



investimenti finanziari

il trimestrale indipendente di risparmio e finanza

Eurolandia al bivio

Le fragilità del sistema bancario europeo

Investimenti free risk

I quattro bug della teoria di portafoglio

La nuova tassazione delle attività finanziarie

**Manuale di previdenza complementare
parte seconda**

**Previdenza complementare: strategie
commerciali**

I XX anni di *investimenti finanziari*

Tavola rotonda sulla riforma dei mercati finanziari

Intervista a Giuseppe Vegas e Gianfranco Conte

Risparmio • Inflazione • Indicatori G7 • Depositi bancari • Depositi postali
Titoli di stato • Mercati obbligazionari • Borse valori • Valute • Fondi comuni
Assicurazioni vita • Analisi previsionali

VISITA IL NOSTRO NUOVO SITO

www.investimentifinanziari.it

4

2011

FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI: STRATEGIE DI APPROCCIO AL POTENZIALE CLIENTE

In questo articolo vogliamo tracciare per il consulente finanziario il percorso ideale di approccio alle esigenze di un potenziale aderente alla previdenza complementare tenendo conto sia degli stringenti vincoli normativi che coinvolgono l'insieme dei comportamenti degli intermediari sia gli aspetti psicologici e relazionali della trattativa.

Questo compito non è affatto agevole, in quanto l'aspetto normativo e la complessità della materia hanno portato finora molti intermediari a tralasciare completamente questa area di business concentrandosi su strumenti e/o prodotti in cui si trovano per esperienza e competenze acquisite a loro maggiore agio.

ANALISI DELLA NORMATIVA VIGENTE

La prima e più importante indicazione, dunque, è quella di studiarsi con calma e attenzione il Dlgs. 252/05, una sorta di vero e proprio testo unico della previdenza complementare.

Occorre poi integrare la lettura della legge con gli orientamenti che l'organo di vigilanza del settore – la Covip – di volta in volta, ha emanato per guidare l'operatività concreta del nostro agire.

Soltanto una volta approfonditi questi due passaggi, sarà possibile affinare la nostra trattativa-tipo per massimizzare i risultati di raccolta a fronte del non indifferente sforzo che è richiesto per proporre ad un potenziale aderente l'ingresso nella previdenza complementare.

COVIP

Le competenze dell'authority sui fondi pensione, in materia di trasparenza e correttezza dei comportamenti, sono esercitate, in base a quanto stabilito dall'articolo 25, comma 3, della legge 28 dicembre 2005, n. 262, compatibilmente con le disposizioni per la sollecitazione del pubblico risparmio.

La COVIP – la commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione – sono stati attribuiti dal legislatore oltre che compiti di vigilanza sulla sana e prudente gestione delle forme pensionistiche complementari anche obiettivi ambiziosi di perseguire trasparenza e correttezza dei comportamenti di tutti gli operatori; in particolare, l'articolo 19, comma 2, lett. a), del decreto 252/05, ha assegnato a COVIP la prerogativa regolamentare di definire le condizioni che tutte le forme pensionistiche complementari sono tenute a soddisfare, nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, comparabilità e portabilità.

Lo specifico, posta l'esigenza di definire regole omogenee per la raccolta delle adesioni da parte di ogni forma pensionistica complementare, al fine di consentire l'adesione consapevole dei soggetti destinatari, la commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione ha, dappresso, diramato, con Delibera del 31 gennaio 2008, istruzioni per la redazione del "Progetto esemplificativo: stima della

pensione complementare" G.U. 18/02/2008 n. 41 ed in seguito alle indicazioni scaturite dalla procedura di consultazione delle parti sociali e degli organismi rappresentativi dei soggetti vigilati, dei prestatori di servizi finanziari e dei consumatori, ha adottato, con Delibera del 29 maggio 2008, il Regolamento sulle modalità di adesione alle forme pensionistiche complementari n. 142 G.U. del 19/06/2008 che si applica a tutte le forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 3 del decreto n. 252/05.

Ivi, oltre a ribadire che la redazione e l'aggiornamento comunque previsto entro il mese di marzo di ogni anno (articolo 4, comma 6) della nota informativa (cui è richiesta assoluta coerenza con statuto o regolamento o condizioni generali di contratto - nel caso dei piani individuali pensionistici) deve sempre avvenire in conformità allo Schema predisposto da Covip, viene espressamente ribadito, all'articolo 6, l'obbligo di diffusione della Nota informativa, di eventuali Supplementi e del Modulo di adesione da ottemperare tramite la disponibilità gratuita del formato cartaceo presso la sede legale, i soggetti istitutori e gli uffici dei soggetti che svolgano l'attività di raccolta e l'obbligo di rendere disponibile la medesima documentazione anche in formato elettronico nei siti web della forma pensionistica complementare e della sua società istitutrice oltre che, ove possibile, sul sito web dei soggetti abilitati alla raccolta delle adesioni.

L'articolo 7 del regolamento stabilisce che l'adesione alle forme pensionistiche complementari deve sempre essere preceduta dalla consegna gratuita della Nota informativa e dello Statuto o regolamento, nonché, per i PIP (piani individuali pensionistici) dalle condizioni generali di contratto. La novità contenuta nel comma 2, del medesimo articolo 7 del Regolamento, prevede che "contestualmente alla Nota informativa deve essere altresì consegnato il Progetto esemplificativo standardizzato recante la stima della pensione complementare, redatto in conformità alle Istruzioni contenute nella deliberazione Covip del 31 gennaio 2008" – fatto salvo che la sopradetta disposizione non può trovare applicazione alle adesioni che conseguano al conferimento tacito del TFR ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b, del decreto n. 252/05. Sebbene, per completezza di esposizione, sia previsto, in questa fattispecie, che i fondi pensione negoziali e i soggetti istitutori di fondi pensione aperti, ad adesione avvenuta, siano obbligati a fornire le necessarie indicazioni circa le modalità di acquisizione dei documenti statutari o regolamentari e del progetto esemplificativo recante la stima della pensione complementare nonché circa ogni altra informazione ritenuta utile ad assicurare "la piena conoscenza dei meccanismi di funzionamento del fondo e i diritti e gli obblighi connessi all'adesione".

