

# **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

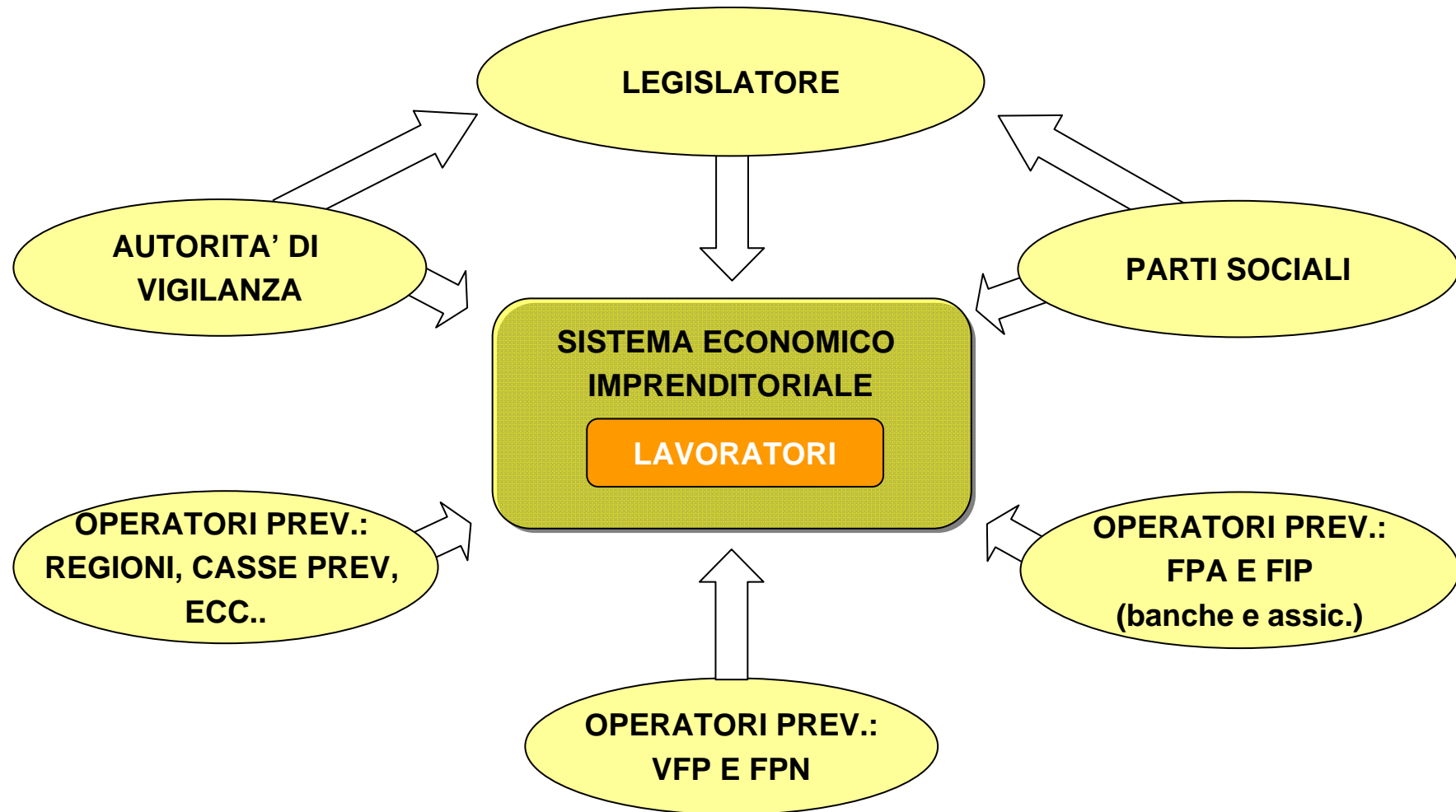
---

- LE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI: DEFINIZIONE E SCOPO

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

