



**UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”**

---

Corso di Laurea Magistrale in Marketing

**IL PLURALISMO PREVIDENZIALE NELLA PREVIDENZA  
COMPLEMENTARE  
THE PLURALISM IN SUPPLEMENTARY PENSION  
SYSTEMS**

**Relatore**

Prof. Alessandro Giuliani

**Tesi di Laurea di:**

Massimiliano Becchetti

Anno accademico 2023/2024

Indice	
<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 1: IL SISTEMA PREVIDENZIALE</b> .....	<b>5</b>
1.1 IL WEFARE STATE.....	5
1.1.1 Origini ed evoluzione del welfare state .....	5
1.1.2: Ruolo delle società di mutuo-soccorso e le prime forme di previdenza ed assistenza sociale.....	9
1.1.3: L’art. 38 della Costituzione: le diverse interpretazioni e i diversi orientamenti della dottrina .....	16
1.1.4: L’art. 38 Cost. e il pluralismo previdenziale .....	17
1.1.5: Il quadro normativo fino agli anni ’90.....	28
1.1.6: Le riforme in materia previdenziale e il D.lgs. n. 252/2005.....	32
1.1.7: L’evoluzione del sistema previdenziale italiano negli anni 2000 e la legge Fornero .....	39
1.1.8: L’attuale scenario in tema di previdenza complementare .....	43
<b>CAPITOLO 2: DESTINATARI, TIPOLOGIE, PRESTAZIONI E COSTI DEI FONDI PENSIONE</b> .....	<b>45</b>
2.1: IMPORTANZA DEI FONDI PENSIONE NEL CONTESTO DELLA PREVIDENZA SOCIALE .....	46

2.2: PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI NEI FONDI PENSIONE E LE DIVERSE TIPOLOGIE.....	52
2.2.1: Le alternative di scelta del lavoratore .....	62
2.3: I LIVELLI DELLE PRESTAZIONI ED I COSTI DEI FONDI PENSIONE ITALIANI.....	67
2.4: ANALISI COSTI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI.....	68
2.5: RUOLO DEI FONDI PENSIONE NEL GARANTIRE LA SICUREZZA FINANZARIA DEI LAVORATORI IN PENSIONE E RELATIVI PERICOLI .....	72
<b>CAPITOLO 3: FONDO SCUOLA “ESPERO” .....</b>	<b>77</b>
3.1: NASCITA E COMPARTI DEL FONDO ESPERO .....	77
3.2: ORGANIZZAZIONE E STRUTTURA DI ESPERO.....	83
3.3: FINANZIAMENTI E GESTIONE.....	88
3.4: ANALISI E STATISTICHE.....	91
<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>95</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>97</b>
<b>FONTI NORMATIVE .....</b>	<b>101</b>

## **INTRODUZIONE**

L'intento di questo elaborato è quello di evidenziare come i cambiamenti del quadro normativo che hanno caratterizzato il sistema previdenziale italiano e il modificarsi delle condizioni economiche-finanziarie sia dello Stato che dei singoli cittadini abbiano determinato un crescente ricorso agli strumenti di previdenza complementare. Nel primo capitolo si ripercorrono le principali tappe storiche che hanno segnato la nascita e l'evoluzione del sistema pensionistico di base in Italia. Nello specifico, viene introdotto il sistema pensionistico nel suo complesso partendo dal concetto più generale di Welfare State e dall'articolo 38 della Costituzione italiana. In seguito, si parlerà delle riforme in materia previdenziale fino ad arrivare all'attuale scenario di previdenza complementare. Il secondo capitolo si incentra sul ruolo dei fondi pensione, analizzandone i costi, i destinatari e le tipologie migliori. Nel terzo ed ultimo capitolo viene trattato il Fondo Scuola Espero: caso pratico di fondo di previdenza complementare. Ci si concentrerà sull'analisi dei costi, dei diversi comparti e sulla convenienza o meno di aderire a questo fondo.

# **CAPITOLO 1: IL SISTEMA PREVIDENZIALE**

## **1.1 IL WEFARE STATE**

### **1.1.1 Origini ed evoluzione del welfare state**

Il termine welfare state è stato utilizzato per la prima volta per evidenziare la differenza esistente durante la Seconda guerra mondiale tra la Gran Bretagna e la Germania, vale a dire tra il welfare state - lo stato del benessere della prima e il warfare state – lo stato di guerra della seconda. Il welfare state si è sviluppato come risposta ai differenti problemi emersi con il progredire di due processi:

- la formazione degli Stati nazionali, con la loro successiva evoluzione in democrazie di massa;
- l'affermarsi del capitalismo.

Lo sviluppo industriale di questi paesi contribuì al rafforzamento economico e all'emersione di nuovi bisogni sociali dovuti alla formazione di un'ampia classe operaia soggetta a difficili condizioni di lavoro. Infatti, il Welfare State è nato proprio come risposta alla nuova configurazione di rischi e bisogni originata da queste dinamiche di modernizzazione. Le prime forme di assicurazione sociale sono quindi introdotte in Germania sotto Bismarck e poi adottate in altri Stati: riguardano essenzialmente il lavoro, la malattia, la vecchiaia e anche la disoccupazione.

All'inizio del ventesimo secolo, in Gran Bretagna, all'interno del socialismo cooperativista e della Fabian Society, comincia a delinearsi il ruolo del welfare come preoccupazione, assistenza e attenzione al benessere dei lavoratori. Ma è alla fine degli anni '30 del secolo scorso che il welfare esce dai luoghi di produzione e inizia a riguardare la vita sociale ed economica dell'intera nazione. Lo Stato diviene non solo interventista in materia economica, ma anche un diretto ed esplicito agente di modificazione dei rapporti sociali, delle condizioni di vita dei cittadini e delle forme di distribuzione della ricchezza messa a disposizione dalla crescita economica. Si può dire che il welfare state protegge i cittadini dai rischi sociali più gravi e promuove migliori condizioni di vita, riducendo le disuguaglianze sociali e promuovendo le pari opportunità. Dopo la Seconda Guerra Mondiale, si è assistito al massimo sviluppo e all'espansione del welfare, con interventi di protezione sociale che sono diventati universali. L'universalizzazione del welfare, cioè l'estensione dei servizi a tutta la popolazione, indipendentemente dalle condizioni di bisogno, ha portato a due conseguenze inaspettate che contrastano con gli obiettivi di equità:

- ha significativamente ridotto la capacità redistributiva
- ha causato una massiccia crescita della spesa pubblica.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> O. Bonardi; *Sistemi di welfare e principio di eguaglianza*, Torino, Giappichelli, 2012; pp 5-27

Questa espansione ha minato gli equilibri finanziari del sistema, creando difficoltà nel controllo dell'inflazione e della disoccupazione. Per questi motivi, a partire dagli anni 80 si è assistito a un considerevole ridimensionamento del ruolo dello Stato nei processi economici. Il significato delle due parole “welfare state” fa riferimento ad un complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene in un'economia di mercato per garantire l'assistenza e il benessere dei cittadini, agendo così sulla distribuzione dei redditi causati dalle forze del mercato stesso. Si tratta quindi di un modello-politico sociale che ha come obiettivo quello di assicurare una serie di servizi e prestazioni che, oltre al benessere, favoriscano la sicurezza economica e la giustizia all'interno della società.

Nel 1961, Asa Briggs, sosteneva che “Il welfare state è uno Stato in cui il potere organizzato è usato deliberatamente (attraverso la politica e l'amministrazione) allo scopo di modificare le forze del mercato in almeno tre direzioni:

- 1) garantendo a individui e famiglie un reddito minimo indipendentemente dal valore di mercato della loro proprietà
- 2) mettendo individui e famiglie in condizione di fronteggiare certe «contingenze sociali» (per esempio, malattia, vecchiaia e disoccupazione) che porterebbero a crisi individuali e familiari, riducendo così la misura dell'insicurezza

- 3) assicurando ad ogni cittadino senza distinzione di classe o status, i migliori standard disponibili in relazione a una gamma concordata di servizi sociali.”<sup>2</sup>

Ma questa definizione, a ben guardare, era troppo semplicistica; infatti, vi era la necessità di una definizione capace di oltrepassare i limiti spazio-temporali, senza trascurare gli aspetti di meritocrazia e di richiesta costante di modernizzazione dei sistemi sociali, amministrativi ed economici, tenendo conto dell'integrazione sociale. Pertanto, si arrivò a definire il Welfare State come quell'insieme di interventi statali che perseguono tre precise finalità:

- *assistenziale*, volta a garantire il soddisfacimento di certe esigenze vitali minime a coloro che non dispongono dei mezzi sufficienti per provvedervi;
- *assicurativa*, per tutelare dai rischi di premorienza e di invalidità
- *previdenziale*, per sostenere coloro che giungono al termine della loro attività lavorativa.<sup>3</sup>

Per venire incontro a queste esigenze gli Stati hanno introdotto negli anni, politiche pensionistiche che hanno riguardato essenzialmente il rischio della vecchiaia e, in particolare, la perdita di capacità lavorativa e dunque di sicurezza

---

<sup>2</sup> A. Briggs; *The Welfare State in historical perspective*; 1961, Archives Européennes des Sociologie; pp 35-57

<sup>3</sup> Treccani Enciclopedia on-line: “Welfare State”; definizione



economica, politiche sanitarie che hanno riguardato il rischio di malattia i bisogni sanitari a esso connessi e politiche di assistenza e dei servizi sociali che hanno avuto per oggetto un ventaglio più sfumato di rischi e bisogni come la perdita dell'autosufficienza personale e la povertà economica. Non è possibile dare una definizione univoca da adattare a ogni Stato. Questo perché tutte le politiche di welfare sono da inserire e considerare in un determinato contesto economico e sociale che, ovviamente, differisce da Stato a Stato.

### **1.1.2: Ruolo delle società di mutuo-soccorso e le prime forme di previdenza ed assistenza sociale**

A quest'attività di welfare state hanno contribuito anche le società di mutuo soccorso. "Le Società di mutuo soccorso sono organizzazioni costituite da persone che, senza finalità di lucro, si associano e conferiscono contributi economici con lo scopo primario di ottenere prestazioni di assistenza e sussidi nei casi di bisogno, opportunamente regolamentati e secondo la normativa vigente"<sup>4</sup>.

Le prime società di mutuo soccorso emersero tra il 1630 e il 1640 in Gran Bretagna, ma conobbero una crescita esponenziale con l'avvento della rivoluzione industriale e l'aumento dell'urbanizzazione, cioè l'afflusso di popolazione dalle campagne verso le città.

---

<sup>4</sup> Definizione proposta da Fimiv; Federazione Italiana della Mutualità Integrativa Volontaria; *Il progetto sociale della mutualità italiana*; Roma; 2018

Queste società nacquero per rispondere ai bisogni dei lavoratori in un'epoca in cui non esistevano forme di protezione statale in caso di disoccupazione, infortuni sul lavoro o morte. I lavoratori, infatti, ricevevano salari molto bassi, sufficienti appena a garantire la sopravvivenza. Ciò comportava un'alimentazione carente, la residenza in alloggi degradati, sovraffollati e insalubri e un accesso molto limitato alle cure mediche. In caso di disoccupazione, vecchiaia o infortunio, i lavoratori non avevano alcuna fonte di reddito, rischiando così di cadere in una grave povertà insieme alle loro famiglie. Così, nell'età della Rivoluzione Industriale nasce la mutualità moderna, fondata sull'unione delle forze per raggiungere obiettivi di promozione sociale ed economica.<sup>5</sup>

In Italia le società di mutuo soccorso cominciarono a prosperare dal 1848 in poi, grazie alla legge 3818/1886 in particolare a partire dal Piemonte e dalla Lombardia. In seguito, anche in Toscana e in altre regioni del centro-nord e nel 1860 il fenomeno diventa di portata nazionale. Erano uno dei pochi strumenti in grado di sopperire all'assenza del welfare statale e nacquero proprio per rispondere ai bisogni di assistenza (sanità) e previdenza (invalidità e pensioni). Infatti, per la legge 3818/1886 “Le società di mutuo soccorso non hanno finalità di lucro, ma perseguono finalità di interesse generale, sulla base del principio

---

<sup>5</sup> A.M. Battisti; *Il sistema pensionistico italiano*, Ed. Universitalia, Milano, 2017; pag. 154

costituzionale di sussidiarietà, attraverso l'esclusivo svolgimento in favore dei soci e dei loro familiari conviventi di una o più delle seguenti attività:

- a) erogazione di trattamenti e prestazioni sociosanitari nei casi di infortunio, malattia ed invalidità al lavoro, nonché in presenza di inabilità temporanea o permanente;
- b) erogazione di sussidi in caso di spese sanitarie sostenute dai soci per la diagnosi e la cura delle malattie e degli infortuni;
- c) erogazione di servizi di assistenza familiare o di contributi economici ai familiari dei soci deceduti;
- d) erogazione di contributi economici e di servizi di assistenza ai soci che si trovino in condizione di gravissimo disagio economico a seguito dell'improvvisa perdita di fonti reddituali personali e familiari e in assenza di provvidenze pubbliche<sup>6</sup>

Queste possono inoltre “promuovere attività di carattere educativo e culturale dirette a realizzare finalità di prevenzione sanitaria e di diffusione dei valori mutualistici”. Nel 1862 erano 443 le società di mutuo soccorso all'interno del territorio nazionale, nel 1885 arrivarono addirittura a 4.896.

Le società di mutuo soccorso erano una specie di salvadanaio dove tutti i partecipanti, chiamati soci, versavano piccole cifre mensili. Quando poi un socio o

---

<sup>6</sup> Gazzetta Ufficiale; "*COSTITUZIONE LEGALE DELLE SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO*"; Art. 1, Legge 3818/1886.

la sua famiglia si trovavano in difficoltà, grazie al principio di solidarietà, la società di mutuo soccorso veniva in suo aiuto con pagamenti chiamati sussidi (pagamenti per cure, per mancanza di salario dovuto a malattia, per invalidità).<sup>7</sup>

Oltre alla solidarietà fra lavoratori, un altro punto cardine era l'autogestione. Infatti, erano gli stessi partecipanti alla società di mutuo soccorso, i soci, che decidevano assieme le proprie regole e come usare i fondi sociali provenienti dalle quote che ciascuno versava. Il fenomeno della mutualità volontaria che ha avuto origine da associazioni di lavoratori per l'erogazione di prestazioni assistenziali ai soci che si fossero trovati in condizioni di bisogno a causa di malattia, infortunio, invalidità e, in alcune ipotesi, vecchiaia e morte (a favore dei superstiti) ha determinato la nascita dell'assistenza sociale. In un certo senso si può dire che il sindacato è figlio del mutuo soccorso. Alcune delle società di mutuo soccorso con carattere professionale, si misero a difendere anche gli interessi dei lavoratori, iniziando a lottare contro i padroni per ottenere migliori condizioni di lavoro e salari più dignitosi, rendendo labile la linea di confine fra di esse e i sindacati veri e propri.<sup>8</sup> Inizialmente le società di mutuo soccorso si rivolgevano principalmente ad artigiani ed operai. Col tempo, però, il loro intervento si allargò fino a dare vita alle cooperative, non solo di artigiani, ma anche di coltivatori e allevatori.

---

<sup>7</sup> M. Gambacciani; *Funzione e sviluppo attuale della previdenza complementare; WELFARE NEGOZIALE E NUOVI BISOGNI TRADIZIONE ED EMERGENZA*; Editoriale Scientifica; Napoli; 2019; pp 11-39

<sup>8</sup> C. Lagala; *La previdenza sociale tra mutualità e solidarietà. Percorsi nel sistema pensionistico e degli ammortizzatori sociali*; Cacucci; Bari; 2001; pp 11-45

Anche le cooperative che sono società senza fine di lucro possono essere considerate figlie del mutualismo. Infatti, società di mutuo soccorso e cooperative avevano una matrice comune, quella del volontariato e dell'autogestione. Il movimento mutualista continuò a crescere per tutto l'800 e a fine secolo, la Lega Nazionale delle cooperative italiane lanciò l'idea di creare un'organizzazione comune tra le società di mutuo soccorso, nacque così, nel 1900, la Federazione italiana delle società di mutuo soccorso. La stragrande maggioranza delle società era di piccole dimensioni, addirittura più della metà era formata da meno di 100 soci. D'altra parte, la difficoltà per la mutualità volontaria di adottare lo schema assicurativo a causa della dimensione ridotta delle persone associate portò al superamento dell'esperienza, favorito dalla propensione dei soggetti più giovani a dissociarsi dal fenomeno. L'istituzione delle camere del lavoro, che cominciarono a sorgere soprattutto al nord dal 1891, favorì il radicamento territoriale delle organizzazioni sindacali, valorizzando il loro ruolo di supporto e di informazione dei lavoratori, nonché l'attività (gratuita) di collocamento e di mediazione sul mercato del lavoro. I tempi sono maturi per l'affermazione della previdenza sociale.

Lo strumento individuato per la tutela dai rischi sociali fu quello assicurativo, che attraverso la sua generalizzazione e la sua obbligatorietà, con la connessa garanzia dello Stato riuscì a superare le problematiche della mutualità.<sup>9</sup>

A partire dalla fine dell'800' e inizio del 900' si affermò la legislazione sociale grazie alla norma del 12/03/1898 e modificata dal Testo Unico del 31 gennaio 1904 con cui venne istituita l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (indirizzata a riparare le conseguenze derivanti dagli infortuni sul lavoro), con la nascita dell'INPS nel 1898 (con il nome Cassa Nazionale Di Previdenza per l'Invalidità e la Vecchiaia degli operai) che oggi è il principale gestore del sistema pensionistico obbligatorio italiano e l'istituzione dell'INA (Istituto Nazionale delle Assicurazioni) nel 1912.<sup>10</sup>

Al 31 dicembre 1924, sul territorio nazionale, erano presenti complessivamente 5.719 mutue riconosciute e no, con un totale di 885.393 iscritti: un fenomeno di larga portata popolare, con grandi implicazioni economiche. Dagli anni '20 del '900 con l'avvento della dittatura fascista, le società di mutuo soccorso subirono la forte repressione del regime a causa della loro impronta popolare e del loro orientamento politico che si avvicinava al socialismo. Il regime fascista sciolse la Federazione italiana delle Società di mutuo soccorso, ma esse cercarono di

---

<sup>9</sup> M. Cinelli; *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2022, pag. 832

<sup>10</sup> R. Dubini; *Origini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e della tutela assicurativa*; Punto Sicuro; Milano; 2011; pp 23-67

sopravvivere attraverso una tenace resistenza al regime. In questo periodo nacquero anche le mutue sanitarie che fornivano una copertura assicurativa contro le malattie ed erano riservate a determinate categorie di lavoratori. A differenza delle società di mutuo soccorso, la partecipazione non era su base volontaria, ma obbligatoria.

