



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI  
"M.FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E INTEGRATIVA"**

**RELATORE:**

**CH.MO PROF. FRANCESCO ZEN**

**LAUREANDO: ROSSI GIACOMO**

**MATRICOLA N. 1116380**

**ANNO ACCADEMICO 2018 – 2019**

## INDICE

|   |  |      |
|---|--|------|
| <b>Introduzione</b>   | pag.   | 3    |
| <b>CAPITOLO 1: Il sistema previdenziale italiano ed i tre pilastri</b>  |  |      |
| 1.1   | Il sistema pensionistico in Italia: i tre pilastri                           | » 4  |
| 1.2   | Le riforme del sistema pensionistico   | » 6  |
| <b>CAPITOLO 2: Le forme di previdenza complementare e integrativa</b>   |  |      |
| 2.1   | Caratteristiche generali e funzionamento dei fondi pensione                  | » 10 |
| 2.1.1   | I soggetti interni   | » 11 |
| 2.1.2   | I soggetti esterni   | » 12 |
| 2.1.3   | Le fonti di finanziamento, gli investimenti e l'erogazione delle prestazioni | » 13 |
| 2.2   | I fondi pensione chiusi (o negoziali)  | » 18 |
| 2.3   | I fondi pensione aperti  | » 20 |
| 2.4   | I fondi pensione preesistenti  | » 22 |
| 2.5   | I piani individuali pensionistici (PIP)                                      | » 24 |
| 2.6   | Alcune simulazioni di scelta di adesione alla previdenza complementare       | » 25 |
| <b>CAPITOLO 3: I fondi pensione chiusi: il Fondo Solidarietà Veneto</b> |  |      |
| 3.1   | La storia  | » 35 |
| 3.2   | L'organizzazione e il funzionamento  | » 36 |
| 3.3   | Gli investimenti, i rendimenti e i costi                                     | » 38 |
| <b>Conclusioni</b>  | »  | 43   |
| <b>Bibliografia</b>   | »  | 45   |
| <b>Sitografia</b>   | »  | 46   |

## INTRODUZIONE

Sin dalla sua formazione, agli inizi del XX secolo, il nostro sistema previdenziale è stato oggetto di numerose riforme da parte dello Stato, che sono tutt'ora all'ordine del giorno. Questo perché la previdenza e l'assistenza sociale, secondo l'art. 38 della Costituzione Italiana, si configurano come dei diritti che lo Stato deve necessariamente garantire e a cui deve provvedere, infatti ai commi 1 e 2 è riportato testualmente:

*«Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati i mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. [...] Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.»*

L'importanza che viene data ai sistemi previdenziali scaturisce dall'evidente fatto che gli individui desiderano mantenere un livello di consumi costante nel tempo, e per farlo è necessario che accantonino annualmente una parte del reddito guadagnato che, capitalizzato ad un certo tasso d'interesse, fornirà in futuro la ricchezza necessaria per perseguire l'obiettivo iniziale di consumo costante. Negli ultimi anni però questa ricchezza, nel sistema previdenziale obbligatorio, non risulta più sufficiente a soddisfare questo obiettivo, portando i soggetti a dover ricorrere alla previdenza complementare come integrazione della pensione pubblica.

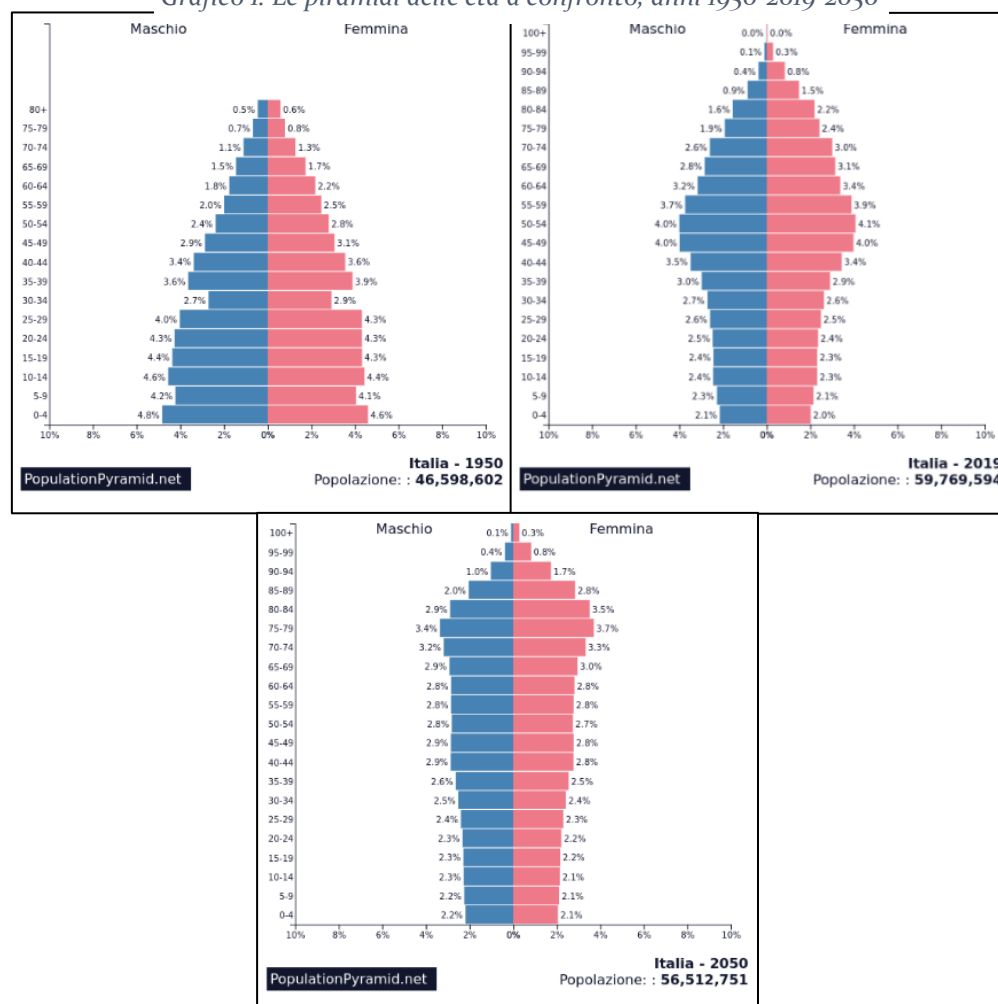
In questo elaborato, infatti, verrà trattato principalmente il tema della previdenza complementare e integrativa. Si cercherà di comprendere le ragioni che hanno portato alla sua istituzione e di valutare, attraverso delle simulazioni esemplificative, se può essere considerata una scelta valida e se sì, quale risulti la più conveniente da integrare alla previdenza obbligatoria. Verranno poi analizzate le varie forme di previdenza complementare previste nel nostro ordinamento, definendone prima gli aspetti comuni e le modalità di funzionamento generali, per poi passare ad un'analisi più specifica delle singole forme, risaltandone caratteristiche e peculiarità. Infine, vedremo come esempio concreto di previdenza complementare il fondo Solidarietà Veneto, ripercorrendone i vari passaggi della sua storia, dalla costituzione ad oggi, e cercando di illustrarne l'organizzazione e le caratteristiche principali.

# CAPITOLO 1: Il sistema previdenziale italiano e i tre pilastri

## 1.1 Il sistema pensionistico in Italia: i tre pilastri

Agli inizi degli anni Novanta il sistema previdenziale italiano, al manifestarsi di diversi fattori tra loro collegati, ha raggiunto un livello di insostenibilità finanziaria tale da aver reso necessari alcuni interventi importanti da parte dello Stato. I fattori che hanno messo in crisi il sistema coinvolgono principalmente l'evoluzione demografica, l'andamento del mercato del lavoro e il dilatarsi del disavanzo pubblico. Riguardo ai fattori demografici, è importante sottolineare come il calo del tasso di natalità, unito all'allungamento della vita media dovuto alle migliori condizioni economico-sanitarie e ai progressi in campo medico, abbiano determinato un rischio di default della previdenza pubblica, essendo quest'ultima basata su un sistema "a ripartizione", secondo il quale i contributi dei lavoratori vengono utilizzati per finanziare le pensioni correnti. E' possibile rilevare, infatti, come la distribuzione per età della popolazione italiana si sia spostata nel tempo verso fasce generazionali più anziane, portando ad un vero e proprio rovesciamento della piramide della popolazione per età, molto evidente se si prende in considerazione un arco temporale di 100 anni, da metà Novecento sino al 2050.

Grafico 1. Le piramidi delle età a confronto, anni 1950-2019-2050



Questa situazione, tuttavia, diventa sostenibile se il mercato del lavoro si muove in direzione tale da compensare gli effetti demografici negativi attraverso un incremento del numero dei lavoratori in grado di “produrre” masse crescenti di contributi. Tale incremento però in Italia non si è verificato: di fronte ad un crescente numero di pensionati, il numero degli occupati ha avuto un trend decrescente, probabilmente a causa dell’aumento della scolarizzazione, con conseguente ritardo nell’ingresso del mondo del lavoro, e allo sviluppo di nuove forme contrattuali orientate alla precarietà. Questa situazione è stata resa ancor più difficile dall’utilizzo di nuove tecnologie e dalla crisi economica, che hanno ridotto il numero di lavoratori dipendenti e, quindi, la principale fonte di finanziamento della previdenza sociale. L’indice di dipendenza, ovvero il rapporto tra pensionati e lavoratori occupati, già nel 2000 era pari all’87,9%.

Ma anche questo squilibrio tra pensioni da erogare e contributi versati avrebbe potuto risolversi grazie ad un crescente intervento finanziario dello Stato, cosa che invece non si è resa fattibile dato il già elevato livello di spesa legata alle pensioni, che nel 1990 risultava pari al 13,4% del PIL, e gli alti tassi d’interesse sul debito pubblico che si aggiungevano agli oneri derivanti dalla firma del Trattato di Maastricht per la partecipazione alla moneta unica, che richiedeva una riduzione del rapporto tra disavanzo pubblico e PIL dall’oltre 10% dei primi anni Novanta al 3% richiesto per il 1997.

Era necessario quindi attuare una riforma che riequilibrasse finanziariamente il sistema previdenziale pubblico, con l’esigenza di incrementare progressivamente l’età anagrafica e gli anni di contribuzione richiesti per godere del trattamento pensionistico e sviluppare forme pensionistiche complementari rispetto a quelle pubbliche.

Gli interventi legislativi che si sono succeduti dal 1992 fino ai giorni nostri sono andati proprio in questa direzione, definendo la situazione previdenziale attuale, caratterizzata da un sistema composto da tre “pilastri”:

- un primo pilastro rappresentato dal sistema pubblico obbligatorio a ripartizione, che ha il compito di assicurare un trattamento previdenziale di base (Previdenza Pubblica);
- un secondo pilastro caratterizzato da una gestione a capitalizzazione, costituito da una adesione volontaria e collettiva a fondi chiusi e aperti gestiti da privati specializzati (Previdenza Complementare);
- un terzo pilastro, anch’esso basato su una gestione a capitalizzazione da parte di privati e costituito su adesione volontaria, ma di tipo integrativo individuale (Previdenza Integrativa).

## **1.2 Le riforme del sistema pensionistico**

Il sistema pensionistico, come già accennato in precedenza, è stato oggetto di interventi legislativi dalla sua creazione fino ai giorni nostri e il trend non sarà destinato a cambiare in futuro. Per comprendere meglio come si è arrivati alla situazione attuale, ecco un breve riepilogo delle riforme principali che si sono succedute a partire dalla metà del Novecento, riguardanti inizialmente la sola previdenza obbligatoria e poi successivamente anche quella complementare e integrativa.

- Anni 50' e 60'

Questo periodo fu caratterizzato da un notevole sviluppo economico e un'alta crescita demografica che portarono ad un accrescimento delle tutele previdenziali. Infatti, dal 1950 diventò obbligatoria l'assicurazione per vecchiaia e invalidità per tutti i lavoratori. Nel 1969 si decise di coprire previdenzialmente l'intera popolazione, anche a chi aveva pochi o nulli contributi versati, e per far fronte agli effetti di tale estensione, con la riforma "Brodolini" (legge n. 153/1969), è stato sancito il definitivo passaggio dal sistema contributivo a quello retributivo con il criterio della ripartizione. Quest'ultima riforma introdusse anche una "pensione sociale" per i cittadini con più di 65 anni, senza reddito né assicurazione, aumentando le spese per lo Stato a beneficio dei lavoratori. Fu prevista, inoltre, una rivalutazione automatica delle pensioni in base all'indice dei prezzi al consumo, che determinò un tasso di sostituzione, inteso come rapporto tra prima rata pensionistica pubblica e ultima retribuzione, oscillante tra il 74% e l'80%.

- Anni 70' e 80'

In questi due decenni, nonostante si fosse verificata una frenata della crescita economica e un rallentamento dell'incremento demografico, la spesa previdenziale rimase su livelli elevati, probabilmente per colpa dei governi dell'epoca che non attuarono tagli alle pensioni, ritenuti "impopolari".

Il tasso di sostituzione continuava a essere più elevato rispetto a quello degli altri principali paesi europei come Francia, Germania, Regno Unito, così come erano nettamente inferiori età minima pensionabile e minimo contributivo.

- La situazione prima del dicembre 1992

In questo periodo il rapporto fra spesa pubblica e PIL ha raggiunto il 14,5% e le uniche forme di previdenza complementare erano presenti solamente all'interno di alcune aziende e banche che costituivano degli appositi fondi solamente per i dipendenti.

- Riforma “Amato” 1992 – D. Lgs. 503/1992

Il decreto in questione ha modificato la previdenza obbligatoria, prevedendo un innalzamento dei requisiti necessari per ricevere la pensione e dei requisiti più rigidi per il pensionamento anticipato dei dipendenti della pubblica amministrazione.

Visti i requisiti più severi, era quindi necessario introdurre delle forme di previdenza complementare in appoggio a quella pubblica, cosa che avvenne l’anno successivo.

- D. Lgs. 124/1993

E’ infatti con questo decreto legislativo che vennero introdotte e regolamentate le prime forme di previdenza complementare collettiva, cioè i fondi pensione chiusi e aperti, così come la loro composizione organizzativa, le modalità di istituzione e i soggetti a cui si rivolgono. Venne inoltre istituita la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) come organo di controllo sui fondi pensione da parte dello Stato.

- Riforma “Dini” (legge n. 335/1995)

Questa riforma si rese necessaria a causa della lentezza con la quale si svilupparono i fondi pensione, principalmente a causa alle alte aliquote di contribuzione che non favorivano un risparmio da riservare alla previdenza complementare.

Il decreto è andato a modificare sia il primo, che il secondo pilastro.

Per quanto concerne il primo pilastro, per ridurre la spesa previdenziale pubblica si determinò un graduale passaggio dal metodo retributivo a quello contributivo per il calcolo della pensione pubblica, individuando un periodo transitorio nel quale erano destinati a coesistere ben tre diverse metodologie di calcolo: retributivo, misto e contributivo. Questo però portò ad un abbassamento dell’importo finale della pensione rispetto al precedente sistema.

