

Le prospettive dei fondi pensione: quali nuove sfide per le diverse forme pensionistiche complementari

*Andrea Lesca
Direttore Generale
Intesa Previdenza*

Torino, 20 gennaio 2010

Indice

■ **LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI: DEFINIZIONE
E SCOPO**

■ **QUALI SONO LE PROSPETTIVE E LE SFIDE DELL'INDUSTRIA
DEI FONDI PENSIONE**

Gli interventi in Europa: la Strategia di Lisbona

- In occasione del Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000) i capi di Stato o di governo hanno avviato una strategia detta « di Lisbona » con lo scopo di rendere più competitiva l'economia dell'Unione europea entro il 2010. Sviluppata nel corso di diversi Consigli europei successivi a quello di Lisbona, questa strategia si fonda su tre pilastri:
 - **un pilastro economico** che deve preparare la transizione verso un'economia competitiva, dinamica e fondata sulla conoscenza. L'accento è posto sulla necessità di adattarsi continuamente alle evoluzioni della società dell'informazione e sulle iniziative da incoraggiare in materia di ricerca e di sviluppo;
 - **un pilastro ambientale** aggiunto in occasione del Consiglio europeo di Göteborg nel giugno 2001 e che attira l'attenzione sul fatto che la crescita economica va dissociata dall'utilizzazione delle risorse naturali.
 - **un pilastro sociale** che deve consentire di modernizzare il modello sociale europeo grazie all'investimento nelle risorse umane e alla lotta contro l'esclusione sociale. Gli Stati membri sono invitati a investire nell'istruzione e nella formazione e a condurre una politica attiva per l'occupazione onde agevolare il passaggio all'economia della conoscenza.

PREVIDENZA

Le forme pensionistiche complementari in UE

- Nell'ambito della Strategia di Lisbona prevede il coordinamento delle politiche nazionali nell'ambito pensionistico con la finalità di raggiungere i seguenti obiettivi:

Adeguatezza delle pensioni

Obiettivo 1: prevenire l'esclusione sociale

Obiettivo 2: consentire il mantenimento di un tenore di vita adeguato

Obiettivo 3: promuovere la solidarietà

Sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico

Obiettivo 4: aumentare i livelli di occupazione

Obiettivo 5: prolungare la vita lavorativa

Obiettivo 6: mantenere i sist. Pens. sostenibili in un contesto di solidità delle Finanze Pubbl.

Obiettivo 7: mantenere un corretto equilibrio tra le contribuzioni e le prestazioni

Obiettivo 8: garantire che i sistemi pensionistici privati siano adeguati e finanziariamente solidi

PREVIDENZA
COMPLEMENTARE

Modernizzazione dei sistemi pensionistici

Obiettivo 9: assicurare che i sistemi pens. siano compatibili con modelli occupazionali più flessibili

Obiettivo 10: realizzare condizioni di maggiore uguaglianza tra uomini e donne

Obiettivo 11: rendere i sistemi pens. più trasparenti e flessibili, capaci di affrontare nuove sfide

Le forme di previdenza complementare in Italia

- Definizione e scopo: l'art 38 della Costituzione che, nei cinque commi di cui si compone, racchiude le indicazioni sul nostro sistema di protezione sociale garantendo il diritto alla tutela previdenziale e assistenziale.



- Più nello specifico la Corte Costituzionale in due specifiche sentenze si legge che *“la **previdenza complementare** si colloca nell'alveo dell'art. 38, 2° comma, in base alla scelta legislativa di istituire un collegamento funzionale tra la previdenza complementare e quella obbligatoria, quale momento essenziale della complessiva riforma della materia al fine di assicurare funzionalità ed equilibrio all'intero sistema pensionistico;*”



**LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI
SONO STRUMENTI DI PROTEZIONE SOCIALE**

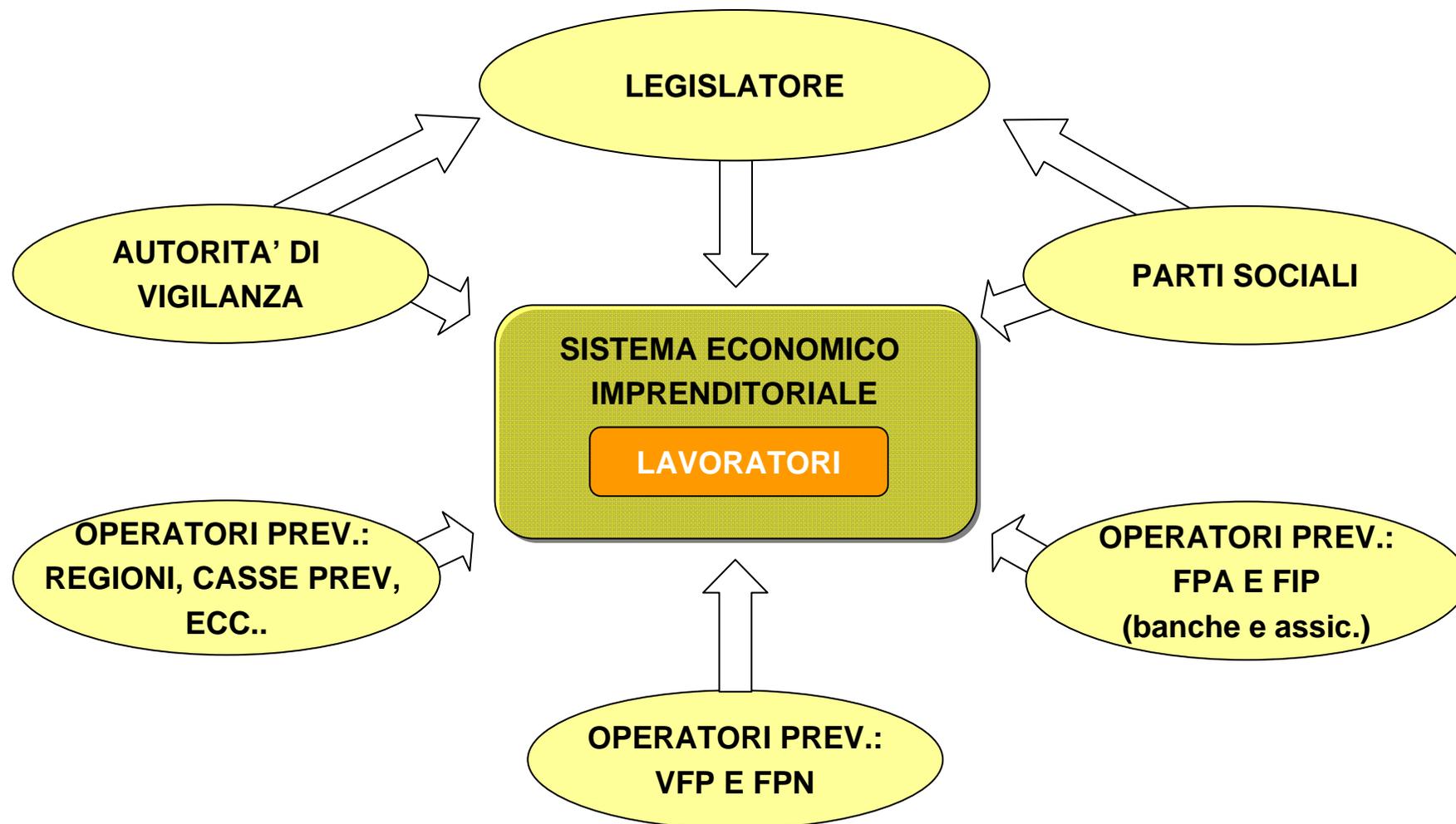
(1) Sentenza n. 178 e n. 393 del 2000° ordinanza n. 319 del 2001.