Solo nel 23 dicembre 1978 con la legge n. 833 venne creato il Servizio sanitario nazionale che mise tutti i cittadini in una condizione di parità riguardo alle prestazioni sanitarie erogate. Il sistema andava a sostituire i vari enti nazionali mutualistici citati in precedenza: essi, infatti, vennero smantellati e i relativi patrimoni e personale vennero inglobati nel servizio sanitario nazionale.

Il termine mutua, nel corso del tempo ha assunto un significato diverso da quello delle origini. Il termine venne utilizzato per indicare tutti quegli istituti di gestione delle assicurazioni sociali, per l'assistenza contro le malattie. Col passare degli anni sono stati emanati, con il fine di colmare dubbi interpretativi e vuoti normativi, due provvedimenti: il decreto legislativo 2 agosto 2002, n. 220, e il decreto-legge 18 ottobre 2012, n.179. Con il primo decreto citato sono state introdotte le modifiche che sottopongono le società di mutuo soccorso alla vigilanza, così come accade per le società cooperative. Invece, con l'entrata in vigore del decreto-legge n. 179 del 2012, tali enti dovranno essere iscritti nella sezione delle imprese sociali presso il Registro delle imprese e in un'apposita sezione dell'Albo delle società cooperative.

Oggi le società di mutuo soccorso svolgono un ruolo nuovo ed integrativo del sistema pubblico di assistenza sociale e sanitario del nostro Paese fornendo aiuti sanitari e sociali proprio a completamento del sistema pubblico.<sup>11</sup>

### **1.1.3: L'art. 38 della Costituzione: le diverse interpretazioni e i diversi orientamenti della dottrina**

L'articolo 38 della Costituzione, che rappresenta il "modello democratico" di previdenza sociale, non può essere interpretato isolatamente. Deve essere considerato insieme all'art. 31 (tutela della Famiglia) e all'art. 32 (tutela della Salute). Questo articolo costituzionale, per quanto riguarda la previdenza e l'assistenza sociale, è quindi espressione diretta del dovere di solidarietà sociale che viene affermato ancor prima dall'art. 2 e 3 della Costituzione stessa.

“Garantire il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica ed economica del Paese rappresenta il fine ultimo dello Stato sociale.”<sup>12</sup> Lo Stato deve tutelare la dignità dell'uomo nelle situazioni di bisogno, garantendo a tutti i cittadini i mezzi minimi per vivere e la tutela della salute, rimuovendo tutti gli ostacoli economici e sociali che impediscono ciò. Infatti, per poter leggere correttamente l'articolo 38, c'è bisogno del riconoscimento della *pari dignità sociale* di tutti i cittadini. Ci si trova

---

<sup>11</sup> S. Giubboni; *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*; Cacucci Editore; Bari; 2009; pp 27-37

<sup>12</sup> Spiegazione dell'art. 38 Costituzione” (*Brocardi.it*); Fonti: Costituzione; PARTE I; Diritti e doveri dei cittadini; Titolo III; Rapporti economici



difronte ad una disposizione ricca di significati, ma con molte ambiguità riguardanti la natura del diritto a ricevere una prestazione pensionistica.

Prima di soffermarsi sul diritto a ricevere una prestazione pensionistica, è utile analizzare la portata normativa dell'art. 38 Cost.

#### **1.1.4: L'art. 38 Cost. e il pluralismo previdenziale**

L'articolo 38 della Costituzione italiana afferma che: “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 mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.”<sup>13</sup>

Nello specifico, l'art. 38 Cost. garantisce l'assistenza e la previdenza sociale.

---

<sup>13</sup> Articolo 38 della Costituzione italiana

Da una analisi letterale del testo costituzionale, emerge una differenza tra primo e secondo comma, che incide sulla individuazione dei destinatari delle diverse prestazioni sociali, sulla natura e sull'entità della prestazione stessa.

Innanzitutto, il primo comma sancisce il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale che la nostra Costituzione riconosce a tutti i cittadini inabili al lavoro e privi dei mezzi per vivere. Lo Stato assume direttamente la responsabilità dell'assistenza sociale, con misure volte a garantire un adeguato tenore di vita e prevenendo o eliminando le situazioni di bisogno che possono affliggere gli individui.

Il secondo comma, invece, individua una diversa situazione giuridica soggettiva che riguarda espressamente i lavoratori (subordinati e non): vi è il riconoscimento, cioè, in capo a questi ultimi, del diritto a ricevere una prestazione pensionistica a fronte di situazioni di bisogno, generate da eventi socialmente rilevanti, come la vecchiaia, l'infortunio, l'invalidità, la disoccupazione involontaria. L'articolo protegge sia il lavoratore che la sua famiglia dai rischi derivanti dalla perdita della capacità lavorativa, causata da eventi sfavorevoli, naturali o legati al lavoro svolto. Si tratta di una previdenza sociale obbligatoria, finanziata in parte dallo Stato, in parte dai datori di lavoro e anche dai lavoratori stessi con l'obiettivo di garantire una vita dignitosa agli interessati.

Il terzo comma invece è dedicato a coloro che si trovano in una situazione di inabilità psico-fisica riconoscendo la particolare situazione di svantaggio in cui si trovano e prevedendo a loro favore il diritto all'avviamento professionale.

Il quarto comma individua nello Stato il soggetto deputato a garantire le prestazioni. A tal fine gli istituti più rilevanti di cui lo Stato si è dotato sono l'INPS e l'INAIL.

Il quinto comma riguarda invece l'assistenza privata che è libera.

Il Pluralismo previdenziale è l'affermazione del principio costituzionale della libertà e pluralità previdenziale, che consente a chi lo richiede, la costituzione di forme di previdenza autonome, purché si garantisca un trattamento più favorevole all'assicurazione sociale gestita dall'Inps ed operi sotto il controllo dello Stato. Essa ha portato negli anni alla nascita di enti di natura sostanzialmente privata che operano ciascuna con le proprie particolarità, in contrapposizione alle forme di previdenza obbligatoria prevista dall'INPS. L'articolo 38 della Costituzione non utilizza in nessuno dei suoi 5 commi le espressioni previdenza sociale e previdenza complementare. Un sistema di tutela sempre più integrato, nel quale i principi e i concetti espressi dai commi dell'art. 38 Cost. devono essere letti e interpretati unitariamente, ha come conseguenza che la previdenza complementare, pure conservando la sua autonomia strutturale, non è più funzionalizzata esclusivamente al perseguimento di interessi privati, ma può concorrere al perseguimento dell'obiettivo della previdenza sociale, ossia fornire i

mezzi adeguati alle esigenze di vita dei lavoratori.<sup>14</sup> Dunque, non è più possibile configurare previdenza di base pubblica e previdenza complementare privata come due compartimenti stagni che operano su piani del tutto separati e reciprocamente indifferenti. Al contrario, aumentano i collegamenti, le commistioni e le sinergie tra i due sottosistemi<sup>15</sup>.

Come si è detto, l'obiettivo che la previdenza sociale, anche con il supporto della previdenza complementare, deve raggiungere è quello di assicurare al lavoratore un trattamento che possa risultare complessivamente adeguato alle sue esigenze di vita. Già da tempo la dottrina ha posto in luce come quella dell'adeguatezza sia una nozione (o un concetto) particolarmente difficile da definire, avendo un carattere generico ed indeterminato, per questo dinamico ed evolutivo e, quindi, mutevole nel tempo. L'art. 38 della Costituzione, non delinea un modello necessario di protezione sociale, ma sancisce la discrezionalità del legislatore ordinario nella predisposizione delle tutele e nella distribuzione degli oneri economici necessari al finanziamento del sistema previdenziale.

“Dal punto di vista strutturale il sistema, già articolato dal legislatore corporativo in un regime generale per i lavoratori subordinati del settore privato ed in una pluralità di regimi esclusivi, esonerativi o sostitutivi di questo, anche successivamente all'approvazione della Costituzione si è venuto ulteriormente

---

<sup>14</sup> P. Curzio, L. Di Paola, R. Romei; *Previdenza ed assistenza*, Giuffrè, Milano, 2017, pp 7

<sup>15</sup> Massimario di Giurisprudenza del Lavoro

frammentando con l'aggiunta di separati regimi previdenziali per i lavoratori autonomi alcuni dei quali gestiti direttamente dall'Inps, altri (in particolare quelli per i liberi professionisti) da enti autonomi privatizzati.”<sup>16</sup>

Ogni forma previdenziale è pensata come autosufficiente rispetto alle altre.

La crescente distanza tra il sistema di protezione sociale e le dinamiche del mercato del lavoro, insieme alla mancanza di adeguata tutela per chi non ha sufficienti contributi pensionistici, solleva dubbi sulla conformità dell'attuale sistema di protezione sociale con quanto stabilito dall'articolo 38 della Costituzione.<sup>17</sup>

Nell'ambito del processo di riadattamento dei meccanismi di protezione sociale è decisivo il ruolo delle regole di collegamento tra la previdenza sociale e la previdenza complementare, come la ricongiunzione la totalizzazione e il cumulo.

La ricongiunzione è l'istituto grazie al quale chi ha posizioni assicurative in gestioni diverse può riunirle mediante trasferimento presso un'unica gestione, allo scopo di ottenere la pensione. La totalizzazione permette l'acquisizione del diritto a un'unica pensione di anzianità per i lavoratori che hanno versato contributi in diverse casse, gestioni o fondi previdenziali. Il cumulo è un istituto che consente agli iscritti a più forme di assicurazione obbligatoria di utilizzare gratuitamente la

---

<sup>16</sup> V. Simi, *La Previdenza Sociale, Il pluralismo previdenziale secondo la Costituzione*, Ed. Franco Angeli, Milano, 1988; pag. 312

<sup>17</sup> G.G. Balandi; “*Corporativismo e legislazione previdenziale negli anni '30*”. *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1981, III, pp.1- 26

contribuzione posseduta presso le varie gestioni al fine di ottenere un'unica pensione.<sup>18</sup> Tali istituti trovano il loro presupposto logico e normativo nel pluralismo previdenziale. “La formula indicava ed ancora indica un elemento istituzionale e di struttura caratterizzante il sistema pensionistico, più che quello previdenziale nel suo complesso. Essa allude, al suo articolarsi in una molteplicità di regimi di tutela, riconducibili a enti previdenziali distinti e autonomi dall'INPS o a fondi e gestioni interni a quest'ultimo.”<sup>19</sup> Alla base del pluralismo si ha una differenza relativa agli aspetti specifici delle attività e una differenza relativa alle esigenze dei soggetti appartenenti alle varie categorie. Tutto questo ci porta a definire due dimensioni specifiche:

- sostanziale che riguarda le differenti regole o ordinamenti
- istituzionale o gestionale che racchiude tutti quei soggetti di diritto pubblico, “preposti alla gestione di alcuni di quei regimi in autonomia, appunto, dall'INPS, ove pure altri fondi, però separati dal Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'assicurazione generale obbligatoria, risultavano e in parte risultano incardinati.”<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Portale INPS

<sup>19</sup> G. Canavesi (a cura di), “*Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti*”, Editoriale Scientifica; Napoli; 2020, pp 8-18

<sup>20</sup> G. Canavesi (a cura di), “*Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti*”, Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 27-34

Anche il lavoro autonomo rientra nel pluralismo, considerando entrambe le dimensioni menzionate. A questo proposito, basta ricordare che presso l'INPS esistono tre gestioni speciali per le categorie specifiche di artigiani, commercianti e coltivatori diretti, e una quarta gestione, detta "separata", il cui ambito di iscrizione non è determinato in base a categorie, ma al tipo di "reddito da lavoro autonomo" prodotto. A queste si aggiungono le casse di previdenza, inizialmente istituite come enti pubblici e successivamente trasformate in persone giuridiche di diritto privato, per i liberi professionisti o categorie specifiche come i giornalisti e, in parte, i medici. Quindi il pluralismo previdenziale rimarca che accanto all'assicurazione generale obbligatoria (gestita dall'I.N.P.S.) relativa ai lavoratori subordinati - sussistono ed operano discipline speciali riguardanti, invece, i lavoratori autonomi ed i liberi professionisti. Negli ultimi tempi, a causa della crescente precarietà del lavoro e della maggiore mobilità delle carriere, è sempre più comune che un lavoratore accumuli contributi in due o più posizioni presso l'INPS o le Casse di previdenza. Spesso non riesce a maturare i requisiti minimi per la pensione in nessuna delle gestioni previdenziali in cui ha versato i contributi rischiando così, di pregiudicare il diritto costituzionale previsto dall'art. 38 Cost. per tutti i lavoratori di ricevere, in caso di bisogno, una tutela adeguata alle esigenze di vita. Per scongiurare la dispersione di questi contributi, il legislatore italiano ha introdotto prima l'istituto della ricongiunzione e, successivamente, quelli della totalizzazione e del cumulo. La ricongiunzione è

stata regolamentata per garantire al lavoratore le condizioni necessarie per ottenere un unico trattamento pensionistico a fine carriera.”<sup>21</sup> Offre due principali opportunità: innanzitutto, evita la dispersione di contributi versati in periodi disgiunti e non cumulabili, causata dai diversi criteri di calcolo adottati dagli enti previdenziali, che altrimenti sarebbero inutilizzabili. In secondo luogo, la ricongiunzione contribuisce ad aumentare l'anzianità contributiva, facilitando il raggiungimento della pensione, e incrementa il montante contributivo con il tasso di capitalizzazione dell'ente presso cui vengono trasferiti i contributi, migliorando così il calcolo del trattamento pensionistico.

La domanda deve comprendere tutti i periodi di contribuzione (obbligatoria, volontaria, figurativa, riscattata) che il lavoratore ha maturato in almeno due diverse forme previdenziali fino al momento della richiesta. Essa può essere presentata in qualsiasi momento, ma la scelta temporale influisce sull'onerosità dell'operazione, poiché l'importo da corrispondere per ottenere la ricongiunzione aumenta in rapporto all'età del lavoratore al momento della domanda. Lo strumento della totalizzazione si basa su presupposti operativi del tutto differenti rispetto alla ricongiunzione. La totalizzazione non comporta alcun onere per il lavoratore poiché gratuita e non dà luogo all'unificazione delle posizioni

---

<sup>21</sup> C. Paolini; *Dai lavoratori dipendenti ai liberi professionisti: la traiettoria della pensione unica tramite ricongiunzione dei periodi contributivi*; in G. Canavesi (a cura di), *“Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti”*, Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 19-35



assicurative ed al conseguente trasferimento di contributi da una gestione all'altra, ma consente solo di cumulare i periodi assicurativi dovuti e versati presso diversi enti di previdenza obbligatori, attribuendo a ciascun ente la quota del trattamento complessivo di sua spettanza. Come la ricongiunzione, la totalizzazione è subordinata a domanda dell'interessato. La totalizzazione trova sostanziale origine nelle considerazioni contenute nella sentenza della Corte cost. 5 marzo 1999, n. 61 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della L. n. 45 del 1990, artt. 1 e 2, nella parte in cui non prevedevano "in favore dell'assicurato che non abbia maturato il diritto ad un trattamento pensionistico in alcuna delle gestioni nelle quali è, o è stato, iscritto, in alternativa alla ricongiunzione, il diritto di avvalersi dei periodi assicurativi pregressi"<sup>22</sup>.

La sentenza della Corte nasce dalla constatazione dell'eccessiva onerosità, in molte situazioni, dell'istituto della ricongiunzione e della conseguente necessità di prevedere meccanismi alternativi che consentano di far ottenere un trattamento pensionistico al lavoratore che non abbia maturato i requisiti di accesso in nessuno degli ordinamenti ai quali abbia contribuito nel corso della sua vita. La Corte ha, perciò, invitato il legislatore ad introdurre un sistema di "totalizzazione" dei periodi contributivi a carattere gratuito, in alternativa alla ricongiunzione.

---

<sup>22</sup> F. Olivelli, *La totalizzazione quale strumento di massimizzazione dei benefici pensionistici* in G. Canavesi (a cura di), *"Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti"*, Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 49-56

Successivamente, il legislatore ha sentito la necessità di intervenire nuovamente in materia di totalizzazione, andando oltre a quanto richiesto dalla Corte costituzionale, predisponendo la legge delega n. 243 del 2004 cui è seguito il decreto attuativo n. 42 del 2006. La legge, in particolare, ha disposto il superamento di due limiti che emergevano dalla precedente disciplina:

- l'impossibilità di ricorrere a tale strumento se si fosse già maturato il diritto a pensione
- la regola per cui il cumulo potesse riguardare il solo trattamento di vecchiaia.

“Per la prima questione, la lett. d) del primo comma dell'art. 1 della legge delega imponeva di «rivedere il principio della totalizzazione dei periodi assicurativi estendendone l'operatività anche alle ipotesi in cui si raggiungano i requisiti minimi per il diritto alla pensione in uno dei fondi presso cui sono accreditati i contributi». Per l'altro problema, invece, la lett. o) della medesima disposizione prescriveva la ridefinizione della disciplina della totalizzazione «al fine di ampliare progressivamente le possibilità di sommare i periodi assicurativi previsti dalla legislazione vigente, con l'obiettivo di consentire l'accesso alla totalizzazione sia al lavoratore che abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di età sia al lavoratore che abbia complessivamente maturato almeno quaranta anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'età anagrafica, e che abbia

versato presso ogni cassa, gestione o fondo previdenziale, interessati dalla domanda di totalizzazione, almeno cinque anni di contributi»<sup>23</sup>

La disciplina derivante dal decreto legislativo n. 42 del 2006 è senza dubbio più organizzata rispetto al passato e influisce su vari aspetti dell'istituto, sia dal punto di vista soggettivo, ampliando il numero di persone beneficiarie, sia dal punto di vista oggettivo, aumentando i trattamenti disponibili e le loro modalità di accesso per il lavoratore e i suoi familiari sopravvissuti. Per quanto concerne le modalità inerenti all'esercizio del diritto alla totalizzazione, si prevede che il procedimento sia promosso dall'ultimo ente previdenziale, al quale il lavoratore risulta essere stato iscritto, previa presentazione della domanda da parte del soggetto interessato o del suo avente causa. Viene, inoltre, ribadita la preclusione della totalizzazione nel caso in cui sia stata accettata la ricongiunzione dei periodi assicurativi. L'ultimo istituto analizzato è quello del cumulo che consente a chi abbia versato contribuzione per periodi non coincidenti in due o più gestioni previdenziali e che non sia già titolare di trattamento pensionistico autonomo presso una delle predette gestioni, di "sommare" il tempo in questione al fine del conseguimento di un'unica pensione, corrisposta da un solo soggetto. A differenza di quanto previsto per l'istituto della totalizzazione, nel cumulo la decorrenza della pensione

---

<sup>23</sup> F. Olivelli., *La totalizzazione quale strumento di massimizzazione dei benefici pensionistici* in G. Canavesi (a cura di), "Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti", Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 67-78

non subisce alcuna finestra di attesa: la pensione decorre dal mese successivo a quello del raggiungimento dei requisiti anagrafici e contributivi. Il cumulo risulta, quindi, molto vantaggioso rispetto alle due alternative della ricongiunzione e della totalizzazione, comunque utilizzabili in caso di percorso lavorativo con contribuzioni diversificate.

