



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea Magistrale  
Scienze Economiche e Finanziarie

**Studio per l'implementazione di un Piano Pensionistico Individuale  
Europeo (PEPP) secondo il Regolamento (UE) 2019/1238: il Caso Eni  
Paesi Bassi**

**Study for the implementation of a Pan-European Personal Pension Product  
(PEPP) according to Regulation (EU) 2019/1238: the Eni Netherlands case**

Relatore:

Prof. Maurizio Cicia

Correlatore:

Prof. Fabio Cicchinelli

Tesi di Laurea di:

Lorenzo Astolfi

Anno Accademico 2020/2021

## INTRODUZIONE

### 1. IL SISTEMA PENSIONISTICO DEI PAESI BASSI

#### 1.1 INTRODUZIONE

#### 1.2 LE PRINCIPALI RIFORME DEL SISTEMA PENSIONISTICO

#### 1.3 LA STRUTTURA DEL SISTEMA PENSIONISTICO

#### 1.4 LA PREVIDENZA PUBBLICA (1° PILASTRO)

##### 1.4.1 Le principali caratteristiche

##### 1.4.2 Il calcolo della pensione pubblica

##### 1.4.3 Confronto con la pensione pubblica italiana

#### 1.5 IL SISTEMA DI VIGILANZA

### 2. IL SISTEMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

#### 2.1 INTRODUZIONE

#### 2.2 I FONDI PENSIONE

#### 2.3 ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

#### 2.4 NORMATIVA FISCALE

### 3. I PIANI PENSIONE INDIVIDUALI PAN-EUROPEI (PEPP)

#### 3.1 INTRODUZIONE

#### 3.2 IL REGOLAMENTO

3.3 LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE E FUNZIONAMENTO

3.4 IL PROCESSO DI REGISTRAZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

4. IL CASO ENI OLANDA: LA REGISTRAZIONE DI UN PEPP

4.1 INTRODUZIONE

4.2 L'AZIENDA ENI (VERSALIS INTERNATIONAL)

4.3 IL FONDO PENSIONE ABN AMRO

4.4 L'IMPATTO DELLA RIFORMA PENSIONISTICA SUI DIPENDENTI ENI

4.5 IL PEPP COME SOLUZIONE AL NUOVO MODELLO DI  
CONTRIBUZIONE

4.6 SIMULAZIONE DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE E DEL COSTO  
DOVUTI DALLA NUOVA CONTRIBUZIONE

## INTRODUZIONE

L'obiettivo del presente rapporto finale è l'elaborazione di un nuovo piano previdenziale a contribuzione definita per i dipendenti Eni Netherlands (Versalis International) secondo la riforma delle pensioni concordata tra le parti sociali e il governo olandese nel giugno 2019.

Per prima cosa, verrà descritta la struttura del sistema di previdenza sociale olandese elencandone le principali caratteristiche, il suo funzionamento e il sistema di vigilanza. Nel dettaglio sarà discusso il ruolo svolto dalla previdenza pubblica (1° pilastro – AOW) e le sue finalità. Con l'utilizzo di curve retributive date per quattro individui verrà calcolata e confrontata la pensione pubblica olandese con quella italiana. Come conclusione del capitolo

Nel secondo capitolo verrà dato ampio spazio all'approfondimento del sistema di previdenza complementare, elemento dominante del reddito da pensione dei cittadini olandesi. L'analisi si concentrerà sulla tipologia, sui modelli di governance dei fondi pensione, sul sistema di tassazione attualmente in vigore e un'analisi della situazione attuale.

Successivamente, nel capitolo tre, verrà trattato uno degli aspetti chiave dell'elaborato, ovvero le caratteristiche e il funzionamento dei Piani Pensione Individuali Pan – Europei (PEPP), il cui lancio è previsto per il prossimo anno. Si tratta di uno strumento altamente innovativo che getterà le basi per la creazione di

un mercato europeo delle pensioni individuali. Saranno discussi i suoi punti chiave come la standardizzazione delle principali caratteristiche a livello europeo e la portabilità transfrontaliera.

Infine, nel capitolo quattro, che rappresenta il fulcro dell'intera tesi, è dedicato alla simulazione e alla successiva elaborazione di un fondo pensione secondo la nuova normativa olandese. Verrà elaborato un nuovo fondo pensione a contribuzione definita e, quindi, scelta un'aliquota forfettaria, di base, per tutti i dipendenti Eni. La simulazione, in particolare, riguarderà quattro curve retributive tipo per classi di età. Gli esiti forniranno un'analisi dettagliata sull'impatto che avrà la nuova riforma pensionistica (in vigore dal 1° gennaio 2023) sui dipendenti Eni. Le persone che risulteranno svantaggiate dalla nuova contribuzione avranno diritto a una compensazione mediante la sottoscrizione di un PEPP nei Paesi Bassi.

## **1. IL SISTEMA PENSIONISTICO DEI PAESI BASSI**

### **1.1 INTRODUZIONE**

Il sistema pensionistico olandese è riconosciuto come uno dei migliori al mondo, come confermato dall'ultima pubblicazione del Melbourne Mercer Global Pension Index<sup>1</sup>. Il sistema previdenziale dei Paesi Bassi si è classificato al primo posto con un punteggio di 82,6, valore risultante dalla media ponderata di tre sotto indici (adeguatezza, sostenibilità e integrità).

Questo risultato è dovuto al modo in cui è organizzata la struttura previdenziale: caratteristica principale è la presenza di una pensione “di base” che viene corrisposta a tutti i cittadini al momento del pensionamento, a cui si affianca un massiccio ricorso alla previdenza complementare (secondo pilastro).

Tuttavia, l'incremento dell'aspettativa di vita, i bassi di interesse e l'aumento del lavoro autonomo hanno iniziato a sollevare preoccupazioni sulla sostenibilità del sistema pensionistico.

---

<sup>1</sup> Mercer CFA Institute Global Pension Index (2020)

## 1.2 LE PRINCIPALI RIFORME DEL SISTEMA PENSIONISTICO

Nei Paesi bassi le pensioni pubbliche furono istituite per la prima volta nel 1919. In questo regime a capitalizzazione, la visione assicurativa dominava perché i diritti pensionistici individuali erano strettamente legati ai contributi<sup>2</sup>. Tutti questi schemi erano limitati ai lavoratori salariati<sup>3</sup>, organizzati a livello di singole (grandi) imprese o settori industriali, ma non a livello nazionale<sup>4</sup>.

Successivamente, le conseguenze della Grande depressione alla fine degli anni '20 hanno accelerato il dibattito sulle assicurazioni sociali. Dopo varie riforme sul lavoro, nel 1957 è entrata in vigore la Legge Generale sulle Pensioni di Vecchiaia o Algemene Ouderdoms Wet (AOW), ovvero la pensione di vecchiaia statale che costituisce il primo pilastro del sistema previdenziale olandese. Al momento dell'introduzione dell'AOW l'età di pensionabile era fissata a 65 anni<sup>5</sup>.

Il sistema AOW è stato completamente riformato nel 1985 influenzato fortemente dalla Terza direttiva CE sulla parità del trattamento tra uomini e donne nella sicurezza sociale<sup>6</sup>: il diritto all'AOW fu "individualizzato" e di conseguenza il numero dei beneficiari è aumentato notevolmente.

---

<sup>2</sup> Bovenberg AL, Meijdam I. (2001) The Dutch Pension System (2001), In: Borsch-Supan AH, Miegel. Springer, Berlino.

<sup>3</sup> Wim van Oorschot, La ricostruzione del sistema previdenziale olandese 1980-2000: ridimensionamento e modernizzazione, p.2

<sup>4</sup> Wim van Oorschot, supra note, p.2

<sup>5</sup> The dutch Pension System, supra note.

<sup>6</sup> Wim van Oorschot, supra note, p.8

Per quanto riguarda gli accordi pensionistici del secondo pilastro, la quasi totalità era a benefici definiti (DB) e si basava sull'ultima retribuzione del dipendente al momento del pensionamento. Lo scoppio della Bolla delle dot-com alla fine degli anni '90 in combinazione con l'aumento dell'aspettativa di vita della popolazione olandese, ha costretto il governo a riformare il sistema di previdenza complementare imponendo nuove regole contabili<sup>7</sup>.

Al fine di migliorare la gestione del rischio, nel 2003, la maggior parte dei fondi pensione è passato a piani BD con retribuzione media con indicizzazione condizionale<sup>8</sup>. Nei nuovi piani con indicizzazione condizionale, il pagamento dei benefici è condizionato al livello di finanziamento del fondo pensione.

Durante lo shock finanziario del 2008 gli assets dei fondi pensione hanno subito enormi perdite. Il rapporto di finanziamento medio ha subito un forte calo passando da un coefficiente di circa 145% all'inizio del 2007 ad un valore del 91% alla fine del primo trimestre del 2009. Le enormi perdite riportate hanno spinto il governo olandese a rinnovare la Legge sulle pensioni: si tratta di una importante riforma perché, da ora in poi, il "prezzo" delle pensioni si baserà sul Quadro di Valutazione Finanziaria (FTK)<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Netspar, Early Retirement Behaviour in the Netherlands, Discussion Paper 2007-013 (2017).

<sup>8</sup> Kemma, Ponds, Steenbeek, Pension Funds in the Netherlands (2011)

<sup>9</sup> Azadi, Pension Information and Communication (2013)



La prolungata crisi di finanziamento dei fondi pensione olandesi ha dato vita, dal 2010, a un dibattito sulla riforma del secondo pilastro. Dallo studio del Comitato Goudswaard (2010), su richiesta del Ministro del lavoro e degli affari sociali, è emerso che l'attuale sistema pensionistico non era più sostenibile a causa della politica dei bassi tassi di interesse e dell'aumento dell'aspettativa di vita. Inoltre, si è concluso che le aliquote di contribuzione delle pensioni integrativa erano a un livello storicamente elevato, tale da danneggiare la competitività dell'economia olandese. In risposta sono state adottate due importanti misure: la prima riguarda le aliquote massime di maturazione delle pensioni, per i piani contributivi medi sono state ridotte al 2,25% nel 2013, 2,15% nel 2014 e fino al 1,875% nel 2015. Per i regimi contributivi finali si passa dal 2% nel 2013, 1,9% nel 2014 e fino all'1,657% nel 2015. La seconda riguarda l'aumento dell'età pensionabile dai 65 anni ai 66 anni e 4 mesi nel 2014.

