

*Act* del 1986 e devono essere a ciò appositamente autorizzati<sup>76</sup>. Tuttavia, allorché gli schemi effettuino determinati investimenti, regolati dal *Financial Services Act* del 1986, vi è l'obbligo per i *trustees* di nominare un *professional fund manager*. In questo caso i *trustees* restano, comunque, responsabili della definizione dell'*asset allocation* strategica che deve essere riassunta in uno specifico documento scritto c.d. *Statement of investment principles*<sup>77</sup>.

In ragione del principio della separatezza dei patrimoni dei fondi pensione dai patrimoni dei datori di lavoro è, inoltre, previsto, in generale, che il denaro dei fondi sia depositato su un conto del tutto separato da quello del datore di lavoro<sup>78</sup>.

All'interno degli *Occupational pension schemes* troviamo, poi, forme che operano in regime di prestazione definita (*Defined-Benefit plans*) (DB)<sup>79</sup> e forme che operano in regime di contribuzione definita (*Defined-Contribution plans*) (DC)<sup>80</sup>.

Nei *Defined-Benefit plans* l'ammontare della prestazione pensionistica è fissata all'atto dell'adesione per mezzo di una formula che ne predetermina le prestazioni in relazione al salario base. Quest'ultimo, a sua volta, può esser considerato in due modi differenti. E' possibile, infatti, prendere a riferimento il salario raggiunto nell'ultimo periodo lavorativo (*final-salary* o *final-remuneration*), oppure la media del salario percepito durante l'intera carriera<sup>81</sup>.

I contributi possono esser versati sia dai lavoratori che dai datori di lavoro<sup>82</sup>. Mentre per i primi la contribuzione è facoltativa, al fine di incrementare i benefici, ed è corrisposta in misura fissa, il datore di lavoro, diversamente, è obbligato a contribuire in una misura che viene adeguata, in genere, ogni tre anni, secondo piani attuariali, così da permettere di coprire il costo delle prestazioni.

La natura dell'obbligazione del datore di lavoro rispetto ad una forma a prestazione definita varia a seconda che lo schema sia costituito nella forma c.d. *shared-*

<sup>76</sup> Ai sensi della sezione 19 del *Financial Services Act* del 1986 i *trustees* che non provvedono all'attività ordinaria di investimento non sono tenuti alla previa autorizzazione.

<sup>77</sup> I *fund managers*, siano essi gli stessi *trustees* o i *professional managers*, sono soggetti alla vigilanza della FSA.

<sup>78</sup> Sezione 49 del *Pensions Act* del 1995.

<sup>79</sup> Qualora il lavoratore cambi lavoro vi è la possibilità di trasferire la posizione ad un altro schema pensionistico ovvero di lasciare la stessa presso lo schema di origine. Nel primo caso, tuttavia, nei piani a prestazione definita, la portabilità della posizione ha un costo per il lavoratore. Per un lavoratore medio che cambi lavoro sei volte durante la sua carriera è stato ipotizzata una possibile diminuzione nell'ordine del 25 per cento della prestazione finale, rispetto a chi resta sempre presso lo stesso datore di lavoro.

<sup>80</sup> I due sistemi sono anche noti come *contracted-out related scheme* (COSRS) e *contracted-out money-purchase scheme* (COMPS). Al fine di ottenere l'autorizzazione ad operare come *contract-out*, i piani COSRS sono tenuti ad offrire prestazioni quantomeno non inferiori a quelle erogate dal SERPS, mentre i piani COMPS devono prevedere contribuzioni non inferiori alle minori contribuzioni del sistema obbligatorio. Entro certi limiti fissati dalla *Inland Revenue* sono, comunque, ammesse contribuzioni volontarie (c.d. *Additional Voluntary Contributions* o *Free-Standing Additional Voluntary Contributions*).

<sup>81</sup> Un sistema tipico è quello che si fonda sulla formula di un sessantesimo dell'ultimo salario per ogni anno di servizio prestato, fino ad un massimo di 40 anni, in base al quale si può arrivare a percepire al massimo una rendita pensionistica pari ai due terzi dell'ultimo salario.

<sup>82</sup> In generale, la contribuzione ad un fondo a prestazione definita è fatta dal lavoratore nella misura del 5-6 per cento della retribuzione, mentre quella del datore di lavoro ammonta a circa il 10-12 per cento della retribuzione, per un totale del 15-18 per cento. Le contribuzioni ai fondi a contribuzione definita ammontano invece, in genere, al 3 per cento per il lavoratore e al 6 per cento per il datore di lavoro, per un totale del 9 per cento.

*cost* ovvero nella forma c.d. *balance of costs*. Nel primo caso entrambe le quote di contribuzione dovute dal datore di lavoro e dal lavoratore variano nel tempo in ragione dei bilanci attuariali mentre nella seconda ipotesi la quota di contribuzione dovuta dal lavoratore resta fissa nel tempo ed è la quota di contribuzione dovuta dal datore a variare in ragione delle necessità del fondo.

Il regime della prestazione definita è stato il più utilizzato dai fondi di nuova istituzione, sia del settore privato che di quello pubblico, negli anni dal 1970 al 1990. Dalla metà degli anni '90, invece, le forme a prestazione definita hanno iniziato a chiudere le adesioni a nuovi iscritti ed anche ad essere poste in liquidazione, a vantaggio delle forme a contribuzione definita.