Per il secondo pilastro, invece, vennero introdotte alcune agevolazioni fiscali per incentivare le adesioni.

Le riforme descritte fin qui, nonostante fossero state adottate per migliorare la situazione della popolazione, non fecero altro che spostare il peso del risanamento alle generazioni future ed è proprio questo il motivo per cui gli interventi legislativi successivi a quest’ultima riforma punteranno ancor di più ad introdurre una normativa in grado di incentivare maggiormente l’adesione alla previdenza complementare, che fino a questo momento rimase ad un livello marginale.

- D. Lgs. 47/2000

Questo decreto è di particolare importanza perché introduce e regola il terzo pilastro del sistema previdenziale finalizzato alla tutela pensionistica integrativa individuale, realizzata tipicamente attraverso dei contratti assicurativi come le polizze vita. Fu inoltre rivista complessivamente la disciplina fiscale delle forme di previdenza complementare, sia individuale che collettiva, prevedendo deduzioni per i contributi dei lavoratori e minori aliquote in modo da renderne più appetibile l'adesione.

Inoltre, fu previsto un ampliamento in termini soggettivi, garantendo prestazioni anche a favore di soggetti fiscalmente a carico come moglie e figli.

- Riforma "Maroni" (legge delega n. 243/2004)

Nonostante un sistema normativo esauriente, la previdenza complementare era ancora a dei livelli bassi, con una percentuale di iscritti che alla fine del 2004 sfiorava appena il 12% degli occupati. Alla luce di tali problematiche venne introdotta questa legge delega, che tracciò delle linee guida in merito alla possibilità di conferire il TFR maturando alle forme pensionistiche complementari, individuando al contempo degli incentivi per facilitare l'accesso al credito per le imprese, dal momento che poteva venir meno il contributo indirettamente dato dal TFR.

Questo intervento legislativo ha inciso anche sul sistema previdenziale pubblico, innalzando i requisiti per accedere alle pensioni di anzianità a causa dell'aumento della speranza di vita, ma stabilendo un "superbonus" per chi, nonostante avesse maturato i requisiti per andare in pensione, avesse deciso di restare al lavoro, permettendo all'INPS di risparmiare 1,5 miliardi di euro in termini di pensioni non pagate.

Fu introdotta anche "l'opzione donna" che dava la possibilità alle lavoratrici, che al 31 dicembre 1995 avessero un'anzianità contributiva di almeno 18 anni, di accedere alla pensione di anzianità con i vecchi requisiti ma con l'applicazione del metodo di calcolo contributivo.

- D. Lgs. 252/2005 (Riforma del TFR)

Questo decreto attuativo diede esecuzione alla legge delega precedentemente descritta, e di fatto ha riunito il secondo e il terzo pilastro della previdenza, distinguendo tra offerta soggetta ad adesione collettiva e offerta soggetta ad adesione individuale: nella prima si fa riferimento a fondi chiusi (o negoziali), fondi preesistenti e fondi pensione aperti ad adesione collettiva, mentre per la seconda si fa riferimento ai fondi pensione aperti ad adesione individuale ed alle polizze PIP.

Il nome "Riforma del TFR" è dovuto al peso assunto, anche a livello mediatico, riguardo la liberalizzazione della scelta dei lavoratori dipendenti privati circa la destinazione del proprio



TFR maturando. Venne previsto inoltre il conferimento alla previdenza complementare da parte dei lavoratori dipendenti anche con modalità tacite, tramite il meccanismo del silenzio-assenso.

- Riforma “Fornero” (legge n. 214/2011)

Questa riforma si rese necessaria per porre rimedio agli squilibri del settore previdenziale e perseguire così il necessario obiettivo di risanamento del debito pubblico, vista la crisi del debito sovrano che ha investito l’Eurozona nel 2011. Venne stabilito l’utilizzo del metodo contributivo per tutti.

Inoltre, vennero sostanzialmente cancellate le pensioni di anzianità e introdotte le pensioni “anticipate”. Infine, venne alzato il requisito d’età per la pensione di vecchiaia, mantenendo il requisito contributivo minimo di 20 anni.

- Quota 100 (legge n. 26/2019)

Questa misura, volta a contrastare gli effetti della Riforma “Fornero”, consente l’uscita anticipata dal mondo del lavoro per tutti coloro che vantano almeno 38 anni di contributi con un’età anagrafica minima di 62 anni. Rimane tuttavia una misura a carattere sperimentale, valida fino al 2021.

## **CAPITOLO 2: Le forme di previdenza complementare e integrativa**

### **2.1 Caratteristiche generali e funzionamento dei fondi pensione**

Le principali forme di previdenza complementare sono caratterizzate dai fondi pensione.

Un fondo pensione può essere definito come un ente a cui un lavoratore destina volontariamente parte della sua retribuzione o del suo reddito di modo che, una volta raggiunti determinati requisiti, gli venga erogata una rendita di tipo pensionistico.

Infatti, in base all'art. 1 del D. Lgs. n. 124/1993, lo scopo dei fondi pensione è quello di *«assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale»*.

La costituzione dei fondi pensione avviene tramite una serie di adempimenti burocratici e necessita di tempistiche abbastanza prolungate, in un'ottica di tutela degli iscritti. Ogni forma di previdenza complementare ha infatti un suo specifico iter per l'istituzione, la costituzione e l'ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività; quest'ultima, infatti, viene concessa dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) entro 90 giorni dal ricevimento dell'istanza di autorizzazione.

Ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 252/2005 le forme pensionistiche complementari possono essere istituite da:

- Contratti o accordi collettivi, o in mancanza da accordi fra lavoratori;
- Contratti collettivi di comparto, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.
- Accordi fra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti, promossi dai sindacati o da associazioni di rilievo regionale;
- Accordi tra soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, promossi da associazioni nazionali legalmente riconosciute;
- Regolamenti di enti o aziende i cui rapporti non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi;
- Banche, società di gestione del risparmio o società di intermediazione mobiliare;
- Imprese di assicurazione o enti di diritto privato (casse previdenziali);
- Le regioni, disciplinandole con legge regionale;

In base all'art. 4 dello stesso decreto, i fondi pensione possono essere costituiti:

- Come soggetti giuridici di natura associativa, distinti dai soggetti promotori dell'iniziativa;
- Come soggetti dotati di personalità giuridica, riconosciuta dal Ministero del Lavoro;

- All'interno di un ente pubblico o società, mediante la costituzione di un patrimonio di destinazione.

Un principio generale importante della disciplina in esame è quello della libertà di adesione, specificato nell'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 252/2005: «*L'adesione alle forme pensionistiche complementari disciplinate dal presente decreto è libera e volontaria*», e ribadito all'art. 3, comma 3: «*Le fonti istitutive delle forme pensionistiche complementari stabiliscono le modalità di partecipazione garantendo la libertà di adesione individuale*».

L'art. 2 del medesimo decreto stabilisce inoltre i destinatari delle forme pensionistiche complementari, che sono:

- Lavoratori dipendenti, pubblici e privati;
- Lavoratori autonomi e liberi professionisti;
- Soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro;
- Soggetti che svolgono attività di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari;

Possono aderirvi anche persone diverse da quelle elencate, come chi risulta fiscalmente a carico di altri o chi non ha reddito da lavoro, ma per i primi l'iscrizione è possibile solo se viene previsto espressamente dallo statuto del fondo.

### **2.1.1 I soggetti interni**

La struttura dei fondi pensione è caratterizzata principalmente da tre distinti organi interni: l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori contabili.

L'Assemblea è costituita da delegati che rappresentano i lavoratori ed i datori di lavoro e uno dei suoi compiti principali è quello di approvare lo Statuto e tutte le sue successive modifiche, laddove lo Statuto regola tutti gli elementi cruciali per la vita del fondo pensione. Inoltre, nomina il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori, organi collegiali preposti all'amministrazione e al controllo; il Consiglio elegge poi presidente e vicepresidente, che hanno funzioni di legali rappresentanti del fondo.

A garanzia degli iscritti, tutti i componenti di tali organi devono essere espressione paritetica dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, come previsto dall'art. 5 del D. Lgs. n. 252/2005.

Questo principio deve essere rispettato anche nel caso in cui al fondo contribuiscano solo i datori di lavoro. Se invece il fondo è alimentato unicamente dai lavoratori, gli organi saranno formati unicamente dai rappresentanti dei lavoratori.

Un'ulteriore garanzia è data dal fatto che ai componenti di tali organi si devono applicare le regole previste dal Codice Civile per gli amministratori e i sindaci di società. Sono tenuti quindi ad adempiere ai doveri ad essi imposti dalla legge e dall'atto costitutivo con la diligenza del mandatario; in caso di inadempienza sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri o da una mancata vigilanza sul generale andamento della gestione, con sanzioni amministrative e penali.

### ***2.1.2 I soggetti esterni***

Oltre che con i soggetti interni, i fondi pensione risultano inseriti in una rete di relazioni con altri soggetti esterni che gli gravitano intorno, i più importanti tra i quali sono la banca depositaria, il gestore finanziario, il gestore amministrativo e la compagnia di assicurazione.

La banca depositaria è il soggetto a cui affluiscono i contributi. Si occupa della custodia e dell'amministrazione delle attività finanziarie del fondo e dell'esecuzione delle istruzioni di compravendita imposte dai gestori finanziari, nonché della rendicontazione dettagliata della composizione del patrimonio.

Il gestore finanziario è il soggetto che, per legge, gestisce le disponibilità finanziarie raccolte dal fondo. Ha l'obbligo di tenere un comportamento diligente, corretto e professionale, che abbia cura dell'interesse del fondo e deve rispettare determinati obblighi informativi, in modo tale che il fondo sia costantemente a conoscenza riguardo al tipo di investimento effettuato e sugli eventuali rischi connessi. I soggetti abilitati a questo ruolo sono intermediari specializzati come: SIM di gestione e banche, imprese assicurative o SGR, perché in grado di assicurare adeguate garanzie ai lavoratori.

Il gestore amministrativo è il soggetto a cui spetta il compito di provvedere a tutte le esigenze contabili, amministrative e fiscali del fondo. Gestisce i flussi informativi e i rapporti con le imprese aderenti, registrando i versamenti effettuati e la composizione dei relativi contributi. Fornisce, inoltre, una rendicontazione periodica agli aderenti riguardo ai risultati della gestione finanziaria e gli andamenti delle singole posizioni individuali.

La compagnia di assicurazione è il soggetto "finale" con cui il fondo entra in contatto, essendo l'ente preposto ad erogare le rendite pensionistiche al verificarsi dei requisiti previsti, in cambio del versamento di tutto, o di una parte, del patrimonio accumulato dal lavoratore.

Altro soggetto molto importante è la già citata Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, organo che costituisce ormai da anni l'autorità unica di vigilanza. Ha il compito di perseguire il corretto funzionamento del sistema di previdenza complementare attraverso un articolato sistema di vigilanza che si compone di tre aree: la vigilanza documentale, gli accertamenti ispettivi e le segnalazioni di vigilanza e statistiche.

In base all'esito della sua attività, la COVIP può irrogare sanzioni amministrative e pecuniarie nei confronti degli organi di amministrazione e controllo e dei responsabili dei fondi pensione.

### ***2.1.3 Le fonti di finanziamento, gli investimenti e l'erogazione delle prestazioni***

L'art. 8 del D. Lgs. n. 252/2005 stabilisce le principali forme di finanziamento della previdenza complementare, costituite dai contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del Tfr maturando. Nel caso di lavoratori autonomi e di liberi professionisti il finanziamento è attuato solamente mediante i contributi a loro carico, mentre per i soggetti diversi dai titolari di reddito da lavoro o d'impresa e i soggetti fiscalmente a carico il finanziamento è attuato dagli stessi, o dai soggetti nei confronti dei quali sono a carico.

Il comma 2 del citato decreto legislativo prevede la facoltà per tutti i lavoratori di determinare liberamente il contributo a proprio carico e, relativamente ai datori di lavoro, viene sancito che: *«le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali [...]»*.

Il datore di lavoro può tuttavia decidere di effettuare il versamento anche se non previsto dalla contrattazione e anche se il lavoratore sceglie una forma pensionistica diversa da quella dei contratti collettivi.

Nella scelta del conferimento del Tfr, il lavoratore ha tre possibilità:

1. Lasciarlo in azienda;
2. Destinarlo ad un fondo pensione complementare;
3. Non scegliere alcuna opzione, in questo caso vale la regola del silenzio-assenso e il Tfr viene conferito in un fondo pensione.

Il conferimento del Tfr alla previdenza complementare è irreversibile.

Delle varie possibilità elencate, quella che risulta più vantaggiosa per il lavoratore è senz'altro la destinazione del Tfr alla previdenza complementare.

Questo perchè al Tfr lasciato in azienda, al momento della liquidazione, vengono applicate le aliquote in base alla media delle aliquote e dei redditi del lavoratore degli ultimi 5 anni. Nei

fondi pensione, al contrario, al Tfr viene applicata una ritenuta a titolo d'imposta di molto inferiore rispetto ai due casi precedenti, che va dal 15% al 9%, a seconda degli anni di permanenza nel fondo.

Figura 1. Le aliquote fiscali a confronto

| TASSAZIONE TFR IN AZIENDA                    | TASSAZIONE PENSIONE INTEGRATIVA |
|--|---------------------------------|
| Aliquota media IRPEF ultimi 5 anni di lavoro | Ritenuta con aliquota agevolata |
| dal 23% al 43%                               | 15% massima<br>9% minima        |

Per quanto riguarda le offerte dei profili d'investimento, un fondo pensione può essere strutturato in monocomparto o multicomparto.

Un fondo monocomparto offre all'iscritto un'unica linea d'investimento mentre nel multicomparto l'aderente può scegliere di investire in una o più linee, ciascuna con dei profili di rendimento-rischio differenti. La scelta del comparto non è definitiva, ma può essere cambiata dopo un anno dalla partecipazione al fondo o comunque dopo la precedente variazione.

I comparti sono classificati dalla COVIP secondo le seguenti categorie:

- **Azionario**, quando almeno il 50% del patrimonio è investito in azioni;
- **Obbligazionario puro**, quando l'investimento è composto da sole obbligazioni;
- **Obbligazionario misto**, quando è composto sia da obbligazioni che da azioni, ma l'investimento in quest'ultime deve essere non superiore al 30% del patrimonio;
- **Bilanciato**, quando l'investimento, in linea di massima, è in azioni e obbligazioni nella stessa percentuale.
- **Garantito**, quando offre una garanzia di rendimento minimo o di restituzione del capitale versato.

Normalmente gli investimenti costituiti in prevalenza da azioni sono i più rischiosi. Proprio per questo motivo sono solitamente scelti da lavoratori giovani che, avendo a disposizione un arco temporale più ampio, possono compensare gli effetti delle oscillazioni delle attività finanziarie. Al contrario, le linee d'investimento con un rischio minimo sono predilette dai lavoratori più vicini all'età del pensionamento, poiché il loro obiettivo è la conservazione di ciò che è stato accumulato.