REGOLE DI COMPORTAMENTO

Ebbene, l'articolo 11 del Regolamento detta le regole di

comportamento che vanno osservate dai soggetti che svolgono l'attività di raccolta delle adesioni operando per conto dei fondi pensione negoziali o dei soggetti istitutori dei fondi pensione aperti o dei PIP (piani individuali pensionistici).

Si richiede in dettaglio:

- a) l'osservanza di tutte le disposizioni normative e regolamentari;
- b) che tali soggetti si comportino con diligenza e trasparenza nei confronti di tutti i potenziali aderenti;
- c) che forniscano ai potenziali aderenti, in un linguaggio comprensibile (testualmente "in una forma di agevole comprensione"), informazioni corrette, chiare e non fuorvianti "con specifico riguardo ai costi, alle opzioni di investimento e ai relativi rischi, al fine di consentire agli stessi di effettuare scelte consapevoli e rispondenti alle proprie esigenze";
- d) In particolare, con riferimento ai costi, è sancito il dovere di richiamare l'attenzione del potenziale aderente sull'Indicatore sintetico dei costi riportato in nota informativa e sull'importanza di acquisire informazioni circa gli Indicatori sintetici dei costi relativi alle altre forme pensionistiche complementari disponibili sul sito Web della Covip;
- e) è prescritto che ci si astenga dal fornire informazioni non coerenti con la nota informativa;
- f) che si richiami l'attenzione del potenziale aderente relativamente ai contenuti del Progetto esemplificativo standardizzato redatto in conformità delle Istruzioni Covip e g) specificatamente sull'informazione ivi contenuta inerente la possibilità di effettuare simulazioni personalizzate mediante un motore di calcolo messo sul sito web del fondo pensione;
- h) che si agisca in modo da non recare pregiudizio agli interessi degli aderenti;
- i) che nel caso in cui un potenziale aderente rientri nella platea dei destinatari di una forma pensionistica di natura collettiva e sia, per contro, proposta l'adesione ad altra forma pensionistica, **i soggetti che svolgono attività di raccolta siano obbligati a richiamare l'attenzione del potenziale aderente circa il suo diritto di beneficiare del contributo datoriale qualora prediliga la prima forma rispetto alla seconda;**
- l) che i soggetti che svolgono attività di raccolta non celino, minimizzino od occultino avvertenze o elementi importanti;
- m) che i soggetti che svolgono attività di raccolta compiano tempestivamente le attività e gli adempimenti connessi con la raccolta;
- n) che i soggetti che svolgono attività di raccolta provvedano sempre a verificare l'identità dell'aderente prima di raccogliere le sottoscrizioni.

Lecito è constatare, in concreto, una difficile applicazione delle disposizioni di cui alla lettera i), in quanto appare molto inverosimile attendersi che un operatore incaricato alla raccolta delle adesioni per conto di soggetti diversi da quelli istitutivi del fondo pensione negoziale provveda a sottolineare a tutti i potenziali aderenti che l'adesione alla forma previdenziale complementare da lui proposta risulti molto probabilmente meno conveniente per il lavoratore in confronto alla formula ad adesione collettiva prevista da accordi o contratti anche aziendali, se non altro:

- 1) dal punto di vista del mancato conferimento, nel primo caso, del contributo datoriale previsto, al contrario, dei fondi ad adesione collettiva;
- 2) oltre che probabilmente dal punto di vista del differente regime dei costi generalmente più gravoso che caratterizza la sottoscrizione di piani individuali pensionistici o le adesioni a fondi pensione aperti ad adesione individuale rispetto ai fondi negoziali o ai fondi pensione aperti ad adesione collettiva.

Riassumendo in termini operativi il contesto legislativo sopra delineato possiamo sintetizzare quanto segue:

- 1) la previdenza complementare ha la sua fonte normativa primaria nel DLGS. 252/05 un vero e proprio testo unico dell'intera materia;
- 2) l'autorità di controllo che regola e disciplina l'insieme dei soggetti coinvolti è Covip;
- 3) Covip impone ad ogni intermediario una sorta di incarico sociale: sensibilizzare il potenziale aderente qualora dotato di fondo di categoria sul tema dei costi e più di tutto sul meccanismo di funzionamento del contributo datoriale. Questa norma appare dura da digerire per i soggetti coinvolti. Gli intermediari si trovano a spendere fiato, competenza e tempo con un potenziale aderente cui devono far presente che in presenza di un fondo negoziale (e di un accordo o contratto collettivo anche aziendale che lo preveda) a lui potrà risultare più conveniente aderire a questa forma previdenziale integrativa piuttosto che a quella sollecitata nel colloquio di vendita;
- 4) tutte le norme di correttezza, trasparenza, diligenza sono elevate ad ennesima potenza a conferma che il legislatore considera il risparmio previdenziale degno della massima tutela possibile.

Detto questo, vedremo nella seconda parte del nostro elaborato, come un operatore con onestà e sufficiente impegno potrà argomentare al meglio per spronare un potenziale aderente a tuffarsi, comunque e nonostante tutto, con convinzione e soddisfazione, nella previdenza complementare.

ANALISI DELLA RELAZIONE COMMERCIALE CON IL POTENZIALE ADERENTE

Fatto salvo tutto quanto detto e analizzato sopra, occorre, adesso, svelare il possibile percorso di una trattativa tipo con un potenziale aderente.

CLIENTI TARGET

La previdenza complementare non si dovrebbe consigliare a nessun potenziale aderente, unica eccezione i pensionati di vecchiaia che in nessun caso potranno entrarvi dati gli attuali limiti normativi.