### **1.1.5: Il quadro normativo fino agli anni '90**

In questo contesto così mutevole e differenziato è necessario esaminare il quadro normativo che ha caratterizzato il sistema previdenziale italiano fino agli anni 90. L'attuale sistema previdenziale italiano deriva da una pluralità di leggi che si sono succedute negli ultimi 2 secoli; infatti, la sua evoluzione è stata il risultato dei numerosi interventi normativi che hanno determinato, in una prima fase, l'estendersi dei benefici previdenziali e delle diverse forme di tutela, ma questo ha portato a un costante aggravamento delle finanze pubbliche. A ciò, si aggiunge il progressivo aumento della vita media della popolazione che in termini previdenziali significa pagare le pensioni per un periodo di tempo più lungo. Il sistema pensionistico italiano trae origine nel lontano Regno d'Italia, infatti alla "fine alla fine del XIX secolo, venne introdotta la prima forma di tutela previdenziale con la legge n. 350 del 17 luglio 1898 che istituisce la Cassa di previdenza per l'Invalidità e la Vecchiaia degli operai. Si trattava di un'assicurazione volontaria, finanziata dai contributi pagati dai dipendenti,

integrata da un contributo di incoraggiamento da parte dello Stato e dal contributo, anch'esso libero, degli imprenditori.<sup>24</sup>

Questa prima forma previdenziale era a adesione facoltativa e rivolta a limitate categorie di lavoratori del settore privato. Solo nel 1919, con la legge n. 603, l'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia, divenne obbligatoria e si allargò a diverse categorie sociali, dando origine alla Cassa Nazionale delle Assicurazioni Sociali (CNAS), gestita da enti pubblici. Essa successivamente il 27 marzo 1933 con Regio Decreto n°371 assumerà il nome di INFP (Istituto Nazionale Fascista per la Previdenza Sociale) e nel 1943 assumerà la denominazione definitiva di INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale). Venne mantenuta e lasciata invariata la struttura a capitalizzazione, per la quale i contributi sociali versati dai lavoratori durante la fase lavorativa venivano prima investiti in obbligazioni statali e in immobili, e, successivamente, smobilizzati e versati ai contribuenti al raggiungimento dei requisiti di pensionamento.<sup>25</sup>

Nel 1919 gli iscritti alla Cassa nazionale di Previdenza per l'invalidità e la Vecchiaia erano saliti a circa 660 mila, contro i 978 iscritti del primo anno di attività (1899). Dopo i primi interventi a sostegno del sistema pensionistico, fu solo negli anni '30 che vennero introdotte nuove riforme. Queste innovazioni

---

<sup>24</sup> S. Martorelli, P. Zani; *Una piccola storia della previdenza in Italia*; Tutto Previdenza; Milano; 2016; pp 1-10

<sup>25</sup> ASSICURAZIONI GENERALI, *Fondi pensione: tutela previdenziale e sviluppo del mercato dei capitali*, Milano; 1995; pp 7-9

furono necessarie a causa degli squilibri economici e dell'inflazione provocati dalla Prima Guerra Mondiale e, soprattutto, dalla Grande Depressione del 1929.

Nel 1927, in pieno periodo fascista, i contratti collettivi acquisirono efficacia “erga omnes” e quindi tutte le clausole in esse contenute, comprese quelle sulla mutualità e sulla previdenza, trovarono applicazione più rigorosa ed estesa. Successivamente, nel 1935 e nel 1937, furono introdotte normative per perfezionare meglio la previdenza sociale e riconoscere giuridicamente la “Cassa Nazionale di Assistenza per gli Impiegati agricoli e forestali” (CNAIAF), per la previdenza dei lavoratori agricoli. Nel 1939, infine, l’età per accedere alla pensione di vecchiaia venne ridotta a 60 anni per gli uomini e a 55 per le donne. Ancora una volta, il criterio applicato venne mantenuto a capitalizzazione, ma gli sforzi bellici e l’elevata inflazione in quegli anni, determinarono forti svalutazioni dei valori delle riserve accantonati a fini pensionistici, tanto che finirono per svuotarne il contenuto e a rendere forzato il passaggio verso un sistema a ripartizione, capace di garantire le prestazioni previdenziali dovute.<sup>26</sup>

Si arrivò così ad un doppio modello di finanziamento del sistema pensionistico italiano, così strutturato:

- Il fondo base, a capitalizzazione, finanziato con le “marche assicurative”, rappresentative di un valore monetario.

---

<sup>26</sup> R. Rizza; *Storia delle pensioni durante il periodo fascista*; Milano; 2018; pp 12-13

- Il fondo di integrazione delle assicurazioni sociali, a ripartizione, finanziato con i contributi a percentuale sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori.

Nel corso del dopoguerra, con l'avvento della Repubblica Italiana, la storia normativa della pensione subì ulteriori modifiche. Nel 1952 fu introdotta la pensione minima con la legge n. 218 del 4 aprile. Essa introduce l'istituto del trattamento minimo di pensione e ne fissa i diversi importi, in relazione sia all'età posseduta dal pensionato, più o meno 65 anni, sia al tipo di pensione fruita, se di vecchiaia o di invalidità. L'importo della pensione di cui è titolare un soggetto, se inferiore a quello minimo pensionistico, deve essere integrato, fino a raggiungere l'ammontare dello stesso minimo stabilito dalla legge. L'integrazione è a carico dello Stato. Nel 1957 il sistema assistenziale obbligatorio venne garantito ad altre categorie professionali: i coltivatori diretti, mezzadri e coloni, successivamente nel 1959 venne esteso agli artigiani e nel 1966 ai commercianti. Nel 1969 attraverso la Riforma Brodolini viene abbandonato definitivamente il sistema a capitalizzazione, in favore del sistema a ripartizione. In particolare, si decise di calcolare le pensioni usando il metodo retributivo, considerando periodi diversi per le varie categorie di lavoratori. Fu anche introdotto un sistema per adeguare le pensioni al costo della vita, basato sulle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo. Fu stabilito che i lavoratori potessero andare in pensione dopo aver raggiunto un minimo di anni di contributi. La riforma, insieme ai successivi

interventi normativi, portò alla creazione di un sistema particolarmente gravoso che appesantì le finanze pubbliche, specialmente negli anni '70 e '80. Durante questo periodo si verificò un rallentamento sia dell'espansione economica che della crescita demografica, elementi essenziali per il corretto funzionamento del sistema a ripartizione, basato sull'equilibrio intergenerazionale. Proprio per questo nel 1981 viene proposto su vasta scala l'istituto del prepensionamento, destinato ai lavoratori meno giovani, da licenziare a causa di crisi industriali e ristrutturazioni. Con la legge 88/1989 vengono accorpati in un'unica gestione INPS tutte le forme previdenziali temporanee diverse dalla pensione come la disoccupazione, cassa integrazione e nel 1990 viene riformato il sistema pensionistico dei lavoratori autonomi ai quali venne applicata la stessa modalità computazionale adottata per i lavoratori dipendenti, con la differenza di una contribuzione inferiore.

#### **1.1.6: Le riforme in materia previdenziale e il D.lgs. n. 252/2005**

Agli inizi degli anni 90' il sistema pensionistico italiano si trovava in uno stato di profondo squilibrio, principalmente a causa dell'incremento continuo delle prestazioni previdenziali in contrasto con la stagnazione dei contributi versati. Questo squilibrio era accentuato dalla notevole eterogeneità del sistema previdenziale, caratterizzato da una varietà di gestioni e condizioni assicurative diverse. Fu proprio per questo che negli anni '90 si rese necessaria una radicale



inversione di tendenza in campo normativo. Il primo intervento a carattere strutturale fu la Riforma Amato, che intervenne con due provvedimenti distinti: il Decreto Legislativo n. 503/1992, avente l'obiettivo di riordinare il sistema previdenziale obbligatorio, e il Decreto Legislativo n. 124/1993, rappresentante la prima forma di disciplina, a carattere organico, della previdenza complementare<sup>27</sup>. Il Decreto legislativo del 30 dicembre 1992, n°503 introdusse le seguenti novità stabilendo

- l'innalzamento graduale dell'età pensionabile passando da 60 a 65 anni per gli uomini e da 55 a 60 per le donne
- l'allungamento del periodo di contribuzione, non più di 15 bensì di 20 anni. Regole più rigide vennero applicate anche ai criteri di accesso alla pensione per anzianità, per cui si omologò sotto la stessa soglia dei 35 anni di contribuzione minima sia i lavoratori del settore privato che quelli del settore pubblico<sup>28</sup>
- e il mantenimento del meccanismo di adeguamento delle prestazioni pensionistiche all'indice dei prezzi al consumo, ma variandone la cadenza, non più semestrale bensì annuale.

Con il decreto-legge del 16 febbraio 1993, n°34, venne istituito l'INPDAP (Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione

---

<sup>27</sup> “Riforma Amato” D.lgs. 503/1992.

<sup>28</sup> Decreto Legislativo n. 503/1992

Pubblica). Con questo decreto vengono soppresse varie gestioni previdenziali, affidate proprio all'INPDAP.

Per quanto concerne la regolamentazione della previdenza complementare (D. Lgs. n. 124/1993), si vollero riconoscere, entro un'unica e specifica disposizione normativa a carattere organico, i principi e le caratteristiche delle forme pensionistiche su iniziativa privata. Nello specifico, queste vengono assoggettate al controllo della COVIP (Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione)<sup>29</sup>. L'obiettivo della previdenza complementare concerne proprio nel dare la facoltà al lavoratore di integrare la sua prestazione pensionistica a carattere obbligatorio con un'altra a adesione volontaria e assoggettata al meccanismo della capitalizzazione<sup>30</sup>

Sebbene la riforma Amato rappresentò una prima e inevitabile forma di ristrutturazione del sistema pensionistico italiano, le sue disposizioni erano ancora troppo poco incisive per poter superare gli squilibri e la forte disomogeneità che lo caratterizzavano. Il legislatore intervenne nuovamente con la legge n. 335/1995, meglio nota come Riforma Dini. Ci furono importanti cambiamenti.

Si passò dal regime retributivo al regime contributivo. Il passaggio dall'uno all'altro avvenne in modo graduale, distinguendo i lavoratori in base all'anzianità contributiva. Pertanto, si individuarono tre categorie di lavoratori:

---

<sup>29</sup> Covip: *“L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia”*; 2022; pp 6-7

<sup>30</sup> Decreto Legislativo n. 124/1993

- i neoassunti, ai quali venne applicato direttamente il metodo di calcolo contributivo;
- i lavoratori che al 31 dicembre 1995 avevano maturato meno di 18 anni di anzianità, ai quali fu adottato un sistema misto detto pro-rata<sup>31</sup>;
- e i lavoratori con più di 18 anni di contribuzione, per i quali restò in vigore il metodo retributivo.

Nel sistema contributivo le pensioni di vecchiaia, di vecchiaia anticipata e di anzianità furono sostituite da un unico tipo di prestazione denominata "pensione di vecchiaia" tenendo conto dei contributi effettivamente versati durante l'arco della vita lavorativa. Nel sistema retributivo la pensione è calcolata sulla base delle retribuzioni annue percepite dall'iscritto negli ultimi anni di servizio rapportate a rendimenti percentuali, maturati in base alla anzianità contributiva utile a pensione. Nel sistema misto la pensione è costituita da due quote:

- la prima determinata secondo il sistema retributivo e relativa al periodo di servizio maturato al 31 dicembre 1995;
- la seconda determinata col sistema contributivo, relativamente alle anzianità maturate dal 1° gennaio 1996 in poi.

I requisiti d'accesso alle pensioni di vecchiaia e d'anzianità sono i medesimi previsti nel sistema retributivo.

---

<sup>31</sup> Legge 8 agosto 1995, n. 335 di " *riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare*" (c.d. riforma Dini).

Gli anni che seguirono furono caratterizzati da numerosi interventi legislativi, con l'obiettivo di riequilibrare le finanze pubbliche, riducendo il più possibile il carico delle spese previdenziali. Infatti, Il D.lgs. 124/1993, non ha agevolato il pieno decollo della previdenza complementare (scarsa adesione dei lavoratori e ridotte masse finanziarie investite); è nata quindi l'esigenza di introdurre una nuova importante riforma e cioè Il D.lgs. 252/2005, noto come "riforma Maroni". Il D.lgs. n. 252 del 2005 può essere visto, sotto un certo aspetto, come una continuazione del D.lgs. n. 124 del 1993, ora abrogato; tuttavia, introduce nuove prospettive interessanti e mira a creare le basi per aumentare la competitività del sistema di previdenza complementare. Essa si concentrò principalmente su due aspetti:

- il progressivo aumento dell'età pensionabile
- il sostegno alla previdenza complementare,

con l'obiettivo di un maggior controllo sulla spesa pubblica pensionistica a carico dello Stato. Gli interventi legislativi della riforma hanno predisposto sia un aumento dell'età pensionabile nel tempo, sia misure finalizzate a disincentivare il pensionamento anticipato, in modo da ritardarne l'uscita dal mondo del lavoro.

Viene fissato per i dipendenti pubblici e privati, a partire dal 1° gennaio 2008, l'età di 60 anni per accedere alla pensione di anzianità (innalzata a 61 anni per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS), unitamente ad una anzianità contributiva non inferiore ai 35 anni. Tale età è innalzata a 61 anni a partire dal 1° gennaio

2010 (62 per i lavoratori autonomi). Per i lavoratori la cui pensione risulta calcolata con il sistema c.d. contributivo, la suddetta riforma dispone che il requisito anagrafico per i lavoratori di sesso maschile sia innalzato a 65 anni (60 per le donne). Per questa categoria viene garantita la possibilità di andare in pensione indipendentemente dall'età anagrafica a fronte di un periodo contributivo non inferiore a 40 anni.

Rispetto alla riforma Dini si nota un aumento, a partire dal 2018, dell'età minima richiesta al lavoratore per andare in pensione, questo intervento normativo fu particolarmente discusso in quando implicava un salto tra il vecchio regime, previsto fino al 31 dicembre 2007, e quanto proposto dalla riforma talmente brusco e improvviso da meritare l'appellativo di scalone. Un altro aspetto importante da considerare sono gli incentivi previsti dalla riforma Maroni, che mirano a scoraggiare l'abbandono dell'attività lavorativa da parte di coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione, al fine di contenere i costi del sistema pensionistico. La legge stessa prevedeva l'abolizione del pagamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro all'INPS; tali contributi sarebbero stati versati direttamente al lavoratore, come voce aggiuntiva nella busta paga, sotto forma di bonus, a partire dalla prima data utile per il pensionamento, portando così a un aumento dello stipendio. Complessivamente il decreto legislativo n. 252/2005 mantiene alcuni aspetti di continuità con le precedenti disposizioni normative, tra cui la più significativa riguarda il principio della libertà d'adesione

alle forme di previdenza complementare, per il quale si ribadisce la volontarietà di tale scelta.

Gli altri aspetti principali della Riforma Maroni possono essere riassunti, citandone i 3 principali articoli:

- “Finanziamento: innova profondamente la disciplina del finanziamento (es. modalità di finanziamento, modalità di computo del contributo, conferimento del TFR maturando tramite silenzio-assenso, ecc..). Inoltre, prevede l’istituzione presso l’INPS di un fondo a contribuzione definita, al quale, in caso di conferimento tacito, affluiscono le quote di TFR maturando in ipotesi di assenza di un fondo collettivo di riferimento<sup>32</sup>”
- “Fiscalità: introduce specifici benefici fiscali al fine di incentivare l’adesione ai fondi pensione (es. aumento deducibilità contributi, riduzione progressiva della tassazione delle prestazioni, deducibilità dei contributi per i fiscalmente a carico, contributo INPS di solidarietà del 10% anziché standard)”.<sup>33</sup>
- “Vigilanza: rivede l’assetto della vigilanza potenziando la COVIP”<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Art. 8 del D.lgs. 252/2005 “Finanziamento”.

<sup>33</sup> Art. 17 del D.lgs. 252/2005 “Regime tributario delle forme pensionistiche complementari”.

<sup>34</sup> Art. 18 del D.lgs. 252/2005 “Vigilanza sulle forme pensionistiche complementari”.

### **1.1.7: L'evoluzione del sistema previdenziale italiano negli anni 2000 e la legge Fornero**

Il successivo governo Prodi si impegnò a rivedere i punti critici della riforma precedente, eliminando lo scalone e introducendo un percorso che, seppur gradualmente, aumentasse i requisiti per ottenere la pensione di anzianità.

A tal proposito si introducono le cosiddette “quote” per l'accesso alla pensione di anzianità, determinate dalla somma dell'età e degli anni di contribuzione:

- Quota 95: per il periodo intercorrente tra il 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2010, con una età non inferiore a 59 anni per i dipendenti (60 per gli autonomi) e 36 anni di contribuzione
- Quota 96: per il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2012, con una età anagrafica non inferiore ai 60 anni per i dipendenti (61 per gli autonomi) e 36 anni di contribuzione
- Quota 97: a decorrere dal 1° gennaio 2013 con un'età anagrafica minima pari a 61 anni (62 per i lavoratori autonomi) e 36 anni di contribuzione.

Negli anni successivi va segnalata la legge 102/2009 che introduce ulteriori novità:

- dal 1° gennaio 2010, l'età di pensionamento prevista per le lavoratrici del pubblico impiego aumenta progressivamente fino a raggiungere i 65 anni;

- dal 1° gennaio 2015, l'adeguamento dei requisiti anagrafici per il pensionamento deve essere collegato all'incremento della speranza di vita accertato dall'ISTAT e validato dall'EUROSTAT<sup>35</sup>.