Nei casi di conferimento del TFR con modalità tacita, questo deve essere versato nel comparto Garantito, che garantisce la restituzione del capitale.

Un fattore molto importante da non sottovalutare è l'Indicatore Sintetico dei Costi (ISC).

L'ISC, infatti, consente di avere un'idea di quanto i costi complessivi incidono percentualmente ogni anno sulla posizione individuale in modo da confrontare le diverse forme pensionistiche. E' calcolato facendo riferimento ad un aderente tipo che versa 2.500€ annui, con un tasso di rendimento costante del 4%, per differenti periodi di partecipazione (2, 5, 10 e 35 anni). Questa differenziazione dei periodi viene fatta perché alcuni costi, come il costo d'iscrizione o le spese sui versamenti, all'aumentare della permanenza nel fondo, vengono ripartiti in un arco temporale più ampio generando una riduzione l'ISC.

Riguardo alle modalità di erogazione delle prestazioni, e quindi di "quanto maturato", in linea generale si possono distinguere due tipologie: sotto forma di capitale o sotto forma di rendita. L'iscritto, dopo aver maturato i requisiti di accesso alla pensione complementare e sulla base di quanto stabilito nelle fonti costitutive, può scegliere di percepire la prestazione pensionistica:

- Interamente in rendita, mediante l'erogazione della pensione complementare;
- Parte in capitale e parte in rendita;
- Interamente in capitale.

L'erogazione della prestazione sotto forma di capitale comunque non può superare il 50% del montante maturato, tranne nel caso in cui, convertendo in rendita almeno il 70% di quanto maturato, l'importo della pensione risulti inferiore alla metà dell'assegno sociale Inps (attualmente pari a 458€ mensili).

Se nelle fonti costitutive non viene indicato nulla di tutto ciò, allora l'erogazione della prestazione dovrà avvenire interamente sotto forma di rendita, unica modalità riconosciuta dal legislatore capace di soddisfare il fine previdenziale.

Nel caso in cui il beneficiario venga a mancare, è possibile prevedere la restituzione ai soggetti da lui indicati del montante residuo o, in alternativa, l'erogazione di una rendita calcolata in base al montante residuale.

In relazione ai requisiti minimi richiesti per accedere alle prestazioni, da un punto di vista normativo viene fatta una distinzione tra prestazioni per vecchiaia (connesse all'età biologica) e prestazioni per anzianità (legate al raggiungimento di un periodo minimo di contribuzione), proprio come avviene per le pensioni pubbliche. Vi è infatti un collegamento diretto tra le due forme di legislazione pensionistica, in quanto nell'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 252/2005 è stabilito che *«il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento*

*della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti del regime obbligatorio di appartenenza, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari».*

Da questa condizione si può notare come la normativa garantisca l'effettiva funzione previdenziale dei fondi pensione, impedendo la sovrapposizione delle prestazioni con altre forme retributive.

Tuttavia, l'art. 11, comma 8, del D. Lgs. n. 252/2005 disciplina la possibilità di chiedere anticipazioni al fondo, che possono essere richieste:

1. In qualsiasi momento, per sostenere spese sanitarie conseguenti a gravi condizioni relative a sé, al coniuge e ai figli, fino al 75% della posizione individuale maturata;
2. Dopo 8 anni di iscrizione al fondo:
  - a. per l'acquisto e per la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé e per i figli, fino al 75% della posizione maturata;
  - b. per ulteriori esigenze dell'iscritto, fino al 30% della posizione maturata.

Nel primo caso si applica una ritenuta a titolo d'imposta con aliquota pari al 15%, che può ridursi fino al 9%, sull'importo erogato al netto dei redditi già soggetti ad imposta e dei contributi non dedotti. Nel secondo e terzo caso la ritenuta è pari al 23%, applicata sullo stesso importo del primo caso.

Vi è, inoltre, la possibilità per il lavoratore di richiedere la R.I.T.A, ovvero la Rendita Integrativa Temporanea Anticipata. Questa R.I.T.A consiste nell'erogazione frazionata di tutto, o di una parte, del montante accumulato sotto forma di rendita fino al raggiungimento dell'età anagrafica per l'accesso alla pensione di vecchiaia. Può essere richiesta dai lavoratori in caso di: cessazione dell'attività lavorativa, maturazione dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia nei successivi cinque anni, requisito contributivo complessivo minimo di 20 anni e almeno 5 anni di partecipazione alla previdenza complementare.

L'importo di tale anticipo è scelto liberamente dall'aderente e viene tassato con un'aliquota pari al 15%, che può ridursi anche in questo caso fino al 9% a seconda degli anni di partecipazione al fondo. Il richiedente, tuttavia, dovrà pagare al fondo il costo di erogazione sulle singole rate, in forma di una tantum.

L'offerta pensionistica complementare prevede quattro tipologie di fondi:

- Fondi pensione chiusi (o negoziali)
- Fondi aperti



- Fondi pensione preesistenti
- Piani Individuali Pensionistici

A seconda delle modalità di versamento dei contributi, si possono poi distinguere fondi pensione a **contribuzione definita** e fondi pensione a **prestazione definita**. La scelta dell'una o dell'altra fattispecie avviene a livello statutario e da questa dipenderà anche l'entità della prestazione finale.

Si parla di fondi pensione a contribuzione definita quando viene promesso agli aderenti il montante dei contributi versati, pertanto la prestazione finale non è predeterminata, ma può essere solamente ipotizzata, cambiando a seconda dei rendimenti ottenuti dall'investimento dei contributi.

Nei fondi pensione a prestazione definita, invece, l'entità della prestazione finale viene predeterminata in base al numero di anni contributivi e rispetto ad una media delle ultime retribuzioni o redditi realizzati, mentre sono i contributi a variare in funzione delle prestazioni promesse, in modo da mantenerle valide nel corso del tempo. Quest'ultima tipologia consente, teoricamente, una più sicura pianificazione del reddito in età più avanzata ma può risultare rischioso per l'impresa se ad aderire a tali fondi è un suo dipendente, perché per garantire determinate prestazioni può rendersi necessario un adeguamento dei contributi, che possono essere a carico del lavoratore e/o del datore di lavoro, e quindi un conseguente aumento del costo del lavoro per l'azienda.

La normativa, proprio per questi motivi, prevede che per i lavoratori dipendenti e per i soci lavoratori di società cooperative sono consentiti esclusivamente fondi pensione a contribuzione definita, mentre per i lavoratori autonomi e i liberi professionisti vi è libertà di scelta.

Questo rischio, inoltre, ha portato ad una progressiva perdita di importanza dei fondi a prestazione definita in favore di quelli a contribuzione definita, soprattutto nei Paesi caratterizzati da una forte presenza di fondi pensione come Gran Bretagna e Stati Uniti.

Bisogna poi evidenziare come non tutti gli intermediari possono gestire entrambe le tipologie di fondi: i soli soggetti abilitati alla gestione di fondi a prestazione definita sono le compagnie di assicurazione, perché considerate dal legislatore come le uniche in grado di fornire garanzie rispetto alla prestazione promessa dato il loro caratteristico sistema di gestione prudenziale, basato su riserve matematiche e criteri tecnico-attuariali.

In base alle modalità di contribuzione, inoltre, cambiano anche le strategie di investimento.

I fondi a prestazione definita, avendo l'obiettivo di garantire una certa "promessa pensionistica", orienteranno la composizione del portafoglio verso titoli a reddito fisso in modo da coprire il rischio di insolvenza.

I fondi a contribuzione definita, invece, avendo l'obiettivo di massimizzare il rapporto rendimento-rischio dei propri investimenti, orienteranno la composizione del portafoglio verso attività a rendimento più elevato, con un rapporto tra titoli azionari e titoli obbligazionari maggiore rispetto a quello dei fondi a prestazione definita.

## **2.2 I fondi pensione chiusi (o negoziali)**

I fondi pensione chiusi (o negoziali) sono enti giuridicamente autonomi e di natura associativa e, come tali, sono distinti dai soggetti promotori.

Le fonti istitutive di questi fondi possono essere:

- Contratti collettivi, anche aziendali, promossi dai sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- Accordi tra soci lavoratori di cooperative;
- Accordi tra lavoratori autonomi e liberi professionisti.

In questi contratti o accordi le parti sociali convengono di istituire il fondo pensione e stabiliscono le modalità di partecipazione dei loro rappresentanti. L'attività del fondo è disciplinata dallo Statuto, in cui devono essere indicati gli elementi identificativi, tra cui lo scopo, le caratteristiche del fondo, le modalità di investimento, l'organizzazione e la gestione. Inoltre, anche le regioni possono istituire fondi pensione negoziali.

I fondi pensione chiusi operano in regime di contribuzione definita e secondo il principio della capitalizzazione individuale, con il solo scopo di consentire ai soggetti aderenti di disporre, al momento del pensionamento, di prestazioni integrative del sistema pensionistico obbligatorio. Sono destinati a categorie di lavoratori con caratteristiche omogenee, sotto il profilo professionale o territoriale, che possono essere:

- Lavoratori dipendenti, sia privati che pubblici, che appartengono alla medesima categoria contrattuale o comparto, anche territorialmente delimitato, o che appartengono alla medesima impresa, ente o gruppo di imprese. (es. Fonchim per i lavoratori chimici, Cometa per i metalmeccanici);
- Lavoratori autonomi o liberi professionisti, che appartengono alla stessa area professionale e/o territorio;

- Soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, anche unitamente ai lavoratori dipendenti delle stesse;
- Soggetti che svolgono attività di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari (es. casalinghe).

Per i lavoratori dipendenti, la contribuzione al fondo è stabilita in sede di contrattazione collettiva ed è composta dalle quote del TFR maturate dopo l'iscrizione e dai versamenti dei lavoratori e dei datori di lavoro; nel caso in cui sia previsto solamente il versamento del TFR, il datore di lavoro non ha l'obbligo di versare il proprio contributo.

I dipendenti pubblici contribuiscono, invece, con i versamenti a proprio carico, quelli del datore di lavoro e con le quote "virtuali" del TFR, accantonate figurativamente perché rivalutate e versate solo al termine del rapporto di lavoro.

I lavoratori autonomi e i liberi professionisti, infine, partecipano solo con i contributi a proprio carico.

L'adesione, come già visto, è a carattere volontario e, se lo statuto lo prevede, può essere rivolta ai familiari fiscalmente a carico degli stessi lavoratori.

Dopo la riforma del 2005, il lavoratore dipendente può aderire al fondo chiuso anche in maniera tacita, attraverso l'istituto del silenzio-assenso: se non esprime alcuna scelta sulla destinazione del proprio TFR nei termini previsti dalla legge, è iscritto automaticamente alla forma pensionistica collettiva adottata dal contratto nazionale di lavoro o dall'accordo aziendale. Dopo due anni dall'adesione, l'iscritto può comunque chiedere il trasferimento della posizione maturata verso un'altra forma pensionistica complementare senza oneri aggiuntivi.

Gli iscritti hanno il diritto di nominare i propri rappresentanti nell'Assemblea, la quale a sua volta nomina i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e può deliberare l'eventuale scioglimento dell'associazione.

Il fondo non gestisce direttamente le risorse accumulate, ma come accennato in precedenza, le affida ad un operatore esterno specializzato, che deve comunque attenersi alle indicazioni sulle politiche di investimento dettate dal Consiglio di Amministrazione.

Agli aderenti vengono poi proposti più comparti d'investimento, ognuno caratterizzato dalle proprie politiche e con differenti combinazioni di rischio e rendimento.

I lavoratori che aderiscono ad un fondo pensione negoziale, tuttavia, sostengono dei costi in due fasi differenti: nella fase di accumulo e nella fase di erogazione delle prestazioni.

I costi della prima fase sono giustificati dalle spese sostenute dal fondo per la gestione amministrativa e colpiscono direttamente l'iscritto, i costi della seconda fase, invece, sono dei costi indiretti per l'aderente, in quanto gravano sul patrimonio che è stato accumulato.

### **2.3 I fondi pensione aperti**

Questa tipologia di fondi può essere istituita e offerta da banche, compagnie di assicurazione, società di gestione del risparmio (SGR) e società di intermediazione mobiliare (SIM). In base all'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 252/2005 i fondi pensione aperti possono essere costituiti esclusivamente «*nell'ambito della singola società o del singolo ente attraverso la formazione, con apposita deliberazione, di un patrimonio di destinazione, separato ed autonomo, nell'ambito della medesima società o ente*». Questo patrimonio “separato ed autonomo” garantisce agli aderenti la sua destinazione esclusiva al pagamento delle prestazioni degli iscritti, non potendo perciò essere utilizzato per soddisfare i diritti vantati dai creditori della società in caso di dissesto economico-finanziario di quest'ultima.

L'atto istitutivo è unilaterale e viene proposto dal Consiglio di Amministrazione della società promotrice e deliberato dall'assemblea. Nello Statuto della società istitutrice, tra gli “scopi societari”, deve essere presente anche la gestione di forme pensionistiche complementari.

A questi fondi possono aderire tutti coloro che intendono costruirsi una rendita integrativa di base, indipendentemente dalla propria situazione lavorativa.

Per i lavoratori dipendenti l'adesione può essere sia su base collettiva che su base individuale. La prima si ha per lavoratori appartenenti a una determinata impresa che possono aderire al fondo secondo quanto stabilito dai contratti di lavoro, dagli accordi o dai regolamenti aziendali (anche in forma tacita).

La seconda avviene tramite contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese di assicurazione autorizzate dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni (IVASS).

Per i lavoratori autonomi o liberi professionisti e i dipendenti pubblici, invece, l'unica modalità di adesione a questi fondi è in forma individuale.

Analogamente ai fondi chiusi è possibile trasferire la posizione maturata presso un'altra forma pensionistica senza sostenere oneri e inoltre, se il regolamento lo prevede, vi è la possibilità di iscrivere anche i familiari a carico.

Le diverse modalità di adesione e le tipologie di lavoratori sono due fattori che influenzano anche la sfera dei contributi da versare al fondo, infatti:

- Per i lavoratori dipendenti che aderiscono su base collettiva, l'importo minimo e le caratteristiche della contribuzione sono fissate dai contratti e dagli accordi collettivi. Chi, oltre al TFR, versa anche il proprio contributo, ottiene anche quello del datore di lavoro stabilito dal contratto o dall'accordo collettivo di adesione.
- Per i lavoratori dipendenti che aderiscono su base individuale è prevista la libera scelta dell'importo e della periodicità della contribuzione al momento dell'adesione, potendo anche scegliere di versare il solo TFR. Il datore di lavoro può decidere se contribuire o no al fondo.
- Per i lavoratori autonomi o liberi professionisti è prevista la libera scelta dell'importo e la periodicità della contribuzione, con la possibilità di modificare queste scelte nel corso del tempo.
- Per i dipendenti pubblici è previsto solo il versamento del contributo individuale e non anche il TFR.

