

Le attività del *CEIOPS* sono coadiuvate dal Segretariato che fornisce un costante supporto operativo; a partire dal gennaio 2007 un dipendente della COVIP è stato distaccato presso il Segretariato.

Oltre alle riunioni plenarie (*Members' Meetings*), il *CEIOPS* prevede numerosi gruppi di lavoro. Le tematiche relative alla previdenza complementare sono di competenza dell'*Occupational Pensions Committee (OPC)*, costituito nel febbraio 2004 per promuovere il coordinamento e la convergenza di comuni pratiche di vigilanza nello specifico ambito dei fondi pensione, al quale partecipano funzionari COVIP.

In generale, il *CEIOPS* esercita, nel settore delle assicurazioni e dei fondi pensione, le funzioni proprie dei Comitati europei di terzo livello secondo la struttura, già applicata nel settore bancario e dei mercati finanziari, delineata dal modello *Lamfalussy*. Al Comitato è quindi assegnato il compito di fornire un supporto consultivo all'attività di regolamentazione della Commissione, di facilitare la convergenza e il coordinamento delle pratiche di vigilanza nel settore assicurativo e dei fondi pensione (tramite la fissazione di *standard* di vigilanza, raccomandazioni e linee guida) e di facilitare la cooperazione tra le Autorità nazionali di vigilanza. Il Comitato partecipa, inoltre, al lavoro delle Istituzioni europee che hanno competenze in relazione al settore di suo interesse, e in particolare alle riunioni dell'*Economic and Financial Committee (EFC)* e del *Financial Services Committee*.

Nell'ambito dell'attività di consulenza alla Commissione significativo è stato il lavoro sin qui svolto relativamente al progetto di definizione delle regole prudenziali di vigilanza nel settore assicurativo (c.d. *Solvency II*) del cui supporto la Commissione si è avvalsa per la redazione della proposta di direttiva presentata a luglio di quest'anno. Il possibile sviluppo, anche per il settore dei fondi pensione, di tale nuovo modello di regolamentazione e supervisione è stato inserito nel programma di attività del *CEIOPS* e sarà oggetto di esame nei prossimi mesi.

Rientra, poi, nell'attività di consulenza alla Commissione anche l'analisi e l'approfondimento delle modifiche da apportare al quadro normativo comunitario e, in particolare, la periodica revisione delle Direttive comunitarie. Sotto quest'ultimo profilo, il Comitato sarà, tra l'altro, chiamato ad esprimersi sulle eventuali modifiche da recare alla Direttiva 2003/41/CE, la cui revisione è in programma per il 2008.

Rilevante è anche l'attività compiuta per la convergenza delle pratiche di vigilanza e la cooperazione tra le Autorità nazionali, mediante la redazione di raccomandazioni, linee guida e Protocolli di collaborazione tra Autorità (Protocollo di Budapest, in materia di fondi pensione; Protocollo di Lussemburgo, in materia di mediazione assicurativa). Una delle priorità del Comitato è, infatti, proprio la creazione di un contesto integrato delle pratiche di vigilanza nel settore assicurativo e dei fondi pensione, con particolare riferimento alle attività svolte su base transfrontaliera, ferme restando le differenze esistenti a livello nazionale con riguardo alle regole di funzionamento dei mercati e dei sistemi previdenziali e agli approcci di vigilanza adottati.

Degni di nota sono anche gli approfondimenti tematici svolti in seno al *CEIOPS* e i rapporti pubblicati. In particolare, su base semestrale, è pubblicato un rapporto, curato dal *Financial Stability Committee (FSC)*, relativo alle condizioni e alla stabilità finanziaria del settore delle assicurazioni e dei fondi pensione.

Forme di collaborazione ed interazione sono state, inoltre, attivate tra il *CEIOPS* e gli altri Comitati europei c.d. di terzo livello (Comitato delle Autorità di vigilanza bancaria – *Committee of European Banking Supervisors – CEBS* e Comitato delle Autorità europee, di regolamentazione dei valori mobiliari – *Committee of European Securities Regulators – CESR*) con i quali è stato sottoscritto un Protocollo di cooperazione, per lo scambio di informazioni inerenti alle pratiche di vigilanza adottate nei diversi settori del mercato finanziario, assicurativo e dei fondi pensione, al fine di promuovere la condivisione delle esperienze comuni e lo sviluppo di approcci di vigilanza coerenti. La convergenza delle attività dei tre Comitati si realizza, inoltre, attraverso la realizzazione di iniziative congiunte e la costituzione di gruppi di lavoro integrati.

L'esperienza acquisita dagli altri Comitati europei è così messa a fattor comune e costituisce un utile punto di riferimento anche per simili iniziative del *CEIOPS*. Tra le iniziative recenti del *CEIOPS*, che traggono spunto dalle analoghe attività poste in essere nell'ambito degli altri Comitati, rientra, tra l'altro, la predisposizione di una bozza di Protocollo per la mediazione delle situazioni di conflitto tra le Autorità nazionali di vigilanza. Il Consiglio Ecofin del 5 maggio 2006, nell'approvare il rapporto del *FSC* sulla vigilanza finanziaria (c.d. "Rapporto Francq") aveva invitato il *CEIOPS* a valutare l'opportunità di prevedere un siffatto meccanismo, come già previsto da parte degli altri due Comitati. A tal fine, il *CEIOPS* ha provveduto alla costituzione di un apposito gruppo di lavoro (*Convergence Committee*), il quale ha elaborato una bozza di Protocollo, attualmente oggetto di pubblica consultazione, per la disamina e risoluzione delle questioni che possono sorgere tra diverse Autorità nell'ambito della vigilanza *cross-border*.