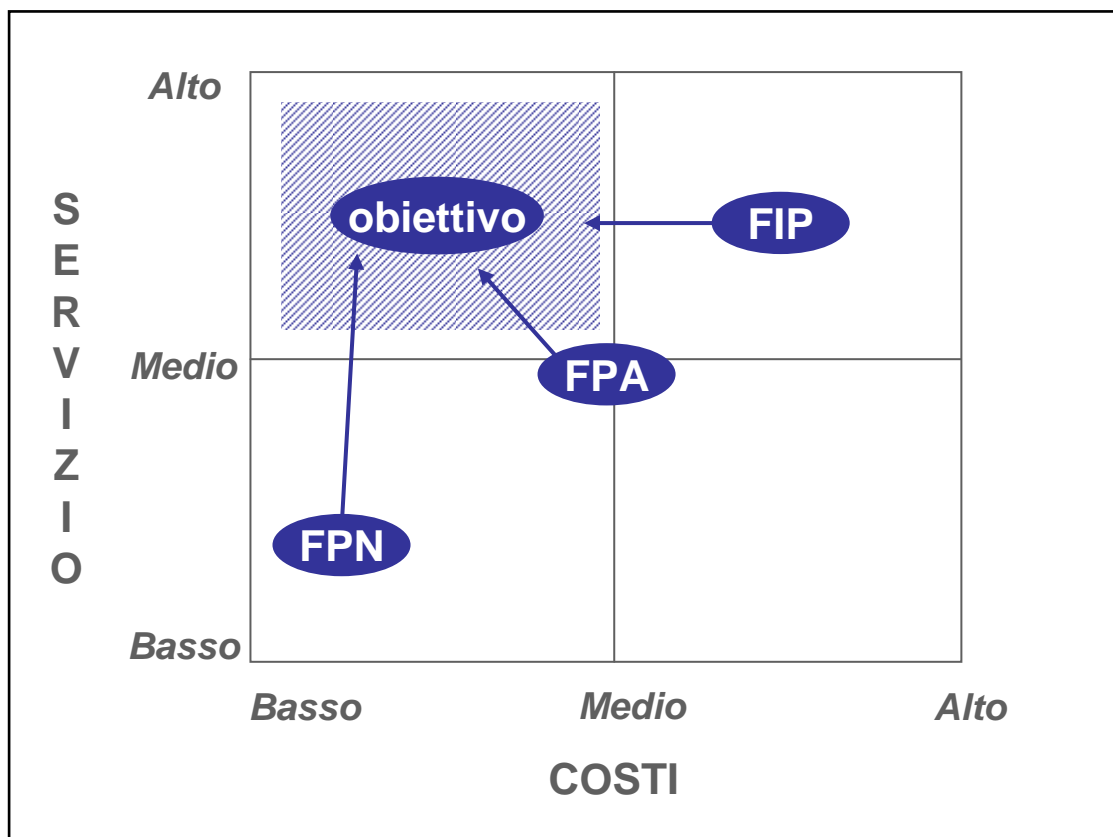
# Quali sfide

---



# 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

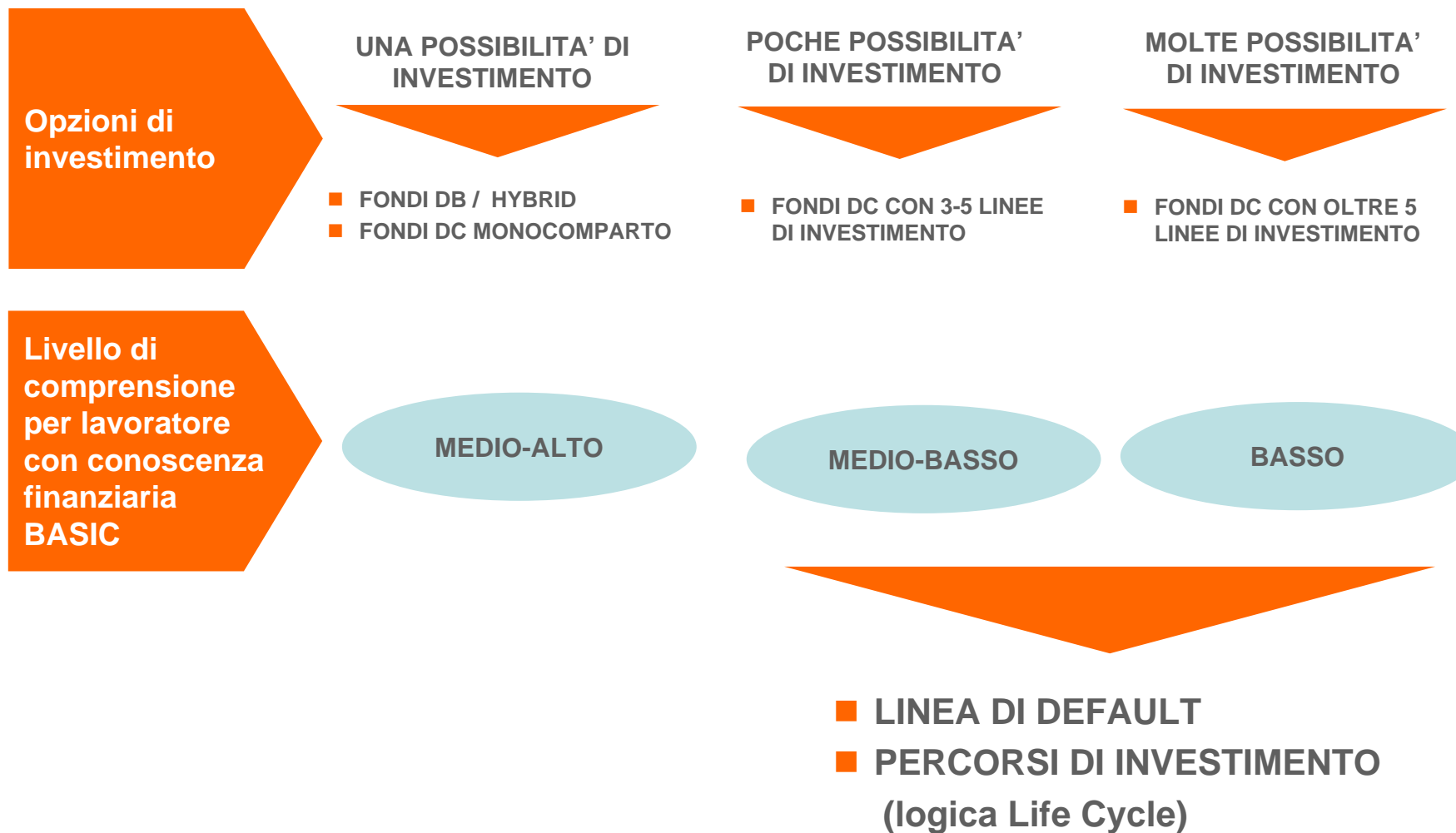
- **Investimento**
  - Offerte di investimento adeguate agli obiettivi previdenziali
  - Forme di investimento “automatiche”
- **Coperture accessorie**
  - Arricchimento del prodotto con coperture “non tradizionali”
- **Rendite**
  - Sviluppo differenti tipologie di rendite: rendite con controassicurazione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