Successivamente, le prolungate difficoltà finanziarie dei fondi pensione olandesi hanno spinto il governo, nel 2014, ad avviare una consultazione nazionale per apportare modifiche sostanziali al secondo pilastro della previdenza sociale. Infatti, gli schemi a benefici definiti (DB) presentano alcuni deficit strutturali legati all'invecchiamento della popolazione, decisioni di asset allocation sbilanciate verso

gli interessi dei membri più anziani e l'incapacità di far fronte tempestivamente ai cambiamenti del mercato del lavoro<sup>10</sup>.

Il 5 giugno 2019, al termine della consultazione nazionale, è stato reso pubblico l'accordo pensionistico della nuova riforma del secondo pilastro. Il nuovo sistema pensionistico entrerà in vigore il 1° gennaio 2027<sup>11</sup>, ma è previsto un periodo di transizione di quattro anni<sup>12</sup> a partire dal 2022 in cui tutti gli enti previdenziali dovranno modificare tutti i contratti e i regolamenti pensionistici.

Il punto centrale della riforma è l'abolizione dei piani a benefici definiti (DB) e il passaggio a piani a contribuzione definita (DC)<sup>13</sup>. I sistemi su base DC prevedono un premio forfettario indipendente dall'età, quindi anche i tassi di maturazione delle pensioni sono uniformi. Il rischio verrà trasferito ai singoli membri consentendo una maggiore esposizione in giovane età fino ad avere rendimenti stabili al momento del pensionamento<sup>14</sup>. Si tratta di un approccio legato al "principio della persona prudente" per cui il rischio di investimenti varia in base all'età (life cycle)<sup>15</sup>. Nel nuovo contratto pensionistico, il contributo versato è determinato in anticipo e ha come obiettivo il raggiungimento di una prestazione pensionistica pari a circa il

---

<sup>10</sup> IFM Working Paper (2020)

<sup>11</sup> Articolo IPE

<sup>12</sup> <https://www.ipe.com/news/dutch-pension-reform-delayed-by-one-year/10052708.article>

<sup>13</sup> Articolo è

<sup>14</sup> Parere Consiglio Economico e Sociale (SER) p.

<sup>15</sup> Parere Consiglio Economico e Sociale (SER) p.

75% dello stipendio medio dopo 40 anni di maturazione o dell'80% dopo circa 42 anni.

Le modifiche al tasso di maturazione previste nel nuovo accordo sulla previdenza complementare influenzeranno tutti i fondi pensione olandesi e la compensazione richiesta, per i lavoratori che subiranno una penalizzazione a causa delle nuove condizioni, rappresenterà un costo aggiuntivo per i datori di lavoro<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Studio WillistonTowerswatson (link)

### 1.3 LA STRUTTURA DEL SISTEMA PENSIONISTICO

Il sistema pensionistico olandese si compone di tre pilastri ed è strutturato come segue (tabella I.1)

Pilastro	Partecipazione	Caratteristiche	Copertura	Funzionamento
I	Obbligatorio	Assicurazione sociale	100%	a ripartizione (PAYG)
II	Quasi-obbligatorio Obbligatorio	Contributi previdenziali, regime fiscale EET	approx 90%	Benefici definiti (BD) approx 92%
III	Volontario	Finanziato individualmente, regime fiscale EET	-	Contribuzione definita

Tab. I.1 Rielaborazione su dati Ministero del lavoro e degli affari sociali

Il primo pilastro è costituito da una pensione statale e corrisponde al reddito di base fornito dal Governo olandese ai sensi della Legge Generale sulle Pensioni di Vecchiaia (AOW). La prestazione pensionistica pubblica è indicizzata al salario minimo che, a sua volta, è collegato all'andamento dei salari contrattuali<sup>17</sup>.

Il suo scopo è di garantire un reddito al momento del pensionamento, inteso come un'assicurazione sociale, indipendentemente dalla storia lavorativa, dai contributi versati o dalla ricchezza posseduta.

La maggior parte dei dipendenti accumula una pensione complementare tramite il proprio datore di lavoro. I contributi del secondo pilastro sono stabiliti dagli accordi

<sup>17</sup> <https://www.svb.nl/en/aow-pension/aow-pension-in-brief>

salariali collettivi e sia il datore che il lavoratore contribuiscono alla pensione, di solito i datori di lavoro pagano una quota maggiore<sup>18</sup>.

Il secondo pilastro svolge una funzione essenziale al momento del pensionamento a causa del livello limitato della pensione statale.

Infine, i prodotti pensionistici individuali relativi al terzo pilastro sono utilizzati principalmente dai lavoratori autonomi e dai dipendenti i cui settori di appartenenza siano privi di un regime pensionistico collettivo.

Data la natura volontaria, possono essere sottoscritti e utilizzati da chiunque per costruire una pensione extra, spesso usufruendo di agevolazioni fiscali<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Le percentuali non sono uguali per tutti, dipendono esclusivamente dai singoli accordi tra le parti sociali.

<sup>19</sup> I premi che servono a contribuire una pensione sono deducibili sollo qualora detta pensione non ecceda un livello ragionevole (Wet op de loonbelasting).

## 1.4 LA PREVIDENZA PUBBLICA (1° PILASTRO)

### 1.4.1 Le principali caratteristiche

Le pensioni statali di vecchiaia (AOW) sono finanziate secondo il sistema pay as you go (PAYG) in cui le pensioni pagate agli attuali pensionati sono finanziati dai lavoratori attuali. L'AOW è finanziato contributi legati al reddito e i disavanzi sono coperti dalla tassazione generale attraverso un Fondo di riserva<sup>20</sup>.

Dal 1996 l'AOW è completamente indicizzata ed è basata sul salario minimo legale netto, l'importo della pensione statale non dipende dai contributi versati o dal reddito.

L'inizio del beneficio dipende esclusivamente dalla data di nascita<sup>21</sup> ovvero dall'età della pensione statale. Fino al 2024 compreso, l'età della pensione statale è fissata in questo modo:

- nel 2021 l'età della pensione statale è di 66 anni e 4 mesi,
- nel 2022 l'età della pensione statale sarà di 66 anni e 7 mesi,
- nel 2023 l'età della pensione statale sarà di 66 anni e 10 mesi
- nel 2024 l'età della pensione statale sarà di 67 anni.

Dal 2025 l'età della pensione statale dipenderà dall'aspettativa di vita<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> OSE, The Netherlands current pension system (2010)

<sup>21</sup> <https://www.svb.nl/en/aow-pension/aow-pension-age/your-aow-pension-age>

<sup>22</sup> Rijksoverheid.nl

Di norma, tutti coloro che hanno raggiunto l'età pensionabile statale e vivono (o hanno vissuto) nei Paesi Bassi hanno diritto a ricevere una pensione statale.

Ogni anno viene accumulata un'aliquota del 2% dell'intero importo AOW, la maturazione inizia 50 anni prima della maturazione dell'età pensionabile statale.

Se dal 16esimo anno di età si è assicurati fino alla relativa data di pensionamento, l'importo della pensione statale sarà completo. Analogamente, il beneficio si riduce della stessa percentuale del 2% per ogni anno vissuto fuori dai Paesi Bassi.

Non è possibile richiedere il pagamento del beneficio AOW prima della data di pensionamento vigente.

#### 1.4.2 Il calcolo della pensione pubblica

La Banca delle assicurazioni sociali (SVB) è l'organo amministrativo che implementa il regime pensionistico statale nei Paesi Bassi.

Le contribuzioni sono effettuate in forma percentuale sulla retribuzione mensile fino ad un tetto retributivo fissato. La percentuale a carico del lavoratore è del 17,9% (l'aliquota massima è del 18,25%).

Dalla pensione AOW vengono detratti i contributi fiscali e i contributi per l'assicurazione sanitaria (Zvw)<sup>23</sup>.

Nel dettaglio l'importo della pensione può dipendere da:

- persone che vivono da sole: 70% del salario minimo netto

Importo al mese		
	<b>con</b> credito d'imposta sui salari	<b>senza</b> credito d'imposta sui salari
Lordo	1.292,50 €	1.292,50 €
Meno: Imposta sui salari	0,00 €	247,92 €
Meno: contributo ass. sanitaria (5,75%)	74,31 €	74,31 €
<b>Netto</b>	<b>1.218,19 €</b>	<b>970,27 €</b>

<sup>23</sup> [www.svb.nl/en/aow-pension/aow-pension-rates/what-is-deducted-from-your-aow-pension](http://www.svb.nl/en/aow-pension/aow-pension-rates/what-is-deducted-from-your-aow-pension)



- persone sposate o conviventi: 50% del salario minimo netto (a persona)

	Importo al mese	
	<b>con</b> credito d'imposta sui salari	<b>senza</b> credito d'imposta sui salari
Lordo	883,67 €	883,67 €
Meno: Imposta sui salari	0,00 €	169,33 €
Meno: contributo ass. sanitaria (5,75%)	50,81 €	50,81 €
<b>Netto</b>	<b>832,86 €</b>	<b>663,53 €</b>

Se anche il partner ha raggiunto l'età della pensione statale, entrambi riceveranno fino il 100% del salario netto.

- Invece, in caso di partner che non ha ancora raggiunto l'età prevista per il pensionamento, è prevista un'indennità complementare in aggiunta alla pensione AOW.

	Importo al mese	
	<b>con</b> credito d'imposta sui salari	<b>senza</b> credito d'imposta sui salari
Lordo	1.741,30 €	1.741,30 €
Meno: Imposta sui salari	69,17 €	333,50 €
Meno: contributo ass. sanitaria (5,75%)	100,12 €	100,12 €
<b>Netto</b>	<b>1.572,01 €</b>	<b>1.307,68 €</b>

Il supplemento è stato abolito nel 2015. Se l'indennità era già pagata prima della cancellazione, rimarrà fino a quando saranno soddisfatte le condizioni per l'erogazione.