La categoria dei neo assunti o giovani lavoratori dovrebbe essere il target potenzialmente più indicato in quanto il tasso di sostituzione – inteso come il rapporto tra la prima pensione e l'ultimo reddito da lavoratore – in queste fattispecie sarà molto basso. Con un elevato gap previdenziale atteso è fondamentale partire presto, più presto possibile. Con delle simulazioni è stato calcolato da vari ricer-

catori, in virtù del meccanismo di funzionamento della legge di capitalizzazione composta, che sono sufficienti 2

mento della pensione di vecchiaia", ravvisando quindi una "logica connessione" con il successivo riferimento "alla data di pensionamento".

Dalla attenta analisi del combinato disposto delle norme sopra richiamate Covip è arrivata alle seguenti conclusioni:

- "per i titolari di pensione di vecchiaia, o comunque, per coloro che abbiano raggiunto il limite di età previsto per il conseguimento di tale trattamento pensionistico, l'adesione alle forme di previdenza complementare risulta preclusa" - restando salva, tuttavia, la possibilità di proseguire nella contribuzione se l'adesione sia avvenuta almeno un anno prima della data di pensionamento -;
- "diversa è invece la situazione dei titolari di pensione di anzianità che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza per il conseguimento del trattamento pensionistico di vecchiaia". Per tali soggetti, chiaramente e soltanto in presenza delle condizioni previste dall' articolo 8, comma 11, già richiamato, l'adesione alla previdenza complementare, viceversa, "appare ammissibile".

In presenza del requisito dell'avvenuta iscrizione alla previdenza complementare almeno un anno prima del compimento dell'età pensionabile l'aderente che proseguirà volontariamente la propria contribuzione oltre il compimento dell'età pensionabile potrà determinare in piena libertà e autonomia il momento della fruizione della prestazione, una volta conseguito il requisito minimo di almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

Interessante, oltretutto, è anche il meccanismo che consentirà agli aderenti rientranti in questa tipologia di richiedere la prestazione finale interamente sotto forma di capitale, realizzando così un investimento di breve o comunque, al massimo, media durata e soprattutto di conseguire, a questo punto legittimamente, un extra rendimento implicito dovuto al propellente fiscale legalmente riconosciuto a tutti gli aderenti alla previdenza complementare.

In sintesi, quindi, paradossalmente, come dicevamo, la legge non ha solo agevolato le adesioni dei giovani lavoratori - si legga a tal proposito quanto disposto dal comma 6, dell'articolo 8, del Dlgs. 252/05 - ma di fatto ha parimenti, se non addirittura maggiormente, incentivato l'adesione al sistema della previdenza complementare dei pensionati di anzianità.

Ricordiamo e sottolineiamo per eshaustività che tra i potenziali aderenti figurano a pieno titolo anche studenti, casalinghe, inoccupati di qualsiasi natura e tutti i familiari a carico. È utile farlo presente agli operatori meno preparati che possano pensare erroneamente che la previdenza integrativa si rivolga solo ai lavoratori. Così non è.

Ora cerchiamo di analizzare i punti di critici di una possibile trattativa con un potenziale aderente seguendo un filo logico e precisi step di processo.

COSA FARE, DIRE, CONSIGLIARE NEL CASO IN CUI IL POTENZIALE ADERENTE SIA UN LAVORATORE DIPENDENTE

Il lavoratore dipendente potrebbe appartenere al settore

inferiore del 15-20% rispetto a quella che si otterrebbe iniziando a contribuire subito.

Per capire ad occhio e croce, con una specie di regola sommaria, lo stato di bisogno di integrazione previdenziale di un potenziale aderente è sufficiente comprendere che il sistema pubblico obbligatorio, di c.d. primo pilastro, è già attualmente molto penalizzante, in particolare, per i lavoratori a progetto o a tempo determinato, di genere femminile, del settore privato, anagraficamente giovani, con basso reddito e residenti nel sud Italia e/o isole. In via apofatica, a livello teorico, hanno minori necessità di integrazione pensionistica i lavoratori vicini all'età di pensionamento, con contratto a tempo indeterminato, di alto reddito, impiegati nel settore pubblico, residenti nel nord Italia. Non è comunque ovviamente questa la sede per entrare nel merito delle caratteristiche dell'attuale sistema pensionistico pubblico.

Segnaliamo, per contro, un paradosso dell'attuale normativa sulla previdenza complementare: l'adesione di un pensionato di anzianità è stata definita da Covip "ammissibile". In data 24 gennaio 2008, Covip, infatti, approvò e rese pubblico il proprio orientamento in materia di adesione alle forme pensionistiche complementari da parte dei pensionati.

Entrando nel merito delle precisazioni espresse dall'organo di vigilanza riguardo alla possibilità per i pensionati di aderire alle forme pensionistiche complementari occorre approfondire le disposizioni contenute nel testo di riferimento della previdenza complementare: il decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005.

Gli articoli rilevanti e attinenti la materia trattata sono:

- l'articolo 8, comma 11, che ammette la possibilità di contribuzione volontaria oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che l'aderente, alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare"

- l'articolo 11, comma 2 che sancisce che il "diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabilite nel regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione, alle forme pensionistiche complementari".

Il coordinamento legislativo, in altri termini, non ha specificamente ed espressamente disciplinato la possibilità di adesione dei pensionati ma ha unicamente previsto la possibilità di continuare i versamenti oltre il raggiungimento dell'età pensionabile e a condizione di poter vantare alla data del pensionamento almeno un anno di contribuzione alle forme pensionistiche complementari.