Anche se la tendenza in atto è verso le forme a contribuzione definita<sup>83</sup>, la stragrande maggioranza degli aderenti agli *Occupational pension schemes* risulta, peraltro, ad oggi ancora iscritta a schemi strutturati secondo il sistema della prestazione definita. (Tav.a2.2)

#### Tav. a2.2

#### Sistema pensionistico del Regno Unito. Distribuzione dei fondi pensione per tipologia e settore.

(anno 2000; valori percentuali)

Tipologia	Fondi del settore privato	Fondi del settore pubblico	Totale
Fondi a contribuzione definita ( <i>money purchase</i> )	23,5	4,6	22,0
Fondi a prestazione definita ( <i>final salary</i> )	72,0	93,0	74,0
Forme ibride	4,5	2,4	4,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazioni COVIP su dati tratti dal *Myners Report* (marzo 2001).

Il *Pensions Act* del 1995 prescrive ad ogni *Occupational pension scheme* di dotarsi di un attuario e di un revisore dei conti, i quali sono tenuti a comunicare all'OPRA le irregolarità riscontrate nella gestione del fondo.

Al fine di garantire che gli *Occupational pension schemes*, in regime di prestazione definita, siano in grado di far fronte agli impegni assunti, sono state dettate, dal legislatore, regole anche sui margini di solvibilità dei predetti fondi. Il *Pensions Act* del 1995 ha, infatti, introdotto il c.d. *Minimum Funding Requirement* (MFR)<sup>84</sup>. A norma

<sup>83</sup> Circa l'85 per cento dei nuovi *Occupational pension schemes* sono schemi a contribuzione definita.

<sup>84</sup> Prima di tale intervento normativo, nel caso in cui il patrimonio dello schema fosse risultato insufficiente rispetto agli obblighi previdenziali assunti, vi era la possibilità per il datore di lavoro di procedere alla riduzione delle prestazioni in base ad un ordine di priorità dei beneficiari definito nel regolamento dello schema. Con il *Pensions Act* qualsiasi insufficienza del patrimonio del fondo

del MFR, i piani pensionistici a prestazione definita devono sottoporsi, almeno ogni 3 anni, ad un *test* di solvibilità<sup>85</sup>. Qualora si verificano degli scostamenti rispetto ai valori dettati dal *test*, è previsto che l'OPRA chieda di intervenire mediante contribuzioni aggiuntive, in modo da riportare il livello di solvibilità ai limiti previsti. Detto sistema è stato molto criticato soprattutto per la sua rigidità; il Governo, nel marzo 2001, ha annunciato l'intenzione di sostituirlo con un altro sistema più flessibile, che tenga cioè maggiormente conto delle singole realtà.<sup>86</sup>

Per i *contracted-out Occupational pension schemes* è prevista, poi, l'indicizzazione delle prestazioni pensionistiche in linea con gli incrementi dell'indice dei prezzi fino a un massimo del 5 per cento (limite fissato al 3 per cento per la parte di pensione riferita a periodi di lavoro effettuati dall'aprile 1988 all'aprile 1997).

E', inoltre, previsto che i lavoratori che lasciano il lavoro entro due anni possono ottenere la restituzione dei contributi da loro versati in pura linea capitale, senza alcun interesse, mentre coloro che hanno più di due anni di iscrizione al fondo non possono vantare alcun diritto sulla posizione prima del pensionamento.

Al 31.03.2001<sup>87</sup> gli *Occupational pension schemes* gestivano all'incirca 850 miliardi di sterline. Raffrontando il portafoglio complessivo alla fine del 1991 e alla fine 1999, si osserva che il settore ha registrato, nel periodo, una significativa crescita complessiva.(Tav.a.2.3).

## Tav. a2.3

**Portafoglio degli *Occupational pension schemes*.**  
(importi in milioni di sterline)

	1991	1999	Variazione % 1991/1999
Depositi	16.493	19.994	0,21
Obbligazioni	33.623	96.845	1,88
Azioni	244.631	530.884	1,17
Prestiti	310	12	-0,96
Attività non finanziarie	26.344	25.105	-0,05
Altro	25.364	110.916	3,37
<b>Totale</b>	<b>346.765</b>	<b>783.756</b>	<b>1,26</b>

Fonte: Elaborazioni COVIP su dati OCSE 2001

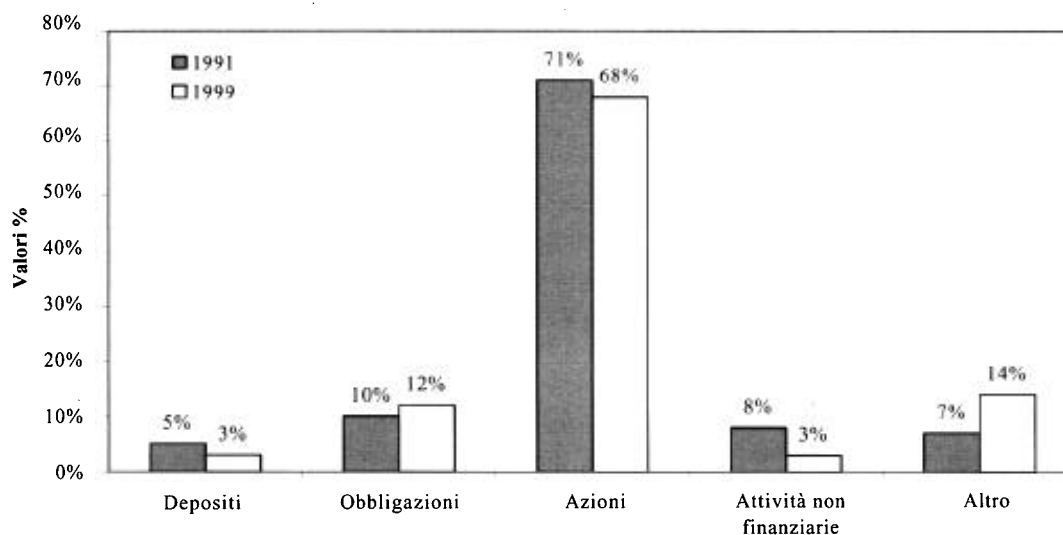
dà, invece, luogo ad un debito del datore di lavoro, legalmente perseguibile. Tuttavia, detto debito non gode di alcun privilegio nell'ipotesi del fallimento del datore di lavoro.

