COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 6.7.2020
COM(2020) 291 final

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO

sull'applicazione della direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa ai requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari

1. INTRODUZIONE

La libera circolazione dei lavoratori è una delle libertà fondamentali dei cittadini dell'Unione europea e uno dei pilastri del mercato interno, sancito dall'articolo 45 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Tale diritto è stato ulteriormente sviluppato attraverso strumenti di diritto derivato, in particolare il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione. È stato inoltre sviluppato ulteriormente dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

Un elemento essenziale per facilitare la libera circolazione dei lavoratori è proteggerne i diritti previdenziali, tra cui le pensioni. La protezione sociale dei lavoratori relativamente alle pensioni è garantita dai regimi obbligatori di sicurezza sociale, integrati dai regimi pensionistici complementari connessi a un contratto di lavoro. La competenza primaria in materia spetta ai regimi nazionali di sicurezza sociale.

Per tutelare i diritti delle persone che esercitano il loro diritto alla libera circolazione, l'UE ha adottato, in una fase molto precoce, sulla base dell'articolo 48 TFUE, misure volte a proteggere i diritti previdenziali dei lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione europea e dei loro familiari, i cosiddetti regolamenti sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale[1]. Tuttavia, tali regolamenti riguardano in linea di principio unicamente i regimi pensionistici legali e non si applicano ai regimi pensionistici complementari[2]. Pertanto, è stato indispensabile adottare norme specifiche in materia di diritti pensionistici complementari.

Come primo passo per rimuovere gli ostacoli alla libera circolazione relativamente alle pensioni complementari, non coperte dai regolamenti UE di coordinamento di cui sopra, la direttiva 98/49/CE del Consiglio[3], relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità, stabilisce determinati diritti per gli iscritti ai regimi pensionistici complementari. Secondo tale direttiva, i diritti a pensione acquisiti da persona che cessa di versare contributi a un regime pensionistico complementare per il fatto di spostarsi in un altro Stato membro devono essere mantenuti nella stessa misura di quelli di una persona che rimane nello stesso Stato membro ma, analogamente, non versa più contributi al regime pensionistico. I beneficiari di un regime pensionistico complementare hanno diritto a ricevere le loro prestazioni in qualsiasi Stato membro.

La relazione[4] sull'attuazione della direttiva 98/49/CE conclude tuttavia che la direttiva rappresenta solo una prima misura che contribuisce all'eliminazione degli ostacoli alla

---

1 Si tratta del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, e del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

2 Ad eccezione dei regimi coperti dal termine "legislazione" in quanto sistemi di sicurezza sociale così come definiti dall'articolo 1, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 883/2004 o per i quali uno Stato membro rilascia una dichiarazione ai sensi di tale articolo.

3 Direttiva 98/49/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità europea.

4 COM(2006) 22 def. del 26. 1. 2006.

libera circolazione dei lavoratori per quanto riguarda le pensioni complementari, ma gli ostacoli persistono. La Commissione ha quindi presentato una "proposta di direttiva per migliorare la trasferibilità dei diritti a pensione complementare"[5].

Il 16 aprile 2014[6] è stata adottata la direttiva 2014/50/UE relativa ai requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari (la direttiva pensioni complementari[7], di seguito "la direttiva") che può essere considerata un secondo passo per rimuovere gli ostacoli alla libera circolazione relativamente alle pensioni complementari e per facilitare ulteriormente la mobilità dei lavoratori tra gli Stati membri.

La direttiva mira a promuovere la mobilità dei lavoratori riducendo gli ostacoli creati da alcune regole relative ai regimi pensionistici complementari collegati a un rapporto di lavoro. Le pensioni complementari stanno assumendo sempre maggiore importanza in molti Stati membri quale mezzo per garantire il tenore di vita delle persone anziane. È dunque importante che vengano introdotti alcuni requisiti minimi per l'acquisizione e la salvaguardia dei diritti a pensione, al fine di ridurre gli ostacoli alla libertà di circolazione dei lavoratori tra gli Stati membri.

I requisiti minimi fissati dalla direttiva riguardano, in particolare:

- le condizioni di acquisizione dei diritti in virtù di regimi pensionistici complementari:

  la direttiva stabilisce un periodo di attesa massimo, ovvero il periodo prima che un lavoratore possa iscriversi a un regime pensionistico, e un periodo di acquisizione, ovvero il periodo di iscrizione attiva a un regime dopo il quale si acquisisce il diritto alla pensione complementare accumulata nonché un limite di età per l'acquisizione dei diritti;

- la salvaguardia dei diritti pensionistici in sospeso:

  la direttiva sancisce il diritto alla salvaguardia dei diritti pensionistici in sospeso;

- standard relativi alle informazioni:

  la direttiva garantisce il diritto di ottenere informazioni adeguate, in particolare sull'impatto della mobilità sui diritti pensionistici.

La direttiva è entrata in vigore il 20 maggio 2014 e gli Stati membri dovevano recepirla entro il 21 maggio 2018. Questo periodo di recepimento relativamente lungo è stato previsto per dare agli Stati membri il tempo sufficiente, ritenuto necessario a causa della complessità della materia e della natura diversificata dei regimi pensionistici complementari nei singoli Stati membri.

---

5 COM(2005) 507 def. del 20.10. 2005.

6 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32014L0050.

7 Direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa ai requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32014L0050.

Ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva, gli Stati membri dovevano comunicare alla Commissione tutte le informazioni disponibili in merito all'applicazione della direttiva entro il 21 maggio 2019.

L'articolo 9, paragrafo 2, della direttiva prevede che la Commissione rediga una relazione sull'applicazione della stessa negli Stati membri.

La relazione si basa principalmente sulle misure comunicate dagli Stati membri alla Commissione ai sensi dell'articolo 8 della direttiva. I riferimenti alle leggi nazionali di recepimento della direttiva si trovano sulla pagina web Eur-Lex[8]. Per la presente relazione sono state utilizzate le informazioni sull'applicazione della direttiva comunicate dagli Stati membri ai sensi dell'articolo 9 della direttiva stessa. La Commissione ha inoltre utilizzato le informazioni raccolte dalla sua rete di esperti giuridici sulla libera circolazione dei lavoratori e sul coordinamento della sicurezza sociale[9]. La Commissione ha inoltre consultato i membri del comitato consultivo per la libera circolazione dei lavoratori[10] inviando loro un questionario dettagliato[11] (di seguito "il questionario") e, successivamente, il progetto di relazione. La Commissione ha inoltre richiesto ai membri del comitato tecnico per la libera circolazione dei lavoratori[12] chiarimenti sulle misure di recepimento.

2. PROCESSO DI TRASPOSIZIONE

Conformemente all'articolo 8 della direttiva, gli Stati membri erano tenuti a recepire la direttiva entro il 21 maggio 2018.