Con specifico riferimento al settore dei fondi pensione, numerose sono le iniziative portate avanti in quest'ultimo periodo dall'*OPC*. In particolare, sono proseguite, nel corso del 2006, le attività di valutazione delle diverse problematiche connesse all'applicazione e alla trasposizione della Direttiva 2003/41/CE, di scambio di informazioni circa l'attività transfrontaliera dei fondi pensione e i principali aspetti del sistema di previdenza complementare dei diversi Paesi e le attività di individuazione delle maggiori problematiche riguardanti la regolamentazione e l'attività di vigilanza.

Nella prima parte del 2006, l'attività dell'*OPC* si è concentrata nella finalizzazione del Protocollo di Budapest, che dopo la conclusione della seconda fase di consultazioni, è stato approvato nel febbraio 2006 dal *Members' Meeting*. Con riguardo all'attività transfrontaliera dei fondi pensione, il Protocollo definisce i principi generali di cooperazione fra le Autorità competenti al fine di facilitare la cooperazione e lo scambio di informazioni fra le Autorità di vigilanza. Inoltre, il Protocollo specifica nel dettaglio le procedure di notifica dell'attività *cross-border* dei fondi pensione e

individua gli specifici compiti di vigilanza, assegnati alle Autorità di vigilanza competenti, distinguendo quelli relativi all'Autorità dello Stato membro di origine rispetto a quelli dell'Autorità dello Stato membro ospitante (*cfr.* Relazione COVIP 2005).

A partire dalla seconda metà del 2006, successivamente all'approvazione del Protocollo di Budapest, il Comitato ha quindi avviato una serie di approfondimenti tematici volti a meglio comprendere le specificità dei vari sistemi nazionali di previdenza complementare, a verificare le modalità di recepimento di talune delle previsioni contenute nella Direttiva 2003/41/CE e a valutare i possibili ostacoli alla convergenza nelle pratiche di supervisione delle forme pensionistiche e alla creazione di un mercato unico. Il lavoro è finalizzato alla definizione di modalità uniformi di applicazione della Direttiva e all'individuazione di eventuali problematiche di interpretazione della stessa da rappresentare alla Commissione per una sua revisione. Tale attività di analisi dovrebbe, inoltre, costituire la necessaria premessa per la futura predisposizione, in sede *CEIOPS*, di linee guida e individuazione di pratiche omogenee di supervisione funzionali ad un complessivo ravvicinamento delle prassi di vigilanza delle varie Autorità.

Le principali aree tematiche oggetto di esame sono state quelle relative alla funzione della banca depositaria, ai limiti agli investimenti, ai sistemi di garanzia degli iscritti per l'ipotesi di insolvenza dei fondi pensione, al finanziamento delle forme pensionistiche complementari, alla separatezza delle attività e delle passività delle forme e ai flussi informativi tra i fondi pensione e le Autorità. Le risultanze di dette indagini e le connesse osservazioni del Comitato formeranno oggetto di un rapporto finale, programmato per fine 2007, da sottoporre, poi, alla Commissione.

Particolare attenzione è stata inoltre prestata dall'*OPC* nella ricognizione delle iniziative di attività transfrontaliera avviate da parte dei fondi pensione. Nel marzo del 2007 è stato pubblicato un primo rapporto che dà conto dei casi che sinora hanno formato oggetto di notifica alle varie Autorità. Il rapporto sarà periodicamente aggiornato e progressivamente integrato con informazioni aggiuntive sulle dimensioni del fenomeno.

Sempre nel corso del 2007, è stata rivista la struttura dei Comitati del *CEIOPS*. Quanto all'*OPC*, è stato nominato presidente del Comitato il responsabile esecutivo dell'Autorità di vigilanza (*The Pensions Regulator*) del Regno Unito, il quale ha sostituito un rappresentante dell'Autorità ungherese.

E' stato inoltre costituito un apposito sottocomitato dell'*OPC* con il compito di effettuare una ricognizione delle regole in essere nei vari Stati in tema di solvibilità dei fondi pensione, esaminare i possibili cambiamenti da apportare alla Direttiva ed effettuare studi comparati con il settore assicurativo. Il sottocomitato, che ha ricevuto un mandato formale lo scorso mese di marzo, inizierà ad operare nella seconda metà del 2007, sotto la guida di un rappresentante della Banca Centrale olandese.

6.3 Le altre iniziative in ambito europeo

Nel campo delle politiche sociali dell'Unione europea, il 2006 è stato l'anno nel quale si è provveduto al rafforzamento ed ampliamento del c.d. "Metodo aperto di coordinamento", il metodo di lavoro definito a livello comunitario per diffondere le buone pratiche tra gli Stati membri e conseguire, nel rispetto del principio di sussidiarietà, la convergenza delle politiche nazionali verso le finalità comuni prefissate.

In tale ambito vengono periodicamente analizzati i sistemi previdenziali nazionali, ivi compresi i profili inerenti alla previdenza complementare (dal 2006 anche le tematiche parallele della salute e della *long-term care* formano oggetto di un esame integrato). Sulla base dei rapporti nazionali periodici, le Istituzioni comunitarie elaborano, poi, rapporti di sintesi e commento, le cui considerazioni sono di particolare interesse.

Con riferimento alla previdenza complementare, utili sono le considerazioni espresse dalla Commissione europea (di seguito Commissione) nel documento di lavoro SEC (2006) 304, predisposto sulla scorta dei Rapporti nazionali del 2005. La Commissione ha, tra l'altro, rilevato l'esigenza che sia effettuato un costante monitoraggio dei livelli di copertura delle forme pensionistiche private e della loro distribuzione per età e per situazione socio-economica, per verificare se le stesse rispondano ai sempre crescenti bisogni pensionistici. Occorre, inoltre, ad avviso della Commissione, assicurare un elevato grado di sicurezza e efficienza di tali forme e costi amministrativi contenuti, nonché rafforzare le loro strutture di *governance*.

