

COMMISSIONE PARLAMENTARE

di controllo sulle attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale

S O M M A R I O

COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE:

Sulla missione svolta a Sorrento dal 26 al 29 settembre 2002	112
<i>ALLEGATO 1 (Comunicazioni del Presidente)</i>	113
Sulla missione svolta a Londra e Bruxelles dal 17 al 21 novembre 2002	112
<i>ALLEGATO 2 (Comunicazioni del Presidente)</i>	116
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	112

COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE.

Giovedì 23 gennaio 2003. — Presidenza del Presidente Francesco Maria AMORUSO.

La seduta comincia alle 8.30.

Sulla missione svolta a Sorrento dal 26 al 29 settembre 2002.

Il deputato Francesco Maria AMORUSO, *presidente*, illustra le risultanze della missione svolta a Sorrento dal 26 al 29 settembre da una delegazione della Commissione (*vedi allegato 1*).

La Commissione concorda con la relazione illustrata.

Sulla missione svolta a Londra e Bruxelles dal 17 al 21 novembre 2002.

Il deputato Francesco Maria AMORUSO, *presidente*, illustra le risultanze della missione svolta a Londra e Bruxelles dal 17 al 21 novembre 2002 da una delegazione della Commissione (*vedi allegato 2*).

La Commissione concorda con la relazione illustrata.

La seduta termina alle 8.55.

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI

Giovedì 23 gennaio 2003.

L'Ufficio di presidenza integrato dai rappresentanti dei gruppi si è riunito dalle 8.55 alle 9.15.

ALLEGATO 1

Sulla missione effettuata a Sorrento dal 26 al 29 settembre 2002.**COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE**

L'VIII Conferenza Nazionale della Cassa Forense, organizzata a Sorrento dal 26 al 29 settembre 2002, ha rappresentato l'occasione per l'approfondimento di alcune tematiche concernenti il settore della previdenza delle casse private, con particolare riferimento alle specifiche problematiche concernenti la Cassa di previdenza ed assistenza forense. Alla Conferenza ha partecipato, in rappresentanza della Commissione, il Presidente Francesco Maria Amoruso.

Nel corso del Convegno sono stati affrontati sotto varie prospettive, in particolare nel corso della prima e della seconda giornata, 26 e 27 settembre 2002, nelle numerose relazioni svolte da rappresentanti del mondo accademico ed istituzionale, alcuni aspetti concernenti il problema della flessibilità dei sistemi previdenziali, la previdenza integrativa, la previdenza come problematica legata ai nuovi scenari economici e finanziari.

La conferenza ha ospitato interventi, tra gli altri, del professor Franco Modigliani della Sloan School of Management di Cambridge, Massachusetts negli Stati Uniti, il quale è intervenuto in riferimento alle problematiche relative alla capitalizzazione nei sistemi pensionistici comuni ed europei come alternativa tra privatizzazione e compartecipazione del rischio in un portafoglio comune. Oltre quindi agli interventi del Ministro della Giustizia Roberto Castelli, del Presidente emerito della Corte Costituzionale Giovanni Conso, del cardinale Ersilio Tonini e dell'avvocato Nicola Buccico, componente del Consiglio Superiore della Magistratura, sono intervenuti altri rappresentanti del Governo,

membri del Parlamento nonché rappresentanti delle diverse casse previdenziali e degli enti pubblici previdenziali.

In occasione della giornata dedicata al cinquantenario della Cassa di previdenza e assistenza forense, a cui hanno partecipato anche i componenti della Commissione, il senatore Leonzio Borea e il deputato Nino Lo Presti, è stata svolta quindi la relazione del Presidente della Commissione, intervenuto in rappresentanza della Commissione, con specifico riferimento alle problematiche connesse alla gestione della Cassa forense.

Si è innanzitutto ricordato che le funzioni legislativamente attribuite alla Commissione concernono, in particolare, il compito di controllare l'attività ed il funzionamento degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza sociale, e quindi anche delle Casse private costituite con il decreto legislativo n. 509 del 1994. Tale forma di controllo si esplica anche con l'obiettivo di prendere cognizione delle necessità ed esigenze proprie del mondo delle Casse private e a tal riguardo è stato ricordato come, proprio in relazione allo svolgimento di quest'ultima funzione, la Commissione costituitasi nella attuale Legislatura abbia ritenuto, oltre a svolgere l'attività istituzionale di base, di inaugurare una nuova prassi attraverso la partecipazione di delegazioni della Commissione alle riunioni degli organi di amministrazione, di indirizzo e vigilanza degli enti, prima ancora di procedere all'audizione dei rappresentanti delle diverse Casse private.

È stata ricordata quindi la partecipazione di una delegazione della Commissione, nel giugno del 2002 all'Assemblea

dell'AdEPP, presso la sede della Cassa Forense, nel corso della quale sono state affrontate una serie di problematiche che, pur non di stretta competenza della Commissione – che non è un organo parlamentare legislativo ma di vigilanza e controllo –, andranno a costituire, insieme agli altri aspetti emersi nel corso delle audizioni e degli incontri svolti dalla Commissione, oggetto della relazione che, al termine dell'indagine conoscitiva in corso di svolgimento, verrà proposta all'attenzione dei Presidenti di Camera e di Senato e del Governo, con riguardo alla situazione e alle condizioni delle varie Casse.

È stato quindi ricordato come l'attività conoscitiva posta in essere dalla Commissione abbia consentito, relativamente alla situazione delle Casse private, la presa d'atto sulla necessità di intervenire su una serie di meccanismi al fine di consentire ad esse una maggiore efficienza operativa e gestionale. Tra questi sono state ricordate le problematiche relative alla revisione dei meccanismi di totalizzazione dei periodi di iscrizione di contribuzione; le ipotesi di modifica in tema d'indennità di maternità da riconoscere alle libere professioniste; la questione dei compensi per l'attività di sindaco e di amministratore di enti e di società e di quelli riguardanti l'attività autonoma, per i quali si è rilevata l'esigenza che, se prodotti da un soggetto appartenente ed iscritto ad un albo professionale, vengano attratti nel reddito professionale anche ai fini della contribuzione previdenziale; la questione della doppia tassazione a carico delle Casse professionali, in virtù della vigenza di un regime fiscale equiparato a quello delle persone fisiche; nonché quello della detassazione dei patrimoni mobiliari ed immobiliari gestiti dalle Casse previdenziali.

È stato altresì ritenuto come appaia necessario prevedere la possibilità di affidare alle Casse private la gestione dei fondi della previdenza complementare. È emerso infatti dall'attività conoscitiva posta in essere dalla Commissione come, in linea generale, le Casse private possano intervenire in questo settore ed organizzarsi autonomamente per la gestione di

tali fondi, apportando in tal modo anche il loro contributo alla costruzione e allo sviluppo del cosiddetto secondo pilastro della previdenza.

