

## SELEZIONE DEI RISCHI, DISCRIMINAZIONE E COERENZA DEL SISTEMA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

di Rina Fabianelli, Andrea Mariani

La tematica della discriminazione di genere fra uomo e donna nel secondo pilastro pensionistico, con particolare riferimento ai coefficienti di trasformazione in rendita vitalizia, richiede un'analisi che non prescinda dalle peculiarità del sistema di previdenza complementare italiano. I diversi fattori di volontarietà presenti in tale sistema rischiano di rendere inefficaci le soluzioni incentrate su un'omogeneizzazione *tout court* dei coefficienti, allontanando ulteriormente i lavoratori dalla scelta della prestazione in forma di rendita. Appare quindi opportuno individuare modalità coerenti che permettano allo stesso tempo di salvaguardare il principio di parità uomo-donna e di favorire lo sviluppo della tutela pensionistica offerta dai fondi pensione.

Particularly with reference to the annuity income transformation coefficients, the themes touching on gender discrimination between male and female in the second pension pillar require an analysis which does not exclude the specific characteristics of the Italian supplementary pension system. The diverse factors of voluntariness to be found in such a system risk invalidating the solutions centered on a homogenization of the coefficients *tout court*, thus distancing workers even further from choice of performance in their form of income. It would therefore appear advisable to find coherent procedures which both safeguard the principle of male/female parity and promote the development of the pension protection offered by pension funds.

### 1. INTRODUZIONE

Il rapporto fra genere femminile e previdenza complementare merita una particolare attenzione, dal momento che si presta a facili conclusioni, spesso fuorvianti, che non permettono di analizzare la questione nel modo corretto. Un esempio cristallino di questo atteggiamento è rappresentato da un passaggio della puntata della trasmissione Report – *Le mani sulle pensioni* di Michele Buono, Piero Riccardi, andata in onda domenica 21 maggio 2006:

Autore: [...] A parità di anni lavorati [...] un uomo che ha 35 anni sottoscrive un fondo pensione, e va in pensione a 65 anni, quindi lavora 30 anni. Una donna che a 30 anni sottoscrive il fondo e va in pensione a 60, quindi sempre 30 anni. L'uomo prende 203 euro e la donna 141? Consulente alla Posta: Esattamente. Siccome è una pensione che verrà erogata fino all'ultimo giorno della vita, e in caso di decesso per esempio, prima dell'importo maturato, tutto quanto è reversibile... allora se io vivo di più rispetto a... allora l'arco della vita è più lungo, quindi la pensione è più bassa.

Autore: Non crediamo alle nostre orecchie. Insomma i versamenti sono uguali, gli anni pure ma alla fine se sono uomo prenderò una pensione mensile di 203,59 euro se sono una donna 141,77. Il 30% di meno! [...] però una donna paga l'affitto e mangia tanto quanto un uomo o deve mangiare meno?

L'esempio, pur significativo, ignora che si sarebbe verificata una differenziazione delle pensioni anche nella previdenza obbligatoria – con sistema di calcolo contributivo – a causa del diverso coefficiente di trasformazione riconducibile alla diversa età di pensionamento (nell'esempio, a parità di carriera retributiva, l'uomo va in pensione a 65 anni e la donna a 60 anni).

Concentriamoci però sul “peccato originale” della previdenza complementare, che discrimina fra uomo e donna nel momento in cui a parità di età adotta coefficienti di trasformazione in rendita vitalizia diversi, basandosi sulla differente aspettativa di vita che contraddistingue i due generi.

Da un punto di vista tecnico si è evidenziata una critica fondata sulla necessità di adempiere in modo corretto alle previsioni normative dell'Unione Europea che non consentono discriminazioni di genere in ambiti fondamentali quale ad esempio quello pensionistico, individuando la soluzione fisiologica nell'adozione di una tabella attuariale unica per uomini e donne<sup>1</sup>. Sebbene il provvedimento legislativo di recepimento della normativa comunitaria abbia evidenziato come non sia necessario intervenire sull'attuale sistema<sup>2</sup>, tuttavia una recente sentenza della Corte di giustizia europea potrebbe aver posto di nuovo in discussione l'argomento, imponendo l'adozione di tabelle attuariali uniche<sup>3</sup>.