Come per i fondi chiusi, è prevista anche qui la presenza di organi di amministrazione e controllo, con la differenza che quest'ultimi non sono costituiti appositamente per il fondo, poiché sono già presenti all'interno dei soggetti istitutori nelle figure del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

A differenza dei fondi chiusi, però, qui non vi è alcun tipo di rappresentanza degli iscritti in Assemblea e per tutelare gli aderenti a questa mancanza il legislatore ha predisposto una serie di regole, controlli e sanzioni.

La società istitutrice, proprio in questo ambito, ha il compito di nominare un Responsabile del fondo pensione. Questa figura, autonoma e indipendente, svolge un'attività di controllo sulla gestione finanziaria del fondo, sulla gestione amministrativa e sulla gestione dei rapporti con gli aderenti. Riguardo al primo aspetto deve controllare la politica di investimento e gestione dei rischi e vigilare sull'erogazione delle rendite. Nell'ambito della gestione amministrativa deve vigilare sulla separatezza tra le operazioni compiute dal gestore per conto del fondo e quelle svolte nel suo interesse. Deve infine controllare l'adeguatezza dell'organizzazione del gestore e la capacità di soddisfare le richieste informative degli iscritti, inviando report informativi all'organo amministrativo della società e alla COVIP in caso di anomalie.

Nel caso di fondi aperti ad adesione collettiva con almeno 500 lavoratori di una singola azienda o gruppo, è previsto inoltre un Organismo di Sorveglianza, nominato dal Consiglio di Amministrazione e composto da rappresentanti del datore di lavoro e dei lavoratori e da due

membri indipendenti, anch'esso con compiti di verifica dell'amministrazione e gestione del fondo, oltre che di rappresentanza degli interessi degli aderenti. I componenti di quest'organo devono essere in possesso degli stessi requisiti di onorabilità e professionalità previsti per gli amministratori dei fondi pensione chiusi.

Per quanto riguarda la gestione del fondo, essa può essere accentrata nella società istituttrice o delegata ad un'altra società. Questa società di gestione provvede sia agli investimenti, proponendo agli aderenti uno o più comparti, sia all'informazione agli organismi di vigilanza e agli iscritti. A garanzia di questi ultimi vi sono il controllo delle autorità di vigilanza e l'obbligo della presenza di una banca depositaria alla quale pervengono i versamenti degli aderenti e dei datori di lavoro.

I costi che gli aderenti devono sostenere si hanno solamente nella fase di accumulo e servono da remunerazione per la società istituttrice per l'attività di amministrazione e gestione del fondo. Questi possono essere trattenuti dai versamenti effettuati (in percentuale o in misura fissa) oppure prelevati dal patrimonio accumulato.

Nei casi di adesione su base collettiva, o di convenzioni con associazioni di lavoratori autonomi e liberi professionisti, l'importo di tali costi è inferiore rispetto a quelli praticati per le adesioni individuali, generando di fatto un rendimento netto maggiore.

## **2.4 I fondi pensione preesistenti**

I fondi pensione preesistenti sono forme pensionistiche complementari esistenti prima del D. Lgs. N. 124/1993 e che operano in deroga alla disciplina generale.

Questi fondi pensione, assimilabili ai fondi pensione chiusi, sono un insieme molto eterogeneo e sono destinati a categorie di lavoratori di un'azienda, o gruppo di aziende, oppure di determinate categorie professionali.

Si possono distinguere in due tipologie:

- **Fondi pensione preesistenti autonomi**, dotati di soggettività giuridica (associazioni non riconosciute e riconosciute, fondazioni);
- **Fondi pensione preesistenti interni**, costituiti all'interno di società, come ad esempio banche o imprese di assicurazione, come posta contabile del passivo e destinati ai lavoratori occupati nelle stesse società.

I fondi pensione preesistenti autonomi sono dotati di organi di amministrazione e controllo, composti dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro secondo il criterio della partecipazione paritetica.

Nei fondi costituiti in forma di associazione, l'organizzazione interna comprende anche la figura dell'assemblea, che può essere costituita da tutti gli iscritti o dai rappresentanti dei lavoratori e delle imprese.

I fondi interni, invece, sono dotati di organismi rappresentativi degli iscritti, anch'essi a composizione paritetica.

Come nei casi precedenti l'adesione è volontaria e collettiva, anche con il meccanismo del silenzio-assenso, e inoltre vi possono aderire anche i lavoratori assunti in prova o a tempo determinato.

Le modalità di contribuzione di questi fondi sono le stesse previste per i fondi pensione chiusi. La normativa stabilisce che i fondi pensione preesistenti possono gestire le proprie risorse finanziarie, quindi gli investimenti, secondo 3 modalità:

1. **In forma diretta**, solamente per le categorie di attività indicate dalla COVIP, in funzione dell'adeguatezza della struttura organizzativa preposta alla valutazione e alla gestione del rischio degli investimenti;
2. **Mediante convenzioni**, affidando la gestione a operatori esterni specializzati, che operano nel rispetto delle indicazioni di politiche di investimento dettate dal Consiglio di Amministrazione del fondo;
3. **Mediante la stipula di contratti assicurativi**, limitati al ramo vita I (assicurazioni sulla durata della vita umana), al ramo III (unit linked o index linked) e al ramo V (operazioni di capitalizzazione).

In linea generale, tutti i fondi preesistenti si sono dovuti adeguare a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 252/2005 per quanto riguarda l'assetto organizzativo, il finanziamento, le prestazioni, i riscatti e i trasferimenti.

Hanno dovuto dotarsi, se non già presente, di una sezione a contribuzione definita o, per i fondi interni, di un patrimonio separato per poter accogliere il Tfr.

Anche in questa tipologia di fondo, i costi che l'aderente deve sostenere si hanno nella fase di accumulo e servono per coprire le spese derivanti dall'attività di amministrazione e gestione e, più in generale, ogni altra spesa necessaria al funzionamento del fondo stesso.

Possono essere tratti direttamente dai versamenti effettuati, in percentuale o in misura fissa, oppure prelevati dal patrimonio investito.

## **2.5 I piani individuali pensionistici (PIP)**

I piani individuali pensionistici rappresentano forme pensionistiche individuali realizzate attraverso la sottoscrizione di contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale. Questi contratti possono essere istituiti solamente da Compagnie di Assicurazione autorizzate dall'IVASS, l'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni.

I PIP sono iscritti nell'Albo dei Fondi Pensione e sono sotto la vigilanza della COVIP e dell'IVASS: la prima ne approva i Regolamenti, mentre alla seconda compete il controllo delle Condizioni generali di contratto.

Una disciplina differente è prevista per i cosiddetti “vecchi” PIP, attuati mediante contratti assicurativi prima dell'entrata in vigore il 1° gennaio 2007 del D. Lgs. n. 252/2005 e che non hanno provveduto a effettuare gli adeguamenti previsti. Questi piani non possono raccogliere nuove adesioni, non sono iscritti all'Albo dei fondi pensione e sono vigilati dall'IVASS e non dalla COVIP.

L'attività dei PIP è disciplinata dal Regolamento che, congiuntamente alle Condizioni generali di contratto, definisce gli elementi identificativi come le caratteristiche, i profili organizzativi e i rapporti con gli aderenti.

Una figura centrale di questo tipo di forme previdenziali è il responsabile del PIP, che viene nominato dall'impresa di assicurazione e ha il compito di coordinare l'organizzazione interna e verificare che la gestione sia svolta nel rispetto del regolamento e nell'esclusivo interesse degli aderenti. Deve avere degli specifici requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa. Svolge la sua attività in maniera autonoma e indipendente, informando direttamente la COVIP e l'organo amministrativo dell'impresa riguardo ai risultati ottenuti.

I PIP possono essere costruiti utilizzando tutti gli strumenti previdenziali presenti nel mercato assicurativo e l'offerta può articolarsi in tre diverse soluzioni:

1. **Contratti assicurativi di ramo I** (assicurazioni sulla vita), con una polizza vita collegata ad una Gestione Separata;
2. **Contratti assicurativi di ramo III** (polizze di tipo unit linked o index linked);
3. **Forme miste**, che riuniscono entrambe le possibilità.

Nelle assicurazioni di ramo I la somma accordata dall'impresa viene erogata solo al verificarsi di un bisogno che necessita tutela. Tale necessità si attua attraverso il meccanismo di uno scambio incerto per uno certo: il versamento periodico è una prestazione certa, mentre è incerta



la prestazione per far fronte ai bisogni della vita. In questi contratti, inoltre, l'assicurato non si assume rischi di natura finanziaria perché prevale la componente assicurativa e l'importo della prestazione non può diminuire nel corso del rapporto.

Nelle assicurazioni di ramo III, al contrario, il valore della posizione individuale dipende dai rendimenti dei fondi appositamente costituiti dall'impresa di assicurazione (unit linked) oppure dall'andamento di un indice o un paniere di indici (index linked). In queste assicurazioni, a differenza di quelle di ramo I, il risultato finale può essere zero o addirittura negativo, contrastando la finalità della previdenza complementare e integrativa.

Per questo motivo, IVASS e COVIP hanno quindi stabilito che i PIP possono essere attuati solamente mediante polizze unit linked, poiché meno rischiose.

A livello europeo, per integrare il settore assicurativo a quello della previdenza complementare è stata istituita l'EIOPA (European International and Occupational Pensions Authority) che ha tra i suoi compiti quello di proteggere gli assicurati, gli iscritti e i beneficiari dei sistemi pensionistici, oltre che a contribuire alla stabilità del sistema finanziario e garantire la trasparenza dei mercati e dei prodotti finanziari.

A queste forme pensionistiche può aderire chiunque, anche i soggetti privi di reddito da lavoro o d'impresa e nel caso vi aderiscano lavoratori dipendenti del settore privato, possono anche ricevere le quote del TFR maturando.

A questa forma previdenziale è esclusa la possibilità di utilizzare le adesioni collettive.

Per quanto riguarda la contribuzione, essa avviene con le stesse modalità previste per i fondi pensione aperti, l'unica differenza è che non sono ammesse adesioni in forma tacita.

Gli aderenti a questa forma previdenziale sostengono una tipologia di costi diversi a seconda del tipo di contratto stipulato. Per i contratti di Ramo I il contribuente sosterrà dei costi diretti, in misura fissa o percentuale sui versamenti. Per i contratti di Ramo III sosterrà dei costi indiretti, come trattenuta o prelievo sul rendimento della gestione interna separata o come commissione di gestione.

## **2.6 Alcune simulazioni di scelta di adesione alla previdenza complementare**

Vediamo ora nel concreto quale potrebbe essere la pensione finale per un lavoratore, intesa come somma tra la pensione pubblica e quella integrativa, ottenuta nel caso in cui decida di capitalizzare la propria quota di Tfr mantenendola in azienda (o presso il Fondo Tesoreria dell'Inps) oppure destinandola ad un fondo pensione o ad un PIP.

Verranno analizzate le scelte in maniera distinta, cercando di capire quale sia la strada più conveniente per il lavoratore da un punto di vista finanziario. Siccome queste simulazioni ricoprono un arco temporale molto lungo, alcune variabili saranno considerate costanti, così come verranno fissate alcune ipotesi comuni a tutti i casi, in modo da rendere il confronto più significativo.

Cerchiamo ora di capire come viene calcolata, in maniera approssimativa, la pensione pubblica in un sistema contributivo.

Per un lavoratore dipendente i contributi versati all'Inps sono in parte a carico del lavoratore, per una percentuale che varia dal 9,19% al 9,49%, e in parte a carico del datore di lavoro, per una percentuale del 23% circa. Queste percentuali sono calcolate sulla retribuzione annua lorda (RAL).

Una volta versati, i contributi vengono capitalizzati anno per anno secondo la media del PIL degli ultimi 5 anni; se la media è negativa, la rivalutazione sarà pari a 0. Di fatto, dal 2007 ad oggi, i contributi versati presso l'Inps non hanno subito rivalutazioni significative.

Al momento del pensionamento, il montante maturato presso l'Inps viene convertito in rendita usando il coefficiente di conversione del capitale in rendita. Tali coefficienti vengono rivisti ogni due anni.

Vediamo quindi il montante che potrà accantonare presso l'Inps un lavoratore dipendente, assunto il 1° gennaio 2007, con un'età anagrafica di 30 anni e che accederà alla pensione di vecchiaia a 67 anni, con 37 anni di contributi versati. Ipotizziamo una retribuzione annua lorda di 20.000,00€, con un aumento del 2% annuo.

*Tabella 1. Montante contributivo pubblico presso l'Inps*

| <b>Anni di lavoro</b> | <b>RAL</b> | <b>Inps Lavoratore 9,49%</b> | <b>Inps Datore 23%</b> | <b>Totale Inps</b> |
|-----------------------|------------|------------------------------|------------------------|--------------------|
| 1                     | 20.000,00  | 1.898,00                     | 4.600,00               | 6.498,00           |
| 2                     | 20.400,00  | 1.935,96                     | 4.692,00               | 6.627,96           |
| 3                     | 20.808,00  | 1.974,68                     | 4.785,84               | 6.760,52           |
| 4                     | 21.224,16  | 2.014,17                     | 4.881,56               | 6.895,73           |
| 5                     | 21.648,64  | 2.054,46                     | 4.979,19               | 7.033,64           |
| 6                     | 22.081,62  | 2.095,55                     | 5.078,77               | 7.174,32           |
| 7                     | 22.523,25  | 2.137,46                     | 5.180,35               | 7.317,80           |
| 8                     | 22.973,71  | 2.180,21                     | 5.283,95               | 7.464,16           |
| 9                     | 23.433,19  | 2.223,81                     | 5.389,63               | 7.613,44           |
| 10                    | 23.901,85  | 2.268,29                     | 5.497,43               | 7.765,71           |
| 11                    | 24.379,89  | 2.313,65                     | 5.607,37               | 7.921,03           |
| 12                    | 24.867,49  | 2.359,92                     | 5.719,52               | 8.079,45           |
| 13                    | 25.364,84  | 2.407,12                     | 5.833,91               | 8.241,04           |
| 14                    | 25.872,13  | 2.455,27                     | 5.950,59               | 8.405,86           |
| 15                    | 26.389,58  | 2.504,37                     | 6.069,60               | 8.573,97           |

|    |           |            |            |            |
|----|-----------|------------|------------|------------|
| 16 | 26.917,37 | 2.554,46   | 6.190,99   | 8.745,45   |
| 17 | 27.455,71 | 2.605,55   | 6.314,81   | 8.920,36   |
| 18 | 28.004,83 | 2.657,66   | 6.441,11   | 9.098,77   |
| 19 | 28.564,92 | 2.710,81   | 6.569,93   | 9.280,74   |
| 20 | 29.136,22 | 2.765,03   | 6.701,33   | 9.466,36   |
| 21 | 29.718,95 | 2.820,33   | 6.835,36   | 9.655,69   |
| 22 | 30.313,33 | 2.876,73   | 6.972,07   | 9.848,80   |
| 23 | 30.919,59 | 2.934,27   | 7.111,51   | 10.045,78  |
| 24 | 31.537,99 | 2.992,95   | 7.253,74   | 10.246,69  |
| 25 | 32.168,74 | 3.052,81   | 7.398,81   | 10.451,63  |
| 26 | 32.812,12 | 3.113,87   | 7.546,79   | 10.660,66  |
| 27 | 33.468,36 | 3.176,15   | 7.697,72   | 10.873,87  |
| 28 | 34.137,73 | 3.239,67   | 7.851,68   | 11.091,35  |
| 29 | 34.820,48 | 3.304,46   | 8.008,71   | 11.313,18  |
| 30 | 35.516,89 | 3.370,55   | 8.168,89   | 11.539,44  |
| 31 | 36.227,23 | 3.437,96   | 8.332,26   | 11.770,23  |
| 32 | 36.951,78 | 3.506,72   | 8.498,91   | 12.005,63  |
| 33 | 37.690,81 | 3.576,86   | 8.668,89   | 12.245,74  |
| 34 | 38.444,63 | 3.648,40   | 8.842,26   | 12.490,66  |
| 35 | 39.213,52 | 3.721,36   | 9.019,11   | 12.740,47  |
| 36 | 39.997,79 | 3.795,79   | 9.199,49   | 12.995,28  |
| 37 | 40.797,75 | 3.871,71   | 9.383,48   | 13.255,19  |
|    |           | 102.557,02 | 248.557,57 | 351.114,59 |

Dopo 37 anni, il lavoratore ha una retribuzione annua lorda di 40.797,75€ e un montante accantonato di 351.114,59€.

