



Dipartimento di Impresa e Management

Cattedra di Diritto Tributario

Previdenza complementare, i Fondi Pensione

RELATORE

Prof. Fabio Marchetti

STUDENTE

Andrea Massimo Furia

CORRELATORE

Prof. Valerio Lemma

MATRICOLA

686231

ANNO ACCADEMICO 2017-2018

Indice

Introduzione	5
1. il sistema previdenziale in Italia	
1.1. Le funzioni del Sistema Previdenziale	7
1.2. Caratteristiche	8
1.2.1.1. Primo Pilastro	9
1.2.1.2. Secondo Pilastro	10
1.2.1.3. Terzo Pilastro	10
1.3. Cenni Storici	11
1.3.1.1. Riforma Amato	13
1.3.1.2. Riforma Dini	15
1.3.1.3. Riforma Maroni	16
1.3.1.4. Riforma Fornero	18
1.4. La previdenza Complementare	23
1.5. I tre modelli: EET, ETE E TEE	24
1.5.1.1. EET	25
1.5.1.2. ETE	26
1.5.1.3. TEE	27
1.6. Fiscalità	28
1.6.1.1. Tassazione	29
1.7. Evoluzione della previdenza in Europa	33
1.8. Scenari futuri	34
2. I Fondi pensione	36
2.1. Definizione e caratteristiche	36
2.2. Tipologie	39
2.2.1.1. Fondi Pensione Aperti	40
2.2.1.2. Fondi Pensione Chiusi	41
2.2.1.2.1.1. Accesso al capitale	43
2.2.1.3. PIP	43
2.2.1.3.1.1. Contribuzione	45
2.3. Fasi	46
2.3.1.1. Adesione	46
2.3.1.2. Accumulo	48
2.3.1.2.1. Schema di Bilancio	49
2.3.1.2.2. Conto Economico	50
2.3.1.3. Prestazioni	51

2.4.Mercato Fondi Pensione in Italia	52
2.4.1.1. Asset Allocation	56
2.5.Attività Ispettiva	59
2.5.1.1. Programmazione Ispettiva	59
2.6.Europa ed esperienze estere	62
2.6.1.1. Gran Bretagna	64
2.6.1.2. Germania	65
2.6.1.3. Francia	67
3. Il finanziamento	69
3.1.Panorama generale	70
3.1.1. Iniziative in Italia	71
3.2. Il finanziamento dei fondi pensione	73
3.3. Le fonti del finanziamento	73
3.3.1.1. Contributi del datore di lavoro	74
3.3.1.2. Contributi del lavoratore	75
3.3.1.3. TFR	76
3.4. I costi, la spesa e le imposte	77
3.5. La leva fiscale e le prestazioni	78
3.5.1.1. Le prestazioni	78
3.6.I vantaggi	80
3.6.1 I vantaggi tributari	80
3.6.2 I vantaggi finanziari	83
3.6.3 Le agevolazioni	84
3.7 Effetti fondi pensione sul mercato finanziario	85
3.7.1 5 motivi per investire in fondi finanziari	86
3.8 Costi d'adesione	87
4. Conclusioni	90
Bibliografia	92
Sitografia	93

Introduzione

Il progressivo invecchiamento della popolazione, il contestuale allungamento della vita media ed il contemporaneo calo della natalità che hanno caratterizzato gli anni '80 nel nostro Paese hanno reso necessario un cambiamento del sistema pensionistico pubblico obbligatorio.

Quest'ultimo, fin dagli anni '80, vive una fase negativa, causata dall'incapacità di gestire efficacemente i cambi repentini del panorama economico/culturale italiano. Per far fronte a questa mancanza, con il Decreto Legislativo n. 124 del 1993 si è affermata definitivamente la previdenza complementare, il cui obiettivo è quello di erogare trattamenti integrativi alla pensione di base per garantire un reddito più o meno in linea con quello percepito durante il servizio lavorativo e, quindi, un adeguato livello di copertura previdenziale.

L'Italia, per conformarsi ai parametri imposti dall'Unione Europea, negli ultimi vent'anni è stata colpita da numerose riforme in ambito previdenziale, le principali sono essenzialmente quattro: la Riforma Amato del 1992, la Riforma Dini del 1995, la Riforma Maroni del 2004, e la Riforma Fornero del 2012 il cui comune denominatore è l'innalzamento dell'età pensionabile.

La prima parte del lavoro descrive l'evoluzione storica del sistema previdenziale italiano, in particolare di quello complementare, facendo una panoramica dei tre modelli: EET, ETE e TEE. Ci soffermeremo, inoltre, sui scenari futuri del sistema previdenziale italiano, cercando di svolgere un'analisi il quanto più oggettiva e realistica.

La seconda parte è incentrata sulla gestione dei fondi pensione, di cui si osservano il processo di asset management e di asset allocation, descrivendo tutte le fasi; per quanto riguarda la misurazione delle performance, si prendono in considerazione i principali indicatori di rischio e di rendimento e si pone successivamente l'attenzione sul benchmark, un parametro di riferimento composto da un indice o da una combinazione di indici utili per confrontare l'andamento dei fondi pensione con quello del mercato. Svolgeremo inoltre una comparazione tra i modelli italiani e quelli esteri.

Il terzo capitolo è dedicato al finanziamento dei fondi pensione, descrivendo le tre fonti principali, contributi del lavoratore, contributi del datore di lavoro (assenti nel caso di lavoratori autonomi e libero professionisti) ed il TFR (Trattamento di Fine Rapporto); in questa parte si fa una breve considerazione delle prestazioni e della relativa tassazione, dei vantaggi di tipo fiscale, tributario e finanziario derivante dall'iscrizione ad una forma pensionistica complementare.

Concluderemo il lavoro con considerazioni personali.

Cap 1

Sistema Previdenziale Italiano

1. Il sistema previdenziale

In tutti i sistemi economici, una percentuale elevata del risparmio degli individui e delle famiglie viene accantonata per il futuro, in previsione della cessazione dell'attività lavorativa. L'obiettivo è quello di assicurarsi le risorse necessarie a mantenere un adeguato tenore di vita.

Questa possibilità viene data dal sistema previdenziale¹, il quale rappresenta il complesso di istituzioni e previsioni normative attraverso le quali viene garantita una risposta istituzionale a questa esigenza.

In Italia possiamo individuare due tipologie di previdenza, la previdenza obbligatoria, la quale adotta un meccanismo "a ripartizione" (i contributi versati dai lavoratori attivi vengono trasformati in prestazioni pensionistiche erogate a favore di chi è già in pensione), e la previdenza complementare, la quale si basa sul principio di "capitalizzazione", ossia si raccolgono e si investono il TFR e i contributi versati allo scopo di costituire una pensione integrativa di quella pubblica.

1.1. Le funzioni del sistema previdenziale

Osserviamo ora le funzioni alle quali può assolvere il sistema previdenziale.

A seconda dei principi ispiratori e delle modalità di funzionamento, può infatti assumere diverse valenze:

- **previdenziale pura**: assicurando a ciascun lavoratore un tenore di vita adeguato alle proprie esigenze, anche dopo il pensionamento, quando con il sopraggiungere della vecchiaia o a causa di invalidità non è più in grado di generare un reddito da lavoro;
- **assicurativa**: raccogliendo e valorizzando nel tempo le risorse dei risparmiatori, permettendo così di trasferire nel futuro una parte del proprio reddito, e attenuando i rischi legati al risparmio su base individuale, tramite l'aggregazione di un elevato numero di posizioni pensionistiche;
- **assistenziale**: garantendo a tutti gli individui anziani un reddito minimo di sussistenza, indipendentemente dall'entità dei contributi versati;
- **redistributiva**: operando un trasferimento di risorse dalle generazioni presenti alle generazioni future, o tra differenti categorie di lavoratori all'interno di una stessa generazione².

¹www.inps.it;

² Agenzia entrate.it, "Agenzia informa", periodico 2008, pag 3;

Le funzioni assistenziale e redistributiva sono ispirate a principi di giustizia sociale e sono quindi affidate allo Stato, che le finanzia, almeno in parte attraverso il prelievo fiscale e la spesa pubblica.

La funzione previdenziale e quella assicurativa, invece, trovano fondamento nella capacità degli individui di generare un reddito da lavoro. Per questa ragione, possono essere assolte sia dallo Stato, attraverso il sistema previdenziale pubblico, sia dal settore privato, e in particolare dai mercati finanziari, attraverso i sistemi di previdenza complementare.

1.2. Le caratteristiche

Tutte le forme di previdenza sopracitate possono essere analizzate sulla base di alcune caratteristiche fondamentali, tra cui: la natura dell'adesione (obbligatoria o volontaria), la copertura (universale o parziale) e la modalità di calcolo della prestazione pensionistica.

Quest'ultima può essere basata su un criterio retributivo³, quindi commisurata alla retribuzione pensionabile del singolo lavoratore, oppure su un criterio contributivo⁴, ed essere calcolata in base all'entità dei contributi versati dal lavoratore nel corso della sua vita lavorativa.

La modalità di finanziamento delle prestazioni pensionistiche, a sua volta, può adottare un principio di ripartizione, secondo il quale, i contributi versati dai lavoratori vengono direttamente impiegati per erogare le prestazioni pensionistiche alla popolazione in età pensionabile, in base a un trasferimento intergenerazionale di risorse. In alternativa, il sistema previdenziale può essere basato su un principio di capitalizzazione, secondo il quale, i contributi dei lavoratori vengono accantonati e investiti sui mercati finanziari, per essere erogati ai lavoratori al termine della loro vita lavorativa.

Il sistema previdenziale italiano si compone di tre pilastri: il primo, costituito dalla previdenza obbligatoria, il secondo dalla previdenza complementare su base collettiva ed il terzo dalla previdenza complementare individuale. Andiamo ora ad analizzare i 3 pilastri nello specifico.

³ L'importo della pensione viene calcolato sulla media dei redditi:
-degli ultimi 10 anni di lavoro per i dipendenti;
-degli ultimi 15 anni di lavoro per gli autonomi,
nella misura del 2% di questa media per ogni anno di contribuzione.

⁴ L'importo della pensione viene calcolato sui contributi effettivamente versati nel corso della vita lavorativa

1.2.1. Primo pilastro

Il primo pilastro del sistema pensionistico italiano è costituito dalla previdenza pubblica obbligatoria. Il sistema previdenziale obbligatorio è fondato su un sistema di finanziamento che si basa sul principio di ripartizione. Infatti, il lavoratore, durante la sua vita, rinuncia ad una quota della retribuzione per garantirsi una rendita per quando non sarà più in grado di lavorare. Ogni lavoratore, sia dipendente che autonomo, pubblico o privato, deve essere obbligatoriamente iscritto al rispettivo ente previdenziale, al quale vengono versati periodicamente i contributi previdenziali.

I contributi versati nel corso della vita lavorativa determinano, alla fine di questa, una rendita mensile il cui importo dipende dal numero e dall'entità dei contributi.

Analizziamo ora i diversi tipi di pensioni:

- La pensione di vecchiaia, che spetta al compimento della cosiddetta età pensionabile, a condizione che sia stato versato un numero minimo di contributi.
- La pensione di anzianità, che è una forma di pensionamento anticipato per chi raggiunge un numero di anni di contribuzione più elevato.
- La pensione di inabilità, che è una forma di pensionamento per chi interrompe prima del tempo l'attività lavorativa per motivi di salute.
- La pensione ai superstiti, che è una forma di prestazione che spetta in parte anche ai familiari del pensionato in caso di morte⁵.

Se l'importo della pensione calcolato sulla base dei contributi versati è inferiore ad un determinato importo minimo, interviene lo Stato che, per mezzo dell'Inps, integra in parte la pensione. Esistono, poi, altre forme di prestazioni, che vengono definite assistenziali, per coloro che non hanno altri mezzi di sostentamento. Tali prestazioni, vengono riconosciute anche se non sono stati versati contributi, sono costituite ad esempio dall'assegno sociale e dalle prestazioni di invalidità civile.

⁵ Proto A., "Intermediari finanziari non bancari", 2013, McGraw – Hill, cap 12 "Il fabbisogno di previdenza complementare", paragrafo 12.1 "Elementi base di economia dei sistemi previdenziali", pag 185;

1.2.2. Secondo pilastro

Il secondo pilastro è rappresentato dalla previdenza complementare, ovvero integrativa rispetto a quella obbligatoria per legge. Si attua per scelta libera e volontaria attraverso l'adesione ai Fondi pensione.

L'aderente effettua versamenti liberi e volontari al Fondo scelto e la prestazione pensionistica consiste in una rendita vitalizia che va a sommarsi alla pensione pubblica. Anche il TFR di un lavoratore dipendente può essere fatto confluire direttamente nel Fondo pensione. Il diritto alla prestazione pensionistica si acquisisce dopo almeno 5 anni di adesione alla forma di previdenza complementare e solamente una volta maturati i requisiti richiesti per ottenere la pensione pubblica.

I PIP, o Piani Individuali Previdenziali, sono Stati introdotti dal decreto del 18 febbraio 2000 numero 47 e sono in vigore dal 1° gennaio 2001. Sono delle particolari polizze vita, insostituibili e gestibili solo da compagnie di assicurazione e possono essere solamente ad adesione singola. Le prestazioni ottenibili con un PIP sono le medesime ottenibili da un Fondo pensione, cambia però la modalità di gestione delle risorse.

I PIP possono essere di tipo rivalutabile o Unit Linked. Nei PIP di tipo rivalutabile è garantito il rimborso del capitale e talvolta un rendimento minimo. Le somme che vi sono destinate confluiscano, come per le polizze vita, nella gestione separata delle compagnie e godono di un regime ridotto di sequestrabilità e pignorabilità. Le somme destinate ai PIP di tipo Unit Linked, invece, sono investite in Fondi interni alla compagnia o in un Fondo comune di investimento. Non è garantito un rendimento minimo ed è possibile scegliere fra varie linee di gestione a seconda della propria propensione al rischio.⁶

1.2.3. Terzo pilastro

Il terzo pilastro del sistema pensionistico italiano è rappresentato invece dalla previdenza integrativa, che ciascuno può realizzare attraverso forme di risparmio individuali, così da poter integrare sia la previdenza pubblica che quella complementare. In questo modo si ha la possibilità di mantenere il proprio tenore di vita al momento della pensione.

⁶ Pessi R., "Lezioni di diritto della previdenza sociale", 2016;

Tra gli strumenti principali che rientrano nel terzo pilastro possiamo menzionare:

- Le polizze assicurative vita non tradizionali, come ad esempio le polizze Index linked⁷ e Unit linked⁸
- Le polizze assicurative vita tradizionali
- I fondi comuni di investimento
- I buoni postali fruttiferi.
- Le azioni
- Le obbligazioni

1.3. Cenni storici

La previdenza italiana compare per la prima volta nel 1898 quando venne fondata la Cassa Nazionale di Previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai.

Si trattava di un'assicurazione volontaria integrata da un contributo di incoraggiamento dello Stato e dal contributo, anch'esso libero, degli imprenditori.

Solo nel 1919 si compie il primo passo verso un sistema che intende proteggere il lavoratore da tutti gli eventi che possono colpire il reddito individuale e familiare: l'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia diventa obbligatoria e interessa 12 milioni di lavoratori.

Nel 1939 sono istituite le assicurazioni contro la disoccupazione, la tubercolosi e per gli assegni familiari; vengono introdotte le integrazioni salariali per i lavoratori sospesi o ad orario ridotto; il limite di età per il conseguimento della pensione di vecchiaia è stabilito a 60 anni per gli uomini e a 55 per le donne; viene istituita la pensione di reversibilità a favore dei superstiti dell'assicurato e del pensionato.

È il 1952 quando, superato il periodo post-bellico, viene emanata la legge n. 218 del 4 aprile che fissa e razionalizza gli adeguamenti monetari dei trattamenti pensionistici adottati immediatamente dopo la fine della Seconda Guerra Mondiale e riforma l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti⁹. La formula di calcolo della pensione rimane contributiva e s'introduce l'istituto della c.d. "integrazione al minimo", con la quale si eroga ai pensionati con ridotta anzianità contributiva una pensione minima che garantisca una sopravvivenza dignitosa. Dalla fine degli anni '50, sulla base delle previsioni contenute

⁷ Le polizze "Index Linked" sono prodotti ad alto contenuto finanziario, il cui risultato finale dipende dall'andamento di un "indice collegato" alla polizza;

⁸ Non garantisce né un rendimento minimo né il consolidamento dei risultati di gestione;

⁹ Riforma Rubinacci;

nell'articolo 38¹⁰ della Costituzione, che prevede tutele per tutti i lavoratori, siano essi dipendenti o autonomi, l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, è estesa progressivamente ai lavoratori autonomi, coltivatori diretti, artigiani e commercianti.

È nel clima di contestazione sociale generale che viene varata la legge n. 153 del 30 aprile 1969, ovvero la riforma Brodolini, in base alla quale si abbandona definitivamente ogni forma di capitalizzazione; si adotta la formula retributiva per il calcolo della pensione in forma generalizzata, svincolando il calcolo della pensione dai contributi effettivamente versati e legando la prestazione alla retribuzione percepita negli ultimi anni di lavoro; si istituisce la pensione sociale e la pensione di anzianità; si estende all'assicurazione invalidità e vecchiaia, nei limiti della prescrizione decennale il principio dell'automaticità delle prestazioni; la perequazione delle pensioni, che consiste nella rivalutazione delle pensioni in pagamento in base all'indice dei prezzi al consumo, diventa automatica.

Solo dal 1975, e fino alla riforma Amato del 1992, la perequazione delle pensioni è agganciata, oltre che ai prezzi, anche ai salari, consentendo così una tutela effettiva del valore reale delle pensioni, ma anche un aggravio pesantissimo sui conti pubblici, dato sia dalla mancata correlazione tra contributi versati e prestazioni, sia dalle età estremamente basse di pensionamento (negli anni '70 e '80 influiscono sull'espansione della spesa pensionistica le c.d. pensioni "baby").

Nel 1981, la I Commissione Castellino, dal nome del Ministro del Tesoro, evidenziò i punti più controversi del sistema pensionistico: età pensionabile, collegamento percentuale alla retribuzione, retribuzione pensionabile, cumulabilità tra pensione ed altri redditi e formula di indicizzazione.

Nel decennio successivo, furono proposti vari disegni di riforma dell'intero sistema, destinati al fallimento. L'inizio degli anni Novanta è caratterizzato da un grande deficit pubblico, trascinato da un importante debito previdenziale tanto che il sistema pubblico a ripartizione non è più in grado di assicurare le prestazioni alle giovani generazioni. A partire dai primi anni novanta si susseguono una serie di riforme per ripristinare la stabilità del sistema¹¹.

La prima riforma del 1992, la riforma Amato, si muove nella direzione di portare ordine al sistema previdenziale, è seguita da un decreto che cerca di far fronte alla crisi della finanza pubblica e del sistema previdenziale pubblico con la realizzazione di un sistema di previdenza complementare.

La seguente riforma Dini, del 1995, modifica radicalmente il sistema in quanto prevede l'abbandono del sistema retributivo e l'adozione del metodo contributivo, generando un basso livello di copertura previdenziale obbligatoria.

¹⁰ Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale;

¹¹ www.tuttoprevidenza.it.

Nel 2004 il Governo inizia a discutere un progetto incentrato sullo sviluppo della previdenza integrativa, arrivando ad approvare il decreto legislativo del 2005; questa riforma chiave del sistema previdenziale aumenta l'entità dei flussi destinati alle forme pensionistiche complementari attraverso una favorevole disciplina fiscale, la tutela degli iscritti, ma soprattutto mediante il dirottamento automatico del TFR alla previdenza complementare, pur prevedendo il principio della "libertà di scelta"

1.3.1.1. La riforma Amato del 1992

La riforma Amato¹², è la prima delle riforme previdenziali degli anni Novanta: rappresenta il primo intervento organico con le finalità di garantire l'equità intra e inter generazionale e la riduzione della spesa previdenziale.

Il primo intervento della riforma riguarda le pensioni di anzianità: il legislatore ne ha prevista l'erogazione con il raggiungimento di 35 anni di contribuzione unitamente ad almeno di 57 anni di età e il loro blocco negli anni 1992 e 1994¹³.

La riforma Amato è inoltre intervenuta per ristabilire un legame tra contributi e pensione, tale mancata corrispondenza insieme all'aumento delle pensioni costituiscono due cause che hanno favorito il fenomeno del pensionamento anticipato e che hanno alimentato la crisi finanziaria del sistema previdenziale. Per quanto riguarda le pensioni di vecchiaia il requisito contributivo per il calcolo della pensione viene fissato agli ultimi 10 anni per i lavoratori dipendenti, agli ultimi 15 anni per gli autonomi, mentre per i lavoratori con meno di 15 anni di contribuzione la riforma ha previsto che la pensione venga calcolata sull'intera vita lavorativa. L'età pensionabile viene elevata gradualmente: a partire dal 1° gennaio del 2000 l'età richiesta per il pensionamento di vecchiaia per le donne è 60 anni, e per gli uomini 65 anni.

A distanza di poco tempo, durante il governo Amato, è stata varata la prima legge sulla previdenza complementare in quanto la previdenza pubblica doveva necessariamente ridimensionarsi per riequilibrare i conti pubblici e rispettare i principi stabiliti dal trattato di Maastricht. Le crescenti preoccupazioni riguardanti la minore copertura delle pensioni erogate dal sistema pubblico hanno portato il governo a prevedere "più elevati livelli di copertura previdenziale" mediante l'istituzione del secondo pilastro, ovvero i fondi pensione che rappresentano forme di investimento collettivo di risorse finanziarie finalizzate a erogare una pensione aggiuntiva e complementare a quella elargita dagli Istituti di previdenza obbligatoria¹⁴.

¹² decreto legislativo 30 dicembre 1992, n° 503;

¹³ Ciocca P., "*The Italian Financial System Remodelled*", Macmillan, London, (Bollati Boringhieri 2000);

¹⁴ Ballocchi P., "*La nuova previdenza Complementare*", 2012;

Analizziamo adesso nel dettaglio le novità apportate dalla riforma che disciplina la contribuzione, la gestione, la vigilanza delle forme di previdenza complementari e l'erogazione delle prestazioni, con attenzione particolare alla tassazione della previdenza complementare.

Il decreto legislativo n. 124 del 28 aprile 1993¹⁵ ha istituito i fondi pensione su base collettiva a cui i lavoratori possono iscriversi facoltativamente.

Il meccanismo della capitalizzazione prevede che i contributi versati dal lavoratore sono investiti nei mercati finanziari; in ogni periodo il capitale viene aumentato degli interessi maturati in modo che anche questi producano interessi nei periodi seguenti: il montante degli investimenti fornisce le risorse per il pagamento delle prestazioni a partire dalla data di pensionamento.

Un fondo pensione è quindi da un lato uno strumento previdenziale e dall'altro uno strumento finanziario. Nella riforma si distingue tra vecchi e nuovi lavoratori, sulla base della data di assunzione precedente e seguente il 28 aprile 1993. Per i vecchi lavoratori l'adesione volontaria ad un fondo pensione riguarda solo una quota del TFR maturando, stabilita nel contratto di lavoro; la rimanente quota resta in azienda. I nuovi lavoratori invece devono versare tutto il TFR maturando al fondo.

Per favorire la diffusione di questi strumenti la riforma ha:

- incentivato fiscalmente il risparmio destinato ai fini previdenziali;
- uniformato il trattamento tra i possibili gestori dei patrimoni dei fondi pensione, e quindi garantito una maggiore concorrenza tra gli stessi gestori. Il trattamento fiscale più favorevole per i fondi pensione trova giustificazione anche nel fatto che essi rappresentano una forma di risparmio vincolato a lungo termine¹⁶.

La normativa, però, pur apportando un importante contributo alla previdenza complementare, non è stata in grado di far decollare il secondo pilastro principalmente per due motivi:

- la tassazione iniziale del 15%¹⁷ sui contributi versati
- il legame tra fondi pensione e TFR4: il TFR è trasferito ai fondi pensione per integrare la prestazione di base e al termine del rapporto di lavoro il lavoratore non può più usufruirne.

¹⁵ Il presente decreto legislativo disciplina le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale;

¹⁶ cfr. Trimarchi 1998;

¹⁷ www.inps.it;

1.3.1.2. La riforma Dini del 1995

La legge quadro di riforma del sistema previdenziale obbligatorio del 1995, conosciuta come riforma Dini ha apportato numerose innovazioni, tra cui la flessibilità e l'innalzamento dell'età pensionabile che è unificata per gli uomini e le donne: infatti, il lavoratore può scegliere di andare in pensione tra i 57 e i 65 anni. La pensione di anzianità è assorbita dalla pensione di vecchiaia contributiva, a cui è possibile accedere con almeno 40 anni di anzianità contributiva¹⁸. Ma il primo importante cambiamento storico riguarda l'introduzione di un nuovo sistema per il calcolo delle prestazioni pubbliche che non si basa più sul vecchio sistema retributivo, ma bensì sui contributi versati durante tutta la vita lavorativa. A partire dal primo gennaio 1996, infatti, sulla base del numero di anni di contributi già versati dai vari lavoratori italiani all'INPS si distinguono tre sistemi di calcolo: retributivo, misto e contributivo. Il sistema retributivo interessa i lavoratori che al 31 dicembre 1995 hanno maturato almeno 18 anni di anzianità contributiva. Nel momento in cui questi soggetti hanno raggiunto i requisiti, anagrafici o contributivi.

La retribuzione media è calcolata come media delle retribuzioni degli ultimi 5 anni rivalutate con l'indice ISTAT del costo della vita¹⁹.

Il sistema contributivo per il calcolo dell'importo delle prestazioni pensionistiche, invece, riguarda coloro che hanno cominciato a lavorare dallo 01/01/1996.

L'aliquota contributiva è per i lavoratori dipendenti del 33% mentre per quelli autonomi è del 20%; i contributi versati sono capitalizzati al tasso di crescita medio del PIL nominale degli ultimi 5 anni.

Si ottiene così il montante contributivo individuale: questo viene poi moltiplicato per un coefficiente di trasformazione variabile in base all'età pensionabile per ottenere la rendita pensionistica annua.

Il sistema misto riguarda i lavoratori che alla data del 31/12/1995 hanno maturato meno di 18 anni di anzianità contributiva e la loro pensione pubblica sarà determinata pro rata²⁰, utilizzando entrambi i criteri: la pensione si ottiene sommando la componente pensionistica calcolata secondo il sistema a ripartizione per l'anzianità contributiva esistente fino a fine 1995, e quella a capitalizzazione per l'anzianità contributiva acquisita dopo il 1995.

La legge 335 del 1995 ha introdotto novità non solo relativamente al regime tributario: infatti, ha individuato nei soci e nei lavoratori delle cooperative, che nelle riforme precedenti non erano menzionati, nuovi soggetti che possono aderire ai fondi pensione e ha ampliato i soggetti abilitati alla gestione (per esempio le assicurazioni sono equiparate agli altri gestori).

¹⁸ Cesari R., "Tfr e fondi pensione", pag 35, 2007

¹⁹ Cesari R., "Tfr e fondi pensione", pag 38, 2007;

²⁰ Pro rata temporis è una locuzione latina che significa "in proporzione al tempo". La locuzione è attualmente utilizzata: in ambito lavorativo per indicare una retribuzione commisurata al tempo di lavoro, e proporzionata alla retribuzione a tempo pieno;

Vengono introdotti i fondi aperti in cui, a differenza degli altri tipi di fondi pensione, l'attività costitutiva e organizzativa non è separata dalla gestione del patrimonio del fondo: questi ricoprono una funzione residuale in quanto vi possono aderire, anche collettivamente, quei lavoratori per i quali non esistono fondi chiusi.

La riforma Dini ha istituito la COVIP per una corretta e trasparente amministrazione e gestione dei fondi pensione: la riforma all'articolo 16 è chiara nel definire la COVIP come un'autorità autonoma ed indipendente. Un obiettivo della riforma oltre al contenimento della spesa pubblica è quello di agevolare le forme pensionistiche complementari, obiettivo che viene raggiunto attraverso la disciplina fiscale, che esamineremo tra breve, e con l'introduzione della "portabilità", che consente di trasferire l'intera posizione individuale ad un altro fondo pensione in caso di modificazione dell'attività lavorativa e dopo un periodo di tre anni di permanenza.

1.3.1.3 Riforma Maroni

Nel 2004 il legislatore interviene nuovamente sulle pensioni emanando la legge n. 243 del 23 agosto 2004²¹, la riforma del sistema previdenziale meglio nota come riforma Maroni. La progressione verso una maggiore interrelazione tra il sistema pensionistico statale e forme previdenziali private ha così registrato una consistente accelerazione, senza tralasciare però l'obiettivo di ridurre la spesa pensionistica, per quanto possibile.