Sempre nei confronti delle Casse private, e nel ribadire l'esigenza di controllarne i criteri di efficienza gestionale ed organizzativa, il Presidente della Commissione ha ricordato quindi come, per la prima volta, nell'attività della Commissione sia stata avviata una nuova procedura che prevede, oltre al tradizionale controllo dei bilanci di previsione e dei consuntivi, anche l'analisi e la verifica anche dei bilanci tecnici, al fine di poter valutare il problema della stabilità contabile nel medio e nel lungo periodo, e quindi della possibilità concreta di erogare le prestazioni, allargando nell'analisi il periodo di osservazione, che è passato da quindici anni previsto dalla legge a quaranta. È stato precisato inoltre come un tale metodo di indagine verrà applicato sia per il settore pubblico sia per quello privato.

Il Presidente Amoruso ha quindi illustrato specificamente le problematiche relative alla gestione della Cassa Forense che, in virtù dei dati in possesso della Commissione, è stata valutata in termini positivi, evidenziando i dati contabili che il saldo tra entrate contributive e spese per prestazioni istituzionali mostra un progressivo miglioramento dopo il calo del 1999; in particolare il saldo positivo per circa 210 miliardi nel 1999 migliora costantemente passando a 244 miliardi nel 2000 e a 290 miliardi nel 2001. L'incremento del saldo, come è stato evidenziato, è principalmente imputabile al miglioramento del rapporto anche tra il numero di assicurati ed il numero di prestazioni erogate, che nel 2001 registra un incremento significativo rispetto al dato del 2000, passando dal 4,52 a 4,70. In ordine ai trattamenti di maternità è stato ribadito come anche i dati riferiti alla Cassa forense impongano la necessità di stabilire attraverso un atto legislativo un tetto massimo di erogazione; in effetti è segnalato, per il 2001 un aumento della spesa delle indennità erogate, con la conferma di un

trend di crescita che va avanti dal 1997. In merito alla gestione immobiliare è stato sottolineato, poi, che la Cassa Forense nel 2001 ha investito maggiori risorse nell'acquisto di nuovi immobili e questo chiaramente in considerazione di quelli che sono i problemi che coinvolgono il mondo finanziario e borsistico. È stato altresì osservato come questo aumento degli investimenti nel patrimonio immobiliare dovrebbe accompagnarsi ad un piano di ristrutturazione dello stesso al fine di una migliore gestione per la sua redditività, che è l'unico aspetto che ha creato qualche perplessità rispetto al 2000, pur rimanendo in condizioni molto positive.

Per quanto riguarda la gestione del patrimonio mobiliare, invece, nonostante le difficoltà del momento, il risultato evidenzia un segno positivo; in ordine poi all'efficienza della Cassa nell'evasione delle

pratiche, è stato evidenziato nella relazione del Presidente Amoruso che i tempi di liquidazione per tutte le prestazioni della Cassa rimangono nei termini di novanta giorni così come già avveniva nell'anno precedente.

In virtù di quanto esposto si è ritenuto di esprimere quindi un giudizio positivo sulla gestione della Cassa forense nonché di evidenziare, più in generale, un'opinione favorevole sulla previdenza privata, potendosi ritenere che questa possa costituire un indirizzo nella scelta di opzioni valide anche per il settore pubblico.

È stata infine ribadita, in un'ottica di sempre maggiore collaborazione, l'attenzione e la disponibilità che la Commissione intende rivolgere anche per il futuro nei confronti delle Casse private nello svolgimento della propria attività istituzionale.

ALLEGATO 2

Sulla missione a Londra e Bruxelles dal 17 al 21 novembre.**COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE***Premessa.*

Una delegazione della Commissione parlamentare di controllo sugli enti gestori formata dal presidente, deputato Francesco Maria Amoruso (AN), dai deputati Lino Duilio (Margherita), vicepresidente e Pietro Gasperoni (DS), segretario; nonché dai senatori Valerio Carrara (misto) e Leonzio Borea (UDC), si è recata a Londra e Bruxelles dal 17 al 21 novembre 2002 per una missione avente ad oggetto l'approfondimento delle peculiarità del modello previdenziale britannico, anche alla luce delle recenti riforme introdotte in quell'ordinamento. La missione ha consentito di svolgere un approfondimento con gli organi istituzionali e i soggetti privati interessati di quel Paese, sulle tre componenti del sistema pensionistico inglese: la pensione statale base; la seconda pensione statale, legata ai redditi percepiti; le pensioni private.

Al contempo, si è trattato anche dell'occasione per aderire all'invito del presidente dell'Istituto nazionale di previdenza dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche (INPDAP), dottor Rocco Familiari, a presiedere l'inaugurazione dell'apertura della prima sede internazionale di quell'istituto a Bruxelles. In concomitanza con tale evento, la delegazione ha proceduto quindi ad un incontro con alcuni funzionari rappresentanti del Commissario europeo per gli affari sociali Anna Damantopoulou, per approfondire lo stato dell'arte delle riforme in materia previdenziale e assistenziale in Unione europea, anche alla luce della presentazione alla Commissione Europea del Rapporto sulle strategie nazionali per i futuri

sistemi pensionistici presentato dal Governo italiano nell'ottobre del 2002, nonché del *National Strategy report on the future on pension systems*, l'analogo rapporto presentato dal Governo britannico nel settembre del 2002.

1. *Il sistema previdenziale e assistenziale britannico: i tre pilastri.*

La missione ha consentito innanzitutto di approfondire le riforme in corso di svolgimento nell'ambito del sistema pensionistico inglese.

In particolare nel corso della missione effettuata a Londra dal 17 al 20 novembre 2002 è stato possibile approfondire alcuni aspetti generali del sistema pensionistico inglese. Già nel corso della prima giornata di incontri con rappresentanti del Ministero del lavoro e delle pensioni, i signori John Spiller, Clive Singh, del Centro pensioni statali, e David Bateman e Keith Roberts del Centro pensioni private, è stato evidenziato come il sistema pensionistico del Regno Unito prevede che il diritto alla pensione di vecchiaia si acquisisce a 65 anni per gli uomini e a 60 anni per le donne, anche se dal 6 aprile 2020 l'età pensionabile tra uomini e donne sarà equiparata e fissata a 65 anni.

