



ORDINE NAZIONALE DEGLI ATTUARI



MEFOP
Sviluppo Mercato Fondi Pensione



CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI ATTUARI

"La rendita nella previdenza complementare"

Mercoledì 24 ottobre 2012

**Gender Directive: impatti sui fondi pensione
(l'anomalia del caso italiano)**

Tiziana Tafaro

Ordine degli Attuari

Gender directive e conseguenze per i fondi pensione

- La normativa
- Linee direttrici per l'applicazione della direttiva 2004/113/CE
- I dubbi interpretativi (rilevati dalla Linee Guida predisposte dall'Ordine degli Attuari)
- Interpretazione ANIA attraverso le linee guida della CE
- Strutture possibili per una tavola unisex
- Confronto fra una rendita calcolata con le diverse tavole
- I fondi pensione in Europa cosa hanno fatto ? Germania, Olanda, Belgio
- Conclusioni

La normativa al riguardo

Direttiva 2006/54/CE

- principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, in particolare anche nei regimi professionali di sicurezza sociale.
- In deroga a tale principio di parità di trattamento, la direttiva in esame ha previsto nelle forme a contribuzione definita la possibilità di fissare livelli di prestazioni differenti laddove sia necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differente e nelle forme a prestazione definita, finanziate tramite la capitalizzazione, la possibilità di variare alcuni elementi qualora la differenza sia attribuibile all'utilizzo di fattori attuariali che variano a seconda del sesso al momento dell'attuazione del finanziamento del regime.

Decreto legislativo n. 198/2006, integrato dal Dlgs 5/2010

- Art. 30/bis c. 2: La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

DELIBERAZIONE COVIP del 21 settembre 2011

- Le forme pensionistiche complementari collettive che erogano direttamente le prestazioni e che, rientrando nelle categorie indicate dall'art. 30-bis, comma 2, del decreto n. 198/2006, si avvalgono delle facoltà ivi previste sono tenute ad accertare che i trattamenti diversificati siano giustificati sulla base di dati attuariali affidabili, pertinenti e accurati.

Linee direttrici per l'applicazione della direttiva 2004/113/CE del Consiglio nel settore delle assicurazioni, sulla base della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-236/09 (Test-Achats)

2.4. Assicurazioni e pensioni aziendali o professionali

21. Taluni prodotti assicurativi, come le rendite annue, contribuiscono al reddito pensionistico. **La direttiva, tuttavia, si applica solo alle assicurazioni e pensioni di natura privata, volontarie e distinte dal rapporto di lavoro**, dal momento che l'impiego e l'occupazione sono esplicitamente esclusi dal suo campo di applicazione (1). **La parità di trattamento tra donne e uomini con riferimento alle pensioni professionali è regolata dalla direttiva 2006/54/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (2).
22. Alcuni regimi previdenziali professionali prevedono il pagamento di prestazioni in determinate forme, come la rendita annua. In questo caso, il regime in questione rientrerà nel campo di applicazione della direttiva 2006/54/CE anche se il pagamento della prestazione è affidato ad un assicuratore. Invece, **se il singolo lavoratore deve concludere un contratto di assicurazione direttamente con l'assicuratore senza il coinvolgimento del datore di lavoro**, ad esempio per convertire una somma in unica soluzione in una rendita vitalizia, **la situazione sarà regolata dalla direttiva**. L'articolo 8, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54/CE esclude espressamente dal suo campo di applicazione i contratti assicurativi, conclusi da lavoratori subordinati, di cui non sia parte il datore di lavoro.
23. L'articolo 9, paragrafo 1, lettera h), della direttiva 2006/54/CE consente di fissare livelli differenti per le prestazioni a donne e a uomini qualora ciò sia giustificato da elementi di calcolo attuariale. La Commissione è dell'avviso che la sentenza Test-Achats non abbia effetti giuridici su tale disposizione, che si applica al contesto diverso e chiaramente distinto delle pensioni professionali e che è altresì redatta in maniera sostanzialmente diversa rispetto all'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva. **Ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 1, lettera h), della direttiva 2006/54/CE, la fissazione di prestazioni diverse per uomini e donne non è considerata discriminatoria se è giustificata da dati attuariali.**

Dubbi interpretativi (evidenziati nelle Linee Guida dell'Ordine degli Attuari)

Cosa succederà nella previdenza complementare a partire dal 21.12.2012?