<sup>85</sup> Inoltre, gli attuari sono tenuti a verificare, con cadenza annuale, se lo schema è in grado di pagare le pensioni sia in un'ottica di lungo periodo dello schema sia in un'ottica di chiusura a breve dello stesso. In particolare, essi devono determinare il grado di corrispondenza dello schema alle regole del MFR.

<sup>86</sup> La debolezza delle MFR è emersa con evidenza nell'anno 2000 allorché il fondo pensione della *Blagden*, società del settore chimico, in regola con le MFR, è risultato, tuttavia, insolvente ed in grado di far fronte solo ai due terzi delle obbligazioni pensionistiche assunte.

<sup>87</sup> Dati tratti dall'*Annual Report 2000/2001* dell'OPRA.

Tav. a2.4

**Occupational pension schemes. Dinamica dell'asset allocation dei portafogli (1991-1999).**

Fonte: Elaborazioni COVIP su dati OCSE 2001

### 1.2.2 Schemi pensionistici individuali

I *Personal pension schemes* sono schemi pensionistici offerti e gestiti da istituzioni finanziarie (es. banche e compagnie assicurative). Sia i lavoratori dipendenti che i lavoratori autonomi possono aderirvi individualmente. Dall'aprile 2001 l'adesione è consentita anche ai soggetti non percettori di reddito. A partire dal luglio 1988 i lavoratori dipendenti vi possono accedere in alternativa all'adesione all'*Occupational pension scheme* del datore di lavoro e/o in alternativa al SERPS.

Questi schemi operano in regime di contribuzione definita e l'onere contributivo è, di regola, a carico del lavoratore; a differenza degli *Occupational pension schemes*, gli schemi pensionistici individuali non sono, infatti, sponsorizzati dai datori di lavoro, i quali hanno, comunque, facoltà di parteciparvi. Negli schemi pensionistici individuali la pensione è correlata alla dimensione della posizione individuale accumulata e non esiste alcun limite alla pensione che può essere ricevuta.

L'erogazione della pensione può avvenire tra i 50 e i 75 anni e deve essere protetta dall'inflazione fino ad un tasso massimo del 3 per cento annuo. E' possibile ricevere una somma in forma di capitale (*lump-sum*) esentasse per un valore massimo del 25 per cento del valore della posizione individuale.

### 1.2.3 Stakeholder Pension Schemes (SPSs)<sup>88</sup>

Gli *Stakeholder pension schemes*, introdotti dal *Welfare Reform and Pensions Act* del 1999, sono piani di accumulo aggiuntivi che possono essere utilizzati quale strumento di *contracting-out* dal SERPS.

Gli SPSs sono principalmente rivolti a coloro che dispongono di redditi medio-alti e che non godono di altre forme di previdenza complementare. Vi possono aderire anche coloro che, già iscritti ad un *Occupational pension scheme*, percepiscono retribuzioni inferiori alle 30.000 sterline ed anche a coloro che non sono titolari di redditi (es. le casalinghe o i bambini) ma che sono in grado di risparmiare a fini previdenziali (in questo caso vi è un limite alla contribuzione annuale ammessa ai benefici fiscali di 3.600 sterline).

Dall'ottobre 2001 tutti i datori di lavoro sono obbligati ad offrire ai propri dipendenti, con stipendi superiori al *National insurance lower earnings limit*, l'accesso ad uno *Stakeholder pension scheme*. Ne sono esentate quelle imprese che hanno meno di cinque dipendenti, o che già offrono al proprio personale la possibilità di aderire ad un *Occupational pension scheme* ovvero che già contribuiscono, in misura non inferiore al tre per cento del salario, ad un *Personal pension scheme*.

Questi schemi devono rispondere, poi, a certi *standard* dettati dalla legislazione: le spese di gestione e di amministrazione del fondo non possono superare, per ogni anno, l'uno per cento del valore delle risorse in gestione; il livello minimo di contribuzione è pari a venti sterline, non possono essere previste, a carico dell'iscritto, spese di ingresso e di uscita, né spese per l'interruzione e la ripresa delle contribuzioni; vi deve essere, inoltre, la possibilità per gli iscritti di cambiare gestore senza alcuna penalità.

Gli *Stakeholder pension schemes* devono essere strutturati secondo il meccanismo della contribuzione definita e sono soggetti alle stesse restrizioni dei *Personal pension schemes*. Sotto il profilo di vigilanza, gli SPSs sono soggetti, per taluni profili, al controllo dell'OPRA, a quello dell'*Ombudsman* per i reclami, mentre la supervisione sui gestori finanziari spetta alla *Financial Services Authority* (FSA).

<sup>88</sup> Sulla base dei dati riportati dalla Rivista IPE (*Investment & Pensions Europe*) di febbraio 2002, tratti dalla *Association of British Insurers*, risulta che nei primi 8 mesi dall'introduzione degli *stakeholder pensions* sarebbero stati sottoscritti 570.000 contratti.

## 2. La vigilanza sui fondi pensione

Lo scandalo Maxwell<sup>89</sup>, verificatosi nel 1991, ha dato luogo nel Regno Unito ad un acceso dibattito, sia politico che tecnico, in merito alla necessità di ridisegnare il sistema di vigilanza posto a garanzia degli iscritti ai fondi pensione. Ciò ha portato, dapprima, all'istituzione da parte del Governo, nel mese di giugno 1992, di un comitato, c.d. *Pension Law Review Committee* (PLRC) con lo scopo di analizzare eventuali interventi idonei a riformare la normativa di settore.