L'attuale sistema pensionistico britannico è quindi misto, cioè in parte pubblico e in parte privato, e basato su tre cosiddetti pilastri. Lo Stato provvede infatti all'erogazione di una pensione minima, la cosiddetta *basic pension* (primo pilastro) e a quella collegata ai guadagni percepiti dal lavoratore, cosiddetta *State Earning - Related Pension Scheme* o *SERPS* (secondo

pilastro). I datori di lavoro possono poi offrire schemi pensionistici alternativi al cosiddetto secondo pilastro del *SERPS*; mentre le assicurazioni private possono offrire schemi pensionistici alternativi al *SERPS* o polizze complementari del tutto libere (terzo pilastro). Il sistema britannico conosce poi forme di pensioni di reversibilità del coniuge defunto, basate su contributi versati dal coniuge al sistema pensionistico pubblico. Nel caso di figli minori la pensione di reversibilità viene corrisposta ad un tutore fino al raggiungimento della maggiore età al momento della quale termina l'erogazione, salvo che si tratti di persona inabile per la quale la pensione di reversibilità viene corrisposta anche oltre il raggiungimento della maggiore età. Vi sono poi ulteriori forme di sostegno per il coniuge rimasto vedovo quali la *widows's mother allowance*, prestazione aggiuntiva per la vedova con figli a carico; la *bereavement aiment*, somma erogata una tantum al vedovo; nonché la *widowed parent's allowance*, consistenti in una prestazione aggiuntiva erogata al vedovo con figli a carico.

Per quanto riguarda gli importi il sistema pensionistico britannico prevede il calcolo della pensione su base settimanale che, per l'anno 2001 in riferimento all'importo minimo previsto per la pensione base (*basic pension*), è stato di 72,50 sterline a settimana.

Esiste poi un assegno sociale principale costituito dall'*income supporter*. Si tratta di una integrazione che viene corrisposta dallo Stato in aggiunta ai redditi personali di altra natura in modo da raggiungere il livello minimo garantito attualmente consistente in 92,15 sterline alla settimana per persone celibi e nubili, e in 119,90 sterline per le coppie oltre i 65 anni di età. Tali importi sono aumentati in due successivi scaglioni di età il primo al raggiungimento dei 75 anni e il secondo al raggiungimento degli 80 anni di età. Un reddito minimo garantito pari a 51,40 sterline a settimana nel caso di persone celibi o nubili e di 80,65 a settimana in quello di coppie è assicurato poi dal dipartimento di sicurezza sociale del Ministero per il *Work and*

pensions anche ai non pensionati. Sono previsti inoltre altri tipi di prestazioni non contributive legate allo stato di salute dell'interessato (*disability working allowance, severed disablement allowance*); altre alla famiglia (*Family Credits*) ed altre allo stato di indigenza e all'abitazione principale (*Housing Benefit, Council Tax Benefit*). A queste si aggiungono una serie di altre prestazioni, circa 50 di norma erogate dai comuni e relative a cittadini meno abbienti non solo pensionati e consistenti per esempio in buoni per l'acquisto del latte, un contributo annuale per il riscaldamento, cure dentistiche e biglietti per l'autobus gratuite.

1.1 Il primo pilastro.

In particolare, il primo pilastro relativo alla pensione base statale consiste in una pensione minima erogata dallo Stato, ed è basato su uno schema a ripartizione in cui i contributi sono versati dai lavoratori e dai datori di lavoro. Si tratta di una pensione che ha un ammontare fisso non indicizzato, che viene riadeguato annualmente ed è erogata a tutti coloro che hanno raggiunto il livello minimo di contributi richiesti (dieci anni). Nella generalità dei casi per ricevere la pensione minima gli uomini devono avere versato contributi per 44 anni e le donne per 39 anni, salva l'equiparazione già ricordata tra i due sessi a partire dall'anno 2020 in cui l'età pensionabile sarà di 65 anni. Il sistema prevede quindi che nel caso di versamenti contributivi di durata inferiore la pensione sia ridotta proporzionalmente. Il primo pilastro è rappresentato quindi dalla pensione base: ogni persona, lavoratore dipendente, lavoratore autonomo, disoccupato, ammalato, potrà usufruire di questa pensione se sono stati versati o accreditati contributi di prima, seconda o terza classe. L'importo è una prestazione standard che viene diminuita in proporzione ai contributi versati.

1.2. Il secondo pilastro.

Il secondo pilastro è obbligatorio invece per i lavoratori dipendenti e si aggiunge al

primo pilastro costituito dalla pensione minima erogata dallo Stato; è generalmente statale (*SERPS*) ma può essere anche costituito da un sistema privato. In questo caso la parte statale è costituita da un sistema in cui i contributi sono versati sia dai lavoratori che dai datori di lavoro, mentre nell'ipotesi in cui vi sia l'opzione per un sistema privato, cosiddetto *contracted out* i lavoratori dipendenti possono sostituire il *SERPS* con schemi previdenziali offerti da singoli datori di lavoro o da gruppi di datori di lavoro o con schemi personali. In particolare il beneficio si concretizza oltre che nell'erogazione della pensione anche in altri servizi tra cui, il pagamento di una somma forfetaria di denaro in caso di morte. Il sistema pensionistico erogato può prevedere due tipi di pensioni: pensioni di lavoro, dette *occupational pension* e pensioni personali sostitutive, cosiddette *personal pension*. Nel primo caso i contributi sono versati sia dai datori di lavoro in misura analoga a quanto previsto per il *SERPS* che dai lavoratori. Questo schema previdenziale può anche prevedere contributi più elevati equiparabili alle pensioni di terzo livello. Nell'ambito delle pensioni di lavoro poi si distinguono i *salary related scheme*, in cui la pensione complementare e gli altri eventuali benefici sono commisurati all'ultimo salario; e il *money purchase scheme* in cui il beneficio è commisurato ai contributi versati e al valore dell'investimento realizzato. Sempre nell'ambito del secondo pilastro vi è poi la possibilità, in mancanza di schemi pensionistici offerti dai datori di lavoro, che i lavoratori possano sostituire il *SERPS* anche con polizze personali. Si tratta sostanzialmente di polizze che possono essere negoziate con società finanziarie, istituti di credito, nonché società di investimento. Il secondo pilastro è costituito quindi da una pensione addizionale a quella di base a cui sono obbligati a contribuire tutti i lavoratori dipendenti. I contributi sono versati sia dal lavoratore che dal datore di lavoro, in proporzione allo stipendio. L'importo della pensione addizionale si basa sugli stipendi percepiti dal lavoratore durante tutta la sua car-

riera lavorativa dopo averne « scartato » quella parte minima utilizzata per la pensione base. Le aliquote di rendimento variano dal 2,5 al 20 per cento a seconda della data di pensionamento ed in proporzione all'anzianità contributiva. In genere le aziende con un rilevante numero di dipendenti preferiscono offrire un proprio fondo pensionistico in sostituzione a questa pensione aggiuntiva. Questa è gestita da fondi aziendali privati e garantisce un importo almeno uguale a quello offerto dall'assicurazione generale.

Nel corso dell'incontro con i rappresentanti del Ministero per il *Work and pensions*, il signor David Bateman ha evidenziato la complessa organizzazione del sistema britannico. L'obiettivo del Governo inglese è quello di incoraggiare il risparmio da parte dei ceti più abbienti intervenendo con un sostegno da parte dello Stato allo scopo di sostenere i ceti più poveri. Si è quindi scelta la soluzione di incentivare i lavoratori a lavorare più a lungo in modo da consentire un termine maggiore di accantonamento. È in sostanza ciò che sta alla base del cosiddetto terzo pilastro.