La legge prevede due fasi di intervento: prima e dopo l'anno 2008; si propone sostanzialmente di raggiungere due obiettivi:

- elevare gradualmente l'età pensionabile. Nel dettaglio, lasciando invariato il requisito contributivo di 35 anni, viene modificata l'età minima per accedere alla pensione di anzianità, spostata da 57 a 60 anni a partire dal 2008 – il cosiddetto "scalone" -, a 61 dal 2010 e a 62 dal 2014. Rimangono invariati i parametri per l'accesso al pensionamento, indipendentemente dall'età anagrafica, ossia 40 anni di contribuzione. Sullo "scalone" è intervenuto nuovamente il governo nel luglio 2007, sostituendolo con un meccanismo di aumento graduale dell'età pensionabile nell'arco di 4 anni destinato a produrre il medesimo effetto, i cosiddetti "scalini"

²¹ Parlamento italiano, "Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria".

- sviluppare ulteriormente la previdenza complementare, che deve affiancare quella pubblica. Le caratteristiche della previdenza complementare verranno descritte con maggiore dettaglio nei capitoli successivi.

Sempre con lo scopo di contenere la spesa pensionistica , limitatamente al periodo 2004-2007, la riforma propose incentivi economici per quanti avessero deciso di continuare l'attività lavorativa pur essendo in possesso dei requisiti assicurativi e anagrafici per il diritto al godimento della pensione di anzianità. Infatti, dal 2005 al 2007 la legge di riforma del sistema previdenziale introdusse un beneficio (cosiddetto superbonus) per i lavoratori dipendenti. Essi hanno ottenuto un aumento esentasse in busta paga pari alla contribuzione previdenziale: il 32,7% dello stipendio lordo per quasi tutti i lavoratori.

Inoltre, con la legge 247/2007, dal 1° gennaio 2008 entrano in vigore nuove regole per la pensione di anzianità, sia per i lavoratori dipendenti che per i lavoratori autonomi; dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2009 erano in vigore le seguenti regole:

- lavoratori dipendenti: 35 anni di contributi e 58 anni di età;
- lavoratori autonomi: 35 anni di contributi e 59 anni di età²²;

Mentre dal 1° luglio 2009 è entrato in vigore il meccanismo delle quote, illustrato nella successiva tabella:

Requisito contributivo minimo di almeno 35 anni				
Periodo	Lavoratori dipendenti		Lavoratori autonomi	
	Somma età e anzianità	Età anagrafica minima	Somma età e anzianità	Età anagrafica a minima
Dal 01/07/2009 al 31/12/2010	95	59	96	60
Dal 01/07/2011 al 31/12/2012	96	60	97	61
Dal 01/07/2013	97	61	98	62

Si può andare in pensione a prescindere dall'età se si possiede un'anzianità contributiva di almeno 40 anni

²² www.covip.it, Area Divulgativa, "L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia";

1.3.1.4 Riforma Fornero

E' destinata a passare alla storia come la Riforma Fornero, dal nome del Ministro del Governo tecnico Monti. E non per nulla, ha rappresentato uno dei capitoli più controversi della cosiddetta manovra Salva Italia (decreto legge 201/2011 in legge 214)²³. Gli interventi previsti da tale riforma sono destinati a ridisegnare la mappa del sistema pensionistico italiano. Ecco le novità più rilevanti:

- il metodo contributivo pro-rata e l'abbandono del sistema retributivo;
- l'innalzamento dell'età pensionabile;
- l'abolizione della pensione di anzianità e l'introduzione della pensione anticipata.

Dal 2012 i lavoratori che pensano alla pensione devono fare i conti con un cospicuo pacchetto di novità. A cominciare dal cambiamento dei requisiti per l'uscita: dall'addio alle finestre mobili per accedere al pensionamento, per passare al superamento del sistema delle quote per vedersi riconosciuta la pensione di anzianità. Rimangono due tipi di trattamenti: quello di vecchiaia e la pensione anticipata. Per tutti viene applicato il metodo contributivo per il calcolo della pensione. Insomma, il sistema cambia, con modifiche che sono molto di sostanza e molto poco di forma e si applica a tutti: lavoratrici e lavoratori dipendenti, del pubblico e del privato, e autonomi.

A partire dal 1° gennaio 2012 le regole per il calcolo della pensione sono state equiparate per tutti. Il montante da liquidare al momento del collocamento a riposo, viene calcolato attraverso il sistema contributivo pro rata e quindi sulla base dei contributi versati nell'arco di tutta la carriera lavorativa. Tutti, anche coloro che, in base alla vecchia riforma Dini, erano stati salvati perché avevano versato 18 anni interi di contributi alla data del 31 dicembre 1995, avranno una parte di pensione (la quota dal 2012 in poi) calcolata sulla base del metodo contributivo²⁴. In definitiva, con il metodo contributivo, per procedere con il calcolo della pensione occorrerà prima individuare:

- il tasso di capitalizzazione²⁵, calcolato dall'Istat e dato dalla variazione media del PIL (Prodotto interno lordo) nei 5 anni precedenti l'anno di riferimento (per il 2009 il tasso anno di capitalizzazione utile per l'accesso al pensionamento dal 1° gennaio 2010 è 1,033201);

²³ Ministro degli interni, "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici";

²⁴ Il metodo contributivo è un sistema di calcolo della pensione determinato esclusivamente in funzione dei contributi versati nell'arco della vita lavorativa;

²⁵ Il tasso di capitalizzazione è il tasso d'interesse utilizzato per convertire somme disponibili ad una data epoca in somme disponibili in epoche future.

- il montante contributivo, dato dall'importo dei contributi del lavoratore rivalutati al 31 dicembre di ogni anno al tasso di capitalizzazione, con esclusione della contribuzione dell'anno di riferimento.

L'importo della pensione si otterrà moltiplicando il montante contributivo per il coefficiente di trasformazione relativo all'età del lavoratore nel momento di accesso al pensionamento. I coefficienti di trasformazione sono:

ETA'	COEFFICIENTI	
	FINO AL 2009	DAL 2010
57	4,720%	4,419%
58	4,860%	4,538%
59	5,006%	4,664%
60	5,163%	4,798%
61	5,334%	4,940%
62	5,514%	5,093%
63	5,706%	5,257%
64	5,911%	5,432%
65	6,136%	5,620%

A partire dal 2012 viene innalzata l'età pensionabile e la quota è 42 anni e un mese per gli uomini e 41 e un mese per le donne. In particolare²⁶:

- Uomini. A partire dal 2012 possono andare in pensione con 42 anni e un mese di contribuzione indipendentemente dall'età. Inoltre, è prevista una fascia di pensionamento compresa tra i 66 e i 70 anni; chi lascia il lavoro prima dell'età massima prevista, subisce una penalizzazione pari all'1% per il primo anno, del 2% dal secondo anno.
- Donne. A partire dal 2012 l'età di pensionamento delle lavoratrici dipendenti del settore pubblico è fissata a 66 anni, per il settore privato sarà alzata da 60 a 62 anni, per passare a 64 nel 2014, 65 nel 2015 fino al raggiungimento dei 66 anni nel 2018.

Chi matura i requisiti per la pensione di anzianità (40 anni interi di contribuzione) entro il 31 dicembre 2011, ha la possibilità di essere collocato a riposo senza subire alcuna penalizzazione. Il requisito minimo di

²⁶ www.ilsole24ore.it

anzianità contributiva rimane, sia per le donne che per gli uomini, di 20 anni e rimangono, inoltre, invariate le norme sull'aspettativa di vita che, dal 2013 allungano l'età di 3 mesi. Provvedimenti straordinari sono stati previsti per i nati nel 1952: i dipendenti del settore privato potranno andare in pensione con 35 anni di contributi e 64 anni di età. Inoltre, le donne che, al 31 dicembre 2012, avranno 20 anni interi di contribuzione, potranno andare in pensione di vecchiaia al compimento del 64 esimo anno di età. Nella riforma delle pensioni, però, esiste un riferimento normativo che consente ad alcune tipologie di lavoratrici donne di godere della pensione di anzianità e dunque del sistema contributivo: l'art.24 comma 14 della legge 214/2011 ha fatto salva la situazione dei "soggetti di cui all'articolo 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni e integrazioni".²⁷

Risulta possibile, fino alla conclusione della sperimentazione, stabilita al 31 dicembre 2015, conseguire il diritto all'accesso alla pensione di anzianità. Possono fruire di questa opportunità le persone di sesso femminile che abbiano raggiunto un'anzianità di contribuzione non inferiore ai 18 anni al 31 dicembre 1995 e che al contempo non abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2007, i requisiti di anzianità contributiva e di età anagrafica utili per il conseguimento del diritto a pensione di anzianità. Inoltre, possono accedervi le lavoratrici con un'anzianità inferiore a 18 anni, sempre al 31 dicembre 1995, ma che non abbiano già esercitato il diritto di opzione per il sistema contributivo. Le escluse sono invece le lavoratrici in possesso di diversi periodi di contribuzione maturati in gestioni previdenziali diverse.

Si tratta quindi di un'occasione per le donne che vogliono utilizzare il sistema contributivo per accorciare la loro carriera lavorativa necessaria alla pensione, anche se la conseguenza è l'applicazione delle disposizioni sul trattamento minimo. E' quindi quanto mai opportuno realizzare i dovuti calcoli poiché l'importo della pensione potrebbe risultare significativamente minore, rispetto ad un calcolo misto con il sistema retributivo. Tanto per fare un esempio, le nate negli ultimi mesi del '55 con 35 anni di contributi nel 2012, raggiungerebbero 42 anni di contributi a maggio 2019 e dovrebbero lavorare fino a luglio 2019 e 64 anni di età. In alternativa potrebbero optare per la soluzione contributiva andando in pensione subito, con decorrenza novembre 2013; in altre parole si risparmierebbero 5,5 anni di lavoro, andando tuttavia a ridurre sensibilmente l'ammontare dell'assegno pensionistico.

Un altro capitolo cardine della Riforma Fornero riguarda la fine delle pensioni di anzianità. A partire dal 2012 le pensioni saranno solo di due tipi: quella di vecchiaia ordinaria e la pensione anticipata, che sostituirà la pensione di anzianità. Scomparirà definitivamente il meccanismo delle quote (somma tra anni di età e anni interi di contributi versati), e scompariranno anche le cosiddette finestre mobili, che spostavano il collocamento a riposo di 12 mesi per i lavoratori dipendenti e 18 mesi per i lavoratori autonomi (saranno incorporate nell'innalzamento dell'età anagrafica). Le pensioni pari a tre volte il trattamento minimo

²⁷ www.alifond.it

(circa 1.400 euro), avranno, anche per il 2012 e il 2013, un'indicizzazione pari al 100% rispetto all'aumento del tasso di inflazione.

Viene invece confermata la validità del criterio "speranza di vita"²⁸ introdotto nel 2010 che prevede un allineamento automatico dei requisiti anagrafici per raggiungere l'età pensionabile alla speranza di vita. Tale criterio da solo dovrebbe garantire un sistema previdenziale pubblico in equilibrio. Ma l'obiettivo che sottende alla riforma oggetto di analisi non riguarda solo l'equilibrio dei conti pubblici ma anche l'adeguatezza della pensione di base rispetto agli standard di reddito attesi da coloro che si apprestano ad andare in quiescenza, ma anche in linea con un reddito minimo necessario per potersi dignitosamente sostenere durante la terza e quarta età. Nel breve periodo la riforma delle pensioni del Governo Monti porterà a un aumento del 5 per cento circa della forza lavoro e a una riduzione dei pensionati compresa tra il 10 e il 15 per cento. Di conseguenza, la popolazione attiva sul mercato del lavoro nei prossimi decenni sarà progressivamente più anziana, in particolare fra le donne. La sostenibilità e l'adeguatezza del nostro sistema pensionistico si giocherà allora sugli effetti che questo avrà sulla produttività della nostra economia e sulla domanda di lavoro da parte delle imprese. L'aumento dell'età di pensionamento è l'elemento caratterizzante della riforma e allinea l'Italia alle nazioni europee più virtuose nel breve periodo e la fa diventare prima della classe nel lungo. In sintesi, il provvedimento mira ad aumentare l'età di pensionamento media nei prossimi decenni attraverso un irrigidimento delle condizioni di accesso per età/anzianità contributiva e introduce dei vincoli sull'importo necessario affinché il diritto al pensionamento possa essere esercitato. Tutto ciò andrà a precludere un cospicuo aumento dell'offerta di lavoro, sia nel breve che nel medio – lungo termine: in una società dove il numero degli anziani rispetto al totale della popolazione è destinato a crescere in maniera esponenziale.

La popolazione attiva sul mercato del lavoro nei prossimi decenni, sarà quindi progressivamente più anziana. Quali le implicazioni di questo cambiamento sulla produttività della nostra economia e sulla domanda di lavoro da parte delle imprese? L'aumento dell'età media di pensionamento viene perseguito come abbiamo visto con differenti strumenti:

- la progressiva omogeneizzazione dell'età di pensionamento per vecchiaia, oggi differenziata per genere e categoria, e il suo agganciamento, con cadenza biennale, alle variazioni nell'aspettativa di vita all'età di 65 anni;
- la previsione che il diritto al pensionamento di vecchiaia possa essere esercitato solo a patto che l'importo pensionistico maturato sia pari almeno a 1.5 volte quello dell'assegno sociale;

²⁸ Il Sole 24 ore; "Novità calcolo delle pensioni";

- l'abolizione del sistema delle quote (somma di anzianità contributiva ed età) come canale di accesso al pensionamento di anzianità e la previsione di uscita in anticipo solo attraverso il raggiungimento del requisito di anzianità;
- il mantenimento della possibilità di accesso anticipato a 63 anni (indicizzati anche essi all'andamento delle aspettative di vita) per i lavoratori entrati nel mercato del lavoro successivamente al 1995, a patto che l'importo del trattamento pensionistico sia pari ad almeno 2.8 volte il trattamento minimo.

Ciò che balza agli occhi è che, eccezion fatta per i lavori usuranti, nel 2050 non si potrà andare in pensione prima di aver compiuto 66 anni e 7 mesi e l'età del pensionamento di vecchiaia sarà fissata a 69 anni e 9 mesi. Con l'innalzamento dell'età pensionabile, la riforma si preoccupa di assicurare al mercato del lavoro futuro un numero "sufficiente" di lavoratori per fronteggiare il forte aumento di quello dei pensionati: solo in questo modo, sembra essere il ragionamento, l'economia italiana sarà in grado di generare in futuro le risorse necessarie al finanziamento di pensioni adeguate e sostenibili. A causa della caduta nella fertilità registratasi nei passati decenni in Italia, si affacceranno nei prossimi decenni sul mercato del lavoro coorti di giovani lavoratori di dimensioni ridotte rispetto a quelle in uscita. La riforma va a forzare, dunque, tutti gli individui a restare più a lungo in attività; questo significa che in futuro, per contrastare la caduta del numero di lavoratori di età più giovane, l'età media della forza lavoro sarà destinata ad aumentare in misura sensibile²⁹.

Sulla carta, la riforma assegna ai pensionati prestazioni adeguate e sostenibili, ma non è naturalmente in grado di influenzare la dinamica del prodotto interno lordo, che in ultima analisi è la base sulla quale anche le pensioni vengono finanziate. Detto in altri termini, le regole pensionistiche influenzeranno nei prossimi decenni la dimensione dell'offerta complessiva del fattore lavoro. Nulla si dice sulla produttività di chi sarà sul mercato del lavoro e sulla domanda di lavoro che verrà da parte delle imprese.

²⁹ www.Oecd.org, "Pensions At A Glance", 2013, Highlights Italy, pag 1;

1.4. Previdenza Complementare

La previdenza complementare è una forma di previdenza che si aggiunge a quella obbligatoria, disciplinata nel 1993 con il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124³⁰, e riformata successivamente dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

È fondata su un sistema di finanziamento a capitalizzazione. Per ogni iscritto viene creato un conto individuale nel quale affluiscono i versamenti che vengono poi investiti nel mercato finanziario da gestori specializzati (in azioni, titoli di Stato, titoli obbligazionari, quote di fondi comuni di investimento ecc.) e che producono, nel tempo, rendimenti variabili in funzione dell'andamento dei mercati e delle scelte di gestione. Al momento del pensionamento verrà riconosciuta all'iscritto una rendita aggiuntiva alla pensione costituita dai contributi versati, comprensiva dei risultati di gestione.

È possibile, a determinate condizioni, percepire in capitale (in tutto o in parte) la prestazione maturata.

È, inoltre, possibile percepire la prestazione anche in assenza di pensione derivante dalla previdenza pubblica.

Quindi mentre la previdenza obbligatoria si basa sul criterio della "ripartizione", cioè i contributi di tutti i lavoratori servono a pagare le pensioni di tutti i pensionati, la previdenza complementare è regolata da un sistema a "capitalizzazione" dove i versamenti di ciascun lavoratore vengono autonomamente investiti dal fondo di previdenza al fine di creare la rendita.

La regolamentazione e il controllo di questa forma pensionistica complementare è affidata alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip).

La normativa vigente in Italia riconosce quattro tipologie di previdenza complementare:

- Fondi pensione negoziali o chiusi;
- Fondi pensione aperti;
- Piani individuali pensionistici;
- Fondi pensione preesistenti.

³⁰ Il presente decreto legislativo disciplina le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

La previdenza complementare a differenza di quella obbligatoria è:

- volontaria (il lavoratore può scegliere autonomamente se aderire o meno ad una forma pensionistica complementare);
- a capitalizzazione individuale (i versamenti confluiscono in conti individuali intestati ai singoli iscritti. Al momento del pensionamento sono restituiti, con i rendimenti maturati con gli investimenti, in forma di prestazione pensionistica aggiuntiva);
- a contribuzione definita (si sa quanto si versa e la prestazione finale dipende dalle somme versate e da quanto ha reso il loro investimento);
- gestita da soggetti ed enti di diritto privato.

1.5. I tre modelli: EET, ETE e TEE

In Italia, ci sono tre diverse fasi che concorrono al processo di risparmio tramite uno schema pensionistico:

- Contributo, pagato dagli iscritti e riscosso dal Fondo;
- rendimenti maturati, ritorni dell'investimento dei contributi versati e delle plusvalenze maturate dal Fondo;
- Pagamento delle prestazioni: prestazioni percepite dai pensionati al momento del pensionamento³¹.

A seconda della fase in cui avviene la transazione, possiamo identificare tre diversi modelli di tassazione:

- EET
- ETE
- TEE

³¹ Cinelli M., "Diritto della previdenza sociale", 1998, Giappichelli, Torino, pag. 25;

1.5.1.1. Modello EET (esenzione, esenzione, tassazione)

Individua il momento della tassazione solo nella fase dell'erogazione della prestazione. I contributi e i rendimenti sono esenti da tassazione nella prima e nella seconda fase e vengono tassati al momento dell'erogazione della prestazione dato che essa è formata dai contributi versati dagli iscritti e dai rendimenti conseguiti dal fondo. La maggior parte degli Stati Membri Europei si sta orientando verso il modello EET. L'adozione del nostro sistema tributario, che pure adotta l'imposizione sul reddito, di un'indicazione tipica dell'imposta sulla spesa (consistente nell'esenzione del reddito risparmiato) sembra appunto dipendere dalla propensione nella previdenza obbligatoria per un meccanismo a ripartizione nel quale il monte contributivo del periodo è utilizzato per pagare le pensioni dello stesso periodo e dall'esigenza di ricostruire artificialmente il legame, essenziale per l'approccio impositivo intertemporale, fra i contributi versati e la pensione del singolo.

A tal proposito, emerge, come avremo meglio modo di evidenziare nel corso del lavoro, una chiara differenza tra le prestazioni erogate dalle forme di previdenza complementare rispetto a quelle erogate dal sistema di previdenza obbligatoria. Nel cosiddetto "primo pilastro"³², infatti, i contributi sono "a monte" esclusi dall'imposizione personale sui redditi senza alcuna limitazione, al pari dei rendimenti figurativi che maturano nella fase di accumulo. Di conseguenza si realizza un rinvio integrale dell'attuazione del prelievo al momento della erogazione della prestazione pensionistica, secondo lo schema EET "puro" (esenzione-esenzione-tassazione).

Pur venendo il contribuente a perdere, in ogni caso, la disponibilità materiale delle somme accantonate per fini previdenziali, la natura pubblica (obbligatoria) o privata (volontaria) di tali accantonamenti non appare, difatti, il carattere dell'obbligatorietà che lo contraddistingue (che permette, tra l'altro, ad esso di assicurare un grado generale di copertura dell'intero sistema adeguato) a giustificarne ampiamente l'esenzione fiscale. L'obbligazione contributiva sorge all'atto del verificarsi delle condizioni previste dalla legge, che sono quelle stesse che determinano l'automatica costituzione del rapporto assicurativo (assunzione di un rapporto di lavoro subordinato, svolgimento di un'attività lavorativa autonoma, iscrizione ad un albo professionale o, in alcuni casi, è richiesto che il suddetto requisito venga integrato da altri elementi quali il percepimento di un reddito minimo).

L'entità dell'obbligazione contributiva soggiace alla riserva di legge e non può essere imposta per atto amministrativo; la legge tuttavia si limita a determinare le condizioni per l'esistenza dell'obbligo contributivo lasciando la quantificazione agli enti interessati in base al fabbisogno delle gestioni ed al fine di assicurare l'equilibrio finanziario.

³² Riferimento a quanto detto sopra;

L'importo delle contribuzioni varia in relazione a vari elementi (retribuzione, reddito d'impresa, qualifica del lavoratore etc.) senza considerare il rischio per i premi per l'assicurazione obbligatori contro gli infortuni che sono invece determinati in relazione al rischio connesso alle singole lavorazioni.

La Commissione europea ha espresso l'auspicio dell'armonizzazione dei regimi pensionistici degli Stati membri al sistema EET contribuendo di fatto a ridurre le discordanze che possono determinare sia casi di doppia imposizione che casi di *White income*³³.

La commissione europea ben evidenzia i rischi di doppia imposizione *White income* in presenza a livello comunitario di più modelli di tassazione. Si pensi al caso in cui un cittadino matura i propri diritti pensionistici in uno Stato TEE e successivamente trasferisca la sua residenza in uno Stato che applica il metodo EET. In tal caso sarà soggetto ad una duplice imposizione, poiché nella fase di accumulo non ha avuto diritto a sgravi fiscali sui contributi versati, e in fase di erogazione le prestazioni pensionistiche saranno tassate. Diversamente vi sarà una doppia non tassazione se accumulerà la propria pensione in uno Stato EET, e trasferirà la propria residenza in uno Stato TEE. In tal caso, da una parte, avrà la possibilità di dedurre i contributi ai fondi pensioni, dall'altra, al momento dell'erogazione la prestazione pensionistica non sarà tassata. E' evidente che l'allineamento di tutti i Paesi membri al metodo EET non eliminerebbe tutti gli ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori e alla libera erogazione transfrontaliera di servizi pensionistici. In diversi Stati membri sono presenti discriminazioni relativamente alla impossibilità di dedurre i contributi versati a fondi pensione che hanno sede in un altro Stato membro.

1.5.1.2. Modello ETE (esenzione, tassazione, esenzione)

Il modello ETE prevede l'applicazione del prelievo nella fase di maturazione dei rendimenti maturati in capo al fondo, lasciando in esenzione quindi la fase contributiva e quella di riscossione.

³³ G. Gaboardi, "Fondi pensione: strumenti per l'uso", FrancoAngeli, Milano, 1997, cap 6 "Prestazioni", pag 9;

1.5.1.3. Modello TEE (tassazione, esenzione, esenzione)

Il momento impositivo è anticipato alla fase di contribuzione al fondo, con correlata esenzione da tassazione tanto dei redditi quanto delle prestazioni previdenziali. Questo modello viene utilizzato per lo più in Germania e Lussemburgo³⁴.

1.6. Fiscalità

Le pensioni pubbliche, così come i redditi da lavoro, sono soggette all'imposizione fiscale.

L'Inps applica l'imposizione sostituendosi al fisco, effettuando sulla pensione una trattenuta mensile a titolo di imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF).

La tassazione viene calcolata sulla base di aliquote proporzionali divise per fasce di reddito (scaglioni): più alto è il reddito, maggiore è l'aliquota applicata.³⁵

Reddito		Aliquota percentuale		
		fino a	15.000,00	23%
Oltre	15.000,00	fino a	28.000,00	27%
Oltre	28.000,00	fino a	55.000,00	38%
Oltre	55.000,00	fino a	75.000,00	41%
Oltre	75.000,00			43%

Il pensionato può richiedere le detrazioni d'imposta previste sulla pensione per i familiari a carico.

Un familiare è a carico quando il suo reddito non supera i 2.840,51 euro annui lordi. Le detrazioni fiscali vengono riconosciute sulla base di scaglioni di reddito: più alto è il reddito, minori sono le detrazioni. Le detrazioni riducono l'imposizione che si dovrebbe avere se si applicasse esclusivamente la tassazione lorda.

³⁴ www.ilsole24ore.it

³⁵ www.insp.fiscalità.it

Nel caso in cui il pensionato sia titolare di due o più pensioni, le ritenute fiscali sono calcolate in base all'importo totale anche se sono diversi gli Enti che le erogano. Se la situazione fiscale muta (ad esempio perché la pensione aumenta o diminuisce, ovvero perché si diventa titolari di una nuova pensione) l'imposizione viene adeguata nel corso dell'anno.

A questa trattenuta fiscale si aggiungono le addizionali regionale e comunale, sulla base delle aliquote stabilite da ciascuna regione e da ciascun comune.

Le ritenute fiscali sono applicate anche sulle pensioni dei soggetti che risiedono all'estero, tranne nel caso in cui gli Stati si siano accordati per evitare che alla stessa persona debba pagare le imposte in due Paesi diversi³⁶.

Sono escluse dall'imposizione le seguenti prestazioni assistenziali:

- le pensioni sociali
- gli assegni sociali³⁷
- le prestazioni agli invalidi civili, ciechi e sordomuti

1.6.1.1. Tassazione fonti pensionistiche complementari

L'attuazione della nuova disciplina delle forme pensionistiche complementari, stabilita dal Decreto legislativo 252/05, interviene sulle modalità di finanziamento, di erogazione delle prestazioni e anticipazioni. Andiamo ora ad elencare le principali novità in materia di previdenza complementare introdotte dal decreto che si possono sintetizzare in:

- Conferimento del TFR per i lavoratori dipendenti, anche tramite il meccanismo del silenzio/assenso;
- nuovo regime delle prestazioni;
- nuova fiscalità, sia in fase di contribuzione che in fase di prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2007, grazie alle disposizioni che prevedono il conferimento, con modalità tacite, del TFR, oltre alle quote contributive a carico del lavoratore e, ove previsto, del datore di lavoro.

Grazie all'introduzione e l'attuazione di questo decreto legge, i lavoratori possono decidere, con una manifestazione esplicita di volontà, se conferire l'intero importo del TFR ad una qualsiasi delle forme di

³⁶ www.lavoro.gov.it

³⁷ E' una forma di sostegno economico disposto per chi raggiunge determinati requisiti Inps;

previdenza complementare, scelta tra quelle esistenti, oppure se mantenerlo presso il proprio datore di lavoro.

Qualora si dovesse scegliere il secondo caso, il lavoratore potrà comunque, in un secondo momento, modificare la scelta effettuata, procedendo al conferimento del TFR ad una forma di previdenza complementare.

In mancanza di una manifestazione esplicita di volontà, nei termini sopra indicati, si attiverà il conferimento tacito del TFR, quest'ultimo sarà conferito alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi, che trovano applicazione per quell'azienda, a decorrere dal mese successivo alla scadenza dei sei mesi previsti. Qualora non sia possibile procedere nei termini di cui sopra il datore di lavoro sarà tenuto a trasferire il TFR maturato alla forma pensionistica complementare costituita presso l'INPS³⁸.

Passiamo ora ad analizzare le novità relative alle prestazioni. Possiamo individuare due tipologie di prestazioni: quelle finali e quelle erogabili nel periodo di contribuzione.

Le prestazioni pensionistiche finali, in forma di rendita o di capitale, possono essere richieste a partire dal momento della maturazione del diritto alla richiesta delle prestazioni pensionistiche obbligatorie con un minimo di 5 anni di partecipazione alle forme, fatta salva la possibilità di anticipo massimo di cinque anni, rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni di base, nel caso di invalidità totale e permanente che comporti la cessazione dell'attività lavorativa e l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Le prestazioni pensionistiche possono essere erogate in rendita o in capitale (fino ad un massimo del 50% del montante finale accumulato).