Indice

- LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI: DEFINIZIONE E SCOPO

- **QUALI SONO LE PROSPETTIVE E LE SFIDE DELL'INDUSTRIA DEI FONDI PENSIONE**

Quali sfide

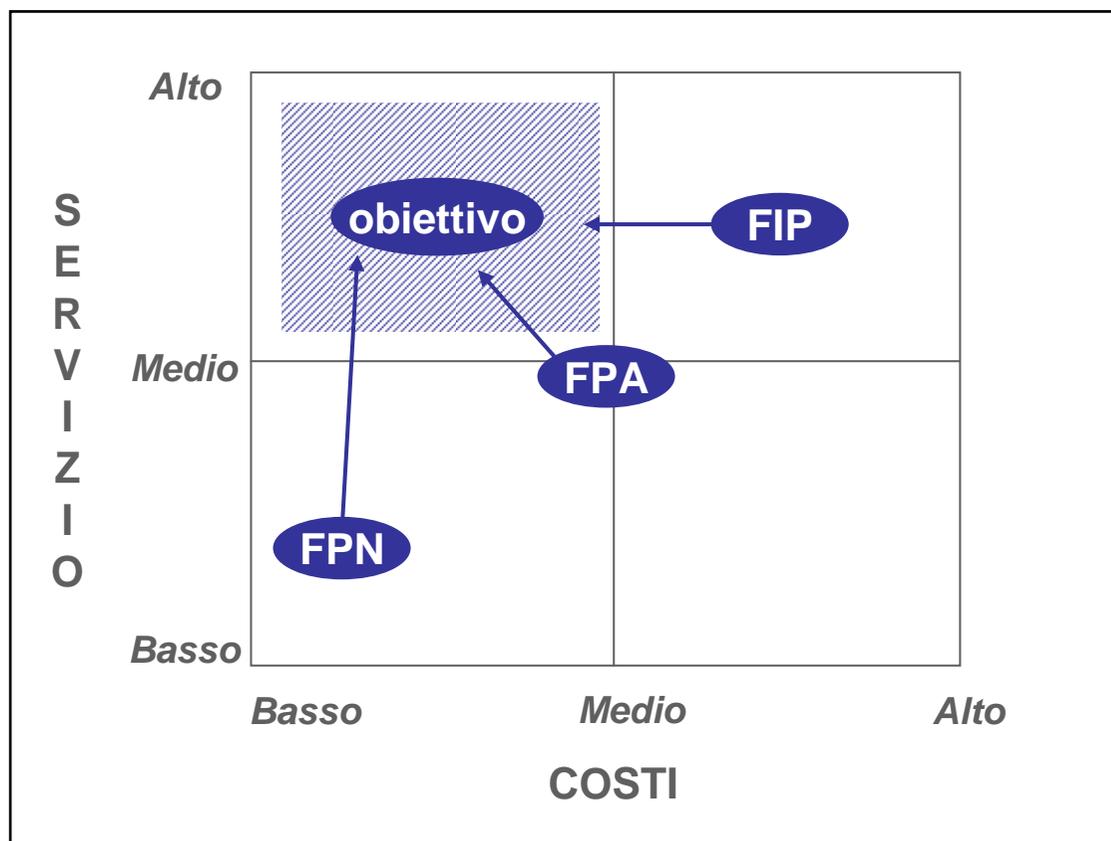


Le sfide lato offerta

- Mercato in fase di sviluppo



- Aumento domanda (lavoratori e aziende) di servizi qualificati
- Aumento delle masse in gestione



- Riduzione dei costi
- Abbandono del mercato da parte di alcuni competitor
- Processo di fusione tra forme pensionistiche complementari

Le sfide “lato offerta”

I fattori critici di successo

Provider

- **Affidabilità:**
 - Solidità della forma pensionistica complementare
 - Capacità di mantenere le aspettative dell'aderente nel corso del rapporto
 - Maggiore considerazione del valore sociale della previdenza complementare
- **Consulenza**
 - Pianificazione dell'accantonamento in funzione dell'obiettivo previdenziale
 - Verifica dell'adeguatezza del capitale previdenziale nel corso del tempo

Prodotti

- **Investimento**
 - Offerte di investimento adeguate agli obiettivi previdenziali
 - Forme di investimento “automatiche”
- **Coperture accessorie**
 - Arricchimento del prodotto con coperture “non tradizionali”
- **Rendite**
 - Sviluppo differenti tipologie di rendite: rendite con controassicurazione e copertura LTC
- **Pricing**
 - Posizionamento competitivo

Servizi

- **Servizi per il lavoratore-aderente al FP**
 - Trasparenza andamento del prodotto e della propria posizione
- **Servizi per le aziende che attivano i FP**
 - Sviluppo canali diretti con la forma pensionistica complementare