Convertendo il montante in rendita con l'apposito coefficiente a 67 anni, pari a 5,60%, si ottiene una pensione pubblica pari a 19.662,42€, che corrisponde a meno della metà della sua ultima retribuzione, insufficiente a garantire un adeguato tenore di vita durante l'età pensionabile.

Passiamo ora al caso in cui il nostro lavoratore decide di non destinare il Tfr a forme di previdenza complementare ma di lasciarlo in azienda.

Il Codice Civile, all'art. 2120, dispone che il Tfr accumulato al 31/12 dell'anno precedente va rivalutato ogni anno ad un coefficiente pari all'1,5% + 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT. La rivalutazione maturata dal 1° gennaio 2001 di norma è soggetta a un'imposta sostitutiva dell'11%, aumentata al 17% a partire dal 2015.

Per semplicità, assumiamo che l'aumento dell'indice dei prezzi sia pari al 2% e che ogni anno la rivalutazione venga tassata al 20%. Sviluppando questi dati si ottiene che il dipendente in questione, al termine della sua vita lavorativa, avrà accantonato 120.082,41€.

Tabella 2. TFR in Azienda

| <b>Anni di lavoro</b> | <b>RAL</b> | <b>TFR</b> | <b>Riv.ne TFR</b> | <b>Tassazione Riv.ne TFR</b> | <b>Fondo TFR</b> |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|------------------------------|------------------|
| 1                     | 20.000,00  | 1.481,48   | 0,00              | 0,00                         | 1.481,48         |
| 2                     | 20.400,00  | 1.511,11   | 44,44             | 8,89                         | 3.028,15         |
| 3                     | 20.808,00  | 1.541,33   | 90,84             | 18,17                        | 4.642,16         |
| 4                     | 21.224,16  | 1.572,16   | 139,26            | 27,85                        | 6.325,73         |
| 5                     | 21.648,64  | 1.603,60   | 189,77            | 37,95                        | 8.081,15         |
| 6                     | 22.081,62  | 1.635,68   | 242,43            | 48,49                        | 9.910,77         |
| 7                     | 22.523,25  | 1.668,39   | 297,32            | 59,46                        | 11.817,02        |
| 8                     | 22.973,71  | 1.701,76   | 354,51            | 70,90                        | 13.802,38        |
| 9                     | 23.433,19  | 1.735,79   | 414,07            | 82,81                        | 15.869,43        |
| 10                    | 23.901,85  | 1.770,51   | 476,08            | 95,22                        | 18.020,81        |
| 11                    | 24.379,89  | 1.805,92   | 540,62            | 108,12                       | 20.259,22        |
| 12                    | 24.867,49  | 1.842,04   | 607,78            | 121,56                       | 22.587,48        |
| 13                    | 25.364,84  | 1.878,88   | 677,62            | 135,52                       | 25.008,46        |
| 14                    | 25.872,13  | 1.916,45   | 750,25            | 150,05                       | 27.525,11        |
| 15                    | 26.389,58  | 1.954,78   | 825,75            | 165,15                       | 30.140,50        |
| 16                    | 26.917,37  | 1.993,88   | 904,21            | 180,84                       | 32.857,75        |
| 17                    | 27.455,71  | 2.033,76   | 985,73            | 197,15                       | 35.680,09        |
| 18                    | 28.004,83  | 2.074,43   | 1.070,40          | 214,08                       | 38.610,85        |
| 19                    | 28.564,92  | 2.115,92   | 1.158,33          | 231,67                       | 41.653,43        |
| 20                    | 29.136,22  | 2.158,24   | 1.249,60          | 249,92                       | 44.811,35        |
| 21                    | 29.718,95  | 2.201,40   | 1.344,34          | 268,87                       | 48.088,22        |
| 22                    | 30.313,33  | 2.245,43   | 1.442,65          | 288,53                       | 51.487,77        |
| 23                    | 30.919,59  | 2.290,34   | 1.544,63          | 308,93                       | 55.013,82        |
| 24                    | 31.537,99  | 2.336,15   | 1.650,41          | 330,08                       | 58.670,30        |
| 25                    | 32.168,74  | 2.382,87   | 1.760,11          | 352,02                       | 62.461,26        |
| 26                    | 32.812,12  | 2.430,53   | 1.873,84          | 374,77                       | 66.390,85        |
| 27                    | 33.468,36  | 2.479,14   | 1.991,73          | 398,35                       | 70.463,37        |
| 28                    | 34.137,73  | 2.528,72   | 2.113,90          | 422,78                       | 74.683,21        |
| 29                    | 34.820,48  | 2.579,30   | 2.240,50          | 448,10                       | 79.054,91        |
| 30                    | 35.516,89  | 2.630,88   | 2.371,65          | 474,33                       | 83.583,11        |
| 31                    | 36.227,23  | 2.683,50   | 2.507,49          | 501,50                       | 88.272,60        |
| 32                    | 36.951,78  | 2.737,17   | 2.648,18          | 529,64                       | 93.128,31        |
| 33                    | 37.690,81  | 2.791,91   | 2.793,85          | 558,77                       | 98.155,30        |
| 34                    | 38.444,63  | 2.847,75   | 2.944,66          | 588,93                       | 103.358,78       |
| 35                    | 39.213,52  | 2.904,71   | 3.100,76          | 620,15                       | 108.744,09       |
| 36                    | 39.997,79  | 2.962,80   | 3.262,32          | 652,46                       | 114.316,75       |
| 37                    | 40.797,75  | 3.022,06   | 3.429,50          | 685,90                       | 120.082,41       |

Una volta determinato il montante, ai fini della tassazione del Tfr si deve determinare il Tfr di riferimento (RR), ovvero un valore fittizio che serve unicamente alla determinazione dell'aliquota media da applicare all'imponibile Tfr. Viene calcolato nel seguente modo:

$$[\text{Tfr lordo spettante} - \text{rivalutazione} - (- \text{add. } 20\% \text{ Irpef})] \times 12 / \text{anzianità effettiva}$$

$$[ 120.082,41 - 3.429,50 - (- 685,90)] \times 12 / 37 = 38.055,83\text{€}$$

L'Irpef dunque è così calcolata, partendo dagli scaglioni attualmente in vigore:

- Sul primo scaglione (15.000,00€ al 23%) 3.450,00€
  - Sul secondo scaglione (13.000,00 al 27%) 3.510,00€
  - Sul terzo scaglione (10.055,83 al 38%) 3.821,22€
- Per un totale di 10.781,22€

A questo punto va determinata l'incidenza tra l'imposta e RR, in modo tale da stabilire l'aliquota media Irpef:

$$(10.781,22 / 38.055,83) \times 100 = 28,33\%$$

Si calcola quindi l'imposta da trattenere al lavoratore, ricordando che per i rapporti cessati dopo il 31 marzo 2008 si applicano le seguenti detrazioni:

- 70,00€ per RR fino a 7.500€
- 50,00€ + il prodotto fra 20,00€ e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000,00€, diminuito del RR, e 20.500,00€, se il RR è compreso tra 7.500,01€ e 28.000,00€
- 50,00€ per la parte corrispondente al rapporto fra l'importo di 30.000,00€, diminuito del RR, e l'importo di 2.000,00€, se il RR è compreso tra 28.000,01€ e 30.000,00€.

Visto che il lavoratore ha un Tfr di riferimento superiore a 30.000,00€, non beneficia di alcuna detrazione, quindi:

$$\text{Irpef netta } (120.082,41 \times 28,33\%) \quad 34.019,35\text{€}$$

In base a questi calcoli, il Tfr da corrispondere al lavoratore sarà quindi il seguente:

|                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
| Tfr dall'assunzione al 31/12/2043  | 120.082,41€         |
| Rivalutazione Tfr                  | 3.429,50€           |
| Ritenuta Irpef al 20% (da dedurre) | - 685,90€           |
| Irpef netta                        | <u>- 34.019,35€</u> |
| <b>Totale Tfr da corrispondere</b> | <b>88.806,66€</b>   |

Usando il coefficiente di conversione del capitale in rendita a 67 anni attualmente in vigore, pari a 5,60% si otterrebbe una pensione integrativa pari a 4.973,17€.

Mantenendo gli stessi dati del caso precedente, ipotizziamo ora che il lavoratore decida di destinare il proprio Tfr ad un fondo pensione, all'interno di un comparto obbligazionario con un rendimento costante del 3,5% annuo.

Tabella 3. TFR in fondo obbligazionario al 3,5%

| Anni di lavoro | RAL       | TFR      | Rend. TFR | Tassazione Rend. TFR | Fondo      |
|----------------|-----------|----------|-----------|----------------------|------------|
| 1              | 20.000,00 | 1.481,48 | 51,85     | 10,37                | 1.522,96   |
| 2              | 20.400,00 | 1.511,11 | 106,19    | 21,24                | 3.119,03   |
| 3              | 20.808,00 | 1.541,33 | 163,11    | 32,62                | 4.790,85   |
| 4              | 21.224,16 | 1.572,16 | 222,71    | 44,54                | 6.541,18   |
| 5              | 21.648,64 | 1.603,60 | 285,07    | 57,01                | 8.372,83   |
| 6              | 22.081,62 | 1.635,68 | 350,30    | 70,06                | 10.288,75  |
| 7              | 22.523,25 | 1.668,39 | 418,50    | 83,70                | 12.291,93  |
| 8              | 22.973,71 | 1.701,76 | 489,78    | 97,96                | 14.385,51  |
| 9              | 23.433,19 | 1.735,79 | 564,25    | 112,85               | 16.572,70  |
| 10             | 23.901,85 | 1.770,51 | 642,01    | 128,40               | 18.856,82  |
| 11             | 24.379,89 | 1.805,92 | 723,20    | 144,64               | 21.241,29  |
| 12             | 24.867,49 | 1.842,04 | 807,92    | 161,58               | 23.729,66  |
| 13             | 25.364,84 | 1.878,88 | 896,30    | 179,26               | 26.325,58  |
| 14             | 25.872,13 | 1.916,45 | 988,47    | 197,69               | 29.032,81  |
| 15             | 26.389,58 | 1.954,78 | 1.084,57  | 216,91               | 31.855,25  |
| 16             | 26.917,37 | 1.993,88 | 1.184,72  | 236,94               | 34.796,90  |
| 17             | 27.455,71 | 2.033,76 | 1.289,07  | 257,81               | 37.861,92  |
| 18             | 28.004,83 | 2.074,43 | 1.397,77  | 279,55               | 41.054,57  |
| 19             | 28.564,92 | 2.115,92 | 1.510,97  | 302,19               | 44.379,26  |
| 20             | 29.136,22 | 2.158,24 | 1.628,81  | 325,76               | 47.840,55  |
| 21             | 29.718,95 | 2.201,40 | 1.751,47  | 350,29               | 51.443,13  |
| 22             | 30.313,33 | 2.245,43 | 1.879,10  | 375,82               | 55.191,84  |
| 23             | 30.919,59 | 2.290,34 | 2.011,88  | 402,38               | 59.091,68  |
| 24             | 31.537,99 | 2.336,15 | 2.149,97  | 429,99               | 63.147,81  |
| 25             | 32.168,74 | 2.382,87 | 2.293,57  | 458,71               | 67.365,54  |
| 26             | 32.812,12 | 2.430,53 | 2.442,86  | 488,57               | 71.750,35  |
| 27             | 33.468,36 | 2.479,14 | 2.598,03  | 519,61               | 76.307,92  |
| 28             | 34.137,73 | 2.528,72 | 2.759,28  | 551,86               | 81.044,06  |
| 29             | 34.820,48 | 2.579,30 | 2.926,82  | 585,36               | 85.964,81  |
| 30             | 35.516,89 | 2.630,88 | 3.100,85  | 620,17               | 91.076,37  |
| 31             | 36.227,23 | 2.683,50 | 3.281,60  | 656,32               | 96.385,15  |
| 32             | 36.951,78 | 2.737,17 | 3.469,28  | 693,86               | 101.897,74 |
| 33             | 37.690,81 | 2.791,91 | 3.664,14  | 732,83               | 107.620,96 |

|    |           |           |           |           |            |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 34 | 38.444,63 | 2.847,75  | 3.866,40  | 773,28    | 113.561,84 |
| 35 | 39.213,52 | 2.904,71  | 4.076,33  | 815,27    | 119.727,61 |
| 36 | 39.997,79 | 2.962,80  | 4.294,16  | 858,83    | 126.125,74 |
| 37 | 40.797,75 | 3.022,06  | 4.520,17  | 904,03    | 132.763,93 |
|    |           | 80.050,75 | 65.891,48 | 13.178,30 |            |

Calcoliamo il capitale versato al netto delle tassazioni.

Secondo la normativa vigente, il D. Lgs. n. 252/2005, il capitale versato, e quindi la quota Tfr dell'anno più i contributi, sono tassati con aliquota al 15%, che diminuisce di uno 0,3% per ogni anno successivo al 15°, calcolato dal momento dell'adesione alla previdenza complementare, con un abbattimento massimo del 6%.

Nel nostro caso il lavoratore rimane nella previdenza complementare per 37 anni, beneficiando quindi dell'aliquota fiscale più bassa, ovvero il 9%, quindi:

$$(80.050,75 \times 9\%) = 7.204,57€$$

Il capitale netto è quindi pari a:

|                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| Montante maturato     | 132.763,93€        |
| Irpef                 | <u>- 7.204,57€</u> |
| Totale montante netto | 125.559,36€        |

Convertendo il montante netto in rendita attraverso il coefficiente di conversione del capitale, pari al 5,60%, si ottiene una rendita integrativa pari a 7.031,32€.