Nella "*Joint Report on Social Protection and Social Inclusion*", predisposta dal Consiglio e dalla Commissione nel marzo 2006, sono, inoltre, espressi timori per possibili disuguaglianze nell'accesso alle pensioni private e posto in risalto che in alcuni Stati membri si stanno studiando possibili rimedi, come forti incentivi fiscali per i lavoratori a basso reddito. Secondo la Relazione, all'insieme dei regimi di protezione sociale serve, comunque, una strategia olistica di vasto respiro focalizzata sulla sostenibilità, su indicatori che controllino l'efficacia e l'efficienza dei regimi stessi, delle politiche e dei meccanismi di finanziamento; sulla ripartizione delle spese tra i vari settori e sull'equilibrio da trovare tra prestazioni pubbliche e autonomia dei cittadini.

Il tema è stato, poi, ripreso nella Relazione congiunta per il 2007, laddove è posto in risalto il *trend* in atto negli Stati membri di compensare il calo dei tassi di sostituzione prolungando la vita attiva e aumentare il risparmio destinato ai regimi pensionistici complementari; a fronte di tale prospettiva le Istituzioni comunitarie considerano essenziale il ruolo delle pensioni private (*cfr. supra, paragrafo 6.1*).

Tra gli obiettivi dell'azione della Commissione europea individuati nell'Agenda sociale 2005-2010, rientra la creazione di un vero mercato europeo del lavoro; tale obiettivo presuppone la soppressione degli ostacoli diretti e indiretti esistenti e

l'elaborazione di politiche che creino le condizioni affinché i singoli lavoratori interessati possano trarre un massimo profitto dallo spazio europeo. Risponde a tale obiettivo la proposta di direttiva, predisposta dalla Commissione europea nell'ottobre 2005, in tema di "portabilità" dei diritti pensionistici volta a ridurre gli ostacoli presenti in taluni regimi pensionistici quanto all'acquisizione dei diritti pensionistici, alla salvaguardia dei diritti previdenziali differiti e alla trasferibilità dei diritti acquisiti (*cfr.* Relazione COVIP 2005).

Nel corso del 2006 e dei primi mesi del 2007, la proposta di direttiva ha formato oggetto di esame da parte del Consiglio e del Parlamento europeo. Nel corso dei lavori, numerosi Stati membri, in ragione delle caratteristiche dei propri sistemi di previdenza complementare, basati essenzialmente su forme a prestazione definita, hanno ritenuto inaccettabile una proposta di direttiva che imponesse il trasferimento dei diritti maturati dagli iscritti. In considerazione di ciò, il Consiglio dei Ministri del 1° dicembre 2006 ha, a maggioranza, rilevato l'opportunità di restringere la portata della direttiva alle condizioni per l'acquisizione dei diritti a pensione, alla tutela dei diritti pensionistici dei "dormienti" e all'informativa da fornire in ordine agli effetti che la cessazione dell'attività lavorativa determina sulle posizioni in essere presso i fondi pensione, tralasciando la tematica della trasferibilità dei diritti a pensione.

Il Gruppo di lavoro sulle questioni sociali presso il Consiglio europeo ha quindi proseguito l'analisi della direttiva, fatta eccezione per la parte relativa alla trasferibilità dei diritti a pensione, elaborando possibili modifiche volte a meglio chiarire la portata dei vari articoli e l'ambito di applicazione della stessa. Al Consiglio dei Ministri del 30 maggio 2007 non è stato, tuttavia, raggiunto un accordo, sul testo di compromesso elaborato nel corso del negoziato, principalmente per il veto dell'Olanda.

Il 20 giugno 2007, il Parlamento si è pronunciato in prima lettura sulla direttiva, riprendendo talune delle osservazioni già elaborate in seno al sopra citato Gruppo di lavoro del Consiglio. Il Parlamento ha, inoltre, condiviso l'opportunità di eliminare l'esplicito riferimento al diritto di trasferibilità, pur auspicandone un miglioramento graduale.

Entro la fine dell'anno dovrebbe essere adottato, da parte della Commissione europea, un nuovo testo di proposta di direttiva che tenga conto delle riflessioni effettuate in seno al Consiglio e al Parlamento.

Anche l'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione europea in materia di parità tra sessi mirano ad assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul sesso. Tra le recenti iniziative delle Istituzioni comunitarie inerenti a tale aspetto è da richiamare la Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che raccoglie in un unico testo le norme già in precedenza contenute in varie direttive relativamente all'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione

professionale, alle condizioni di lavoro, di retribuzione e ai regimi professionali di sicurezza sociale.

Con riferimento ai divieti di discriminazione tra sessi che devono valere nei regimi professionali di sicurezza sociale, la Direttiva riprende le regole già dettate con le Direttive 86/378/CE e 96/97/CE. Al riguardo, è da tenere presente che nella definizione di regimi professionali di sicurezza sociale rientrano tutti i regimi, non regolati dalla Direttiva 79/7/CEE, aventi lo scopo di fornire ai lavoratori, subordinati o autonomi, raggruppati nell'ambito di un'impresa o di un gruppo di imprese, di un ramo economico o di un settore professionale o interprofessionale, prestazioni destinate a integrare le prestazioni fornite dai regimi legali di sicurezza sociale o di sostituirsi ad esse indipendentemente dal fatto che l'affiliazione a questi regimi sia obbligatoria o facoltativa. Restano invece, tra gli altri, esclusi i contratti individuali dei lavoratori autonomi, i contratti di assicurazione di cui non sia parte il datore di lavoro e i regimi le cui prestazioni siano finanziate da contributi versati da lavoratori su base volontaria.