Il decreto introduce variazioni anche alle possibili opzioni che può esercitare il dipendente in caso di perdita dei requisiti di partecipazione alla forma previdenziale. In questo caso, l'aderente può richiedere:

- il trasferimento ad altra forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore acceda in relazione alla nuova attività;
- il riscatto parziale, nella misura del 50% della posizione individuale maturata, nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi, ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;
- il riscatto totale per invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi.

³⁸ www.camera.it;

Il quadro del trattamento tributario delle prestazioni, in capitale e in rendita, diviene il seguente:

- a) Tutte le prestazioni pensionistiche complementari siano esse in rendita o in capitale sono assoggettate ad un'imposta sostitutiva dell'imposta sui redditi mediante ritenuta alla fonte nella misura del 15%;
- b) L'imposta sostitutiva si riduce a partire dal 16° anno di contribuzione alla forma pensionistica complementare nella misura dello 0,30% per anno, fino al limite minimo del 9%, corrispondente ad una contribuzione di 35 anni di iscrizione;
- c) L'imposta sostitutiva si applica sull'imponibile maturato alla data di accesso alla prestazione pensionistica complementare, imponibile corrispondente al montante maturato esclusi i contributi non dedotti e i rendimenti finanziari già assoggettati ad imposta;
- d) In caso di prestazione in capitale la tassazione sostitutiva è applicata in via definitiva al momento di erogazione della prestazione;
- e) In caso di prestazione in rendita l'imposta sostitutiva è applicata volta per volta sull'ammontare della prestazione erogata mentre continua ad applicarsi l'imposta del 26%(già 12,50%) sui redditi finanziari maturati successivamente all'erogazione della rendita stessa³⁹.

Sappiamo che per quanto riguarda le anticipazioni, vi è la possibilità per il lavoratore che abbia conferito il TFR, il diritto ad ottenere un'anticipazione della posizione individuale maturata, secondo le seguenti modalità:

- in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- dopo otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto o per ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- dopo otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30%, per ulteriori esigenze degli aderenti.

Le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75% della posizione previdenziale (contributi, TFR e rendimenti). ⁴⁰

³⁹ Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", Isedi Editore, Torino, 2000;

⁴⁰ www.milanofinanza.it;

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per l'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari.

La fattispecie delle anticipazioni è regolata dall'art. 11, che individua due distinti regimi tributari:

1. le anticipazioni per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, ai coniugi o ai figli sono assoggettate ad una ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 15% che si riduce a partire dal 16° anno di contribuzione alla forma pensionistica complementare nella misura dello 0,30% per anno.
2. le anticipazioni per acquisto, per sé o per i figli, o ristrutturazione della prima casa di abitazione e per ulteriori esigenze dell'aderente sono assoggettate ad una ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 23%.

La tassazione delle forme pensionistiche complementari, dette anche fondi pensione, è stata modificata dalla Legge di stabilità 2015⁴¹. I cambiamenti più significativi sono stati riassunti da una circolare del 12 febbraio 2015 da parte dell'Agenzia delle Entrate:

- nuova percentuale dell'imposta sostitutiva sul risultato di gestione maturato nel periodo di imposta;
- modalità di calcolo della base imponibile su cui applicare l'imposta stessa per tenere conto degli investimenti effettuati dai fondi pensione in titoli di Stato, in cui redditi sono soggetti alla confermata aliquota del 12,50%. Per quanto riguarda il primo punto, la Legge di Stabilità ha aumentato dall'11,50% al 20% la misura dell'imposta sostitutiva da applicare sul risultato di gestione maturato nel periodo di imposta dalle forme di previdenza complementare con effetto dal 1° gennaio 2014.

Tale aumento riguarda tutte le forme di previdenza complementare, ossia:

- i fondi pensione a contribuzione definita (cioè quelli per cui è certa l'entità dei contributi ma non l'entità della prestazione);

⁴¹ Presidenza del Governo, disegno di legge;

- i fondi pensione a prestazione definita (è certa l'entità della prestazione, ma l'entità dei contributi varia a seconda delle esigenze del gestore del fondo);
- le forme pensionistiche individuali;
- i cosiddetti "vecchi fondi pensione".

Per quanto riguarda il secondo punto, la Legge di Stabilità 2015 ha disciplinato la modalità di determinazione della base imponibile del predetto risultato di gestione delle forme di previdenza complementare, in modo tale da assicurare che i redditi dei titoli del debito pubblico italiani e di Paesi collaborativi, percepiti da forme pensionistiche complementari, siano sottoposti ad imposizione nella misura del 12,50%. Per non penalizzare da un punto di vista fiscale questo tipo di investimenti da parte dei fondi pensione, i redditi dei titoli di Stato concorrono alla formazione della base imponibile nella misura del 62,50%. La base imponibile del risultato di gestione delle forme di previdenza complementare è costituita dai redditi effettivamente derivanti dal possesso di questi titoli, realizzati nel corso periodo d'imposta, inclusi quelli maturati al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Sono soggetti ad aliquota al 12,50% anche gli investimenti indiretti in titoli pubblici effettuati dai fondi pensione tramite Organismi di investimento collettivo del risparmio (Oicr⁴²) e contratti di assicurazione. Inoltre, non si applicano ai fondi pensione la maggior parte dei prelievi a monte sui redditi di capitale da essi percepiti (ad eccezione dei casi in cui specifiche norme dispongono diversamente). I fondi pensione assumono in altri termini, la qualifica di soggetto cosiddetto lordista⁴³.

La Legge di stabilità 2015 non ha modificato le norme fiscali della previdenza complementare sia in fase di versamento sia in fase di erogazione. Rimangono quindi confermate:

- la deducibilità dei versamenti al fondo pensione fino ad un massimo di 5.164 € all'anno;
- la tassazione agevolata al momento della prestazione previdenziale (sia in forma di capitale, che in forma di rendita): sui contributi versati verrà applicata una tassazione massima del 15% che potrà essere ridotta di uno 0,30% per ogni anno di iscrizione successivo al 15esimo fino al raggiungimento di una tassazione finale minima del 9%.

1.7. L'evoluzione della previdenza in Europa

⁴² Gli OICR, sono organismi con forma giuridica variabile che investono in strumenti finanziari o altre attività somme di denaro raccolte tra il pubblico di risparmiatori, operando secondo il principio della ripartizione dei rischi;

⁴³ Cesari R., "I fondi pensione", IL SOLE 24 ORE, 2007, edizione Il Mulino, Bologna, cap 2, pag 37;

La riforma del sistema previdenziale italiano si inserisce all'interno di un più ampio processo di rinnovamento dei sistemi pensionistici che sta interessando tutti i Paesi della Comunità Europea.

L'obiettivo di conservare un elevato livello di protezione sociale, contenendone al tempo stesso il costo, pone il problema del finanziamento delle prestazioni pensionistiche, soprattutto a fronte del rallentamento della crescita economica e delle forti pressioni demografiche. In accordo con quanto previsto dal Libro Verde della Commissione del 10 giugno 1997⁴⁴, tutti i Paesi della UE stanno convergendo verso un modello previdenziale misto, in base al quale a un sistema pubblico a ripartizione si affianca un sistema integrativo a capitalizzazione, in forma sia collettiva che individuale.

Pur nella loro diversità e con le dovute eccezioni, i sistemi previdenziali integrativi dei Paesi dell'Unione sono accomunati da una serie d'importanti caratteristiche:

- il sistema di finanziamento a capitalizzazione;
- l'adesione volontaria dei lavoratori a piani pensionistici costituiti dai datori di lavoro o dalle organizzazioni sindacali;
- l'ammissione alla gestione dei fondi pensione di una molteplicità di investitori istituzionali;
- la separazione del patrimonio dei fondi da quello delle aziende che li costituiscono;
- la predisposizione di forme di tutela dei diritti maturati dai lavoratori, attraverso l'implementazione di strumenti tesi a garantire la solvibilità dei fondi;
- le prestazioni pensionistiche in forma di rendita vitalizia, con la possibilità di riscattare una parte del montante maturato in forma di capitale;
- la tendenza a una graduale estensione degli strumenti pensionistici di natura collettiva a un'ampia platea di potenziali aderenti, inclusi i familiari dei lavoratori e, più in generale, chi non dispone di un reddito da lavoro;
- la sempre maggiore importanza rivestita dagli strumenti previdenziali a carattere individuale;
- la presenza di agevolazioni di natura fiscale per promuovere un'ampia adesione ai piani previdenziali privati, soprattutto da parte dei lavoratori a basso reddito⁴⁵

1.8. Scenari futuri

⁴⁴ Eur-Lex, documento n° 31997L0036;

⁴⁵ Marinelli N., "i fondi pensione in Italia, aspetti peculiari e confronti internazionali", 2011, Milano, cap 1;

Nel 2030 il sistema pensionistico italiano potrebbe implodere⁴⁶. Questa data non è casuale ma ha delle fondamenta ben precise: è l'anno in cui andranno in pensione i figli del baby boom, cioè i nati nel biennio 1964-65, quando l'Italia nel pieno miracolo economico partorì oltre un milione di bambini. Quei bambini, al compimento dei 66-67 anni, busseranno alla porta dell'Inps. Un picco di richieste che si tradurrà in uno choc, soprattutto se la crescita economica rimarrà modesta. Il periodo più critico arriva fino al 2035. Poi, se le casse dell'Inps reggeranno, anno dopo anno la situazione dovrebbe migliorare per stabilizzarsi tra il 2048 e il 2060. Questa stabilizzazione è dovuta ad un fattore ben preciso, ossia la scarsa natalità del nostro paese. Infatti, dopo gli anni del boom demografico del 1964-65, l'Italia ha fatto sempre meno figli, tante che nel 2015 ha toccato il nuovo minimo storico dall'Unità: 488 mila nati.

Un altro dato che fa vacillare il sistema previdenziale italiano è il rapporto tra la popolazione attiva (compresa tra i 20 e i 65 anni) e i pensionati, il quale si raddoppierà nel giro di una generazione. La percentuale di pensionati rispetto ai lavoratori passerà dal 37% di oggi al 65% nel 2040

Questo vuol dire che il carico previdenziale sarà il doppio rispetto a quello attuale. A parità di condizioni, in pratica, servirebbe raddoppiare la produttività. I 16 milioni di pensionati di oggi aumenteranno fino a 20 milioni, in meno di 25 anni.

Gli over 95 passeranno dai 150 mila di oggi a quasi 1,3 milioni del 2063.

Il futuro pensionistico dei Millenials⁴⁷ è a grave rischio di povertà.

Si tratta della conclusione raggiunta da un nuovo studio ad opera di Censis e Confcooperative su "Millenials, lavoro povero e pensioni". Secondo questa ricerca, a gravare sui futuri assegni sarebbero le attuali dinamiche del mondo del lavoro, che prevedono ingressi sempre più ritardati nella fase attiva della vita e stipendi bassi. Questo combinato produce inevitabilmente una contribuzione bassa e discontinua, generando così un mix potenzialmente esplosivo per i futuri pensionati. Sulla base di questi presupposti, il dossier mette in luce una vera e propria discriminazione generazionale, tanto che chi otterrà l'uscita dal lavoro nel 2050 potrebbe ritrovarsi con un tasso di sostituzione rispetto all'ultimo stipendio inferiore al 70%.

⁴⁶ La Stampa, "L'anno zero delle pensioni";

⁴⁷ Generazione nata tra metà anni ottanta e i primi anni duemila;

Cap 2
I fondi pensione

2. I Fondi Pensione

2.1 Definizione e caratteristiche

Per Fondi Pensione si intendono quegli organismi che erogano trattamenti pensionistici complementari del sistema pensionistico obbligatorio. Essi sono caratterizzati dalla funzione previdenziale per la realizzazione, in concorso con la previdenza obbligatoria, degli obiettivi di cui all'art. 38 della Costituzione⁴⁸. I fondi pensione hanno, tuttavia, ulteriori finalità di tipo economico – finanziario, infatti avendo a disposizione ingenti quantità di risorse finanziarie essi sono considerati investitori istituzionali di tipo collettivo, a lungo termine, assimilabili sotto tale profilo ai fondi comuni d'investimento. Vediamo ora come la previdenza complementare sia mutato nel tempo.

La prima disciplina della previdenza complementare risale al D.Lgs. 124/1993, denominato "Disciplina delle forme pensionistiche complementari", sebbene già in precedenza esistessero "fondi pensione" interni ed esterni, per specifiche categorie di lavoratori o aziende. All'inizio degli anni novanta era, infatti, maturata la consapevolezza della necessità di una riforma dell'intero sistema pensionistico nell'ottica di ridurre l'entità delle prestazioni previdenziali erogate dallo Stato, assicurando comunque adeguati livelli sia di entrate fiscali sia di copertura previdenziale. In linea con quanto sopra, al D.Lgs. 124/1993 (e alla relativa legge delega n. 421/1992) va il merito di aver fissato i principi cardine della disciplina (volontarietà dell'adesione; rilevanza della contrattazione o iniziativa collettiva anche unilaterale dei lavoratori; capitalizzazione del risparmio; autonomia regolamentare; etc); principi rimasti inalterati nei successivi provvedimenti di riforma.

D'altro canto, il trattamento fiscale stabilito, ritenuto penalizzante, ha costituito la premessa dei provvedimenti di modifica ed integrazione del D.Lgs 124/1993 aventi quale scopo dichiarato quello di incentivare l'adesione a tali forme pensionistiche. Il limitato successo di tali interventi ha costituito la premessa del D.Lgs. 252/2005, recante una riforma complessiva della previdenza complementare; riforma finalizzata allo sviluppo della previdenza complementare da realizzarsi anche attraverso l'incremento dei flussi di finanziamento a questa diretta (in primis con il conferimento del TFR maturando, salvo esplicito dissenso del lavoratore). D'altro canto, gli elementi più qualificanti della riforma non si rinvengono tanto

⁴⁸ Costituzione italiana, art 38, "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".

nelle norme che perseguono direttamente le finalità sopra indicate, quanto in quelle disposizioni che, ridisegnando l'assetto complessivo della previdenza complementare, equiparando le forme pensionistiche complementari sotto il profilo della libertà di adesione, portabilità dei contributi datoriali, disciplina di trasparenza, sistema di vigilanza, etc.

L'adesione alla previdenza complementare è libera e volontaria. Tale libertà si coniuga sia nella libertà di decidere se aderire, sia nella libertà di scegliere la/le forma/e complementare/i cui aderire. La libertà di adesione è individuale e si realizza in capo a ciascun destinatario anche nel caso di adesione su base collettiva⁴⁹.

I destinatari delle forme pensionistiche complementari sono:

- a) tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, a tempo determinato e indeterminato;
- b) i lavoratori autonomi;
- c) i soci lavoratori di cooperative anche unitamente ai dipendenti delle stesse;
- d) i soggetti che, in base alla relativa disciplina avrebbero titolo per iscriversi al Fondo di previdenza per le persone che svolgono, senza vincoli di subordinazione, lavori non retribuiti nell'ambito familiare (cd. casalinghe).

Alle forme pensionistiche complementari individuali possono altresì aderire anche soggetti diversi da quelli elencati, quali i soggetti privi di reddito di lavoro. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari si attua mediante il versamento di contributi posti a carico del lavoratore e (se esistente) del datore di lavoro, oltre che attraverso il conferimento del TFR. Nell'ottica di incentivare l'adesione, è previsto che l'entità della contribuzione sia liberamente determinabile dal lavoratore, sebbene le fonti istitutive delle forme collettive possano fissare misura minima e modalità della contribuzione a carico del datore di lavoro e dei lavoratori. In linea generale, per la gestione finanziaria delle risorse raccolte, i fondi pensione devono rivolgersi a soggetti esterni, in possesso di determinati requisiti di professionalità, selezionati nell'ambito di categorie tassativamente elencate, mediante la stipula di apposite convenzioni⁵⁰. Infatti, la gestione diretta delle risorse è residuale e consentita ai fondi istituiti a favore dei dipendenti delle autorità preposte alla vigilanza dei gestori, nonché a tutti gli altri fondi, ma limitatamente all'investimento in determinati prodotti finanziari (azioni o quote di società immobiliari, quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi,

⁴⁹ Gaboardi G., "Fondi pensione: strumenti per l'uso", FrancoAngeli Editore, Milano;

⁵⁰ Cesari R., "I fondi pensione", IL SOLE 24 ORE, 2007, edizione Il Mulino, Bologna, cap. 4 "Come funzionano i fondi pensione, pag 61;

etc).

Diverso il discorso per i fondi pensione aperti e le forme pensionistiche individuali, per i quali il soggetto istitutore (sia esso una SIM, SGR, banche e imprese di assicurazione) è legittimato a gestire direttamente le risorse raccolte. I soggetti esterni ai quali le forme pensionistiche complementari a contributi definiti possono affidare la gestione finanziaria delle proprie risorse sono quelli autorizzati alla prestazione del servizio di gestione di portafogli, nonché le imprese assicurative e le Società di Gestione del Risparmio. Viceversa, la gestione finanziaria delle risorse raccolte dalle forme pensionistiche complementari a benefici definiti deve essere affidata a compagnie assicurative. Nell'adempiere alla propria funzione, i gestori professionali sono sottoposti alla specifica disciplina per essi dettata oltre che alla vigilanza delle rispettive autorità, salva l'applicazione della disciplina speciale applicabile ai fondi pensione anche in materia di limiti agli investimenti. I fondi pensione rimangono titolari dei valori e delle disponibilità conferiti in gestione, salva la facoltà di concludere accordi diversi con i gestori. In ogni caso, valori e disponibilità conferiti in gestione costituiscono patrimonio separato e autonomo, devono essere contabilizzati a valori correnti, non possono essere distratti dal fine cui sono destinati, né essere oggetto di esecuzione da parte dei creditori del gestore ovvero essere coinvolti in procedure concorsuali relative al gestore.⁵¹Le risorse dei fondi pensione affidate in gestione devono comunque essere depositate presso una banca depositaria distinta dal gestore. Analogamente a quanto avviene per la gestione finanziaria anche l'erogazione delle prestazioni avviene sulla base di convenzioni stipulate con una o più compagnie assicurative. Fanno eccezione le forme pensionistiche complementari attuate mediante assicurazioni sulla vita e quelle a benefici definiti, per le quali la fase di gestione e la fase di erogazione coincidono in capo al medesimo soggetto. Inoltre, è prevista la possibilità che il fondo sia autorizzato dalla COVIP ad erogare direttamente le prestazioni, ma solo in via speciale. Requisiti e modalità di accesso alle prestazioni delle forme pensionistiche complementari sono determinate dalle fonti costitutive; tuttavia, il D.Lgs 25272005, prevede che il diritto alla prestazione si acquisisca al momento di maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni obbligatorie e a condizione che il lavoratore aderisca da almeno cinque anni al fondo pensione. La prestazione pensionistica può essere erogata sia sotto forma di rendita periodica sia (al ricorrere di condizioni determinate), in forma di capitale, nei limiti del cinquanta per cento del montante finale accumulato.

L'autorità di vigilanza sulle forme pensionistiche complementari è la COVIP, la cui commissione è composta da un Presidente e quattro commissari, nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali sentito il Ministro dell'Economia e delle Finanze. La COVIP concentra in sé la vigilanza su tutte le forme pensionistiche complementari, per la tutela degli iscritti

⁵¹ www.assofondipensione.it;

e dei beneficiari e del buon funzionamento del sistema di previdenza complementare, a tal fine disponendo di poteri autorizzativi, regolamentari, informativi ed ispettivi. Essa opera nel quadro di “direttive generali” adottate, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, e dal Ministero del Lavoro. A quest'ultimo, compete, “l'alta vigilanza” sul settore della previdenza complementare.

2.2 Tipologie

Nel panorama italiano, esistono diverse tipologie di fondi pensione che si differenziano tra loro per la gestione e la destinazione. Le tipologie esistenti sono le seguenti⁵²:

- Fondi pensione chiusi: fondi riservati solo a categorie di lavoratori;
- Fondi pensione aperti: fondi gestiti da banche, assicurazioni o altri enti che sono disponibili ad erogare il servizio a tutte le tipologie di lavoratori, siano essi dipendenti pubblici, privati o autonomi;
- PIP(piani individuali pensionistici): un piano di pensione complementare ideato per la persona che lo richiede e strutturato secondo le sue esigenze.

I fondi pensioni aperti possono essere creati da differenti istituti, che poi effettueranno anche la gestione dello stesso. In Italia sono autorizzati a creare un fondo pensione aperto i seguenti istituti:

1. Banche;
2. Società di gestione del risparmio;
3. SIM (Società Investimento Mobiliare)
4. Società fiduciarie autorizzate;
5. Compagnie di Assicurazione;
6. Imprese di investimento comunitarie.

⁵² Covip, documento “regolamentazione fondi pensione”;

2.2.1.1 Fondi Pensione aperti

I Fondi pensione aperti sono forme pensionistiche complementari alle quali, come suggerisce il termine “aperti”, possono iscriversi tutti coloro che, indipendentemente dalla situazione lavorativa (lavoratore dipendente o autonomo/libero professionista), intendano costruirsi una rendita integrativa della pensione di base.

I Fondi pensione aperti sono costituiti sotto forma di patrimonio separato e autonomo rispetto a quello della società che li istituisce.

L'attività del Fondo pensione è disciplinata dal Regolamento. Questo documento definisce gli elementi identificativi del Fondo (denominazione, istituzione e scopo), le caratteristiche (l'importo dei contributi, il metodo di calcolo delle prestazioni, a contribuzione definita, le politiche di investimento, le spese per la partecipazione a carico dei destinatari), i profili organizzativi (il Responsabile del Fondo pensione e la struttura amministrativa), i rapporti con gli aderenti (modalità di adesione, le informazioni da fornire agli iscritti).

L'adesione a un Fondo pensione aperto è volontaria e non è necessariamente legata alla condizione lavorativa; si può aderire anche se al momento non si svolge alcuna attività lavorativa.⁵³

Il lavoratore dipendente privato può aderire al Fondo aperto in due modi:

- Su base individuale (adesione individuale);
- Su base collettiva (adesione collettiva), lavoratori appartenenti a una determinata impresa possono aderire al Fondo pensione aperto secondo quanto stabilito dai contratti di lavoro, dagli accordi o dai regolamenti aziendali.

Oltre all'adesione spontanea, esiste quella in forma “tacita”, infatti, se il lavoratore non esprime, nei termini previsti, la scelta in merito alla destinazione del proprio TFR viene iscritto al Fondo pensione aperto individuato dall'accordo/regolamento aziendale automaticamente.

⁵³ Gaboardi G., “Fondi pensione: strumenti per l'uso”, FrancoAngeli Editore, Milano;

È possibile, inoltre, iscrivere i familiari a carico (i cosiddetti “fiscamente a carico”) se il Regolamento del Fondo lo prevede anche quando non si è iscritti a propria volta. In questo caso, quello della forma collettiva, un dipendente pubblico non può aderire in forma collettiva, ma solo in forma individuale.

Una volta trascorsi due anni dall’adesione, l’iscritto ha la facoltà di richiedere il trasferimento della posizione maturata presso un’altra forma pensionistica complementare, senza sostenere oneri accessori. Prima di esercitare questa facoltà, chi ha aderito in forma collettiva è opportuno che verifichi la possibilità discontinuare a usufruire del contributo dell’azienda, in quanto il regolamento interno può variare da impresa ad impresa⁵⁴.

2.2.1.2 Fondi pensione chiusi

Introduciamo ora i Fondi Pensione Chiusi o Negoziali, i quali sono una delle opzioni a disposizione di chi vuole costruirsi una pensione integrativa.

Nascono dalla collaborazione tra le associazioni dei datori di lavoro e le associazioni sindacali. Per questo motivo si definiscono anche “Fondi di categoria”⁵⁵.

A differenza dei Fondi pensione aperti, l’accesso potrà avvenire solo se si appartiene alla categoria associata al Fondo.

Per accedervi è quindi necessario essere un lavoratore dipendente, inquadrato in una determinata categoria professionale.

La contribuzione a questi fondi è data dalla somma del TFR, di un contributo personale e del contributo del datore di lavoro.

La scelta se aderire o meno al Fondo Negoziale deve essere confermata entro 6 mesi dall’assunzione e, se si decide di procedere, vi è la necessità di scegliere anche la tipologia di rischio legata all’investimento.

Mediante ci si potrà trovare davanti almeno 3 opzioni, una conservativa, una media e una aggressiva. Queste opzioni si chiamano “comparti”.

Scegliere il giusto comparto significa capire qual è la propria propensione al rischio. Ovviamente maggiore sarà il rischio, più alto sarà il ritorno finale.

Bisogna ricordare che la decisione di aderire ad un Fondo Pensione Negoziale è irreversibile, quindi una volta avvenuta l’adesione, non si può più tornare indietro.

⁵⁴ Marchetti F., “Specialised Master Programmes Diritto Tributario, Contabilità e Pianificazione Fiscale”, Roma, 2017;

⁵⁵ Milano Finanza; “TFR e fondi pensione”;

Se invece si dovesse decidere di tenere il TFR in azienda, si può cambiare idea e aderire ad un Fondo in qualsiasi momento.

Se non si esprime un parere sulla destinazione del TFR, vale “l’assenso tacito”, per cui verrà automaticamente confluito nel Fondo Negoziale di categoria.

Vi è, inoltre, la possibilità di decidere se inserire o meno un familiare (moglie/marito o figli) all’interno del fondo pensione, purché sia fiscalmente a carico⁵⁶.

Al momento del pensionamento si avranno due opzioni:

1. Ricevere il capitale accumulato in un’unica soluzione;
2. Ricevere una rendita mensile.

Il risparmio attribuibile ai Fondi pensione chiusi è da attribuire alle possibilità di:

1. Deducibilità sui contributi versati;
2. Tassazione sulla pensione percepita.

Una delle maggiori forme di deduzione è attribuibile alla possibilità di dedurre dalle tasse (cioè abbassare il reddito imponibile) l’importo totale dei contributi versati, fino ad un massimo di 5.164 €.

Va considerato, inoltre, che la legge equipara il rendimento derivante dai fondi pensione ad una rendita finanziaria, applicando, peraltro, una tassazione più bassa di quella prevista per i redditi finanziari (20% in luogo di 26%). Per incentivare le persone a sfruttare questa opzione, inoltre, il legislatore ha previsto la tassazione delle prestazioni al 15%, dando la possibilità di scendere ulteriormente. Infatti, dopo il quindicesimo anno di contribuzione al Fondo, ogni anno successivo viene decurtato uno 0,30%, fino al limite massimo di risparmio del 6% ($6\% \div 0,30\% = 20$ anni di contribuzione ulteriore).

Perciò, qualora si dovesse rimanere fedeli al Fondo almeno per 35 anni (15 iniziali + 20 successivi) la tassazione finale sarà del 9% ($15\% - 6\% = 9\%$)⁵⁷.

Come si può notare, l’incentivo fiscale aumenta con il passare degli anni di adesione al fondo, quindi il livello di anzianità influisce pesantemente sulla scelta di adesione o meno.

2.2.1.2.1.1 L’accesso al capitale

Come detto in precedenza, esistono due possibilità per ottenere prima del tempo i soldi investiti nel fondo pensione. Questi sono:

⁵⁶ Familiari il cui reddito annuale non ha superato i 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili il contribuente può contare sulle specifiche detrazioni per carichi di famiglia, e detrazioni per spese sostenute;

⁵⁷ Prof. Fabio Marchetti; “Il regime fiscale del TFR e della Previdenza Complementare”;

1. Anticipo parziale;
2. Riscatto del 100%.

L'anticipo parziale può essere richiesto solo in casi particolari, tra cui:

1. Anticipo del 75% per ristrutturazione o acquisto della casa per se o per i propri figli. Nel caso in cui siano trascorsi almeno 8 anni;
2. Anticipo del 75% per spese mediche per se o per i familiari, anche prima degli 8 anni;
3. Anticipo del 50% in caso di cassa integrazione o mobilità. Si può accedere anche in caso di disoccupazione, ma solo tra i 12 e i 48 mesi di non lavoro. Non prima e non dopo;
4. Anticipo del 30% senza giustificazioni particolari, ma non prima dell'8 anno di contribuzione.⁵⁸

Per quanto riguarda invece il riscatto al 100%, vi sono alcuni casi particolari in cui è possibile recuperare tutti i soldi accantonati:

1. Disoccupazione da più di 4 anni;
2. Perdita della capacità lavorativa per invalidità permanente ad oltre 1/3;
3. Il riscatto verrà effettuato dagli eredi;
4. Cambio lavoro e quindi categoria, ma solo a fronte di una tassa specifica.