Per aiutare gli Stati membri nel recepimento e nell'attuazione, tra il 2016 e il 2018 la direttiva è stata discussa in diverse riunioni dei comitati sopra menzionati.

Tuttavia solo 10 Stati membri hanno notificato le misure di recepimento e dichiarato il recepimento completo della direttiva entro il termine ultimo previsto[13].

Nel luglio 2018, la Commissione ha avviato procedure di infrazione nei confronti di 10 Stati membri[14] che, in quel momento, non avevano ancora notificato il recepimento completo della direttiva. Nel gennaio 2019, la Commissione ha proseguito le procedure di infrazione nei confronti di quattro Stati membri[15]. Infine, a settembre 2019, tutti gli Stati membri hanno notificato il recepimento completo. Le procedure di infrazione sono state pertanto chiuse.

La Commissione sta attualmente completando l'analisi della conformità delle misure nazionali per garantire il corretto recepimento della direttiva. Nell'ambito del controllo di conformità in corso, essa è in contatto con gli Stati membri sulle questioni individuate nella presente relazione.

---

[8] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/NIM/?qid=1562160328388&uri=CELEX%3A32014L0050#.
[9] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=1098.
[10] Comitato istituito a norma dell'articolo 21 del regolamento (UE) n. 492/2011.
[11] Il questionario si concentrava sul chiarimento di alcune questioni relative al recepimento e sull'applicazione pratica della direttiva. Hanno risposto (entro la fine di gennaio 2020) 23 governi degli Stati membri e 8 parti sociali (organizzazioni sindacali e organizzazioni dei datori di lavoro).
[12] Comitato istituito a norma dell'articolo 29 del regolamento (UE) n. 492/2011.
[13] DE, EE, FI, HR, HU, LV, LT, SK, SI e SE.
[14] Lettere di costituzione in mora sono state inviate a CZ, CY, EL, ES, FR, IE, LU, NL, AT e RO.
[15] Pareri motivati sono stati inviati a CY, IE, FR e RO.

3. ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

Per quanto riguarda il metodo di recepimento della direttiva, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva, gli Stati membri erano liberi di recepire direttamente le disposizioni della direttiva nella legislazione, nei regolamenti o nelle disposizioni amministrative nazionali oppure di garantire l'introduzione delle disposizioni richieste da parte delle parti sociali mediante accordo. In caso di recepimento tramite contratti collettivi, lo Stato membro doveva garantire, con opportune disposizioni legislative e amministrative, che tutti i lavoratori potessero godere della piena protezione prevista dalla direttiva. L'atto di recepimento o il documento ufficiale di pubblicazione doveva contenere un riferimento alla direttiva.

Tutti gli Stati membri hanno recepito la direttiva attraverso leggi. Tre Stati membri[16] hanno ritenuto che la loro legislazione esistente fosse già pienamente conforme alle disposizioni della direttiva. Nessuno Stato membro ha riferito di aver attuato le disposizioni della direttiva mediante contratti collettivi.
Nella maggior parte degli Stati membri le misure nazionali di recepimento contengono un riferimento alla direttiva. In uno Stato membro[17] il riferimento alla direttiva è stato fornito nella proposta legislativa del governo. Negli Stati membri in cui la legislazione preesistente è stata considerata sufficiente per la piena attuazione, non è stato fatto alcun riferimento alla direttiva.

3.1 Periodo di applicabilità

Per quanto riguarda il campo di applicazione temporale, la direttiva si applica solo ai periodi di occupazione successivi al termine di recepimento[18], ossia il 21 maggio 2018. Pertanto, gli Stati membri erano tenuti a garantire che, anche in caso di recepimento completato solo dopo il 21 maggio 2018, la legislazione avesse effetto retroattivo per tutti i periodi di occupazione successivi al 21 maggio 2018.

La maggior parte dei paesi si è conformata a questa disposizione. Alcuni tuttavia non lo hanno fatto[19]: in Polonia, la legge di recepimento è entrata in vigore più tardi (il 7 giugno 2018) ma senza effetto retroattivo. In Svezia, sebbene sia stata generalmente rispettata la regola del campo di applicazione temporale, per quanto riguarda il calcolo delle pensioni in sospeso dei superstiti, sono presi in considerazione solo i diritti successivi al 1º giugno 2018. In Francia, la legge di recepimento è entrata in vigore il 5 luglio 2019, ma non ha avuto alcun effetto retroattivo. Essa si applica ai regimi creati dopo il 5 luglio 2019 a partire dal 5 luglio 2019, mentre per quanto riguarda il regime pensionistico già esistente prima di tale data, le disposizioni di recepimento si applicano solo ai diritti corrispondenti ai periodi di occupazione successivi al 1º gennaio 2020. In Romania, la legge di recepimento della direttiva è stata adottata l'8 luglio 2019 senza effetto retroattivo.

3.2 Ambito di applicazione personale

[16] SI, LV e UK.

[17] FI.

[18] Articolo 2, paragrafo 4, della direttiva.

[19] FR, SE, PL e RO.

La direttiva riguarda solo i lavoratori dipendenti e non i lavoratori autonomi (cfr. articolo 1 e articolo 3, lettera b), a differenza della direttiva 98/49/CE che si applica ad entrambe le categorie di persone.

Poiché la direttiva stabilisce solo requisiti minimi[20], gli Stati membri sono liberi di estendere la protezione fornita dalla direttiva ai lavoratori autonomi. Più della metà degli Stati membri[21] ha deciso di estendere la protezione offerta dalla direttiva ai lavoratori autonomi.

3.3 Ambito di applicazione territoriale

L'articolo 2, paragrafo 5, della direttiva chiarisce che le disposizioni della stessa non si applicano all'acquisizione e alla salvaguardia dei diritti pensionistici complementari per i lavoratori che si spostano all'interno di un solo Stato membro. Tuttavia, in base al considerando 6 della direttiva, gli Stati membri possono valutare la possibilità di esercitare le loro competenze nazionali al fine di estendere le norme applicabili ai sensi della direttiva agli iscritti che cambiano lavoro all'interno di un solo Stato membro.

La metà degli Stati membri ha optato per tale estensione dell'applicazione delle norme della direttiva anche a situazioni puramente nazionali[22]. In questi paesi l'approccio è diverso: alcuni hanno specificato che la legislazione si applica anche a situazioni puramente nazionali, altri lo hanno fatto solo implicitamente, poiché la loro legislazione nazionale non distingue tra situazioni nazionali e transfrontaliere[23], altri paesi hanno deciso di applicare norme simili a situazioni interne[24].

3.4 Ambito di applicazione materiale

La relazione sull'adeguatezza delle pensioni[25] della Commissione europea e del comitato per la protezione sociale distingue tipi di regimi pensionistici complementari, che possono fungere da quadro di riferimento comune.