1.3. Il terzo pilastro.

Il terzo pilastro è costituito da forme di contribuzione volontaria e costituisce la parte più delicata e complessa del sistema previdenziale britannico.

Allo stato attuale, secondo i dati forniti dal dipartimento per il lavoro e le pensioni del Ministero britannico risultano investiti in pensioni private mille miliardi di sterline di cui più di cinquanta miliardi di sterline di contributi versati nel 2001, con un numero di contribuenti in schemi occupazionali pari a 10,3 milioni e in pensioni personali pari a 8,3 milioni; con una percentuale del 57% degli impiegati di tutte le età che contribuiscono a forme di pensioni non statali. È stato quindi evidenziato come i tipi di pensioni private siano suddivise in forme di pensioni occupazionali di tipo collettivo in pensioni personali, anche di tipo individuale con limiti di contribuzione nonché le cosid-

dette *stakeholder*. In particolare quest'ultimo tipo di pensione è stato lanciato dall'aprile del 2001 per coprire le carenze esistenti nei regimi personali soprattutto in riferimento a quelle persone con un reddito compreso tra diecimila a ventimila sterline l'anno, attraverso una nuova forma di tassazione e un regime fiscale particolare. In questo senso le pensioni *stakeholder* hanno cercato di consentire ai ceti meno abbienti un maggiore risparmio senza che sia previsto peraltro un obbligo del datore di lavoro di contribuire a questo tipo di pensioni.

Nel corso dell'incontro avuto con alcuni esponenti del Gruppo *St. James Capital*, un'istituzione finanziaria privata che opera nel sistema di pensioni private, il presidente Mark Weinberg, nonché il dottor Trainotti, dirigente della medesima società, ha evidenziato come dal 6 aprile 2001 vi sia la possibilità di stipulare programmi pensionistici cosiddetti *stakeholder*. Si tratta di schemi pensionistici flessibili che sono assimilabili alle cosiddette *personal pension*, i cui benefici possono essere acquisiti tra i 50 e i 75 anni di età con la possibilità di ottenere benefici fiscali. In particolare le pensioni *stakeholder* sono caratterizzate dal versamento di contributi addizionali per via esterna con la fissazione di alcuni parametri. È prevista una soglia minima di 3.600 sterline l'anno con la fissazione di soglie maggiori con riferimento ad età e salario, ferma la soglia massima salariale fissata in 97.200 sterline. Si tratta quindi di un sistema nell'ambito del quale i contributi addizionali vengono utilizzati per alimentare un fondo pensioni secondo un programma di investimenti differenziato. Nel momento del pensionamento il titolare della pensione *stakeholder* utilizzerà il fondo stesso per acquisire la pensione da un *pension provider*.

La delegazione della Commissione ha potuto quindi riscontrare come le pensioni private possono essere scelte da parte dei lavoratori in alternativa alla cosiddetta seconda pensione statale. La conseguenza è che il lavoratore e il datore di lavoro paga un contributo di previdenza sociale

minore versando la parte rimanente nel fondo pensione privato. La conseguenza di tale sistema è la necessità da parte delle società di gestione dei fondi pensione di poter garantire nel tempo le condizioni di un sistema di seconda pensione, non intaccando i diritti acquisiti dai contribuenti. Il rispetto della disciplina e delle condizioni normative è assicurata per i diversi tipi di pensioni private da due organismi l'OPRA che ha il compito di vigilare sull'osservanza della disciplina delle pensioni private e la FSA che ha il compito di vigilanza sui sistemi di servizio finanziario di vendita dei prodotti pensionistici, con particolare riferimento alle pensioni personali, cioè come è detto pensioni personali di gruppo. Nel corso dell'incontro del 19 novembre con alcuni rappresentanti del *Trade Union Congress*, il TUC, il signor John Robinson ha avuto modo di precisare che risultano iscritti al sistema di Casse professionali, alternative alla seconda pensione statale dieci milioni di iscritti. È stato evidenziato peraltro come il sistema di una Cassa professionale sia legato ad una scelta volontaria del datore di lavoro seppure permane l'intendimento da parte del Governo di procedere alla previsione di una obbligatorietà per tale soluzione. È stata quindi auspicata da parte del rappresentante del TUC una maggiore quota a carico dello Stato con una quota minore per il datore di lavoro, il cosiddetto secondo pilastro. Questa situazione si collega alla peculiarità dei fondi pensione collegati agli investimenti in borsa. Fino a quando infatti i fondi pensione avevano un rendimento positivo i datori di lavoro non alimentavano gli investimenti con versamenti a favore dei lavoratori, avvantaggiandosi degli alti rendimenti realizzati. Successivamente si è invece realizzata una situazione di forte crisi finanziaria che ha determinato una brusca riduzione dei rendimenti dei fondi, a volte con la realizzazione di perdite. Ad avviso del rappresentante sindacale, il limite di questa tipologia di sistema pensionistico, è stato proprio quello di una eccessiva libertà di investimento da parte dei datori di lavoro sia in riferimento al se

investire sia in ordine al tipo di investimento da effettuare, anche perché l'unico limite previsto è quello del divieto di investimento in obbligazioni ed azioni della medesima azienda (circa il 5 per cento). Ciò, peraltro, come è anche emerso nel corso degli altri incontri con rappresentanti del Ministero del Tesoro, non ha impedito nel tempo il verificarsi di alcuni scandali finanziari, come quello che ha coinvolto il gruppo Maxwell o quello Misselling, in cui vi sono stati comportamenti fraudolenti da parte dei gestori dei fondi pensioni. Si è quindi cercato di porre fronte a queste situazioni secondo uno schema in cui peraltro il rimedio è risultato peggiore del male, anche secondo l'avviso degli stessi interlocutori della delegazione della Commissione. Un sistema previdenziale eccessivamente complesso che ha portato conseguentemente al tentativo ancora in corso di realizzazione di una sua semplificazione, volto soprattutto ad evitare l'esposizione dei contribuenti a rischi elevati. La strategia adottata è quella di fornire una informazione adeguata per consentire ai lavoratori e ai datori di lavoro di poter scegliere in modo trasparente il tipo di pensione più adatta alle proprie esigenze. Ma da quanto è emerso, non sempre vi si è riusciti.