2.2.1.3 Piani Individuali pensionistici

I PIP, Piani Individuali Pensionistici di tipo assicurativo, sono forme pensionistiche complementari esclusivamente individuali rivolte a tutti coloro che, indipendentemente dalla propria situazione lavorativa, intendono costruirsi una rendita integrativa. A differenza dei fondi pensione, sono emessi dalle società di assicurazione, ma proprio come i fondi pensione sono gestiti attraverso un patrimonio autonomo e separato con l'unico obiettivo di ripagare e dare un profitto a tutti i risparmiatori che decidono di iscriversi.

Come i fondi pensione aperti, anche i Pip sono costituiti sotto forma di patrimoni separati e autonomi rispetto a quello dell'impresa di assicurazione che li istituisce e sono destinati esclusivamente al pagamento delle prestazioni agli iscritti; non possono essere utilizzati per soddisfare i diritti vantati dai creditori della società in caso di fallimento di quest'ultima⁵⁹.

⁵⁸ Cesari R., "I fondi pensione", IL SOLE 24 ORE, editore Il Mulino, Bologna, 2007, cap. 4 "Come funzionano i fondi pensione", pag 60;

⁵⁹ Covip; "PIP, piani individualistici pensionistici";

Il funzionamento dei Piani Individuali Pensionistici avviene seguendo quanto stabilito dal regolamento interno di ogni fondo, che ne stabilisce ogni dettaglio, dalla sua costituzione all'importo dei contributi che il risparmiatore è chiamato a versare, insieme alle modalità di calcolo della rendita e al tipo di investimento che il fondo PIP andrà a fare attraverso il mercato assicurativo per generare profitto. All'interno del documento è definita inoltre l'identità del gestore del fondo, le responsabilità e diritti e doveri sia del Piano Individuale Pensionistico che del risparmiatore che decide di investirvi.

Le diverse tipologie di Piani Individuali Pensionistici si distinguono attraverso il contratto stipulato prima dell'adesione, il che indica al risparmiatore quale investimento assicurativo applica il gestore del PIP per generare profitto:

- PIP con assicurazione sulla vita: detto in gergo "contratti assicurativi di ramo I", il profitto del fondo dedicato al risparmiatore è dato da una o diverse gestioni interne all'impresa assicurativa a cui si è rivolti;
- PIP con polizze unit linked: attraverso un contratto assicurativo di ramo III la rivalutazione della posizione del risparmiatore è data direttamente dall'ammontare della quota del privato che può vantare su uno o diversi fondi appartenenti alla stessa società assicurativa.;
- alcuni PIP restituiscono la rivalutazione della posizione del risparmiatore in maniera mista, ovvero calcolandola sia secondo quanto stabilito dai contratti di ramo I che da quelli di ramo III.

Il concetto alla base dei piani individuali pensionistici è molto semplice; ci si reca presso una compagnia assicurativa, si valutano le proposte, e si stabilisce come finanziare questa rendita integrativa, con una quota fissa mensile, ad esempio, oppure facendovi confluire il TFR.

Volendo essere più precisi, è importante spiegare che i PIP sono istituiti da compagnie assicurative e realizzati mediante due sistemi:

I PIP, come i fondi pensione aperti, vengono gestiti dalle compagnie assicurative tramite quella che si chiama "Gestione Separata", da non confondere con quella pensionistica.

Cosa significa?

Che i fondi destinati al finanziamento dei piani individuali pensionistici sottoscritti dalla compagnia assicurativa non possono essere utilizzati dalla stessa per operazioni finanziarie dell'istituto, ma sono destinati esclusivamente al pagamento delle rendite integrative maturate dagli iscritti e investiti in specifiche forme di investimento, che l'assicuratore dichiara già nella fase di sottoscrizione della polizza e rendiconta periodicamente.

Si consiglia di optare per piani individuali pensionistici gestiti attraverso questo sistema, perché maggiormente sicuri e, molto spesso, garantiscono che la restituzione della posizione maturata non sia inferiore al capitale versato.

Come accennato all'inizio, i PIP sono una forma di pensione complementare la cui adesione è libera e individuale, e non soggetta ad accordi collettivi – come nel caso dei Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa, tipo ASIM⁶⁰.

Possono aderire tutti, indipendentemente dalla posizione lavorativa occupata o dal reddito prodotto, anche coloro i quali non ha una occupazione in quel momento.

E' possibile, inoltre, iscrivere al proprio piano individuale un familiare a carico, se la compagnia assicurativa lo consente.

Qualora non si dovesse essere soddisfatti delle prestazioni del PIP, è possibile trasferire il tutto in un'altra forma di pensione complementare. Dopo due anni dalla sottoscrizione, il trasferimento non prevede costi o oneri, mentre entro i due anni possono essere previste delle penali.

2.1.3.1 Contribuzione

Chi aderisce ad un piano individuale pensionistico può scegliere diverse forme di contribuzione.

Nello specifico:

- **Lavoratori dipendenti:** possono decidere di contribuire con una quota fissa mensile, trimestrale o annuale. In alternativa, possono anche far confluire all'interno del proprio PIP il TFR aziendale, al quale aggiungere o meno una quota a propria scelta;
- **Lavoratori dipendenti del settore pubblico:** possono aderire ad un piano individuale pensionistico solo attraverso una contribuzione con quota fissa, ma non è consentito il versamento del TFR al suo interno;
- **Lavoratore autonomo:** scegliere l'entità della quota fissa da versare, che può variare in base alle proprie necessità.

Per soggetti non occupati, è possibile aderire liberamente con una quota anche minima.

⁶⁰ I Fondi di assistenza sanitaria integrativa sono enti, associazioni, società di mutuo soccorso, compagnie assicurative, regolarmente iscritti all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, istituito dal Ministero della Salute con il decreto ministeriale 31 marzo 2008.

2.3 Fasi Fondi Pensione

Le fasi della previdenza complementare sono essenzialmente tre e si spalmano su un arco temporale in genere sufficientemente ampio. Gli investimenti a medio termine si calcolano in 5 anni, anche se nel caso della previdenza complementare un orizzonte temporale di adesione non dovrebbe essere inferiore a 10 anni per garantire una rendita soddisfacente. Vengono riconosciute, quindi, le seguenti fasi⁶¹:

1. Fase dell'adesione
2. Fase di accumulo, Gestione Finanziaria
3. Fase di erogazione, Erogazione della prestazione.

2.3.1.1 Adesione

Iniziamo con l'introdurre la prima fase, quella dell'adesione. Questa fase è caratterizzata dalla scelta del Fondo nel quale far confluire i propri contributi e/o il proprio TFR.

Per poter scegliere a quale fondo aderire, i lavoratori del settore privato hanno sei mesi di tempo dall'instaurazione del rapporto di lavoro. Dopo la finanziaria del 2018 anche i dipendenti pubblici avranno il silenzio assenso. Esso scatta nel caso in cui il lavoratore non effettui nessuna scelta. Il silenzio assenso, comporta il versamento del TFR obbligatoriamente alla previdenza complementare senza alcun ulteriore contributo né da parte del lavoratore né da parte del datore di lavoro. Il TFR in questo caso confluirà in prima istanza, alla forma previdenziale prevista dall'accordo aziendale se questo è stato fatto, oppure alla forma di accordo collettivo prevista dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL). Nel caso ci fossero più forme collettive esistenti, come ad esempio un lavoratore metalmeccanico trentino (potrebbe aderire sia al Cometa che al Laborfond⁶²), il TFR deve essere conferito a quella forma che ha ottenuto il maggior numero di adesioni esplicite da parte dei lavoratori della stessa azienda. Nel caso non esistesse alcuna forma di secondo pilastro il TFR verrà conferito al Fondo Residuale Inps, più noto come Fondinps, soppresso del resto con la legge di bilancio 2018.

All'atto dell'adesione ad una forma di previdenza complementare queste sono obbligate a fornire la documentazione informativa anche in formato cartaceo. Le uniche forme collettive per le quali è possibile

⁶¹ www.assofondipensione.it;

⁶² Fondo Pensione;

l'adesione per i dipendenti pubblici sono quelle istituite dalla contrattazione nazionale, cioè Espero, Perseo, Fopadiva e Laborfond (quest'ultimi due fondi territoriali). Discorso diverso deve essere nel caso in cui si aderisca ad un Pip, il quale non deve il versare il TFR e il contributo datoriale, non si possono attivare adesioni collettive a fondi aperti. Le scelte all'interno di un PIP vengono prese dal consiglio di amministrazione del fondo (CdA), il quale, individua l'asset allocation⁶³ (allocazione delle risorse) strategica, che consistente nella ripartizione di lungo periodo delle risorse tra le varie classi: obbligazioni, azioni, liquidità etc. La legge fissa gli ambiti in cui i fondi possono muoversi con il DM MEF 166/2014. Il CdA del Fondo dopo aver stabilito l'Asset Allocation Strategica, individua il benchmark⁶⁴ di riferimento.

In tutto questo gli aderenti non subiscono passivamente le scelte del Cda, ma, hanno la possibilità di scegliere fra i vari tipi di investimenti proposti, scegliendo il comparto di investimento attivati dai fondi. I comparti messi a disposizione dal Fondo sono:

- A. Monocomparto: è il solo comparto esistente nella fase di avvio di un fondo e nel primo esercizio.
- B. Pluricomparto: Ci devono essere almeno due linee di investimento differenziate per rischio e rendimento. Il lavoratore all'atto dell'adesione sceglie il comparto di investimento nel quale far confluire i versamenti contributivi. In caso di mancata scelta si intende attivata l'opzione verso un comparto identificato dal Fondo. L'aderente successivamente può variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza di un anno.
- C. Comparto Garantito: Il comparto garantito è la linea di investimento meno rischiosa. In tale linea, inoltre, vanno ad essere investite le risorse di coloro che aderiscono in via tacita. La presenza di una garanzia consente di soddisfare le esigenze di un soggetto con una bassa propensione al rischio o ormai prossimo alla pensione. La garanzia è pari alla restituzione del capitale versato e/o di un rendimento minimo pari al tasso di rivalutazione del TFR.
- D. Multilinea, è la possibilità offerta da alcuni fondi pensione in base alla quale è possibile ripartire contemporaneamente, nell'ambito della stessa posizione previdenziale, tra più linee di investimento i propri contributi. Il Life cycle è un meccanismo automatico di investimento, presente in alcuni strumenti previdenziali, che colloca la posizione individuale del lavoratore presso le diverse linee/comparti di investimento a seconda dell'età anagrafica o delle fasi della vita lavorativa. Si parte con le linee a maggiore contenuto di azioni ad inizio carriera per poi spostarsi gradualmente verso

⁶³ L'asset allocation è la distribuzione dei fondi disponibili fra le varie attività di investimento (asset class). Ogni portafoglio è una combinazione fra queste asset class;

⁶⁴ Parametro di riferimento per valutare la prestazione di un titolo o di un fondo d'investimento o l'andamento del mercato in genere;

linee obbligazionarie, monetarie e con minimo garantito mano a mano che ci si avvicina al pensionamento.

Il Controllo della gestione finanziaria è un'attività che fa capo al Consiglio d'Amministrazione⁶⁵.

2.3.1.2 L'accumulazione

Al momento dell'adesione, la forma pensionistica apre a nome dell'aderente una posizione individuale alimentata dai contributi versati nel corso degli anni e dai rendimenti che maturano attraverso la gestione finanziaria delle risorse.

La contribuzione individuale è flessibile: può essere modificata negli importi, sospesa o ripresa in base alle singole necessità.

Al verificarsi di determinate situazioni è possibile prelevare una somma a titolo di anticipazione o di riscatto. Dopo due anni di adesione, vi è anche la possibilità di chiedere il trasferimento della posizione maturata presso un'altra forma pensionistica complementare. Il Fondo pensione scelto, invia entro la fine di marzo di ogni anno la Comunicazione periodica con le informazioni più importanti sulla posizione (es la posizione individuale, i contributi versati nel corso dell'anno, i rendimenti conseguiti e i costi effettivamente sostenuti).

2.3.1.2.1 Gli schemi di bilancio delle forme previdenziali (accumulo)

Il modello di economicità delle forme di previdenza complementare riflette tutte le componenti di ricavo e di costo che derivano dall'attività di raccolta dei contributi, dall'investimento delle risorse e dall'erogazione delle prestazioni.

Si descrivere di seguito l'attività svolta dalle forme previdenziali con l'ausilio dello Stato Patrimoniale e successivamente il modello di economicità attraverso il Conto Economico.

⁶⁵ www.assofondipensione.it;

Il risultato della gestione è rappresentato dalla Variazione dell'Attivo Netto Destinato alle Prestazioni (ANDP)⁶⁶, vale a dire l'aggregato rappresentativo del montante dei contributi affluiti alla forma previdenziale da parte di tutti gli aderenti al netto delle spese connesse al funzionamento della forma previdenziale e degli utilizzi di risorse da parte degli aderenti stessi.

All'interno del bilancio delle forme previdenziali è possibile evidenziare tre aree di gestione:

- L'area della gestione previdenziale connessa alla gestione dei contributi e delle prestazioni;
- L'area degli investimenti (gestione finanziaria diretta e indiretta);
- L'area della gestione amministrativa.

La voce "Investimenti" diretti fa riferimento alla categoria di investimenti che possono essere realizzati direttamente dal fondo negoziale. Essi riguardano, come già anticipato, le azioni o quote di società immobiliari e le quote di fondi immobiliari, da una parte, le quote di fondi mobiliari chiusi e altri investimenti, dall'altra.

La voce Investimenti in gestione è relativa agli investimenti effettuati dai gestori per conto della forma previdenziale sulla base del mandato di gestione. In questa voce, infatti, è possibile ritrovare tutte le asset class contabilizzate al valore di mercato o al valore di presumibile realizzo: depositi bancari, crediti per operazioni di pronti contro termine, titoli emessi da Stati o Organismi sovranazionali, titoli di debito quotati e non quotati, titoli di capitale quotati e non quotati, quote o azioni di OICR⁶⁷ e derivati. In tale aggregato rientrano anche le garanzie di risultato rilasciate al fondo, laddove esistenti, ben diverse dalle garanzie acquisite sulle posizioni individuali: queste ultime non confluiscono nel calcolo dell'ANDP. Al passivo, infatti, è prevista una voce analoga "Garanzie rilasciate sulle posizioni individuali".

Nelle Attività della gestione amministrativa rientrano sia i conti correnti presso la banca depositaria, dove confluiscono le quote associative e le spese di iscrizione una tantum, destinate a coprire le spese generali amministrative del fondo pensione, sia le immobilizzazioni materiali e immateriali. Tali attività sono assegnate a ciascun comparto sulla base del numero degli iscritti, così come accade per le spese generali amministrative nel Conto economico.

Si consideri ora il passivo. Le passività della gestione previdenziale fanno riferimento principalmente alle prestazioni da liquidare a titolo di riscatto, anticipazione o trasferimento (le pensioni erogate devono essere contabilizzate nella sezione relativa alla fase di erogazione). Nella voce rientrano pure i contributi non

⁶⁶ Patrimonio del fondo pensione. E' dato dalla differenza tra il valore di tutte le attività e il valore di tutte le passività; è diviso in quote e frazioni di quote (vedi Risorse destinate alle prestazioni);

⁶⁷ Oicr (Organismo di Investimento Collettivo del Risparmio), Categoria di intermediari finanziari, comprendente le SGR, le SICAV e gli OICVM, i quali offrono servizi di gestione collettiva del risparmio disciplinati dal titolo III del TUF, d. legisl. 58/1998;

ricongiunti, per i quali si deve ancora provvedere all'abbinamento con la posizione previdenziale degli aderenti.

Le Passività della gestione finanziaria fanno riferimento ad operazioni da liquidarsi, ma soprattutto al debito maturato ma non liquidato al termine dell'esercizio nei confronti dei soggetti che prestano servizio di gestione finanziaria al fondo pensione: banca depositaria e gestori.

Tra le passività della gestione amministrativa possono annoverarsi i debiti verso i fornitori della forma previdenziale e pure quei soggetti che prestano servizi di consulenza al fondo per il monitoraggio della gestione finanziaria. L'Attivo Netto Destinato alle Prestazioni nasce dalla differenza tra il Totale Attivo e il Totale Passivo, considerando l'eventuale credito/debito d'imposta (similmente a quanto previsto per il calcolo del risultato ottenuto dagli OICR): è a partire da questo aggregato che si determina il valore della quota e, conseguentemente, la posizione previdenziale del lavoratore a una certa data.

2.3.1.2.2 Il conto economico

Il Conto economico in forma scalare evidenzia il contributo delle singole aree di gestione (previdenziale, finanziaria e amministrativa) alla variazione dell'ANDP.

Il Saldo della gestione previdenziale nasce dal confronto tra i contributi per le prestazioni e le prestazioni stesse. La prima voce è ottenuta come somma dei contributi del datore di lavoro, del lavoratore, del TFR devoluto alla forma previdenziale e dei trasferimenti in entrata, mentre le prestazioni sono rappresentate dalla somma algebrica delle anticipazioni, dei riscatti e dei trasferimenti in uscita, delle trasformazioni in rendita, dell'erogazione sotto forma di capitale e degli eventuali premi per prestazioni accessorie.

Il Risultato della gestione finanziaria accoglie i frutti dell'investimento: dividendi, interessi, ma anche profitti e perdite da operazioni finanziarie, commissioni e provvigioni legate al prestito di titoli e il differenziale tra quanto garantito e il valore del fondo al verificarsi delle condizioni di garanzia (per garanzie eventualmente rilasciate dal fondo). I profitti e le perdite da operazioni finanziarie fanno riferimento per ciascuna asset class alle minusvalenze e alle plusvalenze derivanti da operazioni di movimentazione del portafoglio o da valutazione degli investimenti in essere nel portafoglio alla data di redazione del bilancio. Tale voce comprende anche le commissioni di negoziazione⁶⁸.

Gli Oneri di gestione fanno diretto riferimento alle convenzioni di gestione per i gestori dei contributi e per la banca depositaria. Normalmente le commissioni di gestione sono fissate in percentuale al patrimonio e in ragione della natura dell'investimento: un aumento degli oneri di gestione può essere imputato alla crescita

⁶⁸ Gaboardi G., Settini P., "Fondi pensione: strumenti per l'uso", Milano 2015, cap 10, pag 67;

del patrimonio in gestione e alla presenza di mandati che privilegiano investimenti azionari, per i quali normalmente sono previste commissioni d'incentivo.

Il Saldo della gestione amministrativa nasce dalla considerazione dei contributi destinati a coprire le spese legate al funzionamento della forma previdenziale. Le quote di iscrizione una tantum e, soprattutto, le quote associative alimentano come componente positivo di reddito la gestione amministrativa, mentre tra i componenti di costo vi sono gli oneri per i servizi amministrativi esternalizzati (service amministrativo, società di revisione, controllo interno ecc.), le spese generali amministrative, le spese per il personale, gli ammortamenti e altre voci di costo residuali. Nelle spese generali amministrative rientrano le retribuzioni delle cariche sociali (amministratori e sindaci), il contributo di vigilanza stabilito dalla COVIP in ragione del numero di lavoratori aderenti e le spese connesse alle riunioni dell'Assemblea dei delegati per i fondi pensione negoziali.

La somma algebrica dei saldi delle gestioni previdenziale, finanziaria e amministrativa e dell'imposta sostitutiva dà luogo alla formazione della variazione dell'ANDP, cioè l'incremento o la diminuzione del patrimonio di risorse gestite dalla forma previdenziale.

2.3.1.3 Le prestazioni

Per tutte le prestazioni erogate in forma di capitale, la base imponibile, sulla quale il fondo pensione deve operare la ritenuta, è commisurata all'ammontare complessivo al netto dei rendimenti e dei contributi non dedotti (in sostanza, la base imponibile corrisponde ai contributi dedotti). Quindi, le prestazioni erogate a seguito di pensionamento o altri casi, quali la morte dell'aderente, l'invalidità permanente o la cessazione dell'attività lavorativa sono soggette a una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%. La suddetta aliquota d'imposta si riduce a partire dal 16° anno di contribuzione al fondo nella misura dello 0,30% annuo fino al limite del 9%, corrispondente a una contribuzione di 35 anni. Per i riscatti volontari, esercitati prima del termine previsto e per cause diverse dalle precedenti, dipendenti solo dalla volontà dell'aderente al fondo, si applica una ritenuta a titolo d'imposta del 23%.⁶⁹ Per le prestazioni riconosciute all'aderente in forma di rendita, l'imponibile fiscale corrisponde all'ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati a imposta (contributi non dedotti dal reddito e rendimenti finanziari). Anche in tale caso sull'imponibile viene applicata una ritenuta a titolo d'imposta del 15%,

⁶⁹ Gaboardi G., "Fondi pensione: strumenti per l'uso", FrancoAngeli, Milano, 1997, cap 6 "Prestazioni", "Pensione complementare di vecchiaia", pag 90;

riducibile progressivamente fino al 9%⁷⁰. Nell'erogazione in fase di rendite il montante della posizione continua a essere reinvestito: i rendimenti finanziari, se determinabili, conseguiti successivamente alla maturazione del diritto di percezione della prestazione pensionistica in forma periodica, sono soggetti all'imposta sostitutiva con aliquota del 26%.

2.4 Il mercato dei fondi pensione in Italia

Il mercato dei fondi pensione italiani ha evidenziato una considerevole crescita nel corso dell'ultimo decennio. Il maggior ruolo assunto nel settore della previdenza complementare ha contribuito ad accrescere nelle economie moderne l'efficienza, la profondità e le dimensioni dell'intero sistema finanziario, grazie alla possibilità dei fondi pensione di influenzare e migliorare le corporate governance di quelle società facenti parte dei loro portafogli di investimento. Come dimostrato, i fondi pensione sostengono lo sviluppo del mercato finanziario attraverso diversi canali, tra cui l'allocazione delle attività in termini di diversificazione, l'orizzonte temporale di lungo periodo e le competenze professionali del soggetto gestore, che contribuiscono a ridurre il premio al rischio⁷¹. Pertanto, l'impatto positivo dei fondi sul settore non si sostanzia solo sulla loro dimensione, ma anche sulla struttura interna e sui meccanismi di governance dei fondi stessi, che hanno manifestato un notevole merito in termini di crescita e sviluppo del mercato finanziario stesso.

In realtà sia la dimensione che la gestione del fondo rappresentano due aspetti fortemente correlati tra di loro. Infatti, da un lato, la realizzazione di politiche di acquisizione è volta a migliorare il posizionamento sul mercato dei fondi e ad aumentarne la forza contrattuale, mentre dall'altro efficienti meccanismi di governance consentono di assicurare l'efficacia di ampliamenti strutturali e di ridurre i problemi di agenzia. Quest'ultimo aspetto si sostanzia nell'ipotesi in cui si verificano conflitti di interesse tra i vari stakeholder, con conseguente sostenimento dei costi ad essi connessi, a discapito delle performance del fondo. In questo contesto, la recente letteratura e ricerca accademica hanno esaminato le differenti esperienze dei paesi nei quali il settore dei fondi pensione risulta maturo e dei paesi in cui appare ancora in una fase embrionale. Nello specifico i tre principali aspetti di criticità della governance dei fondi pensione sono:

⁷⁰ Prof. Fabio Marchetti; " Il regime fiscale del TFR e della Previdenza Complementare";

⁷¹ F.Walker; "Social Protection Discussion Paper Series", 2002;

- il disallineamento tra le capacità professionali e il grado di rappresentazione degli organi di governo e di vigilanza del fondo;
- la carenza di trasparenza nella definizione dei compiti fra i differenti organi del fondo;
- l'assenza di un appropriato meccanismo di gestione dei conflitti di interesse. Per quanto concerne il primo aspetto si evidenzia il fatto che coloro che sono a capo della gestione di un fondo dovrebbero avere un certo livello di capacità professionali ed essere adeguatamente rappresentativi degli interessi dei vari stakeholder, in modo tale da raggiungere elevate performance attraverso un idoneo sistema di incentivi. Il conflitto tra queste due caratteristiche può da un lato impedire di realizzare efficienti strategie di asset allocation, monitorare internamente ed esternamente i servizi offerti e identificare gli eventuali conflitti di interesse; mentre dall'altro può ostacolare il perseguimento degli obiettivi dei beneficiari, prendendo decisioni a proprio favore⁷².

Il trade-off tra competenze professionali e rappresentatività può essere superato ricorrendo a dei meccanismi che incentivino il manager ad agire nel rispetto degli interessi degli aderenti, agganciando le performance del fondo alle proprie abilità e impegni assunti.

Un'altra soluzione al problema è rappresentata dalla scelta di figure esterne che possano occuparsi della gestione.

Se rapportiamo questo aspetto alle due tipologie di fondi, chiusi e aperti, è possibile evidenziare diversi aspetti. In particolare, i fondi chiusi garantiscono solitamente la rappresentazione degli aderenti, consentendo sia ai lavoratori che al promotore del fondo stesso di partecipare attivamente al processo decisionale. I fondi aperti, al contrario, presentano una struttura gestionale simile a quella prevista per gli intermediari finanziari, come banche o compagnie assicurative, per cui si avrà il vantaggio di un'adeguata preparazione tecnica e professionale, ma di una carente rappresentatività degli interessi degli aderenti al fondo.

Per ovviare alle problematiche che derivano dalle differenti configurazioni dei fondi, è possibile evidenziare delle soluzioni rinvenibili direttamente sulla base delle esperienze di vari paesi. Nello specifico, alla carenza di adeguati requisiti professionali nei fondi pensione chiusi, alcuni stati hanno risposto imponendo, tramite leggi primarie e secondarie, l'obbligo di rispettare certi standard di competenze tecniche per ogni membro degli organi di governo e di controllo (Germania, Spagna, Portogallo, Austria, Belgio, etc.). Nel caso dei paesi anglosassoni, come gli Stati Uniti o il Regno Unito, si evidenzia il ricorso a forme di autoregolamentazione per definire nel dettaglio quegli aspetti che la normativa non ha specificato totalmente o parzialmente.

⁷² www.theeconomist.it;

Infine, ricopre un ruolo centrale l’Autorità di vigilanza, la quale si impegna a proporre soluzioni volte a ridurre il deficit delle competenze professionali, supportando il ricorso a figure indipendenti e autonome.

Invece, rispetto al problema del possibile disallineamento delle politiche decisionali dei fondi aperti con gli interessi dei beneficiari, l’esperienza estera (Spagna e Portogallo) ha evidenziato come potenziali soluzioni la nomina di alcuni lavoratori selezionati sulla base di un gruppo ben definito, con l’obiettivo di inserirli nell’organo di sorveglianza del fondo stesso. Nel Regno Unito, inoltre, si è concretizzata anche la possibilità di garantire una partecipazione attiva dei lavoratori alla realtà amministrativa sia dei fondi aperti che dei fondi chiusi, delegando loro il potere di riferire all’Autorità di vigilanza eventuali irregolarità nella gestione. Per quanto concerne la definizione del secondo aspetto, ovvero dell’esigenza di rendere più trasparente la definizione dei compiti tra le diverse entità del fondo, è possibile individuare le seguenti raccomandazioni individuate tra le linee guida dell’OECD:

- L’apparato normativo dovrebbe chiaramente definire le principali mansioni degli organi di governo dei fondi, quali le politiche di investimento e il relativo monitoraggio, nonché la selezione di soggetti esterni, come la banca depositaria⁷³;
- Lo statuto del fondo dovrebbe specificare in modo particolarmente dettagliato l’insieme di doveri e di responsabilità di ogni figura professionale connessa al fondo, così da poter dare un giudizio sul loro operato in termini di obiettivi e performance realizzate;
- L’organo amministrativo del fondo ha il dovere di rendicontare periodicamente il proprio operato, nel rispetto dei compiti a lui assegnati e assumendosi le responsabilità dei risultati ottenuti.

E’ evidente come la struttura organizzativa di un fondo pensione implichi inevitabilmente una certa complessità a cui può seguire il rischio che il processo decisionale si riveli inefficiente, implicando un eccessivo numero di partecipanti e un elevato livello di costi interni. Pertanto, al fine di individuare e adottare una migliore struttura di governo, si può ricorrere a forme di consolidamento del settore dei fondi pensione, attuando acquisizioni e fusioni tra fondi di piccole dimensioni con l’obiettivo di sfruttare le conseguenti economie di scala e di abbattere i costi strutturali.