### 1.4.3 Confronto con la pensione pubblica italiana

In Italia, il sistema pensionistico pubblico (primo pilastro) si basa su un meccanismo a ripartizione in cui i contributi versati dai lavoratori in attività sono utilizzati per pagare le pensioni correnti, non è previsto, quindi, l'accantonamento di riserve finanziarie.

Per il calcolo della pensione si possono distinguere tre casi:

- Ai lavoratori con un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni al 31/12/1995, la pensione ex retributiva è composta da tre quote. La quota A prende a riferimento la media pensionabile delle ultime 260 settimane (per i dipendenti pubblici, invece, viene presa a riferimento la retribuzione annua continuativa dell'ultimo giorno di servizio) precedenti la data di pensionamento, rivalutata<sup>24</sup> e moltiplicata per l'aliquota di riferimento corrispondente. L'aliquota è pari al 2% annuo della retribuzione percepita entro un certo limite per poi decrescere nelle fasce superiori. La quota B prende a riferimento la retribuzione media pensionabile degli ultimi 10 anni (520 settimane di contribuzione) precedenti la data di pensionamento, rivalutata e moltiplicata per l'aliquota di rendimento corrispondente. La quota C, invece, viene calcolata prendendo a riferimento il montante contributivo maturato dal 1° gennaio 2012<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Coefficienti di rivalutazione delle retribuzioni stabilito dalla legge 297/1982

<sup>25</sup> Riforma Fornero, D.lgs 214/2011

- Ai lavoratori con un'anzianità contributiva inferiore ai 18 anni viene applicato il sistema misto previsto dalla riforma Dini (legge 335/1995). Anche in questo caso la pensione è composta da tre quote: la quota A è calcolata con le stesse regole del sistema ex retributivo, la quota B viene determinata dalla media delle retribuzioni imponibili relativa agli anni coperti da contribuzione assicurativa riferita all'intera vita lavorativa<sup>26</sup>. A partire dal 1° gennaio 1996 viene applicato il metodo contributivo.
- Per coloro che sono assicurativi alla previdenza obbligatoria dopo il 31 dicembre 1995 viene applicato il metodo contributivo puro.

Secondo il metodo contributivo, l'importo della pensione viene determinato in funzione dei contributi versati nell'arco dell'intera vita lavorativa. I contributi sono calcolati in funzione di una percentuale, l'aliquota di computo, sull'ammontare della base imponibile annua pensionabile. Per i dipendenti l'aliquota di computo è del 33% di cui circa un terzo a carico del dipendente e due terzi a carico del datore di lavoro. Il montante contributivo è ottenuto dalla somma dei contributi annuali rivalutati in base alla variazione quinquennale del PIL.

Infine, per determinare l'importo da corrispondere a pensione, il montante viene moltiplicato per i coefficienti di trasformazione (correlati all'età del singolo al

---

<sup>26</sup> Art. 1 comma 1 D.lgs 373/1993

momento del pensionamento). L'importo incassato viene annualmente aggiornato in base all'inflazione rilevata.

Nel 2021 i requisiti per accedere al pensionamento sono:

- Pensione di vecchiaia: 67 anni e 20 anni di contributi minimi,
- Pensione anticipata: con il solo requisito contributivo di 42 anni e 10 mesi per gli uomini, e di 41 anni e 10 mesi per le donne.

Il sistema di previdenza pubblica obbligatoria in Italia rappresenta la quasi totalità della componente del reddito pensionistico con un tasso di sostituzione dell'76% per un dipendente con anzianità di contributiva di 40 anni (80% con 42 anni)<sup>27</sup>.

Il primo pilastro della previdenza olandese (AOW), invece, è percepito come un'assicurazione contro la povertà corrisposta dallo Stato in modo universale. Infatti, in riferimento al paragrafo 1.4.1, l'importo non dipende né dai contributi versati e né dal reddito.

In Italia è prevista un'integrazione della pensione che lo Stato riconosce nel caso in cui l'assegno pensionistico non sia sufficiente a garantire una vita dignitosa<sup>28</sup>. Ovvero quando la pensione, derivante dai contributi versati, risulta essere inferiore

---

<sup>27</sup> Tasso di sostituzione lordo della previdenza obbligatoria nello scenario di base. Ragioneria Generale dello Stato, 2021.

<sup>28</sup> Legge 638/1983

rispetto ad una certa cifra stabilita di anno in anno dalla legge. Il trattamento minimo per l'anno 2021 è di 515,58 euro per 13 mensilità.

A differenza dell'AOW, per poter beneficiare della pensione minima, il richiedente deve essere in possesso di determinati requisiti reddituali , qualora il reddito complessivo del pensionato sia superiore al limite imposto, non si ha diritto ad alcuna integrazione.

## **1.5 IL SISTEMA DI VIGILANZA**

Il secondo pilastro del sistema di previdenza olandese è in gran parte regolato dalla Pensioenwet (Legge sulle Pensioni).

I fondi pensione sono, in base all'articolo 152 Pw, supervisionati dall'Autorità olandese per i mercati finanziari (AFM) per quanto riguarda la vigilanza sulla condotta mentre la Banca Centrale olandese (De Nederlandsche Bank NV – DNB) è incaricata della supervisione prudenziale e della supervisione materiale.

La DNB monitora la posizione finanziaria dei fornitori di pensione e, in particolare, la vigilanza prudenziale mira agli standard relativi la solidità finanziaria dei fondi pensione (art. 151.4 PW). I requisiti prudenziali, ai fini di vigilanza, includono: prudenti operazioni commerciali, relazione attuariale e tecnica sulla politica finanziaria di un fondo pensione e la misura dei fondi minimi richiesti come stabilito dall'articolo 140 del Pw.

La supervisione materiale consiste nel vigilare la costituzione e le regole del regime pensionistico dei fondi pensione e dei contratti pensionistici (art. 151.5 Pw). A tal proposito la DNB consiglia il Ministro del lavoro e degli affari sociali sulla partecipazione obbligatoria ai fondi pensione settoriali.

Inoltre, la DNB supervisiona il comportamento degli amministratori e dei membri della vigilanza degli enti previdenziali. In sostanza, è competente per tutto ciò che riguarda gli aspetti di governance a livello esterno.

L'autorità olandese per i mercati finanziari controlla il rispetto delle norme da parte degli enti pensionistici in merito alle informazioni ai propri partecipanti.

L'AFM insieme alla Banca Centrale olandese sottopone ogni nuovo membro del consiglio di amministrazione o di sorveglianza a una valutazione di adeguatezza e di correttezza.

I requisiti per la posizione finanziaria dei fondi pensione nei Paesi Bassi sono stabiliti nel quadro di valutazione finanziaria (FTK). Il quadro FTK stabilisce le regole di valutazione delle passività dei fondi<sup>29</sup>, gli importi richiesti per i buffer e applica delle sanzioni agli enti previdenziali che non soddisfano tali requisiti.

Nel dettaglio, la posizione finanziaria di un fondo pensione è rappresentata dal proprio rapporto di finanziamento<sup>30</sup>. La DNB stabilisce un "coefficiente di copertura minimo richiesto" del 104,2%.

In caso di deficit di finanziamento, un fondo pensione è obbligato a presentare un piano di risanamento ai sensi dell'articolo 138 Pw e sottoporlo all'approvazione dell'autorità di vigilanza.

Infine, se la situazione non è migliorata dopo il periodo di recupero<sup>31</sup> il fondo pensione può ridurre gli importi dei pagamenti (art. 134 Pw).

---

<sup>29</sup><https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-financial-assessment-framework-financieel-toetsingskader-or-ftk>

<sup>30</sup> Rapporto tra le attività del fondo e gli obblighi (passività) da pagare in futuro ai propri partecipanti.

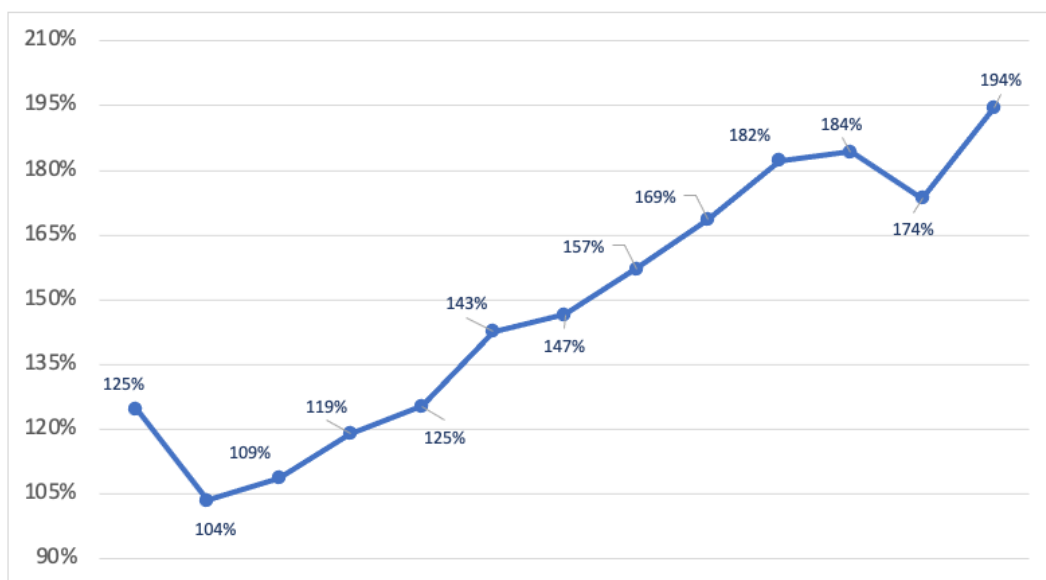
<sup>31</sup> Rapporti di finanziamento inferiori al 104.2% per più di 5 anni.