Le sfide “lato offerta”

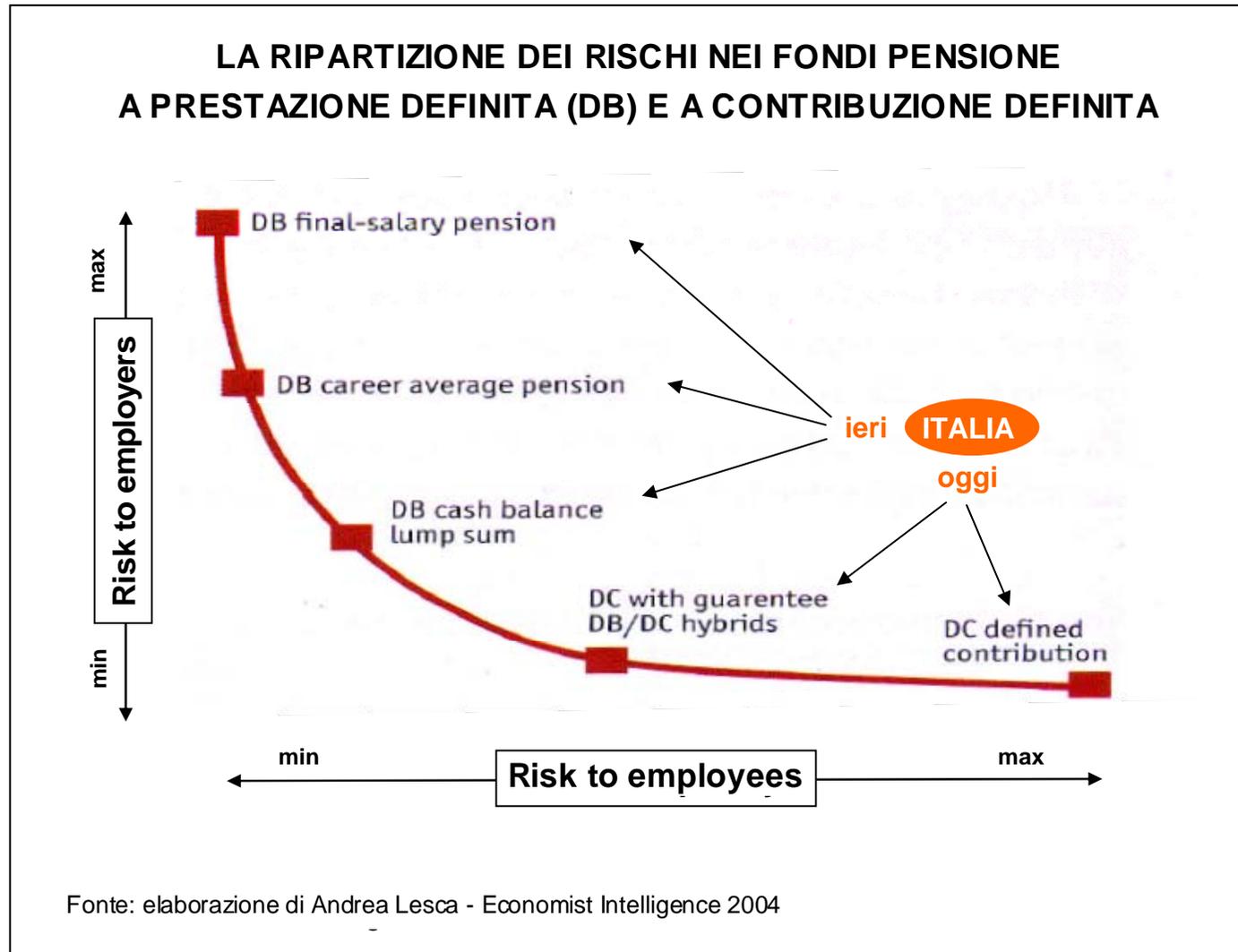
Prodotti: le opzioni di investimento



DB: defined benefit / prestazione definita
DC: defined contribution / contribuzione definita

Le sfide “lato offerta”

Prodotti: la ripartizione dei rischi



Le sfide “lato offerta”

Prodotti: passaggio da forme di investimento “statiche” a “dinamiche”