Si esaminerà come l'adozione necessitata di tabelle uniche uomo-donna potrebbe, nel nostro attuale sistema, o comportare un assetto inefficiente (i coefficienti unici coincidrebbero con quelli del genere femminile a causa di un fenomeno di selezione avversa) o un radicale mutamento del sistema che dovrebbe diventare ad adesione obbligatoria con trasformazione in rendita obbligatoria della posizione previdenziale, con forte limitazione della possibilità di riscattare l'intera posizione o anticipare parte della posizione, una soluzione ad oggi molto lontana da quella che il legislatore ha inteso intraprendere negli ultimi 20 anni.

Nell'ipotesi in cui non prevalga a livello normativo l'adozione di tabelle uniche, sarà opportuno comunque comprendere se e come si potrebbe intervenire, per superare la critica fondamentale avanzata all'attuale assetto della previdenza complementare italiana.

Sarà doveroso infine chiedersi se il tema di approfondimento dovrebbe essere la parità di trattamento fra uomini e donne o piuttosto la parità di trattamento fra soggetti forti e soggetti deboli dal punto di vista lavorativo e reddituale.

<sup>1</sup> Un esempio emblematico di tale posizione è il contributo di Scarano, Tafaro e Vitale (2008, pp. 14-8). Nell'articolo si afferma: «A tutti noi appare elementare questione di mutualità e di giustizia sociale che la rendita vitalizia venga calcolata facendo riferimento ad una tabella unica di trasformazione, utilizzando una base statistica della popolazione complessiva. E tale soluzione del problema discriminatorio descritto, ci appare non solo evidente ma anche di semplice attuazione».

<sup>2</sup> D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, *Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*.

<sup>3</sup> Nella sentenza del 1° marzo 2011 (proc. C 236/09) la Corte di giustizia europea ha stabilito che a partire dal 21 dicembre 2012, l'art. 5, comma 2º della Direttiva europea 2004/113/CE del 13 dicembre 2004 sull'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e servizi, articolo che consente di derogare alla parità di trattamento se la deroga è giustificata da un punto di vista statistico-attuariale, non potrà più trovare applicazione. Sarà opportuno verificare come reagirà il legislatore europeo e quello nazionale a fronte di tale sentenza, che potrebbe costringere entrambi a modificare profondamente le scelte strategiche finora adottate.

## 2. CARATTERISTICHE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE ITALIANA ED EFFETTI DELL'UNIFICAZIONE DELLE TABELLE DI TRASFORMAZIONE IN RENDITA VITALIZIA

Nonostante il sistema dei fondi pensione sia relativamente giovane rispetto a quello sviluppatisi in altre nazioni, è già stato oggetto di importanti interventi legislativi<sup>4</sup> e di una campagna informativa estremamente rilevante nel 2007. Tuttavia alcuni aspetti fondamentali non sono stati ancora compresi in tutte le loro implicazioni, creando equivoci e interpretazioni non corrette, come ad esempio la volontarietà dell'adesione ai fondi pensione.

Un'adeguata analisi di tale attributo del sistema sarebbe sufficiente per comprendere che la questione della discriminazione di genere è mal posta, poiché in un sistema volontario l'introduzione di un elemento di mutualità, quale ad esempio l'adozione di coefficienti di trasformazione unisex, potrebbe costituire un deterrente sufficiente all'adesione da parte degli uomini e un incentivo per quella delle donne, al punto tale che una scelta razionale potrebbe far coincidere i coefficienti unici con quelli più sfavorevoli previsti per le donne, dal momento che altre soluzioni vedrebbero un'assenza delle offerte da parte dei soggetti preposti.

D'altra parte non è neanche necessario che gli uomini rinuncino ad aderire ai fondi pensione per evitare questa potenziale penalizzazione, dal momento che l'attuale sistema è caratterizzato da un'obbligatorietà "debole" della rendita vitalizia in ragione delle seguenti possibilità di richiedere:

- anticipazioni della posizione prima del pensionamento;
- riscatto per perdita dei requisiti di partecipazione (ad esempio cessazione del rapporto di lavoro);
- fino al 50% della posizione previdenziale come prestazione pensionistica in forma di capitale;
- fino al 100% della posizione previdenziale come prestazione pensionistica in forma di capitale, qualora non si raggiunga un montante determinato in base a una regola collegata con il valore dell'assegno sociale.