L’ultimo aspetto sopra citato riguarda i conflitti di interesse, intesi come quelle potenziali situazioni che mettono in contrasto una persona o un’entità rispetto agli organi rappresentativi del fondo, con riferimento a particolari decisioni da questi prese.

⁷³ www.borsaitaliana.it

La gestione di queste particolari situazioni implica l'adozione di un meccanismo in grado di intervenire sia ex ante che ex post al fine di prevenire o di limitare quanto possibile le relative conseguenze. Ridurre la probabilità che possano verificarsi dei conflitti attraverso il rispetto dei requisiti di professionalità onorabilità e indipendenza sono misure classificabili come ex ante.

Un ulteriore strumento che consente di fare chiarezza laddove la legge non fornisce un'adeguata disciplina di settore, è l'autoregolamentazione, particolarmente diffusa in paesi esteri come il Regno Unito, l'Olanda e gli Stati Uniti. In Italia, al contrario, si evidenzia un debole ricorso a questa forma di regolamentazione per la struttura organizzativa e di governo dei fondi pensione. L'unica iniziativa rilevante nel contesto italiano è il protocollo di autonomia di Assogestioni⁷⁴, che ha l'obiettivo di impattare sul settore dei fondi pensione andando a regolamentare gli aspetti gestionali degli stessi, come, ad esempio, la definizione di un limite massimo dell'ammontare complessivo delle funzioni assegnabili. In realtà, questo protocollo non ha fornito adeguate risposte alle problematiche sopra elencate, non avendo incluso provvedimenti relativi alla rappresentatività dei beneficiari nell'organismo di sorveglianza e alla divisione dei compiti tra quest'ultimo e il responsabile del fondo. Risulterebbe, pertanto, necessario creare un codice di autoregolamentazione dedicato ai problemi di governance dei fondi pensione in linea con le esperienze offerte dagli altri paesi.

In generale, il quadro che emerge osservando il settore dei fondi pensione italiano evidenzia un lento sviluppo dello stesso sia se lo si rapporta ai paesi anglosassoni che a quelle economie a noi più simili in termini di apparato istituzionale e finanziario. Infatti, sulla base dei dati OCSE, in Italia si conta che le attività dei fondi pensione si attestano intorno al 5,6% del PIL, misura nettamente inferiore rispetto al 96% vantato dal Regno Unito e al 75% raggiunto dagli Stati Uniti. Anche rispetto alla media dei paesi dell'area euro si evidenzia un forte scostamento del nostro paese, il cui valore si individua intorno al 21% del PIL prodotto dall'intera Eurozona.

L'accrescimento del ruolo della previdenza complementare all'interno del mercato di ciascuno stato non può non essere accompagnato da un parallelo rafforzamento dei sistemi di governance delle forme pensionistiche, della trasparenza verso gli iscritti e dei strumenti di vigilanza. Per cercare di migliorare tutte queste carenze organizzative e di regolamento, è stata istituita la Covip, il quale compito è quello di monitorare e supervisionare il mercato dei fondi pensione, garantendo un'adeguata protezione degli interessi degli aderenti ed una maggiore trasparenza circa gli obblighi informativi da ottemperare.

L'attività ispettiva della Covip assume, pertanto, un ruolo di centrale importanza perché consente di acquisire quella serie di elementi aggiuntivi ai fini della valutazione sul grado di funzionalità dei soggetti presenti sul mercato, attraverso una programmazione annuale e continuativa nel tempo.

⁷⁴ Assogestioni; associazione italiana delle società di gestione del risparmio;

Nella relazione del Presidente della Covip del 2013 si evidenziano le aree maggiormente oggetto di approfondimento nell'ambito delle ispezioni che hanno riguardato l'assetto organizzativo e di governance, la gestione finanziaria e le procedure di adesione e di liquidazione. In merito a quest'ultimo aspetto la Commissione sta operando con l'obiettivo di semplificare gli adempimenti in capo ai fondi e di agevolare l'avvicinamento dei potenziali aderenti. Questa, infatti, sta provvedendo a revisionare quell'insieme di documenti informativi che il fondo è tenuto a consegnare al lavoratore in sede di adesione, tentando di ridurre il contenuto e di selezionare ed evidenziare quegli elementi discriminanti ai fini della scelta di partecipazione al fondo da parte dell'aderente. Sempre con l'obiettivo di fornire una più chiara e trasparente informativa, la Covip ha messo a disposizione dei fondi delle indicazioni utili a produrre delle stime atte a dare una rappresentazione della forma previdenziale oggetto di valutazione dell'aderente, sia in forma standardizzata, con riferimento alla fase di iscrizione al fondo, sia in forma personalizzata, relativamente all'esecuzione del rapporto di partecipazione e conseguentemente a quello di liquidazione.

2.4.1.1 Asset allocation

Il tema centrale dell'analisi e degli interventi della Covip si sostanzia nell'attività di gestione delle risorse e la composizione dei portafogli dei fondi pensione. Inoltre, la Covip ha recentemente emanato delle Disposizioni sul processo di attuazione delle politiche di investimento da parte dei fondi con l'obiettivo di aumentare il livello di consapevolezza con cui i Consigli di Amministrazione ne definiscono le linee. Queste, infatti, sono volte a guidare il sopracitato organo nella definizione dello strumento di governo della gestione finanziaria, definendo gli obiettivi da seguire, i criteri da adottare e il sistema interno di controlli e di responsabilità, il tutto in un'ottica di razionalizzazione e di semplificazione del processo di selezione e di investimento. Con riferimento alle disposizioni definite alla Covip si può riscontrare una certa corrispondenza in termini di obiettivi e tutele con la recente proposta di Direttiva europea volta a revisionare l'attività e la supervisione dei fondi pensione nel rispetto degli interessi degli aderenti. Coerentemente con la prioritaria missione di offrire prestazioni previdenziali adeguate al momento del pensionamento di ciascun lavoratore, il ruolo dei fondi assume un connotato di particolare rilievo se lo si rapporta all'importante contributo che forniscono all'economia reale in qualità di investitori istituzionali. Non a caso, i fondi rappresentano un significativo canale di apporto di risorse finanziarie alle imprese e infrastrutture nazionali, per cui si sta sviluppando sempre più una maggiore consapevolezza e competenza degli organi di governo degli stessi, indirizzando le loro scelte di investimento verso quegli strumenti atti a sostenere la ripresa e la crescita del tessuto imprenditoriale. Basti pensare alle recenti iniziative aventi ad oggetto la costituzione di fondi chiusi dedicati allo sviluppo e supporto delle piccole e medie imprese attraverso l'investimento nei cosiddetti mini bond

ovvero di obbligazioni di aziende non quotate a cui è stato dedicato un apposito segmento nel mercato di borsa.⁷⁵L'investimento in titoli privati potrebbe anche essere perseguito mediante la sottoscrizione di strumenti finanziari, frutto di operazioni di cartolarizzazione o project bond, oppure di quote in fondi comuni di investimento specializzati in questo specifico settore di attività. In ogni caso, il criterio che deve essere perseguito dagli organi di governo in sede di costruzione del portafoglio è la trasformazione di questi investimenti in modo tale da renderli coerenti con le esigenze dei fondi pensione sotto il profilo di rischio e di rendimento.

In linea di principio è possibile affermare che il settore dei fondi pensione consente di poter apportare un significativo contributo al sistema economico nel momento in cui garantisce ai lavoratori il massimo rendimento per un certo livello di rischio coerentemente con la finalità previdenziale della strategia di investimento.

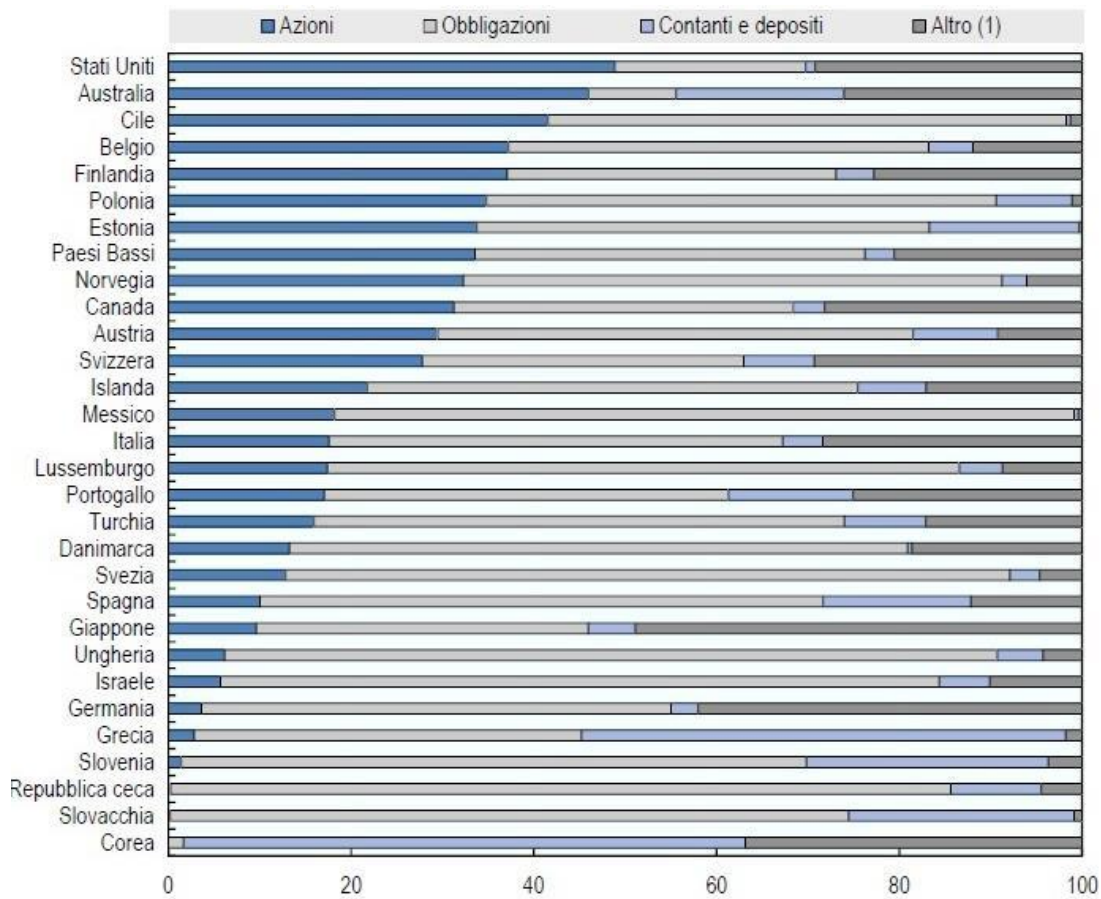
Sulla base di quanto affermato dalla Banca Centrale Europea, si mostra come in realtà la composizione dei portafogli dei fondi pensione italiani sia caratterizzata in misura predominante dall'esposizione diretta in titoli pubblici, rispetto a quella vantata dagli altri paesi dell'area euro, dove il settore della previdenza complementare risulta più sviluppato. In generale, si può affermare che gli investitori privilegiano gli investimenti in attività finanziarie del proprio paese piuttosto che rivolgersi verso altri contesti.

Inoltre, con riferimento ai dati OCSE, è possibile comparare le diverse strategie di asset allocation adottate dai fondi pensione di diversi paesi rispetto al nostro, dove emerge una scarsa diversificazione dei portafogli di investimento gravata da una bassa propensione alla sottoscrizione di titoli rischiosi, quali quelli azionari.

Le motivazioni che spingono i fondi pensione italiani a costruire portafogli a basso rischio ed a investire prevalentemente in titoli di stato a scapito di azioni e obbligazioni private possono essere riscontrate in diversi aspetti. La scarsa articolazione del mercato dei capitali nel nostro paese, causata dalle ridotte dimensioni e profondità dello stesso e dalla tradizionale composizione del tessuto imprenditoriale italiano, costituito da piccole e medie imprese, ha implicato un debole ricorso a investimenti nel settore privato. Se si pensa poi alla naturale avversione al rischio dei risparmiatori e alle loro carenze informative e cognitive, appare evidente la scarsa propensione degli stessi a destinare le proprie risorse verso quei comparti di attività per definizione più volatili.

Con riferimento ai dati forniti dalla Covip, è possibile rinvenire i diversi ambiti di investimento di cui i patrimoni dei fondi pensione italiani si compongono.

⁷⁵ www.borsaitaliana.it, "Asset allocation", 2007;



(1) Sono inclusi prestiti, immobili e terreni, fondi chiusi, fondi aperti non armonizzati, strumenti strutturati, le attività delle assicurazioni a fronte delle riserve matematiche relative ai fondi preesistenti.

2.5 Attività ispettiva

L'attività ispettiva dei fondi pensione, come già detto in precedenza, viene effettuata dalla COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), la quale rappresenta l'Autorità pubblica che vigila, anche mediante attività ispettiva, sulle forme pensionistiche complementari al fine di assicurare la sana e prudente gestione delle stesse, il buon funzionamento del sistema e la tutela degli iscritti e dei beneficiari⁷⁶.

L'attività ispettiva consiste principalmente in verifiche condotte dagli ispettori presso le forme pensionistiche complementari, nel corso delle quali è richiesta l'esibizione dei documenti e degli atti ritenuti necessari al controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile delle stesse.

L'ispezione è volta ad accertare che l'attività delle forme pensionistiche complementari sia effettuata nell'osservanza delle disposizioni in materia di previdenza complementare e che sussistano le condizioni idonee ad assicurare la corretta operatività, quali: consapevoli e coerenti strategie, capacità di governo del rischio, adeguate strutture organizzative, meccanismi di controllo interno idonei.

La verifica ispettiva verte sull'analisi degli aspetti tecnici e organizzativi che caratterizzano il livello di funzionalità attuale e prospettico di una forma pensionistica complementare.

L'ispezione è un importante strumento a disposizione della COVIP per conoscere meglio la realtà dei soggetti vigilati e le loro concrete modalità operative. Attraverso l'ispezione la COVIP aggiorna le informazioni delle quali dispone e acquisisce ulteriori elementi, quantitativi e qualitativi, non altrimenti rilevabili.

L'attività ispettiva è particolarmente utile per promuovere politiche orientate a migliorare l'efficienza delle forme pensionistiche complementari. I risultati degli accertamenti ispettivi possono infatti anche suggerire l'adozione di linee di azione finalizzate a prevenire fenomeni indesiderati o a correggere distorsioni funzionali, con utili ricadute sull'elaborazione della regolamentazione e dei metodi di analisi cartolare.

2.5.1.1 Programmazione ispettiva

L'attività ispettiva viene svolta sulla base di un programma predisposto annualmente (Piano Ispettivo), che può essere poi di volta in volta integrato per urgenti necessità di verifica emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

Il Piano Ispettivo annuale viene elaborato dalla Direzione Ispettorato, sentite le Direzioni di Vigilanza, e sottoposto all'approvazione della Commissione.

Le forme pensionistiche complementari che vengono assoggettate ad accertamento ispettivo sono individuate da:

⁷⁶ Covip; "Schema di regolamento";

- dalla Direzione Ispezione, che le seleziona secondo criteri predeterminati;
- dalle Direzioni di Vigilanza sulla base delle criticità rilevate nel corso della propria attività.

L'Ispezione è la struttura che presidia il complesso delle attività connesse con la vigilanza ispettiva, fra le quali:

- individuazione dei criteri finalizzati alla identificazione dei soggetti da ispezionare e delle aree da sottoporre a verifica;
- elaborazione del Piano Ispettivo, sentite le Direzioni di Vigilanza cartolare;
- esecuzione delle 3 fasi ispettive (*pre-ispettiva*; *ispettiva in loco*; *valutativa post-ispezione in loco*);
- rilevazione, analisi e classificazione delle criticità riscontrate;
- segnalazione di eventuali comportamenti sanzionabili.

L'ispettore assume, nello svolgimento della sua funzione, la qualifica di incaricato di pubblico servizio.

Lo stesso è vincolato al segreto d'ufficio e ha l'obbligo di riferire alla COVIP tutte le irregolarità constatate, anche quando configurino fattispecie di reato.

Il procedimento ispettivo si svolge sulla base di linee guida improntate all'osservanza dei principi di funzionalità, economicità, flessibilità e responsabilità.

L'accertamento si salda strettamente con il controllo cartolare, in quanto ne utilizza e ne integra la base informativa. L'attività ispettiva, pertanto, è destinata a fornire un valore aggiunto, rappresentato dalla valenza asseverativa delle verifiche *in loco* e dagli approfondimenti consentiti dall'insieme degli elementi di giudizio acquisibili presso l'ente sottoposto ad accertamento.

La scelta del percorso metodologico e la definizione delle campionature da effettuarsi in ciascuna area di indagine ispettiva rientrano nella responsabilità degli incaricati degli accertamenti.

Particolare attenzione è dedicata ai punti di criticità della forma pensionistica complementare ed agli aspetti non verificabili a distanza⁷⁷.

L'accertamento ispettivo, come detto in precedenza, si articola in tre distinte fasi procedurali⁷⁸:

⁷⁷ www.covip.it; "Relazione anno 2015";

⁷⁸ Proto A., "Intermediari finanziari non bancari", 2013, McGraw – Hill, cap 13 "Le forme di previdenza complementare", pag 208;

1. Pre-ispettiva;
2. Ispettiva in loco;
3. Valutativa post-ispezione in loco.

1. Fase pre-ispettiva

A questa fase appartengono:

- la lettera d'incarico ispettivo a firma del Presidente, che indica la composizione del gruppo ispettivo e i tempi;
- la riunione con la Direzione Vigilanza competente per accedere alla base informativa cartolare a disposizione della stessa.

2. Fase ispettiva *in loco*

Si tratta dell'attività svolta direttamente presso il soggetto vigilato.

L'apertura dell'ispezione avviene con la consegna della lettera d'incarico al legale rappresentante del fondo pensione da ispezionare o della società istitutrice della forma pensionistica.

Segue lo svolgimento dell'attività presso il soggetto ispezionato con la richiesta e l'acquisizione dei documenti, con le interviste ispettive e le relative verbalizzazioni.

L'accertamento ispettivo può essere soggetto a sospensione. In apposito verbale è data indicazione della documentazione

acquisita dagli ispettori durante l'ispezione *in loco*⁷⁹.

3. Fase valutativa post-ispezione *in loco*

⁷⁹ Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", 2000, Isedi Editore, Torino, cap. 2, pag 35;

Successivamente si procede all'esame della documentazione acquisita, alla redazione della relazione ispettiva e all'invio della lettera di chiusura dell'accertamento ispettivo.

2.6 Europa ed esperienza estere

Nei Paesi Anglosassoni la previdenza complementare riveste un ruolo di fondamentale importanza: gli Stati Uniti e la Gran Bretagna, infatti, sono abilissimi nella gestione del risparmio in ambito pensionistico ed in questi Paesi i fondi pensione si sono affermati già da tempo, eliminando in misura marcata l'intervento dello Stato e riscuotendo un successo di tutto rispetto, dovuto alle ridotte prestazioni erogate del settore pubblico, al bisogno di assicurarsi un reddito anche una volta terminato il servizio lavorativo ed alla libertà lasciata al singolo soggetto⁸⁰.

La previdenza complementare negli Stati Uniti vede la presenza di moltissimi lavoratori ed altrettante imprese, per questo motivo riveste un ruolo più importante rispetto al sistema pensionistico pubblico, il quale copre il 50 % del reddito fino a 15.000 dollari e del 30 % nella fascia che va dai 68.000 dollari in su⁸¹. Per quanto concerne la parte regolamentare dei Fondi Pensione, essa trova posto nell'Employee Retirement Income Security Act (in acronimo E.R.I.S.A.), entrato in vigore negli USA nel 1974 successivamente al fallimento del piano pensionistico dello Studebaker Corporation avvenuto nel 1964, il quale provocò l'annullamento del reddito ad un numero consistente di lavoratori⁸².

La Regolamentazione elenca tre organismi aventi il compito di controllare l'operato dei fondi:

1. Department of Labor, Pensions and Welfare Benefits Administration, il quale vigila su tutto ciò che attiene agli investimenti e al finanziamento dei fondi;
2. Department of Treasury, Internal Revenue Service (il cosiddetto IRS), decide i tetti oltre i quali il finanziamento non può andare per evitare che si usufruisca in modo eccessivo e sproporzionato di benefici fiscali;
3. Pension Benefit Guaranty Corporation (in acronimo PBGC), si occupa di raccogliere i contributi e di erogare le prestazioni.

⁸⁰ Manelli A, "La previdenza complementare e integrativa nell'esperienza estera", 2001 pag 153;

⁸¹ Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", Isedi editore, 2000, Torino, cap 5 "La previdenza complementare e integrativa nell'esperienza estera", paragrafo 2 "I fondi pensione nei Paesi Anglosassoni";

⁸² Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", Isedi editore, 2000;

Come i fondi pensione italiani, anche quelli statunitensi sono suddivisi in:

- Piani a benefici definiti (defined benefit plans): essi predeterminano l'ammontare delle prestazioni pensionistiche e i contributi dei lavoratori dipendono dal trattamento inizialmente scelto;
- Piani a contribuzione definita (defined contribution plans): in questi fondi i contributi sono prestabiliti nell'ammontare e le prestazioni, invece, sono influenzate dal rendimento percepito nella fase di accumulo delle risorse.

Tra le due categorie, quelle che hanno riscosso maggior adesione negli Stati Uniti sono le prime, ultimamente, però, c'è stata un'inversione di tendenza che ha visto un incremento nei piani a contribuzione definita; per quanto riguarda le modalità di decisione delle prestazioni per le prime possiamo distinguere tra:

- Flat – benefit formulas: questo criterio è basato sul tempo di permanenza nel fondo; l'iscritto riceve una certa somma per ogni anno;
- Career – average formulas: si prevedono due tipologie, in cui la prima riconosce una percentuale all'aderente per ogni anno di permanenza e la seconda fa la media delle retribuzioni percepite;
- Final – pay formulas: consiste nella media delle ultime retribuzioni moltiplicata per gli ultimi anni di lavoro; questo criterio sfugge all'inflazione, ma prevede costi elevati a carico del datore di lavoro.⁸³

I piani a contribuzione definita, invece, stabiliscono criteri differenti:

- Money purchase plan: qui il datore di lavoro effettua dei versamenti a seconda di quanto percepisce il lavoratore;
- Profit sharing plan: i contributi che vengono versati sono legati ai profitti che l'impresa ha ottenuto;
- Target benefit plan: la prestazione è prestabilita e in base al suo ammontare si decide quali sono le contribuzioni da versare periodicamente;
- Employee Stock Ownership Plan (i cosiddetti ESOP): prevedono il versamento da parte dell'impresa di azioni di quest'ultima, le quali contribuiscono ad aumentare la quantità della pensione;
- 401 (k): questi fondi sono chiamati in questo modo per la sezione della normativa fiscale che li contiene; l'aspetto innovativo introdotto da tale tipologia di piano risiede nel fatto che il lavoratore partecipa alle scelte di investimento, indicando quelle più vantaggiose alle sue esigenze ed ai suoi bisogni; quindi, si avranno rendimenti diversi in base alle decisioni del lavoratore ed alle capacità

⁸³ www.assofondipensione.it;

- del gestore; questa tipologia di piani, nel mercato statunitense rappresenta il 30 % dei piani a contribuzione definita⁸⁴.

2.6.1.1 Gran Bretagna

Questo Paese poggia sui famosi tre pilastri:

- Pubblico;
- Complementare collettivo;
- Complementare individuale.

In particolare, il sistema pensionistico inglese è formato da:

- Schema pensionistico statale di base;
- Schema pensionistico statale correlato al reddito (il famoso SERPS);
- Schemi pensionistici aziendali;
- Schemi pensionistici individuali (personal pension)⁸⁵.

Per quanto riguarda il primo pilastro, ovvero la Previdenza pubblica, essa è regolamentata da due documenti: il Social Security Pension Act del 1975 ed il Social Security Act del 1986, il quale tratta essenzialmente la cosiddetta Basic Pension. Questo tipo di previdenza viene finanziata attraverso dei contributi e dei tributi che vengono destinati al NIF, il National Insurance Fund; invece, le prestazioni vengono erogate dal DSS, ossia il Department o Social Security, e spettano a coloro che sono in età pensionabile (60 anni per le donne e 65 per gli uomini); è possibile posticipare di 5 anni e per ogni settimana aggiuntiva si riceve un 1,7 % in più di pensione⁸⁶.

Una peculiarità della previdenza pubblica risiede nel fatto che l'ammontare della pensione è fisso, a prescindere dal reddito percepito nell'ultimo periodo, il cui valore viene stabilito annualmente dal

⁸⁴ Cazzola G., "Guida ai fondi pensione 2005: come e perché investire nei fondi pensione aperti e chiusi", Edibank, Roma, 2005, cap 1 parte seconda, "Come nasce un fondo pensione", pag 111;

⁸⁵ Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", Isedi editore, 2000, Torino, cap 5 "La previdenza complementare ed integrativa nell'esperienza estera", parag 2 "I fondi pensione nei paesi Angloassoni", pag 162;

⁸⁶ Pisani R., "Struttura e funzionamento dei fondi pensione in Gran Bretagna", Egea, Milano, 1991, in aavv "Le imprese di assicurazione e la gestione dei fondi pensione", pag 65;

Parlamento basandosi sul tasso di inflazione raggiunto; quindi, si utilizza come criterio finanziario quello a ripartizione.

Oltre alla Basic Pension, in Gran Bretagna è prevista una previdenza pubblica legata al reddito, il cosiddetto S.E.R.P.S. (State Earnings – Related Pension Scheme): è un trattamento pensionistico integrativo spettante a quei lavoratori che abbiano versato i contributi ed il cui ammontare è stabilito basandosi su un reddito minimo (LEL, Lower Earnings Limit) ed uno massimo (UEL, Upper Earnings Limit)⁸⁷.

Nella Previdenza collettiva, l'adesione a schemi previdenziali privati è volontaria; i fondi pensione rispettano la normativa dei trust, i quali sono accordi istituiti dal fondatore (il settlor) che incarica dei soggetti terzi (i trustees) da lui indicati di gestire i capitali ad esclusivo vantaggio dei beneficiaries. Il trustee è paragonabile allo statuto ed indica quali sono le modalità di gestione delle risorse e di finanziamento.

In Gran Bretagna la tipologia di fondo pensione maggiormente diffusa è quella a prestazione definita. Il terzo ed ultimo pilastro, ossia la Previdenza individuale, poggia su un sistema a contribuzione definita e le prestazioni cambiano a seconda dei contributi versati e dei rendimenti raggiunti.

2.6.1.2 Germania

Rispetto ai Paesi Anglosassoni, in cui i fondi pensione hanno una funzione assistenziale e sociale, nel sistema tedesco essi hanno un carattere prettamente previdenziale. La previdenza in Germania presenta una struttura sofisticata, le cui radici sono risalenti alla seconda metà dell'Ottocento.

Nel corso degli anni c'è stata l'esigenza di integrare la previdenza pubblica in vari modi, tra cui le più importanti sono:

- Promessa diretta (Direktzusagen): essa corrisponde alla forma previdenziale integrativa più in voga, visto che la troviamo in un grandissimo numero di imprese nel territorio tedesco; inoltre, rappresenta il 60 % delle risorse del sistema pensionistico complementare e c'è la possibilità di delegare a compagnie di assicurazione la gestione delle risorse accantonate; le aziende della Germania sono solite utilizzare praticamente l'intero quantitativo di risorse accantonate per poter finanziare la propria attività, in modo tale da affidarsi sul loro autofinanziamento e senza "comunicare" con il

⁸⁷ Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", Isedi editore, 2000, Torino, cap 5 "La previdenza complementare ed integrativa nell'esperienza estera", parag 2 "I fondi pensione nei paesi Anglosassoni", pag 163;

mercato dei capitali; il modello della promessa diretta è molto simile al Trattamento di Fine Rapporto riscontrabile nelle imprese delle nostre Paesi;

- Fondi di assistenza (Unterstützungskassen): essi rappresentano una forma pensionistica integrativa molto simile a quella precedente, nel senso che le aziende decidono sul da farsi, ma in questo tipo di previdenza si crea un'entità autonoma e separata, avente la forma giuridica di società a responsabilità limitata o di associazione non riconosciuta; tali fondi si assumono l'onere di assicurare benefici previdenziali attingendo dai contributi versati dai datori di lavoro e le prestazioni non saranno definite poiché il loro ammontare dipende dai risultati della capitalizzazione⁸⁸; questa tipologia di fondi, come la precedente, prevede che l'accumulo di risorse ritorni in azienda sotto forma di prestiti;
- Cassa pensione (Pensionkasse): anche in questo caso, le imprese affidano la gestione del proprio risparmio pensionistico a dei soggetti autonomi; per gli elevati costi relativi all'amministrazione, le casse pensione vengono utilizzate nella maggior parte dei casi dalle imprese di notevoli dimensioni;
- Assicurazioni dirette (Direktversicherung): l'adesione a questa tipologia di previdenza complementare è molto diffusa per il fatto che le imprese non si occupano personalmente della gestione delle risorse raccolte, ma delegano questo compito alle istituzioni professionali, in questo modo i costi dell'amministrazione sono più contenuti.