■ FORME DI INVESTIMENTO “STATICHE”

- Scelta da parte del lavoratore:
 - di una o più linee di investimento in fase di adesione
 - del timing dello switch del profilo di investimento nel tempo

P
A
S
S
A
G
G
I
O

■ FORME DI INVESTIMENTO “DINAMICHE”

- Scelta da parte del lavoratore del “percorso” di investimento:
 - Target Retirements Funds (logica Life Cycle)
 - Switch automatici (logica Life Cycle)

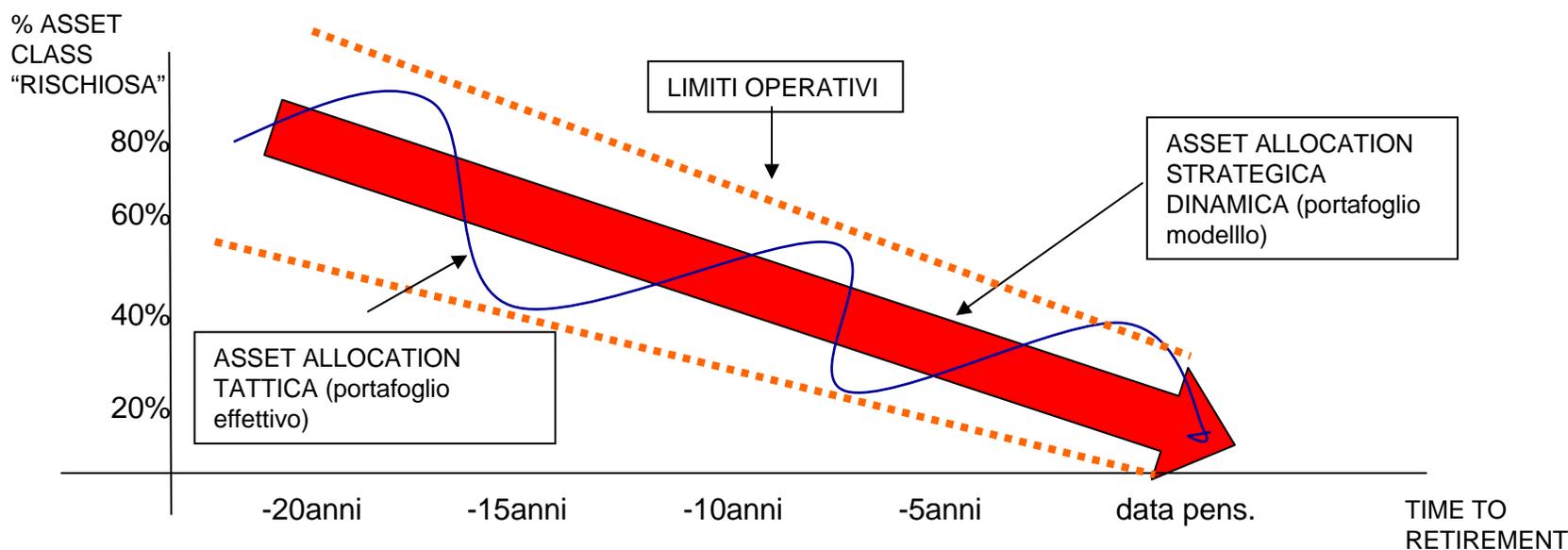
Timing della modifica del profilo di investimento stabilito dalla Forma Pensionistica Complementare

Le sfide “lato offerta”

Prodotti: le opzioni di investimento “a scadenza”

Cosa sono
i Target
Retirement
Fund

- Prodotti con **comparti “a scadenza”** per ciascun periodo di pensionamento dei clienti (es. 2015, 2020, 2025... 2045)
- L'aderente sceglie il comparto sulla base della sua **data attesa di pensionamento**.
- **Il comparto riduce progressivamente la percentuale di asset rischiosi** in portafoglio con la finalità di adeguare il profilo rischio / rendimento all'avvicinarsi della scadenza
- A scadenza il comparto viene gestito come una linea “tradizionale” con un' asset allocation statica



Focus: USA Target Retirement Funds

Il mercato U.S.A.