## 2. IL SISTEMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

### 2.1 INTRODUZIONE

Il finanziamento delle prestazioni pensionistiche del secondo pilastro si basa sui contributi in conto capitale (art. 127 Pw).

Dato l'importo limitato della pensione statale, la previdenza complementare rappresenta la quota del reddito da pensione nei paesi bassi. In effetti, dall'ultimo rapporto sul mercato pensionistico dell'OECD<sup>32</sup>, la ricchezza complessiva dei fondi pensione ammontava a circa 1700 milioni di euro, quasi il doppio del Pil olandese (tabella II.1).



Tab. II.1 Valori assets fondi pensione olandesi in percentuali al Pil. Fonte: DNB Statistics

<sup>32</sup> OECD, Pension at Glance (2019)



Il regime olandese del secondo pilastro prevede alcune tipologie di contratti: a prestazione definita (DB) i quali, a loro volta, si differenziano per schema con salario finale o schema con salario medio e i contratti a contribuzione definita (DC). La quasi totalità dei piani occupazionali sono gestiti secondo uno schema a prestazione definita con salario medio con una quota di mercato del 91,8% (DNB, 2018°), mentre i contratti con schema DB con salari finali e i contratti a contribuzione definita hanno quote di mercato rispettivamente dello 0,2% e dell'8,0%.

Nel regime a benefici definiti, l'accumulo di pensione si verifica per ogni anno di servizio ed è legato al salario corrente, mentre negli schemi a contribuzione definita la ma

I regimi DB prevedono un'indicizzazione condizionale e spesso sono definiti anche come schemi DB "ibridi". Questo implica che i diritti alla pensione sia dei lavoratori attuali che dei pensionati saranno adeguati con l'inflazione e con l'aumento dei salari nei vari settori. Tuttavia, tale adeguamento è subordinato allo stato di finanziamento del fondo pensione e tutti gli stakeholder contribuiscono al recupero.

I piani pensionistici a schema DB non sono disponibili per i nuovi dipendenti.

## 2.2 I FONDI PENSIONE

I regimi pensionistici collettivi olandesi sono collegati, nella maggior parte dei casi, a uno specifico settore o azienda. Il datore di lavoro è obbligato a stipulare un contratto pensionistico con istituto di previdenza, un ente pensionistico o una impresa di assicurazione<sup>33</sup>, al fine del versamento dei contributi dei propri dipendenti.

Sebbene i fondi pensione possano essere collegati a un particolare settore o azienda, sono tenuti per legge a rimanere giuridicamente e finanziariamente indipendenti e devono operare come una società senza scopo di lucro<sup>34</sup>. In questo modo, i futuri ratei sono coperti se una società collegata dovesse avere problemi finanziari.

Esistono diverse tipologie di fondi pensione:

- Fondi pensione settoriali. Questa tipologia può essere collegata a un intero settore (es. industria delle costruzioni) oppure a diversi rami dell'industria (es. fondo ABP per i dipendenti pubblici).

La partecipazione a un fondo pensione di settore è spesso obbligatoria o resa obbligatoria dal Ministro per il Lavoro e gli affari sociali (SZW) ai sensi della legge sui fondi pensione a livello di settore (Wet Bpf). Infatti, quando le parti sociali stipulano un contratto collettivo di pensione per tutti i membri di un settore industriale possono presentare una richiesta al SWZ; il Ministro può

---

<sup>33</sup> Art. 23 Pensioenwet.

<sup>34</sup> Definizione DNB.

dichiarare quel contratto vincolante per tutti gli altri datori di lavoro di quel particolare settore rendendo quel contratto obbligatorio. Inoltre, affinché la partecipazione sia dichiarata obbligatoria, tutte le organizzazioni dei datori di lavoro che sostengono la richiesta devono impiegare almeno il 60 % dei dipendenti del loro settore.

- Fondi pensione aziendali (per una singola azienda o società). Possono essere collegati a una o più società che non rientrano in un fondo pensione a livello settoriale, ad esempio Philips, Heineken.
- Fondi pensioni professionali. Si tratta di schemi specifici per professionisti indipendenti come, ad esempio, medici e dentisti. La partecipazione a un regime pensionistico professionale è spesso obbligatoria.

Come sopra indicato, le disposizioni in materia di pensioni complementari possono essere considerate semi-obbligatorie: se viene offerto un contratto di pensione dalla propria azienda, i lavoratori sono obbligati a partecipare.

Il tasso di copertura dei dipendenti che partecipano ad un fondo pensione è circa dell'88% (OECD, 2018).

Le parti sociali o stakeholder (rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dai dipendenti) definiscono le caratteristiche del sistema pensionistico

obbligatorio e tradizionalmente costituiscono anche la gestione dei fondi pensione<sup>35</sup>.

L'articolo 99 del Pensioenwet concede ai fondi pensione la scelta di cinque modelli di governance: un consiglio paritetico, un consiglio composto da amministratori indipendenti (il modello indipendente) e tre strutture miste (il consiglio misto paritetico, il consiglio misto indipendente e il consiglio misto inverso). Nel dettaglio:

- Nel consiglio paritetico le parti sociali sono rappresentate nel modo più equilibrato possibile. I rappresentanti delle associazioni dei lavoratori o dei settori interessati e i rappresentanti dei pensionati occupano insieme tanti seggi quanti i rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro nel settore pertinente<sup>36</sup>. I seggi sono suddivisi sulla base dei rapporti numerici reciproci, fermo restando i rappresentanti dei pensionati non superano la metà dei posti nel consiglio paritetico<sup>37</sup>.
- Il consiglio di amministrazione indipendente è composto da almeno due amministratori. Tali amministratori sono professionisti esterni. In questo modello di gestione, gli stakeholder non sono rappresentati nel consiglio di amministrazione<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> Azadi, Pension Information and Communication (2013)

<sup>36</sup> Art. 100 Pensioenwet

<sup>37</sup> Art. 102 Pensioenwet

<sup>38</sup> Art. 101 Pensioenwet

- Il consiglio misto di un fondo pensione è composto da amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi. Gli articoli 100 e 102 Pw si applicano, con i dovuti cambiamenti, alla composizione, alla ripartizione dei seggi e alla nomina degli amministratori non esecutivi. Il consiglio misto ha almeno tre persone fisiche come amministratori non esecutivi. Gli amministratori non esecutivi non sono i rappresentanti degli stakeholder del fondo pensione.

L'articolo 101 Pw si applica, fatti i debiti cambiamenti, alla composizione degli amministratori esecutivi nel consiglio di amministrazione misto<sup>39</sup>.

I compiti e le responsabilità sono attribuiti secondo il modello di governance scelto. La legge sulle pensioni olandese (art. 102 Pw) stabilisce che il consiglio di amministrazione è responsabile della definizione degli obiettivi e della politica del fondo pensione, compresa l'attitudine al rischio. Altresì può essere ritenuto responsabile nei confronti di tutte le parti interessate al fondo pensione, compresi i beneficiari, i datori di lavoro e le autorità governative (OCSE 2009).

La supervisione interna di un fondo pensione è esercitata da un consiglio di sorveglianza indipendente che ha il compito di vigilare sulla politica del consiglio di amministrazione e sull'andamento generale degli affari del fondo pensione. Per i fondi più complessi i controlli coinvolgono anche valutazioni di performance e gestione del rischio (DNB 2015c).

---

<sup>39</sup> Art. 101a Pensioenwet

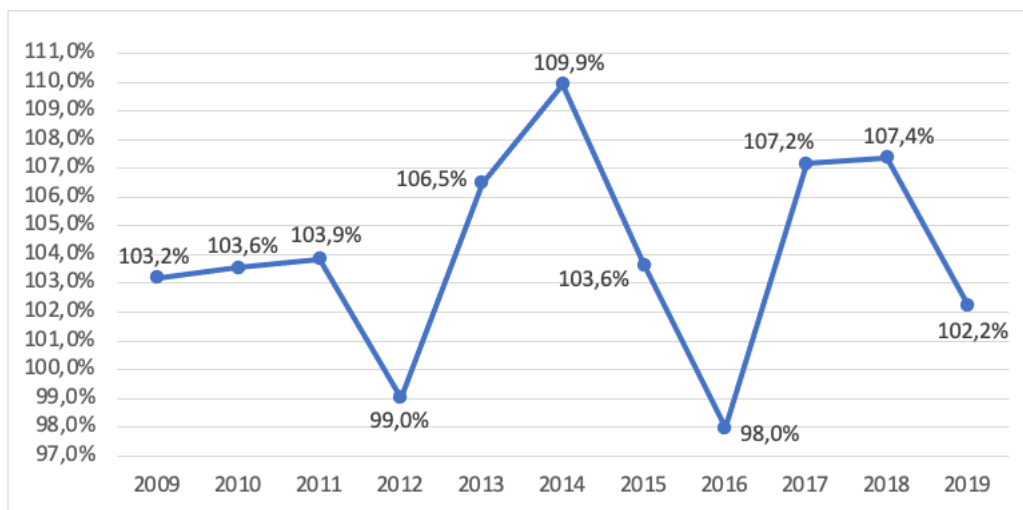
Come stabilito dall'articolo 104 del Pensioenwet, sono soggette all'approvazione del consiglio di sorveglianza le decisioni del consiglio di amministrazione per quanto riguarda la relazione sulla gestione e il bilancio annuale, politica di remunerazione, trasferimento totale o parziale delle obbligazioni del fondo pensione, liquidazione o fusione.

La nomina dei membri del consiglio di amministrazione e dei i supervisor può avvenire solo dopo un parere favorevole della DNB che ne valuta la loro idoneità. Infine, gli iscritti del fondo pensione ed i pensionati possono essere proporzionalmente rappresentati da un organo di responsabilità. Tale organo è autorizzato ad esprimere un parere sull'operato del consiglio di amministrazione per quanto riguardano le politiche e il modo in cui esse sono state attuate (art. 115 Pw).

Per quanto riguarda l'aspetto finanziario dei fondi pensione, consideriamo come indicatori sia valore delle attività rapportate al Pil e sia il rapporto di copertura.