Nel suo rapporto finale, consegnato al Governo nel settembre 1993, il PLRC formula numerose proposte di modifica del sistema. Tra le principali questioni evidenziate dal rapporto vi è, innanzitutto, la necessità di rivedere la normativa relativa agli amministratori dei fondi pensione (*trustees*), attraverso l'inserimento obbligatorio anche di rappresentanti dei lavoratori ovvero attraverso l'affidamento dell'amministrazione a soggetti indipendenti.

Il rapporto rileva, inoltre, l'opportunità di prevedere forme di tutela dei beneficiari, quali fondi di garanzia, per l'ipotesi in cui le risorse dei fondi risultino insufficienti a far fronte agli impegni assunti. Un'altra raccomandazione riguarda, poi, una maggiore trasparenza dei bilanci e dell'attività di investimento delle risorse dei fondi, da attuarsi mediante la certificazione annuale dei bilanci da parte di revisori indipendenti, la comunicazione dei dati e delle informazioni ai beneficiari e l'invio periodico di dati alle Autorità di vigilanza. Infine, in merito alla vigilanza, il rapporto evidenzia l'opportunità di rafforzare il ruolo e i poteri degli organi di vigilanza sul settore.

Le proposte avanzate da questo comitato sono state, in buona parte fatte proprie dal legislatore e trasfuse nel *Pensions Act* del 1995, il quale, entrato in vigore nel mese di aprile del 1997, ha riformato la disciplina dei fondi pensione ed ha istituito l'*Occupational Pensions Regulatory Authority*.

Attualmente le Autorità direttamente coinvolte nella vigilanza del settore sono il *Department for Work and Pensions*, la *Inland Revenue*, l'*Occupational Pensions Regulatory Authority*, la *Financial Services Authority*.

Il Ministero del Lavoro e delle pensioni, istituito nell'attuale configurazione l'8 giugno 2001, inglobando alcune competenze in precedenza attribuite al *Department of Social Security*, al *Department for Education and Employment* e all'*Employment Service*, è responsabile della politica previdenziale del Regno Unito.

In materia di previdenza complementare, al Ministro del Lavoro e delle pensioni (*Secretary of State*) sono attribuiti vari poteri riguardanti, in particolare, la nomina (a

---

<sup>89</sup> Cfr. il successivo paragrafo 5.

certe condizioni) dei componenti dell'OPRA, del *Pensions Compensation Board* e del *Pensions Ombudsman* ed il loro funzionamento.

Alla *Inland Revenue* (simile alla nostra Agenzia delle Entrate) compete, sotto la generale supervisione del Ministro del Tesoro, l'amministrazione, tra l'altro, del regime di tassazione delle forme di previdenza complementare ed il controllo in ordine al rispetto delle regole dettate dalla normativa per l'ottenimento dei connessi benefici fiscali.

Gli *Occupational pension schemes* che intendono beneficiare di talune agevolazioni fiscali (in particolare, dell'esenzione da tassazione dei redditi da capitale e dei rendimenti conseguiti) sono tenuti a richiedere l'autorizzazione del *Pension Schemes Office* (PSO) della *Inland Revenue*.

Al fine, poi, di essere ammessi ad operare in alternativa al SERPS occorre ottenere dal PSO l'attestazione di corrispondenza al *Reference Scheme Test* (riguardante i livelli minimi di prestazioni), per i fondi a prestazioni definite, od al *Protected Rights Test* (per i livelli minimi di contribuzione), per quelli a contribuzione definita.

\* \* \*

L'*Occupational Pensions Regulatory Authority* (OPRA), istituita dal *Pensions Act* del 1995, inglobando molte delle competenze in precedenza attribuite all'*Occupational Pensions Board* (OPB), istituito dal *Social Security Act* del 1973, è un'organizzazione indipendente ed autonoma che opera sotto la vigilanza del Ministro del Lavoro e delle pensioni con competenza su tutto il Regno Unito. Il funzionamento dell'OPRA è, per lo più, finanziato da contributi a carico delle forme pensionistiche complementari.

Tutti i componenti dell'Autorità sono nominati dal Ministro del Lavoro. In particolare, due membri devono essere nominati a seguito di apposite consultazione con le organizzazioni rappresentative, rispettivamente, dei lavoratori e dei datori di lavoro mentre gli altri componenti devono essere dotati di specifiche competenze nel settore assicurativo ovvero in materia di amministrazione e gestione degli *Occupational pension schemes*.

Con cadenza annuale, l'OPRA deve riferire al Ministro del Lavoro in merito all'attività svolta. La relazione è, quindi, trasmessa, dal Ministro, ai due rami del Parlamento. Il Ministro del Lavoro può impartire direttive generali in ordine alle procedure che l'Autorità deve seguire nell'esercizio delle sue funzioni ed alle modalità secondo le quali le funzioni devono essere esplicate, così come può, d'intesa con il Ministro del Tesoro, impartire disposizioni in merito alla redazione del bilancio dell'Autorità.

L'OPRA è nata, essenzialmente, con lo scopo di proteggere gli interessi degli iscritti agli *Occupational pension schemes*. Di recente, peraltro, le sue competenze sono state estese, per taluni profili, anche ai *Personal pension schemes*.