Sotto il profilo, poi, delle discriminazioni non ammesse, è vietata ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul sesso per quanto riguarda: il campo di applicazione dei regimi pensionistici e le relative condizioni di accesso; l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi; il calcolo delle prestazioni, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni. I divieti di carattere generale trovano, poi, ulteriore specificazione in un elenco dettagliato delle numerose ipotesi di discriminazione che risultano vietate e delle possibili deroghe ammesse in funzione della tipologia della forma pensionistica (a contribuzione definita/prestazione definita) e dei destinatari della stessa (lavoratori dipendenti/lavoratori autonomi).

Sempre in tema di parità di trattamento, è da evidenziare che entro la fine del 2007 gli ordinamenti nazionali dovranno conformarsi alla Direttiva 2004/113/CE del 13 dicembre 2004, che ha dettato il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (*cf.* Relazione COVIP 2004).

In particolare, dovrà essere recepito l'art. 5 della sopra indicata Direttiva intitolato "fattori attuariali", che impone ai fornitori dei servizi assicurativi e finanziari di prevedere premi e prestazioni *unisex* con riguardo a tutti i nuovi contratti stipulati successivamente al 21 dicembre 2007, ferma restando la possibilità di prevedere differenze proporzionate nei premi e nelle prestazioni allorché il fattore sesso risulti ancora determinante nella valutazione dei rischi, in base a pertinenti ed accurati dati attuariali e statistici.

* * *

In sede europea, assumono inoltre rilievo le rilevazioni statistiche compiute dall'Eurostat in merito ai fondi pensione, nell'ambito delle statistiche strutturali delle imprese (c.d. *Structural Business Statistics – SBS*), secondo quanto previsto

nell'appendice 7 del Regolamento del Consiglio europeo 58/97. Le attività statistiche portate avanti in sede Eurostat assumono rilievo anche in ambito nazionale, in quanto sono svolte in collaborazione con l'ISTAT nel quadro del Programma Statistico Nazionale.

Le informazioni fornite dalle Autorità nazionali competenti riguardano le variabili strutturali dei fondi pensione relative al numero di fondi e di iscritti e le variabili economico-finanziarie, quali ad esempio l'ammontare delle risorse destinate alle prestazioni, ripartizione delle attività per tipologia di strumento finanziario, i contributi raccolti e le pensioni erogate.

Nel 2006 la COVIP, insieme alla Banca d'Italia e all'ISVAP, ha fornito il proprio contributo ai lavori della *Task force* congiunta Banca centrale europea ed Eurostat, costituita allo scopo di effettuare una ricognizione sulla situazione attuale delle statistiche europee riguardanti i fondi pensione e le imprese di assicurazione e di formulare proposte per un più accurato e tempestivo monitoraggio sull'andamento delle attività e passività di tali intermediari, anche in considerazione del possibile impatto sulle decisioni di politica monetaria.

6.4 Le iniziative in ambito OCSE

Nel 2006 sono proseguite le iniziative intraprese dal Gruppo di lavoro OCSE in materia di pensioni private (*Working Party on Private Pensions – WPPP*), forum internazionale di raffronto comparato dei sistemi di previdenza complementare in essere nei diversi Paesi e di dibattito su temi di comune interesse. Il Gruppo, composto da rappresentanti delle amministrazioni e delle Autorità nazionali di regolamentazione e vigilanza competenti in materia di previdenza complementare, si riunisce di norma su base semestrale e vede la partecipazione anche di delegati COVIP; l'incarico di presiedere i lavori del Gruppo è attualmente affidato a un dirigente della COVIP.

Tra le iniziative finalizzate nel 2006 figura quella della definizione delle Buone pratiche sull'educazione finanziaria relativa alle problematiche previdenziali (*Good practices on financial education relating to pensions*). Più in generale, il tema dell'educazione finanziaria è da tempo all'attenzione dell'OCSE, che nel 2005 ha formulato una specifica Raccomandazione contenente i principi e le buone pratiche per l'educazione finanziaria applicata ai prodotti e servizi finanziari. Su questo tema, l'OCSE ha pubblicato nel 2005 il volume *Improving financial literacy: analysis of issues and policies*, mentre nel 2006 l'OCSE e il Ministero delle Finanze della Federazione Russa hanno organizzato un'apposita Conferenza del G8.

Tali Buone pratiche sull'educazione finanziaria riconoscono la peculiarità del risparmio previdenziale e, quindi, l'esigenza di promuovere presso i lavoratori e i pensionati l'adeguata conoscenza delle caratteristiche e del funzionamento degli strumenti di previdenza complementare. Ispirandosi alla Raccomandazione del Consiglio dell'OCSE, le stesse tendono a sottolineare il contributo che potenzialmente può essere offerto dai Governi, dalle associazioni degli intermediari finanziari, dalle stesse forme di previdenza complementare al miglioramento dell'educazione finanziaria, specie nel contesto dei moderni sistemi a contribuzione definita.