Nel corso dell'incontro del 19 novembre 2002, con rappresentanti dell'associazione rappresentativa di società di gestione di fondi pensione privati, la *National Association of Pension Fund* (NAPF), David Astley direttore responsabile dell'associazione, sono state approfondite le problematiche concernenti il terzo pilastro. Il terzo pilastro, caratterizzato da una pensione integrativa volontaria, può essere costituito mediante versamento di contributi addizionali — eventualmente anche da parte del datore di lavoro — agli schemi pensionistici utilizzati per il secondo pilastro di pensione, oppure mediante polizze personali. In questo caso l'ammontare investito nelle polizze personali aumenta con l'aumentare dell'età. I sottoscrittori di questo tipo di polizze che abbiano un'età compresa tra i 46 e i 55 anni possono destinare alla pensione il 25 per cento del

loro salario annuale; coloro che rientrano invece nella fascia di età fino a 60 anni possono destinare una percentuale del 35 per cento, mentre da 61 anni in poi si può contribuire con il 40 per cento del salario.

La NAPF gestisce quindi il novanta per cento di tutti i fondi pensionistici del Regno Unito, avendo 500 aziende membri dell'associazione, essendosi passati negli ultimi anni da un sistema a retribuzione definita ad uno a contribuzione definita, con un maggior rischio a carico del lavoratore legato soprattutto all'andamento dei mercati finanziari, ma non solo. In caso di fallimento della società di gestione del fondo, questo si scioglie con priorità di soddisfazione dei crediti del pensionato, quindi di chi ha già lasciato l'azienda, ed infine dei lavoratori presso l'azienda.

2. *La posizione dei lavoratori italiani in Gran Bretagna.*

Dallo svolgimento della missione è emerso quindi innanzitutto come le recenti riforme del sistema pensionistico inglese hanno portato ad una sostanziale modifica dei livelli contributivi e dei meccanismi di calcolo della pensione integrativa al fine di assicurare un significativo incremento dei trattamenti pensionistici per i percettori di redditi bassi e medio bassi. Per la prima volta è stata prevista la possibilità per coloro che hanno avuto lungo periodi di malattia o di inabilità al lavoro o hanno assistito per lunghi periodi persone malate o inferme o ancora hanno dovuto interrompere anticipatamente il lavoro, di costruirsi una copertura pensionistica per tali periodi. Tra i principali obiettivi delle competenti autorità vi è inoltre quello di far diminuire la percentuale delle pensioni pubbliche dall'attuale 60 per cento al 40 per cento del totale dei trattamenti pensionistici. Tale risultato deriverebbe in parte dal trend naturale dell'attuale sistema e in parte dai maggiori incentivi che verrebbero accordati agli schemi pensionistici privati.

Nella giornata di martedì 19 novembre 2002, la delegazione della Commissione ha

svolto alcuni incontri presso l'Istituto Italiano di Cultura, con i coordinatori dei Patronati italiani in Gran Bretagna. Erano presenti, in particolare, il signor Pietro Molle, per le Acli, il signor Luciano Rapa, per l'Inas-Cisl, il signor Martino Cranchi, per la FNP-Cisl, la signora Marisa Pompei, per l'Inca-CGIL, il signor Lello Crivello per l'Aspi-Cgil, il signor Brunetti e il signor Paoloni per l'Ital-Uil, nonché il presidente e il Vicepresidente del *Comites* di Londra, il signor Di Nardo e il signor Mancuso.

I rappresentanti dei Patronati hanno espresso alla delegazione della Commissione un diffuso malcontento per la situazione esistente nel regime pensionistico britannico, ma anche una forte attenzione per la disciplina nazionale in materia di pensione minima. In particolare, la signora Marisa Pompei, ha sottolineato come la questione principale concerna l'applicazione dell'articolo 38 della legge n. 448 del 2001, sull'erogazione di un milione di vecchie lire ai titolari di pensione in regime internazionale residenti all'estero. È stato rilevato, inoltre, che la quasi totalità dei pensionati italiani residenti nel Regno Unito non ha il diritto all'aumento previsto dall'articolo 38, citato, in quanto la legislazione locale prevede il diritto al *Minimum Income Guarantee* che per l'anno 2002 è stato di 98,15 sterline settimanali per persone singole e 149.80 per i coniugi, che salirà rispettivamente a 100 sterline e a 160 settimanali a partire dal prossimo anno, quindi ben al di sopra dei limiti di reddito stabiliti dalla legge n. 448. È stato quindi rilevato come una verifica sui trattamenti minimi di pensione in vigore nei vari Paesi europei consentirebbe una migliore applicazione della legislazione italiana.

Tutti i pensionati che non si sono rivolti ai patronati hanno comunque restituito il modulo rischiando innanzitutto la perdita di tutta una serie di prestazioni assistenziali (come per esempio *Housing, Benefit, community charges*, e alcune previste dall'assistenza sanitaria) che rimangono uno dei pilastri fondamentali del *Welfare State* britannico e che vengono

messe immediatamente in discussione in caso di perdita del diritto al reddito minimo. Il costituirsi di massicci indebiti oltre a creare difficoltà gestionali per l'INPS, produce l'obbligo di restituzione dell'aumento concesso. Si è quindi auspicato che in futuro possa essere privilegiata la prioritaria verifica dei redditi e quindi, successivamente, il pagamento dell'aumento, modificando quanto previsto già nella circolare dell'INPS n. 168 dell'11 novembre 2002 al fine di non deludere le attese dei pensionati residenti all'estero.

Un ringraziamento alla delegazione per gli incontri effettuati con i rappresentanti degli italiani all'estero è arrivato poi dal signor Pietro Molle in rappresentanza del patronato ACLI, il quale ha sottolineato come per la prima volta alle organizzazioni di residenti all'estero è stata data la possibilità di consultarsi, esponendo i propri problemi, con un organismo parlamentare preposto alla verifica e al controllo del funzionamento del sistema previdenziale.

Il signor Molle ha quindi ricordato come i problemi previdenziali ed assistenziali che toccano gli italiani residenti in Italia sono gli stessi che riguardano gli italiani residenti in Gran Bretagna, seppure con un aggravio della posizione derivante da difficoltà oggettive di accesso ad una informazione corretta e completa, nonché di reperimento dei dati, dei documenti e delle informazioni in genere. È stata quindi rappresentata ancora una volta la difficoltà di molti connazionali residenti in particolare in Scozia e nel Galles, di reperire le giuste notizie, non avendo spesso la possibilità di consultare o comunicare con enti o persone capaci di dare loro un valido consiglio in riferimento alle disposizioni concernenti l'applicazione della normativa in materia di pensione minima, prevista in particolare dall'articolo 38 della legge finanziaria per il 2002, n. 448 del 2001.

All'incontro hanno partecipato altresì i signori Lorenzo Losi, Vicepresidente del CGIE, e Vincenzo Zaccarini, del Comitato tricolore italiani del mondo.

3. *L'incontro con i rappresentanti del Parlamento inglese.*

La delegazione della Commissione ha svolto un importante incontro con alcuni rappresentanti della Commissione lavoro del Parlamento inglese. Prima dell'incontro con i componenti della medesima Commissione parlamentare vi è stata peraltro l'interessante opportunità di assistere ad una seduta di *question time* del primo ministro inglese, Tony Blair, presso l'Assemblea della *House of Commons*.