Regimi pensionistici complementari:

- i **regimi pensionistici aziendali e professionali** sono regimi legati a un rapporto di lavoro o a un'attività professionale. Possono essere istituiti congiuntamente da uno o più datori di lavoro, associazioni di categoria o parti sociali;
- i **regimi pensionistici personali** si basano su un contratto di previdenza individuale tra il risparmiatore e un fornitore di servizi finanziari. In alcuni casi il datore di lavoro può versare contributi al regime pensionistico personale del proprio dipendente.

Secondo la definizione di regime pensionistico complementare contenuta nella direttiva, solo i "regimi pensionistici aziendali e professionali" rientrano nel campo di applicazione della direttiva.

---

[20] Cfr. articolo 7, paragrafo 1, e considerando 28 della direttiva 2014/50/UE.

[21] CZ, DE, EL, FI, HU, IT, LT, LU, MT, PT, SK, UK, HR e SI, parzialmente PL e EE.

[22] BE, DE, EE, EL, ES, FR, HU, IT, LT, LU, MT, PT, SE, SI e SK.

[23] AT, BE, LV e PL.

[24] Ad es. EE.

[25] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes.

L'articolo 2 e l'articolo 3 della direttiva definiscono l'ambito di applicazione materiale della direttiva. L'articolo 2 specifica che la direttiva si applica ai regimi pensionistici complementari, ad eccezione dei regimi esaustivamente elencati o a cui si fa chiaramente riferimento[26].

L'articolo 3, lettera b), definisce la nozione di regime pensionistico complementare. Ai fini della direttiva, per regime pensionistico complementare si intende "qualsiasi regime pensionistico aziendale o professionale istituito conformemente al diritto e alle prassi nazionali e collegato a un rapporto di lavoro, inteso a corrispondere una pensione complementare ai lavoratori dipendenti". Ulteriori chiarimenti sono contenuti nel considerando 11, che afferma che "la direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i regimi pensionistici complementari istituiti in base al diritto e alle prassi nazionali, che offrono prestazioni pensionistiche complementari ai lavoratori, ad esempio i contratti di assicurazione di gruppo o i regimi a ripartizione convenuti da uno o più rami o settori, i regimi a capitalizzazione o le promesse di pensione garantite da riserve contabili delle imprese, o qualsiasi altro accordo collettivo o analogo".

Il considerando 14 chiarisce ulteriormente che la direttiva dovrebbe applicarsi solo ai regimi pensionistici in cui il diritto esiste a motivo di un rapporto di lavoro ed è collegato al compimento dell'età pensionabile o al conseguimento di altri requisiti, come stabilito dai regimi stessi o dalla legislazione nazionale. La direttiva non si applica ai piani pensionistici individuali diversi da quelli basati su un rapporto di lavoro. Pertanto, i regimi pensionistici individuali che non sono collegati a un rapporto di lavoro non rientrano nel campo di applicazione della direttiva.

Le pensioni legali non sono collegate a un rapporto di lavoro e dovrebbero essere disciplinate dal regolamento (CE) n. 883/2004; le stesse, pertanto, non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva.

Tenendo conto delle misure nazionali di recepimento, si può concludere che tutti gli Stati membri hanno adottato misure che coprono l'ambito di applicazione della direttiva. La legislazione della maggior parte degli Stati membri[27] si applica a tutti i regimi pensionistici complementari (aziendali o professionali) definiti dall'articolo 3 che non sono esclusi in virtù dell'articolo 2, paragrafi 1 e 2. Alcuni Stati membri non hanno specificato l'ambito di applicazione nella loro legislazione. Dalla loro formulazione si può concludere tuttavia che le norme relative all'ambito di applicazione materiale della direttiva sono state rispettate[28].

[26] Nello specifico: 1) regimi pensionistici complementari disciplinati dal regolamento (CE) n. 883/2004; 2) regimi pensionistici complementari che, alla data di entrata in vigore della direttiva, non accettano più nuovi iscritti attivi e restano chiusi ai nuovi iscritti; 3) regimi pensionistici complementari che sono oggetto di misure che comportano l'intervento di organi amministrativi istituiti dalla legislazione nazionale o di organi giurisdizionali, volte a mantenere o a ripristinare la loro situazione finanziaria, ivi comprese le procedure di liquidazione. 4) fondi di garanzia in caso di insolvenza, fondi di compensazione e fondi di riserva pensionistici nazionali; 5) il pagamento una tantum versato da un datore di lavoro a un dipendente al termine del rapporto di lavoro che non è connesso a un ente pensionistico; 6) le prestazioni di invalidità e/o ai superstiti collegate ai regimi pensionistici complementari, ad eccezione delle disposizioni specifiche degli articoli 5 e 6 della direttiva 2014/50/UE, relativi alle prestazioni ai superstiti.

[27] BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EL, ES, FI, FR, IE, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, RO, SE, SK, UK.

[28] Vale per EE, HR, SI.

3.5 Condizioni che disciplinano l'acquisizione dei diritti pensionistici

Il requisito relativo alle condizioni di acquisizione dei diritti dei lavoratori mobili nell'ambito dei regimi pensionistici complementari è uno degli aspetti più importanti della direttiva.

La possibilità di decadenza dei diritti pensionistici complementari, presente in alcuni regimi pensionistici qualora il rapporto di lavoro termini prima che il lavoratore abbia completato un periodo minimo di iscrizione nel regime ("periodo di acquisizione"), o prima che abbia raggiunto l'età minima ("età minima") potrebbe precludere ai lavoratori che si spostano fra gli Stati membri l'acquisizione di diritti pensionistici adeguati. La necessità di un lungo periodo prima che un lavoratore possa iscriversi a un regime pensionistico ("periodo di attesa") potrebbe avere un effetto analogo. I colegislatori dell'UE hanno quindi deciso di stabilire alcune limitazioni allo scopo di eliminare questi ostacoli alla libertà di circolazione dei lavoratori.

In conformità all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva, la combinazione del periodo di attesa e del periodo di acquisizione non può superare i tre anni. Pertanto, i diritti pensionistici sono acquisiti irrevocabilmente ("maturati") al più tardi dopo tre anni di rapporto di lavoro.

I regimi pensionistici complementari non possono fissare un'età minima per l'acquisizione dei diritti a pensione superiore a 21 anni. Per contro, come spiegato nel considerando 17, la direttiva non prevede alcun requisito di età minima per l'iscrizione a un regime pensionistico complementare, in quanto tale limite di età non è stato identificato come un ostacolo alla libertà di circolazione dei lavoratori.

Stando alle risultanze, questi nuovi requisiti minimi hanno portato a modifiche dei relativi limiti stabiliti a livello nazionale, in quanto in alcuni paesi il periodo di attesa e/o di acquisizione era più lungo e l'età minima era più elevata rispetto ai nuovi requisiti della direttiva.