Secondo l'OCSE, la consapevolezza del tema previdenziale deve essere adeguatamente incoraggiata o nell'ambito di un più ampio programma di educazione finanziaria oppure mediante iniziative specifiche. I moderni sistemi di previdenza complementare, infatti, accrescono la responsabilità individuale nella pianificazione del futuro previdenziale, sottolineando l'importanza della consapevolezza delle scelte e, quindi, della disponibilità di adeguate informazioni sui presumibili livelli di copertura offerti dal sistema obbligatorio, sulle caratteristiche dei prodotti previdenziali, sul funzionamento dei connessi mercati e intermediari. I programmi di educazione finanziaria svolgono, pertanto, un ruolo complementare alla vigilanza sulle forme pensionistiche complementari e alle norme relative alla protezione del consumatore, perseguendo l'eliminazione o l'attenuazione dell'informazione asimmetrica caratterizzante il mercato della previdenza complementare.

Altra importante iniziativa portata avanti nel 2006, e conclusa nel primo semestre 2007, sono state le Linee guida riferite all'autorizzazione dei piani pensionistici, fondi pensione e società di gestione di fondi pensione (*Guidelines on the licensing of pension entities*), progetto svolto congiuntamente con lo IOPS e avente lo scopo di implementare uno dei principi (principio n. 2) per la regolamentazione dei fondi pensione complementari di tipo occupazionale approvati dal WPPP nel novembre 2000 e confermati dal Consiglio dell'OCSE nel 2004.

Tali Linee guida perseguono lo scopo di definire i requisiti, nonché i principali elementi, caratterizzanti il processo di autorizzazione degli enti di previdenza complementare, tenendo conto del diverso approccio seguito dai singoli Paesi. In alcuni di questi, per lo più caratterizzati da un elevato numero di enti pensionistici, l'autorizzazione è in massima parte conseguente alla mera registrazione, mentre in altri Paesi la stessa è il risultato di un processo assai più articolato.

L'approccio seguito dalle Linee guida tende a replicare il modello più articolato, pur con un'ampia flessibilità al fine di incorporare anche le esperienze di Paesi che seguono l'altro modello. Con riferimento a questi ultimi, le Linee guida sottolineano la necessità che, successivamente al rilascio dell'autorizzazione, siano posti in essere adeguati presidi per assicurare comunque il soddisfacimento di equivalenti meccanismi di verifica e di controllo.

A seguito dell'approvazione sia del Gruppo di lavoro OCSE sia del Comitato tecnico dello IOPS, la definitiva finalizzazione delle Linee guida è stata raggiunta nel

corso del primo semestre del 2007. Il loro affinamento ha teso a renderle più mirate rispetto all'obiettivo di definire un processo di autorizzazione degli enti pensionistici il più possibile efficiente, anche al fine di scongiurare potenziali sovrapposizioni con strumenti già utilizzati nel contesto di procedimenti di autorizzazione di intermediari finanziari posti in essere dalle diverse Autorità competenti, ovvero relativi alla fase del funzionamento corrente dei fondi pensione, fase cui fanno riferimento altre Linee guida già emanate.

Nel 2006, il *WPPP* ha deciso di dare particolare impulso alla ricognizione delle regole e delle prassi di vigilanza riferite agli investimenti dei fondi pensione in *hedge funds*, predisponendo un apposito questionario riservato alle singole delegazioni. Tale iniziativa, in coordinamento con quelle analoghe poste in essere dal Comitato assicurazioni e pensioni private (*Insurance and Private Pensions Committee – IPPC*), relativamente alle imprese di assicurazione e al Comitato dei mercati finanziari (*Committee on Financial Markets – CMF*), riguardante i mercati finanziari più in generale, si innesta nella crescente attenzione che gli Organismi internazionali stanno riservando agli effetti degli *hedge funds* sui mercati finanziari e al peso da essi rivestito nei portafogli degli intermediari finanziari.

Ad esito della procedura di pubblica consultazione conclusasi nel 2006, il Consiglio dell'OCSE ha dato il via libera alle Linee guida sul finanziamento e la salvaguardia delle prestazioni dei fondi pensione (*Guidelines on funding and benefit security*), già approvate dal *WPPP* nel 2005 e specificatamente dedicate ai fondi pensione a prestazione definita e a quelli a contribuzione definita che offrono garanzie.

Nel 2006 è stata portata a compimento l'indagine sulla normativa in essere nei vari Paesi riguardante le opzioni di investimento disponibili agli iscritti alle forme di previdenza complementare. L'indagine focalizza gli schemi a contribuzione definita e, in particolare, i diversi livelli nei quali può configurarsi un problema di scelta dell'iscritto quali, ad esempio, la tipologia di prodotto, il soggetto gestore, l'allocazione del portafoglio fra diversi strumenti finanziari. Problematiche relative all'eventuale presenza e alla configurazione dei percorsi di *default*, alla frequenza degli *switch* da un'opzione all'altra, all'ammontare dei costi di gestione sono anch'esse oggetto di analisi, al fine di inquadrare in modo più completo le diverse opportunità offerte agli iscritti.

Anche nel 2006 è stata aggiornata la consueta indagine sui limiti quantitativi che nei diversi Paesi si riferiscono agli investimenti posti in essere dalle forme di previdenza complementare.

Adeguate impulso è stato dato nel corso del 2006 ai lavori della *Task Force on Pension Statistics*, il gruppo di lavoro istituito sotto l'egida del *WPPP*, e al quale la COVIP presta il proprio contributo, che dal 2002 cura regolarmente la raccolta e l'elaborazione delle principali informazioni statistiche riguardanti i fondi pensione.

Il lavoro della *Task Force* si manifesta particolarmente importante nel favorire per quanto possibile la comparabilità dei dati a livello internazionale, prestando particolare attenzione alla necessità di aggiornare periodicamente la classificazione delle diverse forme pensionistiche, la lista dei principali termini pensionistici (*OECD glossary of pension terms*), le metodologie utilizzate per la raccolta e l'elaborazione delle informazioni. Si tratta di attività che vedono regolarmente impegnata la *Task Force* in raccordo con il Comitato statistiche finanziarie dell'OCSE e in collaborazione con altri Organismi internazionali, quale ad esempio l'Eurostat, anche al fine di rendere il più possibile omogenee le metodologie di classificazione e di evitare problemi di duplicazioni nei conteggi.

