

Le informazioni contenute in questo documento sono di proprietà di Value Partners S.p.A. e del destinatario del documento. Tali informazioni sono strettamente legate ai commenti orali che le hanno accompagnate, e possono essere utilizzate solo dalle persone che hanno assistito alla presentazione. Copiare, pubblicare o distribuire il materiale contenuto in questo documento è proibito e può essere illegale.

NUOVI EQUILIBRI DEL WELFARE : MOBILIZZARE RISORSE NEL CONNUBBIO PUBBLICO-PRIVATO

*CONFERENZA AULE
Udine, 13 Novembre 2008*

P.Marizza

Contenuti del documento

- **Confronto internazionale**

- Focus su modello italiano
- L'opportunità : "mobilizzare il TFR"

A livello UE, coesistono tuttora i sistemi pensionistici retributivi e contributivi. L'Italia è l'unico Paese in cui i lavoratori dipendenti godono del Trattamento di Fine Rapporto

Modello pensionistico: confronto con i principali paesi in UE

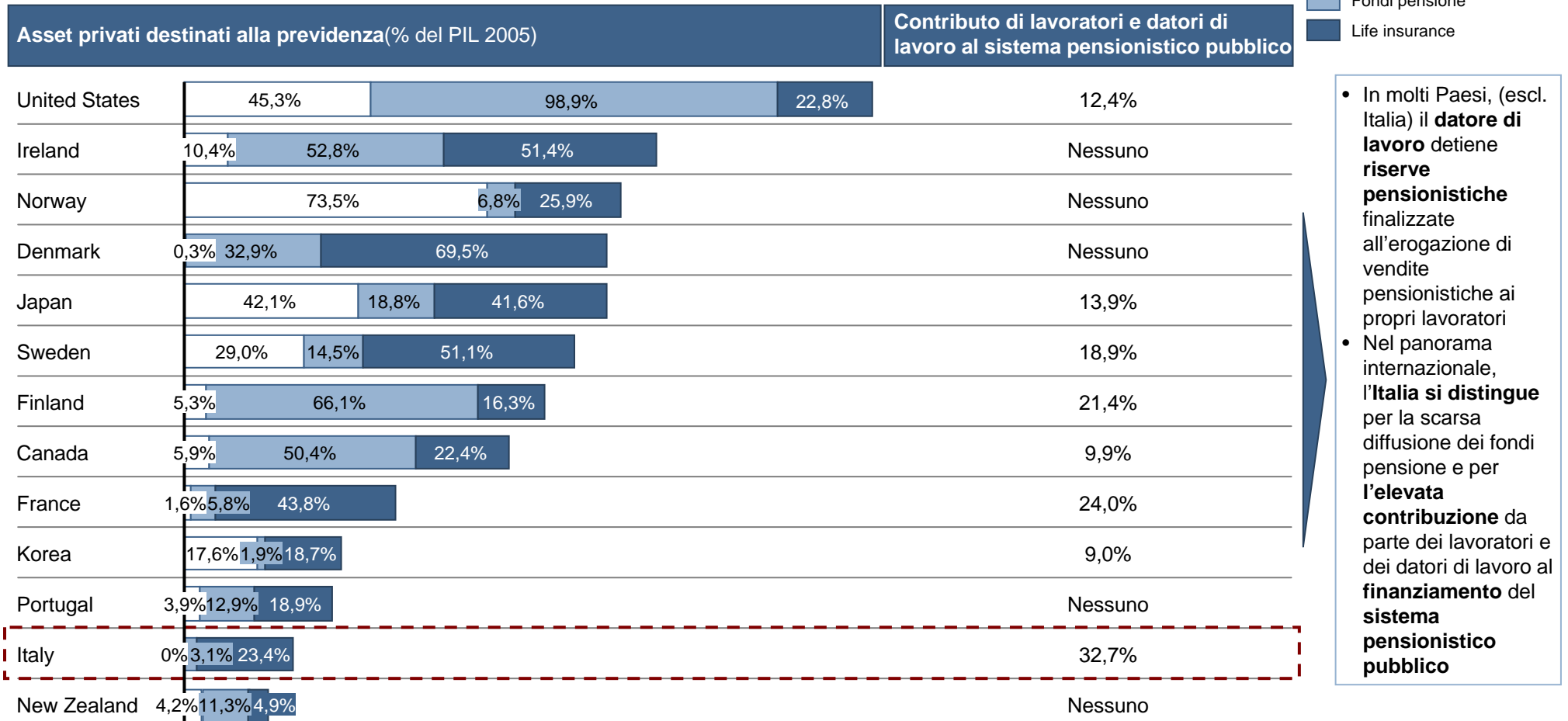
	Italia	Germania	Francia	Spagna	Gran Bretagna
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> Sistema a due pilastri: <ul style="list-style-type: none"> Pensione "base", con sistema retributivo e/o contributivo (a tendere solo quest'ultimo) Pensione integrativa da Trattamento Fine Rapporto 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema contributivo obbligatorio, con calcolo pensione basato su "punti pensione" 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema obbligatorio a due livelli: <ul style="list-style-type: none"> Contributivo Occupazionale Adesione volontaria a previdenza complementare 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema retributivo obbligatorio 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema obbligatorio a doppio livello: <ul style="list-style-type: none"> Pubblico, composto da una pensione base più una retributiva In alternativa alla retributiva, con fondi pensione privati
Funzionamento	<ul style="list-style-type: none"> Pensione base: <ul style="list-style-type: none"> Retributiva (lavoratori ante '95): media stipendi ultimi 5/10 anni Contributiva: contributi versati rivalutati e convertiti con un coefficiente di età Pensione integrativa: TFR investito in previdenza complementare per gli aderenti 	<ul style="list-style-type: none"> "Punti pensione" assegnati annualmente in base al reddito da lavoro, confrontato con la media dei contribuenti; al momento del pensionamento i punti vengono sommati e moltiplicati per un coefficiente monetario dando origine alla pensione 	<ul style="list-style-type: none"> Contributivo: rendita pari al 50% dei migliori anni di contribuzione del lavoratore (riduzioni in caso di contribuzione incompleta) Occupazionale: acquisizione di "punti pensione" da parte del contribuente da convertire in rendita al momento del pensionamento 	<ul style="list-style-type: none"> Pensione calcolata secondo l'anzianità contributiva: dopo 15 anni, 50% della "base", con possibilità di accrescere la percentuale fino al 100% in 35 anni (2-3% per ogni anno ulteriore di contribuzione) "Base" calcolata sugli ultimi 15 anni di retribuzione rivalutati dall'inflazione, esclusi ultimi 2 	<ul style="list-style-type: none"> Base: corrisposta in misura eguale a tutti i lavoratori (~£400 mese) Retributiva: rendita legata alla media dei salari percepiti durante la vita lavorativa rivalutata all'inflazione Fondi pensione promossi da datori di lavoro/organizzazioni professionali e piani privati
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"> Pensione di vecchiaia: 60 anni donne, 65 uomini con 20 anni di contributi Pensione di anzianità: <ul style="list-style-type: none"> 57 anni e 35 di contributi 39 anni di contributi 	<ul style="list-style-type: none"> 65 anni con 5 di contributi oppure 63 anni e 33 di contributi Nessun diritto sotto i 5 anni di contributi 	<ul style="list-style-type: none"> 40 anni di contributi fino al 2008, innalzato gradualmente a 41 entro 2012 	<ul style="list-style-type: none"> 15 anni di contributi, 65 anni per il 100% della "base" Possibilità di pensionamento anticipato con penali 	<ul style="list-style-type: none"> 60 anni per le donne e 65 per gli uomini (65 per entrambi dal 2020) 40 anni di contributi dal 2020 per l'ottenimento della pensione base
Assistenza Sociale	<ul style="list-style-type: none"> Contributi addizionali per i redditi più bassi, erogati in funzione dell'età 	<ul style="list-style-type: none"> Contributi mensili addizionali per i redditi più bassi 	<ul style="list-style-type: none"> Pensione minima garantita pari al 23% dello stipendio medio nei paesi OCSE con almeno 38 anni di contribuzione (40 dal 2008) 	<ul style="list-style-type: none"> Pensione minima garantita dopo i 65 anni (~400€ per 14 mensilità) 	<ul style="list-style-type: none"> Pensione base ridotta per chi ha almeno 11 anni di contributi

Fonte: OECD Pensions at a glance

Il peso dei contributi previdenziali al sistema pensionistico pubblico sostenuti da datori di lavoro e lavoratori in Italia è circa il doppio della media degli altri Paesi industrializzati. In molti altri Paesi i datori di lavoro provvedono soprattutto alla generazione dei piani pensionistici dei propri dipendenti

Overview sulle tipologie degli asset previdenziali privati e sui contributi al sistema pubblico