Solo un numero limitato di Stati membri non ammette periodi di attesa o di acquisizione, né età minima. In seguito all'adozione della direttiva, uno Stato membro (Belgio) ha deciso di rafforzare ulteriormente i diritti dei lavoratori oltre i limiti stabiliti dalla direttiva e ha abolito la possibilità di prevedere un periodo di attesa e di acquisizione, nonché un'età minima.

Periodo di attesa

Sedici Stati membri utilizzano il periodo limite di tre anni stabilito dalla direttiva (AT, CY, CZ, DK, EE, FR, EL, ES, FI, HU, LU, MT, PL, PT, RO, SE), e sei Stati membri ammettono solo periodi di attesa molto più brevi: BG (6 mesi), IE (un anno), LT (un anno), SI (un anno), SK (un anno), UK (tre mesi) e 5 gli Stati membri che non ammettono periodi di attesa (HR, BE, DE, IT, NL). Uno Stato membro (AT) prevede un periodo di attesa di quattro anni per una specifica categoria di lavoratori (lavoratori interinali). Un altro Stato membro (LV) non prevede alcuna norma relativa al periodo di attesa e, sulla base della legislazione comunicata dalle autorità LV, non si può concludere che tale periodo non sia ammesso. Infatti, dalla legislazione risulta che il periodo di attesa può essere definito da ogni regime pensionistico, quindi potrebbe superare il termine di tre anni. Queste ultime disposizioni di AT e LV non sembrano essere conformi alle disposizioni della direttiva.

Periodo di acquisizione

Sedici Stati membri che utilizzano il periodo limite di tre anni stabilito dalla direttiva (AT, CY, CZ, DE, DK, EL[29], ES, FI, FR, HU, IT, LU, MT, PT, RO, SE), e tre Stati membri ammettono un periodo di acquisizione più breve: IE (due anni), LT (due anni), UK (due anni) e otto Stati membri non ammettono alcun periodo di acquisizione (HR, BE, BG, EE, NL, PL, SI, SK). Anche in questo caso, uno Stato membro (LV) non prevede alcuna norma relativa al periodo di acquisizione. Poiché non si può concludere che tale periodo non sia ammesso, la legislazione potrebbe non essere conforme alle disposizioni della direttiva.

In Germania, i periodi di acquisizione sono già stati ridotti da dieci a cinque anni nel 2001, così come pure è stata ridotta l'età minima di 30 anni. Grazie al recepimento della direttiva nel diritto nazionale dall'inizio del 2018, i lavoratori devono essere impiegati da un datore di lavoro per soli tre anni e devono raggiungere l'età di 21 anni per mantenere i loro diritti a pensione aziendale o professionale. Si tratta di un'evoluzione positiva per quanto riguarda il diritto dei lavoratori ad acquisire la pensione complementare.

Combinazione dei periodi di attesa e di acquisizione

Ad eccezione di due Stati membri[30], tutti gli Stati membri rispettano il limite di tre anni applicabile alla combinazione dei periodi di attesa e di acquisizione. Gli Stati membri che ammettono sia il periodo di attesa che il periodo di acquisizione che, se applicati congiuntamente, potrebbero superare il limite massimo di tre anni, stabiliscono espressamente nella loro legislazione il limite massimo di tre anni applicabile in caso di combinazione dei due periodi (ad esempio, CY, CZ, DK, EL, ES, FI, FR, HU, LU, MT, PT, SE, SI, RO).

Per gli altri Stati membri, il rispetto di questa norma può essere constatato indirettamente, poiché una delle condizioni è ammessa e l'altra no, oppure perché sommando insieme i due periodi non è possibile superare i tre anni (ad esempio, BG, EE, IE, LT, SK, UK).

Età minima

Un ampio gruppo di Stati membri (16) consente ai gestori dei regimi pensionistici complementari di stabilire un'età minima: 21 anni (CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LU, MT NL, PT, RO e SE). Uno Stato membro (BG) ammette un'età minima molti più bassa: 16 anni. Esistono diversi paesi (nove) che non ammettono un'età minima per l'acquisizione dei diritti a pensione (IE, IT, PL, SI, SK, UK, HR, HU e BE). Altri due non prevedono nulla in merito all'età minima nella loro legislazione (AT, LV), il che solleva dubbi sulla possibilità di stabilire un'età minima e, in caso affermativo, quale sia questa età.

In conclusione, si può affermare che la grande maggioranza degli Stati membri ha recepito correttamente i requisiti minimi per l'acquisizione di diritti a pensione complementare stabiliti dalla direttiva.

[29] In Grecia non esiste un periodo di acquisizione per la maturazione dei diritti pensionistici nei fondi pensionistici professionali.

[30] LV, AT per quanto riguarda i lavoratori interinali.

Sembra che in uno Stato membro (LV) le misure nazionali di recepimento non prevedano esplicitamente i periodi massimi di attesa e di acquisizione e nessuna regola relativa all'età minima, il che implica che questi possano essere definiti da ogni regime pensionistico o contratto di lavoro. Ciò potrebbe significare che, di fatto, i gestori dei regimi pensionistici complementari potrebbero stabilire condizioni non conformi alla direttiva. Un altro Stato membro (AT) sembra consentire un periodo di attesa di quattro anni per una specifica categoria di lavoratori.

Diritto al rimborso dei contributi

Al fine di tutelare i diritti finanziari dei lavoratori in uscita qualora non abbiano ancora acquisito diritti a pensione in base al periodo di acquisizione stabilito, l'articolo 4, paragrafo 1, lettera c), della direttiva sancisce il diritto al rimborso dei contributi versati dal lavoratore in uscita o pagati per suo conto. Pertanto, i contributi propri dei lavoratori dipendenti nonché quelli versati per loro conto dal datore di lavoro non possono mai essere persi nel caso di lavoratori in uscita che abbandonano un regime pensionistico prima che i loro diritti siano acquisiti.

La maggior parte degli Stati membri ha recepito correttamente la norma relativa al rimborso. Alcuni Stati membri non hanno ritenuto necessario il recepimento di questa norma nella loro legislazione nazionale in quanto, in mancanza di un periodo di acquisizione, i contributi dei lavoratori in uscita sono acquisiti immediatamente. Uno Stato membro tuttavia non ha recepito la norma sul rimborso, anche se i contributi non vengono acquisiti immediatamente (LV).

Per quanto riguarda la possibilità prevista dall'articolo 4, paragrafo 2, di autorizzare le parti sociali a stabilire, mediante contratti collettivi, disposizioni in materia di periodi di attesa e di acquisizione ed età minima più favorevoli rispetto a quelle previste dall'articolo 4, la metà degli Stati membri ha concesso tale possibilità[31].