Nel corso del 2006 è proseguito il consueto esercizio statistico annuale sulle tipologie di fondi pensione operanti nei diversi Paesi, con particolare riferimento ai dati riguardanti il numero dei fondi e degli aderenti, l'ammontare delle risorse destinate alle prestazioni, la composizione degli investimenti, la raccolta delle contribuzioni e l'erogazione delle prestazioni. Si tratta di una rilevazione che va assumendo una sempre maggiore importanza in ambito internazionale, quale preziosa fonte di informazione sull'andamento delle principali variabili quantitative del settore, che risponde anche ad esigenze di confronto fra i sistemi in essere nei diversi Paesi.

I dati statistici raccolti su iniziativa della *Task Force* confluiscono regolarmente in forma aggregata nella *newsletter* pubblicata dall'OCSE e denominata *Pension markets in focus*; informazioni di maggiore dettaglio relative anche ai singoli Paesi sono disponibili sulla sezione statistica del sito *web* dell'OCSE.

Nel 2006, la *Task Force* ha anche deciso di avviare i lavori per la pubblicazione di un documento contenente le serie storiche dei principali indicatori riferiti alla previdenza complementare, al fine di rendere più agevole e immediato il confronto tra i singoli Paesi.

6.5 L'attività dello IOPS

L'*International Organization of Pensions Supervisions (IOPS)* è un organismo associativo indipendente che raccoglie su scala mondiale le Autorità di vigilanza sulle forme di previdenza complementare operanti nei diversi Paesi.

Lo *IOPS*, istituito nel luglio del 2004, trae origine dal lavoro svolto nell'ambito del Gruppo di lavoro sui fondi pensione dell'OCSE e dell'*International Network of Pension Regulators (INPRS)* che dal 2000 ha rappresentato, in sostanza, una rete di raccordo tra le Autorità di regolamentazione e vigilanza di diversi Paesi anche non

aderenti all'OCSE. Attualmente sono circa 60 le Autorità aderenti che rappresentano 50 Paesi a livello mondiale.

Il principale compito assegnato allo *IOPS* consiste nel contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficacia dei sistemi di vigilanza sui fondi pensione nei diversi Paesi e nel favorire lo sviluppo efficiente di tali sistemi al fine di erogare prestazioni pensionistiche adeguate. In particolare, l'organismo intende promuovere la cooperazione fra Autorità di vigilanza, facilitare il contatto con altre istituzioni, comprese quelle del settore privato e del mondo accademico. Inoltre, lo *IOPS* intende porsi come l'ambiente privilegiato per il dialogo e lo scambio di informazioni riguardanti la vigilanza sui fondi pensione, altresì promuovendo la diffusione di ricerche e di dati riguardanti i sistemi previdenziali privati e le pratiche di vigilanza, in coordinamento anche con altre Organizzazioni internazionali, quali l'OCSE, il *CEIOPS*, la Banca Mondiale, l'*ISSA*, lo *IAIS* e il Fondo Monetario Internazionale.

A livello organizzativo lo *IOPS* si avvale di un Comitato esecutivo, composto da delegati di 10 Paesi tra cui l'Italia, rappresentata dalla COVIP nella persona del suo Presidente, e di un Comitato tecnico cui possono partecipare rappresentanti di tutti gli organismi aderenti allo *IOPS*.

Nel corso del 2006 si sono intensificate le iniziative: sono stati finalizzati i progetti intrapresi nel corso degli anni precedenti e sono stati avviati numerosi nuovi progetti.

Nello scorso novembre, sulla base delle osservazioni raccolte durante la procedura di consultazione, è stato rivisto e approvato nella riunione plenaria il documento contenente i Principi *IOPS* di vigilanza sulle pensioni private (*IOPS Principles of Private Pension Supervision*) riguardanti le caratteristiche e le pratiche di supervisione sulle forme di previdenza complementare che contraddistinguono un sistema di vigilanza efficiente ed efficace. L'identificazione dei principi è avvenuta tenendo conto della necessità che questi trovino applicazione in sistemi previdenziali assai differenti tra loro sia per la tipologia, il grado di sviluppo e la modalità di adesione delle forme di previdenza complementare sia per la struttura di supervisione adottata (struttura specializzata, parzialmente integrata o integrata).

In particolare, i principi *IOPS* sopra citati raccomandano l'adozione da parte delle Autorità di vigilanza dell'approccio di vigilanza c.d. *risk-based* secondo il quale l'attività di controllo dovrebbe essere modulata in relazione al diverso grado di rischiosità delle forme pensionistiche. Tale approccio si caratterizza, quindi, per la concentrazione dell'attività di controllo e delle risorse dedicate dall'Autorità di vigilanza alle situazioni che presentano maggiori profili di problematicità, consentendo di condurre un'azione di vigilanza di tipo pro-attiva e riducendo la probabilità che determinate situazioni patologiche si possano verificare. Numerosi sono i Paesi aderenti allo *IOPS* che hanno già introdotto o stanno introducendo nel proprio sistema tale metodologia di vigilanza. A partire dal 2005 è stato pertanto avviato in sede *IOPS* un progetto, sviluppato in collaborazione con Banca Mondiale, di ricognizione delle

esperienze finora maturate (Australia, Paesi Bassi, Danimarca, Messico, Regno Unito, Kenia, Croazia, Germania e Sud Africa) al fine di identificare le principali caratteristiche e criticità di tale approccio.