Il punto nevralgico risolto dalla Covip è stato dare un'interpretazione autorevole alle espressioni "raggiungimento dell'età pensionabile" e "data del pensionamento" in merito alle quali l'organo di vigilanza ha ritenuto che, in assenza di ulteriori specificazioni, per raggiungimento dell'età pensionabile "possa intendersi il compimento dell'età prevista nel regime obbligatorio di appartenenza per il conseguimento

pubblico o viceversa al settore privato. Il Dlgs. 252/05 non si occupava volutamente nello specifico di tutti i lavoratori del settore pubblico che sarebbero stati bersaglio di leggi successive e dedicate che a suo tempo erano considerate imminenti. Come al solito il legislatore dopo molti proclami si è mosso lentamente e tuttora la categoria dei pubblici dipendenti appare trascurata anche da questo punto di vista. Tuttavia, non è affatto preclusa la proposizione di p.i.p o fondi pensione aperti ad adesione individuale a lavoratori di questo genere. Sconsigliabile, per contro, risulta affrontare il tema del TFS o del TFR soprattutto in questi casi.

Per tutti i lavoratori dipendenti operanti nel **settore privato** occorre muoversi con maggiore attenzione tenendo presenti due problematiche fondamentali: la destinazione del TFR e l'esistenza di fondi negoziali che, per questa fattispecie, risultano, ceteris paribus, da preferire rispetto ad altre forme integrative di previdenza proponibili.

TFR SI – TFR NO

Una volta aperto il discorso e iniziata una trattativa seria con un potenziale aderente il primo punto da affrontare è il tema del TFR - alias trattamento di fine rapporto.

Occorrerebbe un articolo intero espressamente dedicato al TFR (non è escluso che in futuro potremmo ritornarci con ampia dovizia di particolari). Tuttavia, per esigenze di sintesi, basti ora evidenziare alcuni punti salienti.

Per un lavoratore dipendente, in questo momento di grandissima incertezza a tutti i livelli, il caro e buon vecchio TFR (laddove sia ancora presente) rimane una delle poche ancora di sicurezza e certezza di cui con estrema difficoltà, almeno dal punto di vista psicologico, potrebbe privarsi. Per questa ragione il nostro consiglio professionale è quello di non imbarcarsi in una battaglia ideologica dall'esito spesso già segnato in partenza.

Comunque, per chi volesse cimentarsi ugualmente in questo tentativo vogliamo evidenziare alcuni punti:

1) il TFR gode di un particolare **meccanismo di rivalutazione legale** (1,5%+75% dell'inflazione) che rimane di assoluto rilievo finanziario. È uno strumento che protegge il potere d'acquisto fino ad un'inflazione del 6% annuo e che comunque in questi anni oltre a preservare il montante ha dato buonissime soddisfazioni in termini di resa. Inutile ribadire che i rendimenti sono stabiliti dalla legge e quindi sono certi, hanno un floor minimo dignitoso e presentano una bassa volatilità;

2) **esiste un fondo di garanzia del TFR** alla cui alimentazione contribuisce il lavoratore. Quindi ogni possibile dubbio sulla solvibilità o solidità dell'istituto deve essere fugato in partenza;

3) **sono possibili anticipazioni** che seguono delle regole di funzionamento generale ma è consentito ogni patto di miglior favore;

4) il TFR è **monetizzabile alla cessazione di ogni rapporto di lavoro** a prescindere dal raggiungimento dell'età di pensionamento;

5) se il lavoratore opta per devolvere il TFR nella previdenza complementare non potrà più cambiare idea. La **scelta** in questo senso, una volta fatta, è **irrevocabile**. Viceversa,

se il lavoratore decidesse di mantenere il meccanismo di funzionamento del TFR così come è attualmente, potrà in futuro, in qualsiasi momento, optare per la devoluzione dello stesso nella previdenza complementare.

Tutto questo e la nostra pluriennale esperienza ci hanno portato ad evitare di andare ad intaccare questo accantonamento per così dire "sacro" nella psicologia del lavoratore dipendente.

Per chi al contrario, più preparato e capace di noi, fosse in grado di spingere il lavoratore a devolvere anche il TFR nella previdenza complementare ricordiamo che il contributo deducibile dal reddito non comprende la quota del TFR (tradotto: oltre al TFR il lavoratore potrà versare un contributo deducibile fino a 5.164,57 euro per anno).

FONDO DI CATEGORIA O FONDO PENSIONE APERTO E/O P.I.P.

Come già evidenziato nella prima parte del nostro articolo dal punto di vista normativo per l'intermediario è essenziale condurre una trattativa eticamente e professionalmente "corretta". La legge ci impone di far presente al potenziale aderente l'esistenza del contributo datoriale il cui versamento da parte del datore di lavoro è dovuto subordinatamente al versamento del lavoratore, in ottemperanza a tutto quanto previsto dai contratti e/o dagli accordi anche aziendali, qualora la sua azienda, il suo comparto, la sua categoria, dispongano di un fondo negoziale bersaglio.

Il punto da capire bene e ricordare è che questo benedetto contributo datoriale potrebbe non essere dovuto nel caso in cui il fondo bersaglio sia un fondo aperto o un p.i.p. (pur essendo ammissibile a livello teorico).

Stiamo dicendo che, con ogni probabilità, il lavoratore dipendente che aderisca con TFR, contributo volontario ad un p.i.p. o ad un fondo pensione aperto ad adesione individuale, potrà vedersi negare il versamento del contributo datoriale da parte del suo datore di lavoro in forza del fatto che il suddetto contributo segue contratti e/o accordi che ne prevedono la naturale destinazione nel fondo negoziale. Come comportarsi allora con questa categoria di potenziali aderenti? Ancora una volta, come per i dipendenti del settore pubblico o a questi assimilati, il nostro consiglio è quello di lavorare per integrare i versamenti che il lavoratore già sta effettuando. A mio modesto parere, anche solo per le motivazioni sopra evidenziate, è sconsigliabile distogliere l'adesione ad un fondo negoziale per favorire un p.i.p. o un fondo pensione aperto. Più semplice, efficace e utile è concentrarsi sul potenziale di deduzione fiscale non sfruttato e suggerire al lavoratore di accendere un'altra posizione previdenziale integrativa versando quanto occorra per raggiungere complessivamente almeno i 5.164,57 euro fiscalmente deducibili già indicati in precedenza.