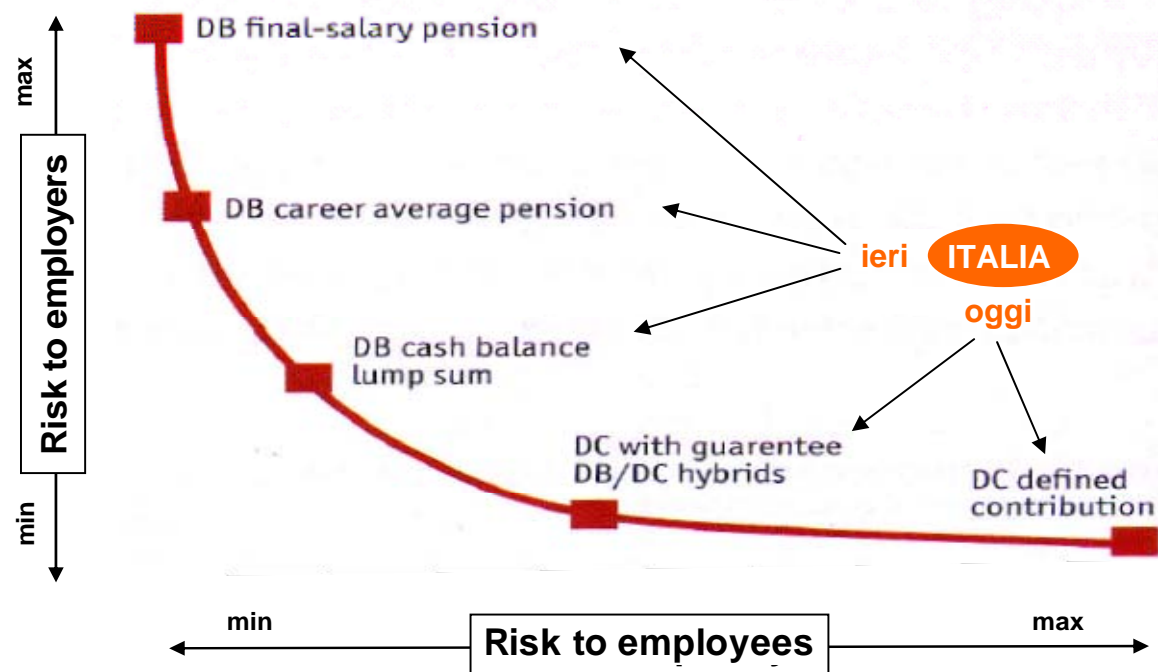


DB: defined benefit / prestazione definita  
DC: defined contribution / contribuzione definita