La vera e radicale novità recentemente introdotta nel sistema previdenziale italiano è rappresentata dalla controversa riforma Fornero. Secondo questa riforma, le anzianità contributive maturate dopo il 31 dicembre 2011 verranno calcolate con il metodo contributivo a partire dal 1° gennaio 2012, sancendo così la sua piena entrata in vigore per tutte le categorie di lavoratori.

In risposta alle richieste europee di eliminare ogni forma di discriminazione di genere e disomogeneità tra categorie di lavoratori, la riforma prevede che entro il 2018, al termine di una fase transitoria, si raggiunga un allineamento universale. Questo significa che sia uomini che donne, del settore pubblico o privato, lavoratori dipendenti o autonomi, potranno andare in pensione di vecchiaia al compimento dei 66 anni di età e con almeno 20 anni di contributi. Da qui vengono distinte 3 categorie di lavoratori:

- Per i lavoratori dipendenti (pubblici e privati) e autonomi, per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico, l'età sale da 66 anni nel 2012 a 66 anni e 3 mesi nel 2015. Inoltre, dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018 devono aver raggiunto l'età di 66 anni e 7 mesi di età;

---

<sup>35</sup> RELAZIONE COVIP | Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; 2013



- Per le lavoratrici dipendenti del settore privato, l'età sale a 62 anni ed è elevata ulteriormente a 63 anni e 9 mesi nel 2014 fino a tutto il 2015, a 65 anni e 7 mesi nel 2016 fino al 31 dicembre 2017, a 66 anni e 7 mesi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018;
- Per le lavoratrici autonome (commercianti, artigiane e coltivatrici dirette) dal 2012 al 2013 l'età anagrafica si innalza di 3 anni e 6 mesi, passando da 60 anni a 63 anni e 6 mesi. Si sale ulteriormente all'età di 64 anni e 9 mesi nel 2014 e 2015, per poi ulteriormente aumentare dal gennaio 2016 a 66 anni e un mese; dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 l'età richiesta è di 66 anni e 7 mesi.

Inoltre, con la nuova disposizione in vigore dal 1° gennaio 2012, è stata abolita la pensione di anzianità, sostituita dalla cosiddetta pensione anticipata. Infatti, a partire dal 2012 per andare in pensione prima della vecchiaia (si introduce il termine pensione anticipata) saranno necessari 42 anni e 1 mese di contribuzione per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le donne. Tali requisiti contributivi sono aumentati di un ulteriore mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014 (nel 2013 il requisito sale quindi a 42 e 2 mesi per approdare a 42 anni e 3 mesi a partire dal 2014; per le donne 41 e 2 mesi e 41 e 3 mesi). Dal 2013 tali requisiti saranno in ogni modo parametrati alla speranza di vita accertata dall'Istat in una conservazione del meccanismo di automatizzazione dell'innalzamento dell'età pensionabile.

Questa riforma ha avuto un'accoglienza favorevole da parte dell'opinione pubblica almeno inizialmente. In seguito, è stata criticata considerando i vari problemi emersi. È stata scritta frettolosamente e in un momento di emergenza, inoltre ha creato i cosiddetti "esodati", persone che avevano accettato il licenziamento in cambio di aiuti economici per arrivare fino all'età della pensione. Con l'entrata in vigore della riforma questi esodati si sono trovati in un limbo. La riforma Fornero venne introdotta per rispondere a due esigenze:

- Dare un segnale ai mercati internazionali sulla volontà di riformare in profondità lo Stato italiano e di implementare misure di austerità da parte del governo Monti.
- Correggere quella che da molti era ritenuta una grave falla del sistema previdenziale italiano, che nel medio termine avrebbe potuto pregiudicare la tenuta dei conti pubblici italiani.

Anche se molti sostengono che la riforma avrebbe potuto essere introdotta in maniera più morbida e prestando maggior attenzione a casi come quello degli esodati, la maggior parte degli esperti concorda che la riforma Fornero sia riuscita a raggiungere gli effetti che si prefiggeva. Per esempio, uno dei punti fondamentali della riforma – e che probabilmente si perderebbe in una cancellazione – è l'adeguamento alle aspettative di vita: in sostanza più aumenta la vita media degli italiani, più l'età pensionabile viene automaticamente aumentata.

### **1.1.8: L'attuale scenario in tema di previdenza complementare**

Il mercato del lavoro ha subito trasformazioni significative negli ultimi decenni: la precarietà è diventata una realtà comune per chi si introduce per la prima volta in questo mondo, spesso in età più avanzata rispetto al passato.

Inoltre, è ormai certo che le nuove generazioni sopporteranno pienamente l'impatto delle riforme previdenziali, essendo per loro previsto il regime contributivo puro.

Questo porterà a una riduzione del valore delle pensioni, a parità di contributi versati, a seconda dell'anno e dell'età in cui si andrà in pensione. Quindi si avrà una maggiore scarsità di risorse economiche proprio in una fase della vita, la vecchiaia, in cui si è più vulnerabili e si possono avere esigenze specifiche che richiedono spesso maggiori risorse economiche. Il ciclo di riforme pensionistiche avviato all'inizio degli anni Novanta nei principali Paesi avanzati è stato motivato principalmente dall'aumento dell'aspettativa di vita. Con una vita più lunga, è necessario rimanere attivi e produttivi più a lungo per non compromettere la sostenibilità dei sistemi pensionistici e, allo stesso tempo, garantire assegni di importo adeguato. Ovunque, il requisito di vecchiaia è stato inasprito collocandosi oggi a ridosso dei 67 anni (era inferiore di almeno 2 anni nel 2004, in alcuni casi anche di 7 anni). Un altro punto chiave è quello della flessibilità, c'è la possibilità di riorganizzare orari e contenuti del rapporto di lavoro nella parte finale della

carriera (per esempio con forme di uscita graduale dal lavoro, ricorso al part-time, affiancamento a lavoratori più giovani per la trasmissione delle conoscenze).

Nel caso dell'Italia, le riforme degli ultimi anni hanno ottenuto il risultato sperato di incrementare i tassi di partecipazione ai sistemi previdenziali complementari nella fascia di età 55-64, che erano tra i più bassi d'Europa. Tuttavia, questo successo è stato accompagnato da un significativo calo del tasso di occupazione tra i giovani anche se in questi ultimi tempi in leggera ripresa.

Nel confronto con Germania, Francia, Spagna, Regno Unito, in Italia il tasso di occupazione della fascia di età 15-24 anni ha fatto registrare la caduta più forte nel periodo 2011-16, oltre 20 punti percentuali, comparabile solo con la performance della Spagna, a fronte di un forte aumento del tasso di occupazione degli anziani.

Antonio Finocchiaro, Presidente della COVIP afferma che “La crescita economica, indispensabile nel nostro Paese per restare fra le economie avanzate, potrebbe risolvere, contemporaneamente, il problema della sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico nel suo complesso e quello dell’adeguatezza delle pensioni: due facce della stessa medaglia<sup>36</sup>.” Il sistema di previdenza complementare si caratterizza per una limitata (e preoccupante) adesione dei giovani ai quali non può negarsi il diritto di avere un futuro sereno, ma alla fine

---

<sup>36</sup> ASSOPREVIDENZA – PREVIDENZA ITALIA; *Sviluppare la previdenza complementare favorisce la crescita economica*; Conclusioni di Antonio Finocchiaro; Presidente della COVIP; Roma; 2011. Pp 14-15

dello scorso anno soltanto il 17% dei lavoratori con meno di 35 anni di età aveva aderito a una forma di previdenza complementare. Eppure, non v'è dubbio che le classi giovanili sono proprio quelle maggiormente interessate a un progressivo piano di accumulo finalizzato ad integrare la pensione. Il sistema, quindi, seppure maturo, non può dirsi pienamente affermato.

In modo particolare, sempre Antonio Finocchiaro afferma che all'interno della previdenza complementare "il ruolo dei fondi pensione potrebbe risultare essenziale in presenza di due condizioni:

- L' incremento dei capitali disponibili grazie anche alla crescita delle adesioni
- L'individuazione di strumenti e condizioni che rendano sicuro e redditizio l'investimento dei fondi finalizzato alla crescita dell'economia<sup>37</sup>.

## **CAPITOLO 2: DESTINATARI, TIPOLOGIE, PRESTAZIONI E COSTI DEI FONDI PENSIONE**

---

<sup>37</sup> ASSOPREVIDENZA; *Analisi delle tematiche di gestione degli investimenti e del patrimonio*; Roma; 2012; pp 4-6

## **2.1: IMPORTANZA DEI FONDI PENSIONE NEL CONTESTO DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

Il sistema previdenziale italiano, a seguito delle numerose riforme analizzate, si basa, attualmente, su tre pilastri: previdenza pubblica, previdenza complementare collettiva e previdenza complementare individuale. Essendosi indebolito il primo pilastro, si rende necessario integrarlo attraverso il secondo e il terzo.

Il primo pilastro del sistema previdenziale italiano, cui deve obbligatoriamente iscriversi la generalità dei lavoratori, è costituito dalla previdenza pubblica obbligatoria, che si articola in due settori:

- uno riservato ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, autonomi e collaboratori, gestito dall'INPS,
- l'altro, destinato ai liberi professionisti, gestito dalle Casse Professionali.

La previdenza obbligatoria si basa su un sistema di finanziamento a ripartizione, cioè i lavoratori, durante la loro vita lavorativa, pagando i contributi, acquisiscono il diritto a conseguire la pensione nel momento in cui cesseranno di lavorare. Tale sistema prevede, quindi, che i contributi versati in un determinato anno vengano utilizzati per erogare i trattamenti pensionistici dello stesso anno.

Il sistema di tutela obbligatoria previsto nell'ordinamento previdenziale italiano è quindi strutturato in due settori di riferimento, l'uno destinato ai lavoratori

dipendenti, pubblici e privati, autonomi e collaboratori, gestito dall'INPS (che attualmente include anche le ex gestioni INPDAP ed ENPALS), l'altro, indirizzato alle categorie di liberi professionisti, gestito dagli enti previdenziali di diritto privato.<sup>38</sup> Il sistema della previdenza obbligatoria è suddiviso a seconda della forma assicurativa a cui il lavoratore risulta iscritto:

- AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria), a cui sono iscritti i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori autonomi e i liberi professionisti senza cassa professionale.
- Forme Esclusive dell'AGO, a cui è iscritta la generalità di dipendenti pubblici a seguito della soppressione dell'INPDAP.
- Forme Sostitutive dell'AGO, a cui sono iscritte particolari categorie di lavoratori dipendenti del settore privato (volo, sportivi professionisti, lavoratori dello spettacolo, dazieri).
- Forme Integrative dell'AGO, sono iscritti i lavoratori che hanno l'obbligo di versare una ulteriore contribuzione rispetto a quella versata presso l'assicurazione generale obbligatoria; contribuzione che darà luogo a prestazione aggiuntiva al compimento dei requisiti stabiliti dal fondo stesso.

---

<sup>38</sup> Sito Ministero Del Lavoro e Delle Politiche Sociali

- Casse professionali: enti di diritto privato che erogano prestazioni previdenziali in favore di lavoratori autonomi che esercitano professioni per le quali è prevista l'iscrizione ad un albo.

Il secondo e il terzo pilastro del sistema previdenziale sono costituiti dalla previdenza complementare, che può essere a adesione collettiva o individuale. La normativa di riferimento è il D. Lgs. n. 252/2005, che disciplina i fondi pensione e le assicurazioni private (sia collettive che individuali), i quali si aggiungono alla previdenza obbligatoria senza sostituirla. L'obiettivo è integrare la pensione obbligatoria con prestazioni previdenziali aggiuntive al momento dell'uscita dal mondo del lavoro. Entrambi i pilastri utilizzano un sistema di finanziamento a capitalizzazione, dove i contributi versati nel fondo pensione vengono investiti nei mercati finanziari per generare rendimenti. Una volta raggiunta l'età pensionabile, il capitale accumulato viene erogato sotto forma di pensione integrativa.

Chiunque può aderire volontariamente a una forma di previdenza complementare, sia collettiva che individuale, per costruirsi una rendita pensionistica aggiuntiva.

Le forme pensionistiche collettive si realizzano mediante:

- Adesione a fondi aperti che prevedano una modalità di adesione esclusivamente individuale. Chiunque, indipendentemente dalla situazione lavorativa, può parteciparvi e non occorre, quindi, appartenere a determinate categorie di lavoratori.



- Adesione a fondi chiusi/negoziati, a cui possono aderire solo determinate categorie di lavoratori che appartengono alla stessa categoria contrattuale, alla stessa impresa o gruppo di imprese, allo stesso territorio o lavoratori che appartengono a specifici comparti di contrattazione.

Il terzo pilastro, anch'esso volontario e complementare ai primi due, mira a migliorare il reddito dell'individuo, soddisfacendo specifiche esigenze personali. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso diverse modalità, in base alle necessità e caratteristiche del soggetto, come la ricerca di benefici fiscali, la necessità di massima flessibilità dello strumento adottato, o la protezione da rischi di perdite finanziarie. A differenza di quanto visto per il secondo pilastro, gli strumenti di investimento ai fini pensionistici utilizzati in questo ambito possono essere vari:

- Fondi Aperti a adesione individuale
- Piani Individuali Pensionistici (PIP): ovvero piani individuali di previdenza
- Polizze vita
- PAC
- PIR
- Fondi Comuni
- Obbligazioni.

# I TRE PILASTRI PREVIDENZIALI

Su cosa si basa il **sistema previdenziale italiano**? ↘

**PREVIDENZA  
OBBLIGATORIA**



**Contributi INPS** per i lavoratori dipendenti, altre casse previdenziali per lavoratori autonomi

**PREVIDENZA  
COMPLEMENTARE**



**TFR, TFM, Fondi pensione** chiusi, aperti e Piani Individuali di Risparmio Previdenziale (PIR)

**PREVIDENZA  
INDIVIDUALE**



**Risparmio e investimento volontario**, investimenti individuali per fini previdenziali

39

L'obiettivo oggi è bilanciare la sostenibilità finanziaria del sistema con il diritto dei cittadini a ricevere pensioni adeguate a mantenere il loro stile di vita, come garantito dall'articolo 38 della Costituzione.

<sup>39</sup> [https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fit.linkedin.com%2Fposts%2Fgiorgio-pecorari-52743a135\\_pensione-webinar-piano-activity-7180821501103775745-fBmZ&psig=AOvVaw3flopeVMHp7OYRXzSMbdXH&ust=1721894217787000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjhXqFwoTCPDvp4Cav4cDFQAAAAAdAAAAABAQ](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fit.linkedin.com%2Fposts%2Fgiorgio-pecorari-52743a135_pensione-webinar-piano-activity-7180821501103775745-fBmZ&psig=AOvVaw3flopeVMHp7OYRXzSMbdXH&ust=1721894217787000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBQQjhXqFwoTCPDvp4Cav4cDFQAAAAAdAAAAABAQ)

Non si può pensare solo alla sostenibilità economica del sistema previdenziale senza considerare l'importanza del supporto sociale. Per questo, la previdenza complementare è molto importante. I fondi pensione stanno assumendo un ruolo sempre più centrale nel sistema pensionistico italiano. Il calo demografico e l'invecchiamento della popolazione, anche dovuto a un innalzamento della speranza di vita, hanno infatti messo in crisi il sistema pensionistico pubblico, retto dalla previdenza obbligatoria. La pensione pubblica, con il passare del tempo, riduce sempre di più la propria efficacia nel mantenimento del tenore di vita di coloro che si ritirano dal mercato del lavoro, una volta raggiunti i requisiti per il pensionamento. Le ragioni sono molteplici:

- Il ribaltamento della piramide demografica, caratterizzato da un numero crescente di pensionati e un calo dei lavoratori che, nel sistema a ripartizione, dovrebbero finanziare la spesa pensionistica con i loro contributi<sup>40</sup>
- riforme pensionistiche che, anche in risposta alla questione demografica, hanno portato al passaggio dal calcolo delle pensioni con il sistema retributivo (assegno pensionistico basato sull'ultima retribuzione) al sistema contributivo (assegno calcolato in base ai contributi effettivamente

---

<sup>40</sup> Documento ISTAT; *Censimento e dinamica demografica*; 2021; “Popolazione residente e dinamica demografica”; 2022; pp 15-17

versati), con una conseguente riduzione degli importi percepiti, a parità di anzianità lavorativa;

- allontanamento nel tempo dell'età pensionabile, sempre in risposta del calo demografico, ma anche per via dell'aumento progressivo della speranza di vita degli italiani

Per queste ragioni la previdenza complementare, nelle sue diverse forme, diventa, come si diceva prima, fondamentale per preservare il proprio tenore di vita e costruirsi un futuro sereno. Talmente importante da costituire due dei tre pilastri della previdenza italiana.

## **2.2: PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI NEI FONDI PENSIONE E LE DIVERSE TIPOLOGIE**

I fondi pensione sono uno strumento di risparmio di lungo periodo che hanno come finalità principale l'integrazione pensionistica. Servono per colmare l'inevitabile gap previdenziale tra pensione pubblica e ultimo reddito percepito da lavoratori. La scelta di aderire ai fondi pensione è sempre libera e aperta a tutte le categorie di lavoratori (dipendenti privati, pubblici, lavoratori autonomi e liberi professionisti), ma anche a non lavoratori, compresi studenti e soggetti fiscalmente a carico (minorenni e non).

Per i lavoratori dipendenti le fonti contributive sono rappresentate da: contribuzione volontaria del lavoratore, contribuzione del datore di lavoro e versamento del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).<sup>41</sup> La legge, a riguardo, consente che la determinazione del contributo minimo da versare a carico del lavoratore e a carico del datore di lavoro avvenga in base ad accordi collettivi o aziendali. Anche in assenza di tali accordi sia il lavoratore che il datore di lavoro possono liberamente versare al Fondo. Nel caso dei lavoratori autonomi la sola fonte di finanziamento è rappresentata dal contributo dell'aderente.<sup>42</sup>

In base al soggetto che li istituisce e a chi può aderirvi i fondi pensione si distinguono in tre diverse categorie:

- Fondi pensione aperti,
- PIP – Piani individuali pensionistici
- Fondi pensione chiusi.

Un'altra classificazione deriva dai fondi di pensione preesistenti. È formata dai fondi pensione già istituiti prima del 15 novembre 1992, quando entrò in vigore la legge delega in base alla quale fu poi emanato il d.lgs. 124/1993 e mantenuti dal legislatore.

