

# La Previdenza Complementare in Italia

Chiar.ma Prof.ssa  
Chiara Oldani

---

RELATORE

Marc Foti  
Matr. 238251

---

CANDIDATO

# Indice

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Introduzione</b>  | <b>Pag. 1</b>  |
| <b>1. Evoluzione del sistema pensionistico in Italia</b>   | <b>Pag. 3</b>  |
| 1.1 Storia del sistema pensionistico in Italia   | Pag. 3         |
| 1.2 I tre pilastri della previdenza italiana   | Pag. 8         |
| 1.3 Lo sviluppo della Previdenza complementare in Italia   | Pag. 11        |
| <b>2. La previdenza complementare</b>  | <b>Pag. 16</b> |
| 2.1 Le adesioni alle diverse forme di Previdenza complementare   | Pag. 16        |
| 2.2 Educazione finanziaria   | Pag. 20        |
| 2.3 Analisi dell'andamento e possibili interventi per lo sviluppo delle forme pensionistiche complementari | Pag. 23        |
| <b>3. Il Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia</b>                                | <b>Pag. 28</b> |
| 3.1 La storia  | Pag. 28        |
| 3.2 Gli organi e la struttura organizzativa del Fondo  | Pag. 29        |
| 3.3 La riforma del "Nuovo programma Previdenziale"   | Pag. 32        |
| Conclusioni  | Pag. 37        |
| <b>Conclusioni</b>   | <b>Pag. 38</b> |
| <b>Bibliografia</b>  | <b>Pag. 40</b> |

## Introduzione

I continui mutamenti degli scenari economici e sociali, i nuovi andamenti demografici e le attuali prospettive occupazionali disegnano, muovendosi come fattori interconnessi e dipendenti, un contesto nel quale assume sempre più importanza prestare attenzione alla fase del pensionamento, considerando non solo gli aspetti economici ad esso relativi, quanto quelli di carattere sociale.

L'articolo 38 della Costituzione, considerato uno dei punti cardine dell'idea di "Stato sociale" ha introdotto il "diritto alla previdenza e all'assistenza sociale", ma con il passare del tempo proprio in virtù della situazione evidenziata, per lo Stato risulta sempre più difficile ottemperare a tale impegno.

L'aumento delle aspettative di vita, il continuo calo delle nascite e di nuovi ingressi nel mondo del lavoro, hanno chiaramente mostrato i limiti di sostenibilità del sistema, spingendo pertanto il legislatore, nel corso degli anni, ad introdurre incisive modifiche che hanno aumentato l'età pensionabile e riformato il meccanismo di calcolo della retribuzione con la conseguenza di generare, a fine attività lavorativa, trattamenti pensionistici di importi costantemente ridotti e spesso insufficienti a garantire un adeguato tenore di vita. Per cercare di arginare questa situazione, specialmente negli ultimi anni è stato fortemente incentivato lo sviluppo della Previdenza Complementare, il cosiddetto secondo pilastro previdenziale che, insieme alla previdenza integrativa individuale, il cosiddetto terzo pilastro, dovrebbe riuscire a sopperire alla crisi di sostenibilità del sistema pensionistico obbligatorio.

Già oggetto di diversi interventi normativi, finalizzati a favorirne la crescita, la Previdenza complementare, benché rappresenti realmente l'unica strada percorribile per garantire ai lavoratori in uscita dal mercato del verso una pensione sufficiente dignitosa, non ha tuttavia avuto, in termini di adesioni, il riscontro auspicato anche se diverse e interessanti sono le prospettive per questo settore che, in virtù della situazione descritta, rappresenta un elemento fondamentale non solo per la vita lavorativa di tutti i cittadini e per il loro futuro ma, come vedremo nel corso di questa tesi, per la crescita del nostro Paese.

Nel corso di questo lavoro pertanto, dopo aver analizzato la storia del sistema previdenziale italiano, verrà approfondita la storia della Previdenza complementare evidenziandone, contenuti, limiti e potenziali sviluppi. In questo contesto saranno inoltre delineate idee e prospettive per la crescita del sistema e in conclusione, verrà analizzato il caso pratico della Banca BNL /BNP Paribas Italia che con il suo Fondo Pensioni del Personale è stata precorritrice

dei tempi sia in tema di costituzione di un nuovo strumento, quale il Fondo di previdenza complementare anticipando gli interventi del legislatore, che con diverse riforme interne finalizzate ad adeguare lo strumento del Fondo Pensione al mutare dei cicli di vita lavorativa.

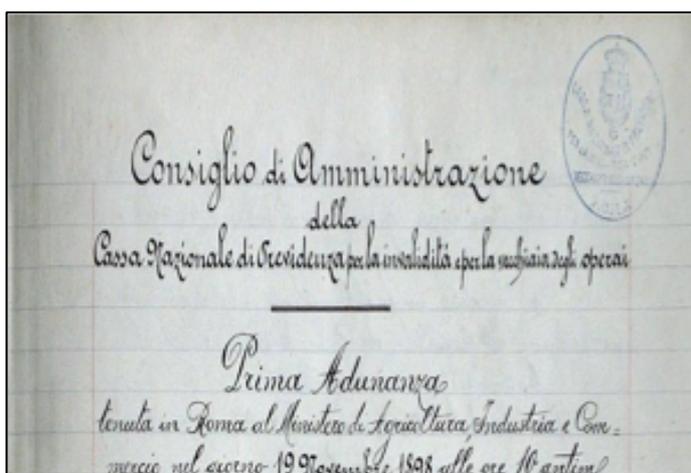
## 1. Evoluzione del sistema pensionistico in Italia

### 1.1 Storia del sistema pensionistico italiano

L'attuale ordinamento previdenziale italiano muove i primi passi dopo l'unità d'Italia con l'affermarsi della rivoluzione industriale. Prima della rivoluzione industriale gli anziani erano a totale carico della famiglia ed ai poveri provvedevano le congregazioni di carità oppure la beneficenza privata.

Il primo settore ad avviarsi verso la previdenza obbligatoria fu quello degli infortuni sul lavoro, con l'istituzione, nel 1861 della Cassa Invalidità per la gente di mare, il cui finanziamento però era interamente a carico degli equipaggi, senza alcuna partecipazione degli armatori. Nel 1883 venne invece istituita la Cassa Nazionale di Assicurazione per gli infortuni sul lavoro, che cinquant'anni dopo (1933) diventerà l'attuale INAIL. Questa assicurazione, inizialmente facoltativa, divenne obbligatoria con la legge n. 80 del 17 marzo 1898, con contributi a totale carico del datore di lavoro.

Sempre nel 1898, muove i primi passi anche il settore pensionistico, con l'istituzione della Cassa Nazionale di previdenza per l'invalidità e per la vecchiaia degli operai (Legge 17 luglio 1898, n. 350). La forma previdenziale, ispirata al principio della "previdenza libera sussidiata", era strutturata a capitalizzazione. Si trattava di un'assicurazione volontaria, finanziata dai contributi pagati dai dipendenti, integrata da un contributo di incoraggiamento dello Stato e dal contributo, anch'esso libero, degli imprenditori. A ciascun iscritto veniva intestato un conto individuale dove venivano versati i contributi e i relativi interessi. Dopo un certo numero di anni di iscrizione ed arrivato all'età di 60 anni il lavoratore maturava il diritto alla riscossione (cfr. Martorelli S. e Zani P. 2016).