Percento



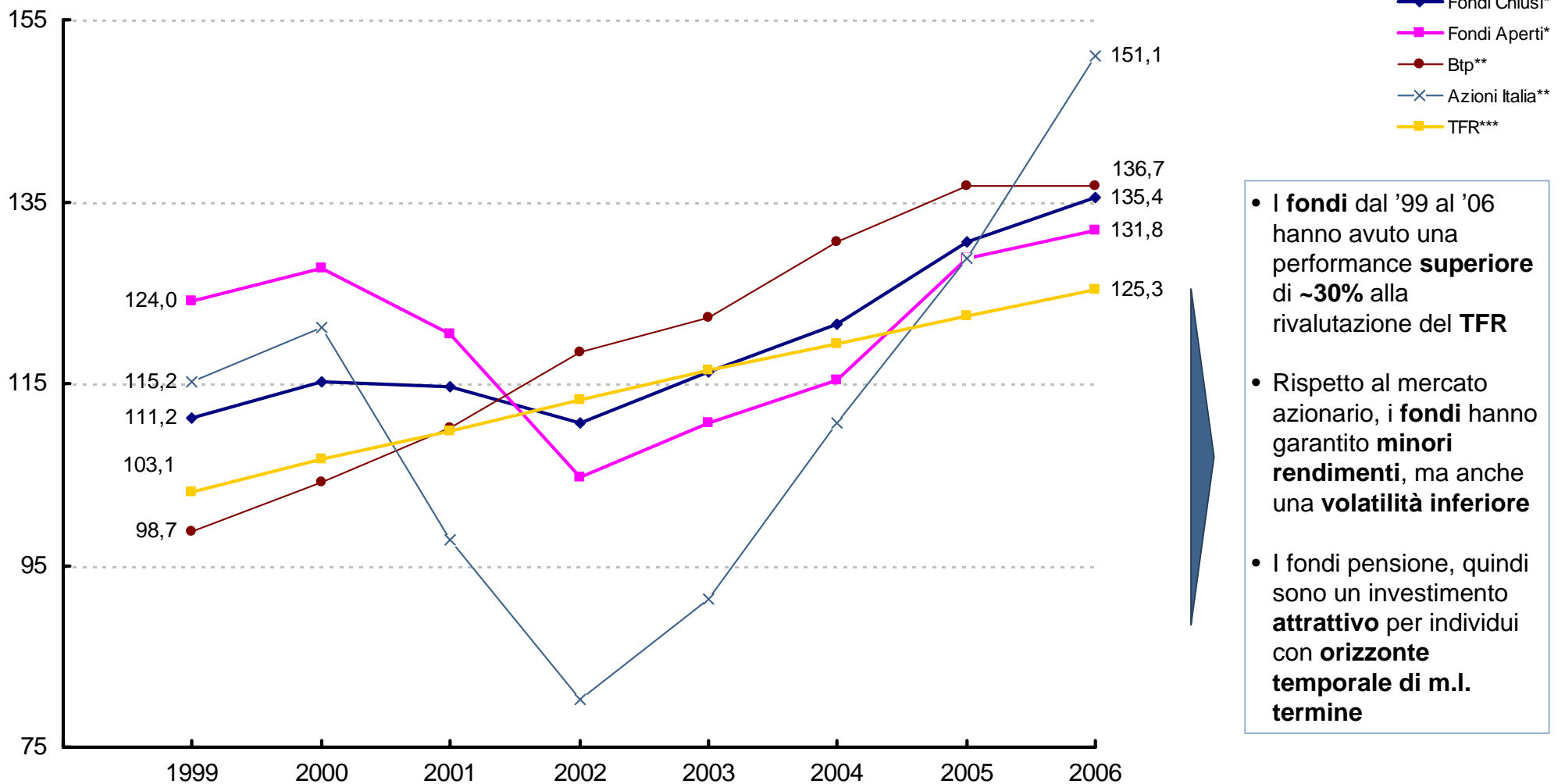
* Riserve detenute dal promotore del piano previdenziale privato per far fronte alle uscite future, prevalentemente per piani pensionistici sviluppati dai datori di lavoro

Fonte: OECD – Global Pension Statistics, Mefop e ANIA per Italia

I fondi pensione garantiscono rendimenti inferiori al mercato azionario ma maggiormente stabili e comunque, sul lungo termine, superiori al TFR

Strumenti finanziari a confronto sul mercato italiano

Valori indice (base=100 al 31/12/1998)



- I **fondi** dal '99 al '06 hanno avuto una performance **superiore** di ~30% alla rivalutazione del **TFR**
- Rispetto al mercato azionario, i **fondi** hanno garantito **minori rendimenti**, ma anche una **volatilità inferiore**
- I fondi pensione, quindi sono un investimento **attraente** per individui con **orizzonte temporale di m.l. termine**

*Rendimento medio ponderato dei fondi in gestione finanziaria, al netto delle ritenute fiscali e di tutti i costi gravanti sul fondo pensione

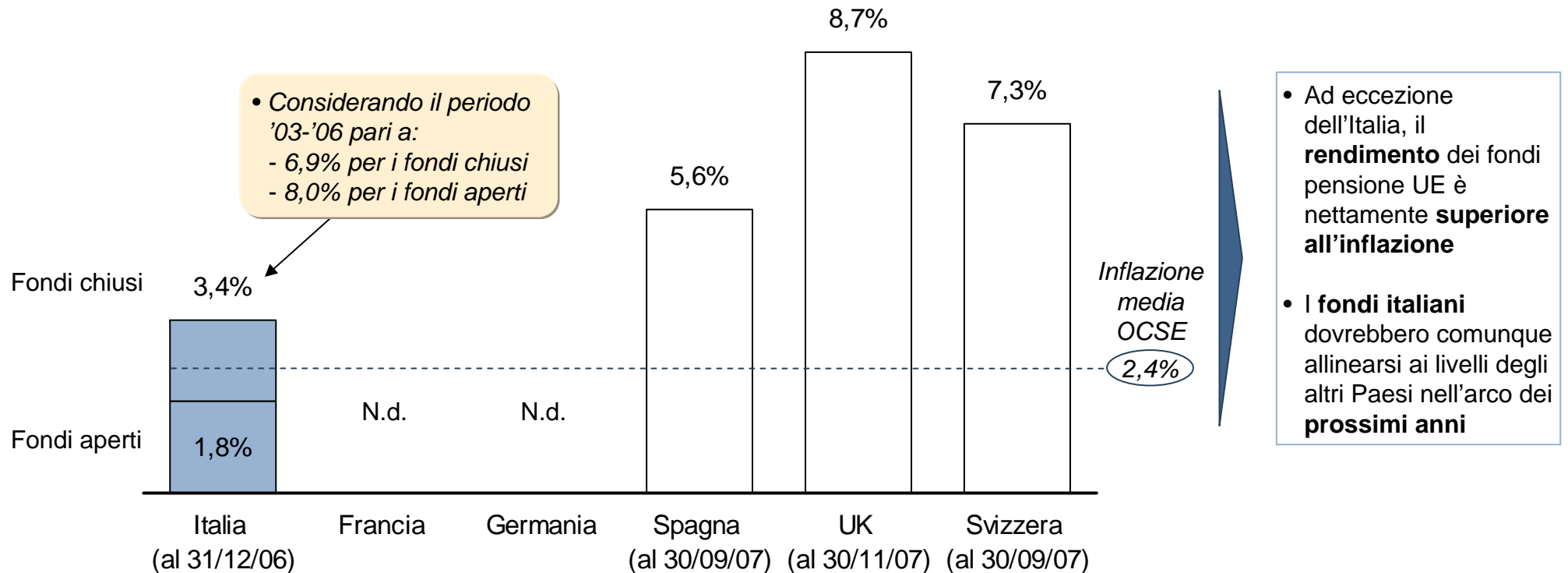
**Rendimento al netto di una ritenuta fiscale indicativa del 12,5 per cento

***Dal 2001, tasso di rivalutazione al netto dell'imposta sostitutiva dell'11 per cento.

I rendimenti ottenuti dai fondi pensione italiani sono ancora piuttosto contenuti vs. altri fondi europei, ma l'andamento degli ultimi anni evidenzia un miglioramento

Rendimenti dei fondi pensione nei principali paesi europei

Percento, rendimento medio annuo a 5 anni



Fonte: Banca d'Italia, Covip, Credit Suisse, Reuters, Rassegna stampa

Nel 2008 i Fondi Pensione Italiani hanno registrato performances negative limitate (5% in termini reali) rispetto agli altri Paesi OECD

Figure 2. Nominal and real pension fund returns in selected OECD countries January-October 2008