Ricordiamo infatti che l'adesione a più di una forma di previdenza integrativa non è affatto preclusa a nessuno. Quindi, "caro lavoratore dipendente se hai già aderito al tuo fondo negoziale dove stai versando il TFR, il tuo contributo e quello datoriale, allora buon per te! Ti propongo, ora, di accendere un p.i.p. assicurativo o di aderire al mio fondo pensione aperto versando almeno 5.164,57 euro meno la somma del contributo datoriale e del tuo contributo" (in quanto la quota di TFR come abbiamo già detto non rileva

ai fini della deduzione in capo al lavoratore). Lavorando in questo modo "pulito" e rigoroso non rischiamo di intaccare in nessun modo l'interesse del cliente e lo spingiamo ad aumentare i suoi versamenti, oltretutto, diversificando gli strumenti previdenziali che sta attualmente utilizzando.

COSA FARE, DIRE, CONSIGLIARE NEL CASO IN CUI IL POTENZIALE ADERENTE SIA UN LAVORATORE AUTONOMO, INOCCUPATO O APPARTENGA AD ALTRE CATEGORIE.

Per il resto della platea dei potenziali aderenti, il discorso diventa più semplice e non presenta trappole o ostacoli normativi particolari. Quindi da questo momento in avanti affronteremo gli step della trattativa con un approccio "standard".

I VANTAGGI PER CHI ADERISCE

Aderire alla previdenza complementare è sempre conveniente:

1) dal punto di vista fiscale (si rimanda ad un successivo eventuale articolo di approfondimento totalmente dedicato al tema). In sintesi, la normativa fiscale favorisce e non poco il risparmio previdenziale. Lo favorisce nella fase di versamento (deduzione), nel suo accrescimento annuale (tassazione all'11%) e nel momento dell'uscita finale della prestazione, con un impianto fiscale che risulta più leggero di come, per esempio, viene trattato il TFR, almeno al momento dell'uscita lavorativa (in quanto nel durante la tassazione è identica da qualche anno);

2) perché l'adesione alla previdenza complementare rappresenta comunque un **risparmio forzoso** che si costruisce anno per anno in maniera flessibile e volontaria. Quindi i contributi periodici potranno incepparsi e ripartire, potranno essere sospesi, aumentati o ridotti a seconda delle necessità e della volontà di ogni aderente. Ricordiamo, per esempio, che non è previsto nemmeno un contributo minimo;

3) perché per i lavoratori dotati di accordi o contratti anche aziendali che lo prevedano, aderendo alla previdenza complementare è possibile **stanare il contributo datoriale** che oltretutto risulterà deducibile in loro capo (quindi doppio vantaggio: ottenere soldi dal datore di lavoro e poter dedurre fiscalmente denaro uscito da tasche altrui);

4) perché il **vantaggio** più grande, ed anche più trascurato dai consulenti, è tuttavia quello **psicologico**. Infatti in momenti come questi, in cui tutto sembra scricchiolare sotto i nostri piedi e in cui la cultura della lamentela sterile e del pessimismo previdenziale sembra prevalere, il consulente può dare al cliente uno strumento per fare qualcosa di utile e concreto da subito. "Caro cliente anziché preoccuparti, lagnarti e cinicamente aspettarti tempi magri dal tuo futuro previdenziale agisci ora; fai qualcosa, tanto o poco non importa, ma accantona da subito." Tutti noi infatti, quando parliamo di previdenza, siamo preoccupati solo dal quando, nessuno del come si andrà in pensione;

5) perché la previdenza complementare, rispetto al possibile fai da te del risparmiatore, consente di **gestire il rischio demografico di sopravvivenza** (sopravvivere al proprio reddito), addossandolo alla forma integrativa o

all'assicuratore (inteso come impresa di assicurazione legalmente autorizzata a gestire i rami vita). Con il fai da te il cliente ritiene al 100% il rischio di sopravvivenza senza avere le competenze e gli strumenti statistici per poterlo affrontare con professionalità;

6) perché l'adesione alla previdenza potrebbe essere letta con la **metafora di un Pac** di lunghissima durata. Riteniamo offensivo ricordare i vantaggi di un'entrata graduale in mercati molto volatili per orizzonti temporali medio-lunghi. Tuttavia, facile è spiegare l'adesione ad un fondo o a un pip come una sorta di pac flessibile che terminerà normalmente al raggiungimento dell'età pensionabile in base al regime di appartenenza proprio di ogni aderente;

7) perché la previdenza complementare, per come è stata studiata, offre anche dei **vantaggi secondari** non da poco. Ecco alcuni di essi:

– tutto il montante cumulato **in caso di morte** dell'aderente potrà andare ai beneficiari sotto forma di capitale e/o anche di rendita, venendo tassato in forma agevolata rispetto ad altre poste finanziarie;

– il regime delle anticipazioni potrebbe essere sfruttato da un genitore per accumulare **munizioni di risparmio immobiliare** da destinare per l'acquisto della prima casa di un figlio, accantonando risparmi in maniera periodica e fiscalmente agevolata che potranno essere dispiegati a suo tempo (decorsi almeno 8 anni e fino al 75% del montante cumulato) per la finalità sopra indicata;

– aderendo a forme pensionistiche integrative è possibile, inoltre, attivare coperture aggiuntive di lungo degenza (quali **long term care**) o altri servizi che difficilmente si sottoscriverebbero nella modalità "stand alone", sia per i costi troppo alti sia l'indisponibilità da parte dell'impresa assicurativa;

8) perché per gli operatori del settore parlare di previdenza complementare vuole dire affrontare coraggiosamente una tematica che coinvolge potenzialmente tutti. Quindi, con questo grimaldello, è possibile sviluppare **trattative di ingresso o di fidelizzazione** con una infinità di nostri assistiti.

GESTIONE DELLE OBIEZIONI

Dopo aver sottolineato i vantaggi di una adesione responsabile e selettiva alla previdenza complementare il consulente si troverà ad affrontare l'inevitabile fuoco di fila di obiezioni che il cliente, anche il più ben disposto all'adesione, inizierà a vomitare sul tavolo della trattativa. Analizziamole una per una fornendo qualche spunto che riteniamo di pratica utilità operativa.