*Fig. 1 - Verbale della prima riunione del Consiglio di Amministrazione della Cassa Nazionale di previdenza per l'invalidità e per la vecchiaia degli operai" del 19 Novembre 1898*

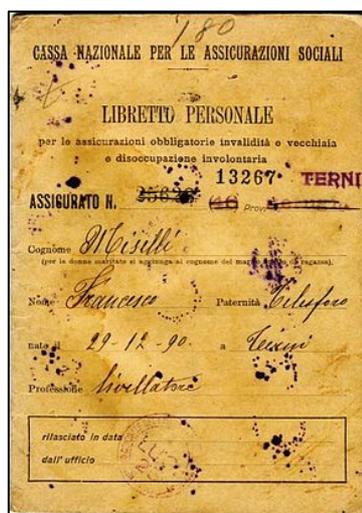


Fig. 2 - Un "Libretto Personale" rilasciato dall'Ufficio del CNAS di Terni il 1° luglio 1925

Nel 1919 l'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia diviene obbligatoria per i lavoratori dipendenti del settore privato con nuovi requisiti minimi quali 65 anni di età ed almeno 12 anni lavorativi .

Rimase immutata la formula a capitalizzazione, per la quale i contributi versati venivano investiti in titoli di Stato e immobili e, alla fine del periodo lavorativo, venivano versati al lavoratore i corrispettivi di tali contributi.

Con l'epoca fascista la legislazione previdenziale ebbe un nuovo impulso quando, nel 1927, a seguito del riconoscimento giuridico dei Sindacati con la Carta del Lavoro, i contratti collettivi acquistano efficacia *erga omnes* e quindi tutte le clausole in essi contenute, comprese quelle sulla mutualità e sulla previdenza, trovarono applicazione più rigorosa ed estesa.

Fra il 1927 e il 1941 sono istituite l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi, gli assegni familiari e la Cassa integrazione guadagni mentre nel 1933 la Cassa Nazionale di previdenza per l'invalidità e per la vecchiaia degli operai, viene riorganizzata e assume la denominazione di *Istituto Nazionale Fascista della Previdenza Sociale* (INFPS)<sup>1</sup>.

Pochi anni più tardi, nel 1939, viene abbassata l'età per accedere alla pensione di vecchiaia a 60 anni per gli uomini e 55 anni per le donne, e viene istituita la pensione di reversibilità a favore dei superstiti dell'assicurato e del pensionato (R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636).

Un altro importante passaggio si registrò con l'introduzione della Carta Costituzionale repubblicana quando, grazie all'art. 38, la previdenza assurge alla dignità di diritto fondamentale dei lavoratori.

---

<sup>1</sup> Dal 1944 diviene definitivamente *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* (INPS)

Proprio la formulazione dell'art. 38 fu particolarmente travagliata poiché una parte consistente dei costituenti era contraria al fatto che lo Stato si facesse carico del mantenimento di alcune categorie di cittadini. Alla fine l'Assemblea riconobbe l'obbligo dello Stato ad assicurare un livello dignitoso di vita agli inabili al lavoro e a coloro che erano «sprovvisti dei mezzi necessari per vivere», anche perché questa parte dell'articolo fu bilanciata dal quinto comma che non affidava allo Stato il monopolio dell'assistenza.

A causa della Seconda guerra mondiale e della inflazione da essa generata, le riserve accantonate a fini pensionistici subiscono però forti svalutazioni, così nel 1952 si avvia la transizione verso un sistema a *ripartizione*. Questo modello, in base al quale l'onere pensionistico è ripartito sui lavoratori, ha permesso di sfruttare il rapporto positivo tra lavoratori attivi e pensionati, il crescente tasso di natalità e la breve durata media della vita.

Il sistema previdenziale italiano entra in una fase di progressivo disavanzo a partire dalla seconda metà degli anni '70, quando il rapporto tra prestazioni pensionistiche e contributi sale da un valore vicino al 100% nel 1976 e quindi di sostanziale equilibrio tra entrate e uscite, al 135% del 1986. I mutamenti demografici hanno avuto un ruolo importante sull'evoluzione del sistema pensionistico: bassi tassi di natalità associati all'allungamento della vita media hanno comportato conseguenze sulla sostenibilità finanziaria di un sistema previdenziale fondato proprio su di un equilibrio intergenerazionale (flusso dei contributi previdenziali in entrata vs/ flusso delle uscite per l'erogazione dei trattamenti pensionistici in atto).

Il carattere di progressività, che contraddistingue le riforme in questo ambito, è stato confermato dai diversi anni impiegati per delineare il nuovo sistema pensionistico che si era reso necessario per evitare o almeno ridurre gli squilibri che il precedente sistema comportava.

Il primo concreto intervento si è avuto con il d. lgs. n. 503/ 1993 (c.d. *Riforma Amato*), in attuazione della Legge delega contenuta nell'art 3 della l. N. 421/1992, con l'obiettivo principale di razionalizzazione del sistema e di controllo della dinamica della spesa pensionistica nel lungo periodo. L'aumento dell'aspettativa di vita media e la maggiore capacità lavorativa portarono ai cambiamenti più significativi, quali l'elevazione dell'età della pensione di vecchiaia da 55 a 60 anni per le donne e da 60 a 65 anni per gli uomini e l'allungamento del

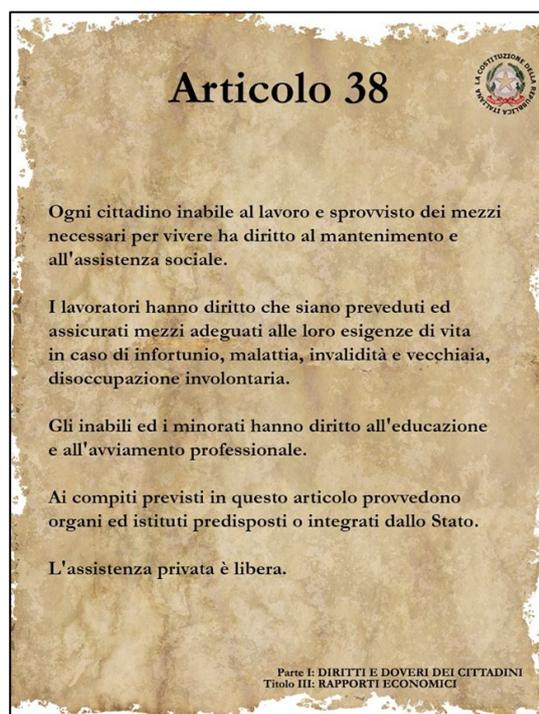


Fig. 3 – Art. 38 della Costituzione

requisito contributivo minimo da 15 a 20 anni. Furono modificati anche i parametri di calcolo pensionistico, considerando il riferimento alla media delle ultime retribuzioni annuali anziché di quella sola dell'ultimo anno, e l'indicizzazione delle pensioni alla dinamica dei prezzi. Secondo alcuni calcoli anche prospettici effettuati del debito previdenziale prima e dopo la riforma Amato, il debito complessivo risulterebbe diminuito, ma tale diminuzione graverebbe integralmente sulle generazioni più giovani (cfr. Bosi P. 2015).

Nel 1995 viene emanata la legge n. 335/95, meglio nota come *Riforma Dini*, che istituisce un nuovo metodo di calcolo delle pensioni, segnando il passaggio, sia pur parziale, dal criterio retributivo a quello contributivo. Tale sistema di calcolo pone in correlazione il livello delle prestazioni percepite al termine del periodo lavorativo con quello delle contribuzioni versate durante tutta la vita lavorativa. Nel dettaglio, ai fini della determinazione della pensione, si applica al montante individuale dei contributi un'aliquota del 33% per i lavoratori dipendenti e del 20% per i lavoratori autonomi, utilizzando come tasso di capitalizzazione la variazione media quinquennale del PIL nominale.