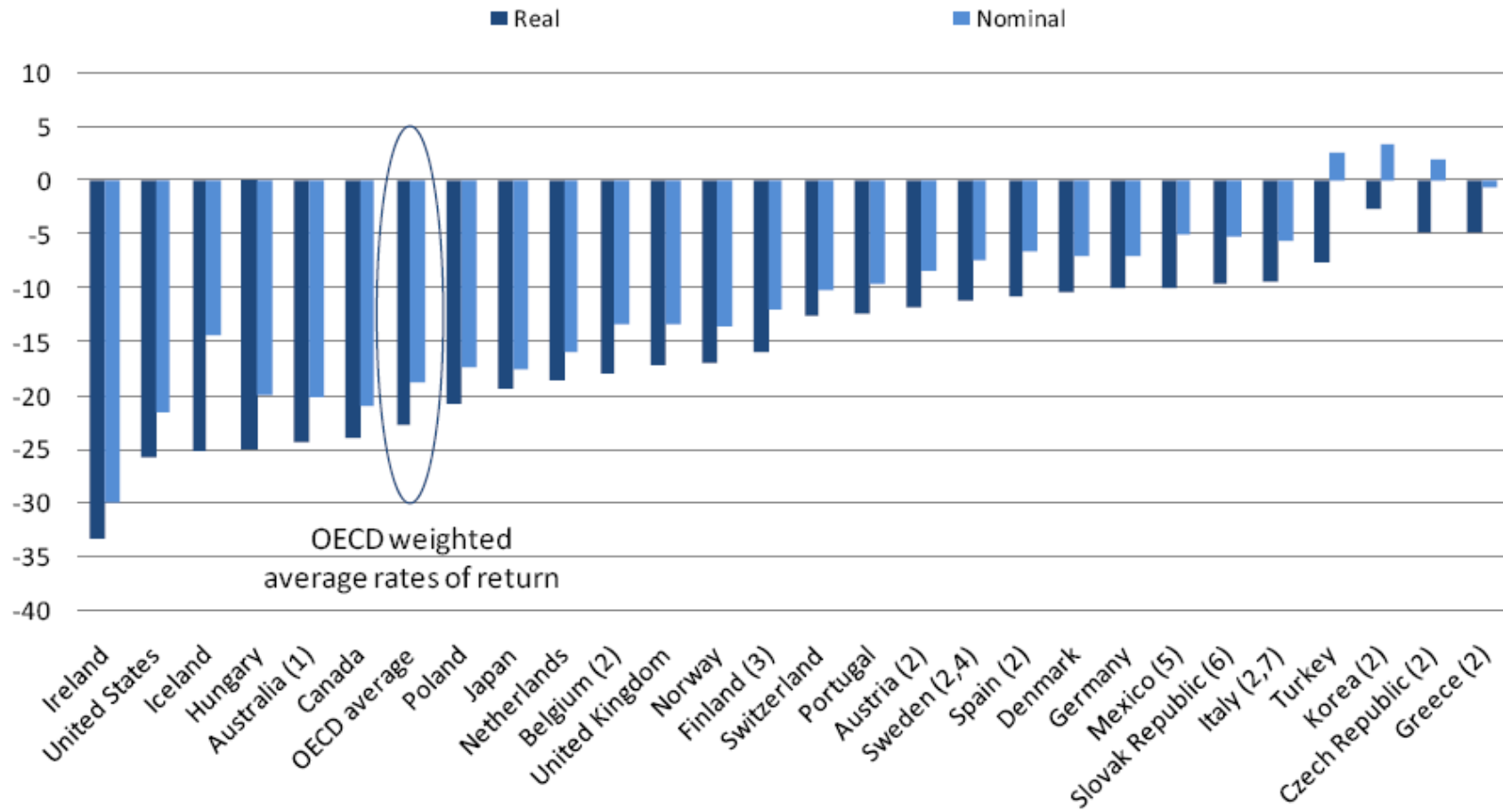
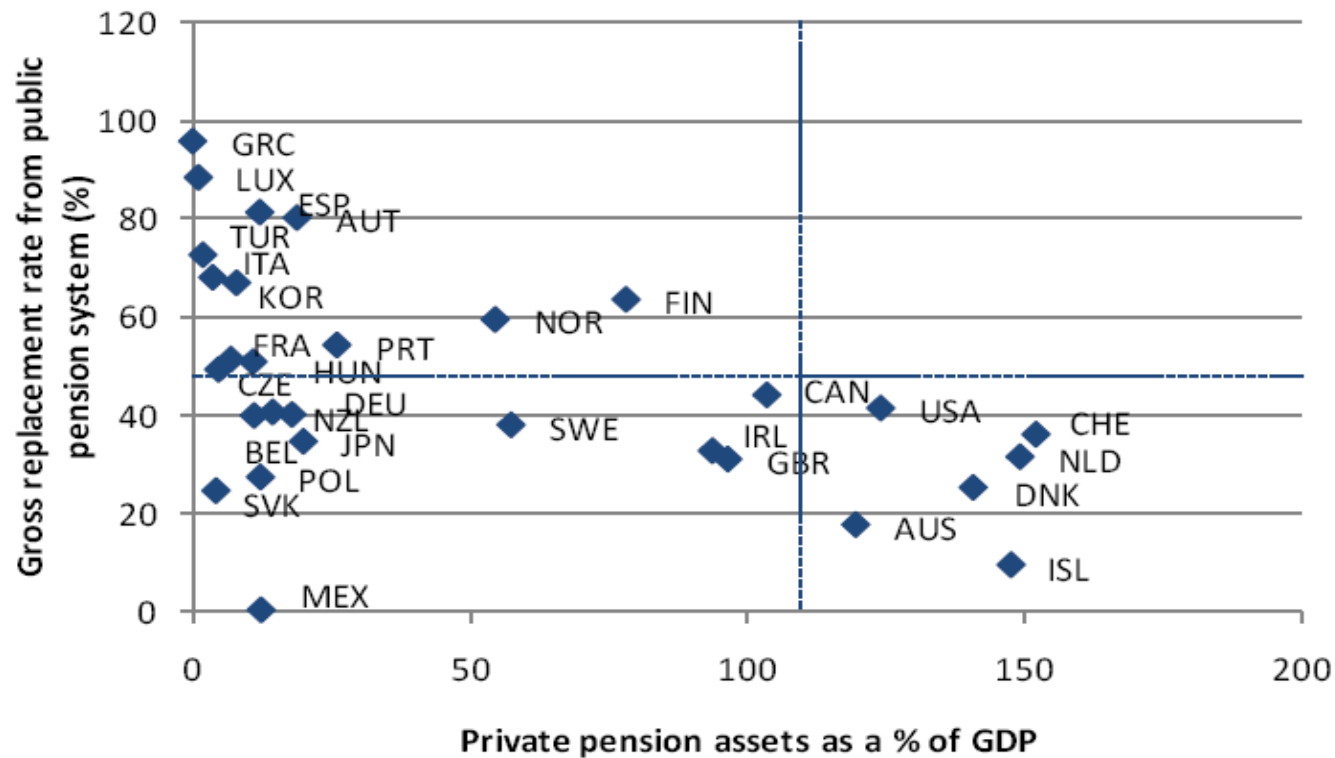


Figure 4. Private pension assets compared with the public pension system's gross replacement rate, 2007



A una crescita del numero di individui anziani, corrisponde anche un aumento delle persone anziane non autosufficienti, che in Italia potrebbero essere quasi la metà degli over 65 nel 2030

Previsioni sulla popolazione non-autosufficiente in UE

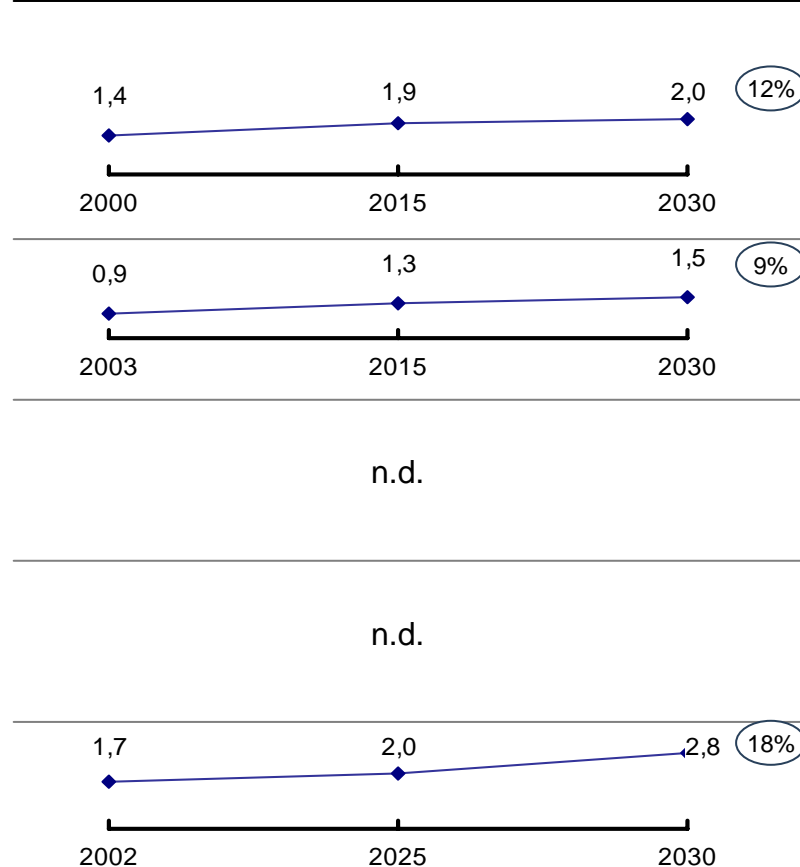
Percento, milioni di persone

○ % rispetto a totale over 65

% individui over 65 anni

	2000	2030	2050
Italia	10,4 (18%)	15,9 (27%)	18,7 (34%)
Francia	9,5 (16%)	16,0 (25%)	18,7 (29%)
Germania	13,5 (16%)	21,4 (26%)	22,3 (30%)
Spagna	6,8 (17%)	11,4 (25%)	15,2 (36%)
UK	9,3 (16%)	16,1 (22%)	17,5 (25%)

Individui over 65 non autosufficienti*



- Il numero di individui over 65 è in costante aumento ...
- ... così come quello delle persone non autosufficienti

* Persona che non riesce a svolgere autonomamente una o più attività di cura della persona (es. mangiare, vestirsi, lavarsi, alzarsi dal letto, ...); stime popolazione non autosufficiente basate sull'evoluzione attesa di aspettativa di vita e prevalenza delle principali malattie

Fonte: OECD "Trends in severe disability among elderly people"

In Germania l'assicurazione LTC è obbligatoria per tutti i cittadini; in Francia circa il 4% della popolazione ha sottoscritto una polizza di questo tipo, mentre in Italia l'incidenza è ancora molto bassa

Confronto internazionale sulle forme di copertura rischi di non autosufficienza

Paesi UE in cui spesa assicurativa privata ramo malattia è piuttosto elevata (~13%)