---

<sup>41</sup> R. Cesari; *I fondi pensione*, Il Mulino, Bologna, 2007; pp 7-27

<sup>42</sup> M. Cinelli; *La previdenza volontaria nel sistema italiano e comunitario di sicurezza sociale*; Giuffrè; Milano; 2010; pp 38-46

Questi fondi pensione rappresentano un insieme molto eterogeneo di forme di previdenza complementare a carattere collettivo destinate a specifici ambiti di lavoratori. Essi si distinguono in:

- Fondi pensione preesistenti autonomi – dotati di soggettività giuridica (associazioni non riconosciute, associazioni riconosciute, fondazioni);
- Fondi pensione preesistenti interni – costituiti all'interno di società (banche, imprese di assicurazione, imprese) come patrimonio separato ex art. 2117 c.c., oppure soltanto come posta contabile del passivo.<sup>43</sup>

Inoltre, tali fondi di pensione preesistenti si distinguono in relazione al regime previdenziale in base al quale è calcolata la rendita pensionistica:

- Fondo pensione a contribuzione definita: è certa l'entità dei contributi, che è periodica e costante, ma non è certa l'entità della prestazione (il rischio cade sull'aderente); l'entità della prestazione dipenderà dalle performance di gestione del fondo
- Fondo pensione a prestazione definita: è certa l'entità della prestazione, ma l'entità dei contributi varia a seconda delle esigenze del gestore del fondo con riguardo agli obiettivi che intende perseguire (il rischio grava sul gestore del fondo).

---

<sup>43</sup> M. Liera; *I fondi pensione: l'integrazione tra previdenza pubblica e complementare, le strategie per costruirsi un futuro sereno, fondi aperti, chiusi e Fip*; Il Sole 24ore, Milano; 2005; pp 45-73

- Forme miste - quando all'interno dello stesso fondo pensione coesistono entrambi i regimi previdenziali.<sup>44</sup>

Considerando le diverse classificazioni i fondi pensione aperti si caratterizzano dal fatto che chiunque può aderirvi, indipendentemente dalla propria categoria lavorativa di appartenenza, compresi i non lavoratori o i fiscalmente a carico. Inoltre, sono appunto “aperti” sia alle adesioni individuali, sia alle adesioni collettive (quelle conseguenti a specifici accordi con il datore di lavoro o le rappresentanze sindacali). I fondi pensione aperti possono essere costituiti da banche, imprese assicurative, SIM – società di intermediazione mobiliare<sup>45</sup> o SGR – società di gestione del risparmio<sup>46</sup>. Altra tipologia di fondi pensione sono i PIP – piani individuali pensionistici i quali possono essere istituiti esclusivamente da imprese assicurative. Pur essendo nella forma dei contratti di assicurazione sulla vita, i piani individuali pensionistici sono a tutti gli effetti dei fondi pensione e quindi assoggettati alla medesima disciplina. Si contraddistinguono per il fatto di accettare esclusivamente adesioni di tipo individuale. Infine, il terzo strumento che compone il sistema di pensione integrativa sono i fondi pensione chiusi.

---

<sup>44</sup> COVIP | Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, *I fondi pensione Preesistenti*; 2022; pp 280-296

<sup>45</sup> Società diversa dalle banche e dagli intermediari finanziari iscritti nell'elenco previsto dall'articolo 107 del T.U bancario, autorizzata alle prestazioni di servizi di investimento.

<sup>46</sup> Società per azioni con sede in Italia e autorizzata a prestare il servizio di gestione collettiva del risparmio.

In contrapposizione ai fondi pensione aperti questi vengono detti “chiusi” in quanto l’adesione è riservata solamente a specifiche categorie di lavoratori. I fondi pensione chiusi sono istituiti da accordi o contratti collettivi di lavoro e ammettono solo adesioni in forma collettiva dei lavoratori a cui i contratti o accordi collettivi istitutivi dei fondi stessi fanno capo. Una volta scelto il fondo pensione più adatto alle proprie esigenze, è possibile attivare un piano di versamenti con importi e frequenza personalizzabili in base agli obiettivi e alle disponibilità economiche. In alternativa, si può decidere di contribuire al fondo pensione senza un piano predefinito, effettuando versamenti liberi ogni anno. Inoltre, i versamenti possono essere sospesi e ripresi in qualsiasi momento. Il sistema di previdenza integrativa si basa sulla capitalizzazione, per cui i contributi versati nel fondo pensione vengono investiti nei mercati finanziari con l'obiettivo di generare rendimenti.<sup>47</sup>

Ogni fondo pensione offre vari comparti di gestione tra cui scegliere per investire i propri contributi, ognuno caratterizzato da diversi livelli di rischio e rendimento, a seconda degli strumenti finanziari utilizzati. Per scegliere la linea di investimento più adatta, è importante considerare sia l'orizzonte temporale fino al

---

<sup>47</sup> F. Vallacqua; *La previdenza complementare per i lavoratori pubblici e privati*; Egea, Milano; 2012; pp 56-90



pensionamento sia la propria propensione al rischio. In genere all'interno di ogni fondo pensione è possibile distinguere tra quattro diverse tipologie di comparti:

- il comparto azionario che investe principalmente in titoli azionari. Essendo più rischioso offre rendimenti tendenzialmente superiori nel lungo periodo
- il comparto bilanciato che investe in parte in azioni e in parte in obbligazioni e rappresenta una via di mezzo tra l'azionario e l'obbligazionario
- il comparto obbligazionario investe principalmente in obbligazioni e titoli di stato. Tipicamente è il meno rischioso, ma offre rendimenti inferiori
- Il comparto garantito che garantisce appunto la restituzione del capitale versato<sup>48</sup>

Altro aspetto importante riguarda le anticipazioni. Secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n.252/2005, art. 11, gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possono richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata:

- Per sostenere spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, che riguardano l'iscritto, il coniuge e i figli. Si può ottenere fino al 75%

---

<sup>48</sup> A. Manelli; *I Fondi Pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda*, IDESI, Torino, 2000, 175-186.

della posizione individuale maturata. La richiesta può essere inoltrata in qualsiasi momento.

- Per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli si può ottenere fino al 75% della posizione individuale maturata. La richiesta può essere inoltrata soltanto dopo otto anni di partecipazione alla previdenza complementare.
- Per ulteriori esigenze non documentate è possibile ottenere una somma fino al 30% della posizione individuale maturata. La richiesta può essere inoltrata solo dopo otto anni di partecipazione alla previdenza complementare<sup>49</sup>.

Nell'analizzare i rendimenti della previdenza integrativa, due sono i fattori da tenere in considerazione:

- 1) Trattandosi di forme di investimento di lungo periodo, i rendimenti vanno valutati su orizzonti temporali prolungati, come di 10 anni
- 2) potendo conferire il TFR nel fondo pensione, come si vedrà in seguito, oltre al vantaggio fiscale, vanno considerate le performance del fondo pensione, che si confermano ormai da anni superiori alla rivalutazione ordinaria.

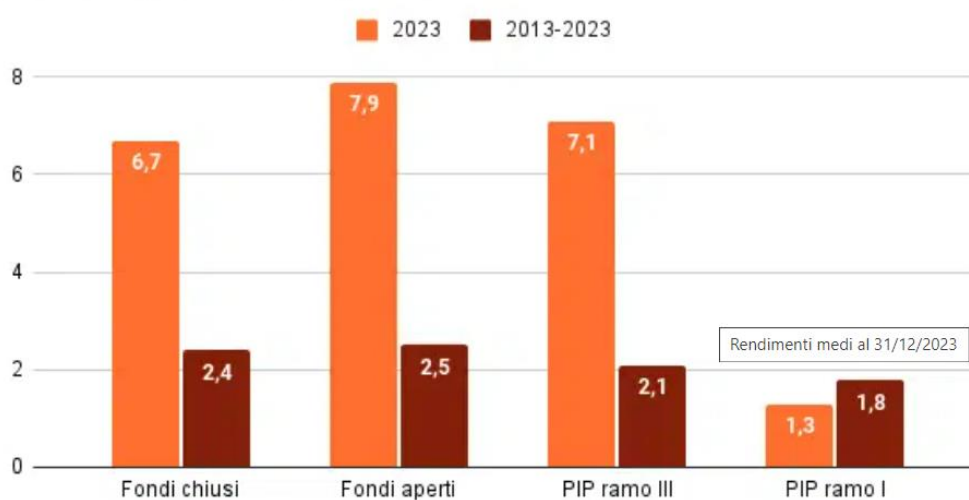
---

<sup>49</sup> <https://www.covip.it/per-il-cittadino/educazione-previdenziale/faq/quali-casi-possibile-chiedere-anticipazioni-al-fondo>

Nel 2023 i rendimenti mediamente registrati in tutte le tipologie di fondi pensione, nonché comparti di investimento, sono stati positivi, con i valori più elevati nei comparti azionari.<sup>50</sup> Nel dettaglio, il rendimento 2023 generale è stato pari a +6,7% nei fondi pensione chiusi, +7,9% nei fondi pensione aperti e al +7,1% nei PIP (ramo III). Il risultato dei comparti garantiti dei PIP ramo I (gestioni separate) è stato pari al +1,3%<sup>51</sup>.

### Rendimenti medi al 31/12/2023

Al netto dei costi e della fiscalità; valori %



I fondi pensione chiusi chiudono il 2023 con un +6,7% e nei rispettivi comparti:

- azionario +10,0%
- bilanciato +6,9%

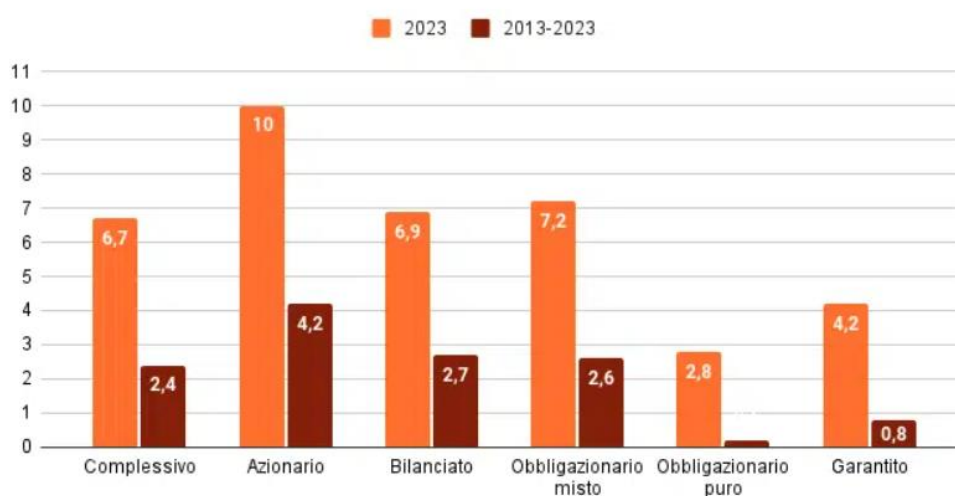
<sup>50</sup> E. De Fusco; *TFR ai fondi pensione: misure compensative per le imprese*, articolo inserito nella "Guida al Lavoro" de Il Sole 24 Ore, Gennaio 2006.

<sup>51</sup> Fonte Covip: *La previdenza complementare. Principali dati statistici. Aggiornamento dicembre 2023*

- obbligazionario misto +7,2%
- obbligazionario puro -2,8%
- garantito +4,2%

### Rendimenti fondi pensione chiusi

Valori %



52

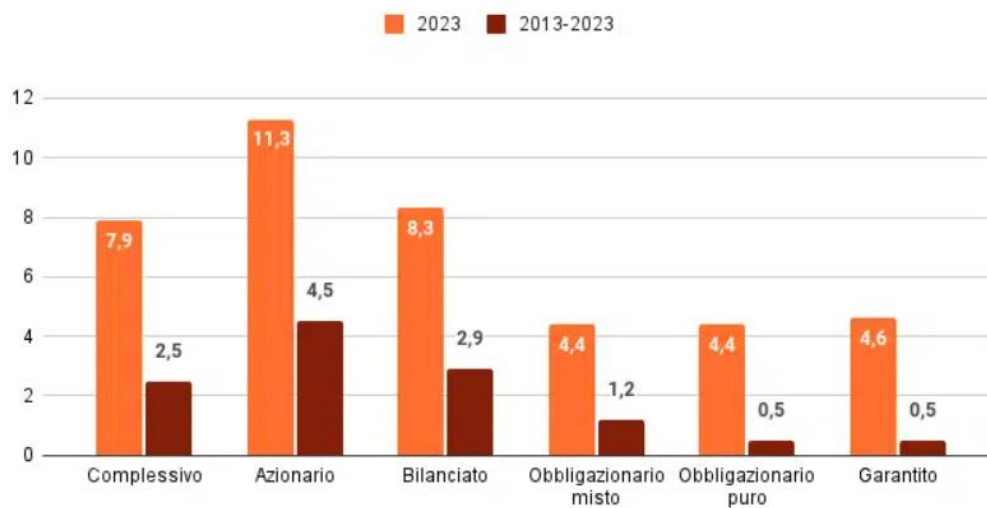
Nel 2023 il rendimento dei fondi pensione aperti è superiore rispetto a quello dei fondi pensione chiusi, con un +7,9% complessivo.

- nel comparto azionario +11,3%
- nel comparto bilanciato +8,3%
- nel comparto obbligazionario misto +4,4%
- nel comparto obbligazionario puro +4,4%
- nel comparto garantito +4,6%

<sup>52</sup> Fonte: La previdenza complementare – principali dati statistici COVIP dicembre 2023

## Rendimenti fondi pensione aperti

Valori %



53

Infine, i PIP (Piani Individuali Pensionistici) hanno ottenuto un rendimento complessivo nel 2023 del +8,3%.

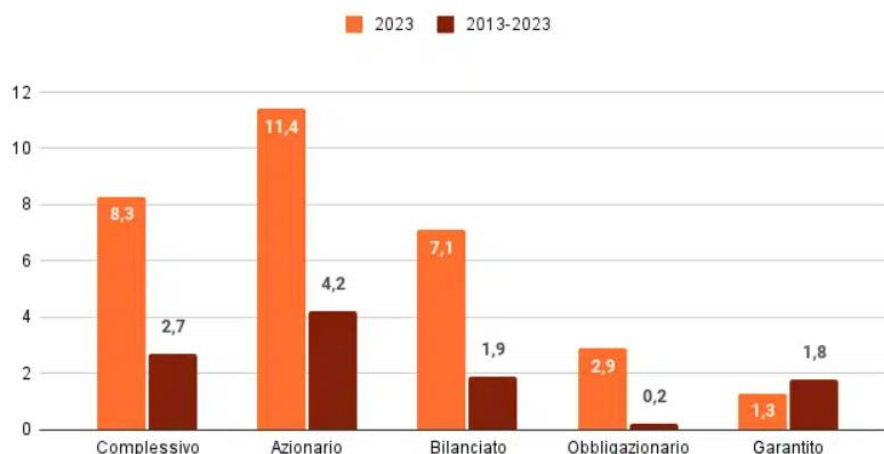
- nel comparto azionario +11,4%
- nel comparto bilanciato +7,1%
- nel comparto obbligazionario +2,9%
- nel comparto garantito +1,3%

---

<sup>53</sup> Fonte: La previdenza complementare – principali dati statistici COVIP dicembre 2023

## Rendimenti Piani individuali pensionistici (PIP)

Valori %



54

### **2.2.1: Le alternative di scelta del lavoratore**

Una novità importante introdotta dal d.lgs. n.252/2005 (entrato in vigore il 1° gennaio del 2007) e che ha permesso un massiccio sviluppo delle pensioni complementari, riguarda il conferimento del Trattamento di Fine Rapporto al fondo pensione negoziale di riferimento. Infatti, sulla base delle diverse alternative di investimento, il lavoratore è chiamato a optare fra il conferimento delle proprie quote di TFR ad un fondo pensione o, secondo i casi previsti dalla legge, al fondo costituito presso l'INPS (Fondinps), oppure mantenerle presso il datore di lavoro.

---

<sup>54</sup> Fonte: *La previdenza complementare* – principali dati statistici COVIP dicembre 2023

Il TFR è una componente della retribuzione del lavoratore maturata mensilmente, che però non viene liquidata contestualmente alla sua maturazione, ma al termine della sua attività lavorativa. Si tratta quindi di una somma accantonata mensilmente, il cui percepimento da parte del lavoratore viene differito nel tempo e riconosciuta, appunto, alla fine del rapporto di lavoro. L'accantonamento ammonta al 6,91% della retribuzione lorda.

Entro sei mesi dalla prima assunzione i lavoratori dipendenti devono fare una scelta circa la destinazione di questo importante accantonamento:

- lasciarlo in azienda, per poi riceverlo al termine del rapporto di lavoro;
- destinarlo al fondo pensione (adesione esplicita). In questo caso il TFR andrà a confluire nella pensione integrativa che verrà riconosciuta al momento del pensionamento.
- in caso di nuovo rapporto di lavoro, se nel precedente rapporto la scelta è stata quella di mantenere il TFR in azienda, il nuovo datore di lavoro continuerà a mantenere il TFR sulla base della scelta precedente, ferma restando la possibilità da parte del lavoratore di rivedere, in ogni momento, la scelta a suo tempo effettuata e conferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> S. Giubboni; *Legge, contratto collettivo e autonomia individuale nella nuova disciplina della previdenza complementare*, in RIDL, 2007; pp 280-291

Chi, nel precedente rapporto di lavoro, ha aderito alla previdenza complementare e ha poi riscattato interamente la posizione individuale maturata (per perdita dei requisiti di partecipazione, ad es. in caso di licenziamento), entro sei mesi dalla nuova assunzione deve manifestare la scelta sulla destinazione del TFR futuro e cioè decidere di nuovo se destinarlo a un fondo pensione o lasciarlo in azienda (compilando il modello TFR2). Se, invece, trascorsi i sei mesi non viene effettuata alcuna scelta – sia in caso di prima assunzione che in caso di nuovo rapporto di lavoro – il TFR viene conferito al fondo pensione previsto dal CCNL di riferimento per silenzio-assenso. Anche coloro che hanno lasciato il TFR in azienda possono in qualsiasi momento scegliere di:

- aderire al fondo pensione e versare il TFR maturando, cioè gli accantonamenti che maturano dal momento dell'adesione in poi;
- previo consenso del datore di lavoro, versare anche il TFR pregresso maturato fino al momento dell'adesione (per le cooperative con più di 50 dipendenti è possibile versare solo il TFR maturato fino al 31 dicembre 2006).