3.6 Salvaguardia dei diritti pensionistici in sospeso (articolo 5)

La salvaguardia dei diritti pensionistici in sospeso ai sensi della presente direttiva è diversa dal mantenimento dei diritti a pensione di cui all'articolo 4 della direttiva 98/49/CE. Da un lato, la direttiva 98/49/CE stabilisce il principio secondo cui gli iscritti in uscita da un regime che si trasferiscono in un altro Stato membro devono essere trattati allo stesso modo degli iscritti in uscita che restano nello stesso Stato membro. Dall'altro lato, la direttiva 2014/50/UE stabilisce il diritto per i lavoratori in uscita da un regime pensionistico che si trasferiscono in un altro Stato membro di mantenere i loro diritti acquisiti in sospeso al pari degli iscritti attivi del regime stesso.

Il principio di base è che i lavoratori in uscita, che lasciano il regime pensionistico nel contesto della libertà di circolazione dei lavoratori, non dovrebbero essere penalizzati e, in relazione ai loro diritti acquisiti, dovrebbero essere trattati in modo equo rispetto agli iscritti attivi al regime pensionistico. I lavoratori in uscita hanno il diritto di mantenere i loro diritti pensionistici in sospeso nel regime pensionistico dell'ex datore di lavoro. La salvaguardia può variare a seconda della natura del regime pensionistico, ad esempio attraverso indicizzazione o restituzioni di capitale. Alcune norme sono più adatte ai regimi a prestazioni definite, mentre altre sono più adatte ai regimi a contribuzione

[31] CZ, DE, DK, ES, FI, HR, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SK e SI.

definita[32]. La direttiva prevede inoltre che il valore iniziale dei diritti in questione viene calcolato nel momento in cui cessa il rapporto di lavoro del lavoratore in uscita.

Tutti gli Stati membri hanno seguito la norma generale di salvaguardia dei diritti pensionistici in sospeso, in quanto tutti dispongono di misure volte a garantire che i diritti a pensione maturati dal lavoratore in uscita possano essere mantenuti nel regime pensionistico complementare in cui sono maturati.

Per quanto riguarda il trattamento equo dei diritti pensionistici in sospeso dei lavoratori in uscita e dei loro superstiti, tutti i paesi prevedono norme che ne garantiscono un trattamento in linea con il valore dei diritti degli iscritti attivi o in altri modi equi, in conformità con l'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva.

Possibilità di consentire il pagamento dei diritti maturati sotto forma di capitale

Per ridurre i costi di gestione dei diritti pensionistici in sospeso di basso valore, l'articolo 5, paragrafo 3, prevede la possibilità per gli Stati membri di consentire ai regimi pensionistici complementari di non mantenere i diritti pensionistici maturati di un lavoratore in uscita, ma di procedere al pagamento di un capitale equivalente al valore dei diritti pensionistici maturati dal lavoratore in uscita. Ciò è tuttavia possibile solo con il consenso informato del lavoratore e purché il valore dei diritti a pensione maturati non superi il limite stabilito dallo Stato membro.

La maggior parte degli Stati membri non si è avvalsa di questa possibilità. Negli Stati membri[33] che si sono avvalsi della possibilità di applicare questa eccezione alle norme di salvaguardia, le soglie nazionali variano notevolmente dai circa 2 000 EUR in Grecia ai 12 600 EUR in Austria[34].

3.7 Requisiti relativi alle informazioni

L'articolo 6 stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di garantire che gli iscritti attivi a regimi pensionistici e i beneficiari differiti che hanno esercitato o intendono esercitare il loro diritto alla libera circolazione, nonché i beneficiari superstiti, ricevano, su richiesta, informazioni idonee e adeguate sui loro diritti pensionistici complementari. Alcuni di questi obblighi di informazione sono già stati stabiliti dall'articolo 7 della direttiva 98/49/CE. L'articolo 6, paragrafo 5, della direttiva fa riferimento a requisiti relativi alle informazioni ai sensi della direttiva 2003/41/CE, che è stata abrogata dalla

[32] I "regimi a prestazioni definite" sono quei regimi in cui le prestazioni dipendono principalmente dagli anni di lavoro e dal salario e in cui il rischio d'investimento è sostenuto dal datore di lavoro; i "regimi a contribuzione definita" sono quei regimi in cui le prestazioni future dipendono principalmente dal valore accumulato del capitale versato e in cui il rischio di investimento è sostenuto dall'iscritto.

[33] AT, CY, DE, DK, EL, FI, IT, LU, PT, SE mentre alcuni paesi, oltre alla norma generale di salvaguardia, consentono pagamenti forfettari una tantum (ad es. HR, SI e UK).

[34] Nei paesi con soglie determinate in valore assoluto la situazione è la seguente: AT (12 600 EUR), CY (3 000 EUR), DE (soglia della pensione mensile di 30,45 EUR o soglia del capitale di 3 654 EUR), DK (circa 2 900 EUR), EL (dal 2020 l'importo di 2 000 EUR, che sarà adeguato annualmente), FI (soglia mensile di 70 EUR). Per quanto riguarda i paesi con soglie fissate in termini relativi, anche queste variano: LU (tre volte il salario sociale minimo mensile per i lavoratori non qualificati che, per il 2019, è pari a una soglia di 6 213,30 EUR), SE (un importo dei prezzi di base che, per il 2019, è pari a circa 4 347 EUR).

direttiva 2016/2341/UE (rifusione)[35]. Tale riferimento va quindi inteso come riferimento ai requisiti di informazione previsti dalla direttiva 2016/2341/UE.

La Direttiva prescrive diversi standard minimi di informazione per gli iscritti attivi e per i beneficiari differiti. Gli iscritti attivi a regimi pensionistici hanno diritto a ricevere informazioni in merito alle conseguenze della cessazione del rapporto di lavoro sui loro diritti pensionistici complementari[36]. I beneficiari differiti, e i beneficiari superstiti nel caso di prestazioni ai superstiti, hanno diritto a ricevere informazioni sul valore dei loro diritti pensionistici in sospeso o una valutazione dei diritti pensionistici in sospeso e sulle condizioni che disciplinano il trattamento di tali diritti.

Le informazioni devono essere fornite, su richiesta, in modo chiaro, per iscritto, ed entro un termine ragionevole. Gli Stati membri possono consentire ai regimi pensionistici di fornire queste informazioni non più di una volta all'anno.