1) L'obiezione più forte è che il **momento dell'uscita dal sistema della previdenza integrativa**, essendo stabilito nel raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal sistema obbligatorio di previdenza del regime di appartenenza dell'aderente, è da un lato generalmente temporalmente lontano ma più di tutto ignoto. Un aderente non potrà sapere se dal momento della sua adesione in avanti il regime obbligatorio subirà riforme che sposteranno sempre più in là l'asticella dell'età pensionabile obbligatoria. Di sicuro l'aspettativa di tutti combacia con un graduale e

inesorabile innalzamento dell'età pensionabile sia per gli uomini sia per le donne (cosa del resto già prevista nell'attuale sistema in cui l'età pensionabile verrà rivista periodicamente in base alle mutate aspettative di vita della popolazione). Molti, vorrei dire troppi, consulenti rimangono frustrati nel proporre gli strumenti previdenziali integrativi, in quanto il potenziale aderente è disincentivato nella scelta proprio dall'orizzonte temporale che lo separa dalla prestazione finale. Prova ne sia il bassissimo tasso di adesione dei giovani lavoratori.

Il ragionamento che fa il potenziale aderente, in estrema sintesi, consiste nel dubitare dell'utilità di fare sacrifici certi oggi per ottenere benefici in un futuro lontano e incerto.

La nostra contro-obiezione sarà che il beneficio dell'adesione non è solo futuro ma anche immediato e si può toccarlo con mano da un lato nella **deduzione annuale che viene monetizzata subito** e dall'altro, e forse maggiormente, nella **soddisfazione psicologica** di aver fatto oggi qualcosa di concreto per affrontare il domani incerto.

2) Non bastasse il primo punto, il cliente che è stato da noi informato sul meccanismo delle prestazioni finali, potrebbe rimanere deluso dal fatto che la legge dispone che **almeno il 50% della prestazione finale** (di norma ci sono infatti alcune eccezioni) sia erogato **sotto forma di rendita** e non di capitale.

Dal mio punto di vista questa è l'obiezione più semplice da smontare. Ho avuto miriadi di clienti che pur avendo la polizza vita, da e per una vita, sono arrivati all'età del pensionamento senza avere la pensione integrativa cui aspiravano quando sottoscrissero il primo contratto assicurativo sulla vita. Questo avveniva in quanto alle scadenze contrattuali, di volta in volta, il cliente posto di fronte alla scelta tra l'opzione rendita o capitale, nella stragrande maggioranza dei casi, statistiche alla mano, sceglieva il capitale vanificando così tutto lo sforzo fatto nella fase di accantonamento periodico.

Il legislatore in questo è stato lungimirante: offre all'aderente una potente deduzione fiscale a fronte del fatto che allo stesso venga erogata una prestazione di rendita vitalizia che secondo il parere di chi scrive, in futuro, potrebbe diventare addirittura obbligatoria. Si vuole evitare che il beneficiario della prestazione possa "consumare" in poco tempo il frutto di una vita di risparmio previdenziale. Il cliente capirà molto bene questa argomentazione e vedrà in un'ottica positiva questo impianto normativo che di fatto gli impedirà di cadere in questo errore.

3) Altra obiezione dell'aderente potrebbe essere quella della **paura di non poter disporre del suo montante in caso di bisogno**.

Sarà facile per il consulente ricordare che il regime delle anticipazioni ricalca migliorandolo quello del TFR. Oltre all'anticipazione del 75% per acquisto o ristrutturazione prima casa per sé o per i figli e del 75% per spese sanitarie documentabili, decorsi almeno 8 anni dall'entrata nella previdenza complementare, sarà possibile ottenere anche un'anticipazione del 30% del montante cumulato per altre esigenze (senza dover nemmeno giustificarne la causa). Sono previsti poi dei meccanismi che tutelano il lavoratore

qualora si trovi in stato di bisogno che arrivano allo svincolo del 50% del montante cumulato (in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi, ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità - licenziamento collettivo -, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria) o addirittura del 100% del montante cumulato (in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo ovvero in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore ai 48 mesi). Insomma, la verità è che nella previdenza complementare tra anticipazioni, riscatti parziali, totali o per decesso, di veramente vincolato rimane ben poco.

4) Infine, ultimo ma non da ultimo, resta da trattare il tema delle **garanzie nella previdenza complementare**.

Qui il discorso sarebbe oltremodo lungo e faticoso. Basti far presente all'aderente che pur in assenza di un vero e proprio fondo di garanzia destinato alla previdenza complementare l'impianto normativo è tra i più efficaci possibili. Ricordiamolo solo con qualche accenno: l'istituzione del responsabile del fondo; l'autonomia patrimoniale perfetta degli strumenti previdenziali integrativi; la severa regolamentazione cui è sottoposto chi istituisce e gestisce le forme previdenziali integrative (Sgr, Sim, compagnie assicurative, etc.); i requisiti di onorabilità e professionalità richiesti alle figure chiave; l'istituto della banca depositaria; i decreti che regolamentano severamente i criteri di investimento (703/96); la possibilità per l'aderente di scegliere comparti garantiti o che statutariamente perseguano andamenti simili alla rivalutazione del TFR; e si potrebbe continuare ancora per molto. Basti questo. Anche perché verrebbe da chiedere al cliente dove possa lui allocare il suo risparmio previdenziale con le medesime o maggiori garanzie in questi difficili momenti finanziari.

IL PROBLEMA DEI COSTI DELL'ADESIONE

Segnaliamo, infine, la tematica dei costi della previdenza complementare.

Abbiamo volutamente lasciato per ultima tutta la tematica dei costi in quanto secondo noi essa deve essere affrontata direttamente con il potenziale aderente, perché ogni tipo di costo si può comprendere e giustificare solo a fronte di un conseguente beneficio che sia percepito almeno come equivalente.