Il passaggio al metodo contributivo prevedeva anche una serie di complesse norme di carattere transitorio che avevano lo scopo di rendere molto lento l'avvio del nuovo regime. Pertanto si individuavano tre categorie di lavoratori: gli entrati nel mondo del lavoro dal 1° gennaio 1996 ai quali viene applicato integralmente il metodo di calcolo contributivo; i lavoratori in possesso, al 31 dicembre 1995, di un'anzianità contributiva inferiori ai 18 anni, ai quali viene applicato un sistema misto detto *pro-rata*; i lavoratori che nel 1995 avevano più di 18 anni di contribuzione, ai quali continua ad applicarsi esclusivamente il metodo retributivo.

Il primo governo Prodi ha preso una serie di provvedimenti nell'intento di riequilibrare le finanze pubbliche attraverso una riduzione del carico delle spese previdenziali e riducendo il periodo di transitorietà previsto dalla riforma Dini.

A partire dal 2004 si sono susseguiti numerosi interventi volti a realizzare risparmi di spesa e a garantire la "sostenibilità del sistema".

La c.d. *Riforma Maroni* (legge n. 243/2004), ha irrigidito i requisiti di accesso alla pensione, sia di vecchiaia che di anzianità, e ha inserito degli incentivi per il posticipo della pensione. Viene in particolare introdotto il meccanismo delle *quote*<sup>2</sup> per l'accesso alla pensione di anzianità, con un innalzamento graduale dei requisiti minimi per l'accesso alla pensione fino ad arrivare, nel 2014, ai 62 anni di età con 35 anni di contributi.

---

<sup>2</sup> Somma dell'anzianità contributiva e dell'età.

A partire dal 2010, nel contesto delle manovre finanziarie correttive volte a contrastare la grande recessione, nata negli Stati Uniti con la crisi dei subprime, in Italia vengono emanate stringenti norme riguardanti anche il sistema pensionistico.

La riforma delle pensioni Monti-Fornero, inserita nel D.L. “Salva Italia” del 2011, ha portato all’applicazione immediata del sistema contributivo per tutti i lavoratori, anche per coloro che, in ragione della *riforma Dini* del 1995, stavano costruendo la propria pensione con il più generoso sistema retributivo. La disciplina prevedeva che entro il 2018, al termine di una fase transitoria, si raggiungesse un’equiparazione universale per tutti i lavoratori, eliminando ogni discriminazione fra generi e disomogeneità tra gruppi di lavoratori, stabilendo i nuovi requisiti pensionistici a 66 anni d’età con un minimo 20 anni di contribuzione. Contestualmente è stata abolita la c.d. *pensione di anzianità*, sostituita dalla *pensione anticipata* che rende possibile l’accesso alle prestazioni pensionistiche in via anticipata solo in presenza di un’anzianità contributiva pari a 41 anni e 3 mesi per le donne e 42 anni e tre mesi per gli uomini in luogo dei precedenti requisiti, ed è stato introdotto il criterio dell’adeguamento periodico dei requisiti di pensionamento in funzione dell’aspettativa di vita secondo le previsioni ISTAT<sup>3</sup>.

In sintesi, a seguito delle numerose riforme susseguites, specialmente negli ultimi anni, sono due le costanti alla base di ogni possibile riflessione sugli scenari presenti e futuri: la prima relativa al problema della sostenibilità economica del sistema pensionistico e la seconda relativa all’adeguatezza delle pensioni. Due aspetti che sono costantemente interconnessi alla ricerca di un equilibrio sempre più precario.

Se infatti le riforme dei trattamenti hanno consentito di volta in volta di ottenere una maggiore sostenibilità economica del Sistema, ciò è sempre avvenuto a discapito dell’adeguatezza, vale a dire del c.d. “tasso di sostituzione”, il rapporto percentuale fra la pensione e l’ultimo reddito percepito.

In generale, come abbiamo visto, il principio su cui si è retto il sistema pensionistico pubblico italiano è quello della “ripartizione” in base al quale i lavoratori attivi pagano, con i loro contributi, la rendita ai pensionati. Il criterio della “ripartizione”, che ha rappresentato l’architrave del sistema previdenziale del nostro Paese, ha mostrato nel corso degli ultimi anni, per i fattori citati, tutta la sua criticità, rendendo quindi indispensabile una correzione di sistema.

Questa situazione in continua negativa evoluzione, oltre ad aver portato alle riforme illustrate in relazione alla previdenza obbligatoria, ha motivato ed ispirato la riforma del D.lgs. 124/1993 e la successiva normativa del D.Lgs. 252/2005 che introducono e disciplinano le forme di

---

<sup>3</sup> Istituto Nazionale di Statistica

previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici aggiuntivi e complementari del sistema obbligatorio pubblico<sup>4</sup>. Ha iniziato così a prendere forma la cosiddetta "Previdenza complementare", con la quale lo Stato trasferisce in qualche modo ai privati la responsabilità di integrare il minor tasso di sostituzione, determinatosi anche a causa del calo della natalità e dell'aumento della precarietà lavorativa, e garantire così una migliore adeguatezza delle pensioni, prevista, come detto all'inizio, dall'art. 38 della Costituzione, assicurando quindi più elevati livelli di copertura a parità di oneri.

Alla luce di tutte queste disposizioni il sistema previdenziale è stato pertanto riorganizzato introducendo un nuovo modello pensionistico in base al quale oggi la previdenza poggia su tre elementi fondamentali: pensione pubblica (primo pilastro), Previdenza complementare a carattere collettivo (secondo pilastro) e forme di Previdenza complementare individuali (terzo pilastro).

## **1.2 I tre pilastri della previdenza italiana**

Dopo anni di dibattito sulla necessità di un riesame dei sistemi pensionistici nei Paesi OCSE<sup>5</sup>, a seguito del progressivo invecchiamento della popolazione, della globalizzazione e dell'aggravamento delle finanze pubbliche, nei primi anni '90 la Banca Mondiale si fece promotrice di un modello di riforma basato sull'approccio a tre pilastri della previdenza.

Nello specifico, veniva caldeggiata la presenza di un primo pilastro, pubblico, obbligatorio a ripartizione, cui si affiancavano un secondo pilastro obbligatorio, preferibilmente a gestione privata e a capitalizzazione, e un terzo pilastro volontario, privato a capitalizzazione<sup>6</sup>.

Il primo pilastro è rappresentato dalla pensione di base pubblica, è organizzato secondo il principio gestionale della ripartizione, secondo cui le pensioni correnti sono pagate tramite i contributi dei lavoratori attivi, ed è a contribuzione obbligatoria per entrambi gli attori del rapporto di lavoro ovvero datore e prestatore. Inoltre, il sistema previsto per il calcolo delle pensioni è quello contributivo, entrato in vigore il 1° gennaio 2012. Il suo ruolo principale, di tipo assistenziale, è di garantire a tutti i partecipanti una copertura reddituale base minima. Il

---

<sup>4</sup> In realtà forme di Previdenza Complementare esistevano già in alcuni comparti di lavoro (in particolare Credito e Assicurazioni) dove le contrapposte parti sociali (Aziende e Sindacati) avevano già concordato - e inserito nella Contrattazione Collettiva di settore - la creazione di Fondi Pensione (quelli che, come vedremo, all'epoca delle riforme statali, assumeranno la denominazione appunto di Fondi *preesistenti*) per migliorare i trattamenti pensionistici dei loro rappresentati.

<sup>5</sup> Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico

compito fondamentale di raccolta dei contributi ed erogazione delle prestazioni è affidato al principale ente previdenziale del sistema pensionistico italiano, l'INPS, che con il decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, ha incorporato le funzioni dell'INDAP (Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica) e dell'ENPALS (Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo), divenendo l'unico soggetto interlocutore per i servizi di previdenza e assistenza pubblici.