- I Target Retirement Funds stanno assumendo un ruolo sempre più importante all'interno dei fondi pensione U.S.A. (401 K) soprattutto grazie a:

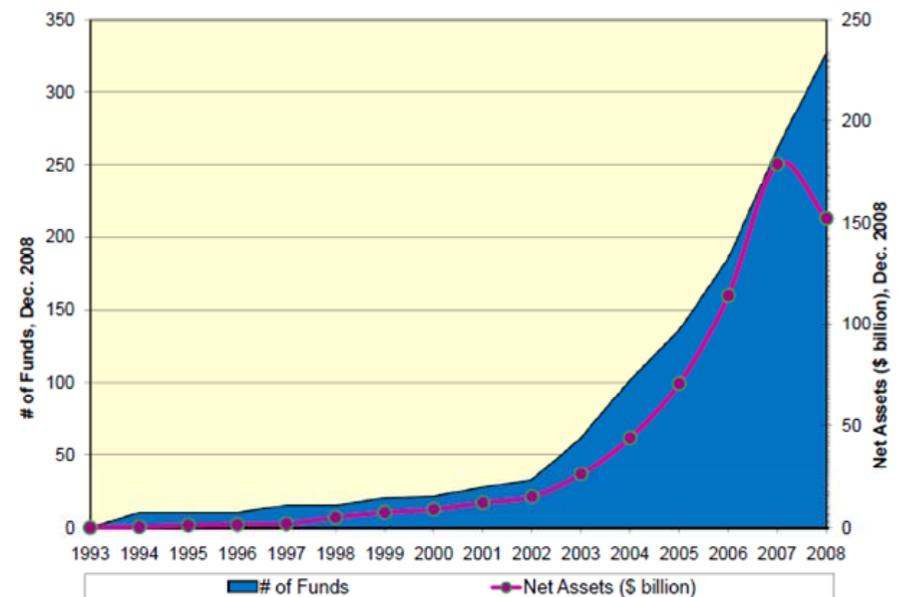
- **Interventi normativi**

Possibilità per lavoratori che iniziano il piano previdenziale di scegliere i Target Retirement Funds come prodotto di default

- **Caratteristiche di investimento hands off**

Le caratteristiche di prodotto consentono l'assenza di interventi diretti e costanti da parte dei lavoratori

Growth in Target Date Funds: # & \$
12/31/2008



Fonte: Target Date Analytics LLC

Focus: Target Retirement Funds

Caratteristiche e limiti dei prodotti U.S.A.

Limite delle linee vicine a scadenza: esposizione elevata ai mercati azionari

	Retirement Fund		2015 Fund		2025 Fund		2035 Fund	
	Stock	Bond	Stock	Bond	Stock	Bond	Stock	Bond
Provider A	47%	46%	71%	26%	84%	12%	92%	5%
Provider B	39	48	64	28	78	15	86	8
Provider C	40	55	61	37	77	21	90	9
Provider D	31	63	63	36	77	22	89	10

Nel 2008 sono stati conseguiti rendimenti negativi anche per linee in scadenza

	Retirement Fund		2015 Fund		2025 Fund		2035 Fund	
	Return	Stock allocation	Return	Stock allocation	Return	Stock allocation	Return	Stock allocation
Provider A	-26%	47%	-36%	71%	-40%	84%	-41%	92%
Provider B	-18	39	-30	64	-36	78	-39	86
Provider C	-17	40	-27	61	-33	77	-38	90
Provider D	-11	31	-24	63	-30	77	-35	89

Logica sottostante ai Target R. F.

“ SET IT AND FORGET IT “

OCCORRE DEFINIRE I PROFILI DI RISCHIO/RENDIMENTO MOLTO ATTENTAMENTE

Dati al 31.12.2008 - Fonte Vanguard

Le sfide “lato offerta”