In collaborazione con il *WPPP* dell'OCSE è stato continuato nel corso del 2006 il lavoro di definizione di *Guidelines* delle procedure di autorizzazione e di registrazione dei fondi pensione; numerosi altri progetti sono stati avviati, finalizzati alla raccolta e all'analisi delle pratiche di vigilanza poste in essere nei diversi Paesi. Gli approfondimenti hanno riguardato l'utilizzo dell'*Information Technology* nell'attività di vigilanza, la valutazione dei benefici e dei fattori di criticità connessi con l'integrazione della vigilanza dei fondi pensione con quella di altri intermediari finanziari e l'educazione in campo previdenziale, con particolare riferimento a quella di amministratori e *trustees*.

I progetti sono stati affidati ad una o più delegazioni che hanno predisposto i questionari da sottoporre alle organizzazioni aderenti, un *Report* di raccolta delle risposte approntate dai diversi Paesi e un documento finale contenente un'analisi comparativa dell'esperienze dei diversi Paesi. Tali attività di analisi dovrebbero consentire l'individuazione di *best practise* di supervisione e costituire la necessaria premessa per la futura predisposizione, in sede *IOPS*, di eventuali linee guida.

Assume particolare rilievo, tra i progetti che sono stati avviati nel corso del 2006, quello riguardante l'informativa da fornire agli aderenti ai fondi pensione a contribuzione definita, curato dalla COVIP, che svolge il ruolo di *project leader*. Lo studio intende effettuare una approfondita ricognizione dell'approccio adottato nei diversi Paesi in tale ambito e definire, in prospettiva, le linee guida che dovranno essere seguite da tutti i Paesi aderenti.

A tale scopo è stato predisposto un questionario, sottoposto nel novembre 2006 agli aderenti, articolato in due sezioni: nella prima sono state poste delle domande circa il generale approccio seguito in ciascun Paese con riguardo all'informativa da fornire agli aderenti, alle problematiche connesse con gli aspetti di trasparenza dell'informativa e, soprattutto, con le pratiche di vigilanza poste in essere dalle Autorità competenti; la seconda sezione del questionario raccoglie in modo omogeneo e analitico le informazioni contenute nei diversi documenti consegnati o resi disponibili agli aderenti ai fondi pensione a contribuzione definita.

7. Il bilancio e l'attività interna

7.1 Il bilancio della COVIP

Con la Legge 266/2005 (Legge finanziaria per il 2006) è stato notevolmente ridotto il finanziamento alla COVIP a carico del bilancio dello Stato (da 2.087.000 euro a 784.000 euro).

A fronte di tale riduzione la stessa Legge, con decorrenza dall'esercizio 2007, ha previsto la possibilità di fare ricorso al finanziamento a carico dei soggetti vigilati nella misura massima dello 0,5 per mille dei flussi annuali dei contributi incassati dai fondi pensione, permettendo l'applicazione del meccanismo già previsto dalla Legge 335/1995 per il quale non è mai stata emanata la normativa di attuazione.

Con Delibera del 30 gennaio 2007, la COVIP ha stabilito misura, termini e modalità di versamento del contributo di vigilanza per l'anno 2007, in attuazione del potere conferitole dalla richiamata Legge finanziaria per il 2006.

Come si rileva dall'allegata Tav. 7.1, nel 2006 per effetto della normativa sopra richiamata è stata registrata una riduzione delle entrate di oltre 1,2 milioni di euro, pari al 15,4 per cento a fronte di un aumento complessivo delle spese di 475 mila euro, pari al 7,8 per cento.

Parte di detto aumento di spesa è conseguenza della previsione dell'art.1, comma 48 della citata Legge 266/2005. Tale disposizione ha stabilito che le somme accantonate dagli Enti e Organismi pubblici ai sensi del DM Economia e Finanze del 29 novembre 2002, emanato in attuazione del Decreto legge 194/2002, convertito, con modificazioni, dalla Legge 246/2002, dovessero essere versate da ciascun Ente su apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato. L'importo versato dalla COVIP è pari a oltre 224 mila euro

Altri aumenti hanno riguardato le spese per il personale e, in misura ridotta, le spese per acquisizione di beni e servizi.

Tav. 7.1

COVIP. Prospetto riepilogativo delle principali voci del consuntivo finanziario.*(anni vari; importi in migliaia di euro)*

	2005		2006	
		%		%
Avanzo di amministrazione da esercizi precedenti comprensivo dell'avanzo indisponibile ex DM Economia e Finanze 29 dicembre 2002	3.575		5.398	
Entrate di competenza				
Contributo a carico dello Stato	2.087	26,9	784	11,9
Contributo Enti Previdenziali	5.582	72,0	5.582	85,2
Altre entrate	86	1,1	188	2,9
Totale	7.755	100,0	6.554	100,0
Uscite di competenza				
Funzionamento Collegio	929	15,3	855	13,1
Spese per il personale comprensive di TFR	4.192	69,1	4.364	66,7
Acquisizione beni e servizi	946	15,6	1.099	16,8
Trasferimento allo Stato dell'avanzo indisponibile			224	3,4
Totale	6.067	100,0	6.542	100,0
Residui passivi eliminati	135		26	
Avanzo di amministrazione a fine esercizio	5.398		5.436	

Si è registrata una diminuzione nelle spese di funzionamento del Collegio dovuta ad una composizione ridotta (4 componenti anziché 5) protrattasi per 6 mesi.

L'aumento delle spese relative al personale deriva dal combinato effetto delle operazioni di progressione nelle carriere e della presenza, per l'intero anno, di un ulteriore dirigente, vincitore di pubblico concorso, assunto nel mese di ottobre 2005.