Nel corso dell'incontro con i rappresentanti della Commissione Lavoro della Camera dei Comuni onorevoli Archy Kirkwood (Presidente), Ann Begg, Joan Humble, e Paul Goodman, è stata preannunciata in particolare la presentazione di un Libro verde sulle pensioni elaborato dal Governo britannico e in corso di predisposizione avente lo scopo di semplificare il sistema creando le condizioni per incoraggiare più persone ad investire in sistemi di previdenza privati. È stato ricordato come tale situazione sia nata nel 1988 con il Governo *Thatcher* con il quale si è liberalizzato il sistema delle pensioni consentendo la possibilità di scegliere tra pensioni libere, fondi pensione gestiti da istituti di credito o compagnie di assicurazioni attraverso versamenti diretti da parte dei lavoratori, ma non da parte del datore di lavoro. La crisi di questo tipo di sistema ha determinato la necessità di realizzare maggiori garanzie per i lavoratori. Il datore di lavoro versa infatti l'11 per cento di contributi mentre il lavoratore ha un onere contributivo del 10 per cento in riferimento al primo pilastro con l'opzione di scegliere quindi per il secondo pilastro o una pensione *SERPS* o una pensione professionale ferma la possibilità di avere un terzo pilastro volontario. Risultano quindi allo stato attuale più di centomila fondi professionali la cui configurazione risulta varia ed eterogenea. Si tratta di fondi che sono gestiti da amministratori fiduciari dei lavoratori, senza

peraltro che nei Consigli di amministrazione di società di gestione dei fondi siano rappresentati organismi sindacali.

In particolare, gli obiettivi del Governo britannico, indicati nel corso della riunione con i rappresentanti della Commissione lavoro della Camera dei Comuni, sono innanzitutto il raggiungimento di una adeguatezza delle pensioni, da realizzare attraverso un sistema che garantisca ai livelli più bassi di reddito di non essere esposti a rischio di povertà e di poter usufruire di un adeguato standard di vita. Sempre nel senso di una adeguatezza delle pensioni è l'obiettivo di garantire l'accesso a tutti gli individui di forme appropriate di pensione pubbliche o private che consentano di guadagnare pensioni idonee a mantenere il proprio standard di vita e di promuovere la solidarietà all'interno e tra le diverse generazioni. Il secondo macro obiettivo individuato dal Governo britannico concerne la sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici ed è suddiviso in ulteriori cinque obiettivi. Il primo di questi è individuato nella necessità di raggiungere alti livelli occupazionali anche, dove necessario, attraverso riforme complessive del mercato del lavoro secondo le indicazioni del Rapporto strategico europeo in materia di lavoro. Il secondo è invece individuato nella necessità di assicurare che i sistemi pensionistici offrano effettivi incentivi per la partecipazione dei lavoratori più anziani evitando forme di penalizzazione derivanti dalla permanenza nel mercato del lavoro per un lungo periodo attraverso l'innalzamento dell'età pensionabile e consentendo la possibilità di un ritiro graduale dal mondo del lavoro da raggiungere attraverso una riforma adeguata del sistema pensionistico. Il terzo obiettivo sempre nell'ambito della sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici, è quindi individuato nella esigenza di accompagnare la sostenibilità del sistema previdenziale con adeguate politiche fiscali includendo dove necessario anche una riduzione di debito. Il quarto invece coincide con l'esigenza di bilanciare il rapporto tra popolazione attiva e popolazione inattiva nei sistemi previdenziali e nelle

riforme da introdurre, mentre il quinto obiettivo da realizzare è infine nella definizione di fondi pensione pubblici e privati da realizzare attraverso sistemi efficienti sicuri e garantiti.

La terza strategia presentata dal Governo britannico alla Commissione europea è stata considerata nella necessità di una modernizzazione dei sistemi pensionistici in risposta al cambiamento di bisogni dell'economia della società e degli individui. Anche in questo caso si è trattato di una strategia articolata in tre obiettivi successivi. Il primo di questi è quello di assicurare che il sistema delle pensioni sia compatibile con le richieste di flessibilità e sicurezza del mercato del lavoro e senza pregiudizio alla coerenza del sistema fiscale degli stati membri nonché alla mobilità del mercato del lavoro all'interno degli stati membri, non penalizzi i sistemi pensionistici scoraggiando forme di attività professionale autonoma. Il secondo obiettivo in questo caso è stato individuato nell'esigenza di mantenere un'uguaglianza di trattamento tra gli uomini e le donne, mentre il terzo ed ultimo obiettivo è stato indicato nell'esigenza di realizzare sistemi di pensione più trasparenti ed adattabili alle nuove situazioni di mercato esistenti, allo scopo di assicurare ai cittadini una fiducia ed una conoscenza degli stessi. In questo senso è stata ribadita l'esigenza di definire un sistema di informazione adeguato anche attraverso un efficiente monitoraggio delle metodologie di base delle riforme e delle politiche in materia di pensione.

La delegazione della Commissione ha quindi ricevuto l'apprezzamento dei colleghi inglesi per il lavoro in corso di svolgimento anche con l'indagine conoscitiva, e la disponibilità della Commissione, espressa dal suo presidente l'onorevole Archy Kirkwood a collaborare in futuro con la Commissione parlamentare di controllo sugli enti gestori su aspetti di comune interesse.

4. *Gli incontri svolti a Bruxelles.*

Secondo l'articolato programma della missione la delegazione della Commissione

si è trasferita nella tarda serata del 20 novembre da Londra a Bruxelles, per lo svolgimento degli altri impegni previsti.

4.1 *L'inaugurazione della sede dell'INPDAP di Bruxelles.*

Nel corso del 21 novembre 2002 la delegazione della Commissione ha partecipato quindi alla inaugurazione della sede internazionale dell'INPDAP, che ospiterà anche strutture dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale di assistenza sugli infortuni sul lavoro (INAIL), costituendo in Bruxelles il centro operativo di tali enti in ambito comunitario, anche in riferimento ai nuovi compiti ad essi attribuiti. Si è trattato di una cerimonia di altissimo profilo tenuta sotto l'alto patrocinio della Commissione.

Nel corso della cerimonia il presidente dell'INPDAP il dottor Rocco Familiari ha evidenziato come l'istituzione di una sede dell'istituto a Bruxelles rientri nella nuova concezione che dell'Europa si va affermando come centro di sintesi e di equilibrio di regole giuridiche e di principi economici. Compito dell'ufficio europeo dell'INPDAP sarà infatti quello di costituire il centro di raccordo con vari organismi comunitari per promuovere, sviluppare e valorizzare iniziative in campo previdenziale assistenziale e della tutela sociale in generale. In questo senso, tra gli obiettivi prioritari dell'ufficio, individuati nell'ambito degli indirizzi generali fissati dal consiglio di indirizzo e vigilanza, sono stati indicati: l'attuazione di un osservatorio legislativo inteso come organo internazionale a cui affidare le relazioni con gli organismi comunitari istituzionali, quale le commissioni parlamentari del Parlamento europeo, le università, in particolare l'Università di Grenoble; lo sviluppo di provvidenze per i giovani e di relazioni con organismi e istituti creditizi per individuare finanziamenti mirati alla valorizzazione del patrimonio immobiliare per fondi universitari in coordinamento con le direzioni centrali competenti; l'utilizzo di fondi strutturali per finanziare e promuovere specifici programmi di formazione

giovanile in coordinamento con la direzione centrale formazione e organizzazione dell'istituto.