La previdenza complementare rappresenta il secondo pilastro del sistema pensionistico italiano; introdotta ufficialmente dal punto di vista normativo nel 1993, è stata negli anni, come vedremo in seguito, oggetto di numerosi interventi di adeguamento, attuati con lo scopo di agevolarne lo sviluppo. Il suo scopo è quello di integrare la pensione di base obbligatoria, per assicurare al lavoratore un livello adeguato di tutela pensionistica, la modalità di adesione è volontaria ed ha carattere collettivo poiché è correlata all'appartenenza del lavoratore ad una categoria, ad un comparto, ad un'azienda che promuovono la costituzione di schemi pensionistici specifici.

Si attua attraverso i Fondi pensione, organismi associativi costituiti come soggetti giuridici da compagnie di assicurazione, banche, SIM o SGR. 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 al momento dell'adesione al Fondo. Nel caso in cui il lavoratore non esprima esplicitamente alcuna scelta sulla destinazione del proprio TFR, nei termini previsti dalla legge, viene iscritto automaticamente alla forma pensionistica collettiva adottata dal contratto nazionale di lavoro o dall'accordo aziendale.

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. Prima di tale termine è possibile ritirare solamente parte delle somme costituenti il Fondo pensione, in determinate situazioni e non prima di aver aderito alla forma pensionistica da almeno 5 anni.

Per ogni iscritto viene creato un conto individuale nel quale affluiscono i versamenti che vengono poi investiti nel mercato finanziario da gestori specializzati in strumenti finanziari (azioni, titoli di Stato, titoli obbligazionari, quote di fondi comuni di investimento) e che producono, nel tempo, rendimenti variabili in funzione dell'andamento dei mercati e delle scelte di gestione.

I fondi pensione si possono suddividere in 3 categorie: Fondi pensione negoziali, Fondi pensione aperti, Piani individuali previdenziali (PIP), che sono delle vere e proprie polizze assicurative, pur potendo utilizzare la denominazione fondo pensione<sup>7</sup>.

I Fondi pensione negoziali sono fondi chiusi che vengono istituiti a beneficio di specifiche categorie di lavoratori. L'adesione ad un fondo pensione negoziale è volontaria. Trascorsi due anni dall'adesione, l'iscritto può chiedere il trasferimento della posizione maturata presso un'altra forma pensionistica complementare senza sostenere oneri.

Per i lavoratori dipendenti la contribuzione viene stabilita in sede di contrattazione collettiva. Il lavoratore versa al fondo pensione negoziale, tramite il datore di lavoro: le quote del TFR che maturano dopo l'adesione, il contributo a proprio carico, nella misura prevista dall'accordo contrattuale con possibilità di contribuire in misura superiore e il contributo del datore di lavoro, nella misura prevista dall'accordo contrattuale.

Nei fondi pensione negoziali rivolti ai dipendenti pubblici la contribuzione è formata dal contributo individuale e da quello del datore di lavoro nonché dalle quote virtuali di TFR.

I fondi pensione aperti sono forme pensionistiche complementari alle quali possono iscriversi tutti coloro che, a prescindere dalla situazione lavorativa, intendano conseguire una rendita integrativa della pensione pubblica di base. La peculiarità dei fondi aperti, rispetto a quelli negoziali, consiste nella possibilità di gestire direttamente le risorse che affluiscono al fondo.

L'adesione a un fondo pensione aperto è volontaria e non necessariamente legata alla condizione lavorativa. Infatti, si può aderire anche se non si svolge alcuna attività lavorativa. L'adesione su base collettiva può avvenire anche in forma tacita qualora il lavoratore non esprima, nei termini previsti, alcuna scelta in merito alla destinazione del proprio TFR. Il lavoratore viene così iscritto al fondo aperto individuato dall'accordo o regolamento aziendale. Trascorsi due anni dall'adesione, la possibilità di trasferimento della posizione maturata presso un'altra forma pensionistica complementare senza sostenere oneri.

Il terzo pilastro del sistema pensionistico italiano è rappresentato dalla previdenza integrativa, che ciascuno può realizzare attraverso forme di risparmio individuali per potere integrare sia la previdenza pubblica sia quella complementare. In questo modo si ha la possibilità di mantenere il proprio tenore di vita al momento della pensione. Tra gli strumenti principali che rientrano nel terzo pilastro possiamo menzionare: Le polizze assicurative vita, i fondi comuni di

---

<sup>7</sup> <https://www.propensione.it/approfondimenti/fondi-pensione-differenza-ce-fondi-aperti-pip-fondi-chiusi-25492/>

investimento, i buoni postali fruttiferi, le azioni e le obbligazioni e i Piani Individuali Pensionistici (PIP), detti anche Forme Individuali Pensionistiche (FIP). Questi ultimi sono strumenti previdenziali che consentono, al pari dei fondi pensione, di erogare prestazioni integrative di natura pensionistica rispetto a quelle del sistema pubblico. Tali strumenti previdenziali vengono istituiti dalle imprese di assicurazione autorizzate dall'ISVAP. A differenza dei fondi pensione, l'adesione ai PIP è, come detto, a carattere individuale e ciò comporta dei vantaggi come la possibilità di interrompere, e poi eventualmente riprendere, il versamento dei premi prestabiliti senza che il contratto si interrompa o venga penalizzato. Tuttavia questo strumento, trattandosi di prodotto inserito sul mercato da società che traggono da questa attività margini di guadagno, presenta un rilevante costo che incide sul rendimento netto per il lavoratore, cosa che non accade nella stragrande maggioranza dei fondi pensione.

### **1.3 Lo sviluppo della Previdenza complementare in Italia**

Come abbiamo già avuto modo di vedere, l'evoluzione del sistema pensionistico italiano è stata negli anni caratterizzata, prima delle recenti riforme, da interventi normativi che hanno determinato l'estendersi dei benefici previdenziali e delle diverse forme di tutela, tanto da sfociare in un costante aggravamento delle finanze pubbliche, già messe a dura prova, come detto, da un rallentamento della crescita economica e dalla carenza delle nascite.

Gli obiettivi di contenimento della spesa, riduzione delle prestazioni e omogeneizzazione del sistema previdenziale rappresentarono invece le parole d'ordine degli interventi di riforma cui si assistette nel corso degli anni Novanta (cfr. COVIP 2002). Lo scenario generale, anche in vista degli impegni, sempre più prossimi, assunti dall'Italia nei confronti delle istituzioni europee in vista dell'avvicinarsi dell'unione monetaria, venne ridisegnato sulla base delle disposizioni introdotte prima dalla Riforma Amato e poi dalla Riforma Dini, con le quali si allungarono i tempi previsti per l'accesso alla prestazione pensionistica e si sancì il passaggio dal sistema retributivo verso quello contributivo.

In questo nuovo inquadramento normativo, proprio con la riforma Amato, attuata tramite il D. Lgs. n. 124 del 21 aprile 1993, si introdusse nell'ordinamento la prima forma di regolamentazione del sistema di Previdenza Complementare, che riuniva entro un unico testo tutte le precedenti disposizioni in materia. L'intenzione era quella di dare la facoltà al lavoratore di integrare la sua prestazione pensionistica a carattere obbligatorio con un'altra ad adesione volontaria e assoggettata al meccanismo della capitalizzazione, anche al fine di attenuare la riduzione dei tassi di sostituzione delle pensioni obbligatorie generate dalle riforme.<sup>[L]  
[SEP]</sup>

Fino a quel momento, seppur prive di un'apposita regolamentazione, operavano le sole forme previdenziali di tipo volontario, a carattere prevalentemente integrativo e offerte, come detto, soprattutto dal comparto bancario e assicurativo.

