescita nel tempo degli assets e degli aderenti.

Non solo legge e regolamentazione non possono tutto. Cattive leggi (qualsiasi cosa si intenda con questo aggettivo) capitano più frequentemente di buone leggi; questa mi sono imposto di non argomentarla, tanta è l'evidenza enciclopedica condivisa.

Altro fattore di inquadramento: in generale meglio i miglioramenti graduali delle rivoluzioni. La normativa è stata costruita così e decisamente migliorata nel tempo. Karl Popper ce lo insegna con la sua ingegneria sociale a spizzico, l'enorme letteratura sulle conseguenze non intenzionali pure.

Conseguenze a mio avviso di questo breve e semplice inquadramento teorico sono:

- **è necessario evitare di fare più male che bene, perché il rischio di downside in un sistema non mal concepito esiste ed è anche forte.**

- **bisogna comunque evitare d'altro lato l'immobilismo (che serpeggia da tempo¹), perché nella previdenza l'intervento normativo può fare bene.**
- **bisogna però tarare le ambizioni in funzione dell'obiettivo di ridurre il pension gap.**

2 - Le cose da non fare

In questo schema teorico, si inquadra bene dunque la tesi ossia che ci sono più cose da non fare che molte cose da fare:

- Non bisogna dare alcuno spazio all'INPS nella previdenza complementare – anche e non solo perché la recente nota riforma Fornero ha aumentato – almeno in linea teorica - questo spazio.
- Non è necessario obbligare i fondi pensione a concentrarsi con qualche gabella fiscale è una seconda.
- Non bisogna effettuare uno stravolgimento del sistema, perché mediante pochi interventi mirati si può fare molto, minimizzando le complessità di implementazione e le conseguenze non intenzionali.

Se la bulimia regolatoria può essere in qualche caso fermata in questo paese, è proprio qui.

Il tema della pubblicizzazione della previdenza complementare è molto meno teorico di quello che potrebbe sembrare. Pensiamo alla Polonia ma anche alle cervellotiche proposte di M. Mucchetti. Di recente ne parlava (per respingerla ovviamente) anche Mauro Marè sul sole 24 ore.

3 - Le cose da fare

Riepiloghiamo le nostre proposte che discendono da questo approccio, con un grado di importanza variabile in funzione della loro capacità di raggiungere l'obiettivo della funzione di benessere sociale.

- «Busta arancione» senza se e senza ma. Vedi sole 24 ore di sabato scorso. Unica motivazione plausibile è il *knowledge problem* da parte INPS, su cui molto pare si sia lavorato – Grado di importanza molto elevato (per i segmenti che le risorse le hanno e le destinano ad altri rispetto alla previdenza complementare).
- la piena ed incondizionata portabilità di tutte le posizioni individuali ivi compresi i contributi futuri a carico dei datori di lavoro, con la riduzione a sei mesi della permanenza minima in uno specifico fondo; nel senso di riduzione barriere e aumento competitività - Grado di importanza molto elevato
- la possibilità di revocare annualmente il conferimento del T.f.r. alla previdenza complementare da parte di ogni iscritto lavoratore dipendente - Grado di importanza medio – alto.

¹ La "convegnistica" sulla previdenza complementare è infatti crollata negli ultimi tempi, dopo essere stata per un periodo argomento davvero gettonato.

- più flessibilità in uscita, il limite del 50% è comprensibile ma si può anche lasciare la scelta agli individui - Grado di importanza medio
- assorbire la Covip in IVASS, superando i veti sindacali che hanno bloccato il progetto del governo Monti - Grado di importanza medio.
- revisione del decreto 703 sugli investimenti ammessi, per ampliare le possibilità di utilizzo (con chiaro faro l'interesse degli aderenti) - Grado di importanza medio

All'obbligatorietà siamo invece contrari, un po' per principio in realtà ... sa di ordine imposto e non sappiamo bene se a scapito di qualcosa d'altro.

4 - Possibili ulteriori spunti "di complemento"

Alcune cose sono meno legate alle priorità della funzione di benessere sociale ma sono proponibili almeno come punti interrogativi:

- Per i fondi chiusi è il momento di consentire l'autogestione?
- Per i fondi chiusi è il momento di consentire le polizze di ramo primo come strumento di investimento?

Sul primo punto si tratta di un fatto di principio da ritenere a tendere, servono certo governance e scale adeguate (che oggi non ci sono ancora).

Quest'ultimo è davvero l'esempio di come è molto difficile dire ex ante chi si favorisce ex post e che spesso la logica del "*cui prodest*" è fuorviante nel valutare le posizioni assunte dai portatori di interesse. Basterà pensare che le polizze di capitalizzazione corporate sono state la bestia nera delle compagnie Vita. Oggi l'industria non avrebbe incentivo ad offrire un prodotto del genere a condizioni interessanti per i fondi.

5 - Il capitolo fiscale

Un cenno finale merita la normativa fiscale, che a rigore non è parte integrante della normativa ma che ha un'incidenza notevole e spesso è stata usata (magari con qualche stortura di naso da parte dei giuristi).

Io su questo ho una posizione abbastanza shock: **non facciamo nulla, basta quello che c'è, altrimenti apriamo un fronte su un capitolo dove la coperta è sempre più corta. L'esistente è lungi dall'essere ottimale ma rispetto ad altre parti del sistema fiscale è ben più accettabile.**

Un intervento fondamentale sarebbe la trasformazione – secondo le *best practices* internazionali - della fiscalità della previdenza complementare in un compiuto sistema "esenzione, esenzione, tassazione", c.d. EET. I benefici sarebbero intuitivi ed evidenti sulla domanda di previdenza complementare ma anche sulla coerenza ed equità del sistema. Il solito problema sono le risorse fiscali e personalmente ho dubbi che costo del lavoro e tassazione del reddito d'impresa siano meno prioritarie della previdenza complementare.

Le risorse fiscali (ammesso ci siano) vanno al limite concentrate in interventi mirati, come l'attivazione della previdenza per gli under 30, con incentivi alla mobilitazione dello stock di risparmio in essere.

E' vero che siamo abbastanza lontani dal modello puro teorico EET ma tutto sommato in termini relativi lo siamo un po' meno.

La deduzione fiscale non è irrilevante rispetto ai redditi dichiarati dai più, la tassazione del T.f.r. percepito via fondo pensione è di certo relativamente discreta, 11% verso 20% sui rendimenti, tassazione a scadenza a partire dal 15% (siamo abituati a ben altre aliquote!).

6 - Conclusioni

Provando ad articolare in modo sintetico e finale quanto argomentato, possiamo terminare così:

- **Si parte da un assetto della previdenza complementare - in quanto tale e a prescindere dal coordinamento con il primo pilastro - ragionevolmente buono ma migliorabile.**
- **Bisogna quindi a maggior ragione resistere alle tentazioni di palingenesi o costruttiviste.**
- **Gli interventi da fare non sono numericamente moltissimi ma di elevato impatto atteso e potrebbero essere realizzati con una riforma di media portata e complessità.**