Nei confronti degli *Occupational pension schemes*, l'OPRA ha il potere di verificare, anche tramite ispezioni, il corretto adempimento da parte degli amministratori (*trustees*) degli obblighi loro imposti dalla normativa e, se del caso, di rimuovere un soggetto dall'incarico di *trustee*, di incaricare un *trustee* indipendente dell'amministrazione di uno schema pensionistico, di irrogare sanzioni ed, infine, di denunciare all'Autorità giudiziaria le violazioni penali riscontrate. Si tratta, per lo più, di un organo reattivo che interviene, cioè, sulla base delle segnalazioni ricevute dagli attuari e dai revisori degli schemi, i quali hanno il dovere di comunicare le violazioni di legge riscontrate.

Con riferimento agli *Stakeholder pension schemes*, l'OPRA provvede alla tenuta di uno specifico Registro degli schemi che sono stati istituiti e che risultano in regola con le prescrizioni di legge<sup>90</sup>, provvedendo alla verifica del rispetto delle condizioni previste, potendo, in difetto, sanzionare gli schemi che non siano più rispondenti alla normativa ed anche provvedere alla cancellazione degli stessi dal registro. Al riguardo, compete, inoltre, all'OPRA il potere di applicare sanzioni a quei datori di lavoro che non offrano al proprio personale l'accesso ad uno *Stakeholder pension schemes*.

A seguito dell'introduzione degli *Stakeholder pension schemes*, è stato, poi, riconosciuto all'OPRA il potere di vigilare sul corretto e tempestivo versamento da parte dei datori di lavoro, laddove previsto, delle quote di contribuzione ai *Personal pension schemes*.

L'Autorità provvede, inoltre, tramite il *Pension Schemes Registry*, alla tenuta di un ulteriore registro<sup>91</sup>, distinto da quello degli *Stakeholder pension schemes*, nel quale vengono annotati tutti gli *Occupational pension schemes* ed i *Personal pension schemes*, che sono stati, nel tempo, istituiti nel Regno Unito. Oltre che per finalità statistiche, il registro ha lo scopo di fornire informazioni gratuite a coloro che intendano rintracciare una certa forma pensionistica di cui si è persa traccia.

L'OPRA è, infine, incaricata della riscossione dei contributi posti a carico degli schemi pensionistici e finalizzati alla copertura delle spese di funzionamento della stessa, dell'*Ombudsman*, del *Pensions Compensation Board* e del *Pensions Advisory Service*.

\* \* \*

Con l'entrata in vigore del *Financial Services and Markets Act (FSMA)* del 2000<sup>92</sup> i poteri di vigilanza e di regolamentazione del mercato finanziario, assicurativo e

<sup>90</sup> Localizzato in *Brighton*.

<sup>91</sup> Localizzato in *Newcastle upon Tyne*.

<sup>92</sup> Realizzatasi con il *Royal Assent* del 14.06.2000.



bancario del Regno Unito sono stati accentrati in capo ad un unico soggetto, la *Financial Services Authority* (FSA)<sup>93</sup>.

La FSA è un ente indipendente non governativo e, cioè, una società di capitali privata (c.d. *private limited company*), finanziata con i contributi dei soggetti vigilati. I membri del consiglio di amministrazione sono, peraltro, nominati dal Ministro del Tesoro.

I compiti istituzionali della FSA riguardano, in generale<sup>94</sup>, la salvaguardia della stabilità dei singoli operatori economici (c.d. *market confidence*), la protezione del risparmiatore (c.d. *consumer protection*), la prevenzione e la repressione dei reati finanziari (c.d. *reduction of financial crime*) nonché la funzione di diffondere, tra la popolazione, la conoscenza della materia finanziaria (c.d. *public awareness*).

Con riferimento all'intermediazione mobiliare, l'attività di *investment business*<sup>95</sup> è soggetta ad un regime di autorizzazione preventiva da parte della FSA. Ciò riguarda, principalmente, l'attività di negoziazione in valori mobiliari (*dealing in investment*), l'attività di mediazione professionale in valori mobiliari (*arranging deals in investment*), l'attività di gestione (*managing investments*) e l'attività di consulenza finanziaria (*investment advice*).

In base alla normativa, la possibilità di ottenere la preventiva autorizzazione a svolgere servizi di investimento è vincolata al possesso di determinati requisiti (c.d. *threshold conditions*)<sup>96</sup> ed è sanzionato, penalmente e civilmente, l'esercizio dell'attività di intermediazione mobiliare in difetto dell'apposita autorizzazione (o esenzione). Successivamente al rilascio dell'autorizzazione, la FSA vigila, anche mediante ispezioni ed investigazioni, sulla rispondenza dei soggetti autorizzati ai requisiti di legge.

Il sistema di controllo dell'attività di intermediazione mobiliare prevede, inoltre, l'assoggettamento degli intermediari mobiliari a specifiche norme di condotta definite dalla FSA.

In materia di previdenza complementare, la FSA è competente ad autorizzare e, quindi, a vigilare, sui gestori professionali delle risorse degli *Occupational pensions schemes*, a disciplinare l'offerta dei *Personal pensions schemes* e degli *Stakeholder pension schemes* e a vigilare sui gestori dei predetti schemi.

<sup>93</sup> In precedenza, il *Financial Service Act* del 1986 attribuiva le funzioni di regolamentazione e di vigilanza sulle attività di intermediazione, di mediazione, di gestione, di consulenza e di sottoscrizione di strumenti finanziari alla *Securities Investment Board* (SIB), il *Banking Act* del 1987 assoggettava alla vigilanza della *Bank of England* la vigilanza sull'attività di raccolta dei depositi bancari, l'*Insurance Companies Act* del 1982 e il *Lloyd's Act* del 1982 riconosceva al *Council of Lloyd's* le competenze di vigilanza sul mercato assicurativo.

<sup>94</sup> Si tratta dei c.d. *general duties* che sono indicati nella sezione 2 del *Financial Services and Markets Act* del 2000.