Intanto, si potrebbe far ragionare il cliente sull'enorme costo occulto di una sua mancata adesione (si pensi solo al mancato sfruttamento della capienza fiscale deducibile). Secondariamente, va detto che il termometro che consente un'analisi matematica del prodotto più conveniente almeno da questo punto di vista è l'Isc - indicatore sintetico di costo. L'INDICATORE SINTETICO DI COSTO rappresenta il costo annuo (sempre espresso in percentuale) che l'aderente sostiene, comprensivo di tutte le varie forme di costo: commissioni sui versamenti, percentuale di mantenimento, costi di conversione in rendita, etc..

Piccole differenze possono avere grandi conseguenze (un Isc inferiore dell'1% può comportare una prestazione finale

superiore del 25%).

L'isc altro non sarebbe che la differenza tra il tasso interno di rendimento di un piano previdenziale senza costi e uno comprensivo dei costi. Viene calcolato con riferimento ad un "aderente-tipo", che versa un contributo annuo prefissato e stante l'ipotesi di un tasso di rendimento annuo della forma pensionistica complementare integrativa stabilita da Covip in base al comparto ai diversi comparti.

Covip richiede obbligatoriamente la pubblicizzazione dell'isc, differenziato in base al tempo di permanenza in una stessa forma pensionistica integrativa: 2,5,10,35 anni. Analizzando i dati che periodicamente rende pubblici Covip, emerge come, in media, le formule più care siano nell'ordine: i p.i.p., seguiti dai fondi pensione aperti ad adesione individuale, dai fondi pensione aperti ad adesione collettiva, dai fondi pensione negoziali e dai fondi preesistenti.

Attenzione, tuttavia, alle medie matematiche e più di tutto a verificare gli specifici costi del tipo di comparto scelto dall'aderente. Ovvio è constatare che un comparto azionario presenti costi maggiori di uno obbligazionario. Occorrerà entrare sempre nello specifico dello strumento proposto.

Dal punto di vista di chi scrive difficilmente il problema del costo è un ostacolo reale all'adesione. Può essere invece utilizzato per far comprendere i punti di forza di alcuni strumenti rispetto ad altri.

Per esempio, vogliamo sfatare le critiche talvolta ingiuste che vengono periodicamente riversate da alcuna stampa sui p.i.p. Se è vero infatti che lo strumento in sé risulta più caro di altri, è altrettanto vero che è l'unico (quando lo fa) a fissare il coefficiente di conversione in rendita del montante delle quote di premio già versate, mentre per i fondi pensione occorrerà attendere il momento della prestazione finale per conoscere il coefficiente di conversione legato al sesso e all'età del pensionato che il fondo (o più frequentemente l'impresa di assicurazione) si premurerà di adottare e variare nel tempo in base alle mutevoli aspettative di vita della popolazione.

MODALITA' DI ADESIONE E SCELTA DEL MIGLIOR COMPARTO

Una volta convinto il potenziale aderente ad entrare nella previdenza complementare, occorrerà assisterlo nelle due cruciali decisioni conseguenti:

- 1) con quanto contribuire;
- 2) come aderire, cioè quale forma pensionistica prediligere e nello specifico quale linea/comparto scegliere.

Sul primo punto, il mio personale consiglio, ancora una volta dettato da una lunga esperienza sul campo, fatti salvi gli stringenti obblighi normativi già noti, è di non fare alcun affidamento sui programmi informatici di simulazione e previsione del fabbisogno pensionistico integrativo che compagnie, autorità e fondi pensione mettono a disposizione dei potenziali aderenti e degli addetti al collocamento, che per quanto verosimili e ben fatti ottengono come unico risultato quello di scoraggiare definitivamente un cliente già molto indeciso di suo.

Infatti, dopo un lodevole e impegnativo lavoro di inseri-

mento di tutti i dati specifici del potenziale aderente quali cassa/ente obbligatorio di appartenenza, anzianità contributiva, etc.. la necessità di integrazione che il computer evidenzia è sempre talmente elevata da allontanare il cliente dalla risoluzione del suo problema.

Il consiglio è quello di sensibilizzare il potenziale aderente e di accettare il suo budget di partenza. Riflettiamo bene su questo punto: l'importante è far partire il meccanismo di accumulo con la cifra che il cliente è disposto a versare. In momenti successivi sarà opportuno spingerlo ad aumentare la contribuzione o in maniera strutturale o con versamenti una tantum.

Ricordiamo che per legge non esistono importi minimi e che il massimo deducibile è di 5.164,57 euro per anno, anche se dal punto di vista fiscale sono ammessi versamenti di contributi ulteriori che nel momento della percezione non verranno tassati.

Sul secondo punto vorremmo spendere una breve riflessione. La scelta discriminante per l'aderente non è individuare la forma pensionistica migliore in assoluto ma quella più adatta al suo particolare profilo di rischio ed alle sue specifiche esigenze.

Non vogliamo ripercorrere lo schema delineato delle differenti priorità tra un lavoratore dipendente ed uno autonomo o un non lavoratore. Inutile anche soffermarsi sul perché preferire comparti azionari quando si ha di fronte un lungo orizzonte temporale e si hanno le competenze finanziarie e la predisposizione psicologica per sostenere un'elevata volatilità dei risultati annuali. Abbiamo anche già evidenziato i punti di forza di quei p.i.p. che adottano il meccanismo delle gestioni separate (mentre i p.i.p. c.d. di tipo unit sono, almeno da questo punto di vista, del tutto assimilabili ai fondi pensione risultando semplicemente più cari di questi ultimi).

Quindi, in sintesi, focalizziamo l'attenzione dell'aderente sulla scelta del miglior comparto non trascurando di evidenziare la possibilità (ove consentito) di un'adesione di tipo multi comparto; quest'ultima infatti risulta quasi sempre la scelta più indicata per gestire l'emotività del cliente, che potrebbe così facendo allocare il proprio montante cumulato e i contributi futuri su differenti comparti pesati in base alle proprie esigenze, tra l'altro con la possibilità di variare nel tempo parte o tutta la composizione della sua posizione previdenziale.