Il continuo calo dei tassi di interessi spiega il perché i fondi pensione non sono stati in grado di riportare i loro livelli di finanziamento a livelli precedenti la crisi finanziaria del 2008. L'aumento del valore patrimoniale dei fondi pensioni (tabella II.1) non è bastato a migliorare il rapporto di finanziamento poiché, dato il calo dei tassi di interesse, sono aumentate notevolmente le passività pensionistiche. A ciò si aggiunge anche un aumento dell'aspettativa dei beneficiari.

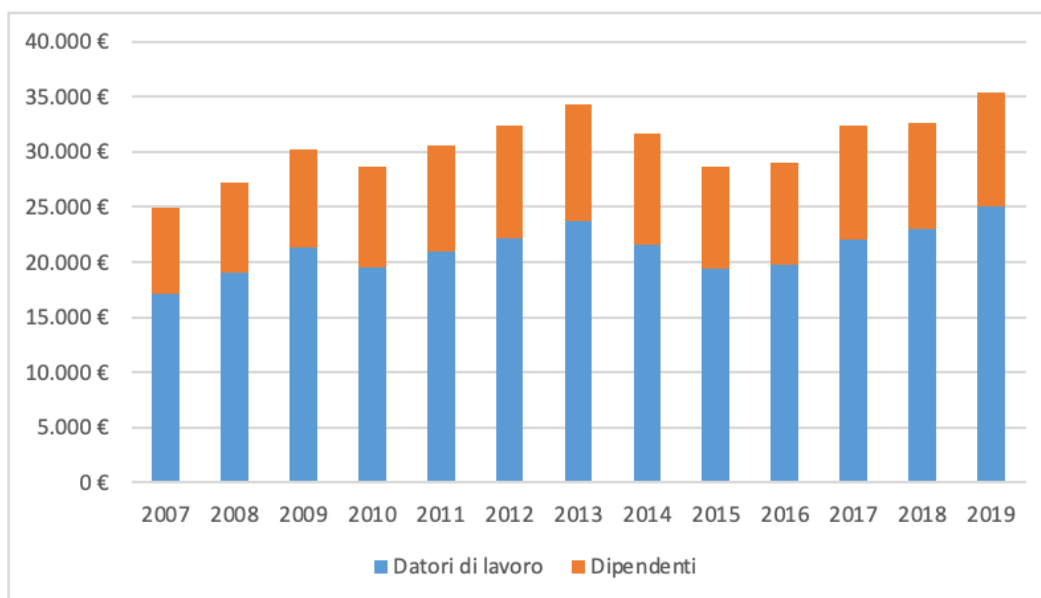
Nel periodo 2007-2019 i fondi pensioni hanno ridotto quasi a zero l'indicizzazione delle pensioni poiché il rapporto di finanziamento è stato, in media, inferiore al 110%<sup>40</sup> (tabella II.2).



Tab. II.2 Coeff. di finanziamento (2009-2019) fondi pensione olandesi. Fonte: DNB Statistics

Inoltre, i fondi pensione, al fine di migliorare la posizione finanziaria, hanno aumentato i premi. Nel periodo tra il 2007 e il 2019 il contributo pensionistico medio è aumentato di un valore di poco superiore al 25% (tabella II.).

<sup>40</sup> Se il coefficiente di finanziamento è inferiore al 110% non è consentita l'indicizzazione dei benefici pensionistici.

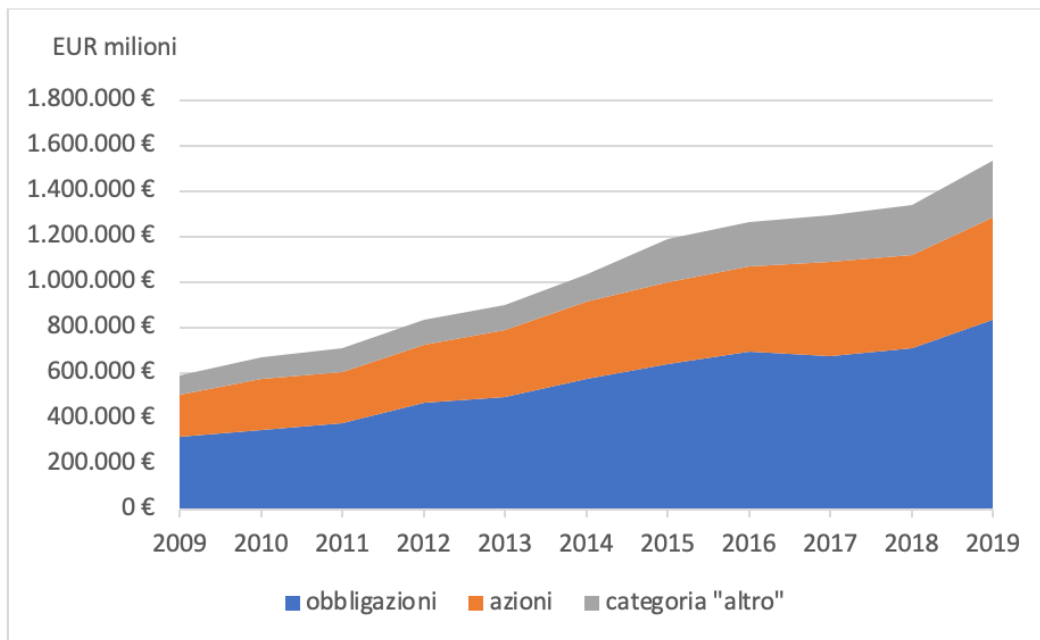


Tab. II.2 Contributi pensionistici ex post. Fonte: DNB Statistics

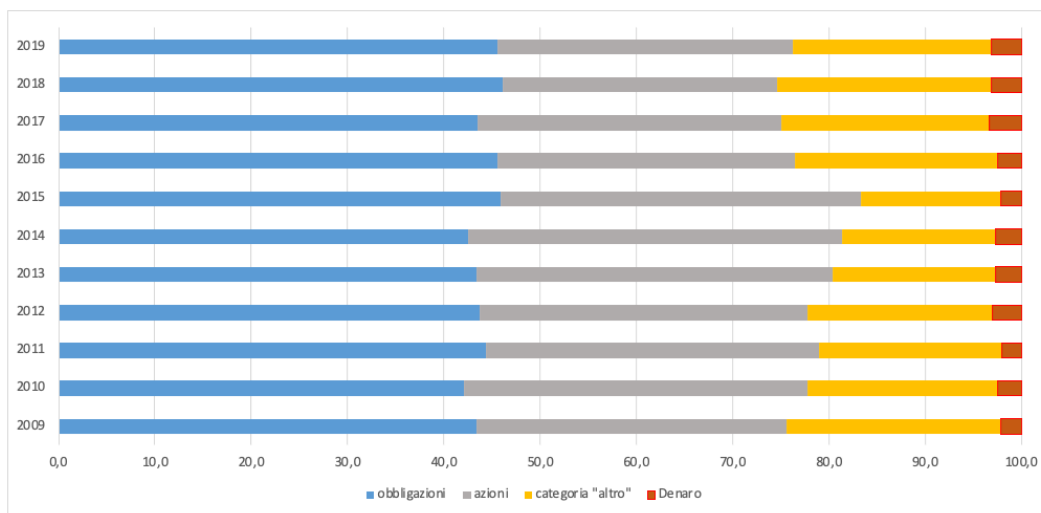
Per quanto riguarda l'asset allocation e la gestione degli investimenti dei fondi pensione olandesi, possiamo notare che il patrimonio è più che raddoppiato negli ultimi 10 anni (tabella II.3), risultato trascinato dai rendimenti abbastanza positivi del mercato azionario.

Confrontando l'assunzione del rischio e delle posizioni assunte dai fondi pensione olandesi, in media nel periodo di riferimento 2009 – 2019, la percentuale maggiore è nella categoria delle obbligazioni (44,2%), seguono azioni (33,8), "altri" investimenti (19,4%) e denaro (2,6) (tabella II.4)





Tab. II.3 Assets allocation fondi pensione olandesi. Fonte: DNB Statistics



Tab. II.4 Assets allocation fondi pensione olandesi in percentuale. Fonte: DNB Statistics

Come detto in precedenza, il secondo pilastro costituisce gran parte del reddito da pensione degli olandesi, ed è auspicabile che i fondi pensione ottengano un ritorno profittevole sui loro investimenti.

Secondo i dati riportati dall'autorità di regolamentazione olandese DNB, il rendimento ponderato tra il 2000 e il 2018 per tutti i fondi pensione olandesi è stato, in media, del 4,37%. Per calcolare il tasso di rendimento reale è necessario sottrarre l'inflazione annuale nei Paesi Bassi dal tasso nominale. Quindi, nel periodo considerato, i rendimenti reali dei fondi pensione corrispondono in media al 2,21% annuo.

Per quanto riguarda la parte degli importi previdenziali, sia il lavoratore che il datore versano un premio al fondo pensione di appartenenza per la maturazione della pensione.

Il premio è calcolato sulla differenza tra lo stipendio annuo lordo a tempo pieno (o part-time in percentuale) e una franchigia. La franchigia corrisponde all'ammontare della pensione statale AOW dell'anno corrente e su tale importo non viene maturato nessun beneficio pensionistico perché la pensione di vecchiaia viene corrisposta a tutti coloro che vivono o hanno vissuto in olanda indipendentemente dai contributi versati.

La differenza rappresenta la base pensionistica utile ai fini del calcolo del premio da versare al fondo pensione, il contributo è fissato determinato tramite accordi collettivi e può essere rivisto di anno in anno.

Lo stipendio pensionabile non può superare € 100.111 a partire dal 1° gennaio 2019.

Un datore di lavoro può offrire un regime pensionistico superiore al limite, tuttavia, la parte eccedente non è deducibile dalle tasse.

Negli schemi a contribuzione definita, ogni anno viene accumulata una somma sulla base pensionistica per un massimo dell'1,875% e dell'1,657% rispettivamente per i piani contributivi medi e finali. La pensione spettante è la somma di tutti gli anni maturati più un'eventuale indicizzazione, ma anche un eventuale sconto.