<sup>95</sup> Per le definizioni di *investment* e di *investment business* si veda il *FSMA schedule 2*.

<sup>96</sup> Quali, ad esempio, l'adeguatezza delle risorse finanziarie, la valutazione che gli esponenti del soggetto richiedente siano *fit and proper*, cioè professionalmente competenti ed onorabili e l'analisi della struttura del gruppo a cui appartiene il soggetto che richiede l'autorizzazione.

### 3. Forme di garanzia

Varie sono le forme di garanzia, dirette o indirette, che il sistema prevede a tutela degli iscritti.

In particolare, il *Pensions Compensation Board* (PCB), istituito dal *Pensions Act* del 1975, è un organismo autonomo ed indipendente competente ad amministrare un *Pensions compensation scheme*, un fondo, cioè, di garanzia degli iscritti agli *Occupational pensions schemes* da eventuali insolvenze dei fondi pensione, dovute a comportamenti illegali di terzi.

I componenti del PCB sono nominati dal Ministro del Lavoro e delle pensioni a seguito di apposite consultazioni con le organizzazioni rappresentative, rispettivamente, dei datori di lavoro e dei lavoratori. Con cadenza annuale, il PCB deve riferire al Ministro del Lavoro in merito all'attività svolta. La relazione è, quindi, trasmessa, dal Ministro, ai due rami del Parlamento.

Il *Pensions Act* del 1975 attribuisce al PCB il potere di decidere se il risarcimento è dovuto e di provvedere ai relativi pagamenti. Il risarcimento è dovuto a condizione che lo schema sia stato istituito nella forma del *trust*, che le perdite patrimoniali siano dipendenti da atti illegali (es. furto, truffa, appropriazione indebita), che anche il datore di lavoro sia insolvente, che la perdita corrisponda, per gli schemi in regime di contribuzione definita, ad almeno il dieci per cento del patrimonio del fondo e, per gli schemi a prestazione definita, che il piano risulti sotto il novanta per cento del valore degli impegni in essere.

Per gli schemi a prestazione definita, il risarcimento è limitato al 90 per cento della perdita ovvero, se minore, all'ammontare necessario per riportare il piano al novanta per cento dei livelli di solvibilità. Nei piani a contribuzione definita, il risarcimento è limitato al minore importo tra il 90 per cento della perdita e l'importo necessario per riportare il piano al 90 per cento del patrimonio detenuto prima della perdita.

Il fondo di garanzia è finanziato da un prelievo annuale operato su tutti gli *Occupational pension schemes*, calcolato sulla base del numero degli iscritti, che viene attivato solo a seguito del verificarsi di un evento che abbia dato luogo al pagamento del risarcimento. Il prelievo è raccolto dall'OPRA nell'interesse del PCB. In aggiunta ai fondi accumulati sulla base del predetto prelievo, il PCB ha anche il potere di acquisire, entro certi limiti, risorse mediante prestiti erogati da determinate istituzioni finanziarie.<sup>97</sup>

Vi è, inoltre, il *Pensions Ombudsman*, il cui ruolo e poteri sono stati definiti con il *Pension Schemes Act* del 1993 e, quindi, riformati con il *Pensions Act* del 1995.

<sup>97</sup>Nessun risarcimento è stato corrisposto dal PCB nei primi due anni di operatività del medesimo. Il primo intervento ha avuto luogo nel giugno 1999.

L'*Ombudsman*, nominato dal Ministro del Lavoro e delle pensioni, opera in totale autonomia e indipendenza, quale giudice imparziale, in merito agli esposti pervenuti dagli iscritti agli *Occupational pensions schemes* e ai *Personal pensions schemes* che assumono di aver subito un'ingiustizia in conseguenza di atti od omissioni dei *trustees* o dei gestori degli schemi.

Le decisioni dell'*Ombudsman* (c.d. DPO) sono, in genere, definitive, esplicano efficacia nei confronti di tutte le parti della controversia, possono essere rese esecutive dal giudice ed impugnate solo per ragioni di diritto. Di regola, prima di rivolgersi all'*Ombudsman* è necessario avere esperito le eventuali procedure interne di risoluzione delle controversie previste dagli schemi pensionistici (c.d. *internal dispute resolution*).

Il *Pensions Advisory Service* (OPAS), organizzazione privata *non-profit* sovvenzionata, per il tramite dell'OPRA, dal Ministero del Lavoro e delle pensioni, è, invece, competente a fornire informazioni gratuite sia sulle pensioni aziendali che su quelle individuali e può intervenire per risolvere eventuali controversie. Coloro che ritengono di aver subito una violazione dei propri diritti possono, infatti, rivolgersi all'OPAS, a condizione che non abbiano già avviato un'azione legale.

#### **4. La disciplina degli adempimenti contributivi**

Con riferimento alla problematica delle eventuali omissioni contributive, l'ordinamento del Regno Unito prevede delle regole puntuali sull'obbligo della tenuta di appositi registri, nei quali annotare le date e gli importi dei contributi da versare ed i pagamenti pervenuti e sui termini entro i quali i datori di lavoro devono procedere all'accreditamento dei contributi, attribuendo, quindi, all'OPRA specifici poteri di intervento.

La materia è disciplinata dal *Pension Schemes Act* del 1993, dal *Pensions Act* del 1995, dal *Personal Pension Schemes (payment by employers) 2000 regulations* n.2692 e dal *Welfare Reform and Pensions Act* del 1999 che ha introdotto, a far tempo dal 06.04.2001, un regime simile anche per i *Personal pension schemes*.