L'effetto complessivo è che in caso di coefficienti unici uomo-donna la componente maschile potrebbe scegliere anche di aderire a un fondo pensione ma di non trasformare in rendita la posizione e liquidare la posizione pensionistica complementare secondo le diverse modalità previste dall'attuale sistema legislativo<sup>5</sup>.

Se fossero imposte tabelle unisex, i possibili scenari configurabili sarebbero due:

1. il sistema di previdenza complementare italiano non viene modificato, i fondi pensione offrono in modalità convenzionata (o diretta quando sarà possibile) la propria offerta di rendita vitalizia, unificata nella prospettiva di genere, che tenderà molto rapidamente a convergere ai valori attuariali registrati per la popolazione femminile, meno favorevoli a causa della maggiore speranza di sopravvivenza registrata; questo fenomeno sarebbe giustificato dal fatto che la componente maschile dovrebbe razionalmente evitare di scegliere la prestazione in forma di rendita vitalizia e quindi l'offerta, per essere economicamente sostenibile, dovrebbe adottare i coefficienti più prudenti;
2. passaggio all'obbligatorietà del sistema sia in fase di adesione, sia in fase di scelta della prestazione, senza contare la necessità di creare un meccanismo di compensazione dei

<sup>4</sup> Cfr. D.Lgs. del 1993, n. 124, D.Lgs. del 2000, n. 47 e D.Lgs. del 2005, n. 252.

<sup>5</sup> Per approfondire il tema dell'obbligatorietà debole dell'opzione di rendita vitalizia nel quadro della scelta della prestazione pensionistica si rinvia a Di Gialleonardo, Felicetti e Mariani (2011).

rischi assunti fra i diversi soggetti coinvolti, per evitare che vi possano essere problemi nei bilanci tecnici dovuti, ad esempio, a una variazione significativa del rapporto fra le due componenti della popolazione del fondo.

A questo punto si ritiene utile ricordare quali tipologie di mutualità/solidarietà esistono nei due pilastri del sistema pensionistico italiano. Infatti è di interesse ricordare come caratteristiche quali lo stato di salute o le condizioni economiche, che tendono statisticamente ad avvantaggiare i soggetti più forti rispetto a quelli più deboli dal punto di vista della speranza di vita residua, non differenziano in alcun modo l'importo delle pensioni a parità di carriera contributiva e di età di pensionamento, mentre ad oggi gli unici fattori di differenziazione fra i due pilastri sono il sesso e l'eventuale presenza di soggetti beneficiari in caso di decesso del pensionato.

---

Tabella 1. Presenza di diverse tipologie di mutualità nei coefficienti di trasformazione in rendita previsti nei due pilastri pensionistici italiani

	I pilastro	II pilastro
Uomini – Donne	Sì	No
Con – Senza famiglia	Sì	No
Alto – Basso reddito	Sì	Sì
In buone – Cattive condizioni di salute	Sì	Sì
Appartenente o meno a minoranze etniche (ad esempio area geografica appartenenza)	Sì	Sì

---

Quindi può scandalizzare che uomini e donne ricevano pensioni diverse a parità di carriera contributiva e di età di pensionamento, ma non solleva perplessità che vi sia una ridistribuzione di reddito fra le categorie economicamente più forti e quelle più deboli sia nella previdenza obbligatoria, sia nella previdenza complementare, quali ad esempio soggetti con profilo reddituale più forte rispetto a soggetti con profilo reddituale più debole.

Prescindendo quindi da quale sarà l'assetto normativo che sarà raggiunto a livello europeo e italiano, si potrebbero sviluppare in linea puramente teorica (e andando oltre anche le conseguenze normative di alcune affermazioni) quali possano essere gli scenari dove si possa collocare la previdenza complementare in termini di “grado di solidarietà all'interno del sistema”.

- In particolare si approfondiranno i seguenti scenari:
- secondo pilastro senza solidarietà;
  - solidarietà come scelta di sistema;
  - solidarietà come scelta autonoma dei fondi pensione.