Secondo la direttiva, le informazioni richieste devono essere fornite entro "un termine ragionevole". Mentre molti Stati membri non hanno stabilito un termine per la fornitura delle informazioni, altri Stati membri hanno optato per un periodo di tempo specifico, ossia sette giorni (BG), dieci giorni (ES), quindici giorni (SI), un mese (UK), due mesi (IE) e sessanta giorni (PT). Altri Stati membri ricorrono a concetti giuridici quali "tempi ragionevoli" (BE, CY, DE, DK, EE, EL, FI, SE) o l'obbligo di fornire informazioni "senza indebito ritardo" (CZ), "tempestivamente" (NL) o "immediatamente" (PL).
Molti Stati membri si sono avvalsi della possibilità di limitare la fornitura di informazioni su richiesta della persona a "una volta all'anno"[37], ma un numero significativo di altri Stati membri non lo ha fatto[38].

In molti Stati membri è possibile fornire le informazioni tramite mezzi elettronici[39]. In alcuni Stati membri ciò non è né richiesto né vietato[40], mentre in altri Stati membri non è prevista tale possibilità[41].

---

[35] Direttiva 2016/2341/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali (EPAP),

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341.

[36] Queste informazioni devono includere in particolare: a) le condizioni che disciplinano l'acquisizione di diritti pensionistici complementari e delle loro conseguenze in caso di cessazione del rapporto di lavoro; b) il valore o una valutazione dei loro diritti pensionistici maturati (la valutazione deve essere effettuata al massimo nei dodici mesi precedenti la data della richiesta); c) le condizioni che disciplinano il trattamento futuro dei diritti pensionistici in sospeso. Qualora il regime consenta un accesso anticipato ai diritti pensionistici maturati tramite il pagamento di un capitale (ad es. secondo quanto previsto dall'articolo 5, paragrafo 3, della direttiva), le informazioni fornite includono altresì una dichiarazione scritta secondo la quale l'iscritto dovrebbe valutare la possibilità di ottenere un parere riguardo all'investimento di tale capitale per finalità pensionistiche.

[37] AT, BE solo parzialmente in quanto il servizio di tracciamento della pensione può essere utilizzato in qualsiasi momento, CY, CZ, DK, EL, FI, FR, HR, IE, IT, SE.

[38] BG, DE, EE, ES, IT, HU, LU, LV, PT, SI, SK e LT.

[39] AT, BE, BG, DE, DK, EE, HU, IE, IT, LV, NL, PL, SE, SI, SK, UK e parzialmente FI. In RO, la fornitura di informazioni elettroniche è possibile, ma solo come mezzo di comunicazione aggiuntivo che non sostituisce il formato cartaceo obbligatorio.

[40] CY, EL, LU, MT.

[41] CZ, ES, FR, LT, PT.

In Belgio esiste una banca dati dedicata alle pensioni e alle pensioni complementari. Di conseguenza, tutti gli enti pensionistici, sia le assicurazioni che i fondi pensione, devono comunicare annualmente alla banca dati tutti i diritti pensionistici maturati per ogni persona affiliata. Tutti i cittadini possono pertanto trovare tutte le informazioni sui diritti pensionistici maturati in Belgio. Il Belgio, insieme a partner di altri paesi dell'UE, partecipa a un progetto pilota per la creazione di un servizio europeo di monitoraggio delle pensioni che consentirebbe agli iscritti di seguire i diritti pensionistici maturati in diversi Stati membri e regimi pensionistici nel corso

Oltre ai requisiti relativi alle informazioni che devono essere fornite ai sensi della direttiva, a partire da gennaio 2019 dovranno essere fornite ulteriori informazioni ai sensi della direttiva 2016/2341/UE relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali (EPAP)[42]. Di conseguenza, per i regimi pensionistici complementari forniti da enti pensionistici aziendali o professionali e quindi disciplinati dalla direttiva 2016/2341/UE, i requisiti degli Stati membri per la fornitura di informazioni vanno ora oltre quelli previsti dalla direttiva 2014/50/UE. Ad esempio, secondo la direttiva 2016/2341/UE, anche prima dell'adesione a uno schema, l'ente pensionistico complementare è attualmente obbligato a fornire al potenziale partecipante (potenziale iscritto) tutte le informazioni rilevanti.

Di conseguenza, le informazioni sui diritti pensionistici complementari per gli iscritti attivi, i beneficiari differiti e anche per gli iscritti potenziali sono nel complesso esaustive.

3.8 Trasferimento dei diritti pensionistici

La direttiva non prevede il trasferimento dei diritti pensionistici maturati. Tuttavia, per facilitare la mobilità dei lavoratori tra Stati membri, il considerando 24 incoraggia gli Stati membri a migliorare la trasferibilità dei diritti pensionistici maturati, in particolare nel momento in cui vengono istituiti nuovi regimi pensionistici complementari. Oltre la metà degli Stati membri ha adottato misure sulla trasferibilità dei diritti pensionistici acquisiti o del relativo valore[43]. Alcuni di questi Stati membri hanno fissato condizioni e limitazioni alla trasferibilità, che possono creare seri ostacoli all'esercizio pratico dei trasferimenti transfrontalieri[44].

[42] Direttiva 2016/2341/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali (EPAP),

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32016L2341.

[43] AT, BE, DE, EL, ES, IE, HU, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI, SK UK.

[44] EIOPA, *Final Report on Good Practices on individual transfers of occupational pension rights* (Rapporto finale sulle buone prassi in materia di trasferimento individuale dei diritti pensionistici professionali),

https://www.eiopa.europa.eu/content/final-report-good-practices-individual-transfers-occupational-pension-rights_en.

In Austria è possibile il trasferimento dei diritti pensionistici maturati e la legislazione austriaca prevede diverse opzioni. Se il dipendente viene trasferito in modo permanente per un lavoro all'estero, può trasferire l'importo maturato a un ente pensionistico estero.

In Grecia, le persone che cambiano la loro attività professionale possono trasferire i loro diritti acquisiti ad un altro fondo di assicurazione professionale (operante in Grecia o in un altro Stato membro) o possono scegliere di mantenere i loro diritti pensionistici acquisiti nel fondo originario e di ricevere la prestazione pensionistica da ciascun fondo al momento del pensionamento. Tali trasferimenti si verificano nella

Vi sono tuttavia anche altri Stati membri che non prevedono affatto tale possibilità[45].

Uno Stato membro (LU) ha rilevato che i diversi regimi fiscali spesso impediscono ai lavoratori di effettuare un trasferimento transfrontaliero in quanto sono soggetti a tassazione in entrambi gli Stati membri. Un altro Stato membro (SK) ha riferito che in assenza di norme minime di trasferibilità è molto difficile nella pratica trasferire i diritti pensionistici in sospeso e che sono necessarie nuove discussioni su eventuali norme minime di trasferibilità dei diritti pensionistici. Al contrario, una parte sociale (rappresentante dei datori di lavoro) di uno Stato membro (DE) ha dichiarato soddisfazione per la mancanza di norme comuni sulla trasferibilità a livello europeo, poiché teme che si tratti di un'impresa molto complessa.

4. APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA

Per quanto riguarda l'applicazione pratica della direttiva, è importante notare che il ruolo e l'importanza dei regimi pensionistici complementari variano notevolmente da uno Stato membro all'altro.

La relazione sull'adeguatezza delle pensioni[46] della Commissione europea e del comitato per la protezione sociale analizza il ruolo e l'importanza dei regimi pensionistici (aziendali o professionali) complementari nei sistemi pensionistici nazionali degli Stati membri.

Come ricordato al considerando 9 della direttiva, è diritto degli Stati membri organizzare i propri regimi pensionistici e gli Stati membri conservano la piena responsabilità dell'organizzazione dei regimi in questione. Al momento del recepimento della direttiva, gli Stati membri non erano obbligati a introdurre una legislazione che prevedesse l'istituzione di regimi pensionistici complementari. Esiste una grande diversità tra i sistemi pensionistici nazionali.

Mentre in alcuni Stati membri i regimi pensionistici aziendali o professionali complementari svolgono un ruolo di primo piano nel sistema pensionistico nazionale (ad esempio in NL, DK, UK, IE, SE) e sono meno prominenti ma comunque importanti in altri Stati membri (DE, FR BE), in circa la metà degli Stati membri i regimi pensionistici complementari non sono stati sviluppati in una componente significativa del sistema pensionistico nazionale e tendono ad avere un ruolo piuttosto marginale.

[45] CY, DK, EE, FI, FR, LT, MT, SE.

[46] Pagina 79 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes.

Le constatazioni esposte qui di seguito sull'applicazione pratica iniziale della direttiva si basano sulle informazioni comunicate dagli Stati membri conformemente all'articolo 9, paragrafo 1, e sulle risposte al questionario della Commissione sull'applicazione della direttiva fornite dagli Stati membri e dalle parti sociali. La Commissione ha ricevuto riscontri da 23 Stati membri[47] e da 8 parti sociali[48].

Per quanto risulta dalle informazioni raccolte, in nessuno Stato membro sono state individuate controversie dinanzi ai tribunali nazionali in merito alle disposizioni nazionali di recepimento della direttiva.

In alcuni Stati membri i gestori di regimi pensionistici complementari hanno dovuto modificare le loro norme per conformarsi alla legislazione nazionale di attuazione della direttiva. È il caso, ad esempio, dei regimi pensionistici complementari in Belgio, Germania, Lussemburgo, Italia e Bulgaria. In altri paesi in cui le disposizioni relative ai periodi di attesa e di acquisizione e all'età minima erano già conformi alla Direttiva prima della sua adozione, non è stato osservato alcun impatto particolare sui regimi pensionistici complementari.

Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva, gli Stati membri avevano la facoltà di autorizzare le parti sociali a stabilire disposizioni diverse, più favorevoli, sui periodi di attesa e di acquisizione e l'età minima, rispetto a quelle previste dall'articolo 4. La metà degli Stati membri non consente che i contratti collettivi prevedano disposizioni diverse da quelle stabilite nella loro legislazione nazionale. Negli Stati membri in cui tale possibilità è prevista dalla legislazione nazionale[49], nessuno Stato membro ha fornito informazioni in merito a tali contratti collettivi che prevedano norme diverse e più favorevoli. In pratica, i contratti collettivi, laddove esistono, replicano le disposizioni della legge nazionale. Una parte sociale (della DE) ha indicato di essere a conoscenza di un contratto collettivo nel settore dell'edilizia che fornisce ai lavoratori una protezione più favorevole di quella stabilita dalla direttiva, in quanto i diritti pensionistici complementari vengono acquisiti immediatamente e non è richiesta un'età minima.

Secondo le risposte al questionario, in alcuni paesi[50] la direttiva ha avuto un impatto positivo sull'acquisizione e la salvaguardia dei diritti pensionistici complementari dei lavoratori che lasciano il proprio paese per trasferirsi in un altro Stato membro. Ciò è avvenuto in particolare negli Stati membri in cui è stato necessario attuare nuove norme più severe per conformarsi alle disposizioni della direttiva.

Per quanto riguarda l'impatto dei nuovi requisiti relativi alle informazioni stabiliti dalla direttiva, l'impatto della stessa, in combinazione con i requisiti della direttiva 2016/2341/UE, è stato importante. Gli Stati membri hanno stabilito norme dettagliate, in linea con le disposizioni della direttiva sui requisiti relativi alle informazioni sui diritti pensionistici complementari delle persone. A questo punto è piuttosto difficile valutare in che misura l'attuazione delle disposizioni della direttiva abbia contribuito a sensibilizzare i lavoratori dell'UE sul mantenimento dei loro diritti pensionistici complementari in caso di mobilità all'interno dell'UE. Tuttavia la maggior

[47] AT, BE, EE, LT, NL, IE, CZ, MT, DE, LU, HR, BG, IT, RO, PL, PT, SK, SE, SI, EL, DK, ES e HU.

[48] Sindacati di IT, AT, BE e NL, rappresentanti dei datori di lavoro di AT, BE, EE e NL.

[49] CZ, DE, DK, ES, FI, HR, MT, NL, PL, PT, RO, SE, SK e SI.

[50] Ad esempio in DE, IT o LU.

parte delle parti interessate ritiene che i lavoratori dell'UE siano ora più consapevoli dei loro diritti.

Quasi tutte le parti interessate hanno dichiarato di non aver individuato particolari difficoltà per i lavoratori mobili dell'UE nell'esercizio dei loro diritti derivanti dalla direttiva.

Uno Stato membro (HR) ha indicato possibili difficoltà future per quanto riguarda l'applicazione della direttiva. Alcuni enti pensionistici di questo paese hanno notato che potrebbero essere necessari dei chiarimenti per determinare i fatti relativi alla cessazione del rapporto di lavoro in termini di documentazione (per dimostrare il trasferimento).

In un altro Stato membro (Belgio) le parti sociali, sia i sindacati che i rappresentanti dei datori di lavoro, hanno indicato la possibilità di difficoltà in relazione al notevole aumento degli oneri amministrativi. Questo aspetto tuttavia sembra essere legato alle nuove norme stabilite nel loro paese, che sono più severe rispetto a quelle prescritte dalla direttiva. Tali norme aboliscono completamente la possibilità di stabilire periodi di attesa e di acquisizione, nonché l'età minima. Allo stesso tempo, esse non consentono ai regimi pensionistici di versare ai beneficiari eventuali diritti pensionistici in sospeso di basso valore sotto forma di capitale e pertanto tali diritti devono essere mantenuti nel regime fino al momento del pensionamento. I rappresentanti dei datori di lavoro di uno Stato membro (AT) hanno riferito che nella pratica è difficile ricevere il consenso del beneficiario differito a pagare i suoi diritti in sospeso di basso valore sotto forma di capitale semplicemente per la mancanza di interesse al riguardo.