- In Italia i fondi pensione disciplinati dalla normativa specifica sono sottoposti in parte alla direttiva 2004/113/CE e in parte dalla Direttive 2006/54/CE
- Attualmente solo la Direttiva 2004/113/CE è interessata dalla sentenza Test Achats

Possibili situazioni da definire (evidenziati nelle Linee guida dell'Ordine degli attuari, predisposte congiuntamente dalle Commissioni Vita e Pensioni) :

- Fondi che erogano la rendita direttamente → Direttiva 2006/54/CE
- Polizze collettive stipulate da un datore di lavoro in adempimento ad un previsione derivante da un contratto o accordo collettivo di lavoro a prescindere dalla data di stipulazione (attualmente presenti per i fondi preesistenti) → Direttiva 2006/54/CE
- *Contratto collettivo sotto forma di convenzione tra Fondo e Compagnia in cui il rapporto, all'interno della Convenzione, si instaura tra l'assicurato/iscritto e la Compagnia a livello individuale (regole per i vecchi iscritti al 12.12.2012 e regole per i nuovi iscritti)*
- *Fondi aperti con adesione collettiva e contratto collettivo sotto forma di convenzione*
- Fondi aperti con adesione individuale → Direttiva 2004/113/CE
- PIP → Direttiva 2004/113/CE

Interpretazione ANIA attraverso le linee direttrici della CE sulla sentenza Test-Achats

- *Contratto collettivo sotto forma di convenzione tra Fondo e Compagnia in cui il rapporto, all'interno della Convenzione, si instaura tra l'assicurato/iscritto e la Compagnia a livello individuale (regole per i vecchi iscritti al 12.12.2012 e regole per i nuovi iscritti) → poiché la Direttiva 2004/113/CE si applica solamente alle assicurazioni e pensioni di natura privata, stipulate volontariamente dal contraente al di fuori del rapporto di lavoro, questa casistica si ritiene sia esclusa e quindi sottoposta alla Direttiva 2006/54/CE*
- *Fondi aperti con adesione collettiva e contratto collettivo sotto forma di convenzione → poiché la Direttiva 2004/113/CE si applica solamente alle assicurazioni e pensioni di natura privata, stipulate volontariamente dal contraente al di fuori del rapporto di lavoro, questa casistica si ritiene sia esclusa e quindi sottoposta alla Direttiva 2006/54/CE*
- *Fondi aperti con adesione individuale → Direttiva 2004/113/CE : tavole unisex solo per nuove adesioni dopo il 21/12/2012*
- *PIP → Direttiva 2004/113/CE : tavole unisex solo per nuove adesioni dopo il 21/12/2012*

Strutture possibili per una tavola unisex

- Rischio prevalente: tavola dei maschi o tavola delle femmine
- Rischio medio semplice: (probabilità maschi + probabilità femmine)/2 (es. Coefficienti INPS)
- Rischio ponderato: ipotesi di un mix prudente per entrambi i sessi
 - sull'intera popolazione
 - sulla popolazione assicurata

Confronto fra una rendita calcolata con le diverse tavole

Possibili distribuzione maschi-femmine da utilizzare per la ponderazione dei coefficienti
(Valori in %)

Sesso	Popolazione residente al 1.1.2011 età da 60 a 65 (fonte ISTAT)	Iscritti a fondi pensione complementari totali fine 2010 età da 55 a 65 (fonte COVIP)	Iscritti a fondi pensione complementari negoziali fine 2010 età da 55 a 65 (fonte COVIP)	Iscritti a fondi pensione complementari aperti fine 2010 età da 55 a 65 (fonte COVIP)	Iscritti a PIP fine 2010 età da 55 a 65 (fonte COVIP)
Maschi	48,22%	72,14%	73,59%	73,39%	64,67%
Femmine	51,78%	27,86%	26,41%	26,61%	35,33%