Da quanto esposto, si evince come in Germania non sia presente una vera e propria forma di fondo pensione, ciò nonostante, con la riforma del 1998 sono stati istituiti gli Altersvorsorge - Sondervermögen, in acronimo AS, ossia dei trattamenti previdenziali del tutto simili ai fondi comuni di investimento; aderirvi è possibile sia da parte delle imprese (si parlerà di fondi pensione aziendali) sia da parte del singolo (con i fondi pensione individuali); la decisione relativa all'ammontare dei loro contributi è molto flessibile e i loro costi di gestione sono davvero contenuti.

2.6.1.3 Francia

⁸⁸ Bruni R., "Germania " in Geroldi G., Treu T., " Crisi e riforma dei sistemi pensionistici in Europa" F Angeli, 1993 Milano ;

Il sistema pensionistico francese presenta delle peculiarità che, una volta analizzati, lo distinguono in modo significativo dai tre Paesi finora studiati. Nel 1945 nasce la previdenza obbligatoria di base, costituita da un regime generale che è strutturato in due comparti:

- Funzione assistenziale, che prevede un reddito minimo garantito;
- Pensione legata ai contributi versati durante il servizio lavorativo⁸⁹.

Questo tipo di previdenza è molto complessa e vede al suo interno moltissime suddivisioni e nonostante ciò essa non è sufficiente a garantire pensioni adeguate, poiché non c'è un equilibrio tra la pensione e l'ultima retribuzione.

Questa situazione può essere dovuta al fatto che la Francia abbia sempre voluto regimi previdenziali complementari, i quali sono composti dai fondi pensioni aventi aspetti e caratteristiche che li distinguono da quelli presenti in altri Paesi: innanzitutto, questo sistema pensionistico è obbligatorio e viene utilizzato il criterio finanziario della ripartizione e non quello della capitalizzazione.

Tali peculiarità hanno portato alla costituzione di numerose casse pensionistiche facenti parti di due grandi associazioni, raggruppate a seconda di quali siano i ruoli e gli incarichi dei lavoratori nell'impresa; quindi, abbiamo:

- L'AGIRC, Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres, istituita nel 1947;
- L'ARRCO, Association des Régimes de Retraites Complémentaires, istituita nel 1961.

Esse sono incaricate di gestire l'operato delle casse pensionistiche che vi partecipano, in maniera abbastanza libera. In questo modo, ogni cassa possiede una propria autonomia nell'amministrazione, che quindi sarà distinta dalle altre, rispettando comunque la normativa delle due associazioni sopra citate, le quali prevedono al loro interno un Consiglio di Amministrazione, il quale è composto in misura paritetica dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro ed i suoi ruoli più importanti riguardano il controllo sugli istituti, la fissazione del punto di vecchiaia e la garanzia della gestione finanziaria.

Nel sistema complementare francese, il regime in uso è quello a contribuzione definita; le prestazioni vengono calcolate con un criterio secondo il quale si assegna una certa pensione per ogni punto ricevuto nel

⁸⁹ Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", I sedi editore, 2000, Torino, cap 5 "La previdenza complementare ed integrativa nell'esperienza estera", paragrafo 4 "I fondi pensione in Francia", pag 182 ;

periodo lavorativo che è dato dal rapporto tra i contributi ed il salario, pari alla media delle retribuzioni annue); i punti finali vengono poi moltiplicati per un valore deciso ogni anno dall'amministrazione. Questa quantità corrisponde, quindi, al trattamento pensionistico.

Per il fatto di avere una gestione a ripartizione, non si manifestano capitali in eccesso, quindi la presenza dei fondi pensione francesi nel mercato è praticamente nulla.

CAPITOLO 3

IL FINANZIAMENTO

3.1 Panoramica generale

In Italia si assiste ad uno sviluppo delle forme pensionistiche complementari molto limitato: secondo un'indagine effettuata dall'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico o Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) su scala internazionale, la spesa pubblica per le pensioni è la più elevata ed è pari al 16% del PIL, contro il 10% della media dei Paesi OCSE; di questa spesa, un ammontare inferiore al 2% costituisce le forme pensionistiche private e la rimanente cospicua percentuale si riferiva alla previdenza pubblica⁹⁰.

I lunghi tempi dello sviluppo di forme pensionistiche complementari sono dovuti a molti elementi, tra cui:

- le riforme manifestano i loro effetti solamente nel lungo periodo; questa situazione, affiancata alla carente trasparenza di tali modifiche, provoca una limitata informazione al pubblico per quanto concerne le relative future conseguenze;
- le famiglie sono scettiche nei confronti delle pensioni complementari per il fatto che il calcolo dei rischi e dei benefici è di difficile valutazione;
- Va aggiunto in oltre la scarsa conoscenza in Italia di argomenti di tipo finanziario.

Accanto a queste motivazioni, anche l'ambiente macroeconomico ha partecipato a questa situazione di scarsa diffusione dei fondi pensione, ed in particolare si fa riferimento al livello molto ridotto dei tassi d'interesse nelle economie più importanti, che causa un incremento del valore attuale delle passività ed una riduzione di certe attività in cui viene investito il patrimonio del fondo. Nel contesto Europeo, la regolamentazione a cui sono sottoposti i vari fondi pensione varia da Paese a Paese, anche in modo radicale; questa disarmonia rappresenta un imponente ostacolo alla diffusione della previdenza complementare privata, la quale, infatti, è estremamente limitata, soprattutto nell'Europa Continentale. Per questa disomogeneità, il legislatore comunitario sta cercando di rivedere le norme relative ai fondi pensione, in particolar modo la Direttiva IORP (Institutions for Occupational Retirement Provision); tale revisione è

⁹⁰ Gaetano Caputi, "Il finanziamento dell'economia reale e il ruolo dei fondi pensione", 16 aprile 2014, Roma, Gaetano Caputi, direttore generale della CONSOB, pag 2;

interessata alla realizzazione dell'armonizzazione normativa, alla diffusione del settore ed allo sviluppo nei mercati finanziari Europei⁹¹.

Nel 2013 è stato pubblicato un Libro Verde della Commissione Europea relativo al finanziamento a lungo termine ed è stato proposto un regolamento sui fondi pensione Europei a lungo termine, il cosiddetto ELTIF (European Long-Term Investment Funds) e nel marzo del 2014 è stata fatta una proposta relativa alla modifica della Direttiva IORP per rendere maggiormente partecipi i fondi pensione ad investimenti di lungo periodo.

3.1.1 Iniziative in Italia

Come nel resto del continente europeo, anche in Italia sono state avviate iniziative molto importanti per cercare di implementare l'utilizzo della previdenza complementare, di seguito se ne prendono in considerazione quelle di maggior rilievo⁹².

Il primo intervento importante è stato il "Decreto Crescita", il quale ha apportato delle modifiche al Testo Unico della Finanza (in acronimo T.U.F.) per permettere alle startup di raccogliere i capitali per mezzo di canali online; questo strumento di "finanza inclusiva" permette di finanziare progetti innovativi nelle piccole e medie imprese. Tale decreto riguarda quegli investimenti effettuati anche da investitori non professionali. Successivamente sono stati approvati il "Decreto Sviluppo 2012" e il "Decreto Destinazione Italia" i quali agevolano l'accesso a strumenti di debito che possono rappresentare delle alternative al finanziamento bancario.

In conclusione, si evince che i fondi pensione rivestono un ruolo di primaria importanza per quanto riguarda lo sviluppo di un Paese, infatti essi costituiscono degli investitori istituzionali che meglio si adattano ad investire nel lungo periodo, elemento fondamentale per la crescita dell'economia. Dunque, incentivare la loro diffusione è vantaggioso dal punto di vista sociale, poiché omogeneizzano il sistema pensionistico, e dal punto di vista dell'espansione, in quanto consentono di effettuare degli investimenti importanti.

Sarebbe consigliabile favorirne lo sviluppo, che risulta ostacolato dal basso livello di educazione finanziaria e dalla contenuta partecipazione al mercato azionario, e, se presente, dalla scarsa diversificazione di portafoglio, nel quale spesso troviamo dei titoli obbligazionari. Incrementare l'educazione finanziaria in

⁹¹ Gaetano Caputi, "Il finanziamento dell'economia reale e il ruolo dei fondi pensione", 16 aprile 2014, Roma, Gaetano Caputi, direttore generale della CONSOB, pag 3;

⁹² Gaetano Caputi, "Il finanziamento dell'economia reale e il ruolo dei fondi pensione", 16 aprile 2014, Roma, Gaetano Caputi, direttore generale della CONSOB, pag 5;

ambito previdenziale è praticamente un obbligo per la diffusione dei fondi pensione; accanto a tale condizione necessaria, si pone la consulenza, fondamentale per eliminare quella diffidenza presente nei confronti della previdenza privata dovuta, la maggior parte delle volte, all'assenza di strumenti conoscitivi in capo agli aderenti.

La fiducia riconosciuta ai fondi pensione dipende soprattutto dalla tutela che viene assicurata agli iscritti da parte del legislatore; in generale, il risparmio previdenziale è protetto per l'importante ruolo che riveste nell'ambito sociale.

I suggerimenti di revisione alla Direttiva IORP sono spinti da motivazioni legate al miglioramento dell'interesse da parte degli aderenti, all'assicurazione dell'autonomia di un consono sistema governativo ed alla garanzia dell'individuazione tempestiva di eventuali conflitti di interesse e della relativa soluzione. Da questi obiettivi si deduce che l'interesse maggiore è focalizzato sul rafforzamento della governance dei fondi e sull'aumento delle informazioni da fornire agli iscritti.

3.2 Il funzionamento dei fondi pensione

La previdenza complementare, come ampiamente trattato in precedenza, prevede dei finanziamenti mediante il versamento di contributi da parte del lavoratore, del datore di lavoro e mediante il Trattamento di Fine Rapporto, il cosiddetto TFR, qualora sia previsto. Il problema tipico dei fondi pensione risiede nelle agevolazioni di tipo fiscale e di tipo contributivo; infatti la normativa vigente prevede che i soggetti sono liberi di determinare l'ammontare dei contributi da versare nell'ambito della previdenza complementare che interessa maggiormente loro; inoltre, essi hanno la facoltà di scegliere se effettuare i versamenti solamente con la quota del TFR.

Per i lavoratori dipendenti che si iscrivono a fondi collettivi, quindi secondo degli accordi aziendali e/o tra lavoratori, le modalità e l'ammontare minimo della contribuzione che spetta al datore di lavoro ed al lavoratore vengono stabilite dall'accordo aziendale⁹³. Nel caso di accordi tra lavoratori, si possono decidere l'entità minime delle contribuzioni. Inoltre, c'è la possibilità di integrare la previdenza di base, quindi quella pubblica, per mezzo del Trattamento di Fine Rapporto.

La situazione è diversa qualora sia lo stesso lavoratore che voglia contribuire; in questo caso, si presenteranno due situazioni:

⁹³ Cazzola G., *Fondi pensione: istruzioni per l'uso*, Edibank, Bancaria Editrice, Roma, 2008, cap. 2 "Principi generali", paragrafo 2.23 "Il finanziamento dei fondi pensione", pag. 98;

- la contrattazione collettiva stabilisce un contributo aziendale a vantaggio del lavoratore per la previdenza integrativa, ed affluirà al fondo pensione scelto dal lavoratore;
- la contrattazione collettiva non stabilisce un contributo aziendale, ma il lavoratore potrà ricevere un contributo il cui ammontare viene determinato dal datore di lavoro⁹⁴.

La nuova normativa prevede, inoltre, un contributo cosiddetto “di reintegro”: i lavoratori hanno la facoltà di chiedere un anticipo sulla loro pensione e questo ne ridurrà il futuro valore; per evitare tale situazione negativa, i lavoratori possono reintegrare la loro posizione anche attraverso dei contributi annuali di valore superiore ai 5.164,57 Euro. La nuova disciplina concede sei mesi di tempo ai lavoratori per scegliere la destinazione del loro TFR, che può essere rappresentata da due modalità:

- Esplicitamente: il lavoratore dichiara per iscritto quello che ha deciso in merito al proprio TFR; la dichiarazione va consegnata al datore di lavoro con un’apposita modulistica;
- Tacitamente: mette in pratica il “silenzio – assenso”: se il lavoratore non presenta per iscritto alcuna dichiarazione, il TFR confluirà nella previdenza integrativa e per legge il datore di lavoro è obbligato a destinare il TFR al fondo pensione collettivo, ovvero quello stabilito dal contratto collettivo; se non è previsto un accordo, esso andrà al fondo con un numero maggiore di aderenti;
- confluire il TFR a FondInps, ossia il fondo pensione istituito presso l’INPS, qualora non sia presente un fondo pensione aziendale.

3.3 Le fonti del finanziamento

⁹⁴ Cazzola G., *Fondi pensione: istruzioni per l’uso*, Edibank, Bancaria Editrice, Roma, 2008, cap. 2 “Principi generali”, parag. 2.23 “Il finanziamento dei fondi pensione”, pag. 98;

Quando si sceglie di iscriversi ad una forma di previdenza complementare è necessario stabilire quali e quanti contributi far confluire nelle varie tipologie di previdenza. Le fonti di finanziamento della previdenza integrativa sono tre: il contributo del datore di lavoro, il contributo del lavoratore ed il TFR.

3.3.1 Il contributo del datore di lavoro

Nel caso di adesione ad una forma pensionistica complementare da parte di un lavoratore dipendente, è prevista la possibilità di adesione collettiva, basata cioè su contratti o accordi collettivi (anche aziendali) stipulati tra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro oppure, in determinati casi, previste da regolamenti di enti o aziende, che individuano specifiche categorie di destinatari (es.: lavoratori di un determinato comparto, di una determinata azienda o gruppo di aziende).

L'adesione aziendale si realizza prevalentemente attraverso un accordo plurimo soggettivo tra i lavoratori di un'azienda ed il proprio datore di lavoro, che definisce le contribuzioni a carico dell'Azienda e del Lavoratore Dipendente che saranno versate al Fondo Pensione insieme al TFR del lavoratore.

Questo accordo collettivo consente all'aderente di ricevere un contributo aggiuntivo da parte del proprio datore di lavoro, che gli permetterà di aumentare la propria posizione previdenziale.

L'aderente su base collettiva può riscattare l'intera posizione individuale maturata anche prima del periodo minimo di permanenza, ovvero trasferirla ad altra forma pensionistica complementare, qualora vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo stabiliti dalle fonti che dispongono l'adesione su base collettiva. Ad esempio con il cambio del datore di lavoro va a decadere la partecipazione all'accordo collettivo con conseguente perdita dei requisiti.

In alternativa l'aderente può proseguire la partecipazione al Fondo anche in assenza di contribuzione.

L'adesione a questa tipologia collettiva, garantisce all'impresa un'agevolazione caratterizzata da un risparmio in termini di minori imposte pagate pari all'aliquota fiscale più elevata applicata al reddito complessivo del lavoratore⁹⁵.

3.3.2 Il contributo del lavoratore

⁹⁵ www.eiopa.europa.eu

Andiamo ad analizzare ora il singolo aderente ad un fondo pensione, il quale ha la totale libertà di scelta per quanto concerne l'ammontare dei contributi a suo carico; egli, oltre al versamento del trattamento di fine rapporto, potrebbe destinare una somma aggiuntiva. Nel caso in cui ci siano accordi collettivi, questi determinano la misura minima dei contributi che il lavoratore deve versare; qualora l'individuo sia un lavoratore autonomo, egli ha la piena libertà nel decidere questo ammontare minimo.

In qualunque caso, la deducibilità dei contributi del reddito imponibile è di 5.164,57 Euro al massimo; entro tale valore fanno parte anche, se ci sono, quei contributi versati a persone fiscalmente a carico⁹⁶. Ovviamente per la scelta di adesione, il lavoratore deve effettuare una serie di valutazioni di convenienza. A tal fine i fondi pensione complementare devono mettere a disposizione del loro cliente alcuni documenti quali:

- la nota informativa, nella quale vengono spiegate le principali caratteristiche della forma pensionistica complementare (ad esempio, modalità di contribuzione, proposte di investimento, costi, rendimenti ottenuti negli anni passati) e le condizioni di partecipazione;
- il progetto esemplificativo standardizzato, che rappresenta una stima della pensione complementare che riceverà il lavoratore al momento del pensionamento calcolata secondo alcune ipotesi relative all'ammontare dei contributi versati, alla durata della partecipazione alla forma pensionistica e ai rendimenti;
- lo Statuto, se si tratta di un fondo pensione negoziale o di un fondo pensione preesistente;
- il Regolamento, se si tratta di un fondo pensione aperto;
- il Regolamento e le Condizioni generali di contratto se si tratta di un piano individuale pensionistico di tipo assicurativo (PIP)⁹⁷.

Questi documenti definiscono le caratteristiche della forma pensionistica complementare e le condizioni che regolano il tuo rapporto di partecipazione. La Nota informativa, il Progetto esemplificativo standardizzato, lo Statuto/Regolamento, insieme a ogni altra informazione che può essere utile, sono consultabili sui siti web delle forme pensionistiche complementari. Essi possono essere richiesti direttamente anche in formato cartaceo. E' necessario e consigliabile acquisire tutte le informazioni utili, se si decide di aderire, sottoscrivere il modulo di adesione contenuto nella Nota informativa.

⁹⁶ Assogestioni.it → "Financial education" → "Previdenza complementare" → "Le Fonti di finanziamento"

⁹⁷ Agenzia Informa, periodico 2008, "I vantaggi fiscali della previdenza complementare" agenzia delle entrate, "Le imposte sui rendimenti dei fondi pensione", pag 19

3.3.3 IL TFR

Il trattamento di fine rapporto, definito anche liquidazione o buonuscita, è un accantonamento che il datore di lavoro versa mensilmente il quale scopo è di servire al sostentamento del lavoratore in caso di cessazione del suo rapporto di lavoro.

In caso di perdita del posto di lavoro infatti senza il Tfr il lavoratore si troverebbe privo di reddito, ad eccezione dei casi in cui sono previsti gli ammortizzatori sociali che il nostro ordinamento prevede. Quindi il Tfr doveva servire in origine proprio come una sorta di paracadute finanziario di cui il lavoratore poteva disporre nei periodi di disoccupazione.

In seguito, questo accantonamento ha mutato leggermente la sua natura, o per meglio dire si è arricchito di nuove funzioni, come ad esempio quella di servire come capitale d'emergenza in caso di malattia o di strumento di contribuzione per i fondi pensione, come vedremo in seguito.

Infatti, dal 1° gennaio 2007 è presente la facoltà di destinare il proprio trattamento di fine rapporto ad un fondo pensione, di tipo negoziale o aperto, oppure ad un Pip; il trattamento che matura una volta effettuata la scelta (si parla in questo caso di "adesione esplicita") o nei successivi sei mesi tramite il cosiddetto "silenzio assenso" viene spostato dal datore di lavoro alla previdenza. È fondamentale sapere che si può destinare il TFR solamente ad una forma di previdenza complementare, la quale precedentemente deve aver ottenuto l'autorizzazione dalla COVIP.

La legge n. 124/2017(cd. Legge concorrenza) prevede che:

«Gli accordi (contratti e accordi collettivi, anche aziendali ndr) possono anche stabilire la percentuale minima di TFR maturando da destinare a previdenza complementare. In assenza di tale indicazione il conferimento è totale.»

Come evidenziato dalla Circolare Covip 26 ottobre 2017, n. 5074, per effetto di tale integrazione, non è più obbligatoria la scelta (espressa o tacita) del TFR ai fondi pensione, allo stesso tempo il lavoratore (nuovo o vecchio iscritto) può:

- a. scegliere di versare solo in parte il TFR
- b. scegliere di versare la totalità del TFR
- c. scegliere di non versare affatto il TFR
- d. modificare la scelta precedentemente effettuata

Per far sì che la disciplina possa essere applicata, le condizioni sime qua non sono:

1. che tale facoltà di scelta sia prevista per tutti i lavoratori in contratti e accordi collettivi, anche aziendali, nonché in regolamenti aziendali (così la Circolare Covip)
2. che l'adesione avvenga ad un fondo negoziale o anche ad un fondo aperto ma su base collettiva.

Le novità normative introdotte dalla legge n. 124/2017 (cd. Legge concorrenza) non modificano il regime fiscale del conferimento del TFR ai Fondi Pensione.

In particolare, è confermato il regime di neutralità fiscale dei versamenti del TFR ai fondi pensione (art. 19, comma 4, TUIR: «non si considerano anticipazioni le somme e i valori destinati alle forme pensionistiche di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124»).

La norma ha una portata ampia e generale sicché comprende non solo i versamenti del TFR maturando ma anche del TFR maturato.

L'art. 11 del d.lgs. n. 252/2005 prevede che le prestazioni possano essere erogate sia in capitale che in rendita.

In ogni caso l'iscritto ha diritto di chiedere fino al 50% del montante finale accumulato in capitale, detraendo dall'importo complessivo erogabile le somme erogate a titolo di anticipazione non reintegrate⁹⁸.

Nel caso in cui la rendita derivante dalla conversione di almeno il 70% del montante accumulato sia inferiore al 50% dell'assegno sociale (attualmente pari a 448,07 €; il 50% è dunque pari a 224,03 €), il montante accumulato può essere erogato in capitale fino al 100%.

La legge n. 124/2017 (cd Legge concorrenza) e la Legge di bilancio 2018 (legge n. 205/2017) hanno modificato l'art. 11 del d.lgs. n. 252/2005, riformulando il comma 4 e inserendo i nuovi commi da 4-bis a 4-quinquies, al fine di disciplinare la «Rendita integrativa temporanea anticipata» (cd. RITA).

Per effetto di tali interventi normativi, la Rita non è più un istituto transitorio, ma un istituto a regime, inserito nel corpus del d.lgs. n. 252, che consente la corresponsione anticipata del trattamento pensionistico complementare.

La RITA consiste nell'erogazione frazionata, per il periodo intercorrente fra il momento di accettazione della richiesta e il conseguimento dell'età anagrafica per il pensionamento di vecchiaia, di tutto o parte del montante accumulato presso il Fondo Pensione (con esclusione dei Fondi Pensione a prestazioni definite); in buona sostanza trattasi della trasformazione in pagamenti frazionati e periodici (con cadenza non superiore al trimestre secondo le indicazioni Covip) del capitale maturato alla data di accettazione della richiesta⁹⁹.

⁹⁸ Fornero E. "L'economia dei fondi pensione, potenzialità e limiti della previdenza privata in Italia", Il Mulino, Bologna, 1999;

⁹⁹ Prof. Fabio Marchetti; "Il regime fiscale del TFR e della Previdenza Complementare";

Possono accedere alla RITA tutti i dipendenti, privati e pubblici, e i lavoratori autonomi, che cessino l'attività lavorativa, maturino l'età anagrafica per il pensionamento di vecchiaia nel regime previdenziale obbligatorio entro i 5 anni successivi, abbiano almeno 20 anni di contribuzione al regime pensionistico di base e 5 anni di partecipazione a forme pensionistiche complementari.

Possono, altresì accedere alla RITA i lavoratori che cessino l'attività lavorativa, risultino inoccupati per più di 24 mesi, maturino l'età anagrafica per il pensionamento di vecchiaia nel regime previdenziale obbligatorio entro i 10 anni successivi, abbiano almeno 5 anni di partecipazione a forme pensionistiche complementari¹⁰⁰.

3.4 I costi, la spesa e le imposte sui rendimenti

Ai rendimenti dei fondi pensione viene applicata un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi; in base al regime, tale imposta assume dei valori diversi, ed è necessario effettuare una classificazione, in particolare:

- fondi pensione in regime di contribuzione definita;
- fondi pensione in regime di prestazioni definite;
- fondi pensione che detengono immobili;
- “vecchi” fondi pensione.

Imposta sostitutiva dell'20%	Fondi pensione in regime di contribuzione definita Fondi pensione in regime di prestazioni definite “vecchi” fondi pensione
Imposta sostitutiva dello 0,5%	Fondi pensione che detengono immobili

Fonte: “Agenzia Informa” periodico, Agenzia Entrate

3.5 La leva fiscale e le prestazioni

¹⁰⁰ Circolare Covip 8 febbraio 2018, n. 888

3.5.1 Le prestazioni

Il fondo di previdenza ha la possibilità di versare le rendite in due modi:

- Sotto forma di capitale;
- Sotto forma di rendita periodica;

Per quanto concerne il primo punto, vi è la possibilità di erogare fino ad un massimo del 50 % del montante accumulato e la rimanente parte va obbligatoriamente erogata come rendita; l'importo massimo che si può erogare viene calcolato nel seguente modo: dal montante finale si detraggono i valori già versati come anticipazione; da tale risultato si calcola il 50 %; le prestazioni erogate in questo modo sono soggette ad una tassazione del 15 %, percentuale che annualmente si riduce dello 0.3 % dopo il quindicesimo anno di adesione ad una forma pensionistica complementare¹⁰¹ sotto forma di rendita periodica: essa corrisponde alla differenza tra il montante iniziale ed il valore ottenuto al precedente punto; come per le prestazioni erogate in forma di capitale, anche qui l'imposta è del 15%, con la stessa riduzione dello 0.3%.

In entrambe le situazioni, il prelievo fiscale coinvolge la parte non ancora colpita dalla tassazione nella fase di accumulo: quindi vengono esclusi i contributi non dedotti ed i rendimenti tassati.

Vediamo ora una tabella esplicativa.

¹⁰¹ Agenzia Informa, periodico 2008, "I vantaggi fiscali della previdenza complementare", Agenzia delle Entrate, "Le imposte sui rendimenti dei fondi pensione, pag 23

Anni di partecipazione alle forme pensionistiche	Ritenuta base (a titolo di imposta)	Riduzione	Ritenuta effettiva applicabile
Da 1 a 15	15%	0,00%	15,00%
16	15%	0,30%	14,70%
17	15%	0,60%	14,40%
18	15%	0,90%	14,10%
19	15%	1,20%	13,80%
20	15%	1,50%	13,50%
21	15%	1,80%	13,20%
22	15%	2,10%	12,90%
23	15%	2,40%	12,60%
24	15%	2,70%	12,30%
25	15%	3,00%	12,00%
26	15%	3,30%	11,70%
27	15%	3,60%	11,40%
28	15%	3,90%	11,10%
29	15%	4,20%	10,80%
30	15%	4,50%	10,50%
31	15%	4,80%	10,20%
32	15%	5,10%	9,90%
33	15%	5,40%	9,60%
34	15%	5,70%	9,30%
Da 35 in poi	15%	6,00%	9,00%

“Agenzia Informa”, periodico, Agenzia delle Entrate, “I vantaggi fiscali della previdenza complementare” pag. 25;

3.6 I vantaggi

Passando dal metodo retributivo (secondo cui la pensione è stabilita in base all'importo dell'ultimo stipendio) a quello contributivo (in base ai contributi effettivamente versati nel periodo lavorativo), i tassi di sostituzione, ovvero il rapporto tra l'ultima retribuzione e la prima pensione, si sono abbassati, raggiungendo il 55 %¹⁰². In questa situazione, è necessario integrare la pensione obbligatoria, attraverso l'iscrizione ad un sistema di previdenza complementare; conferire il TFR costituisce la principale fonte di finanziamento per le pensioni complementari, le quali si occupano dell'investimento di risorse in modo tale da ottenere un rendimento maggiore rispetto al semplice mantenimento del TFR in azienda.

Altri vantaggi legati all'adesione ad una previdenza complementare sono:

- anticipazioni concesse all'iscritto durante la fase di accumulo;
- gestione che ben si adatta al proprio profilo di rischio ed all'età;
- agevolazioni fiscali relativamente ai contributi versati ed alle prestazioni;
- maggiore tutela per tutta la durata della partecipazione: una volta avvenuta l'adesione, il TFR fa parte del patrimonio autonomo e separato della forma previdenziale scelta e la gestione avviene secondo le regole di trasparenza, oltre ad esserci la vigilanza delle autorità e l'autorizzazione preventiva della COVIP;
- contributi del datore di lavoro.