Per quanto riguarda la valutazione complessiva dell'impatto delle disposizioni della direttiva, in alcuni paesi sono stati osservati effetti positivi dovuti alle modifiche obbligatorie della legislazione nazionale, mentre in altri paesi non è stata registrata alcuna influenza pratica di rilievo. Ciò potrebbe essere dovuto al fatto che le norme sull'acquisizione e la salvaguardia dei diritti pensionistici complementari e i requisiti relativi alle informazioni in questi paesi erano già sostanzialmente conformi alla direttiva prima della sua adozione. Oltre a ciò, in alcuni paesi la copertura dei regimi pensionistici complementari aziendali o professionali è molto bassa o inesistente[51]. Un numero importante di parti interessate ha suggerito che è troppo presto per valutare l'impatto a causa del tempo molto breve di applicazione e della non disponibilità di dati rilevanti.

Inoltre, le risultanze relative all'applicazione della direttiva devono essere interpretate con cautela, poiché il recepimento in alcuni paesi è avvenuto solo di recente. Ad esempio, in due paesi[52] nei quali i regimi pensionistici complementari svolgono un ruolo importante nel sistema pensionistico nazionale, il recepimento completo è avvenuto solo nell'estate del 2019.

5. CONCLUSIONI

Nel complesso, il recepimento della direttiva da parte degli Stati membri può essere considerato soddisfacente.

[51] Ad esempio, in CZ, LT e RO non esistono di fatto regimi pensionistici aziendali o professionali oppure in HU, EE e SK questi sono molto rari.

[52] FR e IE.

Per quanto riguarda l'ambito di applicazione della direttiva, un numero significativo di Stati membri lo ha esteso, fornendo protezione non solo ai lavoratori dipendenti ma anche ai lavoratori autonomi. Un gran numero di Stati membri copre anche situazioni puramente interne di circolazione dei lavoratori. Circa la metà degli Stati membri ha definito norme per la trasferibilità dei diritti pensionistici acquisiti, e alcuni Stati membri prevedono anche obblighi di informazione più ampi che vanno al di là dei requisiti della direttiva.

Per quanto riguarda il recepimento di singole disposizioni della direttiva, l'analisi delle misure di recepimento degli Stati membri ha rivelato solo un numero limitato di problemi che interessano un numero limitato di Stati membri. Ciò vale in particolare per quanto riguarda i requisiti minimi per l'acquisizione di diritti pensionistici complementari stabiliti dalla direttiva, vale a dire il recepimento delle norme relative ai periodi di attesa e di acquisizione nonché all'età minima.

L'analisi delle risposte degli Stati membri e delle parti interessate al questionario sul recepimento e l'applicazione della direttiva rivela che in alcuni Stati membri è stato necessario apportare alcune importanti modifiche alle norme precedentemente vigenti. In altri Stati membri i diritti stabiliti dalla direttiva erano già sufficientemente garantiti prima del recepimento della stessa.

Dall'analisi risulta che la direttiva non è stata utilizzata dagli Stati membri per ridimensionare le norme sull'acquisizione e la salvaguardia dei diritti pensionistici complementari o per ridurre i requisiti relativi alle informazioni.

Le risposte al questionario suggeriscono che la direttiva ha avuto un impatto complessivamente positivo per tutte le parti interessate. Questa conclusione tiene conto del fatto che al momento dell'adozione della direttiva esistevano ancora lavoratori negli Stati membri i cui diritti pensionistici complementari potevano essere persi in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima che il lavoratore avesse completato un periodo minimo di iscrizione al regime (periodo di acquisizione) o prima che avesse raggiunto l'età minima. L'impatto delle norme della direttiva nei singoli Stati membri tuttavia varia notevolmente, poiché vi erano anche alcuni Stati membri in cui la legislazione era già conforme alle disposizioni della stessa e pertanto l'impatto non è stato significativo.

Per quanto riguarda i requisiti relativi alle informazioni stabiliti dalla direttiva, l'impatto della stessa, in combinazione con i requisiti della direttiva 2016/2341/UE relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali (EPAP), è stato importante. A questo punto, è difficile valutare il livello di consapevolezza dei lavoratori dell'UE sui loro diritti pensionistici complementari.

È tuttavia chiaro che i requisiti minimi stabiliti dalla direttiva, come quelli relativi all'acquisizione e alla salvaguardia dei diritti pensionistici complementari, nonché i requisiti più dettagliati in materia di informazione, hanno creato una maggiore certezza del diritto e fornito ai lavoratori una maggiore consapevolezza dei loro diritti a pensione complementare in caso di (eventuale) trasferimento all'estero. Di conseguenza, ciò dovrebbe contribuire a facilitare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'UE.

Per quanto riguarda l'applicazione della direttiva, l'analisi mostra che le disposizioni di recepimento nei singoli Stati membri sono operative e non vi sono state finora controversie giudiziarie in merito alle norme stabilite dalla stessa. Nella maggior parte dei paesi non sono state individuate particolari difficoltà nell'applicazione delle

disposizioni della direttiva, ed è stato segnalato solo un numero molto limitato di problemi in relazione ai singoli Stati membri.

Occorre tuttavia sottolineare che, dato il tardivo recepimento della direttiva in molti paesi e il periodo relativamente breve della sua applicazione pratica, non è possibile, in questa fase, trarre conclusioni solide in merito al suo impatto.

La Commissione continuerà a monitorare l'attuazione della direttiva e continuerà a lavorare con gli Stati membri per garantirne il recepimento e l'attuazione corretti in tutti gli Stati membri.

In seguito all'adozione della direttiva, sono state intraprese altre iniziative politiche a livello UE al fine di migliorare il contributo dei regimi pensionistici complementari a redditi da vecchiaia adeguati negli Stati membri. In particolare, la Commissione ha istituito nel 2018 il gruppo ad alto livello sulle pensioni[53], il cui obiettivo è quello di fornire consulenza politica alla Commissione su questioni relative alle modalità per migliorare l'erogazione, la sicurezza attraverso norme prudenziali, l'equilibrio intergenerazionale, l'adeguatezza e la sostenibilità delle pensioni complementari (professionali e individuali) alla luce delle sfide nell'Unione e negli Stati membri che incidono sull'adeguatezza dei redditi da vecchiaia e sullo sviluppo del mercato pensionistico dell'Unione. Il gruppo ha adottato la sua relazione finale che include le raccomandazioni politiche indirizzate all'UE, agli Stati membri e agli erogatori di pensioni nel dicembre 2019. La Commissione studierà attentamente la relazione per garantire un adeguato seguito politico e promuoverà e divulgherà la stessa agli Stati membri e alle parti interessate.

53 https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589&news=1&Lang=IT.