Il sostegno verso questo comparto giunse proprio con la riforma, che costituì l'inizio di una numerosa serie di interventi normativi volti a incentivarne l'adesione e lo sviluppo. Con il D. Lgs. 124/1993 si è voluta qualificare la natura complementare dei trattamenti pensionistici erogati dai fondi rispetto a quelli di base. Inoltre si introduce per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico la nuova figura dei fondi pensione, attribuendo agli stessi il ruolo di gestore della previdenza complementare.

Si introdusse inoltre un'importante distinzione fra i fondi chiusi e i fondi aperti e si regolamentarono quelle realtà preesistenti per le quali è stata predisposta una disciplina transitoria che tutelasse gli interessi degli aderenti.

Tuttavia, nonostante le grandi aspettative che vedevano la previdenza complementare come uno strumento atto a superare le forti contrazioni dell'offerta pensionistica pubblica, in sostanza si riscontrò una debole adesione e sviluppo dei fondi pensione, le cui principali cause possono essere ravvisabili di seguito:

- la “doppia gestione” che differenziava i numerosi fondi preesistenti determinava uno squilibrio tra la precedente disciplina cui erano assoggettati i “vecchi” aderenti e la nuova disposizione rivolta ai “nuovi” soggetti che decidevano di parteciparvi;
- l'inadeguatezza e l'insufficienza degli incentivi e delle agevolazioni fiscali, dovuta alle stringenti esigenze di contenimento della spesa pubblica, ha sensibilmente impedito l'adesione alle forme complementari;
- l'ostruzione delle aziende, in particolare quelle con meno di 50 dipendenti, che consideravano l'accantonamento del TFR un importante fonte di finanziamento alla quale non potevano rinunciare.

Sulla base dei suddetti limiti, la precedente disposizione normativa venne riformata in modo sostanziale nel 1995 con la legge n. 335, mantenendo comunque la regola generale per cui l'adesione alla previdenza complementare era facoltativa. Le modifiche principali su cui è intervenuta la riforma furono: i soggetti destinatari, ai quali sono stati aggiunti i soci lavoratori e i dipendenti di cooperative; i criteri gestionali dei fondi pensione e le agevolazioni fiscali, mentre rimase irrisolto il tema del TFR. Ulteriori interventi normativi vennero realizzati nel gennaio 2000 con il decreto legislativo n. 47 con il quale si posero come obiettivi principali l'equiparazione del regime fiscale di tutte le forme di previdenza complementare, garantendo un trattamento agevolato rispetto ad altre forme di investimento, e, soprattutto, tentare di superare il controverso tema del TFR, favorendone la destinazione ai fondi pensione.

Un importante intervento normativo che ha gettato le basi per ridisegnare entro un unico testo di riforma tutte le precedenti disposizioni che riguardavano la previdenza complementare è rappresentato dalla legge n. 243 del 2004. La novità tanto discussa in quegli anni si riscontrava nella possibilità di trasferire il TFR maturando, non quello già maturato, sulla base di un certo meccanismo che si sostanziava in due modalità: }

- entro sei mesi dalla data della prima assunzione il lavoratore può conferire l'intero TFR maturando verso una forma pensionistica complementare di sua scelta oppure mantenerlo presso l'azienda, potendo comunque revocare quest'ultima scelta in qualsiasi momento successivo (modalità esplicita). Qualora dovesse decidere per la seconda alternativa il TFR maturando rimane effettivamente presso l'azienda, se questa è caratterizzata da un numero di dipendenti inferiore a 50, oppure, in caso contrario, viene destinato alle Casse di previdenza dell'INPS;
- qualora il lavoratore non abbia espresso alcuna volontà, una volta decorso il termine di sei mesi si intende attuabile il meccanismo di trasferimento del TFR maturando (modalità tacita). In questo particolare caso il datore di lavoro trasferisce la quota alla forma previdenziale collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi; qualora l'azienda abbia aderito a più forme allora deve essere individuata una sola di queste. In caso di assenza di fondi pensionistici o di accordi tra le parti si esegue il trasferimento verso quella forma complementare istituita presso l'INPS.

Tuttavia, i numerosi interventi registrati a partire dal 1993 avevano determinato l'esigenza di uniformare la normativa vigente, colmare quelle lacune rimaste prive di disciplina e dare una spinta significativa allo sviluppo delle forme di previdenza complementare. Si ritenne pertanto necessario attuare un vero processo di riforma strutturale, costituito dal decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005, attuativo della suddetta legge n. 243 del 2004. Complessivamente il decreto legislativo n. 252/2005 mantiene alcuni aspetti di continuità con le precedenti disposizioni normative, tra cui la più significativa riguarda la conferma del principio della libertà d'adesione alle forme di previdenza complementare, ma la riforma ha apportato anche sostanziali novità<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/Previdenza-complementare/Pagine/default.aspx>

Innanzitutto si evidenzia un notevole ampliamento dei poteri della COVIP, la Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione<sup>9</sup>, istituita con la citata riforma Amato, mentre in secondo luogo, un altro elemento innovativo è rappresentato dall'introduzione del principio di portabilità in base al quale un lavoratore può trasferire la sua posizione ad un'altra forma previdenziale, dopo che siano stati comunque soddisfatti gli obblighi previsti dal regolamento della prima forma a cui egli aveva aderito.

Due ulteriori elementi di novità relativi al decreto legislativo 252/2005, connessi a tematiche attualmente oggetto di forte dibattito politico sono stati inoltre: il conferimento tacito del TFR e il regime fiscale. L'art. 8 della riforma 252/2005 ha infatti stabilito la possibilità per il lavoratore dipendente di destinare l'intero flusso del TFR maturando alla forma previdenziale cui intende partecipare. Prima della riforma del 2005, la quota di contribuzione a questi strumenti pensionistici era costituita da una parte del TFR che il lavoratore maturava in azienda, la cui scelta di aderire o meno era lasciata non tanto alla discrezionalità del dipendente quanto alle disposizioni previste nell'accordo con il proprio datore di lavoro. L'aspetto innovativo introdotto con la riforma, che ha suscitato particolare scalpore nel dibattito politico e che tuttora è oggetto di discussione, è rappresentato dal sistema del silenzio-assenso, ovvero del conferimento tacito dell'intero flusso di TFR maturando ai fondi previdenziali. Questo meccanismo implica il fatto che i lavoratori, pubblici o privati che siano, che vogliono conservare e mantenere il proprio TFR presso l'azienda, devono necessariamente darne una dichiarazione esplicita. In caso contrario questo verrà trasferito alle forme di previdenza complementare, comunque scelte discrezionalmente dal lavoratore stesso, ma con il vincolo di irreversibilità della decisione presa.

E' evidente come il dipendente venga messo di fronte a due forme alternative di investimento, con caratteristiche diverse sia per la loro tipologia e disciplina fiscale, che per il profilo di rischio e rendimento che incorporano.