Germania	Francia	USA	Italia
<ul style="list-style-type: none"> • Dal 1995 è obbligatoria l'assicurazione alla previdenza assistenziale per la non-autosufficienza (presso cassa malattia o presso assicurazione privata) • Tutti i cittadini tedeschi sono quindi iscritti a una polizza di assistenza non-autosufficienza (~90% attraverso cassa assistenza e il 10% presso assicurazione privata) • Saranno stabilite per legge entro 2009 condizioni di copertura sanitaria omogenee per tutte le compagnie assicurative 	<ul style="list-style-type: none"> • Coesistenza di forme di erogazione pubblica contribuiti per spese non-autosufficienza (ammontare in funzione del livello di assistenza necessario) e di forme assicurative private • A fine 2006, erano attive ~2,5 mln di polizze LTC 	<ul style="list-style-type: none"> • Il 70% della popolazione possiede un'assicurazione privata per rischio malattia • Il 16% è tutelato da programma federale Medicare che offre assistenza sanitaria per malattie rilevanti • Offerta trentennale di L.T.C., ma dati costi elevati, solo 7% della popolazione ha sottoscritto polizze di questo tipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Vendita prodotti stand-alone ancora minima, (incidenza premi L.T.C. pari a ~0,01% negli ultimi 6 anni) ma in crescita: raccolta premi 2005 di 24 mln vs. 8 mln € nel 2000 con + ~29% vs. 2004 • Sono attivi poche decine di migliaia di contratti, ma secondo l'osservatorio mensile realizzato da Anasf* l'incidenza vendite L.T.C. è stata nel 2007 di ~10% su totale prodotti venduti dai promoter finanziari (conferma aspettative di crescita)

* Indagine su campione di 600 promotori finanziari in Italia

Fonte: rassegna stampa, Fondazione CESAR (ricerca 2006 su LTC)

Contenuti del documento

- Confronto internazionale
- **Focus su modello italiano**
- L'opportunità : “mobilizzare il TFR”

Il D. Lgs.vo 252/95 ha introdotto la possibilità di investire il flusso TFR in fondi pensione. La Riforma è entrata in vigore nel 2007

Principali elementi della riforma pensionistica

Creazione del II pilastro previdenziale

- Introduzione della possibilità di **investire i flussi TFR** maturandi dal 1° gennaio 2007 in **forme di previdenza complementare**, da scegliere tra:
 - Fondi negoziali (chiusi)
 - Fondi aperti (sia individuali che collettivi)
 - Prodotti assicurativi (FIP/PIP)
 oppure possibilità di lasciare il TFR nell'azienda presso la quale il dipendente lavora

Lavoratori interessati/esclusi

- A livello teorico, tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, e autonomi
- A livello pratico; ad oggi:
 - Interessati: dipendenti privati (ad eccezione dei collaboratori domestici per i quali non è previsto il TFR) e dipendenti pubblici della scuola per i quali esiste un fondo negoziale chiuso
 - Esclusi: i lavoratori autonomi, tutto il resto dei dipendenti pubblici, i co.co.co e i co.co.pro

Implicazioni per le aziende

- In caso di TFR versato, diritto per le aziende a:
 - Deduzione dal reddito di impresa del **4% del TFR versato** (6% per le imprese con meno di 50 dipendenti)
 - Esonero dal versamento dello **0,20% al fondo di garanzia** relativamente al TFR ceduto
 - Esonero da altri contributi sociali in funzione del TFR ceduto
 - Ulteriori riduzioni **contributive dal 2008**
- In caso di TFR lasciato in azienda:
 - **Mantenimento in azienda solo per piccole imprese** con meno di 50 dipendenti
 - Versamento del TFR a fondi gestiti da INPS per le imprese con più di 50 dipendenti
- Nomina di un responsabile per la corretta gestione degli schemi pensionistici offerti ai dipendenti e di un comitato per la supervisione
- Facoltà di sottoscrivere **accordi collettivi con uno o più fondi** verso i quali i dipendenti potranno fare confluire il TFR

Fonte: D. Lgs.vo 252/95, COVIP, rassegna stampa

Stando alle attuali regole fiscali, i fondi pensione presentano per il contribuente trattamenti più convenienti vs. TFR

Principali elementi della riforma pensionistica (cont.)

Portabilità	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di trasferire il capitale maturato da un fondo pensione ad un altro ogni 2 anni • In caso di cambio lavoro, qualora non sussistano più le condizioni necessarie per l'adesione ad un fondo, immediato trasferimento del capitale maturato verso una nuova forma previdenziale
Trattamento fiscale	<ul style="list-style-type: none"> • Tassazione su TFR: <ul style="list-style-type: none"> - Rivalutazione: 11% (imposta sostitutiva liquidata annualmente dal datore di lavoro) - Liquidazione: min 23%, max 30% • Tassazione su fondi pensione complessivamente più favorevole vs. TFR: <ul style="list-style-type: none"> - Rendimento: 11% (trattamento privilegiato vs. altre rendite finanziarie*) - Liquidazione/vitalizio: tra il 15% e il 9% (con un abbuono dello 0,30% per ogni anno di adesione al fondo pensione oltre il 15°anno, fino a max 6%) • Versamenti verso forme integrative di pensione (ad eccezione della quota relativa al TFR) interamente deducibili fino ad un massimale di ~ 5.165 € (in caso di lavoratori dipendenti, deve essere incluso contributo versato dal datore di lavoro)
Ruolo di COVIP	<ul style="list-style-type: none"> • Ruolo Covip (Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione): garantire trasparenza, trasferibilità e rispetto delle regole di contribuzione di tutte le forme di previdenza integrativa; autorizzare preventivamente la messa in vendita di ogni FIP/PIP • A fianco di Banca d'Italia, Isvap e Antitrust che mantengono il loro ruolo di vigilanza anche in ambito previdenziale
Accantonamenti per PIP/FIP	<ul style="list-style-type: none"> • Obbligo per le compagnie assicurative di: <ul style="list-style-type: none"> - mantenere i fondi investiti nei FIP gestiti separatamente dagli altri - non impiegare in obiettivi di investimento diversi da quelli pensionistici i fondi frutto della sottoscrizione dei FIP

* Ad oggi tassate al 12,5% (attuale Governo potrebbe innalzare aliquota al 20%)

A livello teorico la Riforma coinvolge sia i dipendenti privati sia quelli pubblici, nonché i lavoratori autonomi. Attualmente, però, la maggior parte dei pubblici e la totalità degli autonomi, di fatto, ne è esclusa

Ambiti di applicazione della riforma

La normativa e la sua attuabilità	
	Ad oggi	Domani
<ul style="list-style-type: none"> • Possono aderire a forme pensionistiche complementari <ul style="list-style-type: none"> a) Lavoratori dipendenti sia privati sia pubblici b) Lavoratori autonomi e liberi professionisti c) Soci di cooperative unitamente ai dipendenti delle cooperative stesse d) Persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari (ovvero casalinghe) • Sono esclusi i lavoratori domestici e i lavoratori con rapporti di lavoro che durano meno di 3 mesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Di fatto sono esclusi tutti i lavoratori per i quali non è accantonato il TFR e/o privi di un fondo negoziale di riferimento: <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori pubblici, ad eccezione dei lavoratori della scuola (per i quali è attivo il 1° fondo di previdenza complementare pubblico*) - Lavoratori autonomi, in quanto le casse professionali devono ancora costituire forme pensionistiche complementari 	<ul style="list-style-type: none"> - Prevista nascita di un altro fondo di previdenza complementare, destinato ai dipendenti della Sanità e degli enti pubblici (~1,15 Mln); considerazioni in corso anche per i dipendenti dei Ministeri e Parastato (~350 mila); mentre ancora lontani quelli destinati a medici, università e ricerca scientifica - Attesi accordi fra lavoratori, promossi da sindacati o associazioni di rilievo almeno regionale per promuovere fondi di previdenza complementare, ai quali i liberi professionisti possono contribuire a loro carico (in % sul reddito da lavoro autonomo ai fini IRPEF e deducibilità fino a 5.164,57 €, tetto uniforme per tutti i lavoratori)

* Fondo Espero che conta 65.000 iscritti su bacino potenziale di 1,2 Mln; AuM ~15 Mln € (a cui si sommano altri 15 Mln versati dallo Stato)

Fonte: Art 2 del D. Lgs.vo 252/2005, Rassegna Stampa

Il TFR costituisce ~5% del risparmio delle famiglie italiane, che per effetto della Riforma dovrebbe, lentamente, spostarsi verso i fondi pensione (ad oggi a ~1%)

Attività finanziarie delle famiglie

Quote in % sul totale

	2004	2005	2006	Δ 06 vs 05	2007	2008	2009	Δ 09 vs 06
• Attività liquide	27,1	26,7	25,9	-0,9	25,0	24,2	23,3	-2,6
• Totale Titoli	22,5	20,3	20,4	0,1	21,0	20,9	21,0	0,6
- A breve termine	0,6	0,1	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,0
- A lungo termine	21,9	20,2	20,1	-0,1	20,7	20,6	20,7	0,6
. Di cui residenti privati	12,4	11,0	11,1	0,1	11,6	11,6	11,7	0,6
• Quote fondi comuni	10,6	10,2	9,4	-0,9	9,3	9,3	9,5	0,1
• Azioni e partecipazioni	22,2	24,6	25,9	1,3	25,6	26,3	26,5	0,5
• Riserve tecniche	17,2	17,7	17,9	0,2	18,4	18,8	19,2	1,3
- Riserve vita, fondi pens. e TFR	16,0	16,6	16,9	0,2	17,3	17,6	18,0	1,2
. Di cui riserve vita	10,0	10,7	11,0	0,3	11,3	11,5	11,8	0,8
. Di cui fondi pensione*	1,0	1,0	1,1	0,1	1,3	1,4	1,8	0,7
. Di cui TFR	1,1	4,9	4,8	-0,1	4,8	4,7	4,5	-0,4
- Riserve danni	1,1	1,0	1,1	0,0	1,1	1,3	1,2	0,1
• Altro	0,4	0,5	0,5	0,0	0,5	0,5	0,6	0,1
• Totale att. Finanziarie (Mld euro)	3046,0	3269,0	3534,9		3737,0	3993,4	4241,6	
- Var % annua	6,1	7,3	8,1		5,7	6,9	6,2	

• La quota di **risparmio** delle famiglie italiane allocata in forme assicurative e/o **previdenziali** è ~17%, ed in lieve crescita

• Il **TFR maturato**, pari a un credito vs. le imprese è ~5%, ma tale incidenza è **destinata a scendere** per effetto della Riforma pensioni

*Fondi pensione pre-esistenti, negoziali e aperti

Fonte: Banca d'Italia (conti finanziari agosto '06) e previsioni Prometeia 2006-09

Libro verde sul futuro del modello sociale- Luglio 2008

→ *I fondi privati*

Le attività finanziarie delle famiglie sono pari a quasi quattro volte il reddito disponibile. La ricchezza complessiva netta delle famiglie, tenendo conto degli immobili, è pari a oltre sette volte il reddito. La spesa privata rimane una componente essenziale delle spese socio-sanitarie delle famiglie italiane.