Optare per destinare il proprio TFR a un fondo pensione rappresenta il primo passo verso un progetto ormai indispensabile: assicurarsi una pensione integrativa rispetto a quella pubblica derivata dalla previdenza obbligatoria.<sup>56</sup>

Il sistema previdenziale pubblico italiano sta affrontando molte criticità di cui abbiamo già parlato. Questo comporta il rischio di andare in pensione con un flusso mensile significativamente inferiore allo stipendio. In un contesto di lavoro sempre più frammentato e discontinuo, lasciare il TFR in azienda significa poterlo riscuotere solo alla fine del rapporto lavorativo. Invece, destinarlo a un fondo pensione negoziale permette di risolvere questo problema, garantendo un accantonamento più regolare del TFR per un obiettivo pensionistico. Inoltre, si mantiene la possibilità di richiedere anticipazioni o riscattare la propria posizione nei casi previsti dalla legge. In sostanza, aderire a un fondo pensione è utile per la propria pianificazione finanziaria e previdenziale. I dati del Comitato Edufin nel Rapporto annuale del 2023 mostrano che il 58% degli aderenti alla previdenza complementare ha elevate competenze finanziarie di base, rispetto al 44,3% del totale degli italiani. Un altro argomento da affrontare riguarda l'imposizione fiscale sul TFR e sui fondi pensione. La tassazione del TFR è diversa a seconda che si decida di lasciarlo in azienda o versarlo al fondo pensione. Nel dettaglio:

---

<sup>56</sup> O. Castellino, E. Fornero; *Il TFR: una coperta troppo stretta*; CeRP, Discussione n. 1, Torino, 2000. Pp 1-16

- il TFR lasciato in azienda subisce una tassazione con aliquote IRPEF che vanno da un minimo del 23% fino al 43%;
- il TFR versato al fondo pensione, invece, subisce un prelievo al momento del pensionamento con aliquota pari a 15%, che peraltro può ridursi dello 0,30% per ciascun anno di permanenza nel fondo oltre il quindicesimo, fino a giungere l'aliquota del 9%.

Quanto possono rendere le due diverse opzioni?

- il TFR lasciato in azienda non offre rendimenti, ma a esso si applica un tasso di rivalutazione costituito dall'1,5% fisso più il 75% dell'inflazione annua;
- il TFR nel fondo pensione viene investito sui mercati finanziari che producono rendimenti variabili basati sulle politiche di investimento del fondo.<sup>57</sup>

Circa i rendimenti dei fondi pensione occorre poi ricordare due importanti elementi:

- considerando l'orizzonte temporale lungo, tipico del risparmio previdenziale, i rendimenti dei fondi pensione mediamente sono maggiori rispetto alle rivalutazioni del TFR lasciato in azienda;

---

<sup>57</sup> Covip; *Il Bilancio dei fondi pensione e altre disposizioni in materia di contabilità*, Deliberazione 17 giugno 1998

- il nostro ordinamento prevede un trattamento fiscale di favore anche sui rendimenti dei fondi pensione, con aliquote pari al 12,5% sui rendimenti da Titoli di Stato e al 20% sui rendimenti da altri impieghi, mentre per tutti gli altri investimenti, diversi dalla previdenza complementare, la tassazione è fissata al 26%.

Sulla base di quanto detto, possiamo dedurre che l'investimento nei fondi pensione è fiscalmente vantaggioso.

### **2.3: I LIVELLI DELLE PRESTAZIONI ED I COSTI DEI FONDI PENSIONE ITALIANI**

C'è l'esigenza di focalizzare la nostra analisi sull'efficienza del sistema previdenziale italiano e sui livelli di prestazioni migliori dei fondi pensione, valutando come le economie di scale possono incidere sia in termini di costi che di massimizzazione dei rendimenti. Si prosegue dunque con un'analisi approfondita basata sull'idea che ai lavoratori, che scelgono la previdenza complementare per garantire un tenore di vita soddisfacente dopo il pensionamento, debba essere offerto un sistema di fondi pensione efficiente, ottenuto attraverso l'adozione di processi di razionalizzazione.

L'obiettivo è quello di creare fondi di maggiori dimensioni, in modo tale da poter sfruttare le economie di scala. La Covip ha ripetutamente sottolineato l'importanza

di ridurre i costi dei fondi pensione, con l'obiettivo di migliorare la redditività della previdenza complementare e di fornire al lavoratore-investitore combinazioni rischio/rendimento adeguate ai suoi obiettivi pensionistici. Solo con un sistema efficiente, che abbia maggiori dimensioni, costi più bassi e rendite pensionistiche massimizzate, si possono raggiungere gli obiettivi previdenziali dei lavoratori, mantenendo il risparmio come una delle principali risorse del mercato finanziario.

## **2.4: ANALISI COSTI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI**

I costi sostenuti dai Fondi Pensione si suddividono in due categorie principali:

- Costi Amministrativi
- Costi di Investimento.

Questi costi incidono significativamente sia nella fase di adesione che durante l'accumulo delle posizioni maturate. Quindi, la COVIP ha previsto un Indicatore Sintetico dei Costi (ISC), che viene calcolato secondo “una metodologia definita dalla COVIP, in modo analogo per tutte le forme pensionistiche complementari, facendo riferimento a un aderente-tipo che versa un contributo annuo di 2.500 euro e ipotizzando un tasso di rendimento annuo del 4%. Per il calcolo dell'ISC vengono utilizzati i costi *standard* applicati dalle forme pensionistiche, senza

tenere conto delle eventuali agevolazioni riconosciute a particolari categorie di aderenti”<sup>58</sup>.

Tale indicatore consente di comprendere quanto incidano annualmente i costi complessivi praticati dalle forme di previdenza complementare, in percentuale, sulla posizione individuale.

I fondi pensione prevedono generalmente un costo iniziale, una tantum, relativamente modesto, espresso in cifra fissa e prelevato dal primo versamento all'atto dell'adesione. Le spese più rilevanti sono quelle da sostenere durante la fase di accumulo, che possono essere sostanzialmente di due tipologie:

- Costi direttamente a carico dell'aderente: questi importi sono solitamente prelevati in misura fissa, anche se alcuni fondi calcolano le spese come percentuale dei versamenti. Tali oneri coprono principalmente le attività di gestione amministrativa e sono riportati nell'estratto conto o nella comunicazione annuale inviata dal fondo pensione all'iscritto. Nei fondi pensione chiusi, questi costi sono definiti come quota associativa.
- Costi indiretti a carico dell'aderente: Questi oneri gravano sul patrimonio del fondo o del singolo comparto e sono solitamente espressi come percentuale prelevata dal patrimonio del fondo. Questi costi incidono in

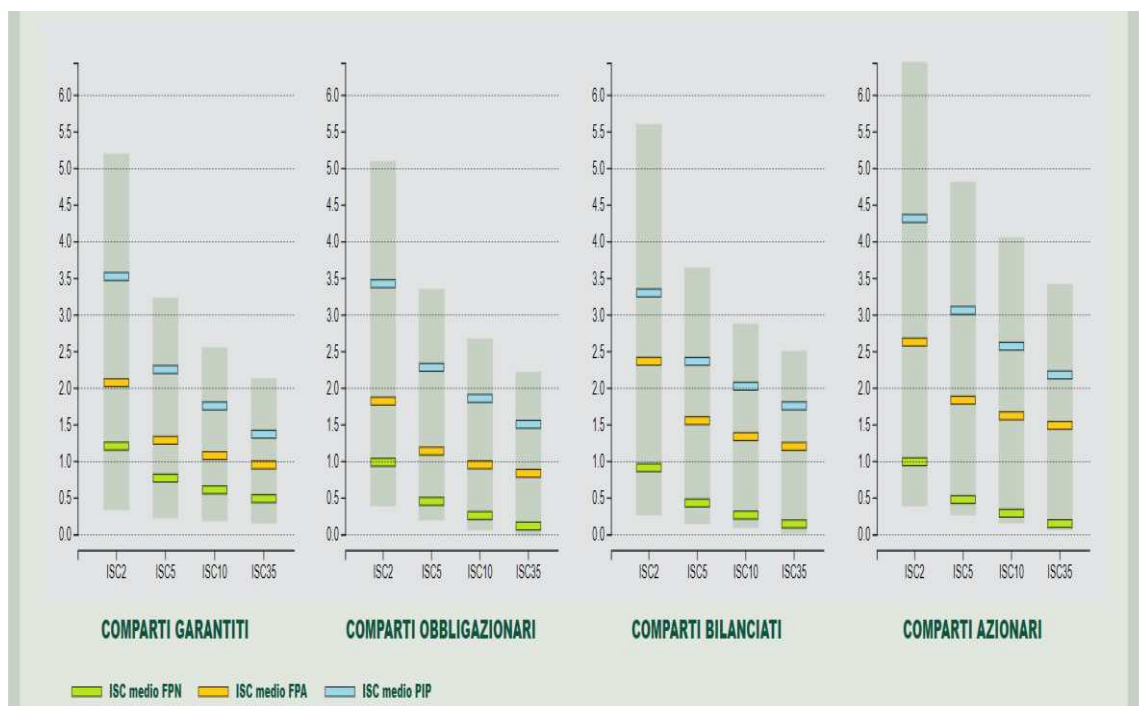
---

<sup>58</sup> Covip; *I fondi pensione Preesistenti; Relazione per l'anno 2011*

egual misura sul patrimonio del singolo aderente e coprono le attività di gestione finanziaria e di custodia da parte del depositario. A differenza dei costi diretti, non sono esplicitamente riportati nell'estratto conto, poiché il valore della posizione di ogni iscritto è già al netto delle spese che gravano sul patrimonio del fondo.

La dinamica dei costi amministrativi è direttamente collegata alla variabile che rappresenta il numero di iscritti al fondo pensione. Le principali componenti che vanno a formare i Costi Amministrativi sono:

- Oneri per servizi amministrativi acquistati da terzi;
- Spese generali e amministrative;
- Spese per il personale.



59

Da tali grafici, possiamo vedere che i costi amministrativi di gestione dei fondi tendono a diminuire con il permanere del lavoratore nel fondo pensione. I costi sono più alti per i PIP, intermedi per i Fondi Pensione Aperti e sono più bassi per i Fondi Pensioni Negoziali.

<sup>59</sup> Grafico Covip; Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione; Comparatore dei costi delle forme pensionistiche complementari.

## **2.5: RUOLO DEI FONDI PENSIONE NEL GARANTIRE LA SICUREZZA FINANZIARIA DEI LAVORATORI IN PENSIONE E RELATIVI PERICOLI**

Come già detto, la previdenza complementare consente di costruire una pensione aggiuntiva a quella obbligatoria. Sarebbe preferibile utilizzare versamenti aggiuntivi e non solo la destinazione di quanto maturato con il TFR. Come possiamo vedere dalle seguenti tabelle di confronto, tra i rendimenti dei fondi pensione e il TFR.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> E. De Fusco; *TFR ai fondi pensione: misure compensative per le imprese, articolo inserito nella "Guida al Lavoro"* de Il Sole 24 Ore, 2006.



	Ultimo anno	Ultimi 3 anni	Ultimi 5 anni	Ultimi 10 anni
<b>Tasso di inflazione</b>	0,6%	5,1%	3,1%	1,7%
<b>Rivalutazione del TFR</b>	1,6%	4,5%	3,2%	2,4%
<b>Fondi pensione negoziali</b>				
Garantiti	4,2%	-0,6%	0,2%	0,8%
Obbligazionari puri	2,8%	-0,3%	0,1%	0,2%
Obbligazionari misti	7,2%	0,4%	2,4%	2,6%
Bilanciati	6,9%	0,3%	2,5%	2,7%
Azionari	10%	2,1%	4,7%	4,2%
Media fondi negoziali	6,7%	0,3%	2,2%	2,4%
<b>Fondi pensione aperti</b>				
Garantiti	4,6%	-1%	0,2%	0,5%
Obbligazionari puri	4,4%	-2,9%	-0,6%	0,5%
Obbligazionari misti	4,4%	-0,9%	0,5%	1,2%
Bilanciati	8,3%	0,8%	3%	2,9%
Azionari	11,3%	3,8%	5,9%	4,5%
Media fondi aperti	7,9%	0,8%	2,7%	2,5%
<b>PIP "nuovi"</b>				
Gestioni separate	1,3%	1,2%	1,3%	1,8%

61

La decisione tra mantenere il TFR in azienda o destinarlo a un fondo pensione si deve basare su considerazioni a breve termine poiché l'obiettivo è accumulare un capitale da riscuotere al momento della pensione; pertanto, è necessario valutare un orizzonte temporale lungo, che dipende dall'età. Per questo, la Covip suggerisce di considerare le performance degli ultimi dieci anni. In media, il fondo pensione negoziale (di categoria) ha reso il 2,4% annuo, al netto di costi e tasse, esattamente come la rivalutazione del TFR. Tuttavia, il confronto diventa interessante quando si esaminano i dettagli. Confrontando tali dati possiamo dire che i fondi pensione hanno ottenuto, in media, lo stesso rendimento del Tfr

<sup>61</sup> Il confronto è aggiornato ai dati del 31 dicembre 2023

Tabella: We Wealth Fonte: [Covip](#)

considerando gli ultimi 10 anni e non riferendosi al breve periodo. Molto dipende, però, dalla linea di gestione: per battere il Tfr è necessario inserire una componente azionaria nella gestione del fondo pensione, componente azionaria che genera un maggiore rischio per i lavoratori. Sebbene i rendimenti passati non garantiscano quelli futuri, l'esperienza degli ultimi dieci anni indica che la scelta di aderire a un fondo pensione dovrebbe essere presa con consapevolezza. È importante considerare che le opzioni previdenziali più conservative potrebbero non offrire rendimenti superiori alla rivalutazione del TFR. Il fondo pensione rimane uno strumento fondamentale nella costruzione di una pensione complementare che possa garantire ai lavoratori una sicurezza finanziaria nel momento dell'abbandono del mondo del lavoro.

Per riuscire in questo intento è necessario che i lavoratori accantonino una parte dei risparmi durante la loro vita lavorativa per ottenere una pensione che integri quella di base e il TFR. Pertanto, aderire alla previdenza complementare, permette di:

- Destinare parte dei tuoi risparmi per integrare la tua pensione di base, ricevendo una pensione integrativa reversibile anche al coniuge;
- Affrontare eventuali difficoltà personali e lavorative come, ad esempio, spese sanitarie per te e per i tuoi familiari a carico, acquisto e ristrutturazione della prima casa, anche dei figli, inoccupazione;

- Accompagnare la tua eventuale uscita dal mondo del lavoro con anticipo rispetto all'età pensionabile.<sup>62</sup>

È necessario, come detto, programmare, ma è fondamentale il contenimento dei rischi connessi all'investimento nei fondi pensione che, come ogni investimento, comporta una combinazione di rischi e rendimento da valutare.

“Per scegliere è importante definire innanzitutto il livello di rischio che si è disposti a sostenere, tenendo conto degli anni che mancano al pensionamento, del proprio patrimonio e del reddito che ci si attende di ottenere in futuro. In generale, spiega a titolo esemplificativo la Covip, scegliendo una linea di investimento azionaria è possibile attendersi rendimenti potenzialmente più elevati nel lungo periodo ma bisogna essere disposti a sopportare ampie oscillazioni del valore dell'investimento (il rendimento può talvolta assumere anche valori negativi). Con la linea obbligazionaria, invece, i rendimenti così come le oscillazioni del valore dell'investimento sono tendenzialmente più contenuti.”<sup>63</sup>

Per contenere i rischi ci sono tre diverse modalità:

- Diversificare, cioè, scegliere anche un mix delle diverse linee (per esempio 30% azionaria, 30% bilanciata e 40% prudente)
- Gestire la posizione nel tempo con modifiche e variazioni da valutare ogni anno in funzione della propria propensione al rischio.

---

<sup>62</sup>M. Cinelli; *La previdenza complementare. Art. 2123*; Giuffrè; Milano; 2010; pp 542-561

<sup>63</sup> <https://www.we-wealth.com/news/i-rischi-dei-fondi-pensione>

Uno degli aspetti di cui tenere conto, è che la scelta del tipo di investimento non è vincolante, ma può variare nel tempo a seconda delle modifiche dei comportamenti e della volontà del risparmiatore.

Con la previdenza complementare si possono avere particolari agevolazioni fiscali.

Si devono valutare per tempo, i bisogni propri e della famiglia, per avere una pensione che consenta di vivere con serenità l'età anziana.

Per fare questa valutazione è necessario:

- definire il reddito che si vorrebbe avere una volta in pensione;
- valutare le diverse forme di risparmio/reddito volute al momento del pensionamento;
- informarsi su quale sarà la pensione di base
- valutare la necessità di integrare la pensione obbligatoria aderendo alla previdenza complementare.<sup>64</sup>

È importante aprire un fondo pensione fin dall'inizio della carriera lavorativa. Più si rimanda la decisione, maggiori saranno i versamenti da fare per ottenere la pensione voluta.

---

<sup>64</sup> A. Manelli; *I Fondi Pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda*, IDESI, Torino, 2000, pp 234-267

## **CAPITOLO 3: FONDO SCUOLA “ESPERO”**

### **3.1: NASCITA E COMPARTI DEL FONDO ESPERO**

Il fondo pensione Espero è il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori della Scuola, finalizzato all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio, ai sensi del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124 (per i pubblici dipendenti) ed ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 (per i dipendenti privati). Opera senza fini di lucro e secondo criteri di corrispettività con un sistema di gestione finanziaria a capitalizzazione individuale, il suo unico obiettivo è quello di permetterti di costruire una pensione complementare per bilanciare il previsto abbassamento della pensione pubblica.<sup>65</sup>

Fondo Scuola Espero è iscritto all'albo tenuto dalla COVIP con il n. 145 ed è stato istituito sulla base dell'Accordo quadro nazionale stipulato dall'ARAN e dalle Confederazioni sindacali<sup>66</sup> il 29 luglio 1999, del Ccnl 26/5/1999 del comparto scuola 1998-2001 e di un accordo sottoscritto da ARAN (Agenzia per la rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni), le confederazioni CGIL, CISL, UIL, CONFSAL e CIDA e le organizzazioni sindacali CGIL-scuola,

---

<sup>65</sup> V. Mongillo; *Sulle modalità di costituzione del fondo pensione Espero, al via la fase operativa*; Torino; 2007

<sup>66</sup> Le confederazioni CGIL, CISL, UIL, CONFSAL e CIDA e le organizzazioni sindacali CGIL-scuola, CISL-scuola UIL-scuola, CONFSAL-SNALS, CIDA-ANP e GILDA UNAMS CGIL/SNS.