Sotto il profilo fiscale invece la riforma introdusse diversi incentivi, tra i quali il principale fu la deducibilità dei contributi a carico del lavoratore fino a un importo massimo di 5.164,57 €. Dopo l'intervento di riforma del 2005, entrato a pieno regime a partire dal 2007, la Previdenza complementare ha iniziato a crescere in modo costante e continuo. Secondo il rapporto COVIP del 2019 (cfr. COVIP 2019), per esempio, il totale degli iscritti alla previdenza complementare

---

<sup>9</sup> Indagine conoscitiva sulla funzionalità del sistema previdenziale pubblico e privato alla luce della recente evoluzione normativa e organizzativa, anche con riferimento alla strutturazione della previdenza complementare

a fine 2018 è di 7,9 milioni, il 4,9 per cento in più rispetto all'anno precedente. In percentuale delle forze di lavoro, il tasso di copertura si attesta al 30,2 per cento. A tale numero di iscritti corrisponde un totale di posizioni in essere a fine anno di 8,7 milioni, comprendendo anche le posizioni doppie o multiple che fanno capo allo stesso iscritto e le risorse accumulate dalle forme pensionistiche complementari totalizzano 167,1 miliardi di euro, il 3 per cento in più rispetto all'anno precedente; esse si ragguagliano al 9,5 per cento del PIL e al 4 per cento delle attività finanziarie delle famiglie italiane. Anche l'offerta previdenziale è stata adeguata, con una sostanziale razionalizzazione dei Fondi stessi. Alla fine del 2018 l'offerta di strumenti di previdenza complementare si compone di 398 forme pensionistiche, contro le oltre 700 che operavano nel 2000: 33 fondi negoziali, 43 aperti, 70 piani individuali pensionistici (PIP) "nuovi", 251 fondi preesistenti, oltre al citato fondo dell'INPS, FONDINPS.

## 2. La Previdenza complementare

### 2.1 Le adesioni alle diverse forme di Previdenza complementare

Come anticipato nel precedente capitolo, il mercato della previdenza complementare è funzionale a garantire all'aderente **una pensione integrativa in aggiunta a quella pubblica** e questo obiettivo viene perseguito attraverso differenti tipologie di forme pensionistiche, ciascuna disciplinata da proprie regole istitutive e di adesione.

Una prima distinzione fra le diverse tipologie di fondi può essere fatta, in base al tipo di partecipazione al fondo, fra adesioni individuali e adesioni collettive.

L'adesione individuale è una forma di partecipazione "individuale" al sistema della previdenza complementare alla quale può aderire chiunque abbia interesse a costituire una pensione vada ad integrare la previdenza obbligatoria. Nello specifico è rivolta, fra gli altri, ai lavoratori dipendenti, sia del settore privato che di quello pubblico, ai liberi professionisti, ai lavoratori autonomi e ai parasubordinati.

L'adesione individuale è resa possibile attraverso le seguenti forme di previdenza complementare: Fondi pensione aperti che non siano dedicati esclusivamente alle adesioni su base collettiva, Pip (Piani Individuali Pensionistici di tipo assicurativo).

Le adesioni collettive sono invece strumenti di partecipazione "aggregata" collegati a forme di previdenza complementare basate su accordi collettivi, che siano accordi di categoria, aziendali o accordi tra datori di lavoro e lavoratori.

L'adesione collettiva è attuabile attraverso i fondi pensione aperti, che ovviamente non possono essere dedicati esclusivamente alle adesioni individuali, o attraverso i fondi pensione chiusi/negoziali e quelli preesistenti.

In considerazione di quanto premesso è possibile, pertanto, individuare quattro tipologie di Fondi previdenziali: i **fondi pensione negoziali o chiusi**, fondi pensione aperti, i fondi pensione preesistenti e i Piani Individuali Pensionistici (PIP).<sup>10</sup>

*I fondi pensione negoziali*: costituiti in base a quanto previsto dall'art.3 del Dlgs. 252/05 sono detti anche fondi chiusi o contrattuali. Come anticipato, alla base della loro costituzione vi sono sempre nascono quindi a seguito di accordi collettivi, che siano accordi di categoria, aziendali o accordi tra datori di lavoro e lavoratori, oppure regolamenti di enti o aziende, o ancora di regioni e casse professionali privatizzate. Non potendo pertanto aderirvi liberamente qualsiasi

---

<sup>10</sup> <https://www.pensionielavoro.it/>

lavoratore **sono quindi detti fondi “chiusi”**. **L’adesione agli stessi infatti è possibile solo per i lavoratori ai quali si applicano i contratti citati** o che siano in possesso delle caratteristiche richieste dagli stessi accordi alla base del Fondo. A tale regolamento è concessa una sola eccezione relativa all’adesione dei familiari a carico degli iscritti, ai quali, qualora previsto dal relativo statuto o regolamento interno, è consentito iscriversi.

Gli iscritti al Fondo, attraverso l’adesione acquisiscono la possibilità di partecipare in modo attivo alla vita del Fondo stesso nonché all’elezione degli organi di amministrazione poiché, in quanto aderenti, diventano sostanzialmente soci del Fondo (cfr. Bessone M. 2003).

La modalità d’iscrizione ai fondi negoziali è duplice, in quanto l’adesione può essere diretta o tacita<sup>11</sup> ma, in ogni caso il lavoratore è tenuto al versamento del TFR nella propria posizione individuale; inoltre, qualora il lavoratore versasse al Fondo la quota minima prevista dagli accordi, l’azienda contribuirà con un proprio versamento aggiuntivo sempre in base a quanto previsto dagli accordi stessi che possono inoltre stabilire anche la percentuale minima di TFR da versare al fondo. **In assenza di indicazioni il conferimento è tacito è solitamente pari al totale di TFR.**

Un ulteriore tipo di adesione tacita invece, può avvenire quando, in base ad accordi nazionali, è previsto un versamento di contributi aggiuntivi rispetto alle consuete modalità di finanziamento. Tuttavia, nel caso in cui al lavoratore venga richiesta la destinazione del contributo aggiuntivo e lo stesso non si esprima con alcuna indicazione, il contributo sarà comunque versato al fondo pensione individuato tramite gli stessi criteri previsti per il conferimento tacito del TFR.

Ad oggi, i fondi negoziali esistenti ed attivi sono 33, e tendenzialmente sono relativi a specifiche categorie di lavoratori. I più importanti, per numero di adesioni e risorse gestite sono: fondo COMETA per i metalmeccanici, FONCHIM per i chimici, FONTE per il commercio, FONDENERGIA per i lavoratori dei settori energetici (petrolio, Gas, Acqua, etc). Esistono inoltre, come disposto dal Dlgs 252/05, Fondi pensione istituiti dalla Regioni e dedicati esclusivamente ai lavoratori del proprio territorio.

***I fondi pensione aperti:*** costituiti solitamente da istituti bancari, SGR o assicurazioni, mantengono in ogni caso una separazione del patrimonio rispetto all’ente che provvede alla loro istituzione.

---

<sup>11</sup> <https://www.pensionelavoro.it/site/home/wikiprevidenza-complementare/cose-la-pensione-complementare/chi-puo-aderire.html>

Le risorse maturate possono pertanto essere utilizzate solo per il pagamento delle prestazioni degli aderenti e non possono essere indirizzati dall'ente che costituisce il Fondo per soddisfare i diritti vantati dai propri creditori.

L'attività del Fondo è disciplinata dallo specifico Regolamento che stabilisce gli elementi peculiari del Fondo, le principali caratteristiche tecniche come per esempio l'importo dei contributi da versare, la metodologia di calcolo delle prestazioni, le tipologie di investimento possibili e i costi di sottoscrizione per gli aderenti. I Regolamenti stabiliscono inoltre la struttura organizzativa del Fondo e si esprime in merito alle modalità di adesione o le comunicazioni agli aderenti.

La definizione di Fondo "aperto" indirizza l'adesione a questi strumenti a chiunque voglia costruire una propria risorsa di previdenza integrativa da affiancare a quella prevista dalla previdenza obbligatoria pubblica. L'adesione al Fondo pertanto non è legata alla situazione lavorativa ed è possibile anche in caso di soggetti che al momento dell'iscrizione non svolgono alcuna attività professionale.