In questo quadro, le diverse forme di mutualità fra privati, realizzate attraverso la bilateralità, le assicurazioni private o le forme miste, sia quelle di natura previdenziale sia quelle di natura socio-sanitaria, possono concorrere in maniera efficiente ed equa a migliorare la gestione dei rischi, specie di quelli di maggiore rilievo. Per questo motivo, queste realtà devono essere collocate all'interno di una visione organica del sistema di *Welfare* del Paese.

Occorre dare, dunque, maggiore impulso allo sviluppo della previdenza complementare nonché ai fondi sanitari integrativi del servizio pubblico al fine di orientare e convogliare la spesa privata verso una modalità di raccolta dei finanziamenti che, nel rispetto del principio di solidarietà generazionale, sia in grado di porsi accanto al finanziamento pubblico di derivazione fiscale ed integrarlo. Si potrebbe favorire così la “socializzazione dei rischi” e la conseguente riduzione dei problemi di selezione degli iscritti.

Lo Stato può disegnare un quadro normativo adeguato, offrire benefici fiscali, aiutare le parti e soprattutto le persone a prendere atto dei limiti, ormai ineludibili, dell'intervento pubblico.

Libroverde sul futuro del modello sociale- Luglio 2008

Domande:

22. Attraverso quali strumenti è possibile garantire una ulteriore implementazione della previdenza complementare, che, soprattutto per le giovani generazioni, possa costituire un canale di protezione efficace per il futuro?

23. Quali possono essere le necessarie modifiche normative che permettano ai fondi privati di realizzare il collegamento tra sanitario e sociale/assistenziale? In questo contesto, è la non autosufficienza il primo e più grave problema che tali fondi possono contribuire ad affrontare, integrando anche pacchetti differenziati tra giovani e anziani, al fine di promuovere una più solida solidarietà intergenerazionale?

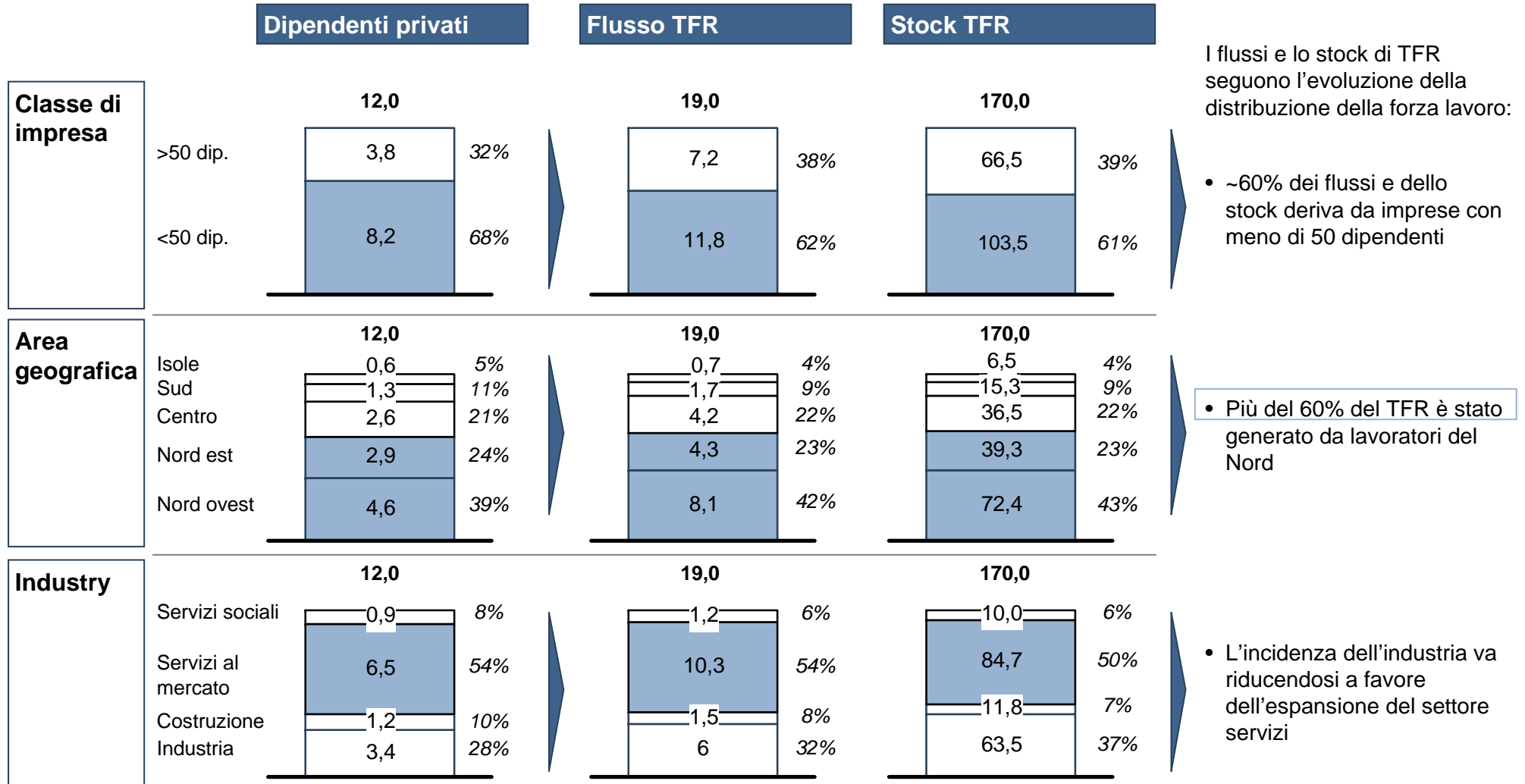
Contenuti del documento

- Confronto internazionale
- Focus su modello italiano
- **L'opportunità : “mobilizzare il TFR”**

Circa il 70% dipendenti italiani lavora presso piccole imprese. Il flusso (~19 mld) e lo stock (~180 mld) di TFR è concentrato al Nord e sempre più nelle imprese di servizi

Dettaglio flussi e stock di TFR

Milioni di dipendenti, Miliardi di Euro, 2006

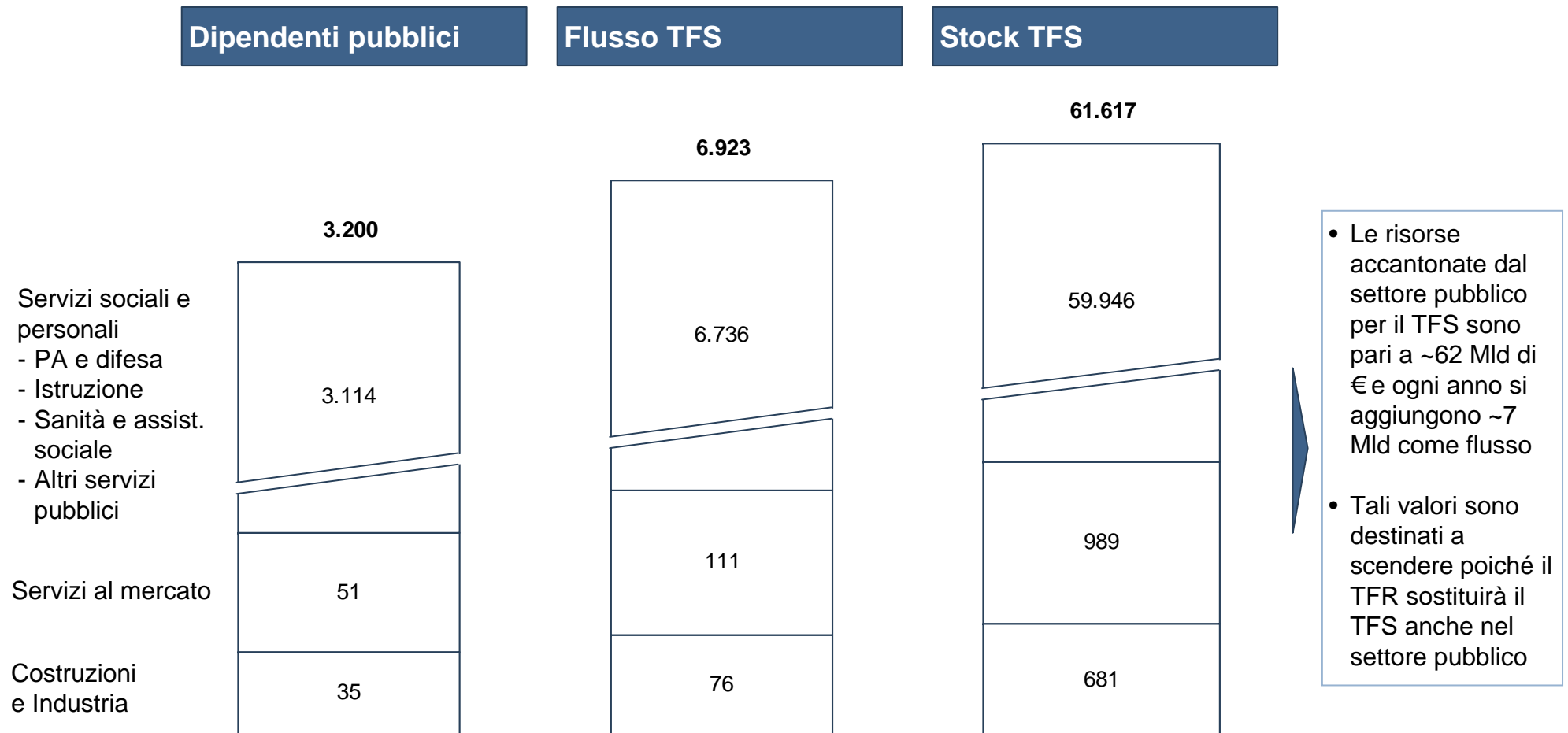


Fonte: Annuario Istat 2007, Censimento Istat 2001, Analisi retribuzioni Istat 2006, analisi VP