Servizi web: per i lavoratori e le aziende

	Servizi di consultazione	Servizi dispositivi	Altri servizi
Lavoratori	<ul style="list-style-type: none">■ Consultazione posizione pensionistica aggiornata e elenco versamenti■ Consultazione scelte di allocazione della posizione e dei contributi futuri■ Ultime comunicazioni periodiche■ Report di gestione finanziaria■ Stato di lavorazione delle richieste di prestazioni■ Documentazione della forma pensionistica■ Modulistica	<ul style="list-style-type: none">■ Aggiornamento dati anagrafici■ Modifica del profilo di investimento della posizione individuale e dei contributi futuri	<ul style="list-style-type: none">■ Progetto Esemplificativo personalizzato (CheckUp Previdenziale) aggiornato con i dati della posizione pensionistica individuale
Aziende	<ul style="list-style-type: none">■ Consultazione elenco dipendenti aderenti alla forma pensionistica■ Consultazione elenco distinte contributive e bonifici con relativo stato di lavorazione■ Documentazione della forma pensionistica■ Modulistica per i dipendenti■ Report di gestione finanziaria	<ul style="list-style-type: none">■ Caricamento distinte contributive■ Stampa delle modalità di versamento tramite bonifico	<ul style="list-style-type: none">■ Pagamenti diretti con addebito in conto corrente

Lo sviluppo della Previdenza Complementare

Il ruolo delle aziende

- Nell'ambito della diffusione delle Forme Pensionistiche Complementari, le aziende rivestono un'importanza fondamentale

I differenti ruoli che un'azienda deve e, in alcuni casi può, svolgere nell'ambito del processo di sviluppo delle forme pensionistiche complementari:

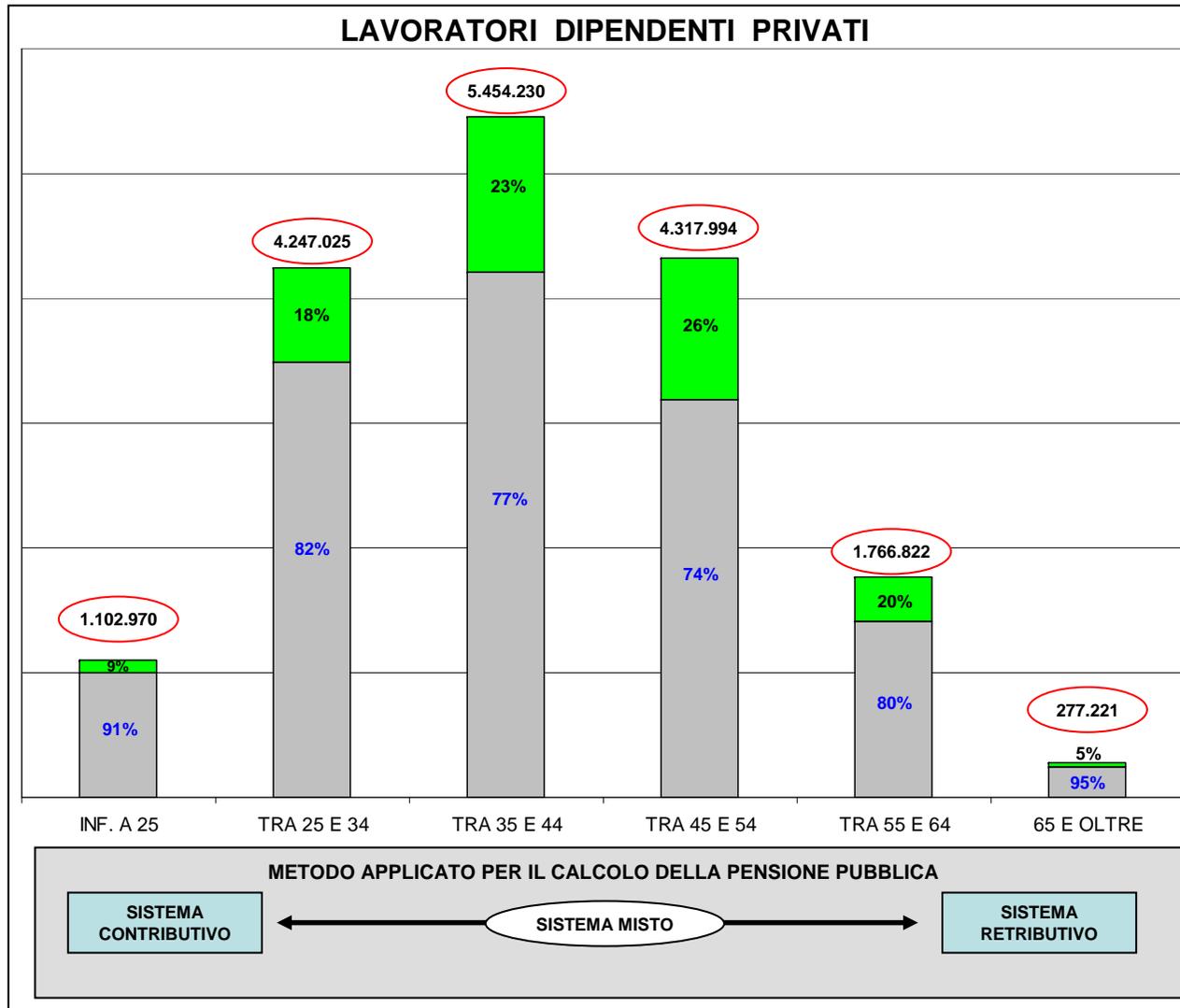
RUOLO "INFORMATIVO"