Nello specifico il lavoratore dipendente privato può aderire al Fondo aperto in modalità individuale o collettiva qualora la propria azienda abbia previsto dei contratti o accordi che lo consentano. Anche in questo caso, così come per i Fondi chiusi, è prevista la modalità di adesione in forma tacita, ed è prevista, qualora lo consenta il regolamento del Fondo, la possibilità di iscrivere i familiari a carico anche se non si è iscritti a propria volta.

I Dipendenti pubblici, così come pure i lavoratori autonomi o liberi professionisti, possono invece aderire a un Fondo pensione aperto solo su base individuale.

***I fondi pensione preesistenti:*** con tale definizione si individuano tutti quei fondi nati prima del Decreto legislativo del 21 aprile 1993 n.124.

Come anticipato nel primo capitolo infatti, con tale riforma è ufficialmente nata la previdenza complementare e ne sono state disciplinate le prime fasi operative nonché le varie forme pensionistiche. Questi Fondi erano stati costituiti, prima della riforma come strumento integrativo della previdenza pubblica sia dalle Banche e dalle Assicurazioni che dalle grandi multinazionali e avevano come principale caratteristica quella di garantire solo una rendita diretta al raggiungimento dell'età pensionabile.

Strutturalmente costituiti come Fondi chiusi alla cui base vi erano sempre accordi collettivi, con la riforma si è reso necessario definirne una nuova formulazione e renderli aderenti alle nuove disposizioni previste. Pertanto, tramite una serie di provvedimenti legislativi, in particolare il DM 62/2007, sono stati successivamente definiti tutti gli aspetti tecnici che hanno

consentito l'adeguamento alla normativa vigente e salvaguardato comunque i diritti acquisiti dagli aderenti.

Il loro numero è costantemente in contrazione, e attualmente, i fondi preesistenti sono circa 250. Buona parte degli stessi è comunque operativa solo al fine di erogare le pensioni maturate mentre altri hanno rimodulato la loro attività separando le vecchie posizioni arrivate a pensionamento dalle adesioni ancora attive. Queste ultime sezioni sono aderenti alla normativa vigente per i fondi "chiusi", in quanto l'adesione ai fondi preesistenti è possibile solo per i lavoratori assunti dalle aziende e dai gruppi societari che li avevano istituiti.<sup>12</sup>

***I Piani Individuali Pensionistici (PIP)*** sono strumenti pensionistici aperti a tutti coloro i quali, in forma individuale, vogliono aderirvi, indipendentemente dalla situazione lavorativa, al fine di costituire una forma previdenziale integrativa.

Inizialmente sono stati proposti sul mercato da compagnie di assicurazione e, analogamente ai fondi aperti, mantengono una separazione del patrimonio rispetto all'ente che provvede alla loro istituzione cosicché le risorse maturate possono essere utilizzate solo per il pagamento delle prestazioni degli aderenti e non possono essere indirizzati dall'ente che costituisce il Fondo per soddisfare i diritti vantati dai propri creditori.

Nel dettaglio, i PIP sono realizzati mediante contratti assicurativi di ramo I e di ramo III. Nel primo gruppo rientrano le assicurazioni sulla vita, la cui rivalutazione della posizione individuale è collegata a una o più gestioni interne separate; il secondo gruppo invece comprende polizze di tipo *unit linked* dove, a differenza del primo gruppo, la rivalutazione della posizione individuale è collegata al valore delle quote di uno o più fondi interni detenuti dall'impresa di assicurazione.

Così come per le altre forme viste in precedenza anche per i PIP esistono dei Regolamenti interni che ne disciplinano l'attività unitamente al documento di condizioni generali di contratto che ne definisce le caratteristiche tecniche quali l'importo dei contributi, il metodo di calcolo delle prestazioni, le tipologie di investimento possibili e i costi di sottoscrizione per gli aderenti ed i rapporti con gli stessi.

Come anticipato, l'adesione agli stessi è aperta a chiunque voglia costituirsi una rendita previdenziale anche in assenza di posizioni previdenziali aperte con il sistema pubblico quali ad esempio casalinghe e studenti.

Essendo l'adesione ai PIP a carattere individuale essa può essere interrotta ed eventualmente successivamente ripresa senza interruzione del contratto o penalizzazione alcuna.

---

<sup>12</sup> <http://itinerariprevidenziali.it/>

Attraverso un PIP il lavoratore può anche decidere di versare il TFR, scegliendo di non lasciare lo stesso in azienda, mantenendo ferme le disposizioni per gli altri versamenti volontari, che possono essere mantenuti o modificati in base alle proprie esigenze.

Oltre alle nuove forme di PIP, sono presenti sul mercato anche "vecchi" PIP, vale a dire strumenti che esistevano in questa forma prima dell'entrata in vigore del Decreto lgs. 252/2005 (vale a dire l'1 gennaio 2007) che ha riformato tutta la normativa in materia e che non si sono adeguati alle normative previste. I sottoscrittori di tali strumenti hanno comunque la possibilità di trasferire la propria posizione maturata verso un'altra forma pensionistica complementare. E' bene specificare inoltre che i cosiddetti "vecchi" PIP non sono sottoposti alla vigilanza della COVIP, ma a quella dell'IVASS, l'Istituto per la vigilanza sulle Assicurazioni.<sup>13</sup>

## **2.2 Educazione finanziaria**

L'educazione finanziaria può essere definita come «Il processo attraverso il quale i cittadini consumatori/investitori migliorano la propria comprensione di prodotti e nozioni finanziarie e, attraverso l'informazione, l'istruzione e una consulenza oggettiva, sviluppano le capacità e la fiducia necessarie per diventare maggiormente consapevoli dei rischi e delle opportunità finanziarie al fine di effettuare scelte adeguate e comprendere a chi chiedere consulenza e mettere in atto azioni efficaci per migliorare il loro benessere finanziario» (cfr. OECD 2005). Si tratta di un tema, all'evidenza, molto attuale, divenuto sempre più oggetto di dibattito e confronto a seguito della massiccia crisi finanziaria che ha investito il Paese – generando un clima di sfiducia nei confronti del mondo della finanza e delle istituzioni– e della scarsa conoscenza da parte della maggioranza della popolazione delle nozioni economiche fondamentali.

Accanto a questo dato vi è da osservare come il mercato del lavoro subisce di continuo profonde modificazioni e con esso il sistema previdenziale, il quale, già con il passaggio da un regime retributivo a uno contributivo, è stato decisamente innovato.

Il progressivo allungamento della vita media con il conseguente innalzamento delle aspettative di vita e il simultaneo calo delle nascite incentiva fortemente i cittadini a pianificare il loro futuro, aderendo a piani pensionistici integrativi per poter affrontare con maggiore serenità il periodo di assenza di lavoro e l'eventuale transizione verso il pensionamento<sup>14</sup>. È chiaro che il

---

<sup>13</sup> <https://www.ilpuntopensionielavoro.it>

<sup>14</sup> <http://www.quellocheconta.gov.it/it/chi-siamo/strategia-nazionale/>

dato demografico influenza inevitabilmente le decisioni in materia di risparmio, investimento, assicurazioni e previdenza, conducendo a scelte che sono il riflesso di questa mutata condizione sociale.

Se da un canto l'innovazione finanziaria ha reso possibile un accesso pressoché generalizzato del cittadino a molteplici servizi e prodotti finanziari, ampliando le possibilità di investimento, dall'altro ha prodotto la creazione di strumenti complessi che la popolazione media non è in grado di comprendere.