Confronto fra una rendita calcolata con le diverse tavole

Calcolo di una rendita relativa a individuo di 65 anni
Montante: 100.000 euro - Tavola di mortalità IPS55 – tasso tecnico 0% - caricamento: 0

Sesso	Differenziata per sesso	Rischio prevalente	Rischio medio	Rischio ponderato	
				Popolazione residente al 1.1.2011	Iscritti a fondi pensione complementari totali fine 2010
Maschio	4.551,93	3.960,90	4.256,42	4.246,93	4.388,19
Femmina	3.960,90	3.960,90	4.256,42	4.246,93	4.388,19

I fondi pensione in Europa:

Germania

Non esiste un obbligo di prestazioni uniformi maschi-femmine per i fondi pensione

MA

Dopo la sentenza Test Achats c'è stato un ampio dibattito in merito alle possibili conseguenze per i fondi pensione

i maggiori fondi pensione tedeschi hanno deciso di passare volontariamente a basi tecniche unisex per i futuri versamenti

Nessuna modifica è stata fatta per i diritti acquisiti (maturato) o per gli attuali pensionati

I fondi pensione in Europa:

Germania

Un caso studio: Fondo pensione SOKA BAU

Settore: edilizia

Prestazioni: riguardano l'intera famiglia o il singolo iscritto (uomo o donna), su base volontaria

Iscritti: 75% degli iscritti alle prestazioni riguardanti l'intera famiglia sono uomini; 90% degli iscritti come singoli sono uomini

Nei contratti riguardanti l'intera famiglia non ci sono grandi differenze nell'uso di tavole unisex. Il vantaggio sulla longevità per le donne è compensato dai benefici ai superstiti per gli uomini. Nei contratti di famiglia che contengono prestazioni di invalidità i benefici per le donne sono maggiori.

Nei contratti che riguardano il singolo, per effetto delle tavole unisex:

- le donne hanno una prestazione maggiore dell'8-13% (secondo l'età) nei contratti che non contengono prestazioni di invalidità, dello 0-8% nei contratti contenenti prestazioni di invalidità
- Gli uomini hanno una prestazione minore dell' 1-2% (senza prestazioni di invalidità) o dello 0-1% (con prestazione di invalidità)

I fondi pensione in Europa:

Olanda

Obbligo a prestazioni uniformi maschi-femmine

- Per i fondi a prestazione definita è obbligatoria la tavola unisex per impedire trattamenti differenti fra uomini e donne dal 2002
- Per i fondi a contribuzione definita l'obbligo è sorto nel 2005

Sui contributi

- Contributo pagato dai dipendenti: uguale per sesso
- Per i fondi aziendali è possibile però un contributo aziendale diverso per sesso, che non influisce sulla prestazione del singolo

Basi tecniche utilizzate

- Le tavole di mortalità sono emesse da due istituzioni: Central Statistical Office (Central Plan Bureau) o l'Actuarial Organisation
- I fondi pensione possono modificare le tabelle adeguandole al loro profilo di rischio

I fondi pensione in Europa:

Belgio

Impatto della sentenza Test Achats sul secondo pilastro

- Piani pensionistici per autonomi
- Alcuni piani pensionistici per professionisti
- Possibilità di riscatto finale della prestazione in capitale con trasferimento della somma in Compagnia di Assicurazione

Ancora nulla è stato deciso dal legislatore belga al riguardo

La situazione di incertezza è nota dal 2007 e sta influenzando gran parte dei nuovi contratti 2007-2013, in particolare in merito alla possibile distinzione fra vecchi contratti e nuovi contratti, trasferimenti, diritti acquisiti

Conclusioni

- Aspetti particolari della legislazione italiana da considerare: volontarietà di adesione, possibilità di trasferimento della posizione individuale in qualsiasi momento
- Riguardo alla base tecnica, una scelta differente da quella prudenziale comporta difficoltà operative
- Necessità di combinare fra loro rischi opposti (es. reversibilità della rendita, LTC, contrassicurazione, prestazioni sanitarie alla famiglia)
- Possibile redistribuzione degli utili di mortalità a posteriori
- Istituzione di una Camera di Compensazione