### **2.3 ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE**

Causa pandemia Covid-19, i prezzi delle azioni globali sono diminuiti vertiginosamente nel primo trimestre del 2020. Questa situazione ha influito negativamente sulla posizione di solvibilità dei fondi pensioni olandesi: il rapporto di finanziamento è sceso al di sotto del 100% per toccare il punto più basso all'89,5% nel marzo 2020 (DNB 2020).

Ai fini del meccanismo di ripristino del quadro FTK, i bassi tassi di copertura potrebbero portare ad un taglio delle pensioni nel 2022.

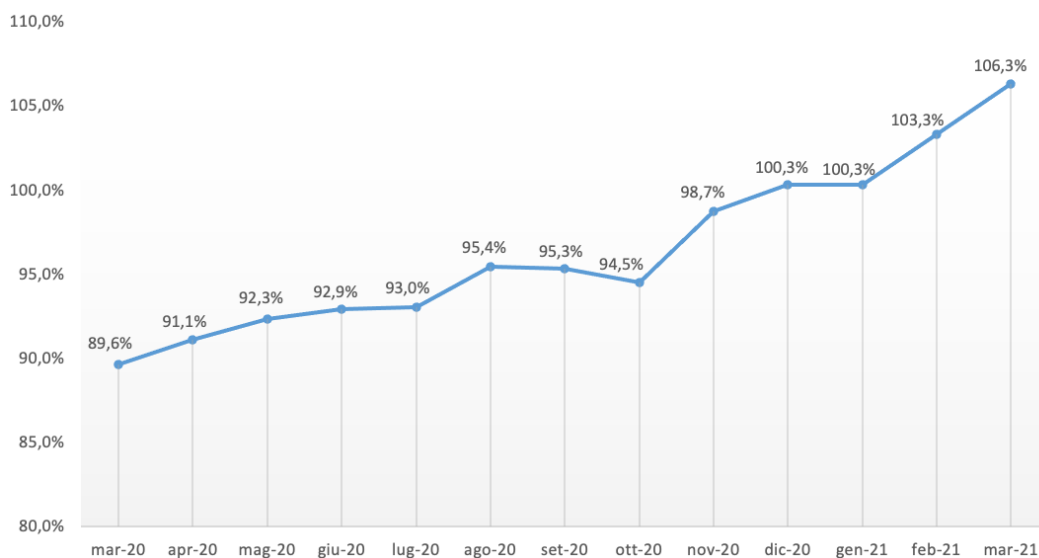
Per evitare tagli ai benefici futuri, il governo ha ulteriormente ridotto il coefficiente di copertura obbligatoria che i fondi devono mantenere al 90% (dal 100 già in vigore dal 2019)<sup>41</sup>.

La ripresa dei mercati finanziari ha contribuito al miglioramento del coefficiente di copertura e, alla fine del 2020, il rapporto di finanziamento si è attestato al 100,3%.

La performance dei fondi pensione olandesi è migliorata ancora nei primi mesi del 2021 (tabella II.5), la maggior parte dei fondi pensione ha rapporti superiori al 100%, tuttavia non si possono ancora escludere tagli nei prossimi anni.

---

<sup>41</sup> Articolo IPE link

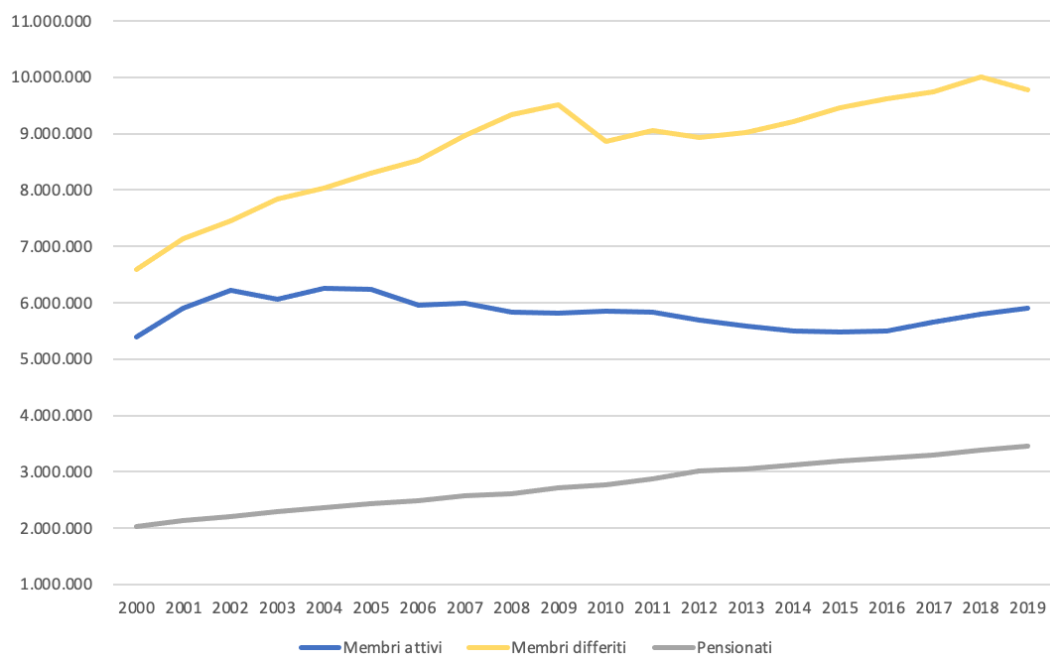


Tab. II.5 Coeff. di finanziamento fondi pensione olandesi (%). Fonte: DNB Statistics

Il numero di iscritti totali nei fondi pensione è, in media, stabile da un decennio ed è pari a circa 5.900mila membri attivi a fine 2020 (DNB-Pensions), mentre sia il numero dei pensionati e sia gli abbandoni anticipati sono in costante aumento (tabella II.6).

Ci sono diverse ragioni, tra cui: i lavoratori dipendenti che non sono iscritti alla previdenza complementare la cui quota, secondo il Ministero del lavoro, è del 13% (circa 850 persone), dati in costante aumento rispetto alle precedenti rilevazioni. Inoltre, negli ultimi dieci anni si è registrato nei Paesi Bassi un aumento dei lavoratori autonomi, cifra che ha raggiunto circa 1,34 milioni di persone nel 2019<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> <https://www.statista.com/statistics/1208328/self-employment-in-the-netherlands/>



Tab. II.6 Numero dei membri dei fondi pensione olandesi. Fonte: DNB Statistics

Complice il numero pressoché stabile dei membri attivi al fondo pensione e i problemi di finanziamento dovuti ai bassi tassi di interesse, il numero dei fondi pensione si è assottigliato notevolmente e, attualmente, nei Paesi Bassi sono attivi 212 fondi pensione. Infine, con le nuove riforme del secondo pilastro previste nei prossimi anni e le politiche di consolidamento in atto, il numero dei fondi pensione è destinato a scendere ulteriormente.

## 2.4 NORMATIVA FISCALE

I fondi pensione e i prodotti previdenziali del terzo pilastro nei Paesi Bassi sono soggetti a un regime fiscale speciale: il cosiddetto “Exempt – Exempt – Taxed” (EET) in cui i contributi previdenziali e i rendimenti degli investimenti dei fondi pensione sono esenti da tassazione, mentre i prelievi sono soggetti a tassazione (o esenzione parziale)<sup>43</sup>.

Questo significa che le prestazioni pensionistiche sono tassate solo quando pagate, inoltre, il reddito percepito dopo l’età di pensionamento è tassato a un’aliquota inferiore rispetto a quelle che si applicano ai redditi guadagnati durante la vita lavorativa (tab II.6). Questo perché il governo olandese incoraggia l’accumulo di pensioni attraverso vari incentivi fiscali.

Aliquote combinate 2021					
Età <b>inferiore</b> alla pensione statale			Età <b>superiore</b> alla pensione statale		
Reddito imponibile		percentuale totale	Reddito imponibile		percentuale totale
da	a		da	a	
-	21.043,00 €	<b>37,10%</b>	-	21.043,00 €	<b>37,10%</b>
21.043,00 €	35.129,00 €	<b>37,10%</b>	21.043,00 €	35.129,00 €	<b>37,10%</b>
35.129,00 €	68.507,00 €	<b>37,10%</b>	35.129,00 €	68.507,00 €	<b>37,10%</b>
68.507,00 €	-	<b>49,50%</b>	68.507,00 €	-	<b>49,50%</b>

Tab. II.6 Rielaborazione, Dutch Tax Authority

<sup>43</sup> OECD (2015) Stocktaking of the tax treatment of funded private pension plans in OECD and EU countries.

Le tasse sui salari sono calcolate su tutto l'importo che un dipendente riceve in virtù del contratto di lavoro. Il datore di lavoro agisce come sostituto di imposta trattenendo alcune imposte sul salario del dipendente:

- Imposta salariale, che corrisponde ad un prelievo anticipato dell'imposta sul reddito.
- Contributi previdenziali.
- Contributo ai sensi della legge sull'assicurazione sanitaria (Zvw).



### **3. I PIANI PENSIONE INDIVIDUALI PAN-EUROPEI (PEPP)**

#### **3.1 INTRODUZIONE**

L'invecchiamento della popolazione europea e l'aumento del numero dei pensionati sta esercitando una pressione crescente sui sistemi pensionistici e, in particolare, sulla sostenibilità dei sistemi previdenziali obbligatori nazionali<sup>44</sup>.

L'Europa, quindi, deve affrontare una sfida pensionistica senza precedenti, l'indice di dipendenza degli anziani<sup>45</sup> dovrebbe raddoppiare tra il 2013 e il 2060<sup>46</sup>: mentre oggi ci sono quattro lavoratori per pensionato, in futuro ne saranno solo 2.