Per quanto attiene alle spese per acquisizione di beni e servizi, occorre sottolineare come buona parte di esse (circa 370 mila euro) siano relative al canone di locazione per l'immobile dove attualmente ha sede la COVIP, mentre il lieve incremento complessivo di esse è dovuto, per la gran parte, all'aumento delle quote di partecipazione a organismi internazionali.

7.2 L'attività amministrativa e la gestione del personale

Il Decreto lgs. 252/2005 ha stabilito che la COVIP delibera con apposito regolamento in ordine al numero dei posti della pianta organica vincolando l'esecutività di tale delibera alla verifica di legittimità da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Nel corso del 2006, la COVIP ha innalzato, portandolo da 30 a 70 unità, il numero massimo del proprio personale di ruolo, prevedendo, allo stesso tempo, la riduzione da 20 a 10 unità del personale da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato.

A fronte di tale organico massimo il personale in servizio al 31 marzo 2007, come è desumibile dalla successiva Tav. 7.2, è pari a 58 unità.

La nuova pianta organica, così approvata, ha consentito, nel mese di novembre 2006, di stipulare un accordo con le organizzazioni sindacali volto a stabilizzare tutto il personale in posizione di comando da altre Amministrazioni, avvalendosi delle disposizioni di legge sulla mobilità volontaria. Tale stabilizzazione è stata quasi interamente completata nel mese di aprile 2007.

Sempre in tema di stabilizzazione del personale, l'art.1, comma 1306 della Legge 296/2006 ha autorizzato la COVIP ad inquadrare nei ruoli i dipendenti già assunti mediante procedura selettiva pubblica con contratti a tempo determinato ed in servizio da almeno tre anni, anche non continuativi, o che conseguano tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che siano stati in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della stessa legge.

L'inquadramento nei ruoli, nelle medesime qualifiche oggetto dei predetti contratti, è avvenuto, come previsto dalla suddetta norma di legge, previo svolgimento di apposito esame-colloquio innanzi ad una Commissione presieduta dal Presidente della COVIP e composta anche da due docenti universitari nelle materie di competenza istituzionale della COVIP.

Anche il procedimento per l'assunzione nei ruoli del personale in possesso dei requisiti previsti dalla citata Legge si è concluso nel mese di aprile 2007.

Nel novembre dell'anno in rassegna sono stati sottoscritti con le organizzazioni sindacali interne e nazionali il nuovo protocollo per le relazioni sindacali ed il nuovo "Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione".

Nel protocollo per le relazioni sindacali è stato introdotto, tra l'altro, il principio della contrattualizzazione del rapporto di lavoro. Tale principio, fortemente voluto dalla Commissione per allineare la regolamentazione del proprio personale a quanto previsto

dalle altre Autorità di vigilanza, impegna la COVIP a trattare in apposite sessioni negoziali le richieste sindacali in ordine agli istituti normativi ed economici concernenti i dipendenti. E' stata, in proposito, stabilita una decorrenza biennale per la revisione degli accordi di natura economica e quadriennale per quella relativa agli istituti giuridici.

Con l'approvazione di detto nuovo Regolamento, che ha ottenuto il definitivo visto di legittimità da parte dei Ministeri vigilanti nel mese di gennaio 2007 sono state introdotte numerose novità che riguardano essenzialmente:

- l'ordinamento delle carriere: è ora composto da tre percorsi: direttiva, operativa ed esecutiva. La carriera direttiva è articolata nelle figure professionali di Direttore centrale, Direttore, Condirettore, Primo funzionario, Funzionario. Le prime tre figure svolgono funzioni dirigenziali. La carriera operativa è rimasta invariata con le quattro qualifiche che vanno da impiegato di 1^a a impiegato di 4^a. La carriera esecutiva, prima non presente, è stata introdotta al fine di disporre di figure ausiliarie allo stesso modo di quanto avviene nelle altre Autorità di vigilanza;
- il trattamento economico: in tale ambito si è proceduto alla ristrutturazione del premio di risultato in maniera da ricompensare maggiormente il merito, l'impegno e la continuità nella presenza in un'ottica ancor più meritocratica. Nella suddetta ottica, si è previsto che, sulla base di proposte motivate dei Responsabili delle strutture, sentito il Direttore generale, la Commissione possa attribuire benefici ulteriori al personale dipendente particolarmente meritevole;
- il sistema di valutazione del personale: è composto di tre schede. La prima contenente i dati anagrafici, il grado rivestito e le mansioni svolte nell'anno oggetto della valutazione; la seconda – in tre versioni per le diverse carriere – nella quale il valutatore è chiamato ad esprimersi sulle potenzialità del valutato; la terza nella quale vengono espressi giudizi sul dipendente relativamente all'organizzazione del lavoro, al rendimento quantitativo e qualitativo, ai rapporti interpersonali alla capacità di giudizio e all'autonomia decisionale (per la carriera direttiva) e all'esecuzione del lavoro (per le carriere operativa ed esecutiva);
- il sistema di avanzamento: compatibilmente con le disponibilità finanziarie, fissa annualmente per le varie carriere, le sessioni di avanzamento alle qualifiche superiori;
- il procedimento disciplinare: è stato integralmente rivisto alla luce di quanto previsto nella contrattazione collettiva stipulata dall'ARAN.

Nell'anno in rassegna, inoltre, è stata effettuata una selezione di personale qualificato per l'individuazione di candidati alla nomina a Direttore generale. Tale selezione ha permesso l'assunzione del nuovo Direttore generale che ha preso servizio presso la COVIP il 15 gennaio 2007.