In questo caso sono stati omessi nella simulazione i contributi del lavoratore e del datore di lavoro per una migliore comparazione.

Includendoli nel calcolo, il montante risulta ovviamente più elevato rispetto alle altre opzioni. Infatti, se assumiamo che il contributo del datore di lavoro e del lavoratore siano pari all'1,5% della retribuzione annua lorda otteniamo il seguente risultato.

Tabella 4. TFR in fondo obbligazionario al 3,5% con i contributi

| Anni | RAL       | TFR      | Contr. Datore | Contr. Lavorator | Totale Versato | Rend. TFR | Tassazione Rend. TFR | Fondo TFR |
|------|-----------|----------|---------------|------------------|----------------|-----------|----------------------|-----------|
| 1    | 20.000,00 | 1.481,48 | 300,00        | 300,00           | 2.081,48       | 72,85     | 14,57                | 2.139,76  |
| 2    | 20.400,00 | 1.511,11 | 306,00        | 306,00           | 2.123,11       | 149,20    | 29,84                | 4.382,23  |
| 3    | 20.808,00 | 1.541,33 | 312,12        | 312,12           | 2.165,57       | 229,17    | 45,83                | 6.731,15  |
| 4    | 21.224,16 | 1.572,16 | 318,36        | 318,36           | 2.208,88       | 312,90    | 62,58                | 9.190,35  |
| 5    | 21.648,64 | 1.603,60 | 324,73        | 324,73           | 2.253,06       | 400,52    | 80,10                | 11.763,83 |
| 6    | 22.081,62 | 1.635,68 | 331,22        | 331,22           | 2.298,12       | 492,17    | 98,43                | 14.455,69 |
| 7    | 22.523,25 | 1.668,39 | 337,85        | 337,85           | 2.344,09       | 587,99    | 117,60               | 17.270,17 |
| 8    | 22.973,71 | 1.701,76 | 344,61        | 344,61           | 2.390,97       | 688,14    | 137,63               | 20.211,65 |
| 9    | 23.433,19 | 1.735,79 | 351,50        | 351,50           | 2.438,79       | 792,77    | 158,55               | 23.284,65 |
| 10   | 23.901,85 | 1.770,51 | 358,53        | 358,53           | 2.487,56       | 902,03    | 180,41               | 26.493,83 |

|    |           |           |           |           |            |           |           |            |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| 11 | 24.379,89 | 1.805,92  | 365,70    | 365,70    | 2.537,31   | 1.016,09  | 203,22    | 29.844,02  |
| 12 | 24.867,49 | 1.842,04  | 373,01    | 373,01    | 2.588,06   | 1.135,12  | 227,02    | 33.340,18  |
| 13 | 25.364,84 | 1.878,88  | 380,47    | 380,47    | 2.639,82   | 1.259,30  | 251,86    | 36.987,44  |
| 14 | 25.872,13 | 1.916,45  | 388,08    | 388,08    | 2.692,62   | 1.388,80  | 277,76    | 40.791,10  |
| 15 | 26.389,58 | 1.954,78  | 395,84    | 395,84    | 2.746,47   | 1.523,81  | 304,76    | 44.756,62  |
| 16 | 26.917,37 | 1.993,88  | 403,76    | 403,76    | 2.801,40   | 1.664,53  | 332,91    | 48.889,65  |
| 17 | 27.455,71 | 2.033,76  | 411,84    | 411,84    | 2.857,43   | 1.811,15  | 362,23    | 53.195,99  |
| 18 | 28.004,83 | 2.074,43  | 420,07    | 420,07    | 2.914,58   | 1.963,87  | 392,77    | 57.681,67  |
| 19 | 28.564,92 | 2.115,92  | 428,47    | 428,47    | 2.972,87   | 2.122,91  | 424,58    | 62.352,86  |
| 20 | 29.136,22 | 2.158,24  | 437,04    | 437,04    | 3.032,33   | 2.288,48  | 457,70    | 67.215,97  |
| 21 | 29.718,95 | 2.201,40  | 445,78    | 445,78    | 3.092,97   | 2.460,81  | 492,16    | 72.277,59  |
| 22 | 30.313,33 | 2.245,43  | 454,70    | 454,70    | 3.154,83   | 2.640,13  | 528,03    | 77.544,53  |
| 23 | 30.919,59 | 2.290,34  | 463,79    | 463,79    | 3.217,93   | 2.826,69  | 565,34    | 83.023,81  |
| 24 | 31.537,99 | 2.336,15  | 473,07    | 473,07    | 3.282,29   | 3.020,71  | 604,14    | 88.722,67  |
| 25 | 32.168,74 | 2.382,87  | 482,53    | 482,53    | 3.347,93   | 3.222,47  | 644,49    | 94.648,58  |
| 26 | 32.812,12 | 2.430,53  | 492,18    | 492,18    | 3.414,89   | 3.432,22  | 686,44    | 100.809,24 |
| 27 | 33.468,36 | 2.479,14  | 502,03    | 502,03    | 3.483,19   | 3.650,24  | 730,05    | 107.212,62 |
| 28 | 34.137,73 | 2.528,72  | 512,07    | 512,07    | 3.552,85   | 3.876,79  | 775,36    | 113.866,91 |
| 29 | 34.820,48 | 2.579,30  | 522,31    | 522,31    | 3.623,91   | 4.112,18  | 822,44    | 120.780,56 |
| 30 | 35.516,89 | 2.630,88  | 532,75    | 532,75    | 3.696,39   | 4.356,69  | 871,34    | 127.962,30 |
| 31 | 36.227,23 | 2.683,50  | 543,41    | 543,41    | 3.770,32   | 4.610,64  | 922,13    | 135.421,13 |
| 32 | 36.951,78 | 2.737,17  | 554,28    | 554,28    | 3.845,72   | 4.874,34  | 974,87    | 143.166,33 |
| 33 | 37.690,81 | 2.791,91  | 565,36    | 565,36    | 3.922,64   | 5.148,11  | 1.029,62  | 151.207,45 |
| 34 | 38.444,63 | 2.847,75  | 576,67    | 576,67    | 4.001,09   | 5.432,30  | 1.086,46  | 159.554,38 |
| 35 | 39.213,52 | 2.904,71  | 588,20    | 588,20    | 4.081,11   | 5.727,24  | 1.145,45  | 168.217,29 |
| 36 | 39.997,79 | 2.962,80  | 599,97    | 599,97    | 4.162,73   | 6.033,30  | 1.206,66  | 177.206,66 |
| 37 | 40.797,75 | 3.022,06  | 611,97    | 611,97    | 4.245,99   | 6.350,84  | 1.270,17  | 186.533,32 |
|    |           | 80.050,75 | 16.210,28 | 16.210,28 | 112.471,30 | 92.577,53 | 18.515,51 |            |

$$(112.471,30 \times 9\%) = 10.122,42\text{€}$$

Il capitale netto è quindi pari a:

|                       |              |
|-----------------------|--------------|
| Montante maturato     | 186.533,32€  |
| Irpef                 | - 10.122,42€ |
| Totale montante netto | 176.410,90€  |

Convertendo il montante netto in rendita attraverso il coefficiente di conversione del capitale, pari al 5,60%, si ottiene una rendita integrativa pari a 9.879,01€.

Vediamo infine il caso in cui il Tfr viene destinato in un Piano Integrativo Pensionistico (PIP) con un rendimento annuo del 3%.

Tabella 5. Tfr in un PIP al 3%

| Anni | RAL       | TFR      | Totale Versato | Rendimento TFR | Tassazione Rend. TFR | Fondo TFR |
|------|-----------|----------|----------------|----------------|----------------------|-----------|
| 1    | 20.000,00 | 1.481,48 | 1.481,48       | 44,44          | 8,89                 | 1.517,04  |



|    |           |           |           |           |           |            |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 2  | 20.400,00 | 1.511,11  | 1.511,11  | 90,84     | 18,17     | 3.100,82   |
| 3  | 20.808,00 | 1.541,33  | 1.541,33  | 139,26    | 27,85     | 4.753,57   |
| 4  | 21.224,16 | 1.572,16  | 1.572,16  | 189,77    | 37,95     | 6.477,55   |
| 5  | 21.648,64 | 1.603,60  | 1.603,60  | 242,43    | 48,49     | 8.275,10   |
| 6  | 22.081,62 | 1.635,68  | 1.635,68  | 297,32    | 59,46     | 10.148,63  |
| 7  | 22.523,25 | 1.668,39  | 1.668,39  | 354,51    | 70,90     | 12.100,63  |
| 8  | 22.973,71 | 1.701,76  | 1.701,76  | 414,07    | 82,81     | 14.133,64  |
| 9  | 23.433,19 | 1.735,79  | 1.735,79  | 476,08    | 95,22     | 16.250,30  |
| 10 | 23.901,85 | 1.770,51  | 1.770,51  | 540,62    | 108,12    | 18.453,31  |
| 11 | 24.379,89 | 1.805,92  | 1.805,92  | 607,78    | 121,56    | 20.745,45  |
| 12 | 24.867,49 | 1.842,04  | 1.842,04  | 677,62    | 135,52    | 23.129,58  |
| 13 | 25.364,84 | 1.878,88  | 1.878,88  | 750,25    | 150,05    | 25.608,66  |
| 14 | 25.872,13 | 1.916,45  | 1.916,45  | 825,75    | 165,15    | 28.185,72  |
| 15 | 26.389,58 | 1.954,78  | 1.954,78  | 904,22    | 180,84    | 30.863,87  |
| 16 | 26.917,37 | 1.993,88  | 1.993,88  | 985,73    | 197,15    | 33.646,34  |
| 17 | 27.455,71 | 2.033,76  | 2.033,76  | 1.070,40  | 214,08    | 36.536,42  |
| 18 | 28.004,83 | 2.074,43  | 2.074,43  | 1.158,33  | 231,67    | 39.537,51  |
| 19 | 28.564,92 | 2.115,92  | 2.115,92  | 1.249,60  | 249,92    | 42.653,11  |
| 20 | 29.136,22 | 2.158,24  | 2.158,24  | 1.344,34  | 268,87    | 45.886,82  |
| 21 | 29.718,95 | 2.201,40  | 2.201,40  | 1.442,65  | 288,53    | 49.242,34  |
| 22 | 30.313,33 | 2.245,43  | 2.245,43  | 1.544,63  | 308,93    | 52.723,48  |
| 23 | 30.919,59 | 2.290,34  | 2.290,34  | 1.650,41  | 330,08    | 56.334,15  |
| 24 | 31.537,99 | 2.336,15  | 2.336,15  | 1.760,11  | 352,02    | 60.078,39  |
| 25 | 32.168,74 | 2.382,87  | 2.382,87  | 1.873,84  | 374,77    | 63.960,33  |
| 26 | 32.812,12 | 2.430,53  | 2.430,53  | 1.991,73  | 398,35    | 67.984,24  |
| 27 | 33.468,36 | 2.479,14  | 2.479,14  | 2.113,90  | 422,78    | 72.154,50  |
| 28 | 34.137,73 | 2.528,72  | 2.528,72  | 2.240,50  | 448,10    | 76.475,61  |
| 29 | 34.820,48 | 2.579,30  | 2.579,30  | 2.371,65  | 474,33    | 80.952,23  |
| 30 | 35.516,89 | 2.630,88  | 2.630,88  | 2.507,49  | 501,50    | 85.589,10  |
| 31 | 36.227,23 | 2.683,50  | 2.683,50  | 2.648,18  | 529,64    | 90.391,14  |
| 32 | 36.951,78 | 2.737,17  | 2.737,17  | 2.793,85  | 558,77    | 95.363,39  |
| 33 | 37.690,81 | 2.791,91  | 2.791,91  | 2.944,66  | 588,93    | 100.511,03 |
| 34 | 38.444,63 | 2.847,75  | 2.847,75  | 3.100,76  | 620,15    | 105.839,39 |
| 35 | 39.213,52 | 2.904,71  | 2.904,71  | 3.262,32  | 652,46    | 111.353,96 |
| 36 | 39.997,79 | 2.962,80  | 2.962,80  | 3.429,50  | 685,90    | 117.060,36 |
| 37 | 40.797,75 | 3.022,06  | 3.022,06  | 3.602,47  | 720,49    | 122.964,39 |
|    |           | 80.050,75 | 80.050,75 | 53.642,05 | 10.728,41 |            |

Il capitale su cui calcolare l'Irpef è dato dalla somma dei capitali versati a titolo di Tfr, quindi 80.050,75€. Come nel caso precedente, il lavoratore rimane nella previdenza complementare per 37 anni, beneficiando dell'aliquota più bassa, ovvero del 9%.

Il capitale netto è quindi pari a:

|                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| Totale montante maturato | 122.964,39€        |
| Irpef (80.050,75 × 9%)   | <u>- 7.204,57€</u> |
| Totale montante netto    | 115.759,82€        |

Convertendo il montante netto in rendita attraverso il coefficiente di conversione del capitale in rendita si ottiene una rendita integrativa pari a 6.482,55€.

Dai risultati ottenuti, seppur in maniera approssimativa, è possibile affermare che aderire ad una forma di previdenza complementare aiuta ad integrare la pensione pubblica, in virtù sia di una tassazione agevolata, sia di versamenti più elevati quando sono presenti i contributi del datore di lavoro e del lavoratore.

Numericamente parlando, la pensione ottenuta attraverso la somma della pensione pubblica (Inps) e il Tfr destinato in azienda risulta pari a 24.743,86€, che corrisponde al 60,65% della sua ultima retribuzione.

Quella ottenuta attraverso la pensione pubblica e il fondo pensione (II pilastro), è invece pari a 26.693,74€, che corrisponde al 65,43% della sua ultima retribuzione (se consideriamo anche i contributi è invece pari a 29.541,43€, che corrisponde al 72,41% della sua ultima retribuzione).

Infine, quella ottenuta attraverso la pensione pubblica e il piano integrativo (III pilastro) è pari a 26.144,97€, che corrisponde al 64,08% della sua ultima retribuzione.

## **CAPITOLO 3: I fondi pensione chiusi: il Fondo Solidarietà Veneto**

### **3.1 La storia**

Il Fondo Solidarietà Veneto venne costituito con atto notarile il 30 gennaio del 1990 su iniziativa della Filca Cisl Veneto e rientrava tra le forme pensionistiche complementari previste dal D. Lgs. n. 124/1993.

E' stato uno dei primi fondi pensione contrattuali territoriali a diventare realtà, nato con l'obiettivo di offrire benessere al mondo del lavoro del Veneto.

Nel 1999 la COVIP autorizzò Solidarietà Veneto all'esercizio dell'attività previdenziale quale "nuovo fondo", diventando definitivamente un fondo negoziale: da questo momento ha potuto riprendere a raccogliere le adesioni di lavoratori di nuove aziende.

La principale fonte istitutiva è l'accordo dell'11 maggio 1999 tra la U. S. R. Cisl del Veneto e la Federazione dell'Industria del Veneto.