Di conseguenza, molti Stati dell'EU hanno iniziato a riformare i propri sistemi pensionistici obbligatori per resistere ai cambiamenti demografici futuri. Alcuni cercano di ritardare il momento del pensionamento allineando il livello delle prestazioni pensionistiche all'aumento della speranza di vita, limitando i regimi di prepensionamento oppure incentivando il prolungamento della vita lavorativa, ma anche sostenendo lo sviluppo dei sistemi di previdenza complementare per migliorare i redditi da pensione.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Blue Print, pp.

<sup>45</sup> Numero di persone di età pari o superiore ai 65 anni rispetto a quelle di età comprese tra 15 e 64 anni.

<sup>46</sup> Blue Print, supra note pp.

<sup>47</sup> Libro Bianco, supra note, p.9

Quindi le pensioni, in gran parte erogate da regimi pubblici finanziato con schema PAYG dovrebbero diventare meno generose in futuro<sup>48</sup>. In 16 Stati membri, la Commissione europea<sup>49</sup> stima che per una carriera completa (dai 25 anni) i tassi di sostituzione nel 2060 saranno nettamente inferiori rispetto a quelli attuali.

Le sfide demografiche e le conseguenti riforme dei sistemi pensionistici spingono allora verso la responsabilità individuale. I sistemi pensionistici complementari sono ampiamente considerati come il modello più efficace per soddisfare il duplice obiettivo della sostenibilità dei sistemi pensionistici e dell'adeguatezza delle future pensioni<sup>50</sup>. È probabile, infatti, che nel futuro le pensioni personali aumentino per colmare il divario pensionistico<sup>51</sup>.

Vi è quindi la necessità di promuovere il risparmio privato, tema in cima all'agenda della Commissione Europea<sup>52</sup> per quando riguarda lo sviluppo di un mercato pensionistico all'interno dell'Unione.

Attualmente il risparmio pensionistico complementare è regolamentato solamente a livello nazionale<sup>53</sup>, in particolare, quello del terzo pilastro è in molti casi

---

<sup>48</sup> Blue Print, supra note pp.

<sup>49</sup> Relazione della Commissione europea sull'adeguamento delle pensioni, 2015.

<sup>50</sup> Blue Print, supra note pp.

<sup>51</sup> OECD Pensions at Glance 2011, Retirement-income System in OECD and g20 Countries

<sup>52</sup> LUGLIO 2012

<sup>53</sup> Valutazione impatto, che accompagna il documento di Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio sul prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP), punto 2.2

frammentato e diseguale: le offerte di prodotti pensionistici individuali sono concentrate in pochi Stati membri, mentre in altri sono pressoché inesistenti<sup>54</sup>.

Questa variazione di offerte è collegata ad un mosaico di norme di norme a livello nazionale e dell'UE che ostacolano lo sviluppo di un mercato delle pensioni personali ampio e competitivo all'interno dell'UE<sup>55</sup>.

Non solo, nella consulenza tecnica preliminare<sup>56</sup> l'EIOPA ritiene che le asimmetrie informative, l'assenza di portabilità e i diversi regimi fiscali applicati rappresentano le principali cause della scarsa circolazione dei PPP.

Le asimmetrie informative tra fornitori e clienti riducono la fiducia nei prodotti pensionistici personali<sup>57</sup> perché i risparmiatori hanno difficoltà a giudicare o confrontare le prestazioni pensionistiche e la qualità del prodotto che andranno, eventualmente, a sottoscrivere. Inoltre, nel prospetto informativo<sup>58</sup> fornito dalle imprese di assicurazione, nella maggior parte dei casi, non è ben specificato l'ammontare dei benefici futuri attesi che un cliente andrebbe a ricevere al momento del pensionamento.

---

<sup>54</sup> Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio sul prodotto pensionistico individuale paneuropeo (PEPP) 2017/0143, p.2

<sup>55</sup> Cfr Proposta della Commissione di regolamento su un prodotto pensionistico personale paneuropeo - Pan-European Personal Product (PEPP) Frequently asked questions, 2017 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_17\\_1798](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_17_1798), 2017.

<sup>56</sup> EIOPA technical advice. 2014, EIOPA BoS Preliminary Report to the Commission.

<sup>57</sup> Valutazione d'impatto, supra note p.

<sup>58</sup> Art. 18,19,23, 29 direttiva (UE) 2016/97 sulla distribuzione assicurativa (IDD).

In aggiunta, i prodotti pensionistici commercializzati entro i confini nazionali non sono adatti<sup>59</sup> alle esigenze dei lavoratori transfrontalieri. Anche quando la portabilità dei PPP può essere contrattualmente applicata all'interno del territorio comunitario viene impedita, di fatto, delle diversità dei regimi fiscali applicati negli Stati membri<sup>60</sup>, ad esempio quando un partecipante lavoratore decide di trasferire il capitale accumulato in uno Stato membro diverso da quello di origine, può essere soggetto al rifiuto di sgravi fiscali per i contributi già effettuati nel nuovo Stato o, addirittura, ad una ritenuta alla fonte nello Stato uscente<sup>61</sup>, una sorta di doppia tassazione.

Le problematiche sopra elencate impediscono il pieno sviluppo di un mercato concorrenziale e di grandi dimensioni per i prodotti pensionistici individuali<sup>62</sup>, attualmente poco diversificato, limitato nella scelta e costoso.

La creazione di un mercato unico, a livello europeo, dei PPP ridurrebbe gli attuali ostacoli esistenti nei requisiti fiscali e legali<sup>63</sup> che limitano la diffusione di tali prodotti e soprattutto getterebbe le basi per fornitura e commercializzazione transfrontaliera di un piano previdenziale a marchio europeo<sup>64</sup>.

---

<sup>59</sup> Valutazione d'impatto, supra note, punto 2.3.1.

<sup>60</sup> Valutazione d'impatto, supra note, punto 2.3.2.

<sup>61</sup> Documento di discussione su un possibile mercato unico dell'UE per i prodotti pensionistici personali, 2013, paragrafo 3.2.1.

<sup>62</sup> Piano di azione per la creazione dell'Unione dei mercati dei capitali, COM (2015) 468 final.

<sup>63</sup> Jean-Claude Juncker, A New Start for Europe. My Agenda for Jobs, Growth, Fairness and Democratic Change (Political Guidelines for the next European Commission, Strasbourg, 15 July 2014).

<sup>64</sup> Vedere marchio PEPP.

Nel settembre 2015, la Commissione Europea ha pubblicato il Libro verde su “Costruire un’Unione dei mercati dei capitali”<sup>65</sup> nel quale vengono stabiliti degli obiettivi per lo sviluppo entro il 2019, di un’Unione dei mercati dei capitali per i 28 paesi dell’UE<sup>66</sup> e, in particolare, una priorità è quella di creare un mercato interno di risparmio previdenziale personale<sup>67</sup>.

Un prodotto pensionistico a livello europeo può contribuire a completare l’UMC<sup>68</sup>, infatti mercati dei capitali ampi e ben integrati possono contribuire all’efficienza allocativa aprendo nuove opportunità di investimento e diversificazione oltre i confini nazionali. Ciò, a sua volta, ne beneficerebbe l’economia reale per quanto riguarda la fiducia dei consumatori e la mobilità dei lavoratori in costante aumento<sup>69</sup> all’interno dell’Unione. Un prodotto pensionistico pan-europeo con caratteristiche specificatamente studiate e standardizzate<sup>70</sup> a livello europeo potrebbe spingere i consumatori a investire in prodotti di risparmio a lungo termine<sup>71</sup> tra cui, l’acquisto di prodotti PPP.

---

<sup>65</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 9 luglio 2015 su “Costruire un’Unione dei mercati dei capitali” (2015/2634(RSP))

<sup>66</sup> Adesso 27. A partire dal 1° febbraio 2020 il Regno Unito non è più uno Stato membro dell’UE e sarà considerato un Paese terzo.

<sup>67</sup> Documento di consultazione per la creazione di un prodotto pensionistico personale paneuropeo standardizzato (PEPP), 2015, EIOPA-CP-15/006, paragrafo 3.1.1.

<sup>68</sup> Valutazione d’impatto, supra note, paragrafo 4.

<sup>69</sup> Nel 2019 sono circa 2 milioni di lavoratori. Fonte: Eurostat

<sup>70</sup> EIOPA 2015, supra note, vedere paragrafo 3.1.3

<sup>71</sup> <https://www.eiopa.europa.eu/content/closing-pensions-savings-gap-simple-scalable-products-pepp>

Sulla base dei dati di una consultazione pubblica<sup>72</sup>, nel luglio del 2016 l'EIOPA ha emesso un parere<sup>73</sup> sulla creazione di un prodotto pensionistico individuale pan-europeo standardizzato (PEPP) per garantire tassi di sostituzione adeguati in futuro a causa delle carenze delle pensioni statali e della mancanza, in alcuni Stati membri, delle pensioni aziendali. Secondo il parere dell'EIOPA, il mercato delle pensioni personali in Europa rimane molto frammentato a causa del mosaico regolamentare applicato a tali prodotti<sup>74</sup>. Occorre quindi sviluppare un mercato efficiente dei PPP in cui i consumatori possono trarre vantaggio da una più ampia scelta di fornitori a prezzi più bassi e, allo stesso tempo, che consente ai fornitori di realizzare economie di scala beneficiando di un pool più grande di risparmiatori<sup>75</sup>.

In linea con la Commissione Europea<sup>76</sup>, l'EIOPA stabilisce tre presupposti che dovranno necessariamente soddisfare i futuri PEPP:

- Prodotti sicuri, ovvero la creazione di un solido quadro regolamentare in termini di governance, distribuzione e di vigilanza per affrontare le asimmetrie che finora hanno limitato la diffusione dei piani pensionistici personali;

---

<sup>72</sup> Consultazione pubblica n. CP-15/006 sulla creazione di un paneuropeo standardizzato Prodotto pensionistico personale pan-europeo standardizzato (PEPP), EIOPA-16-341

<sup>73</sup> Parere dell'EIOPA sullo sviluppo di un Mercato unico dell'UE per le pensioni personali prodotti (PPP) del 04 luglio 2016.

<sup>74</sup> EIOPA 2016, supra note, p. 9.