Il flusso (~7 mld) e lo stock di TFS (~62 Mld), sono destinati a scendere poiché è stato introdotto il TFR anche per i dipendenti pubblici

Dettaglio flussi e stock di TFS

2006, migliaia di dipendenti, milioni di Euro

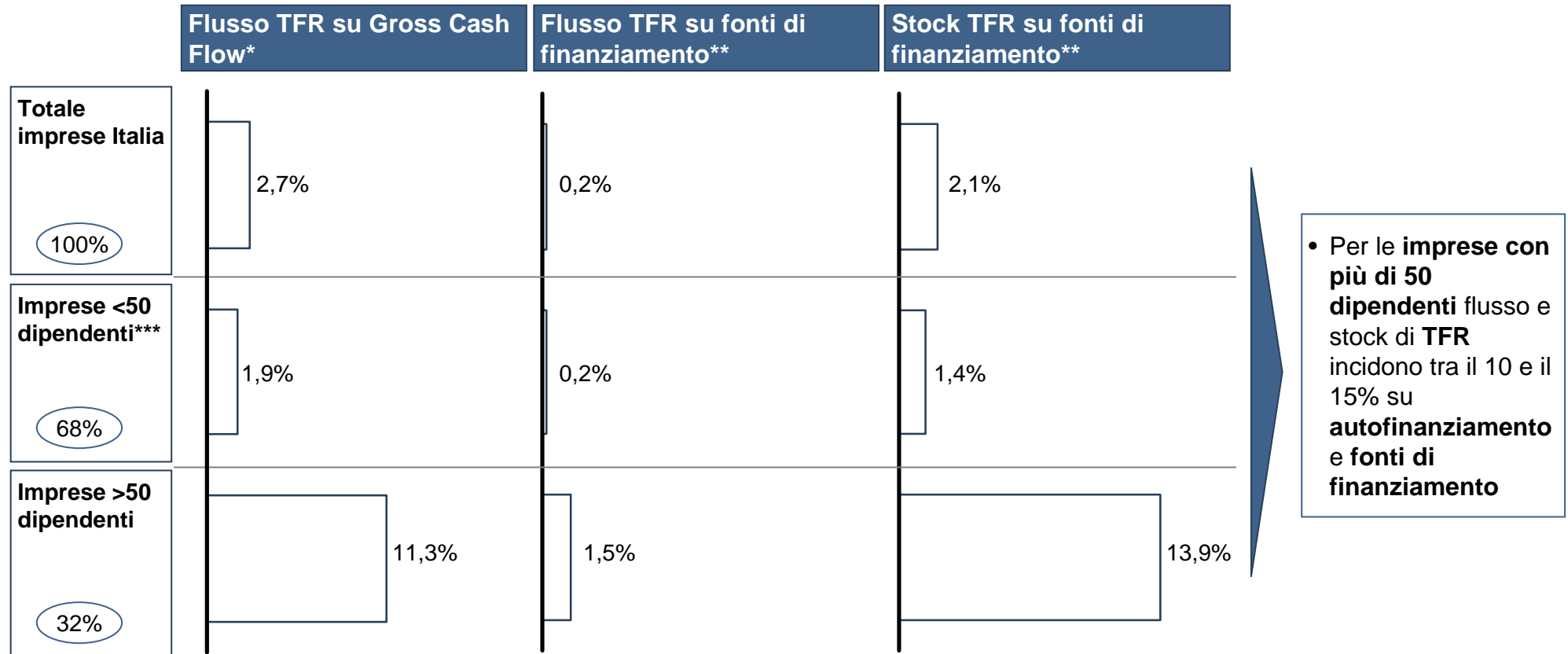


Nelle aziende italiane MEDIO/PICCOLE il TFR è una fonte di finanziamento che incide per meno del 2%

Incidenza del TFR sul sistema impresa

2006, Percento

**STRETTAMENTE
PRELIMINARE**



* Gross Cash Flow calcolato come utile netto + ammortamenti + acc.to TFR

** Fonti di finanziamento calcolate come debiti a medio/lungo - disponibilità liquida + mezzi propri + Fondo TFR

*** Volumi imprese >50 dipendenti stimato su dati AIDA e numero di imprese attive Istat

Possibile evoluzione della riforma con la cessione del credito sul maturando

Posizione dei soggetti interessati

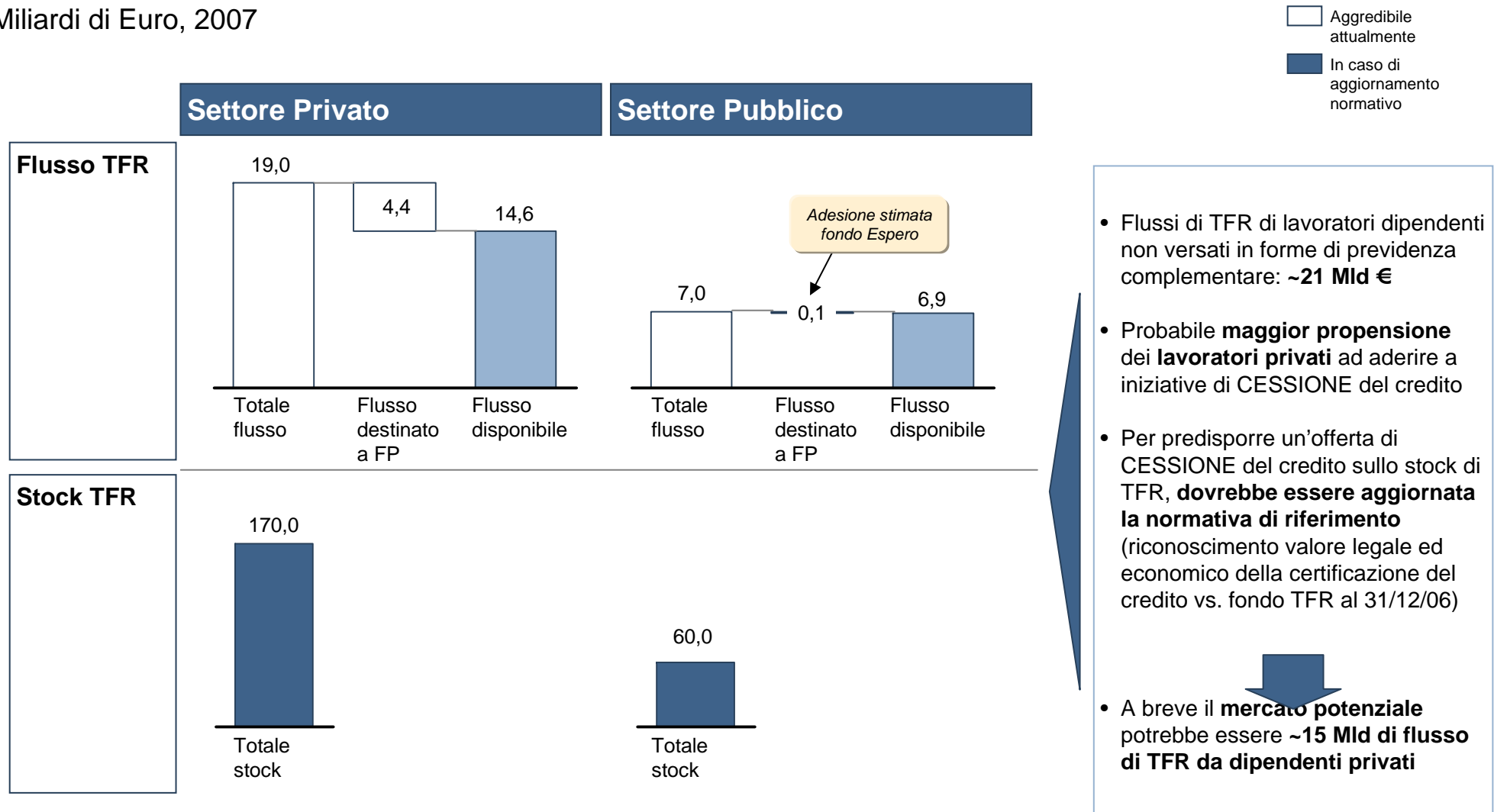
Soggetti	DDL 252/05	DDL 252/05 + cessione del credito	Benefici diretti
Aziende	<ul style="list-style-type: none"> Perdono la liquidità del TFR e sono finanziate dal sistema bancario in relazione alla classe di rating di appartenenza 	<ul style="list-style-type: none"> Mantengono il flusso di TFR al loro interno Finanziate dal Sistema Bancario a tassi coerenti con rating Stato Sovrano 	<ul style="list-style-type: none"> ① <u>No deflusso fondi</u> ② <u>Differenziale tassi ridotto</u> ③ <u>Riduzione profili di rischio e costi di finanziamento del sistema</u> ④ <u>Principio di equità realizzato</u> ⑤ <u>Accelerazione messa a regime Riforma</u>
Sistema Finanziario	<ul style="list-style-type: none"> Finanzia il sistema Imprese (in particolare PMI) a tassi di mercato 	<ul style="list-style-type: none"> Eroga finanziamenti con la garanzia del TFR, diritti accessori trasferiti 	
Dipendenti Privati	<ul style="list-style-type: none"> Versano il TFR maturando e costruiscono il II pilastro 	<ul style="list-style-type: none"> IDEM 	
Dipendenti Pubblici	<ul style="list-style-type: none"> Non possono contribuire alla costruzione del II pilastro 	<ul style="list-style-type: none"> La cessione del credito consente anche in ambito P.A. l'accesso al II Pilastro 	

Con l'attuale normativa, ~21 Mld di Euro possono essere ancora destinati alla previdenza complementare.