Analoghe considerazioni sono state svolte dal presidente del Consiglio di indirizzo e vigilanza (CIV) dell'INPDAP, Giancarlo Fontanelli, il quale ha evidenziato le missioni istituzionali dell'ufficio operativo ed informativo istituito a Bruxelles con il compito di assicurare funzioni di rappresentanza e coordinamento dell'istituto sul territorio e di svolgere compiti di servizio per la concessione delle prestazioni istituzionali, della previdenza del credito e di attività sociali. All'ufficio, inoltre, è stato demandato l'espletamento delle attività di informazione e sostegno a favore degli iscritti residenti nella comunità europea nonché al monitoraggio dei provvedimenti di interesse previdenziale e sociale adottati dagli organismi comunitari. Un centro studi e ricerca, insomma, al servizio dell'amministrazione e dei cittadini italiani con la giusta ambizione di elaborare e sviluppare progetti idonei e qualificati all'ottenimento di quote significative derivanti dai flussi finanziari dei fondi europei e destinati a finanziare programmi di formazione.

Il Presidente Amoruso ha voluto quindi esprimere il più vivo ringraziamento e una sincera soddisfazione per l'iniziativa promossa dall'INPDAP. A nome di tutta la Commissione, ha evidenziato in particolare l'importanza di avere una rappresentanza a Bruxelles degli uffici INPDAP, INAIL e INPS, soprattutto in un momento così delicato di riforme in atto e di cambiamenti di prospettiva che quasi tutti i Paesi europei stanno affrontando in materia di previdenza. Il Presidente Amoruso ha quindi sottolineato come il successo dell'iniziativa abbia trovato riscontro nella presenza alla cerimonia di inaugurazione di numerosi rappresentanti di istituzioni europee e di associazioni internazionali in materia previdenziale.

Il riconoscimento all'ufficio anche di una funzione di rappresentanza qualificata degli interessi nazionali è stato espresso anche dall'ambasciatore d'Italia in Belgio, Gaetano Cortese, il quale ha

manifestato il proprio soddisfacimento per l'iniziativa dell'INPDAP, assicurando al direttore dell'ufficio di Bruxelles, il dottor Carmine Rossi Vairo la piena disponibilità per una fattiva collaborazione. Il dottor Rossi Vairo ha preannunciato in particolare che la sede potrà ospitare incontri, convegni in video-conferenza attraverso impianti e collegamenti telematici all'avanguardia. È stato infatti predisposto nel corso della cerimonia di inaugurazione il collegamento in video-conferenza con alcune sedi regionali dell'INPDAP, tra cui Milano, Roma e Bari, solo per citarne alcune, che hanno assicurato una diffusione ed un collegamento efficace per tutta la durata dell'incontro. L'auspicio per il conseguimento degli obiettivi fissati è stato espresso durante la cerimonia di inaugurazione — in cui è intervenuto anche il direttore generale dell'INPDAP, Andrea Simi — anche dai numerosi ospiti intervenuti in rappresentanza dei Patronati sociali, delle Rappresentanze regionali della Banca europea degli investimenti, dell'Istituto di cultura e dell'Istituto del commercio con l'estero.

4.2. Il breve incontro con funzionari europei.

Nel corso del pomeriggio di giovedì 21 novembre la Commissione ha quindi svolto un breve incontro con alcuni tecnici rappresentanti del Commissario europeo per l'occupazione e gli affari sociali Anna Diamantopoulou. In realtà era prevista inizialmente l'audizione di Odile Quintin, direttore generale DG per l'occupazione e affari sociali del Commissario europeo Diamantopoulou, ma la delegazione della Commissione ha purtroppo dovuto constatare che nonostante l'incontro fosse stato organizzato dagli uffici con ampio anticipo e assecondando le esigenze della signora Odile Quintin, solo al momento dell'arrivo della delegazione presso la sede dell'incontro, è stata comunicata la sua indisponibilità a parteciparvi, delegando a rappresentare il Commissario europeo per l'occupazione e gli affari sociali, alcuni funzionari del suo ufficio.

Durante il breve incontro con i tecnici sono state quindi ricordate le linee guida adottate dal Consiglio dell'Unione europea trasmesse al Consiglio europeo di Laeken nel dicembre del 2001 concernenti l'obiettivo di una definizione comune di strategie in vista della redazione del primo rapporto dell'Unione europea sulle pensioni presentato il 17 dicembre 2002 a Bruxelles dal Commissario europeo per gli affari sociali. Sono stati quindi indicati come obiettivi prioritari: l'allungamento dell'attività lavorativa per rendere più sostenibili i sistemi pensionistici dei 15 paesi membri, assicurando un equilibrio tra la durata del periodo di lavoro e la durata del pensionamento attraverso un aumento della vita lavorativa con uno stretto legame tra contribuzioni e benefici ai mutamenti di vita. È stato quindi auspicato, anche per l'Italia, il raggiungimento di un sistema di riforme che riduca il periodo di transizione previsto dalla riforma Dini del 1995, considerato eccessivamente lungo per far fronte agli squilibri demografici.

Si è peraltro riconosciuto il merito del sistema italiano e di quello svedese di essere riusciti a passare dal sistema retributivo a quello contributivo attraverso meccanismi che garantiscano pensioni adeguate non per un aumento dei contributi ma per la possibilità di acquisire diritti pensionistici adeguati lavorando più a lungo, con l'obiettivo ancora da raggiungere peraltro di un ulteriore completamento del processo di modernizzazione del primo pilastro.

Si tratta delle direttive indicate nel già citato Rapporto europeo sulle pensioni presentato il 17 dicembre 2002, con le quali sono state invitati gli stati membri ad allungare il periodo di attività lavorativa per rendere più sostenibili i sistemi pensionistici dei quindici.

5. Considerazioni conclusive.

La missione svolta dalla delegazione della Commissione ha quindi consentito di registrare le difficoltà esistenti nel sistema inglese collegate sostanzialmente all'incer-

tezza della sostenibilità dei sistemi pensionistici privati nonché ad una eccessiva esposizione al rischio da parte dei lavoratori che scelgano pensioni private a non vedere garantiti i diritti acquisiti. Si è registrato quindi un diffuso malcontento anche da parte degli italiani residenti in Gran Bretagna sulla eccessiva complessità del sistema introdotto che non consente la auspicata e adeguata informazione per una corretta scelta del sistema da utilizzare. Rimane quindi allo stato attuale il riconoscimento di un adeguamento del sistema fondato sui tre pilastri alle esigenze del mercato del lavoro e dell'innalzamento della età demografica.