Il Fondo venne iscritto all'Albo il 5 giugno del 2000 al n° 87.

Nel 2002 diventò il primo fondo ad avviare una gestione multicomparto, con 3 linee d'investimento.

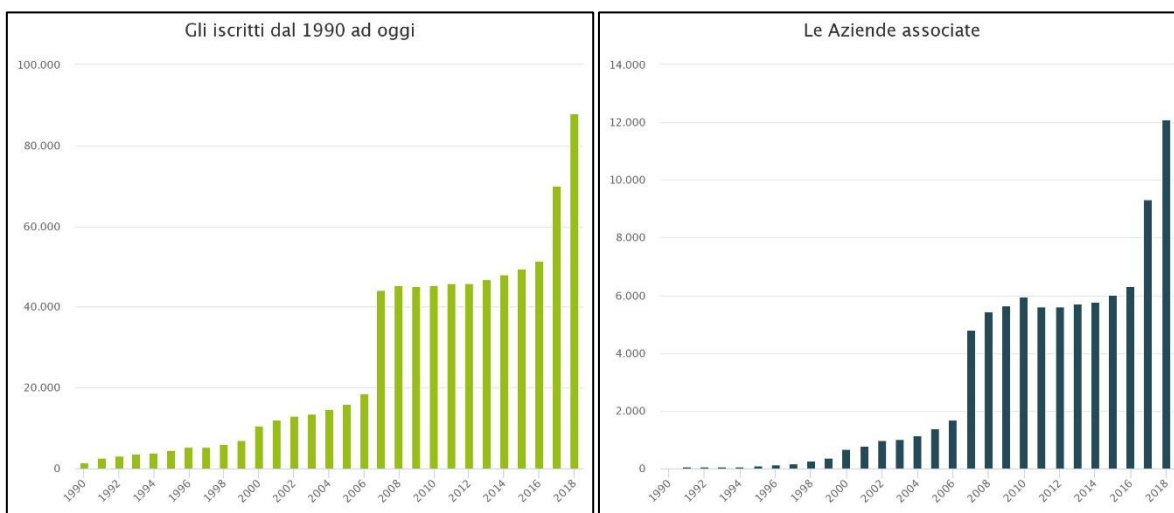
Nel 2006 la UIL, Unione Italiana del Lavoro, diventò parte istitutiva del fondo assieme a Cisl e Confindustria del Veneto; successivamente ne entrarono a far parte anche il mondo dell'artigianato e le piccole medie imprese, nonché alcune figure del lavoro autonomo.

Proprio per questi motivi dal 2006 al 2007 ci fu un boom di adesioni: dai 18.544 di fine 2006 si arrivò a 44.192 di fine 2007, diventando il punto di riferimento nel panorama dei fondi pensione della regione.

Nel 2009 venne deliberata una modifica dello Statuto che diede la possibilità agli iscritti al fondo di registrare anche i familiari a carico e soprattutto di investire nel territorio, destinando una parte del patrimonio del fondo ad investimenti su di esso, raggiungendo anche l'interesse dei lavoratori agricoli.

Ad oggi, il fondo può vantare quasi 90.000 iscritti e più di 12.000 aziende associate, con oltre 18.500 prestazioni erogate e 70 milioni di euro investiti sul territorio, con un patrimonio che si attesta sugli 1,5 miliardi di euro.

Grafico 2. L'evoluzione degli iscritti dal 1990 ad oggi



### **3.2 L'organizzazione e il funzionamento**

La struttura del fondo è composta dall'Assemblea dei Delegati, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio dei Sindaci. Una caratteristica particolare che è rimasta invariata dal 1990 e che accomuna tutti e tre gli organi è la partecipazione volontaristica: per i delegati eletti, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono previsti gettoni di presenza o rimborsi spese.

L'Assemblea è composta da 200 delegati: 95 rappresentanti dei lavoratori, 95 rappresentanti dei datori di lavoro e i rimanenti 10 in rappresentanza dei lavoratori autonomi e atipici, a conferma del criterio paritetico descritto in precedenza. I componenti vengono eletti dai lavoratori e dalle aziende associate al Fondo, in questo modo gli aderenti partecipano in maniera diretta al governo del fondo stesso. Il mandato ha durata quadriennale e i delegati possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi. L'assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in mancanza, dal Vicepresidente.

Le competenze dell'Assemblea sono descritte nell'art. 16 dello Statuto e può riunirsi in seduta ordinaria o straordinaria. I principali compiti in sede ordinaria sono l'approvazione del bilancio d'esercizio e delle modifiche statutarie, l'elezione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci e la determinazione dei compensi dei loro relativi componenti. In sede straordinaria delibera le modifiche statutarie e lo scioglimento del Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 18 consiglieri: 8 eletti dai rappresentanti dei datori di lavoro, 8 dai rappresentanti dei lavoratori dipendenti e 2 dai rappresentanti dei lavoratori autonomi. Gli Amministratori restano in carica per massimo tre esercizi e possono

essere eletti per non più di tre mandati consecutivi. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità definite dalla normativa vigente. Essi, inoltre, eleggono il Presidente e il Vicepresidente del Fondo, a turno per ciascun mandato; attualmente il Presidente, Franco Lorenzon, appartiene alla delegazione dei lavoratori, mentre il Vicepresidente, Andrea Bolla, a quella dei datori di lavoro.

Al Consiglio sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto nello Statuto. In generale, ha la facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del Fondo.

Il Collegio dei Sindaci è costituito da 4 componenti effettivi e da 2 supplenti eletti dall'Assemblea, di cui la metà è eletta in rappresentanza dei lavoratori e metà dai datori di lavoro associati. La durata della carica e i limiti di eleggibilità sono gli stessi previsti per gli Amministratori così come i requisiti richiesti dalla legge.

Tra i principali compiti del Collegio vi è il controllo dell'amministrazione del Fondo, la vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato e sul suo concreto funzionamento.

L'amministrazione del fondo, oltre che con questi tre organi interni, avviene anche attraverso le figure del Direttore generale, dell'Ufficio Entrate, dell'Ufficio Liquidazioni e della Funzione Finanza, ognuno con un'attività amministrativa specifica.

Il Direttore generale è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è preposto ad attuare le decisioni dell'organo di amministrazione, curando la gestione del fondo attraverso l'organizzazione dei processi di lavoro e l'utilizzo delle risorse umane e strumentali disponibili.

L'Ufficio Entrate è l'ente preposto all'attività amministrativa riguardante le adesioni, le contribuzioni, la gestione delle anagrafiche, le variazioni contributive e i cambi lavoro. Più in generale si può dire che si occupa di tutte quelle operazioni che riguardano la fase di accumulo.

L'Ufficio Liquidazioni è l'ente preposto all'attività amministrativa riguardante le richieste di anticipazione, i trasferimenti ad altro fondo, i riscatti e le erogazioni delle prestazioni al pensionamento. In questo caso, invece, le operazioni riguardano maggiormente la fase di erogazione.

La Funzione Finanza, infine, contribuisce all'impostazione della politica di investimento, svolgendo l'attività istruttoria per la selezione dei gestori finanziari e sottoponendo all'organo di amministrazione le proposte di affidamento e di revoca dei mandati. Inoltre, collabora strettamente con quest'ultimo predisponendo delle relazioni periodiche circa i risultati ottenuti dalla gestione finanziaria nel corso del tempo e formulando proposte riguardo alle eventuali modifiche della politica di investimento che eventualmente si rendessero necessarie.

Il Fondo, come per tutti i fondi negoziali, opera in regime di contribuzione definita. Un fattore che accomuna tutti i soggetti destinatari è che l'attività lavorativa sia esercitata nel territorio del Veneto.

Per i lavoratori dipendenti, la contribuzione a carico è trattenuta mensilmente dalla busta paga e, assieme al contributo a carico dell'Azienda e al Tfr, viene versata trimestralmente entro il 16 del mese successivo alla scadenza del trimestre di riferimento.

Per i lavoratori atipici, pensionati, artigiani, coltivatori diretti e soggetti fiscalmente a carico la misura e la periodicità della contribuzione sono liberamente determinabili dall'iscritto.

### **3.3 Gli investimenti, i rendimenti e i costi**

Come detto in precedenza, dal 2002 il fondo offre la possibilità di investire in uno o più comparti. Dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 252/2005, avvenuta il 1° gennaio 2007, il fondo ha dovuto implementare un comparto garantito in modo tale da poter accogliere anche il conferimento tacito del Tfr. Ad oggi, i comparti a disposizione sono:

- Dinamico, di tipo azionario;
- Reddito, di tipo obbligazionario misto;
- Prudente, anch'esso obbligazionario misto;
- Garantito Tfr, di tipo garantito.

Il comparto **Dinamico** punta a bilanciare la conservazione del capitale e la sua crescita reale nel medio periodo, attraverso una diversificazione tra classi di attivi e tra aree geografiche.

Il grado di rischio è medio/alto, essendo l'investimento suddiviso per il 46% in titoli obbligazionari, principalmente di emittenti dell'“area Euro”, e per il 54% in titoli azionari, di emittenti italiani ed esteri.

Questo comparto è adatto agli aderenti lontani dall'età pensionabile, avendo un orizzonte temporale medio-lungo/lungo, superiore ai 25 anni.

La gestione è affidata a due gestori: Amudi Asset Management e Eurizon Capital SGR.

Il comparto **Reddito** è orientato al conseguimento di rendimenti sensibilmente superiori agli strumenti monetari ed ad una moderata ma costante crescita del capitale nel medio/lungo periodo.

Il grado di rischio è medio/basso, essendo l'investimento composto dal 75% in titoli obbligazionari di emittenti europei e dal 25% in titoli azionari riferibili all' “area mondo”.

Questo comparto è adatto agli aderenti che, pur non essendo prossimi all'età pensionabile, hanno una carriera lavorativa già avviata e un consistente montante accumulato.

L'orizzonte temporale in questo caso è medio-lungo, attestandosi tra i 10 e i 15 anni.

La gestione di questo comparto è affidata a tre gestori: Arca SGR Spa, Mediobanca SGR e Generali Investments Europe SGR Spa, con un 1% delle risorse gestite direttamente da Solidarietà Veneto e che riguardano la sottoscrizione o acquisizione di azioni o quote di società immobiliari, nelle quali il fondo può detenere partecipazioni, e di fondi comuni di investimento mobiliare chiusi.

Grafico 3. I rendimenti del comparto Dinamico

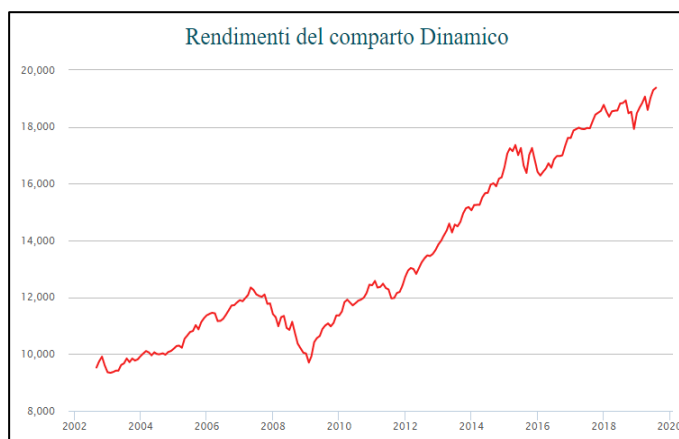
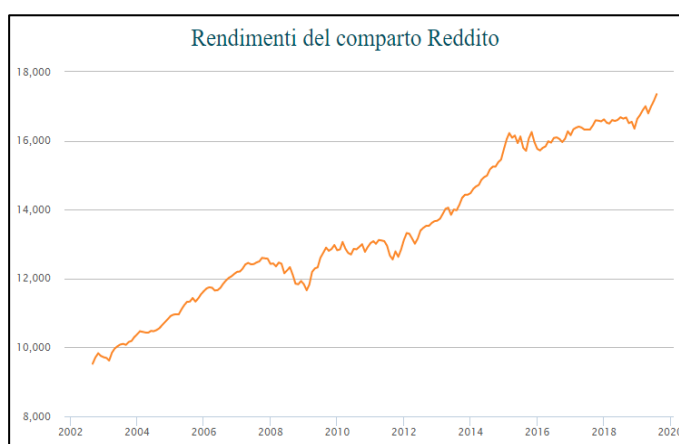


Grafico 4. I rendimenti del comparto Reddito



Il comparto **Prudente** cerca di ottenere anch'esso dei rendimenti tendenzialmente superiori agli strumenti di mercato monetario, ma mantenendo come priorità la stabilità dei rendimenti e la conservazione del capitale.

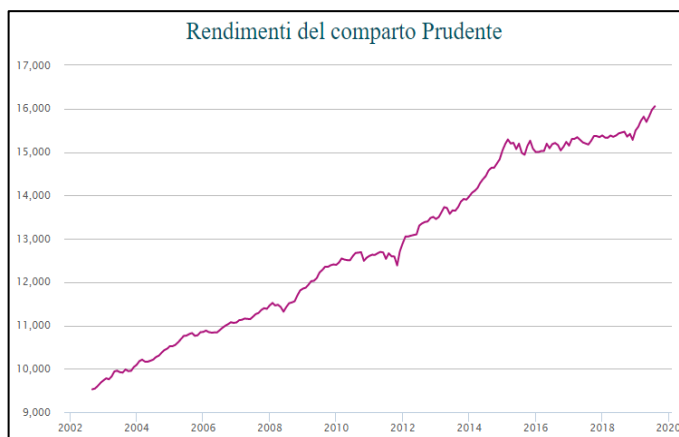
Il grado di rischio è basso, essendo l'investimento suddiviso per l'85% in titoli obbligazionari di emittenti europei e per il 15% in titoli azionari a carattere socialmente responsabile riferibili all'"area mondo".

Questo comparto è consigliato agli aderenti vicini all'età pensionabile o

che cercano investimenti socialmente responsabili. L'orizzonte temporale è medio e si attesta tra i 5 e i 10 anni.

La gestione è orientata prevalentemente verso titoli di debito di emittenti dell'area Euro, con una componente pari al 5% del patrimonio del comparto destinata alla gestione obbligazionaria a "focus geografico" e una presenza di titoli azionari, riferibili all' "area mondo" con carattere socialmente responsabile, in misura pari al 15%. Il comparto è affidato a due gestori: UnipolSai Assicurazioni Spa e Candriam Investor Group.

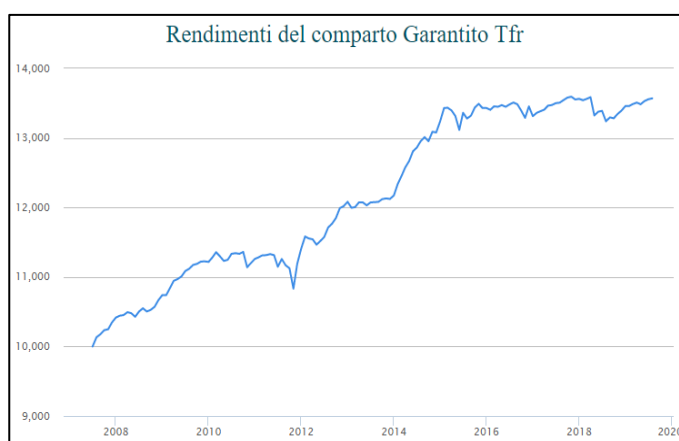
Grafico 5. I rendimenti del comparto Prudente



Il comparto **Garantito Tfr**, infine, tende al conseguimento di rendimenti pari o superiori al tasso di rivalutazione del Tfr.