### 3. COME GESTIRE LA SELEZIONE DEI RISCHI NEL SECONDO PILASTRO PENSIONISTICO

Il primo scenario analizzato, oggi sembra quello meno probabile come evoluzione futura per il sistema italiano, dal momento che presuppone una riduzione forte del grado di mutualità intrinseco alla forma assicurativa di rendita vitalizia. Secondo tale prospettiva,

qualora la base statistico-attuariale lo rendesse possibile, nella valutazione del coefficiente di rendita vitalizia si considererebbero tutti i fattori che potrebbero in modo robusto contribuire a definire la speranza di vita residua dell'individuo e, quindi, oltre all'età anagrafica e al sesso si potrebbero considerare ad esempio lo stato di salute e alcune abitudini di vita quali la condizione di fumatore o addirittura il luogo di residenza. Queste tipologie di rendita vitalizia, definite *enhanced* e *impaired annuities*<sup>6</sup>, iniziano a diffondersi in uno dei pochi mercati sviluppati di rendita vitalizia presenti in Europa quale quello britannico. La massima selezione del rischio assicurato va chiaramente nella direzione opposta a quella dell'annullamento della distinzione fra generi, ma evidenzia come in realtà possa essere retorico interpretare la solidarietà come positiva e la corrispettività come negativa, soprattutto quando vi possono essere alcuni contro esempi che rendono meno immediata questa lettura: laddove il sistema sia obbligatorio come il primo pilastro con metodo di calcolo contributivo, si pensi ad esempio alla redistribuzione operata da parte di un lavoratore a basso reddito, in precario stato di salute e con un numero elevato di figli, a favore di una dirigente sposata e senza figli. Si potrebbe sostenere che i meccanismi fiscali e le prestazioni assistenziali possono più che compensare tale redistribuzione, ma rimane il fatto che lo strumento del coefficiente di trasformazione in rendita vitalizia opera in direzione opposta e quindi potrebbe non costituire quello più adatto a migliorare l'equità sociale.

Tale scenario potrebbe essere considerato non così iniquo e incoerente se si pensa al peso dei due pilastri nel sistema italiano, dove la previdenza obbligatoria per dipendenti privati e pubblici si basa su una contribuzione obbligatoria pari al 33% della retribuzione lorda e la prestazione è obbligatoriamente in forma di rendita vitalizia, mentre la previdenza complementare pesa nella migliore delle ipotesi il 10-12% della retribuzione ed è connotata da grande flessibilità di utilizzo. Il primo pilastro potrebbe essere il luogo della solidarietà e assicurererebbe comunque la principale componente del reddito pensionistico, mentre il secondo pilastro permetterebbe all'individuo di far emergere le proprie preferenze in termini di progettazione dell'andamento del proprio tenore di vita futuro.

Passando al secondo scenario, qualora si voglia trovare uno strumento alternativo per rafforzare la solidarietà del sistema, senza intervenire sui coefficienti, si potrebbe modificare il trattamento fiscale delle prestazioni pensionistiche complementari dal momento che è rilevante la prestazione netta e non quella lorda che viene ricevuta dall'iscritto a un fondo pensione.

Il regime fiscale permetterebbe di ponderare in modo più preciso i fattori di debolezza da tutelare e da compensare, che sono associati alla condizione femminile quali ad esempio carriere lavorative meno favorevoli, impatto della maternità sulla carriera lavorativa, maggiori oneri di cura a livello familiare, ma potrebbe permettere di tutelare anche i fattori di debolezza qualora si presentino nel genere maschile. Inoltre un simile meccanismo potrebbe accompagnare un sistema che dovrebbe nel tempo ridurre il livello di discriminazione a livello lavorativo, mentre nel caso delle tabelle unisex la solidarietà fra i generi rimarrebbe immutata nel tempo.

Inoltre, intervenire sul regime fiscale potrebbe permettere di mantenere per tutti i soggetti la convenienza della scelta del fondo pensione, e delle prestazioni in forma di rendita vitalizia, accentuando soltanto i profili di convenienza per i soggetti più deboli.

<sup>6</sup> Per maggiori approfondimenti su queste tipologie di rendita vitalizia si rinvia a Swiss Re (2008, p. 19).

Questo meccanismo potrebbe essere associato all'imposizione di opzioni di rendita vitalizia che riducono la differenza di genere quale la reversibilità o la contro-assicurazione della rendita a favore di altri soggetti.

Infine si vuole analizzare lo scenario dello *status quo*, ossia che cosa si potrebbe fare per ridurre la differenza di genere se rimanesse tutto immutato, potendo operare soltanto a livello di singolo fondo pensione, espressione di una singola categoria contrattuale o di un gruppo di aziende.

Considerando la forte inerzia dei sistemi di sicurezza sociale rispetto al cambiamento, non è fuori luogo comprendere che cosa si possa proporre per ridurre la differenza di genere a livello contrattuale e quindi di singolo fondo pensione.