La missione ha permesso quindi alla delegazione di registrare alcune incongruenze del sistema attualmente vigente nel Regno Unito. Il sistema previdenziale inglese ha subito varie riforme che in genere hanno avuto per scopo quello di limitare la spesa sempre crescente dei due primi pilastri. In particolare ciò è stato causato dai cambiamenti nel metodo di calcolo degli aumenti standard annuali delle pensioni che per anni ne hanno ridotto l'incremento al 2-3 per cento. Si è trattato del cambiamento del calcolo della pensione addizionale che nel 1978, quando è iniziato lo schema, prevedeva un importo calcolato al 25% sulla media salariale degli ultimi 5 anni, passati poi a 10, ed ultimamente sull'intera carriera lavorativa. Sono state quindi tassate alcune prestazioni previdenziali che prima erano ininfluenti ai fini fiscali. Questa diminuzione progressiva della pensione offerta dal sistema generalizzato che secondo il contribuente avrebbe dovuto garantire una vecchiaia tranquilla ha, specialmente negli anni Ottanta, spaventato la gente che ha cercato tale sicurezza nel privato.

In Gran Bretagna le assicurazioni private hanno giocato un ruolo importante, visto che nel 1979, quando è stato introdotto il secondo pilastro, già operavano nel Regno Unito 65,000 schemi con circa 12 milioni di assicurati. Vi è stato quindi successivamente un incoraggiamento ad iniziare un'altra pensione perché questi

fondi fino a poco tempo fa rendevano un utile complessivo annuale che variava dal 7 al 12 per cento.

Gli incontri svolti dalla delegazione della Commissione hanno consentito di verificare in particolare che dal maggio di quest'anno le assicurazioni private hanno registrato un periodo di crisi, anche per effetto di alcuni scandali gestionali verificatisi nel Paese, che hanno messo in dubbio la concreta sicurezza di tali fondi. La crisi ha dimostrato che l'approccio nordamericano, seguito anche da alcune componenti politiche della Gran Bretagna, in base alla quale lo stato deve tassare quanto meno può, perché il contribuente abbia più soldi da investire per la propria pensione, ha bisogno ancora di qualche verifica. La nuova situazione fra pochi anni potrebbe infatti far scattare un circolo vizioso in cui il terzo pilastro, quello dell'assistenza, dovrà giocare un ruolo sempre più importante perché né le pensioni del sistema generale, né le pensioni gestite dal settore privato potranno assicurare al pensionato il minimo vitale.

Come si è detto, nel corso dell'incontro con i patronati è stata evidenziata la preoccupazione per l'adozione di riforme che tendano a ridurre le garanzie e i diritti pensionistici maturati nel sistema generalizzato per incentivare le pensioni private. Sempre nel corso di questi incontri è stata sottolineata l'esigenza che a livello europeo vi siano norme comuni che regolino le pensioni amministrate dal settore privato, per evitare gravi perdite per la nuova generazione di lavoratori migranti, quali i molti professionisti che si fermano in Gran Bretagna per pochi anni i quali pagano l'assicurazione privata che viene cristallizzata dalle compagnie private al loro rientro. È stata quindi auspicata l'introduzione di una previsione normativa che consenta sia livello europeo che nei vari meccanismi legislativi nazionali il trasferimento del capitale investito da una compagnia assicurativa ad un'altra di un Paese diverso.

La missione ha consentito quindi di evidenziare alcune linee di tendenza del sistema britannico proprio nell'imminenza

delle decisioni assunte poi in sede europea. Sono emerse alcune criticità in un sistema in cui esistono centomila fondi privati per un valore di 70 miliardi di sterline con un numero di dieci milioni di membri, pari al 45 per cento della forza lavoro. Si tratta di un sistema in cui sono stati evidenziati numerosi rischi soprattutto a carico dei lavoratori spesso non tutelati di fronte alle scelte discrezionali di intervento dei datori di lavoro. È quindi condivisibile ove vi si accedesse, prevedere l'obbligatorietà della contribuzione da parte dei datori di lavoro nel cosiddetto secondo pilastro, allo scopo di prevenire speculazioni di investimento legate all'andamento del mercato finanziario. Si riscontra quindi una forte divaricazione tra le fasce dei pensionati più povere e quelle più ricche fino ad arrivare ad un assottigliamento della fascia intermedia con aspetti problematici di garanzia dei livelli minimi di stato sociale.

L'esigenza di limitare il ricorso di un intervento dello Stato nel sistema previdenziale si coniuga quindi, nel sistema britannico con la filosofia di attribuire alla scelta e alla responsabilità individuale il piano di previdenza personale. Appare necessario peraltro evidenziare alcuni profili da monitorare allo scopo di evitare di ripercorrere nel nostro sistema medesimi itinerari normativi che siano forieri di difficoltà applicative. Il sistema previdenziale inglese risulta infatti estremamente complesso e di difficile intelleggibilità non solo per i cittadini ma a volte anche per gli stessi operatori del settore. Se da un lato, poi, la necessità di procedere ad una revisione dei meccanismi di fondo di molti sistemi previdenziali che incentivino il prolungamento dell'attività lavorativa, anche per far fronte all'invecchiamento della popolazione, appare un'esigenza obbligata alla luce delle recenti decisioni assunte in sede europea, è peraltro opportuno evitare l'exasperazione dei mercati privati attraverso la previsione di un adeguato sistema di controlli. Si tratta in questo senso di una esigenza considerata imprescindibile da parte di tutta la delegazione della Commissione.

Se da un lato quindi risultano fondati i rilievi espressi nel rapporto presentato all'Europarlamento dal Commissario agli affari sociali circa la necessità di ulteriori riforme dei sistemi previdenziali anche in Italia, volte a ridurre la crescita della spesa pensionistica, risulta opportuno peraltro non cadere nella diversa scelta di un'eccessiva frammentazione del sistema previdenziale. Si tratta di una esigenza che la delegazione della Commissione ha riscontrato anche tra i rappresentanti dei lavoratori italiani in Gran Bretagna che sollecitano un intervento chiarificatore. Si

tratta in particolare di verificare le condizioni per una congrua distribuzione delle pensioni minime attraverso una verifica delle procedure di rilascio per evitare forme di restituzione di indebiti che determinano un aggravio delle procedure.

È da rimarcare quindi l'utilità e l'importanza che ha rivestito la missione svolta, condivisa da tutti i componenti della delegazione, secondo un programma articolato e incalzante, che ha avuto peraltro una limitatissima esposizione economica a carico della Commissione.