CISL-scuola UIL-scuola, CONFISAL-SNALS, CIDA-ANP e GILDAUNAMS in data 14/03/2001.

Con oltre 100 mila associati, FONDO SCUOLA ESPERO è uno dei più grandi fondi negoziali italiani.

#### **Analisi delle adesioni per anno di iscrizione**

<b>Anno</b>	<b>N. aderenti</b>	<b>% aderenti</b>
2004	169	0,17%
2005	30.836	30,35%
2006	19.822	19,51%
2007	6.125	6,03%
2008	2.906	2,86%
2009	1.531	1,51%
2010	5.335	5,25%
2011	3.653	3,60%
2012	1.531	1,51%
2013	1.190	1,17%
2014	1.650	1,62%
2015	1.525	1,50%
2016	1.822	1,79%
2017	1.628	1,60%
2018	2.019	1,99%
2019	2.338	2,30%
2020	2.251	2,22%
2021	3.809	3,75%
2022	4.746	4,67%
2023	6.706	6,60%
<b>Totale</b>	<b>101.592</b>	<b>100,00%</b>

67

Ogni dipendente decide volontariamente la propria adesione al Fondo.

---

<sup>67</sup> Fonte; Fondoespero.it;

Possono aderire a Espero tutti i lavoratori della scuola, in particolare i dipendenti della scuola statale (docenti, personale amministrativo ATA e i dirigenti) ed il personale AFAM, Alta formazione artistica, musicale e coreutica, assunti con:

- contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche part-time).
- contratto di lavoro a tempo determinato. Questi ultimi potranno iscriversi a condizione che la sottoscrizione avvenga almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Le modalità di contribuzione per la costruzione della pensione complementare vengono stabilite dai singoli contratti/accordi collettivi. Il lavoratore della scuola versa al Fondo:
- quote a proprio carico
- quote a carico del datore di lavoro
- quote di TFR (Trattamento di Fine Rapporto) maturate nell'anno.

La contribuzione a carico del lavoratore iscritto viene trattenuta mensilmente e versata a Espero contestualmente a quella a carico del datore di lavoro entro il 15° giorno del mese successivo a quello cui si riferisce. Inoltre, è calcolata in percentuale sui seguenti elementi retributivi: retribuzione tabellare, indennità integrativa speciale, tredicesima mensilità, retribuzione professionale e altri assegni assoggettati al TFR. La misura di contribuzione è scelta dall'aderente al momento dell'adesione e può essere successivamente variata. Il lavoratore ha facoltà di scegliere una aliquota di contribuzione a proprio carico più elevata rispetto a quella obbligatoria, secondo quanto riportato nel modulo di adesione.

Il lavoratore pubblico può gestire la contribuzione a suo carico esclusivamente *on line* attraverso l'accesso al portale NoiPa.

La contribuzione può essere modificata in qualunque momento. La modifica contributiva a carico del lavoratore pubblico decorre dalla prima mensilità utile ai fini dell'aggiornamento della retribuzione secondo le regole del Mef.

Tipologia lavoratore	TFR	Contributo minimo lavoratore	Contributo datore	Quota incentivazione ex. Legge 449/97
Assunti dopo il 31/12/2000 ovvero a tempo determinato	100% del Tfr maturato a partire dall'adesione al Fondo	1%	1%	-
Assunti prima del 1/01/2001 (optanti)	28,94% del Tfr maturato a partire dall'adesione al Fondo	1%	1%	1,2%

68

Le quote di TFR dei dipendenti pubblici non sono versate al Fondo ma accantonate figurativamente presso l'INPS Gestione ex INPDAP, che provvede a contabilizzarle e a rivalutarle secondo il tasso di rendimento del comparto di appartenenza scelto dall'associato.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, l'INPS Gestione ex INPDAP provvede al conferimento del montante costituito dagli accantonamenti figurativi maturati e rivalutati.

<sup>68</sup> La Contribuzione a Espero; <https://www.fondoespero.it/site/conosci-fondo/contribuzione-espero>



Espero è strutturato in due comparti di investimento: il comparto Garanzia e il comparto Crescita. La scelta del comparto di investimento può avvenire sia al momento dell'adesione sia successivamente. In assenza di una scelta specifica, verrà automaticamente selezionato il comparto "Crescita". L'aderente ha comunque la possibilità di modificare il comparto, purché rispetti il periodo minimo di permanenza di almeno un anno. Il Comparto "Garanzia" si pone l'obiettivo di replicare la rivalutazione del TFR rispondendo alle esigenze di un associato ormai prossimo alla pensione o avverso al rischio finanziario, che sceglie una garanzia di risultato al fine di consolidare il proprio patrimonio. Il comparto è caratterizzato da una garanzia di capitale e di rendimento pari al 2,5% annuo al lordo dell'imposta. Qualora il rendimento della gestione finanziaria fosse superiore verrà riconosciuto il maggiore rendimento conseguito. La garanzia opera nei casi di:

- Esercizio del diritto alla prestazione pensionistica complementare in presenza dei requisiti di cui al Decreto;
- Riscatto per decesso;
- Riscatto totale per invalidità permanente e inoccupazione;
- Riscatto per perdita dei requisiti;
- Anticipazione per spese sanitarie;
- Anticipazione per acquisto e ristrutturazione prima casa

La politica di investimento si basa principalmente su titoli obbligazionari a breve termine e include anche titoli di debito, titoli azionari quotati e investimenti in fondi comuni di investimento (OICR). Le azioni sono presenti solo in minima quantità o non sono incluse.<sup>69</sup>

Il comparto “Crescita” si pone come finalità della gestione la realizzazione di una rivalutazione del capitale investito nella misura del 2% di incremento del valore oltre l’inflazione in un orizzonte temporale di medio periodo. L’asset allocation strategica del fondo prevede un portafoglio investito in sei mandati gestionali specializzati ed in un mandato tail risk hedge. La composizione del portafoglio evidenzia in media l’investimento nelle seguenti macro-attività finanziarie:

- 30% in azioni internazionali
- 40% in obbligazioni del mercato globale
- 10% in strumenti del mercato monetario
- 19% in obbligazioni del mercato globale short duration (1-3 Y)
- 1% a copertura dei rischi di coda

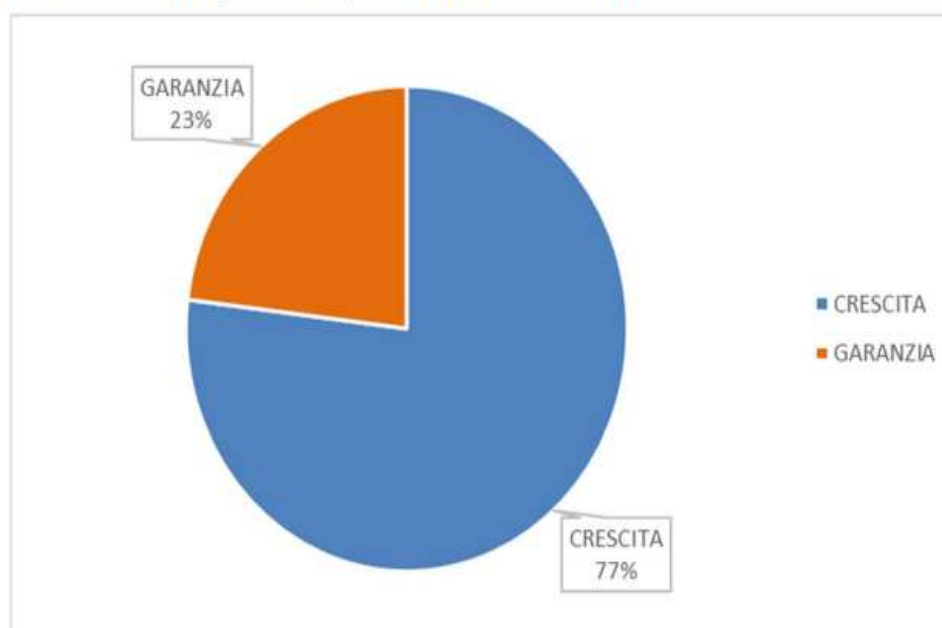
Gli strumenti finanziari sono rappresentati da titoli di debito e altre attività di natura obbligazionaria, titoli azionari quotati, investimento in OICR e Titoli di Stato.

---

<sup>69</sup> FONDO SCUOLA ESPERO; *Documento sul sistema di governo*; aggiornato al 2024; pp 12-13

La categoria di emittenti e settori industriali riguarda obbligazioni di emittenti pubblici e privati con livelli di rating minimo investment grade e titoli di natura azionaria; le aree geografiche di investimento sono rappresentate dai paesi OCSE.

### **Analisi delle adesioni per comparto di investimento**



### **3.2: ORGANIZZAZIONE E STRUTTURA DI ESPERO**

Il Fondo pensione Espero è dotato di uno statuto e di un regolamento elettorale per l'elezione dei rappresentanti degli iscritti, negli organi di amministrazione e di controllo. Gli Organi Sociali a cui è affidato il funzionamento del Fondo, e le rispettive attribuzioni, sono:

- L'Assemblea dei Delegati

- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Presidente ed il Vicepresidente
- Il Collegio Sindacale
- Il Direttore Generale

L'Assemblea dei Delegati è composta da sessanta componenti, per metà eletti dai lavoratori associati al Fondo e per metà designati dalle amministrazioni. Le principali attività dell'Assemblea sono:

- Approva il bilancio ad essa sottoposto dal Consiglio di Amministrazione, predisposti in conformità alle norme dello Statuto ed alle disposizioni della COVIP;
- Elegge i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, secondo quanto previsto rispettivamente dall' art. 18 e 24 dello Statuto del Fondo, e ne determina il compenso, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- Esercita l'azione di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale e della Società di Revisione Legale dei Conti;
- Revoca i componenti del Consiglio di Amministrazione nonché quelli del Collegio sindacale;

- Determina la quota delle contribuzioni da destinare a finanziamento dell'attività del Fondo, su proposta del Consiglio di Amministrazione;
- Delibera, su proposta del Collegio Sindacale, l'attribuzione della funzione di revisione legale dei conti a soggetti esterni e sulla relativa revoca dell'incarico per giusta causa;
- Delibera su ogni altra questione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea in seduta straordinaria modifica lo Statuto su proposta del Consiglio di Amministrazione e delibera sullo scioglimento e sulle modalità di liquidazione del Fondo.”<sup>70</sup>

Il Consiglio di Amministrazione è composto da diciotto componenti eletti nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica delle Amministrazioni e dei lavoratori. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità. Il C.d.A. svolge le seguenti funzioni:

- Individua gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione del Fondo, adottando misure finalizzate alla trasparenza nel rapporto con gli associati, secondo le disposizioni della COVIP e di quanto indicato all'articolo 34 dello Statuto;

---

<sup>70</sup> FONDO SCUOLA ESPERO; *Documento sul sistema di governo*; aggiornato al 2024; pp 17-18

- Definisce la politica di investimento, i contenuti delle convenzioni di gestione e il sistema di controllo della gestione finanziaria;
- Definisce la politica di gestione dei conflitti di interesse;
- Segnala alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo ovvero sulla corretta amministrazione e gestione dello stesso e i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso ai sensi della normativa vigente

Il Presidente e il Vicepresidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e alternativamente, tra i componenti eletti in rappresentanza delle amministrazioni e i componenti eletti in rappresentanza dei lavoratori associati. Il Vicepresidente deve essere eletto tra i Consiglieri che appartengono alla componente che non ha espresso il presidente. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo.

In caso di impedimento del Presidente i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vicepresidente. Il Presidente e il Vicepresidente cessano dalla carica contestualmente all'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione; qualora, nel corso del mandato, vengano a mancare per qualsiasi motivo il Presidente o il Vicepresidente il Consiglio di Amministrazione deve provvedere entro i 15 giorni successivi alla loro sostituzione.

Il Collegio Sindacale è composto da quattro componenti effettivi e due supplenti nel rispetto del criterio di rappresentanza paritetica delle amministrazioni e dei lavoratori. È di competenza del Collegio dei Sindaci:

- Vigilare sull'osservanza della normativa e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.
- Valutare i risultati del lavoro della Funzione di revisione interna;
- Segnala al Consiglio di amministrazione le eventuali anomalie dell'assetto organizzativo e del sistema di governo del Fondo.

Inoltre, il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla COVIP eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo.

I componenti del Collegio sindacale durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica; possono essere riconfermati per non più di 3 mandati consecutivi. Qualora nel corso del mandato vengano a mancare, per qualsiasi motivo, uno o più componenti del Collegio sindacale, si provvede entro

15 giorni alla loro sostituzione con i supplenti previsti; la prima Assemblea utile provvede a nominare il nuovo supplente.

Il Direttore generale ha il ruolo direttivo della struttura operativa del Fondo e svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente riferendo direttamente al Consiglio di Amministrazione. Il Direttore Generale è preposto alla cura dell'efficiente gestione dell'attività del Fondo, attraverso l'organizzazione dei processi di lavoro e l'utilizzo delle risorse umane e strumentali disponibili, e all'attuazione delle decisioni dell'Organo Amministrativo.

Ai fini dello svolgimento delle mansioni affidate, il Direttore Generale è in possesso di preparazione professionale, livello di conoscenza ed esperienze adeguati. Al Direttore Generale spetta, tra l'altro, la verifica che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni dello Statuto.

### **3.3: FINANZIAMENTI E GESTIONE**

Le modalità di contribuzione al Fondo sono definite dai contratti o accordi collettivi e includono sia le quote a carico del datore di lavoro che quelle dei lavoratori, oltre alle somme relative al trattamento di fine rapporto maturato nell'anno.



La contribuzione a carico del lavoratore iscritto viene trattenuta mensilmente e versata ad ESPERO contestualmente a quella a carico del datore di lavoro entro il 15° giorno del mese successivo a quello cui si riferisce. Le adesioni per i lavoratori pubblici sono raccolte on line attraverso l'accesso al portale NoiPa del Mef e l'obbligo contributivo a carico del lavoratore pubblico e del datore di lavoro pubblico decorre dalla prima mensilità utile ai fini dell'aggiornamento della retribuzione secondo le regole del Mef. L'obbligo contributivo a carico del lavoratore e del datore di lavoro privato decorre dal mese successivo alla data in cui è stato sottoscritto il modulo di adesione.

	Quota TFR (a)	Contributo minimo a carico del lavoratore (f) (g)	Contributo minimo a carico del datore di lavoro (f)	Quota incenti vaz.ex legge 449/97
<b>Dipendenti pubblici (D.Lgs. 124/1993)</b>				
Assunti dopo il 31-dic-2000 ovvero a tempo determinato	100%	1%	1%	
Assunti prima del 1-gen-2001 (optanti)	28,94% (b)	1%	1%	1,2% (c)
<b>Dipendenti privati (D.Lgs. 252/2005)</b>				
Lavoratori occupati dopo il 28-apr-1993	100%	1% (e)	1%	
Lavoratori già occupati al 28-apr-1993	50% (d)	1%	1%	

71

Per i dipendenti pubblici i contributi sono trattenuti mensilmente. L'obbligo contributivo a carico del lavoratore pubblico e del datore di lavoro pubblico decorre dalla prima mensilità utile ai fini dell'aggiornamento della retribuzione secondo le regole del Mef. Le quote di TFR sono versate alla cessazione del rapporto di lavoro.

Per i dipendenti privati i contributi ed il TFR sono versati con periodicità mensile a decorrere dal mese successivo alla data di adesione.

<sup>71</sup> Fondo Scuola Espero; *Fondo pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori della scuola*; Iscritto all'Albo tenuto dalla Covip con il n. 145; Nota informativa per i potenziali aderenti (depositata presso la Covip il 31 marzo 2014)

### 3.4: ANALISI E STATISTICHE

La tabella proposta fa riferimento ai dati della COVIP sui rendimenti dei fondi pensioni negoziali. Il confronto, come già detto, deve essere fatto nel medio-lungo periodo.