La prima strada è quella di offrire tipologie di rendita vitalizia che riducano la differenza di genere quale quella reversibile o quella contro-assicurata, permettendo a chi volesse una rendita senza queste opzioni di cambiare fondo pensione. Considerando lo scarso attivismo dei lavoratori nell'individuare quali siano tutte le opzioni a loro disposizione (emblematica la ridotta attitudine a modificare il proprio profilo finanziario nella fase di accumulazione del fondo pensione), anche soltanto una modifica dell'offerta potrebbe ridurre la differenza del livello delle prestazioni erogate a parità di carriera e di età di richiesta della prestazione.

La seconda strada, che potrebbe comunque essere complementare alla prima, è quella di introdurre meccanismi a livello contrattuale che favoriscano un maggiore versamento contributivo per le lavoratrici o la costituzione di un fondo di riserva che annulli la differenza di prestazione, innalzando il montante contributivo da convertire in rendita al momento della prestazione.

Chiaramente l'introduzione di meccanismi di questo tipo richiederebbe comunque l'esistenza di popolazioni di lavoratori semi-chiuse dove la permanenza non possa essere di nuovo soggetta a facili cambiamenti da parte degli individui, come ad esempio la possibilità di trasferimento dopo due anni di permanenza in costanza del rapporto di lavoro (cfr. la cosiddetta "portabilità della posizione", D.Lgs. 252/2005, art. 14, comma 6°), dal momento che di nuovo si rischierebbe di mettere in difficoltà la corretta gestione di tali meccanismi.

È evidente, alla luce di quanto discusso, che il tema è piuttosto complesso e non facilmente riducibile a soluzioni indistinte, che non tengano conto delle peculiarità del sistema dove devono essere rese operative. A livello previdenziale il primo pilastro pensionistico obbligatorio non trova un quadro omogeneo nell'assetto comunitario, mentre per quanto riguarda il secondo pilastro si è faticosamente elaborata una Direttiva ancora non pienamente recepita in Italia a distanza di 8 anni<sup>7</sup>, i cui principali risultati fanno fatica ad emergere, come può sperimentare chi intenda trasferire la propria posizione pensionistica fra due fondi pensione appartenenti a diversi stati dell'Unione Europea.

Prima la Direttiva sulla parità di trattamento del 2004 e ora la recentissima sentenza della Corte di giustizia europea sembrano imprimere una forte accelerazione al processo di evoluzione di questi sistemi, anche se nel caso italiano esiste il rischio che si possa ostacolare la crescita della previdenza complementare o addirittura allontanare i lavoratori da questo sistema. L'esito in questo caso sarebbe quello auspicato dai critici dei fondi pensione, che

<sup>7</sup> Direttiva 2003/41/CE, Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 3 giugno 2003 relativa alle attività e alla supervisione degli enti pensionistici aziendali o professionali. La Direttiva è stata recepita nel 2007 a livello di normativa primaria, ma non sono stati ancora emanati due decreti ministeriali per i limiti di investimento e per la gestione delle riserve nel caso di erogazione diretta delle rendite vitalizie da parte dei fondi pensione.

desiderano un ritorno a un unico pilastro obbligatorio, dimenticando tuttavia i problemi, le criticità e le insidie evidenziati da questi sistemi in una storia pluridecennale.

Più ragionevole sembrerebbe ricercare e individuare una soluzione coerente con tutti i principi fondamentali coinvolti nel ragionamento, definendo in modo chiaro come a livello europeo si possano imporre tabelle unisex e lasciare libertà di scelta nell'assetto del secondo pilastro pensionistico, fra volontarietà e obbligatorietà di adesione e di tipologia di prestazione alla fine del piano.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- DI GALLEONARDO L., FELICETTI S., MARIANI A. (2011), *Le prestazioni della previdenza complementare: capitale o rendita?*, in M. Marè (a cura di), *La previdenza complementare: quale futuro?*, il Mulino, Bologna.
- SCARANO A., TAFARO T., VITALE L. (2008), *La discriminazione delle donne lavoratrici nella nuova previdenza integrativa*, "Rivista AIAF", 68, pp. 14-8.
- SWISS RE (2008), *Il finanziamento della pensione: alcune soluzioni innovative*, "Sigma", 4.