In quest'ottica non possiamo trascurare di elogiare la sempre più diffusa presenza di prodotti che utilizzano il meccanismo automatico del life cycle in base al quale il montante individuale cumulato viene allocato in comparti sempre più prudenti all'avvicinarsi dell'età di pensionamento del cliente.

Infine qualora ci trovassimo di fronte a potenziali aderenti particolarmente indecisi suggerisco di utilizzare l'argomentazione dell'esistenza dell'istituto della portabilità. Tale istituto infatti consente ogni due anni (e in casi particolari anche prima) al cliente, qualora fosse insoddisfatto della scelta effettuata o se manifestasse mutate esigenze, di richiedere il passaggio di tutto il montante individuale cumulato ad altra forma pensionistica integrativa con una semplice comunicazione scritta senza subire alcuna pena-

lizzazione fiscale o in termini di costi.

VANTAGGI DEL BUSINESS DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER L'INTERMEDIARIO.

Desideriamo, da ultimo, riassumere i motivi per i quali un diligente e preparato consulente non dovrebbe permettersi di trascurare, come purtroppo sta avvenendo, questa particolare area di business potenziale.

Ecco, in sintesi, tali motivazioni:

- la previdenza complementare è l'occasione magnifica per educare i propri clienti a vivere bene le fluttuazioni dei mercati sfruttandole a proprio vantaggio;
- presidiando il bisogno previdenziale in prima persona, il consulente è in grado di tenere a distanza potenziali competitor, servendo il cliente a 360 gradi e non risolvendo esclusivamente limitate esigenze contingenti;
- il consulente, così facendo, sarà in grado di aumentare la propria share of wallet del cliente; questo comporterà un inevitabile aumento dei propri guadagni nel lungo termine;
- parlare il linguaggio del cliente (che sente moltissimo il problema della previdenza complementare) e non quello esclusivo dei prodotti prettamente finanziari, ci avvicinerà maggiormente a lui e alle sue reali esigenze di certezza;
- fare un buon servizio consulenziale consentirà di proteggere a tutto tondo l'aderente e quindi la società nel suo complesso dai danni di una cattiva allocazione (asset-need) del cruciale risparmio previdenziale;
- il mercato della previdenza complementare, nel momento in cui scriviamo, è assolutamente tra i mercati con maggiore potenzialità di sviluppo. Si pensi soltanto, per esempio, alla categoria dei giovani lavoratori, dove circa 3 lavoratori su 5 sono ancora completamente privi dello strumento della previdenza complementare;
- la previdenza complementare è un piede di porco universale, un cavallo di troia al nostro continuo servizio: esso

ci offre la scusa eterna per interloquire con il nostro potenziale cliente e di farlo quasi in assenza di concorrenti, dato l'alto valore aggiunto consulenziale richiesto e i bassi margini di vendita offerti;

- la previdenza complementare comporta infinite possibilità di cross selling (per soddisfare ogni need allocation possibile) e rende sempre più profondo e fidelizzato il rapporto del consulente con il cliente;
- affrontare a tutto tondo il problema della previdenza complementare ci consente di entrare nella proposizione di servizi/prodotti in grado di risolvere anche tutti i bisogni del cliente annessi e connessi con quelli strettamente previdenziali sviluppando aree di business assicurative e/o finanziarie impensabili.

CONCLUSIONI

Molto si è detto ma molto si potrebbe ancora dire.

La previdenza pubblica e quella complementare, in particolare, sono cantieri perennemente aperti, in Italia come in buona parte del resto del mondo occidentale.

Quello che possiamo e dobbiamo fare è affiancarci all'aderente per aiutarlo nelle difficili scelte di oggi che soltanto a lui competono e che produrranno i loro maggiori effetti dal momento del pensionamento in avanti.

Rimandiamo a eventuali futuri interventi su questa rivista tutti i consigli, le avvertenze, le accortezze che andranno messe in atto con prudenza e attenzione nell'altrettanto difficile fase della manutenzione ordinaria e/o straordinaria della posizione previdenziale dei nostri clienti già entrati nel sistema della previdenza complementare.

Buon accantonamento previdenziale a tutti!

CARLO GALBIATI

COME COSTRUIRE UN PORTAFOGLIO EFFICIENTE

Diversificazione e lungo periodo.

Costruire un portafoglio efficiente significa, dato un certo rendimento che si vuole ottenere, minimizzare il rischio; oppure (ma è l'altra faccia della stessa medaglia), stabilire il rischio massimo che si è disposti a sopportare, massimizzare il rendimento.

In ogni caso lo strumento principe per ridurre il rischio finanziario è la diversificazione. Diversificare infatti consente di essere meno influenzati dai singoli titoli per il risultato finale dell'investimento; significa attenuare gli shock che possono colpire i singoli titoli.

Per diversificare correttamente occorre:

- investire in tutte le asset class disponibili e cioè azioni, obbligazioni, monetario, immobiliare, beni rifugio, materie prime;
- investire su più mercati, su più settori e su più valute;

- investire in strumenti non correlati o correlati in maniera inversa, in modo che il calo di uno sia compensato dal rialzo dell'altro;

- non esagerare: l'eccessiva diversificazione non porta ad alcun valore aggiunto ma è anzi dannosa in quanto comporta solo un aumento dei costi di gestione;

- diluire nel tempo l'investimento acquistando a rate le diverse asset class (ovviamente ad eccezione dei titoli del mercato monetario).

Il secondo fattore fondamentale per ridurre il rischio è quello di adottare un orizzonte di investimento di lungo periodo. Il fattore tempo, infatti, è in grado di diluire le fluttuazioni, anche violente, di breve periodo che si verificano periodicamente sui mercati, facendole risultare impercettibili in quanto smorzate dai trend generali di crescita.