A questo si potrebbero aggiungere ~230 miliardi relativi allo stock di TFR se fosse introdotta nella normativa questa possibilità

Asset "aggredibili"

Miliardi di Euro, 2007



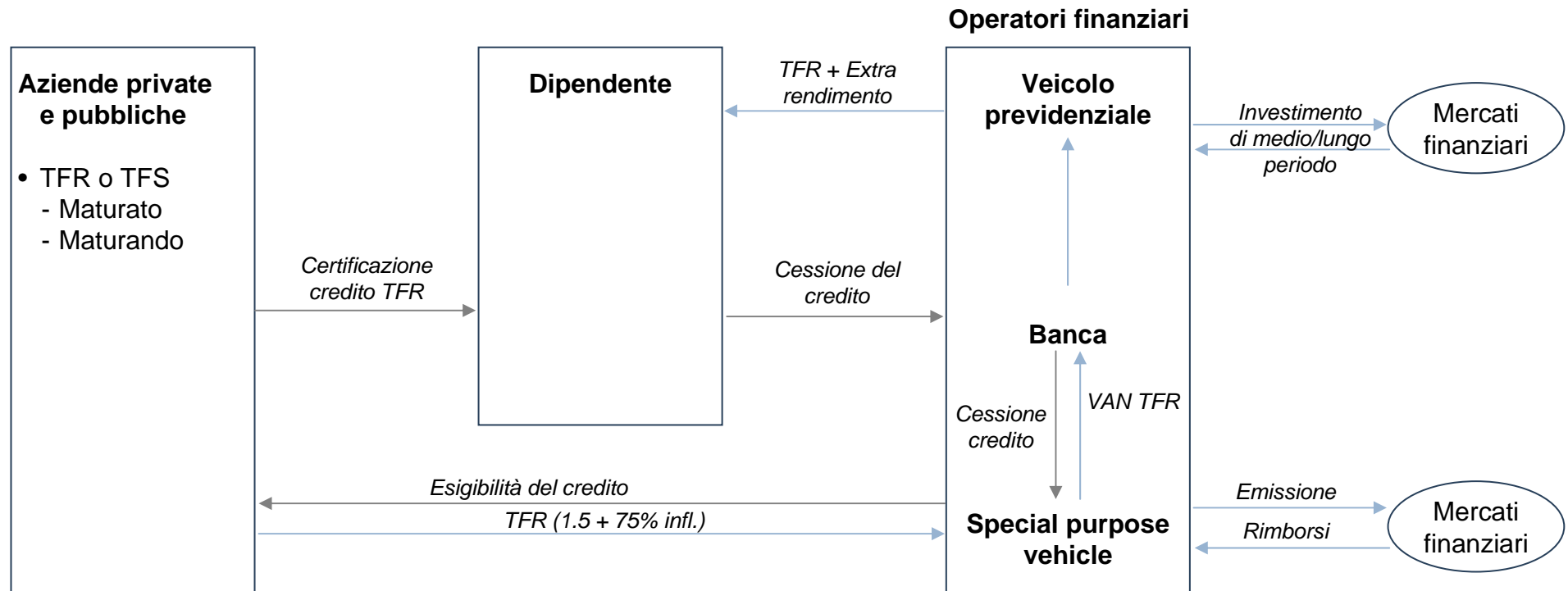
Fonte: Rassegna stampa, analisi Value Partners

Attraverso la cessione del credito relativo al TFR maturando e maturato, è possibile mobilizzo figurativo dello stesso ed il suo investimento in fondi pensione, generando rendimenti maggiori senza intaccare le disponibilità attuali di TFR presenti nelle imprese

Schema di riferimento per il mobilizzo del TFR

PRELIMINARE

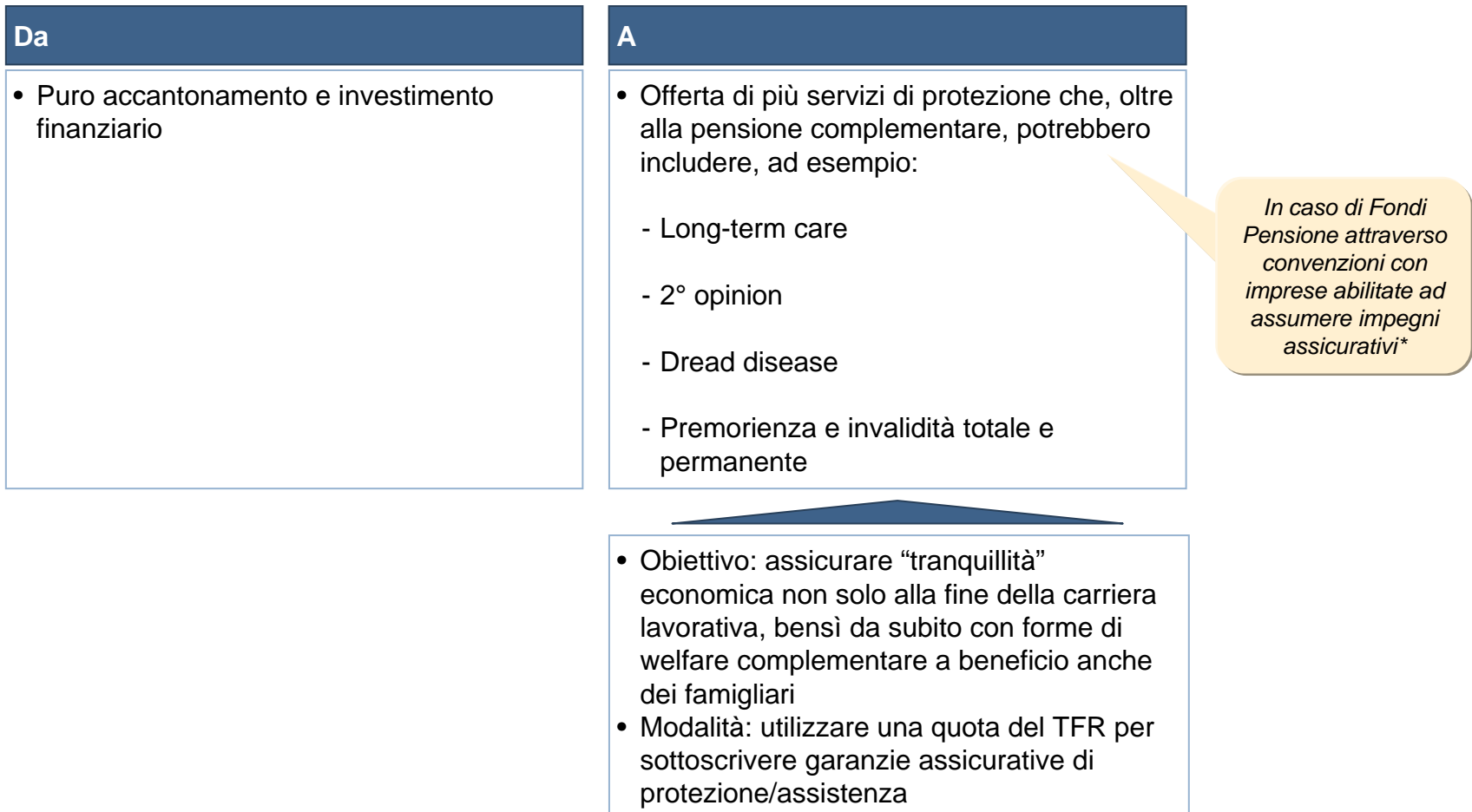
→ Liquidità



- Contribuire alla messa a regime della previdenza integrativa, anche per i dipendenti pubblici
- Beneficio di immagine/reputazione sia verso le aziende sia verso i privati

Il mobilizzo del TFR avrebbe anche l'effetto di alimentare tutto l'indotto della previdenza integrativa grazie alle risorse acquisite dal veicolo previdenziale

Possibile evoluzione delle prestazioni dei veicoli previdenziali



*Il fondo pensione non è abilitato all'assunzione diretta di impegni assicurativi ex art. 6, D. Lgs.vo 124/93

Da un lato, la copertura vs. rischi di non autosufficienza viene introdotta nei contratti di lavoro/accordi collettivi; dall'altro i prodotti previdenziali offrono in questo senso garanzie accessorie

Trend in atto nell'offerta di coperture assicurative vs. rischi di non autosufficienza