L'investimento ha un grado di rischio molto basso, essendo composto dal 95% in titoli obbligazionari di emittenti dell'area Euro, con prevalenza di titoli di stato, e dal 5% in titoli azionari sia italiani che esteri. Inoltre, è assistito da una doppia garanzia, di restituzione del capitale e di rendimento minimo.

Grafico 6. I rendimenti del comparto Garantito Tfr



Infatti, nel caso in cui al termine di ogni triennio il rendimento finanziario netto del comparto fosse inferiore al rendimento netto del Tfr in azienda, il gestore interverrebbe integrando ogni posizione individuale in cui non fosse raggiunto il rendimento minimo garantito.

Il Garantito Tfr è ideale per i lavoratori prossimi alla pensione oppure per chi ha una propensione al rischio molto bassa. L'orizzonte temporale è breve e non supera i 5 anni.



La gestione di questo comparto è affidata a Società Cattolica di Assicurazione - Società Cooperativa.

Oltre che multicomparto, il Fondo offre anche una gestione “multiprodotto”, permettendo, con una sola scelta di investimento, di destinare i risparmi in due comparti contemporaneamente. Un lavoratore dipendente, per esempio, può scegliere di investire nel comparto Garantito Tfr con la propria quota di Tfr e nel comparto Reddito o Dinamico con i contributi propri e del datore di lavoro. Un lavoratore autonomo, invece, potrebbe scegliere di investire una parte dei contributi in un comparto e la rimanente parte nell’altro.

Figura 2. Possibilità di multiprodotto per un lavoratore dipendente e uno autonomo

| Multiprodotto: lavoratore dipendente       |   | Multiprodotto: lavoratore autonomo |   |
|--|---|------------------------------------|---|
| Contribuzione                              | Investimento                                    | Contribuzione                      | Investimento                                    |
| Quota Tfr                                  | Comparto Garantito Tfr                          | 70% Importo                        | Comparto Garantito Tfr                          |
| Altri contributi<br>(lavoratore + azienda) | Comparto Reddito<br>oppure<br>Comparto Dinamico | 30% Importo                        | Comparto Reddito<br>oppure<br>Comparto Dinamico |

Un’ulteriore punto su cui soffermarsi riguarda gli investimenti socialmente responsabili (noti come Social Responsible Investments) che si pongono l’obiettivo di fare scelte consapevoli riguardo alle conseguenze sociali ed etiche che tali investimenti producono.

I criteri utilizzati in ambito SRI fanno riferimento ad un approccio “ESG”, che sta per:

- Environment, ovvero l’impatto, diretto o indiretto, dell’attività aziendale sull’ambiente;
- Social, ossia l’impatto dell’attività aziendale sui suoi dipendenti, clienti, fornitori e sulla società in generale in riferimento a valori universali;
- Governance, cioè il modo in cui un’azienda è diretta, amministrata e controllata.

Le manifestazioni sul cambiamento climatico degli ultimi tempi hanno acceso l’attenzione dell’opinione pubblica a questo tipo di investimenti, soprattutto dal punto di vista dell’ambiente.

Proprio per questo motivo il Fondo nei prossimi anni si è posto l’obiettivo di privilegiare i modelli di business sostenibili nel tempo ed estendere tali investimenti, ora presenti solo nel comparto “Prudente”, anche agli altri comparti. La normativa europea, tra l’altro, sta andando in questa stessa direzione, invitando gli investitori istituzionali ad adottare un approccio sostenibile nelle politiche di investimento.

Per quanto riguarda i costi, essi sono riportati nella relativa scheda costi, contenente anche l'Indicatore Sintetico dei Costi (I.S.C.), e riguardano principalmente la fase di accumulo.

Una parte delle spese è direttamente a carico dell'aderente e riguarda la quota associativa, il cui ammontare è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, e un'altra parte è indirettamente a carico dell'aderente e riguarda invece una percentuale annua fissa, sul patrimonio gestito, diversa a seconda del comparto scelto.

Confrontando gli I.S.C. per i lavoratori dipendenti dei comparti di Solidarietà Veneto con i valori medi dei Fondi pensione aperti e delle Polizze PIP, pubblicati dalla COVIP, risulta che essi siano di gran lunga inferiori, come riportato nella seguente tabella:

Tabella 6. ISC nei comparti di Solidarietà Veneto a confronto con le altre forme complementari

| Anni di permanenza | PRUDENTE | REDDITO | DINAMICO | GARANTITO TFR* | Media PIP ASSICURATIVI | Media FONDI APERTI |
|--------------------|----------|---------|----------|----------------|------------------------|--------------------|
| 5 anni             | 0,38 %   | 0,45 %  | 0,49 %   | 0,70 %         | 2,65 %                 | 1,51 %             |
| 10 anni            | 0,24 %   | 0,31 %  | 0,35 %   | 0,56 %         | 2,18 %                 | 1,31 %             |
| 35 anni            | 0,15 %   | 0,22 %  | 0,26 %   | 0,46 %         | 1,80 %                 | 1,18 %             |

Come affermato in precedenza, è evidente come con l'aumento degli anni di permanenza i costi abbiano un trend decrescente, indipendentemente dal comparto scelto; trend che invece è inverso man mano che si passa dal comparto con il rischio più basso a quello con il rischio più elevato, fatta eccezione per il Garantito Tfr, che trova la sua giustificazione nella doppia garanzia offerta.

Utilizzando gli stessi dati della COVIP, è possibile poi valutare l'impatto dei costi sul capitale finale di un aderente tipo, lavoratore dipendente, che effettua un versamento annuo di 2500€, con 35 anni di permanenza nel comparto "Reddito" e un rendimento annuo ipotetico del 4%.

Tabella 7. L'impatto dei costi sul capitale finale

|                            | I.S.C. | CAPITALE FINALE | IMPATTO DEI COSTI |
|----------------------------|--------|-----------------|-------------------|
| A "COSTO ZERO"             | 0,00 % | 191.496 €       |                   |
| SOLIDARIETÀ VENETO         | 0,22 % | 182.864 €       | - 8.632 €         |
| MEDIA POLIZZE ASSICURATIVE | 1,60 % | 137.973 €       | - 53.523 €        |
| MEDIA FONDI APERTI         | 1,00 % | 155.690 €       | - 35.806 €        |

## Conclusioni

Come osservato nel corso dell'elaborato è evidente come l'adesione alla previdenza complementare porti per gli iscritti numerosi vantaggi come la minore tassazione dei rendimenti, la deducibilità dei contributi versati e la possibilità di richiedere delle anticipazioni, cosa non prevista nella previdenza obbligatoria.

Dall'altra parte però, bisogna evidenziare che, siccome questi investimenti ricoprono un orizzonte temporale ampio, sarebbe consigliabile una normativa che non sia sottoposta a cambiamenti continui e radicali, magari anche a sfavore degli iscritti, come l'aumento della tassazione sui rendimenti dall'11% al 20% introdotto dalla legge di stabilità del 2015. In Italia, dove il secondo e il terzo pilastro trovano difficoltà a consolidarsi, questo non può far altro che disincentivare l'adesione, rendendo inutili gli sforzi fatti fino ad ora.

Questo porta il nostro Paese ad allontanarsi dal modello "EET", suggerito dall'OCSE e dal FMI, a cui gli altri Paesi dell'Unione Europea sostanzialmente si uniformano, che prevede l'esenzione dei contributi, l'assenza di imposizione sui rendimenti e la tassazione delle prestazioni. In Italia invece prevale il modello ETT: esenzione dei contributi, tassazione sui rendimenti e tassazione delle prestazioni.

Gli elementi positivi che invece favoriscono l'adesione sono senz'altro i rendimenti che, nonostante siano diversi in ciascuna tipologia di fondo e comparto, negli ultimi anni sono risultati essere più elevati rispetto alla rivalutazione del Tfr.

Si può affermare inoltre che, oltre agli iscritti, i fondi pensione possono portare dei vantaggi anche all'economia del Paese, ricoprendo il ruolo di investitori istituzionali e contribuendo allo sviluppo dei mercati finanziari.

Data la struttura del loro passivo e la continuità e prevedibilità dei loro flussi di risorse, sono in grado di esprimere una domanda stabile e di non breve durata di attività finanziarie. Proprio la particolare qualità di convogliare risparmio privato al servizio del finanziamento delle imprese fa di essi uno strumento di innovazione e modernizzazione finanziaria cui un sistema economico evoluto può difficilmente rinunciare. Inoltre, consentono il graduale passaggio da un sistema tradizionalmente "orientato agli intermediari" ad uno "orientato al mercato", creando un canale di finanziamento alternativo al credito bancario in grado di ripristinare una più efficiente struttura finanziaria nelle aziende di produzione.

A rallentare tutto questo però vi è il fatto che l'Italia è caratterizzata da una forte presenza di imprese di piccole dimensioni e non quotate, dove la trasparenza non è sufficiente per consentire l'investimento da parte della previdenza complementare, in quanto è necessario che gli investimenti vengano fatti in modo sicuro, dato il ruolo importante che ricopre.

Sicuramente c'è ancora molto da fare per far sì che l'adesione alla previdenza complementare aumenti, in quanto, a causa della diminuzione della pensione pubblica, essa risulta sempre più essenziale per avvicinarsi il più possibile ai livelli di consumo che si hanno in età lavorativa. Oltre a evitare cambiamenti drastici della normativa è opportuno anche far sì che i potenziali aderenti vengano maggiormente a conoscenza dei benefici del secondo e del terzo pilastro. Secondo l'Indagine sul Risparmio e sulle scelte finanziarie degli italiani del 2019 svolta da Intesa San Paolo e Centro Einaudi è emerso infatti che, sul campione in esame, l'attenzione al risparmio previdenziale è scesa in tre anni dal 20,7% al 16,3%. Inoltre, risulta che solamente il 13,7% ha aderito ad un fondo pensione e solo il 9,2% è iscritto a qualunque forma di previdenza integrativa.

Una possibile soluzione per cambiare questa situazione potrebbe essere quella di aumentare il livello di alfabetizzazione finanziaria, che in Italia continua a rimanere di molto inferiore rispetto alla media europea.

## Bibliografia

- Art. 1 D. Lgs. n. 124/1993.
- Art. 38, comma 1 e 2, Costituzione.
- Art. 2120, Codice Civile.
- Bessone M., “Fondi pensione chiusi, fondi pensione aperti, regole e sistema delle forme organizzative”, *Giustizia civile*, 2002.
- Brambilla A. (2007), *Capire i fondi pensione: nuova previdenza complementare, TFR e pensioni pubbliche degli italiani*.
- Cesari R., *TFR e fondi pensione*, il Mulino, 2007, Bologna.
- *Che cos'è la pensione integrativa?*, disponibile su <[www.propensione.it](http://www.propensione.it)>
- COVIP, *Relazione annuale*, anni 2003-2004, Roma
- D. Lgs. n. 252/2005.
- Gai L., *I fondi pensione. Il loro contributo allo sviluppo dei mercati finanziari e all'avvento della democrazia economica*, 1996.
- *Guida introduttiva alla previdenza complementare*, disponibile su <[www.covip.it](http://www.covip.it)>.
- *I fondi pensione aperti*, disponibile su <[www.covip.it](http://www.covip.it)>
- *I fondi pensione negoziali*, disponibile su <[www.covip.it](http://www.covip.it)>
- *I fondi pensione preesistenti*, disponibile su <[www.covip.it](http://www.covip.it)>
- *I piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP)*, disponibile su <[www.covip.it](http://www.covip.it)>.
- *Il comparto Dinamico*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Il comparto Garantito Tfr*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Il comparto Prudente*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Il comparto Reddito*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Informazioni di base sulla previdenza complementare*, disponibile su <[www.covip.it](http://www.covip.it)>.
- Miani S., *I prodotti assicurativi e previdenziali*, Giappichelli, 2002, Torino.
- Ministero del Tesoro – Ragioneria Generale dello Stato, *La previdenza complementare: problemi e prospettive per il decollo*, in *Conti pubblici e congiuntura economica*, Quaderno monografico, 1994.
- *Nuovi coefficienti di trasformazione in vigore dal 2019*, disponibile su <[www.mefop.it](http://www.mefop.it)>.
- *Pensione integrativa: nuove regole 2019*, disponibile su <[www.money.it](http://www.money.it)>.
- Pessi R., *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Cedam, 2016.

- Peterlini O., *Le nuove pensioni. Esperienze e strategie per uscire dalla crisi previdenziale*, FrancoAngeli, Milano, 2003.
- Porta A., *Fondi pensione e mercati finanziari: le esperienze internazionali e le prospettive per l'Italia*, 1993.
- *Previdenza complementare: novità fiscali e nuova tassazione*, disponibile su <[www.quifinanza.it](http://www.quifinanza.it)>.
- Quirici M. C., *Il mercato mobiliare. L'evoluzione strutturale e normativa*, 2010.
- Quirici M. C., *La previdenza complementare in Italia, evoluzione normativa ed esemplificazioni pratiche*, FrancoAngeli, 2017.
- *Riforma previdenziale ed età pensionabile*, disponibile su <[www.camera.it](http://www.camera.it)>.
- *RITA Rendita Integrativa Pensione Anticipata: cos'è e come funziona*, disponibile su <[www.theitaliantimes.it](http://www.theitaliantimes.it)>.
- *Solidarietà Veneto Fondo Pensione – Cambiano gli scenari, cambiano i comparti del fondo*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Solidarietà Veneto Fondo Pensione – La nostra struttura*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Solidarietà Veneto Fondo Pensione – Il tuo futuro merita attenzione*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Solidarietà Veneto Fondo Pensione – Il tuo investimento su misura*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.
- *Solidarietà Veneto Fondo Pensione – Statuto e Accordi Istitutivi*, disponibile su <[www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)>.

## **Sitografia**

- [www.camera.it](http://www.camera.it)
- [www.centroeinaudi.it](http://www.centroeinaudi.it)
- [www.covip.it](http://www.covip.it)
- [www.diritto.it](http://www.diritto.it)
- [www.istat.it](http://www.istat.it)
- [www.mefop.it](http://www.mefop.it)
- [www.money.it](http://www.money.it)
- [www.populationpyramid.net](http://www.populationpyramid.net)
- [www.propensione.it](http://www.propensione.it)

- [www.quifinanza.it](http://www.quifinanza.it)
- [www.solidarietaveneto.it](http://www.solidarietaveneto.it)
- [www.theitaliantimes.it](http://www.theitaliantimes.it)

**12.089 parole**