3.6.1 I vantaggi fiscali

Uno dei principali vantaggi fiscali dei fondi pensione consiste nelle agevolazioni fiscali, il cui beneficio è diverso a seconda che si tratti dei contributi, dei rendimenti ottenuti, delle anticipazioni o delle prestazioni. Per quanto riguarda i contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, ad esclusione del solo TFR, essi si possono dedurre totalmente dal reddito complessivo, fino ad un massimo di 5.164,57 Euro all'anno; per coloro che sono stati assunti dopo il 1° gennaio 2007 c'è la possibilità, 20 anni dopo il quinto di occupazione, di superare tale valore, per un ammontare pari alla differenza tra 25.822,85 Euro ed i contributi versati entro i primi cinque anni di iscrizione¹⁰³. Ci sono dei vantaggi anche per i rendimenti: l'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi è pari all'11%; nei paragrafi successivi se ne tratterà in dettaglio.

¹⁰² Asso gestioni.it → "Previdenza complementare" → "I Vantaggi dell'adesione" pag 1;

¹⁰³ Assogestioni.it → "Previdenza complementare" → "I Vantaggi dell'adesione" pag 2 ;

Qualora abbia ottenuto i requisiti per poter accedere alla previdenza obbligatoria, l'aderente alla previdenza complementare ha la possibilità di scegliere se ricevere una prestazione sotto forma di capitale o di rendita. Inoltre, gli iscritti hanno il diritto di ricevere un'anticipazione oppure un riscatto parziali in alcuni particolari casi; per quanto concerne le anticipazioni (fino al 75 %) richieste per spese sanitarie, esse sono colpite da una tassazione del 15 %, così come avviene per i riscatti nelle situazioni di disoccupazione, mobilità, invalidità e decesso; invece, la percentuale sale al 23 % nei casi di anticipazioni per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa;

	Quando	In che misura	Motivi della richiesta
A	In qualsiasi momento	Per un importo non superiore al 75% della posizione maturata al momento della richiesta	Spese sanitarie, a seguito di gravissime situazioni relative all'iscritto, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche
B	Decorsi 8 anni di iscrizione	Per un importo non superiore al 75% della posizione maturata	Acquisto della prima casa, per l'iscritto o per i figli, documentato con atto notarile; ristrutturazione sulla prima casa, documentata come previsto dalla normativa sulla detrazione Irpef
C	Decorsi 8 anni di iscrizione	Per un importo non superiore al 30% della posizione maturata	Ulteriori esigenze degli aderenti

Per quanto riguarda le imposte sulle anticipazioni, va fatta una precisazione, ossia l'aliquota applicata varia in base alla tipologia, ed in particolare:

- anticipazione del gruppo A: essa viene erogata in qualsiasi momento, per spesa sanitarie e per un valore non superiore al 75 %; l'aliquota è pari al 15 %, che può ridursi fino al 6 %;
- anticipazione del gruppo B: essa viene erogata dopo 8 anni di iscrizione, anch'essa per un importo non superiore al 75 %, per l'acquisto o per la ristrutturazione della prima casa¹⁰⁴; l'aliquota, in questo caso, ammonta al 23 %;
- anticipazione del gruppo C: erogata dopo 8 anni dall'adesione, per un importo non maggiore del 30 % e con aliquota pari al 23 %.

¹⁰⁴ Assogestioni.it → "Previdenza complementare" → "I Vantaggi dell'adesione" pag 3;

Il riscatto può essere parziale (fino al 50 % della posizione individuale maturata), qualora il periodo di disoccupazione, dopo aver cessato l'attività lavorativa, sia compreso tra 12 e 48 mesi; oppure totale, se tale periodo sia superiore ai 48 mesi. Nel caso di decesso dell'aderente prima di aver maturato il diritto alla pensione, la posizione individuale maturata viene data agli eredi o a coloro che sono stati indicati dall'iscritto; qualora essi dovessero mancare, la posizione passa al fondo o viene devoluta a scopi sociali, espressi dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Riscatto parziale (50% della posizione individuale maturata)	Nei casi di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi. È ammesso in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria)
Riscatto totale	Nei casi di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi.
Riscatto in caso di morte dell'iscritto alla forma pensionistica	In caso di morte dell'aderente, prima che lo stesso abbia maturato il diritto alla pensione. Il riscatto dell'intera posizione individuale maturata dal defunto è esercitato dagli eredi.

Il regime fiscale relativo ai riscatti prevede un'aliquota del 15 % per i casi sopra elencati, con la riduzione massima del 6 %; qualora il riscatto avvenga per motivi diversi, la ritenuta sarà pari al 23 %, come illustrato in figura 15; per individuare questi "motivi diversi", la COVIP ha stabilito che ci si può riferire a quelli già presenti dagli statuti nell'ambito della perdita dei requisiti di partecipazione al fondo.

3.6.2 I Vantaggi tributari

Il legislatore ha promosso delle strategie di natura fiscale per incentivare il singolo lavoratore ad aderire volontariamente alle forme di previdenza complementare; ad esempio, i benefici a suo favore sono i seguenti:

- i contributi che il lavoratore versa nei fondi pensione sono, nei limiti, esenti dalla tassazione, così che possano confluire per l'intero ammontare nel trattamento pensionistico individuale; lo stesso percorso vale per la quota di Trattamento di Fine Rapporto e per i contributi a carico del datore di lavoro; in poche parole, troviamo una forma di tassazione una volta erogate le prestazioni;
- per quanto riguarda la fase di accumulo, un'imposta sostitutiva ridotta va a colpire le rendite finanziarie, il cosiddetto capital gain;
- raggiunta la fase pensionistica, solamente i contributi restituiti e non tassati precedentemente sono colpiti dalla tassazione; onde evitare doppie imposte, la parte dei rendimenti tassati nella fase di accumulo non sono soggetti a tassazione; il montante erogato come capitale viene tassato, ma separatamente¹⁰⁵.

Si possono dedurre i contributi versati per un ammontare pari al 12% del reddito ed entro i 5.164,57 Euro; qualora tale limite venga superato, e quindi non sarà possibile effettuare alcuna detrazione, i contributi versati non vengono tassati ed il singolo comunica al fondo ciò, ovvero i contributi versati, ma non dedotti.

¹⁰⁵ Agenzia entrate.it, "Agenzia informa", periodico 2008, pag 17

3.6.3 I Vantaggi finanziari

L'ammontare dei contributi versati in un fondo pensione è gestito personalmente dal singolo iscritto e ciò comporta dei vantaggi di natura finanziaria:

- minori costi, dovuti al fatto che si gestiscono ingenti quantità di risparmio previdenziale;
- versamenti periodici comportano minori oscillazioni in modo tale da acquistare a prezzi bassi;
- qualora le performance di mercato siano imprevedibili, è vivamente consigliato fare degli investimenti in somme fisse regolarmente ed evitare di ottenere dei risultati negativi dovuti ad un market timing sbagliato¹⁰⁶.

3.6.4 Le agevolazioni

I contributi che vengono versati alle forme di previdenza complementare da parte del lavoratore e del datore di lavoro si possono dedurre dal reddito complessivo per un valore non superiore a 5.164,57 Euro, come esposto nei paragrafi precedenti.

Una deduzione più cospicua è stabilita verso coloro che si trovano in una situazione di prima occupazione, in data successiva al 1° gennaio 2007, ovvero verso quei soggetti che all'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 252 del 2005 non avevano ancora una posizione contributiva in un ente previdenziale obbligatorio: tali soggetti hanno la facoltà di dedurre, a partire dal sesto anno successivo a quello di adesione, fino a 7.746,86 Euro¹⁰⁷.

Un'agevolazione fiscale si presenta anche nel caso in cui ci siano familiari a carico, ossia individui in possesso di un reddito complessivo che non superi i 2.840,51 Euro; in questa situazione, la deduzione spetta per l'importo non dedotto e di questo va fatta comunicazione al fondo, specificando che la quota non dedotta dall'aderente non è stata dedotta neppure dal soggetto a carico.

¹⁰⁶ Fornero E. "L'economia dei fondi pensione, potenzialità e limiti della previdenza privata in Italia", 1999, società editrice "Il mulino", Bologna, cap 1 "Le ragioni a favore di un sistema pensionistico misto", pag 44;

¹⁰⁷ www.eurorisparmiofondipensione.eu;

Inoltre, ci sono delle agevolazioni anche in capo al datore di lavoro:

- egli, infatti, può dedurre, dal reddito d'impresa, fino al 4 % del TFR che annualmente viene destinato alle forme pensionistiche complementari; le imprese aventi un numero di addetti inferiore a 50 hanno la facoltà di dedurre fino al 6 %;
- egli non deve versare il contributo al Fondo di Garanzia;
- egli si vede ridotto il costo del lavoro, che coinvolge gli assegni familiari, la maternità e la disoccupazione.

3.7 Gli effetti dei fondi pensione nel mercato finanziario

Grazie al carattere collettivo dei fondi pensione, si vedono coinvolti moltissimi soggetti e di conseguenza anche l'ammontare del risparmio è davvero elevato. Gestire collettivamente permette di ridurre i costi unitari e di diversificare il portafoglio in modo più efficiente¹⁰⁸. I fondi pensione sono strumenti in grado di raccogliere flussi regolari e periodici di risparmio di ammontare non elevato ed investirlo nel medio – lungo periodo, comportando così significativi vantaggi per il mercato dei capitali.

I vantaggi legati a questi strumenti finanziari sono:

- la riallocazione tra diverse tipologie di attività finanziarie: da quelle più liquide, ma meno collegate al circuito produttivo (come i titoli del debito pubblico), a quelle meno liquide, ma aventi l'obiettivo di finanziare gli investimenti;
- alla migliore diffusione di informazioni, elemento fondamentale per diversificare il rischio;
- all'incentivazione in una specializzazione tecnologica¹⁰⁹.

In conclusione, i fondi pensione sono in grado di "attivare" i mercati finanziari, incrementando la loro stabilità, e di finanziare la loro diffusione.

¹⁰⁸ Covip; "La previdenza complementare in Italia";

¹⁰⁹ Fornero E. "L'economia dei fondi pensione, potenzialità e limiti della previdenza privata in Italia", 1999, società editrice "Il mulino", Bologna, cap 1 "Le ragioni a favore di un sistema pensionistico misto", pag 46;

3.7.1 Cinque buoni motivi per investire nei fondi pensione

Secondo Assogestioni, l'associazione del risparmio gestito, questo settore riveste un ruolo importantissimo nell'ambito della tutela del risparmio ed il suo direttore Marcello Messori enuncia quali sono le ragioni che spingono a scegliere i fondi pensione; vediamole nel dettaglio¹¹⁰:

- autonomia: il patrimonio del fondo è autonomo e separato da quello della società che lo gestisce;
- controllo: il mercato è governato da regole molto severe;
- diversificazione: i fondi effettuano degli investimenti in mercati e titoli diversi per ridurre il rischio;
- trasparenza: il singolo soggetto è sempre a conoscenza dell'ammontare dei suoi fondi e della loro gestione;
- solidità: aiutano i risparmiatori a superare le situazioni difficili.

¹¹⁰ www.assogestioni.it

3.8 Costi d'adesione

La presenza di costi comporta una diminuzione della posizione individuale e quindi della prestazione pensionistica. Pertanto, prima di aderire ad un qualsiasi fondo pensione, è importante confrontare i costi di quest'ultimo con quelli previsti dalle altre forme pensionistiche. La presente Scheda riporta informazioni sui costi che gravano, direttamente o indirettamente, sull'aderente ad un fondo pensione nella fase di accumulo della prestazione previdenziale.

Costi nella fase di accumulo: Fondo Standard	
<p>Spese di adesione</p> <p>Una tantum per ciascun iscritto esplicito o tacito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 15,50 €, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,62 a carico del lavoratore (per le imprese di pulizia € 7,75 a carico del datore di lavoro ed € 7,75 a carico del lavoratore); • Per le Associazioni/Istituzioni aderenti all'ANASTE, € 15,49, di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro ed € 3,61 a carico del lavoratore); • Per i dipendenti da Farmacie Private € 10,00 di cui € 8,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore • Per i dipendenti della piccola impresa industriale fino a 49 dipendenti dei settori: chimica e accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro € 11,00 di cui € 7,00 a carico del datore di lavoro e € 4,00 a carico del lavoratore • 15,50 €, nell'ipotesi di iscrizione/adesione di familiari fiscalmente a carico del lavoratore aderente.
Spese da sostenere durante la fase di accumulo:	
Direttamente a carico dell'aderente	<ul style="list-style-type: none"> a) € 22,00 per gli associati che effettuano versamenti nel corso dell'anno, prelevati in occasione del primo versamento di ogni anno ovvero al primo versamento utile di competenza dell'anno²; b) € 10,00 per gli associati che non effettuano versamenti nel corso dell'anno a valere sulla posizione individuale; c) € 15,00 per i soggetti fiscalmente a carico del lavoratore iscritto; in assenza di versamenti contributivi nell'anno, il costo è pari a 10,00 € a valere sulla posizione individuale.
Indirettamente a carico dell'aderente:	
Comparto Garantito	<p>0,3708% del patrimonio su base annua di cui</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,3525% per commissioni di gestione finanziaria • 0,0183% per commissioni di banca depositaria

Comparto Bilanciato	0,1226% del patrimonio su base annua di cui <ul style="list-style-type: none"> • 0,1043% per commissioni di gestione finanziaria • 0,0183% per commissioni di banca depositaria
Comparto Crescita	0,1083% del patrimonio su base annua di cui <ul style="list-style-type: none"> • 0,0900% per commissioni di gestione finanziaria • 0,0183% per commissioni di banca depositaria
Comparto Dinamico	0,1083% del patrimonio su base annua di cui: -0,0900% per commissioni di gestione finanziaria -0,0183% per commissioni di banca depositaria
Spese per l'esercizio di prerogative individuali (prelevate dalla posizione individuale al momento dell'operazione)	
Anticipazioni	€ 24,00
Trasferimento:	
Trasferimento in costanza dei requisiti di partecipazione	€ 24,00
Trasferimento per perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo	Non previste
Riscatto:	
Riscatto Totale	Non previste
Riscatto parziale	Non previste
Riscatto per cause diverse	€ 24,00
Riallocazione della posizione individuale	Non previste
Riallocazione del flusso contributivo	Non previste
Rendita integrativa temporanea anticipata (RITA)	€ 0 per l'attivazione; € 0 per l'erogazione; € 10 per la revoca.

E' importante prestare attenzione all'indicatore sintetico dei costi che caratterizza ciascun comparto. Un ISC del 2% invece che dell'1% può ridurre il capitale accumulato dopo 35 anni di partecipazione al piano pensionistico di circa il 18% (ad esempio, lo riduce da 100.000 euro a 82.000 euro).

Per consentirti di comprendere l'onerosità dei comparti, nel grafico seguente l'ISC di ciascun comparto è confrontato con l'ISC medio dei comparti della medesima categoria offerti dalle altre forme pensionistiche complementari. I valori degli ISC medi di settore sono rilevati dalla COVIP con riferimento alla fine di ciascun anno solare.

L'onerosità è evidenziata con un punto; i trattini indicano i valori medi, rispettivamente, dei fondi pensione negoziali (FPN), dei fondi pensione aperti (FPA) e dei piani individuali pensionistici di tipo assicurativo (PIP). Il grafico indica l'ISC minimo e massimo dei comparti dei FPN, dei FPA e dei PIP complessivamente considerati e appartenenti alla stessa categoria di investimento.

Il confronto prende a riferimento i valori dell'ISC riferiti a un periodo di permanenza nella forma pensionistica di 10 anni.

Conclusioni

Lo scopo di questa tesi era osservare l'andamento delle forme pensionistiche complementari, di cui si sono considerati i vari comparti.

Prima di entrare nello specifico della previdenza complementare è stato effettuato però, un piccolo excursus sulla previdenza obbligatoria italiana, nonché sulla sua evoluzione nel tempo e le sue caratteristiche.

L'analisi generale, effettuata sulla previdenza obbligatoria, ha permesso di capire le reali motivazioni per la quale sono stati introdotti i fondi pensione. Questi ultimi infatti, consentono ai lavoratori dipendenti e ai liberi professionisti di dotarsi di un importante strumento per integrare le pensioni corrisposte dal sistema pensionistico obbligatorio. I fondi pensione, introdotti nel sistema pensionistico italiano nel 1993 (D. Lgs 124) sono ora disciplinati dal d. lgs 252 del 2005: il legislatore è intervenuto più volte dalla loro introduzione per incentivare lo sviluppo del secondo pilastro.

Successivamente, dal secondo capitolo in poi, si sono descritti gli aspetti normativi ed evolutivi della previdenza complementare, nella quale troviamo i fondi pensione negoziali, aperti, ed i Piani Individuali Pensionistici (i cosiddetti PIP) e di cui si sono prese in considerazione le peculiarità, dai contributi alle prestazioni passando anche per i vantaggi.

Per quanto riguarda la gestione si è osservato il processo degli investimenti e le varie misurazioni di performance ed i benchmark, ossia gli indicatori di riferimento per l'analisi ed il confronto degli andamenti. Tutta questa parte ha permesso di conoscere il funzionamento delle forme pensionistiche complementari. Emerge così dal modello che la scelta della destinazione del TFR maturando non dipende solo dal trade off tra vantaggi (rendimenti maggiori) e costi delle adesioni ai fondi pensione (aumento della probabilità di licenziamento), ma anche dalla struttura finanziaria dell'impresa, dall'avversione al rischio dell'individuo e dal grado di informazione della popolazione.

Dall'analisi svolta, è emerso, inoltre, come l'attuale situazione del sistema previdenziale pubblico italiano, abbia spinto la previdenza complementare ad un ruolo sempre più centrale e necessario. È ormai chiaro come sia indispensabile destinare risorse a queste forme previdenziali per potersi assicurare in futuro un tasso di sostituzione adeguato e compensare la quota sempre minore, derivante dal sistema pubblico. Questo è il messaggio chiaro della previdenza complementare e, se si vuole, di un nuovo welfare, che non destina tutte le competenze allo Stato ma che rende l'individuo protagonista e, allo stesso tempo, responsabile della pianificazione e costituzione di un montante previdenziale integrativo.

È di fondamentale importanza, specificare come la scelta del periodo da tenere in considerazione per la stima dei parametri storici sia molto importante ai fini della valutazione: lo slittamento dell'intervallo di analisi da 14 a 5 anni muta radicalmente i risultati ottenuti. Nella maggior parte dei casi, infatti, nel breve periodo i fondi pensione esaminati presentano una performance superiore rispetto al semplice investimento al "fondo

INPS - Tfr". Le conclusioni sono, invece, diverse se si prevede una stima a 14 anni: tutti i fondi risentono pesantemente delle due crisi finanziarie, mentre il tasso di rivalutazione annuo del Tfr garantisce un tasso del 3% annuo.

Possiamo quindi concludere, in accordo con i dati COVIP, i quali mostrano un basso volume di adesione ai fondi pensione, che sul territorio nazionale non vi sia fiducia e volontà di adesione nei confronti della previdenza complementare, sia per scarsità di informazioni che per ignoranza in materia finanziaria.

Un altro motivo che scoraggia la popolazione italiana ad investire sui fondi pensione, sta nella relazione positiva tra dimensione d'impresa e adesione, la quale non è affatto incoraggiante, in quanto più del 60% dei lavoratori italiani è impiegato in imprese medio-piccole.

È necessario quindi, intervenire sia con un'implementazione delle informazioni riguardanti la previdenza complementare, nonchè con un "incoraggiamento" fiscale, implementando i vantaggi sia per chi vi aderisce che per le imprese.

Bibliografia

- AA.VV., "I vantaggi fiscali della previdenza complementare", in "Agenzia Informa", periodico dell'Agenzia delle Entrate, n. 4, 2008;
- AA.VV., "Intermediari finanziari non bancari 2012 – 2013", McGraw-Hill, 2011 Alastair Jollans, 1993;
- Antolín, P., "Pension Fund Performance", in "Working Papers on Insurance and Private Pensions", n. 20, OECD Publishing, 2008;
- Bodie z., Davis P., "The foundations of pension finance. Vol. 1", Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2000;
- Bodie z., Davis P., "The foundations of pension finance. Vol. 2", Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2000;
- Bongini P., Impavido G., "Il ruolo dei fondi pensione in un'economia globale", Il Mulino, Bologna, 2011;
- Cazzola G., Cirioli D., "Fondi pensione: istruzioni per l'uso", Edibank, Roma, 2008;
- Cesari R., "I fondi pensione", IL SOLE 24 ORE, Il Mulino, Bologna, 2007 Cinelli M., "Diritto della previdenza sociale", Giappichelli, Torino, 1998 COVIP (2004), Relazione per l'anno 2003;
- COVIP (2004), Relazione per l'anno 2003;
- COVIP (2014), Relazione per l'anno 2013;
- COVIP (2015), Relazione per l'anno 2015;
- COVIP (2016), Relazione per l'anno 2016;
- COVIP (2017), Relazione per l'anno 2017,
- Della Croce, R. and J. Yermo, "Institutional Investors and Infrastructure Financing", in "Working Papers on 125; Exercise", in "Working Papers on Insurance and Private Pensions", n. 8, OECD Publishing, 2007 Finance, Insurance and Private Pensions", n. 36, OECD Publishing, 2013;
- Fornero E. "L'economia dei fondi pensione, potenzialità e limiti della previdenza privata in Italia", Il Mulino, Bologna, 1999;
- Gaboardi G., "Fondi pensione: strumenti per l'uso", FrancoAngeli Editore, Milano, 1997;
- Gismondi F., Micocci M., "La gestione finanziaria dei fondi pensione: aspetti economico – finanziari e attuariali, modelli finanziari per la valutazione e la gestione del rischio d'investimento negli schemi previdenziali", IL SOLE 24 ORE, , Milano, Pirola, Gismondi & Associati, 2004;
- Manelli A., "I fondi pensione: aspetti operativi ed effetti sulla struttura finanziaria d'azienda", Isedi Editore, Torino, 2000
- Marchetti F., "Il regime fiscale del TFR e della Previdenza Complementare", Roma, 2018;
- Marchetti F., "Specialised Master Programmes Diritto Tributario, Contabilità e Pianificazione Fiscale", Roma, 2017;

Marinelli N., "I fondi pensione in Italia, aspetti peculiari e confronti internazionali", Milano, FrancoAngeli editore, 2011;

Micocci M., Magnoni G., "Misurazione della performance dei fondi pensione a contribuzione definita", in "Dirigenza Bancaria", n. 144, 2010 ;

Pessi R., "Lezioni di diritto della previdenza sociale", 2016;

Pisani R., "Struttura e funzionamento dei fondi pensione in Gran Bretagna", in AA.VV "Le imprese di assicurazione e la gestione dei fondi pensione", EGEA, Milano, 1991;

Rimoldi A., "Fondi pensione: governance e misurazione della performance", 2011-2012

Sitografia

www.alifond.it
www.alvec.it
www.ania.it
www.animasgr.it
www.assofondipensione.it
www.assogestioni.it
www.bancaditalia.it
www.bloomberg.com
www.bluerating.com
www.borsaitaliana.it
www.cometafondo.it
www.covip.it
www.ebc.europa.eu
www.economist.com
www.eiopa.europa.eu
www.finanza-mercati.ilsole24ore.com
www.finanzaonline.com
www.fondaereo.it
www.fondoespero.it
www.fondoeurofer.it
www.fondotelemaco.it
www.fonte.it
www.ilsole24ore.com
www.inps.it
www.istat.it
www.lavoro.gov.it
www.milanofinanza.it
www.odcec.mi.it



Dipartimento di Impresa e Management

Cattedra di Diritto Tributario

Previdenza complementare, i Fondi Pensione

RELATORE

Prof. Fabio Marchetti

STUDENTE

Andrea Massimo Furia

CORRELATORE

Prof. Valerio Lemma

MATRICOLA

686231

ANNO ACCADEMICO 2017-2018

Il sistema previdenziale

In tutti i sistemi economici una percentuale elevata del risparmio degli individui e delle famiglie viene accantonata per il futuro, in previsione della cessazione dell'attività lavorativa, con l'obiettivo di assicurarsi le risorse necessarie a mantenere un adeguato tenore di vita.

Il sistema previdenziale, è il complesso di istituzioni e previsioni normative attraverso le quali viene garantita una risposta istituzionale a questa esigenza.

Possiamo individuare due tipologie di previdenza, la previdenza obbligatoria, la quale adotta un meccanismo "a ripartizione" (i contributi versati dai lavoratori attivi vengono trasformati in prestazioni pensionistiche erogate a favore di chi è già in pensione), e la previdenza complementare, la quale si basa su un principio di "capitalizzazione", ossia si raccolgono e si investono il TFR e i contributi versati allo scopo di costituire una pensione integrativa di quella pubblica.

Il sistema previdenziale nella nostra società assolve a una molteplicità di funzioni. A seconda dei principi ispiratori e delle modalità di funzionamento, può infatti assumere più valenze:

- **previdenziale pura:** assicurando a ciascun lavoratore un tenore di vita adeguato alle proprie esigenze, anche dopo il pensionamento, quando con il sopraggiungere della vecchiaia o a causa di invalidità non è più in grado di generare un reddito da lavoro;
- **assicurativa:** raccogliendo e valorizzando nel tempo le risorse dei risparmiatori, permettendo così di trasferire nel futuro una parte del proprio reddito, e attenuando i rischi legati al risparmio su base individuale, tramite l'aggregazione di un elevato numero di posizioni pensionistiche;
- **assistenziale:** garantendo a tutti gli individui anziani un reddito minimo di sussistenza, indipendentemente dall'entità dei contributi versati;
- **redistributiva:** operando un trasferimento di risorse dalle generazioni presenti alle generazioni future, o tra differenti categorie di lavoratori all'interno di una stessa generazione.

Tutte le forme di previdenza possono essere analizzate sulla base di alcune caratteristiche fondamentali, come la natura dell'adesione (obbligatoria o volontaria), la copertura (universale o parziale) e la modalità di calcolo della prestazione pensionistica.

Quest'ultima può essere basata su un criterio retributivo e quindi commisurata alla retribuzione pensionabile del singolo lavoratore, ovvero su un criterio contributivo ed essere calcolata in base all'entità dei contributi versati dal lavoratore nel corso della sua vita lavorativa.

La modalità di finanziamento delle prestazioni pensionistiche, a sua volta, può adottare un principio di ripartizione, secondo il quale i contributi versati dai lavoratori vengono direttamente impiegati per erogare le prestazioni pensionistiche alla popolazione in età pensionabile, in base a un trasferimento intergenerazionale di risorse. In alternativa, il sistema previdenziale può essere basato su un principio di capitalizzazione, secondo il quale i contributi dei lavoratori vengono accantonati e investiti sui mercati finanziari, per essere erogati ai lavoratori al termine della loro vita lavorativa.

Il sistema previdenziale italiano si compone di tre pilastri: il primo, costituito dalla previdenza obbligatoria, il secondo dalla previdenza complementare su base collettiva ed il terzo dalla previdenza complementare individuale. Andiamo ora ad analizzare i 3 pilastri nello specifico.

Previdenza Complementare

La previdenza complementare è una forma di previdenza che si aggiunge a quella obbligatoria, costituita nel 1993 con il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124., e riformata successivamente dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

È fondata su un sistema di finanziamento a capitalizzazione. Per ogni iscritto viene creato un conto individuale nel quale affluiscono i versamenti che vengono poi investiti nel mercato finanziario da gestori specializzati (in azioni, titoli di Stato, titoli obbligazionari, quote di fondi comuni di investimento ecc.) e che producono, nel tempo, rendimenti variabili in funzione dell'andamento dei mercati e delle scelte di gestione. Al momento del pensionamento verrà riconosciuta all'iscritto una rendita aggiuntiva alla pensione costituita dai contributi versati, comprensiva dei risultati di gestione.

È possibile, a determinate condizioni, percepire in capitale (in tutto o in parte) la prestazione maturata.

È, inoltre, possibile percepire la prestazione anche in assenza di pensione derivante dalla previdenza pubblica.

Quindi mentre la previdenza obbligatoria si basa sul criterio della "ripartizione", cioè i contributi di tutti i lavoratori servono a pagare le pensioni di tutti i pensionati, la previdenza complementare è regolata da un sistema a "capitalizzazione" dove i versamenti di ciascun lavoratore vengono autonomamente investiti dal fondo di previdenza al fine di creare la rendita.

La regolamentazione e il controllo di questa forma pensionistica complementare è affidata alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip).