<sup>75</sup> EIOPA 2016, supra note, p. 11

<sup>76</sup> Cfr. Commissione europea: relazione 2015 sull'adeguatezza delle pensioni, 2015, pag. 4

- Prodotti trasparenti per fornire ai risparmiatori quante più informazioni possibili dato la natura di un prodotto a lungo termine con un obiettivo di pensionamento esplicito<sup>77</sup>.
- Dovranno essere prodotti convenienti sotto il profilo dei costi dato l'elevato grado di standardizzazione e la possibilità di beneficiare di economia di scala e diversificazione del rischio.

La Commissione Europea, di conseguenza, ha pubblicato una proposta di regolamento su un PEPP il 29 giugno 2017<sup>78</sup>, accompagnata da una valutazione di impatto (e una sintesi) sulla fattibilità di un quadro pensionistico pan-europeo<sup>79</sup>.

La proposta *“getterà le basi di un mercato più sicuro, più efficiente in termini di costi e più trasparente per il risparmio sotto forma di piani pensionistici individuali volontari e di costo accessibile, gestibili su scala europea”*<sup>80</sup> con l'obiettivo di *“creare un mercato unico delle pensioni individuali e contribuire al completamento dell'Unione dei mercati dei capitali”*<sup>81</sup>, migliorando la fornitura e la portabilità a livello transfrontaliero dei prodotti pensionistici individuali. In sostanza, l'azione dell'UE può contribuire a porre rimedio alle conseguenze della frammentazione del

---

<sup>77</sup> Cfr. J Yermo, Revised Taxonomy for Pension Plans, Pension Funds and Pension Entities, 2002.

<sup>78</sup> Proposta di Regolamento 2017/0143, supra note, p. 17.

<sup>79</sup> Valutazione e sintesi dell'impatto e studio sulla fattibilità di un quadro delle pensioni personali pan-europee, Commissione Europea, giugno 2017.

<sup>80</sup> Proposta di Regolamento 2017/0143, supra note, punto 9, p. 18.

<sup>81</sup> Cfr Valutazione d'impatto 2017, supra note, Scheda: *qual è l'obiettivo di questa iniziativa?*

mercato<sup>82</sup> introducendo un prodotto innovativo, semplice per i consumatori, trasparente in termini di costi e informazioni e a sostegno del mercato interno UE<sup>83</sup>. La base giuridica della proposta è l'articolo 114 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) che consente l'adozione di misure di ravvicinamento delle disposizioni nazionali che hanno per oggetto l'instaurazione e il funzionamento del mercato interno<sup>84</sup>. La scelta del regolamento, essendo ogni sua norma direttamente applicabile e vincolante in tutti gli Stati membri, consentirebbe una più rapida diffusione dei PEPP.

A differenza dei prodotti pensionistici del terzo pilastro attualmente disponibili a livello nazionale, questo dovrebbe essere un prodotto standardizzato a livello dell'Unione Europea che si affiancherà a quelli già in commercio (non li sostituirà)<sup>85</sup>. Un prodotto innovativo che permetterà ai consumatori di sfruttare a pieno le libertà<sup>86</sup> previste dal Mercato europeo comune (MEC) come accettare un lavoro o andare in pensione in un altro Stato membro.

Inoltre, l'alto livello di standardizzazione previsto aprirebbe la possibilità per i fornitori di mettere in comune le risorse e pool più ampi per realizzare economie di scala. Una maggiore concorrenza tra distributori porterebbe ulteriori vantaggi come

---

<sup>82</sup> Proposta di regolamento 2017/0143, supra note, p.7.

<sup>83</sup> Valutazione d'impatto 2017, p.12

<sup>84</sup> Art. 26 TFUE, Proposta di Regolamento 2017/0143, supra note, p. 5.

<sup>85</sup> Proposta di Regolamento 2017/0143, supra note, definizione PEPP.

<sup>86</sup> Cfr quattro libertà fondamentali: art. 4, 28, 45, 49, 56, 63 TFUE.



il taglio dei costi e migliori rendimenti<sup>87</sup>. In particolare, il PEPP dovrebbe creare nuove opportunità di investimento<sup>88</sup>, oltre alle imprese di assicurazione, per gestori patrimoniali, fondi di investimento, fondi pensione e banche. Sulla base di quantificazione<sup>89</sup>, l'adozione del PEPP a livello europeo aumenterà dagli 0,7 trilioni di EUR a 1,4 trilioni di EUR nello scenario base e 2,1 trilioni di EUR nello scenario favorevole entro il 2030.

Come ribadito dalla Commissione<sup>90</sup> il PEPP non sostituisce gli attuali prodotti pensionistici in commercio, tuttavia la standardizzazione di alcuni componenti chiave (regole di distribuzione e consulenza, politica di investimento, portabilità e fornitura transfrontaliera<sup>91</sup>) del prodotto consentirebbero ai fornitori di competere e offrire un prodotto competitivo su base europea<sup>92</sup>.

Nella fase di decumulo<sup>93</sup>, invece, le regole sono in gran parte lasciate agli Stati membri: la Commissione Europea, tenuto conto dei pareri ricevuti nella consultazione pubblica<sup>94</sup>, riconosce che le pensioni personali del terzo pilastro spesso sono soggette ad agevolazioni fiscali vantaggiose per favorirne lo sviluppo

---

<sup>87</sup> Ernst & Young, studio su un quadro europeo delle pensioni individuali per la Commissione, cfr. sezione 3.2.

<sup>88</sup> Crescita degli investimenti verso tutte le imprese europee per infrastrutture e progetti sostenibili a lungo termine. Cfr (COM 2015)) p. 17.

<sup>89</sup> Valutazione d'impatto 2017, supra note, allegato 4.

<sup>90</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_17\\_1800](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_17_1800)

<sup>91</sup> Pan-European Personal Product (PEPP) Frequently asked questions, supra note, sezione: *quali sono i principali vantaggi del PEPP per i consumatori?*

<sup>92</sup> Valutazione d'impatto 2017, cfr. paragrafo 4.

<sup>93</sup> Modalità con cui vengono pagate le prestazioni al momento del pensionamento.

<sup>94</sup> Consultazione pubblica 2016, supra note, allegati 1,2,3.

e questo può essere fondamentale per la futura diffusione e commercializzazione del PEPP. Infatti, gli incentivi fiscali possono incoraggiare i cittadini a risparmiare per la propria pensione sottoscrivendo, ad esempio, piani pensionistici personali (PPP). Allora il principio del trattamento fiscale nazionale (art. 21, 45, 49<sup>95</sup>, 66 e 63 del TFUE) potrebbe essere applicato anche ai futuri risparmiatori di un PEPP: ovvero, sarà possibile per un PEPP oggettivamente comparabile a un PPP commercializzato in un dato Stato membro beneficiare della stessa agevolazione fiscale concessa al PPP in tale Stato membro<sup>96</sup>. Gli stati membri sono incoraggiati a concedere al PEPP lo stesso sgravio fiscale di quello concesso ai PPP nazionali, una volta che questo prodotto verrà lanciato sul mercato, anche nei casi in cui le caratteristiche del prodotto PEPP non soddisfino tutti i criteri nazionali richiesti dello Stato membro per concedere sgravi fiscali ai PPP<sup>97</sup>.

Dopo l'approvazione del parlamento europeo, il regolamento PEPP è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 25 luglio 2019<sup>98</sup> con entrata in vigore il 14 agosto 2019.

---

<sup>95</sup> Vedere Sentenza della Corte (Quinta Sezione) del 26 giugno 2003 sull'interpretazione dell'art. 49 CE.

<sup>96</sup> Raccomandazione della Commissione sul trattamento fiscale dei prodotti pensionistici individuali, compreso il prodotto pensionistico individuale paneuropeo, SWD (2017) 243 final, punto 8. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/170629-personal-pensions-recommendation\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/170629-personal-pensions-recommendation_en.pdf)

<sup>97</sup> Raccomandazione della Commissione sul trattamento fiscale dei prodotti pensionistici individuali, supra note, art. 2.

<sup>98</sup> "Regolamento (UE) 2019/1238 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, su un prodotto pensionistico personale paneuropeo (PEPP)", Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, L 198, 25 luglio 2019.

Infine, il 14 agosto l'EIOPA sottopone alla Commissione europea le norme tecniche di regolamentazione<sup>99</sup>, attuazione e consulenza sugli atti delegati che integrano il regolamento (UE) 2019/1238. Il testo definitivo delle norme tecniche è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale il 22 marzo 2021 come regolamento delegato (UE) 2021/473<sup>100</sup>.

---

<sup>99</sup> [https://www.eiopa.europa.eu/sites/default/files/publications/eiopa-20-500\\_pepp\\_draft\\_rtss.pdf](https://www.eiopa.europa.eu/sites/default/files/publications/eiopa-20-500_pepp_draft_rtss.pdf)

<sup>100</sup> Regolamento delegato (UE) 2021/473 della Commissione del 18 dicembre 2020 che integra il regolamento (UE) 2019/1238 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano le disposizioni riguardanti i documenti informativi, i costi e le commissioni inclusi nel massimale dei costi e le tecniche di attenuazione del rischio per il prodotto pensionistico individuale paneuropeo.

### **3.2 IL REGOLAMENTO**

### **3.3 LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE E FUNZIONAMENTO**

### **3.4 IL PROCESSO DI REGISTRAZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE**

## **4. IL CASO ENI OLANDA: LA REGISTRAZIONE DI UN PEPP**

### **4.1 INTRODUZIONE**

### **4.2 L'AZIENDA ENI (VERSALIS INTERNATIONAL)**

### **4.3 IL FONDO PENSIONE ABN AMRO**

### **4.4 L'IMPATTO DELLA RIFORMA PENSIONISTICA SUI DIPENDENTI**

### **ENI**

### **4.5 IL PEPP COME SOLUZIONE AL NUOVO MODELLO DI CONTRIBUZIONE**

### **4.6 SIMULAZIONE DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE E DEL COSTO DOVUTI ALLA NUOVA CONTRIBUZIONE**

## **5 CONCLUSIONI**