# Le sfide “lato offerta”

Prodotti: la ripartizione dei rischi

## LA RIPARTIZIONE DEI RISCHI NEI FONDI PENSIONE A PRESTAZIONE DEFINITA (DB) E A CONTRIBUZIONE DEFINITA



Fonte: elaborazione di Andrea Lesca - Economist Intelligence 2004

# 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)

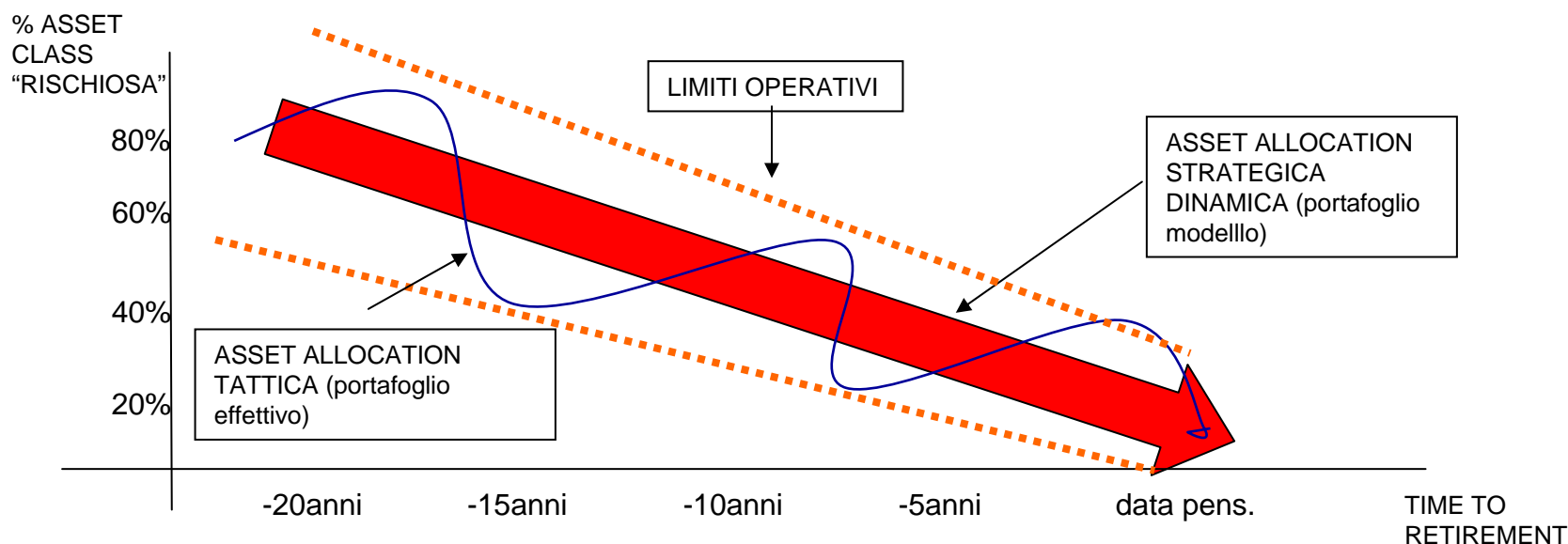
Timing della modifica del  
profilo di investimento  
stabilito dalla Forma  
Pensionistica Complementare

# 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**

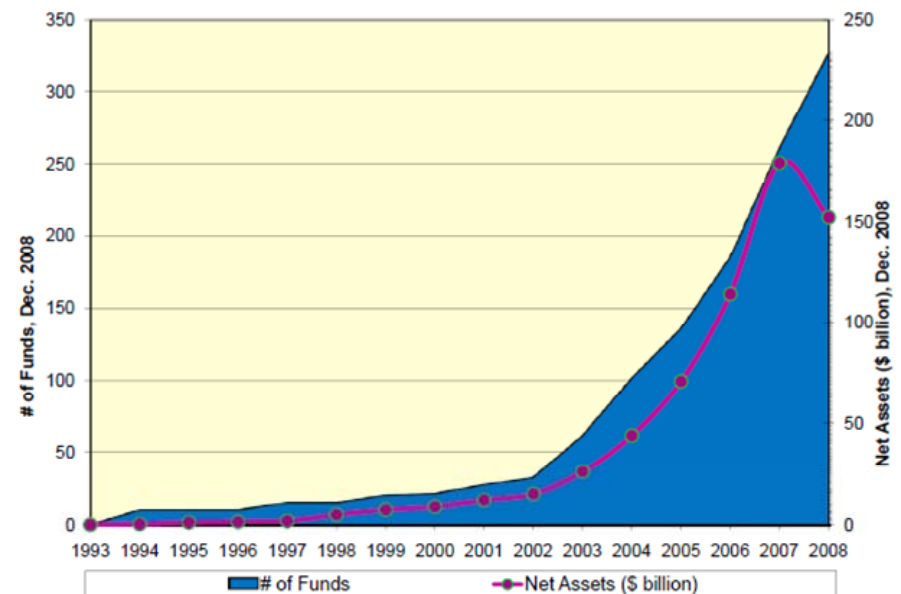
Possibilità per lavoratori che iniziano il piano previdenziale di scegliere i Target Retirement Funds come prodotto di default