Il *Pension Schemes Act* del 1993 impone, innanzitutto, al datore di lavoro di procedere all'accreditamento dei contributi del lavoratore entro diciannove giorni dalla fine del mese nel quale ha provveduto alla relativa trattenuta dalla retribuzione. I contributi dovuti da parte del datore di lavoro devono, invece, essere versati entro la data prestabilita d'intesa con il lavoratore.

Inoltre, per gli *Occupational pension schemes*, il *Pensions Act* del 1995<sup>98</sup> fa carico ai *trustees* o ai *managers* dello schema di assicurare la tenuta e l'aggiornamento periodico di un registro dei pagamenti<sup>99</sup> nel quale devono essere annotate le quote di contribuzione dovute dal datore di lavoro o dai lavoratori e le date entro le quali i pagamenti devono essere effettuati.

In particolare, per i fondi a prestazione definita, la legge prevede che il registro delle contribuzioni sia certificato dall'attuario dello schema, il quale deve verificare la congruità dei livelli di contribuzione prefissati rispetto alle prestazioni promesse<sup>100</sup>.

Allorché i datori non provvedono, in tutto o in parte, al pagamento delle somme dovute nei termini previsti nel registro dei pagamenti, i *trustees* o i *managers* dello schema hanno l'obbligo, entro 30 giorni dalla data prevista come dovuta, di darne debita informativa<sup>101</sup> all'OPRA.

I *trustees* o i *managers* dello schema hanno, inoltre, l'obbligo di comunicare ai lavoratori, entro 90 giorni dalla data del dovuto pagamento, le insolvenze che siano rimaste tali dopo 60 giorni dalla data prevista. Sotto il profilo civilistico, le somme non corrisposte costituiscono un debito del datore di lavoro e, quindi, come tali vanno trattate.

Per quanto attiene, invece, ai poteri dell'OPRA<sup>102</sup>, l'Autorità può:

- proibire a una certa persona di svolgere l'incarico di *trustee* dello schema e, quindi, rimuoverlo dall'incarico allorché abbia violato le previsioni normative ovvero non abbia fatto quanto necessario per garantire il rispetto della normativa<sup>103</sup>;
- irrogare, mediante ordinanza di pagamento, sanzioni amministrative ai *trustees*, ai *managers* e ai datori di lavoro<sup>104</sup> che si siano resi inadempienti. Ciò per ogni

<sup>98</sup> Ciò è disciplinato nella sezione 58 per i fondi a prestazione definita e nella sezione 87 per quelli a contribuzione definita.

<sup>99</sup> Cosiddetto *schedule of contributions* per i fondi a prestazione definita e *payment schedule* per quelli a contribuzione definita. Vi è la possibilità di predisporre un registro per ogni iscritto ovvero un solo registro per tutti gli iscritti. L'importante è che siano indicati separatamente i contributi dovuti da parte del datore di lavoro e da parte del lavoratore. Le contribuzioni possono essere indicate sia come percentuale del salario, sia come ammontare complessivo dovuto. Quale data dei pagamenti (*due date*) deve essere indicato l'ultimo giorno utile entro il quale gli amministratori devono ricevere i pagamenti da parte del datore di lavoro. Se la data di pagamento cade durante il *weekend*, i pagamenti devono essere effettuati in modo tale che gli amministratori siano in grado di riceverli entro il venerdì immediatamente precedente alla data dovuta.

<sup>100</sup> Successivamente all'avvenuta certificazione del registro dei pagamenti, allorché l'attuario accerti che il valore del patrimonio del fondo è inferiore (al 90 per cento) agli impegni in essere ed il datore di lavoro non intervenga per ripianare lo schema, spetta ai *trustees* o i *managers* dello schema di informare per iscritto l'Autorità e gli iscritti.

<sup>101</sup> Sezione 111<sup>o</sup>(6) del *Pension Schemes Act* del 1993. Gli amministratori devono comunicare all'OPRA il nome dell'iscritto per il quale risulta non essere stato effettuato il pagamento, il suo numero di iscrizione all'assicurazione nazionale, il nome e l'indirizzo del datore di lavoro, il mese o le settimane per le quali le contribuzioni non sono state effettuate ovvero fatte in ritardo. Successivamente al primo mancato pagamento, gli amministratori sono, comunque, tenuti a proseguire nelle comunicazioni all'OPRA ed all'iscritto, fintanto che OPRA non consente di porvi fine.

<sup>102</sup> Nel complesso, gran parte dell'attività dell'OPRA attiene alla problematica delle omissioni contributive. Ad esempio, nel trimestre marzo-aprile-maggio 2001, il 58 per cento delle nuove pratiche aperte ha riguardato questa tipologia di casistica, a fronte della quale sono state irrogate 68 sanzioni per complessive 3.810 sterline.

<sup>103</sup> Ai sensi della sezione 3 del *Pensions Act* del 1995.

<sup>104</sup> In particolare, il fatto che il datore di lavoro abbia operato la detrazione dalle retribuzioni delle quote di contribuzione previste senza, peraltro, provvedere ad accreditarle alle forme pensionistiche complementari, può avere rilievo, oltre che ai fini

violazione e fino ad un massimo di 5.000 sterline, se la violazione è stata posta in essere da un individuo singolo, o di 50.000 sterline negli altri casi<sup>105</sup>. Le sanzioni vanno pagate direttamente all'OPRA, la quale è tenuta, quindi, a versarle al Ministro del Lavoro.

Regole del tutto analoghe a quelle sopradescritte valgono, in forza di quanto disposto dal *Welfare Reform and Pensions Act* del 1999, anche per i *Personal pension schemes* e per gli *Stakeholder pension schemes*.<sup>106</sup>

## 5. Il caso Maxwell

Nel 1991, il sistema dei fondi pensione del Regno Unito è stato interessato da un caso di frode particolarmente rilevante, il quale ha comportato la perdita di circa 450 milioni di sterline.