FONDI PENSIONE NEGOZIALI - ELENCO DEI RENDIMENTI PER SINGOLO COMPARTO									
N. ALBO	FONDO	COMPARTO	NOTE	CATEGORIA	RENDIMENTI MEDI ANNUI(%)				
					Ultimo anno	Ultimi 3 anni	Ultimi 5 anni	Ultimi 10 anni	Ultimi 20 anni
					2023	2021-2023	2019-2023	2014-2023	2004-2023
1	FONDO PENSIONE FONCHIM	GARANTITO		GAR	3,20	0,88	0,96	0,69	
		STABILITÀ		OBB MISTO	7,23	0,74	2,52	2,56	3,10
		CRESCITA		AZN	10,60	2,89	4,60	4,04	4,17
2	FONDO PENSIONE FONDENERGIA	GARANTITO		GAR	3,90	1,14	1,06	0,77	
		BILANCIATO		BIL	6,43	0,31	3,01	2,94	3,65
		DINAMICO		AZN	9,54	2,92	4,67	3,87	4,39
3	FONDO PENSIONE QUADRI E CAPI FIAT	STABILITÀ		GAR	2,49	0,66	0,82	0,55	
		REDDITO		OBB MISTO	7,35	-0,21	2,85	2,66	
		CRESCITA		BIL	6,76	1,24	3,95	3,79	
61	FONDO PENSIONE COMETA	MONETARIO PLUS		OBB PURO	2,90	-0,13	0,10	0,13	
		SICUREZZA 2020		OBB MISTO	5,90	-1,92			
		REDDITO		BIL	6,05	-0,46	1,36	1,87	2,75
		CRESCITA		BIL	10,67	0,70	2,68	2,60	
		TFR SILENTE		GAR	5,75	-3,22			
77	FONDOSANITA'	SCUDO		OBB PURO	4,35	-0,67	0,11	0,45	1,44
		PROGRESSIONE		BIL	6,61	2,74	3,65	2,78	3,07
		ESPANSIONE		AZN	9,25	2,82	5,87	5,43	4,52
87	SOLIDARIETA' VENETO - FONDO PENSIONE	GARANTITO		GAR	3,00	-2,58	-0,84	0,57	
		PRUDENTE		OBB MISTO	6,14	0,65	1,91	1,91	
		REDDITO		BIL	6,47	-0,20	1,96	2,24	2,84
		DINAMICO		AZN	10,43	2,23	5,52	4,45	4,45
88	FONDO PENSIONE PREVIAMBIENTE	GARANTITO		GAR	3,27	-1,43	-0,69	-0,05	
		BILANCIATO		OBB MISTO	8,26	1,31	2,70	2,99	3,40
		AZIONARIO		AZN					
89	FONDO PENSIONE ALIFOND	GARANTITO		GAR	3,56	-1,31	-0,68	-0,04	
		BILANCIATO		BIL	7,65	1,21	3,40	3,35	3,27
		DINAMICO		AZN	11,77	3,66	5,58	5,14	
93	FONDO PENSIONE LABORFONDS	LINEA GARANTITA		GAR	4,01	0,78	0,87	0,61	
		LINEA PRUDENTE - ETICA		OBB MISTO	7,47	-0,87	1,61	2,63	
		LINEA BILANCIATA		BIL	6,57	-0,51	2,36	3,06	3,64
		LINEA DINAMICA		AZN	9,33	2,61	6,01	4,60	

N. ALBO	FONDO	COMPARTO	NOTE	CATEGORIA	RENDIMENTI MEDI ANNUI (%)				
					Ultimo anno	Ultimi 3 anni	Ultimi 5 anni	Ultimi 10 anni	Ultimi 20 anni
					2023	2021-2023	2019-2023	2014-2023	2004-2023
99	FONDO PENSIONE FOPEN	OBBLIGAZIONARIO GARANTITO		GAR	3,72	1,06	1,16	0,81	
		BILANCIATO OBBLIGAZIONARIO		OBB MISTO	8,35	0,96	3,01	2,78	3,57
		BILANCIATO AZIONARIO		AZN	11,62	2,84	5,32	4,17	4,11
100	FONDO PENSIONE PEGASO	GARANTITO		GAR	3,35	0,97	1,09	0,73	
		BILANCIATO		BIL	6,12	0,62	2,44	2,67	3,49
		DINAMICO		BIL	7,74	0,96	4,01	3,75	
103	FONDO PENSIONE TELEMACO	GARANTITO (WHITE)		GAR	5,79	-0,86	0,54	0,96	
		PRUDENTE (GREEN)		OBB MISTO	6,28	0,25	2,43	2,55	
		BILANCIATO (YELLOW)		BIL	7,60	1,55	3,88	3,50	
106	FONDO PENSIONE ARCO	GARANTITO		GAR	5,25	-0,91	0,22	0,44	
		BILANCIATO PRUDENTE		BIL	7,14	0,91	2,81	2,93	3,39
		BILANCIATO DINAMICO		BIL	9,46	1,85	4,42	3,91	
107	FONDO PENSIONE FONCER	GARANTITO		GAR	4,43	0,44	0,55	0,40	
		BILANCIATO		BIL	6,90	1,30	2,94	3,08	
		DINAMICO		AZN	8,54	2,78	5,56	4,83	
116	FONDO PENSIONE FONDAPI	GARANZIA		GAR	4,14	-0,24	0,80	1,11	
		PRUDENTE		OBB MISTO	7,76	0,58	2,99	3,34	
		CRESCITA		BIL	11,35	2,94	5,20	4,88	
117	FONDO PENSIONE PREVIMODA	GARANTITO		GAR	4,27	-1,51	-0,71	0,23	
		SMERALDO BILANCIATO		BIL	6,02	1,10	3,17	3,01	
		RUBINO AZIONARIO		AZN	8,02	2,02	5,02	4,49	
122	FONDO PENSIONE CONCRETO	GARANTITO		GAR	5,45	-1,12	0,29	0,26	
		BILANCIATO		OBB MISTO	6,40	0,40	2,43	2,34	3,36
123	FONDO PENSIONE FON.TE.	CONSERVATIVO		GAR	4,03	-1,47	-0,52	0,37	
		SVILUPPO		OBB MISTO	6,92	0,27	2,27	2,34	
		CRESCITA		BIL	7,89	0,45	3,36	3,58	
		DINAMICO		AZN	10,19	2,86	5,21	4,97	
124	FONDO PENSIONE BYBLOS	GARANTITO		GAR	2,64	-0,89	-0,17	1,40	
		BILANCIATO		BIL	6,45	0,76	3,02	3,04	
		DINAMICO		AZN	10,69	2,95	6,00	4,58	

N. ALBO	FONDO	COMPARTO	NOTE	CATEGORIA	RENDIMENTI MEDI ANNUI (%)				
					Ultimo anno	Ultimi 3 anni	Ultimi 5 anni	Ultimi 10 anni	Ultimi 20 anni
					2023	2021-2023	2019-2023	2014-2023	2004-2023
125	FONDO PENSIONE FONDO GOMMA PLASTICA	CONSERVATIVO CON GARANZIA		GAR	4,45	0,47	0,73	0,58	
		BILANCIATO		BIL	6,46	-0,04	2,75	2,90	
		DINAMICO		AZN	8,12	1,87	4,81	4,52	
126	FONDO PENSIONE MEDIAFOND	COMPARTO GARANTITO		GAR	4,87	-0,22	0,81	0,68	
		COMPARTO OBBLIGAZIONARIO		OBB PURO	4,46	-1,76	0,33	1,27	
		COMPARTO AZIONARIO		AZN	10,64	4,61	8,33	6,68	
127	PREVAER - FONDO PENSIONE	LINEA GARANTITA		GAR	4,49	1,21	1,32	0,81	
		LINEA PRUDENTE		OBB MISTO	5,57	-2,03	0,41	1,43	
		LINEA DINAMICA		BIL	9,91	2,14	4,72	4,44	
		LINEA CRESCITA		BIL	7,89	0,79	3,10	3,20	
129	FONDO PENSIONE EUROFER	GARANTITO		GAR	4,29	-0,10	0,66	0,60	
		BILANCIATO		BIL	7,41	0,69	2,77	3,08	
		DINAMICO		AZN	10,52	1,99	5,03	4,87	
136	FONDO PENSIONE PREVEDI	SICUREZZA		GAR	4,53	-1,02	0,71	0,64	
		BILANCIATO		BIL	8,22	0,82	3,22	3,41	
139	FONDO PENSIONE PRIAMO	GARANTITO PROTEZIONE		GAR	3,79	0,92	0,98	0,87	
		BILANCIATO SVILUPPO		BIL	8,43	1,03	3,40	3,21	
		BILANCIATO PRUDENZA		OBB MISTO	6,89	1,28	2,10	2,24	
142	FONDO PENSIONE FONDEMAIN	GARANTITO		GAR	3,56	0,99	0,97	1,09	
		PRUDENTE		OBB MISTO	7,34	0,11	2,90	2,47	
		DINAMICO		AZN	8,22	1,01	4,62	3,93	
143	FONDO PENSIONE FONDOPOSTE	GARANTITO		GAR	5,77	-0,64	0,72	0,96	
		BILANCIATO		BIL	6,30	-0,16	2,82	3,27	
145	FONDO PENSIONE FONDO SCUOLA ESPERO	GARANZIA		GAR	5,35	-1,12	0,33	0,35	
		CRESCITA		BIL	6,86	1,21	3,12	2,88	
148	ASTRI - FONDO PENSIONE	GARANTITO		GAR	3,73	1,11	1,11	0,79	
		BILANCIATO		BIL	7,00	-0,03	2,63	3,02	
157	FONDO PENSIONE AGRIFONDO	GARANTITO		GAR	4,75	-0,61	0,52	0,49	
		BILANCIATO		BIL	7,71	1,74	3,11	2,74	

72

Possiamo notare che nel medio periodo (5 anni) i bilanciati (fondi prudenti) hanno avuto rendimenti compresi tra il 2,10% del Fondo Priamo al 3,88% del Fondo Pensione Telematico. Il Fondo Espero è nella media con un rendimento del 3,12%.

Nei 10 anni i rendimenti sono compresi tra il 2,24% del Fondo Pensione Priamo e il 3,50% del Fondo Pensione Telematico.

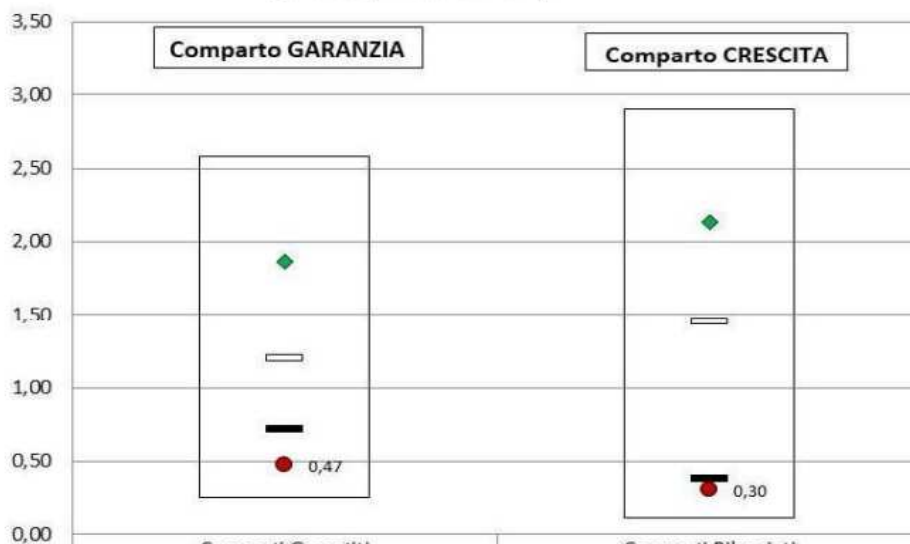
<sup>72</sup> Elenco dei rendimenti dei fondi pensione negoziali; Fonte: COVIP

Il Fondo Espero ha reso il 2,88%.

Sicuramente più interessanti sono stati i rendimenti dei fondi dinamici (quota azionaria maggioritaria) che ha garantito rendimenti più alti, dal 4,60% del Fondo Fonchim all'8,33% del Fondo Mediafond per 5 anni e sui 10 anni dal 3,87% del Fondo Energia al 6,88% del Fondo Mediafond.

Più interessanti, ma più rischiosi in quanto soggetti all'incertezze e alla variabilità dei mercati. Anche i costi relativi ai piani di accumulo incidono sul rendimento del fondo stesso. Essi vanno analizzati singolarmente ma dalle tabelle COVIP, si nota che per il Fondo Espero, i costi sono stati più bassi della media dei fondi sia nel comparto garanzia che nel comparto crescita.

**Onerosità di ESPERO F. P .rispetto alle altre forme pensionistiche**  
(periodo di permanenza 10 anni)



	Comparti Garantiti	Comparti Bilanciati
ISC min	0,25	0,11
● ISC Fondo	0,47	0,30
— ISC medio FPN	0,72	0,38
— ISC medio FPA	1,20	1,45
◆ ISC medio PIP	1,86	2,13
ISC max	2,58	2,90

73

Tale fondo ha mostrato performance positiva per coloro che hanno aderito alla proposta.

## CONCLUSIONI

<sup>73</sup> Dal sito COVIP; confronto costi sui fondi pensione

Dall'analisi del sistema previdenziale partita dallo studio della sua evoluzione nel tempo e la considerazione delle diverse riforme che lo hanno riguardato, ho evidenziato la necessità di approfondire il secondo pilastro della previdenza, ossia la previdenza complementare che oggi, a seguito delle riforme succedutesi negli ultimi 30 anni ha modificato in modo determinante i livelli delle pensioni degli italiani.

Si è passati da una previdenza obbligatoria che garantiva una pensione adeguata a tutti i lavoratori, ad un sistema che richiede la necessità di loro interventi volontari che possano garantire loro un livello di vita dignitoso.

Questo mi ha portato alla necessità di approfondire i fondi pensione, in modo particolare i fondi pensioni negoziali, analizzandone le caratteristiche, i rendimenti e i costi.

Ho preso in esame un fondo in particolare, "Fondo Pensione Espero" di cui ho trattato aspetti tipici e peculiarità.

Quest'esamina ha messo in evidenza che tali fondi, seppur interessanti per le rese, non sono ancora sufficientemente utilizzati in quanto hanno natura complessa e sono di difficile comprensione rispetto ai vantaggi offerti, soprattutto di natura fiscale.

C'è ancora una forte resistenza nel far confluire il proprio TFR ed effettuare versamenti aggiuntivi (anche minimi) nei fondi pensione, non riuscendone a capire tutti i vantaggi e per una scarsa fiducia nelle istituzioni finanziarie.



Proprio per questo è necessario continuare a lavorare per aumentare la cultura finanziaria soprattutto dei giovani incrementandone il numero degli aderenti ai fondi facendogli comprendere la necessità impellente, di utilizzare forme di previdenza complementare, che possano integrare una pensione pubblica sempre più ridotta e non in grado di rispondere alle esigenze crescenti dei lavoratori.

## **BIBLIOGRAFIA**

ASSICURAZIONI GENERALI, *Fondi pensione: tutela previdenziale e sviluppo del mercato dei capitali*, Milano; 1995; pp 7-9

ASSOPREVIDENZA; *Analisi delle tematiche di gestione degli investimenti e del patrimonio*; Roma; 2012; pp 4-6

ASSOPREVIDENZA – PREVIDENZA ITALIA; *Sviluppare la previdenza complementare favorisce la crescita economica*; Conclusioni di Antonio Finocchiaro; Presidente della COVIP; Roma; 2011. Pp 14-15

G.G. Balandi; “*Corporativismo e legislazione previdenziale negli anni '30*.”  
Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 1981, III, pp.1- 26

A.M. Battisti; *Il sistema pensionistico italiano*, Ed. Universitalia, Milano, 2017;  
pag. 154

O. Bonardi; *Sistemi di welfare e principio di eguaglianza*, Torino, Giappichelli,  
2012; pp 5-27

- A. Briggs; *The Welfare State in historical perspective*, 1961, Archives Européennes des Sociologie, pp 35-57
- G. Canavesi (a cura di), “*Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti*”, Editoriale Scientifica; Napoli; 2020, pp 8-18
- O. Castellino, E. Fornero; *Il TFR: una coperta troppo stretta*; CeRP, Discussione n. 1, Torino, 2000. Pp 1-16
- R. Cesari; *I fondi pensione*, Il Mulino, Bologna, 2007; pp 7-27
- M. Cinelli; *La previdenza volontaria nel sistema italiano e comunitario di sicurezza sociale*; Giuffrè; Milano; 2010; pp 38-46
- M. Cinelli; *La previdenza complementare. Art. 2123*; Giuffrè; Milano; 2010; pp 542-561
- M. Cinelli; *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino, 2022, pag. 832
- Covip; *Il Bilancio dei fondi pensione e altre disposizioni in materia di contabilità*, Deliberazione 17 giugno 1998
- Covip; *I fondi pensione Preesistenti*; aggiornato al 2022; pp 280-296
- Covip; “*L’evoluzione del sistema pensionistico in Italia*”; 2022; pp 6-7
- Covip; *Guida introduttiva alla previdenza complementare*; 2009
- Covip; *Relazione per l’anno 2011*
- Covip; *Relazione per l’anno 2012*
- P. Curzio, L. Di Paola, R. Romei; *Previdenza ed assistenza*, Giuffrè, Milano, 2017, pp 7.

E. De Fusco; *TFR ai fondi pensione: misure compensative per le imprese*, articolo inserito nella “Guida al Lavoro” de Il Sole 24 Ore, 2006.

Documento ISTAT; *Censimento e dinamica demografica*; 2021; “Popolazione residente e dinamica demografica”; 2022; pp 15-17

R. Dubini; *Origini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e della tutela assicurativa*; Punto Sicuro; Milano; 2011; pp 23-67

M. Gambacciani; *Funzione e sviluppo attuale della previdenza complementare; WELFARE NEGOZIALE E NUOVI BISOGNI TRADIZIONE ED EMERGENZA*; Editoriale Scientifica; Napoli; 2019; pp 11-39

FONDO SCUOLA ESPERO; *Documento sul sistema di governo*; aggiornato al 2024; pp 17-18

S. Giubboni; *La previdenza complementare tra libertà individuale ed interesse collettivo*; Cacucci Editore; Bari; 2009; pp 27-37

S. Giubboni; *Legge, contratto collettivo e autonomia individuale nella nuova disciplina della previdenza complementare*, in RIDL, 2007; pp 280-291

INPS, *Le pensioni domani*, 1993; pp 2-4

Istat: “*Il Sistema previdenziale italiano*”; Roma; 2020; pp 6-7

Istat; *Rapporto annuale 2012, la situazione del Paese*

C. Lagala; *La previdenza sociale tra mutualità e solidarietà. Percorsi nel sistema pensionistico e degli ammortizzatori sociali*; Cacucci; Bari; 2001; pp 11-45

M. Liera; *I fondi pensione: l'integrazione tra previdenza pubblica e complementare, le strategie per costruirsi un futuro sereno, fondi aperti, chiusi e Fip*; Il Sole 24ore, Milano; 2005; pp 45-73

A. Manelli; *I Fondi Pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda*, IDESI, Torino, 2000, 175-186.

S. Martorelli & P. Zani; *Una piccola storia della previdenza in Italia*; Tutto Previdenza; Milano; 2016; pp 1-10

V. Mongillo; *Sulle modalità di costituzione del fondo pensione Espero, al via la fase operativa*; Torino; 2007

F. Olivelli., *La totalizzazione quale strumento di massimizzazione dei benefici pensionistici*; Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 49-56 in G. Canavesi (a cura di), *“Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti”*, Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 49-56

C. Paolini; *Dai lavoratori dipendenti ai liberi professionisti: la traiettoria della pensione unica tramite ricongiunzione dei periodi contributivi*; Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 19-35 in G. Canavesi (a cura di), *“Frammentazione contributiva e diritto a pensione unica dei liberi professionisti”*, Editoriale Scientifica; Napoli; 2020; pp 19-35

V. Simi, *La Previdenza Sociale, Il pluralismo previdenziale secondo la Costituzione*, Ed. Franco Angeli, Milano, 1988; pag. 312

Relazione del presidente COVIP 2013; Antonio Finocchiaro

F. Vallacqua; *La previdenza complementare per i lavoratori pubblici e privati*;  
Egea, Milano; 2012; pp 56-90

## **FONTI NORMATIVE**

- Decreto legislativo n. 503 del 1992
- Decreto legislativo n. 124 del 1993
- Decreto COVIP 2007
- Decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005
- Legge n. 119 del 1981
- Legge n. 155 del 1981
- Legge n. 243 del 2004
- Legge n. 243 del 2004
- Riforma Damiano
- Riforma Fornero