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

# 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"



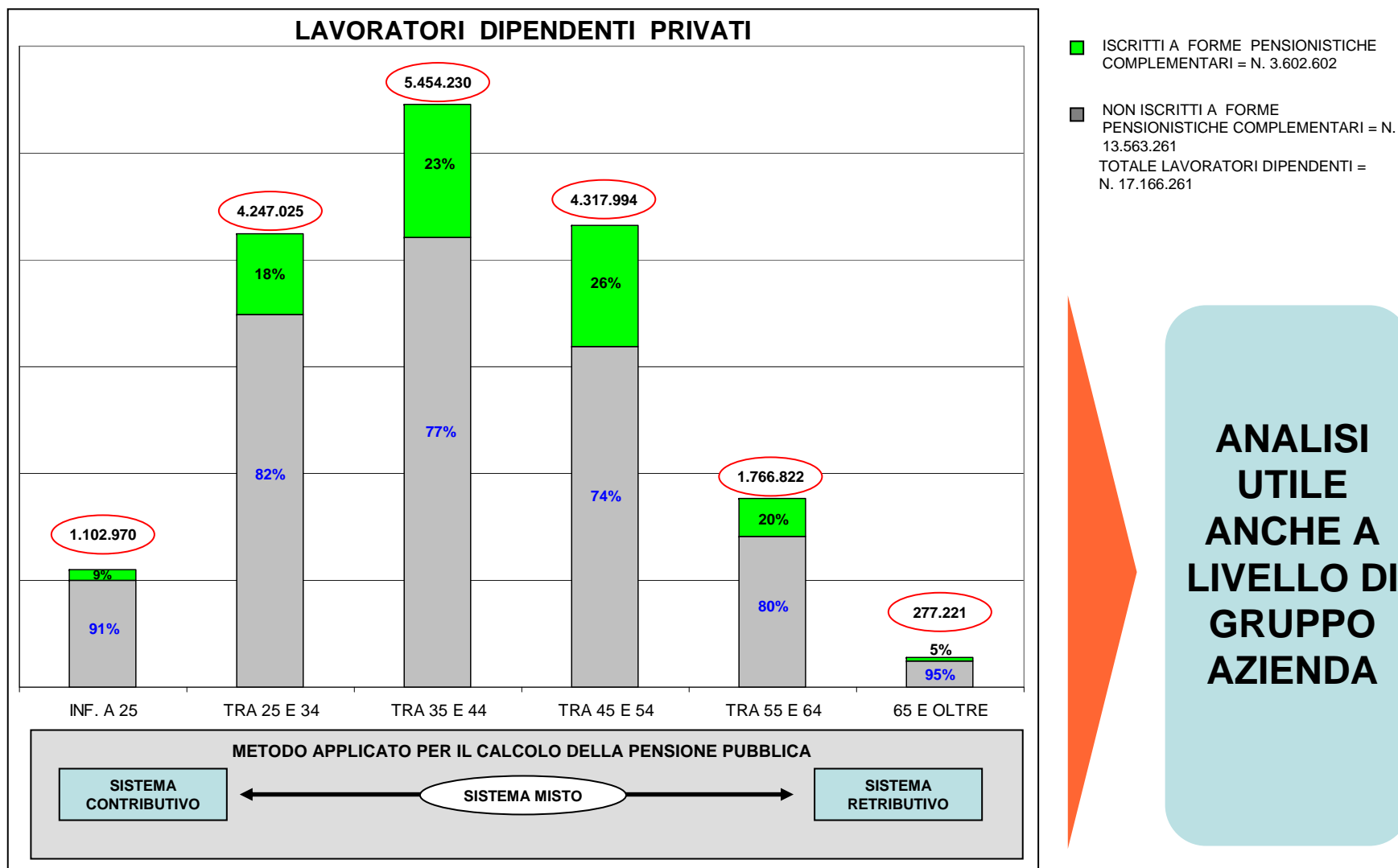
RUOLO "ORIENTATIVO"



RUOLO "PARTECIPATIVO"

# Lo sviluppo della Previdenza Complementare

Il ruolo delle aziende e la struttura demografica dei lavoratori



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](http://www.pensionsboard.ie)



An Bord Pánsaí -  
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](mailto:andrea.lesca@intesaprevidenza.it)

[www.intesaprevidenza.it](http://www.intesaprevidenza.it)

---