Ciò, a seguito di alcune ingenti operazioni di prestito effettuate da taluni fondi pensione di proprietà di Robert Maxwell (in particolare da parte del *Mirror Group Newspapers* e del *Maxwell Communication Corporation*) a favore di altre società di proprietà dello stesso Maxwell. Nonostante l'avvenuto rilascio di valide garanzie accessorie, il ricavato della vendita delle predette garanzie non fu, infatti, utilizzato per il ristoro dei fondi pensione bensì distratto al fine di sorreggere un impero finanziario in crisi.

Nel complesso, il collasso del gruppo Maxwell ha coinvolto circa 32.000 lavoratori, di cui 12.000 del *Mirror Group Newspapers*. I fondi pensione della MGN e della MCC non furono, peraltro, gli unici fondi ad esserne danneggiati. Vari altri fondi pensione, come ad esempio quelli della *British Airways*, della *Rolls-Royce*, della *Ford* e della *Rover*, avevano, infatti, investito in azioni della MCC.<sup>107</sup>

Nel caso di specie, la distrazione delle risorse dei fondi pensione del gruppo Maxwell si era, peraltro, resa possibile grazie all'adozione di un modello organizzativo fondato sul ruolo prioritario del datore di lavoro nella decisione delle modalità di gestione dei fondi pensione delle proprie imprese e nella possibilità di diventare egli stesso *trustee* senza alcun controllo da parte degli iscritti al fondo. Secondo la legislazione allora in vigore, infatti, pur essendovi separazione tra il *trust* e l'impresa

---

dell'applicazione di sanzioni amministrative, anche sotto il profilo penale, dal momento che la fraudolenta evasione dei pagamenti delle contribuzioni che sono state dedotte dalle retribuzioni costituisce un atto criminoso (come precisato nella sezione 49 del *Pensions Act* del 1995).

<sup>105</sup> Ai sensi della sezione 10 del *Pensions Act* del 1995.

<sup>106</sup> In questo caso il registro dei pagamenti viene denominato *Record of Payments due*.

<sup>107</sup> In totale, questi altri fondi pensione hanno perso circa 200 milioni di sterline a seguito dei loro investimenti nelle società del gruppo Maxwell.

datrice di lavoro di origine, risultava completamente rimessa allo stesso datore di lavoro che istituiva il *trust* la nomina di tutti o gran parte degli amministratori, con la possibilità anche di nominare se stesso. In effetti, la maggior parte dei fondi pensione del gruppo Maxwell avevano, infatti, come *trustee* o come gestore società amministrate dallo stesso Robert Maxwell e dai suoi due figli.

Lo scandalo Maxwell, ha rivelato l'inadeguatezza dell'apparato normativo del tempo nonché la vulnerabilità, in tale contesto, dei fondi rispetto a possibili intenti fraudolenti dei datori di lavoro, ed ha portato, con il *Pensions Act* del 1995, ad una radicale riforma delle regole di amministrazione e gestione degli *Occupational pension schemes* ed al rafforzamento del sistema pubblico di vigilanza.<sup>108</sup>

---

<sup>108</sup> In merito al caso Maxwell, il Ministero dell'Industria ha iniziato nel 1992 un'inchiesta che è poi sfociata in un voluminoso rapporto, del marzo 2001, nel quale vengono messe in luce le varie responsabilità di persone e istituzioni in quella che è stata una delle maggiori frodi della storia finanziaria britannica. In tale contesto, alcune responsabilità nella vicenda vengono attribuite, oltre che alla famiglia Maxwell, anche alle banche d'affari che hanno agito come *broker* nella compravendita di azioni della MCC, le quali avrebbero dovuto essere al corrente che le azioni erano comprate per conto dello stesso Maxwell, che così teneva a galla le quotazioni del gruppo. Altri imputati "moralì" della vicenda sarebbero, inoltre, le società di revisione, le quali avrebbero dovuto riferire ai consiglieri dei fondi pensione gli abusi in atto.

## Bibliografia

Attias A., *Sulla previdenza complementare nel Regno Unito*, Relazione al XXI Corso di Aggiornamento dell'Istituto Italiano degli Attuari, tenutosi a Roma il 19-20 ottobre 1995

Blake D., *Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom*, Clarendon Press –Oxford 1995

Blake D., *The United Kingdom Pension System: key features*, Maggio 2001

Gentile S., *La regolamentazione del sistema finanziario nel Regno Unito con particolare riferimento alla disciplina dell'intermediazione mobiliare*, in *Diritto della banca e del mercato finanziario* n.4/2001

Hall M., *The evolution of financial regulation and supervision in the UK: why we ended up with the Financial Services Authority*, *Banca Impresa e Società* n.3/2001

International Social Security Association, *Trends in social security*, n.3/2001

Merola F., in *Il risparmio previdenziale ed i fondi pensione*, a cura di D. Pace, CER 1993

Micocci M., *La previdenza complementare inglese e quella italiana, un confronto quantitativo*, in *INPDAP* n.3/97

Myners P., *Institutional Investment in the United Kingdom: A review*, H.M. Treasury, Londra, marzo 2001

OCSE (Working Party on Private Pensions), *Private Pensions: selected Country Profiles*, 19-20 giugno 2001

OCSE, *Institutional Investors - Statistical Yearbook*, 2001

OPRA, *Annual Report 2000/2001*

OPRA, *Pension Scheme trustees*, OPRA website

Reardon, A.M., *Pensions Handbook*, Allied Dunbar 2000

Russel, G., (Chief Actuary of United Kingdom Government Actuary's Department), *Solvency protection for private pension system – background note on United Kingdom perspective*.