La normativa vigente in Italia riconosce quattro tipologie di fondi pensione:

- Fondi pensione negoziali o chiusi;
- Fondi pensione aperti;
- Piani individuali pensionistici;
- Fondi pensione preesistenti.

La previdenza complementare a differenza di quella obbligatoria è:

- volontaria (il lavoratore può scegliere autonomamente se aderire o meno ad una forma pensionistica complementare);
- a capitalizzazione individuale (i versamenti confluiscono in conti individuali intestati ai singoli iscritti. Al momento del pensionamento sono restituiti, con i rendimenti maturati con gli investimenti, in forma di prestazione pensionistica aggiuntiva);
- a contribuzione definita (si sa quanto si versa e la prestazione finale dipende dalle somme versate e da quanto ha reso il loro investimento);
- gestita da soggetti ed enti di diritto privato.

Fiscalità

Le pensioni, così come i redditi da lavoro, sono soggette all'imposizione fiscale.

L'Inps applica l'imposizione sostituendosi al fisco, effettuando sulla pensione una trattenuta mensile a titolo di imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF).

La tassazione viene calcolata sulla base di aliquote proporzionali divise per fasce di reddito (scaglioni): più alto è il reddito, maggiore è l'aliquota applicata:

Reddito		Aliquota percentuale		
		fino a	15.000,00	23%
Oltre	15.000,00	fino a	28.000,00	27%
Oltre	28.000,00	fino a	55.000,00	38%
Oltre	55.000,00	fino a	75.000,00	41%
Oltre	75.000,00			43%

Il pensionato può richiedere le detrazioni d'imposta previste sulla pensione per i familiari a carico.

Un familiare è a carico quando il suo reddito non supera i 2.840,51 euro annui lordi. Le detrazioni fiscali vengono riconosciute sulla base di scaglioni di reddito: più alto è il reddito, minori sono le detrazioni. Le detrazioni riducono l'imposizione che si dovrebbe avere se si applicasse esclusivamente la tassazione lorda. Nel caso in cui il pensionato sia titolare di due o più pensioni, le ritenute fiscali sono calcolate in base all'importo totale anche se sono diversi gli Enti che le erogano. Se la situazione fiscale muta (ad esempio perché la pensione aumenta o diminuisce, ovvero perché si diventa titolari di una nuova pensione) l'imposizione viene adeguata nel corso dell'anno.

A questa trattenuta fiscale si aggiungono le addizionali regionale e comunale, sulla base delle aliquote stabilite da ciascuna regione e da ciascun comune. Le ritenute fiscali sono applicate anche sulle pensioni dei soggetti che risiedono all'estero, tranne nel caso in cui gli Stati si siano accordati per evitare che alla stessa persona debba pagare le imposte in due Paesi diversi.

Riforme nel tempo:

- Riforma Amato 1992
- Riforma Dini 1995
- Riforma Maroni 2004
- Riforma Fornero 2011

Scenari futuri

Nel 2030 il sistema pensionistico italiano potrebbe implodere. Questa data non è casuale ma ha delle fondamenta ben precise: è l'anno in cui andranno in pensione i figli del baby boom, cioè i nati nel biennio 1964-65, quando l'Italia nel pieno miracolo economico partorì oltre un milione di bambini. Quei bambini, al compimento dei 66-67 anni, busseranno alla porta dell'Inps. Un picco di richieste che si tradurrà in uno choc, soprattutto se la crescita economica rimarrà modesta. Il periodo più critico arriva fino al 2035. Poi, se le casse dell'Inps reggeranno, anno dopo anno la situazione dovrebbe migliorare per stabilizzarsi tra il 2048 e il 2060. Questa stabilizzazione è dovuta ad un fattore ben preciso, ossia la scarsa natalità del nostro paese. Infatti, dopo gli anni del boom demografico del 1964-65, l'Italia ha fatto sempre meno figli, tante che nel 2015 ha toccato il nuovo minimo storico dall'Unità: 488 mila nati.

Un altro dato che fa vacillare il sistema previdenziale italiano è il rapporto tra la popolazione attiva (compresa tra i 20 e i 65 anni) e i pensionati, il quale si raddoppierà nel giro di una generazione. La percentuale di pensionati rispetto ai lavoratori passerà dal 37% di oggi al 65% nel 2040

Questo vuol dire che il carico previdenziale sarà il doppio rispetto a quello attuale. A parità di condizioni, in pratica, servirebbe raddoppiare la produttività. I 16 milioni di pensionati di oggi aumenteranno fino a 20 milioni, in meno di 25 anni.

Gli over 95 passeranno dai 150 mila di oggi a quasi 1,3 milioni del 2063.

Il futuro pensionistico dei Millenials è a grave rischio di povertà.

Si tratta della conclusione raggiunta da un nuovo studio ad opera di Censis e Confcooperative su "Millenials, lavoro povero e pensioni". Secondo questa ricerca, a gravare sui futuri assegni sarebbero le attuali dinamiche del mondo del lavoro, che prevedono ingressi sempre più ritardati nella fase attiva della vita e stipendi bassi. Questo combinato produce inevitabilmente una contribuzione bassa e discontinua, generando così un mix potenzialmente esplosivo per i futuri pensionati. Sulla base di questi presupposti, il dossier mette in luce una vera e propria discriminazione generazionale, tanto che chi otterrà l'uscita dal lavoro nel 2050 potrebbe ritrovarsi con un tasso di sostituzione rispetto all'ultimo stipendio inferiore al 70%.

I Fondi Pensione

Definizione e caratteristiche

Per Fondi Pensione si intendono quegli organismi che erogano trattamenti pensionistici complementari del sistema pensionistico obbligatorio. Essi sono caratterizzati dalla funzione previdenziale per la realizzazione, in concorso con la previdenza obbligatoria, degli obiettivi di cui all'art. 38 della Costituzione (per una ricostruzione della dottrina in merito all'inquadramento costituzionale della previdenza complementare v. BONARDI e la dottrina ivi richiamata; quanto alla giurisprudenza v. Corte Cost. 3 ottobre 1990 n. 427; Corte Cost. 8 settembre 1995 n. 421; Corte Cost. 28 luglio 2000 n. 393 e la ricostruzione di PERSIANI). I fondi pensione hanno, tuttavia, ulteriori finalità di tipo economico – finanziario, infatti avendo a disposizione ingenti quantità di risorse finanziarie essi sono considerati investitori istituzionali di tipo collettivo, a lungo termine, assimilabili sotto tale profilo ai fondi comuni d'investimento. Vediamo ora come la previdenza complementare sia mutato nel tempo.

La prima disciplina della previdenza complementare risale al D.Lgs. 124/1993, denominato "Disciplina delle forme pensionistiche complementari", sebbene già in precedenza esistessero "fondi pensione" interni ed esterni, per specifiche categorie di lavoratori o aziende. All'inizio degli anni novanta era, infatti, maturata la consapevolezza della necessità di una riforma dell'intero sistema pensionistico nell'ottica di ridurre l'entità delle prestazioni previdenziali erogate dallo Stato, assicurando comunque adeguati livelli sia di entrate fiscali sia di copertura previdenziale. In linea con quanto sopra, al D.Lgs. 124/1993 (e alla relativa legge delega n. 421/1992) va il merito di aver fissato i principi cardine della disciplina (volontarietà dell'adesione; rilevanza della contrattazione o iniziativa collettiva anche unilaterale dei lavoratori; capitalizzazione del risparmio; autonomia regolamentare; etc); principi rimasti inalterati nei successivi provvedimenti di riforma.

D'altro canto, il trattamento fiscale stabilito, ritenuto penalizzante, ha costituito la premessa dei provvedimenti di modifica ed integrazione del D.Lgs 124/1993 aventi quale scopo dichiarato quello di incentivare l'adesione a tali forme pensionistiche. Il limitato successo di tali interventi ha costituito la premessa del D.Lgs. 252/2005, recante una riforma complessiva della previdenza complementare; riforma finalizzata allo sviluppo della previdenza complementare da realizzarsi anche attraverso l'incremento dei flussi di finanziamento a questa diretta (in primis con il conferimento del TFR maturando, salvo esplicito dissenso del lavoratore). D'altro canto, gli elementi più qualificanti della riforma non si rinvergono tanto nelle norme che perseguono direttamente le finalità sopra indicate, quanto in quelle disposizioni che, ridisegnando l'assetto complessivo della previdenza complementare, equiparando le forme pensionistiche complementari sotto il profilo della libertà di adesione, portabilità dei contributi datoriali, disciplina di trasparenza, sistema di vigilanza, etc.

L'adesione alla previdenza complementare è libera e volontaria. Tale libertà si coniuga sia nella libertà di decidere se aderire, sia nella libertà di scegliere la/le forma/e complementare/i cui aderire. La libertà di adesione è individuale e si realizza in capo a ciascun destinatario anche nel caso di adesione su base collettiva.

I destinatari delle forme pensionistiche complementari sono:

- a) tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, a tempo determinato e indeterminato;
- b) i lavoratori autonomi;
- c) i soci lavoratori di cooperative anche unitamente ai dipendenti delle stesse;
- d) i soggetti che, in base alla relativa disciplina avrebbero titolo per iscriversi al Fondo di previdenza per le persone che svolgono, senza vincoli di subordinazione, lavori non retribuiti nell'ambito familiare (cd. casalinghe).

Alle forme pensionistiche complementari individuali possono altresì aderire anche soggetti diversi da quelli elencati, quali i soggetti privi di reddito di lavoro. Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari si attua mediante il versamento di contributi posti a carico del lavoratore e (se esistente) del datore di lavoro, oltre che attraverso il conferimento del TFR. Nell'ottica di incentivare l'adesione, è previsto che l'entità della contribuzione sia liberamente determinabile dal lavoratore, sebbene le fonti istitutive delle forme collettive possano fissare misura minima e modalità della contribuzione a carico del datore di lavoro e dei lavoratori. In linea generale, per la gestione finanziaria delle risorse raccolte, i fondi pensione devono rivolgersi a soggetti esterni, in possesso di determinati requisiti di professionalità, selezionati nell'ambito di categorie tassativamente elencate, mediante la stipula di apposite convenzioni. Infatti, la gestione diretta delle risorse è residuale e consentita ai fondi istituiti a favore dei dipendenti delle autorità preposte alla vigilanza dei gestori, nonché a tutti gli altri fondi, ma limitatamente all'investimento in determinati prodotti finanziari (azioni o quote di società immobiliari, quote di fondi comuni di investimento immobiliare chiusi, etc). Diverso il discorso per i fondi pensione aperti e le forme pensionistiche individuali, per i quali il soggetto istitutore (sia esso una SIM, SGR, banche e imprese di assicurazione) è legittimato a gestire direttamente le risorse raccolte. I soggetti esterni ai quali le forme pensionistiche complementari a contributi definiti possono affidare la gestione finanziaria delle proprie risorse sono quelli autorizzati alla prestazione del servizio di gestione di portafogli, nonché le imprese assicurative e le Società di Gestione del Risparmio. Viceversa, la gestione finanziaria delle risorse raccolte dalle forme pensionistiche complementari a benefici definiti deve essere affidata a compagnie assicurative. Nell'adempiere alla propria funzione, i gestori professionali sono sottoposti alla specifica disciplina per essi dettata oltre che alla vigilanza delle rispettive autorità, salva l'applicazione della disciplina speciale applicabile ai fondi pensione anche in materia di limiti agli investimenti. I fondi pensione rimangono titolari dei valori e delle disponibilità conferiti in gestione, salva la facoltà di concludere accordi diversi con i gestori. In ogni caso, valori e disponibilità conferiti in gestione costituiscono patrimonio separato e autonomo, devono essere contabilizzati a valori correnti, non possono essere distratti dal fine cui sono destinati, né essere oggetto di esecuzione da parte dei creditori del gestore ovvero essere coinvolti in procedure concorsuali relative al gestore. Le risorse dei fondi pensione affidate in gestione devono comunque essere depositate presso una banca depositaria distinta dal gestore. Analogamente a quanto avviene per la gestione finanziaria anche l'erogazione delle prestazioni avviene sulla base di convenzioni stipulate con una o più compagnie assicurative. Fanno eccezione le forme pensionistiche complementari attuate mediante assicurazioni sulla vita e quelle a benefici definiti, per le quali la fase di gestione e la fase di erogazione coincidono in capo al medesimo soggetto. Inoltre, è prevista la possibilità che il fondo sia autorizzato dalla COVIP ad erogare direttamente le prestazioni, ma solo in via speciale. Requisiti e modalità di accesso alle prestazioni delle forme pensionistiche complementari sono determinate dalle fonti costitutive; tuttavia, il D.Lgs 25272005, prevede che il diritto alla prestazione si acquisisca al momento di maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni obbligatorie e a condizione che il lavoratore aderisca da almeno cinque anni al fondo pensione. La prestazione pensionistica può essere erogata sia sotto forma di rendita periodica sia (al ricorrere di condizioni determinate), in forma di capitale, nei limiti del cinquanta per cento del montante finale accumulato.

L'autorità di vigilanza sulle forme pensionistiche complementari è la COVIP, la cui commissione è composta da un Presidente e quattro commissari, nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali sentito il Ministro dell'Economia e delle Finanze. La COVIP concentra in sé la vigilanza su tutte le forme pensionistiche complementari, per la tutela degli iscritti e dei beneficiari e del buon funzionamento del sistema di previdenza complementare, a tal fine disponendo di poteri autorizzativi, regolamentari, informativi ed ispettivi. Essa opera nel quadro di "direttive generali" adottate, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, e dal Ministero del Lavoro. A quest'ultimo, compete, "l'alta vigilanza" sul settore della previdenza complementare.

Tipologie

Nel panorama italiano, esistono diverse tipologie di fondi pensione che si differenziano tra loro per la gestione e la destinazione. Le tipologie esistenti sono le seguenti:

- Fondi pensione chiusi: fondi riservati solo ad alcune categorie di lavoratori;
- Fondi pensione aperti: fondi gestiti da banche, assicurazioni o altri enti che sono disponibili ad erogare il servizio a tutte le tipologie di lavoratori, siano essi dipendenti pubblici, privati o autonomi;
- PIP(piani individuali pensionistici): un piano di pensione complementare ideato per la persona che lo richiede e strutturato secondo le sue esigenze.

Fasi Fondi Pensione

Le fasi della previdenza complementare sono essenzialmente tre e si spalmano su un arco temporale in genere sufficientemente ampio. Gli investimenti a medio termine si calcolano in 5 anni, anche se nel caso della previdenza complementare un orizzonte temporale di adesione non dovrebbe essere inferiore a 10 anni per garantire una rendita soddisfacente. Vengono riconosciute, quindi, le seguenti fasi:

4. Fase dell'adesione
5. Fase di accumulo, Gestione Finanziaria
6. Fase di erogazione, Erogazione della prestazione.

Adesione

Iniziamo con l'introdurre la prima fase, quella dell'adesione. Questa fase è caratterizzata dalla scelta del Fondo nel quale far confluire i propri contributi o/ed il proprio TFR.

Per poter scegliere a quale fondo aderire, i lavoratori del settore privato hanno sei mesi di tempo dall'instaurazione del rapporto di lavoro. Dopo la finanziaria del 2018 anche i dipendenti pubblici avranno il silenzio assenso. Esso scatta nel caso in cui il lavoratore non effettui nessuna scelta. Il silenzio assenso, comporta il versamento del TFR obbligatoriamente alla previdenza complementare senza alcun ulteriore contributo né da parte del lavoratore né da parte del datore di lavoro. Il TFR in questo caso confluirà in prima istanza, alla forma previdenziale prevista dall'accordo aziendale se questo è stato fatto, oppure alla forma di accordo collettivo prevista dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL). Nel caso ci fossero più forme collettive esistenti, come ad esempio un lavoratore metalmeccanico trentino (potrebbe aderire sia al Cometa che al Laborfond), il TFR deve essere conferito a quella forma che ha ottenuto il maggior numero di adesioni esplicite da parte dei lavoratori della stessa azienda. Nel caso non esistesse alcuna forma di secondo pilastro il TFR verrà conferito al Fondo Residuale Inps, più noto come Fondinps, soppresso del resto con la legge di bilancio 2018.

All'atto dell'adesione ad una forma di previdenza complementare queste sono obbligate a fornire la documentazione informativa anche in formato cartaceo. Le uniche forme collettive per le quali è possibile

l'adesione per i dipendenti pubblici sono quelle istituite dalla contrattazione nazionale, cioè Espero, Perseo, Fopadiva e Laborfond (quest'ultimi due fondi territoriali). Discorso diverso deve essere nel caso in cui si aderisca ad un Pip, il quale non deve il versare TFR e il contributo datoriale, non si possono attivare adesioni collettive a fondi aperti. Le scelte all'interno di un PIP vengono prese dal consiglio di amministrazione del fondo (CdA), il quale, individua l'*asset allocation* (allocazione delle risorse) strategica, che consistente nella ripartizione di lungo periodo delle risorse tra le varie classi: obbligazioni, azioni, liquidità etc. La legge fissa gli ambiti in cui i fondi possono muoversi con il DM MEF 166/2014. Il CdA del Fondo dopo aver stabilito l'*Asset Allocation Strategica*, individua il benchmark di riferimento.

In tutto questo gli aderenti non subiscono passivamente le scelte del Cda, ma, hanno la possibilità di scegliere fra i vari tipi di investimenti proposti, scegliendo il comparto di investimento attivati dai fondi. I comparti messi a disposizione dal Fondo sono:

- E. **Monocomparto:** è il solo comparto esistente nella fase di avvio di un fondo e nel primo esercizio.
- F. **Pluricomparto:** Ci devono essere almeno due linee di investimento differenziate per rischio e rendimento. Il lavoratore all'atto dell'adesione sceglie il comparto di investimento nel quale far confluire i versamenti contributivi. In caso di mancata scelta si intende attivata l'opzione verso un comparto identificato dal Fondo. L'aderente successivamente può variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza di un anno.
- G. **Comparto Garantito:** Il comparto garantito è la linea di investimento meno rischiosa. In tale linea, inoltre, vanno ad essere investite le risorse di coloro che aderiscono in via tacita. La presenza di una garanzia consente di soddisfare le esigenze di un soggetto con una bassa propensione al rischio o ormai prossimo alla pensione. La garanzia è pari alla restituzione del capitale versato e/o di un rendimento minimo pari al tasso di rivalutazione del TFR.
- H. **Multilinea,** è la possibilità offerta da alcuni fondi pensione in base alla quale è possibile ripartire contemporaneamente, nell'ambito della stessa posizione previdenziale, tra più linee di investimento i propri contributi. Il Life cycle è un meccanismo automatico di investimento, presente in alcuni strumenti previdenziali, che colloca la posizione individuale del lavoratore presso le diverse linee/comparti di investimento a seconda dell'età anagrafica o delle fasi della vita lavorativa. Si parte con le linee a maggiore contenuto di azioni ad inizio carriera per poi spostarsi gradualmente verso linee obbligazionarie, monetarie e con minimo garantito mano a mano che ci si avvicina al pensionamento. Il Controllo della gestione finanziaria è un'attività che fa in capo al Consiglio d'Amministrazione.

L'accumulazione

Al momento dell'adesione, la forma pensionistica apre a nome dell'aderente una posizione individuale alimentata dai contributi versati nel corso degli anni e dai rendimenti che maturano attraverso la gestione finanziaria delle risorse.

La contribuzione individuale è flessibile: può essere modificata negli importi, sospesa o ripresa in base alle singole necessità.

Al verificarsi di determinate situazioni è possibile prelevare una somma a titolo di anticipazione o di riscatto. Dopo due anni di adesione, vi è anche la possibilità di chiedere il trasferimento della posizione maturata presso un'altra forma pensionistica complementare. Il Fondo pensione scelto, invia entro la fine di marzo di ogni anno la Comunicazione periodica con le informazioni più importanti sulla posizione (es la posizione individuale, i contributi versati nel corso dell'anno, i rendimenti conseguiti e i costi effettivamente sostenuti).

Le prestazioni

Per tutte le prestazioni erogate in forma di capitale, la base imponibile, sulla quale il fondo pensione deve operare la ritenuta, è commisurata all'ammontare complessivo al netto dei rendimenti e dei contributi non dedotti (in sostanza, la base imponibile corrisponde ai contributi dedotti). Quindi, le prestazioni erogate a seguito di pensionamento o altri casi, quali la morte dell'aderente, l'invalidità permanente o la cessazione dell'attività lavorativa sono soggette a una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15%. La suddetta aliquota d'imposta si riduce a partire dal 16° anno di contribuzione al fondo nella misura dello 0,30% annuo fino al limite del 9%, corrispondente a una contribuzione di 35 anni. Per i riscatti volontari, esercitati prima del termine previsto e per cause diverse dalle precedenti, dipendenti solo dalla volontà dell'aderente al fondo, si applica una ritenuta a titolo d'imposta del 23%. Per le prestazioni riconosciute all'aderente in forma di rendita, l'imponibile fiscale corrisponde all'ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati a imposta (contributi non dedotti dal reddito e rendimenti finanziari). Anche in tale caso sull'imponibile viene applicata una ritenuta a titolo d'imposta del 15%, riducibile progressivamente fino al 9%. Nell'erogazione in fase di rendite il montante della posizione continua a essere reinvestito: i rendimenti finanziari, se determinabili, conseguiti successivamente alla maturazione del diritto di percezione della prestazione pensionistica in forma periodica, sono soggetti all'imposta sostitutiva con aliquota del 26%.

Attività ispettiva

L'attività ispettiva dei fondi pensione, come già detto in precedenza, viene effettuata dalla COVIP (Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione), la quale rappresenta l'Autorità pubblica che vigila, anche mediante attività ispettiva, sulle forme pensionistiche complementari al fine di assicurare la sana e prudente gestione delle stesse, il buon funzionamento del sistema e la tutela degli iscritti e dei beneficiari.

L'attività ispettiva consiste principalmente in verifiche condotte dagli ispettori presso le forme pensionistiche complementari, nel corso delle quali è richiesta l'esibizione dei documenti e degli atti ritenuti necessari al controllo sulla gestione tecnica, finanziaria, patrimoniale e contabile delle stesse.

L'ispezione è volta ad accertare che l'attività delle forme pensionistiche complementari sia effettuata nell'osservanza delle disposizioni in materia di previdenza complementare e che sussistano le condizioni idonee ad assicurare la corretta operatività, quali: consapevoli e coerenti strategie, capacità di governo del rischio, adeguate strutture organizzative, meccanismi di controllo interno idonei.

La verifica ispettiva verte sull'analisi degli aspetti tecnici e organizzativi che caratterizzano il livello di funzionalità attuale e prospettico di una forma pensionistica complementare.

L'ispezione è un importante strumento a disposizione della COVIP per conoscere meglio la realtà dei soggetti vigilati e le loro concrete modalità operative. Attraverso l'ispezione la COVIP aggiorna le informazioni delle quali dispone e acquisisce ulteriori elementi, quantitativi e qualitativi, non altrimenti rilevabili.

L'attività ispettiva è particolarmente utile per promuovere politiche orientate a migliorare l'efficienza delle forme pensionistiche complementari. I risultati degli accertamenti ispettivi possono infatti anche suggerire l'adozione di linee di azione finalizzate a prevenire fenomeni indesiderati o a correggere distorsioni funzionali, con utili ricadute sull'elaborazione della regolamentazione e dei metodi di analisi cartolare.

Il funzionamento dei fondi pensione

La previdenza complementare, come ampiamente trattato in precedenza, prevede dei finanziamenti mediante il versamento di contributi da parte del lavoratore, del datore di lavoro e mediante il Trattamento di Fine Rapporto, il cosiddetto TFR, qualora sia previsto. Il problema tipico dei fondi pensione risiede nelle agevolazioni di tipo fiscale e di tipo contributivo; infatti la normativa vigente prevede che i soggetti sono liberi di determinare l'ammontare dei contributi da versare nell'ambito della previdenza complementare che interessa maggiormente loro; inoltre, essi hanno la facoltà di scegliere se effettuare i versamenti solamente con la quota del TFR.

Per i lavoratori dipendenti che si iscrivono a fondi collettivi, quindi secondo degli accordi aziendali e/o tra lavoratori, le modalità e l'ammontare minimo della contribuzione che spetta al datore di lavoro ed al lavoratore vengono stabilite dall'accordo aziendale. Nel caso di accordi tra lavoratori, si possono decidere l'entità minime delle contribuzioni. Inoltre, c'è la possibilità di integrare la previdenza di base, quindi quella pubblica, per mezzo del Trattamento di Fine Rapporto.

La situazione è diversa qualora sia lo stesso lavoratore che voglia contribuire; in questo caso, si presenteranno due situazioni:

- la contrattazione collettiva stabilisce un contributo aziendale a vantaggio del lavoratore per la previdenza integrativa, ed affluirà al fondo pensione scelto dal lavoratore;
- la contrattazione collettiva non stabilisce un contributo aziendale, ma il lavoratore potrà ricevere un contributo il cui ammontare viene determinato dal datore di lavoro.

La nuova normativa prevede, inoltre, un contributo cosiddetto "di reintegro": i lavoratori hanno la facoltà di chiedere un anticipo sulla loro pensione e questo ne ridurrà il futuro valore; per evitare tale situazione negativa, i lavoratori possono reintegrare la loro posizione anche attraverso dei contributi annuali di valore superiore ai 5.164,57 Euro. La nuova disciplina concede sei mesi di tempo ai lavoratori per scegliere la destinazione del loro TFR, che può essere rappresentata da due modalità:

- Esplicitamente: il lavoratore dichiara per iscritto quello che ha deciso in merito al proprio TFR; la dichiarazione va consegnata al datore di lavoro con un'apposita modulistica;
- Tacitamente: mette in pratica il "silenzio – assenso": se il lavoratore non presenta per iscritto alcuna dichiarazione, il TFR confluirà nella previdenza integrativa e per legge il datore di lavoro è obbligato a destinare il TFR al fondo pensione collettivo, ovvero quello stabilito dal contratto collettivo; se non è previsto un accordo, esso andrà al fondo con un numero maggiore di aderenti;
- confluire il TFR a FondInps, ossia il fondo pensione istituito presso l'INPS, qualora non sia presente un fondo pensione aziendale.

Le fonti di finanziamento

Quando si sceglie di iscriversi ad una forma di previdenza complementare è necessario stabilire quali e quanti contributi far confluire nelle varie tipologie di previdenza. Le fonti di finanziamento della previdenza integrativa sono tre: il contributo del datore di lavoro, il contributo del lavoratore ed il TFR.

I vantaggi

Passando dal metodo retributivo (secondo cui la pensione è stabilita in base all'importo dell'ultimo stipendio) a quello contributivo (in base ai contributi effettivamente versati nel periodo lavorativo), i tassi di

sostituzione, ovvero il rapporto tra l'ultima retribuzione e la prima pensione, si sono abbassati, raggiungendo il 55 %. In questa situazione, è necessario integrare la pensione obbligatoria, attraverso l'iscrizione ad un sistema di previdenza complementare; conferire il TFR costituisce la principale fonte di finanziamento per le pensioni complementari, le quali si occupano dell'investimento di risorse in modo tale da ottenere un rendimento maggiore rispetto al semplice mantenimento del TFR in azienda.

Altri vantaggi legati all'adesione ad una previdenza complementare sono:

- anticipazioni concesse all'iscritto durante la fase di accumulo;
- gestione che ben si adatta al proprio profilo di rischio ed all'età;
- agevolazioni fiscali relativamente ai contributi versati ed alle prestazioni;
- maggiore tutela per tutta la durata della partecipazione: una volta avvenuta l'adesione, il TFR fa parte del patrimonio autonomo e separato della forma previdenziale scelta e la gestione avviene secondo le regole di trasparenza, oltre ad esserci la vigilanza delle autorità e l'autorizzazione preventiva della COVIP;
- contributi del datore di lavoro.

Cinque buoni motivi per investire nei fondi pensione

Secondo Assogestioni, l'associazione del risparmio gestito, questo settore riveste un ruolo importantissimo nell'ambito della tutela del risparmio ed il suo direttore Marcello Messori enuncia quali sono le ragioni che spingono a scegliere i fondi pensione; vediamole nel dettaglio:

- autonomia: il patrimonio del fondo è autonomo e separato da quello della società che lo gestisce;
- controllo: il mercato è governato da regole molto severe;
- diversificazione: i fondi effettuano degli investimenti in mercati e titoli diversi per ridurre il rischio;
- trasparenza: il singolo soggetto è sempre a conoscenza dell'ammontare dei suoi fondi e della loro gestione;
- solidità: aiutano i risparmiatori a superare le situazioni difficili.