- All'incremento della domanda rispondono sia le associazioni sindacali/di categoria sia gli operatori finanziari che già offrono prodotti bundled previdenza-assistenza sanitaria per non autosufficienza / malattie gravi

Trend in atto

- Associazioni sindacali/di categoria attive nel **introdurre/incrementare la quota l'assistenza sanitaria di lungo periodo per malati non autosufficienti** (long term care) sia per i dirigenti sia per i non dirigenti dei contratti di lavoro
- Offerta di molti **piani individuali di previdenza con garanzie accessorie** di copertura **long term care o dread disease** da parte delle compagnie assicurative/operatori finanziari

Recenti esempi

- **Dirigenti**: rinnovo contratto dirigenti **bancari** (fine 2007) con aumento a regime (2010) della retribuzione di 11,3% comprensivo di introduzione copertura L.T.C. a carico del datore di lavoro
- **Non dirigenti**: istituito fondo unico L.T.C., ovvero contro il rischio di non autosufficienza per i dipendenti non dirigenti del **settore assicurativo** assunto in forza al 01/01/04 o pensionati dalla stessa data, che prevede rendita annua minima 12.253 € rivalutabile con rendimenti di gestione del Fondo, affidata al 70% al Gruppo Generali
- **“Progetto Pensione Bis”**: PIP con due soluzioni di gestione, a **zero costi di ingresso e versamento**, a scelta **garanzia accessoria** fra copertura L.T.C. (rendita vitalizia mensile tra 300 e 1 k €) o dread disease

Evoluzione delle prestazioni

PRELIMINARE

- **Long Term Care:** rendita vitalizia in caso di non autosufficienza o in alternativa assistenza domiciliare o assistenza c/o case di cura*

- **2° Opinion:** servizio informativo su patologie dubbie, con indicazione “Best Practice”, gestione accesso, organizzazione, copertura spese di viaggio, diagnosi e intervento

- **Dread disease:** capitale garantito in caso di malattia grave (cancro, infarto, sclerosi multipla, ...) con varie modalità di pagamento “mista” (liquidazione in parte alla diagnosi, in parte al decesso agli eredi)

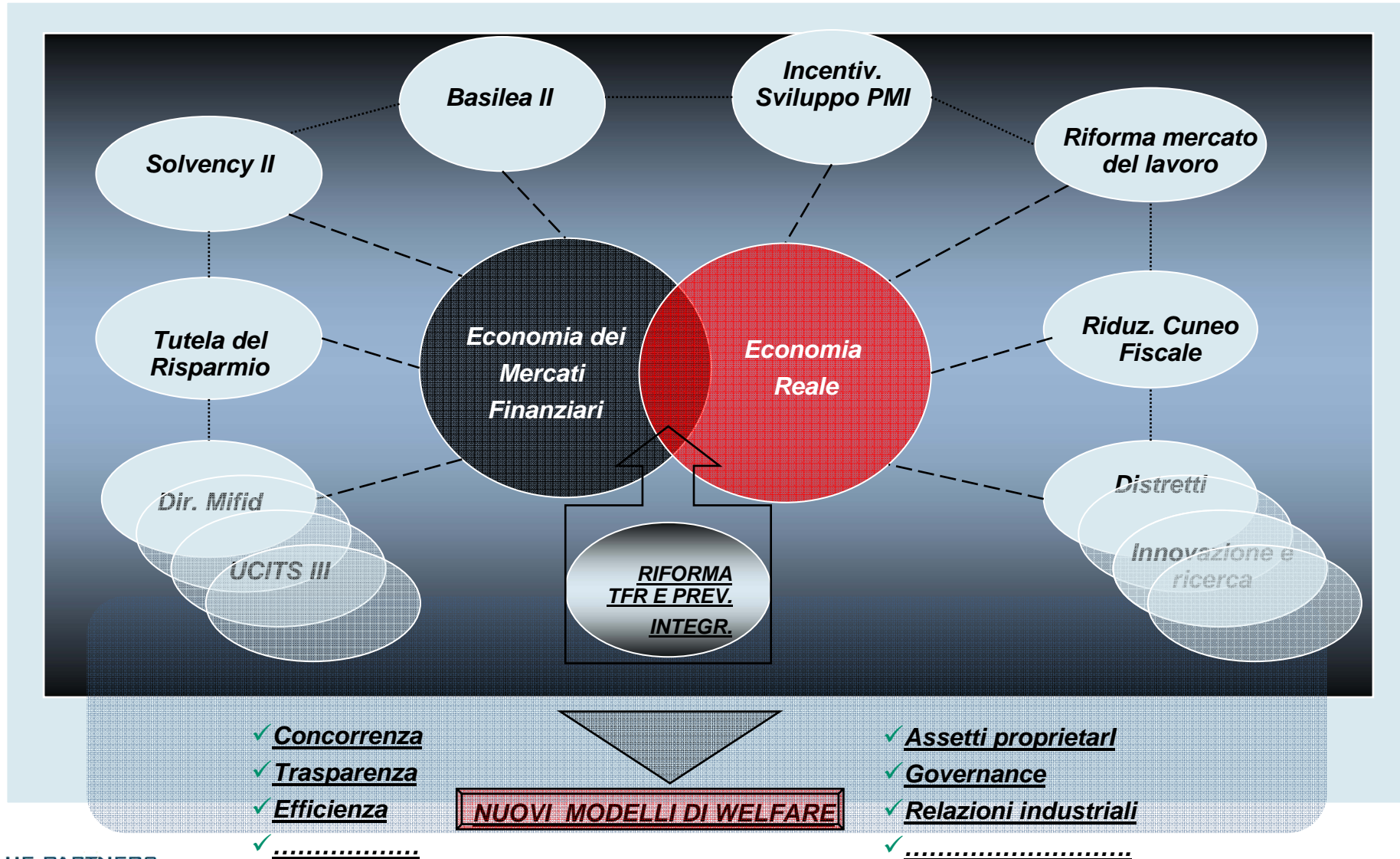
- **Premorienza e invalidità** permanente in seguito a un infortunio: indennizzo ai beneficiari designati in caso morte o all'invalido sulla base dei danni fisici e economici subiti

- **L'utilizzo di una quota di TFR** per il welfare care complementare potrebbe generare un **boost** importante per la diffusione di queste coperture assicurative, in quanto non richiede esborsi finanziari aggiuntivi e soddisfa bisogni latenti anche nelle fasce più giovani della popolazione

*Copertura molto diffusa nel Nord Europa, obbligatoria in Germania

Rilevanza della riforma della Previdenza Integrativa nell'evoluzione dei modelli di mercato

ILLUSTRATIVO



Benefici...

- ❖ **Per le imprese:** i vantaggi per le imprese consisterebbero nel mantenere in casa il TFR (non c'è deflusso di cassa). Le aziende verseranno alla scadenza negoziata (anche diversa dalla duration equivalente del TFR) il montante TFR. Le imprese si finanzierebbero a costi incrementali marginali o nulli rispetto a quanto accade oggi con il TFR, con benefici sull'assetto patrimoniale complessivo e sulla gestione dei flussi di cassa.
- ❖ **Per i dipendenti:** essendo la situazione per le aziende sostanzialmente neutrale rispetto a quella pre riforma, ai dipendenti di tutte le imprese, senza discriminazioni dimensionali, verrebbe data la possibilità di accesso alle forme di previdenza complementare.
- ❖ **Per la Pubblica Amministrazione :** come datore di lavoro, permetterebbe ai dipendenti pubblici di accedere subito al "secondo pilastro". Come attore di policy permetterebbe alla riforma di partire con benefici significativamente superiori agli oneri sulla collettività.
- ❖ **Per il sistema finanziario:** di fatto finanzierebbe comunque il sistema industriale del Paese, ma attraverso crediti garantiti da risorse reali (il TFR appunto) e dall'INPS in seconda istanza (come avviene oggi). Assumerebbe un ruolo di protagonista nello sviluppo di nuovi modelli di mercato.
- ❖ **Per il sistema economico sociale :** consentirebbe di mettere in circolo un ingente flusso di risorse finanziarie, con ricadute positive derivanti dal moltiplicatore degli investimenti, in particolare nelle economie territoriali.

...pensando al futuro

- ❖ Quanto sopra descritto privilegia un approccio di mercato e bottom up : si tratta di dare concretezza al “fare sistema”, “fare squadra”, configurando anche patti di sviluppo su base territoriale in cui dipendenti e parti sociali svolgono un ruolo determinante nei processi decisionali di canalizzazione e valorizzazione del TFR (si pensi ad esempio ad un “TFR di Distretto”), nell’ambito di regole di governance, mercato e di incentivazione condivise.

- ❖ L’ attivazione del sistema richiederebbe un’allocazione di risorse pubbliche limitate nell’ammontare e nel tempo, ai fini di incentivare il decollo del sistema stesso e di garantire il mantenimento di condizioni di equilibrio generale nel tempo. Dette risorse possono peraltro essere gestite con meccanismi efficienti di leverage e di coinvolgimento di soggetti privati.

- ❖ La mobilitazione del TFR maturando, e in prospettiva del maturato, consentirebbe di liberare ingenti risorse verso e per lo sviluppo del mercato finanziario e dei sistemi economici locali:
 - ✓ con impatti almeno neutrali per i cicli finanziari delle imprese;
 - ✓ con impatti positivi anche per i bilanci degli enti territoriali dello Stato (Regioni);
 - ✓ facendo decollare la consistenza ed i volumi di tutti i piani previdenziali, sia individuali che collettivi, anche verso forme evolute di *welfare complementare*
 - ✓ creando l’opportunità di sviluppo di strumenti di investimento a medio/lungo termine appetibili per investitori istituzionali, in particolare quelli di radicamento storico nei territori di riferimento.