RUOLO "ORIENTATIVO"

RUOLO "PARTECIPATIVO"

Lo sviluppo della Previdenza Complementare

Il ruolo delle aziende e la struttura demografica dei lavoratori



- ISCRITTI A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI = N. 3.602.602
- NON ISCRITTI A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI = N. 13.563.261
- TOTALE LAVORATORI DIPENDENTI = N. 17.166.261

**ANALISI
UTILE
ANCHE A
LIVELLO DI
GRUPPO
AZIENDA**

Fonte: elaborazione su dati Cnel/ISTAT, Relazione Covip 2008

Lo sviluppo della Previdenza Complementare

L'informazione e la cultura previdenziale per i lavoratori

Previdenza
Pubblica

- La “Busta arancione” svedese prevede anche la stima della pensione pubblica in funzione della crescita economica e dell'età pensionistica



ETA'	CRESCITA PIL DELLO 0%	CRESCITA PIL DEL 2%
61 ANNI	8.800 corone mensili	13.000 corone mensili
65 ANNI	11.600 corone mensili	18.400 corone mensili
70 ANNI	16.700 corone mensili	29.300 corone mensili

- In Italia l'INPS ha inviato in passato un **estratto conto pensionistico** e sembra abbia intenzione di realizzare analoga iniziativa a breve.

Previdenza
Complementare

- La forma pensionistica complementare invia ogni anno agli iscritti la “**Comunicazione Periodica**” (estratto conto)
- Invio del **Progetto Esemplificativo** (a partire dal 2010) riportante la stima della pensione complementare al momento del pensionamento:
 - l'obiettivo è quello di offrire ai singoli aderenti uno strumento che permetta di valutare se il proprio piano di previdenza complementare è coerente con i propri obiettivi di integrazione pensionistica.

Lo sviluppo della Previdenza Complementare

L'informazione e la cultura previdenziale per le aziende

Previdenza
Complementare

NATIONAL PENSIONS ACTION WEEK
9th - 15th May 2005



EMPLOYERS
provide access to a pension for your employees
Play your part!

A good deal for YOUR Company
A good pension scheme has been long recognised as a very valuable asset for both the company and its employees.

There is a stronger commitment from employees to participate in pension schemes where the employer makes a contribution.

Your company benefits from having:

- a reputation and respect as a good employer
- a workforce that feels valued and important
- increased loyalty and commitment from staff
- an enhanced staff recruitment, reward and retention package

Your company will benefit from Employers' PRSI and Health levy relief where you operate a payroll deduction facility for your employees' pension contributions.

Also any contributions you make to your employees' pension can be fully offset against Corporation Tax as a business expense.

Take Action - Contact your Pension Provider Today

Visit the Pensions Board on-line for more information at www.pensionsboard.ie



An Bord Pánsa -
The Pensions Board
Authority for Pensions

Distribution of National Pensions Action Week leaflets; nationwide on the street.

Nel 2005 in Irlanda è stato ritenuto necessario attivare una campagna di informazione anche sui datori di lavoro affinché svolgessero un ruolo proattivo nella sensibilizzazione dei lavoratori all'adesione ai fondi pensione



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Andrea Lesca

andrea.lesca@intesaprevidenza.it

www.intesaprevidenza.it