A tale riguardo va evidenziato come lo sviluppo dell'apparato economico e finanziario non è stato accompagnato da un adeguato sistema di informazione e preparazione del cittadino che, normalmente, non possiede le conoscenze e competenze finanziarie basilari per poter comprendere il significato e l'opportunità delle proposte finanziarie, e di conseguenza i relativi rischi.

Secondo i dati divulgati dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), L'Italia, a paragone di altri Paesi, si colloca tra gli ultimi posti per livello di conoscenza finanziaria da parte della popolazione. Inoltre l'indicatore totale di competenza finanziaria la pone al penultimo posto tra i paesi del G20<sup>15</sup>.

Il deficit di conoscenza finanziaria che affligge la popolazione italiana è stato rilevato da numerose indagini svolte da noti istituti.

Tra queste si segnala l'indagine "*Global Financial Literacy Survey*" (cfr. Klapper L., Lusardi A., van Oudheusden P. 2015) pubblicata da *Standard & Poor's* nel 2015 la quale ha evidenziato come nel nostro Paese la corretta comprensione di concetti economici basilari quali, l'inflazione, la capitalizzazione e la diversificazione del rischio è inferiore alla media dell'Unione Europea. Inoltre, l'indagine sull'Alfabetizzazione e le Competenze Finanziarie degli Italiani (IACOFI) condotta dalla Banca d'Italia nel 2017, utilizzando la metodologia armonizzata OCSE/INFE per la misurazione delle competenze finanziarie degli adulti ha confermato i risultati delle ricerche precedenti. Questa metodologia definisce le competenze come la somma di tre componenti: 1) "conoscenze di concetti economici di base", 2) "comportamenti adeguati", 3) "orientamento al lungo periodo". L'Italia risulta conforme alla media OCSE solo relativamente all'ultima delle tre componenti, mentre per le altre due il valore del nostro paese si pone decisamente al di sotto della media. In particolare, la percentuale di soggetti che possiedono un livello di conoscenze finanziarie di base che può ritenersi adeguato si colloca intorno al 32%, a fronte del 62 % della media OCSE (cfr. Bongini, P., Cucinelli, D., & Rinaldi, E. 2019).

---

<sup>15</sup> Il Gruppo dei 20 (o G20) è un forum creato nel 1999 dopo una serie di crisi finanziarie, allo scopo di favorire il dialogo e la concertazione tra paesi industrializzati e paesi in via di sviluppo.

Da quanto detto risulta evidente l'urgenza – sul piano socioeconomico – di incentivare lo sviluppo e la diffusione di una adeguata informazione finanziaria al fine di garantire una maggiore comprensione delle scelte di politica economica e finanziaria. Le ricadute positive che questo nuovo trend comporta sul sistema sociale possono sicuramente apprezzarsi in termini di stabilità del sistema finanziario e protezione degli investitori rispetto agli shock finanziari, con conseguente maggiore capacità di cogliere le sfide poste dai cambiamenti del mercato.

Accanto ai dati negativi che si sono sopra evidenziati, vanno tuttavia sottolineate alcune particolarità del nostro Paese che rappresentano senz'altro degli indici positivi che non debbono essere sottovalutati. Ad esempio, i cittadini italiani sono consapevoli di non possedere adeguate conoscenze finanziarie di base: “gli italiani spesso fanno di non sapere”

Tuttavia, alcune indagini degli ultimi anni dimostrano che le competenze finanziarie dei giovani, sono in crescita.

L'indagine Pisa 2015 (Programme for International Student Assessment) promossa dall'OCSE sull'alfabetizzazione finanziaria dei quindicenni segnala dei netti miglioramenti dei giovani italiani, i quali hanno raggiunto un punteggio conforme alla media OCSE (cfr. OCSE 2015).

Sempre secondo l'OCSE sono circa 70 i paesi che hanno realizzato o stanno realizzando una strategia nazionale per incentivare l'educazione finanziaria. Anche l'Italia si è mossa in questa direzione e nell'agosto del 2017 ha istituito il “*Comitato per la programmazione ed il coordinamento delle attività di educazione finanziaria*”, con lo scopo di promuovere e coordinare iniziative finalizzate ad incrementare ed accrescere tra la popolazione le competenze finanziarie, assicurative e previdenziali, migliorando così la capacità di fare scelte coerenti con la propria condizione socio-economica.

Sul versante previdenziale, i dati del Censis<sup>16</sup> confermano la prevalenza di un atteggiamento di “procrastinazione” nei processi decisionali previdenziali, soprattutto in presenza di un basso livello di competenze finanziarie e di un sistema di previdenza (sia di base, sia complementare) non efficiente<sup>17</sup>.

Se è vero che negli ultimi 25 anni il sistema previdenziale del nostro Paese si è notevolmente sviluppato specie per ciò che concerne le risorse destinate alle prestazioni ed il numero di iscritti, è altrettanto vero che la scarsa conoscenza e competenza del settore ha condotto a scelte sbagliate, cui è conseguito un deficit di risparmio previdenziale il rischio di un incremento della povertà nell'ultima fase dell'arco di vita. Per queste ragioni, anche in Italia, si è posta l'ulteriore

---

<sup>16</sup> Il Censis (Centro Studi Investimenti Sociali) è un istituto di ricerca socio-economica italiano fondato nel 1964.

<sup>17</sup> COVIP, 2012, *Promuovere la previdenza complementare come strumento efficace per una longevità serena*, indagine svolta dal CENSIS per la COVIP nel corso del 2012.

questione della educazione alle scelte di risparmio, che ha sollecitato la realizzazione di una strategia nazionale volta a favorire lo sviluppo e la diffusione di una conoscenza generalizzata delle tematiche finanziarie, assicurative e previdenziali.

Una pianificazione previdenziale corretta e ponderata implica necessariamente un'adeguata informazione sulle possibili alternative e sui relativi costi.

Invero la formazione in ambito previdenziale appare fondamentale per tre ordini di ragioni. In primo luogo, quello previdenziale è un tema di carattere universale, che riguarda non soltanto coloro che sono coinvolti nel mercato del lavoro ma anche coloro che ne restano fuori. Pianificare il futuro dal punto di vista previdenziale vuol dire poter disporre di risorse adeguate per fronteggiare l'ultima fase del ciclo di vita, che solitamente – malgrado per le generazioni future si è notevolmente allungata – è caratterizzata sempre più da fasi prolungate di morbilità, sicché è indispensabile che vengano effettuate scelte consapevoli, sulla scorta di una adeguata informazione. La seconda ragione che rende quanto mai opportuna la formazione in ambito previdenziale riguarda la distanza temporale tra momento in cui una scelta è compiuta e momento in cui la stessa scelta esplica i suoi effetti: tale distanza solitamente è molto ampia e pertanto, nella maggior parte dei casi, induce a non effettuare alcuna scelta.

Educare alle scelte è dunque di cruciale importanza perché attenua la tentazione a rimandare la scelta e conseguentemente l'effetto negativo che ne deriva sul benessere di ciascun individuo nell'ultima fase del ciclo di vita.

Infine deve sottolinearsi come il risparmio previdenziale è una forma di risparmio che si differenzia da tutte le altre: esso si rivolge al futuro ed ha un ruolo fondamentale per il finanziamento a lungo termine dell'economia. Per queste ragioni il risparmio previdenziale gode di una tutela di rango costituzionale (art. 38 comma 5 Cost.) che costituisce il fondamento dell'azione di vigilanza "sociale" di un'Autorità come la COVIP, cui è attribuito il ruolo istituzionale di promuovere la diffusione della conoscenza in ambito previdenziale.

### ***2.3 Analisi e possibili interventi per lo sviluppo delle forme pensionistiche complementari***

Prima di proporre ipotesi su possibili interventi utili favorire la crescita della Previdenza complementare, è opportuno rappresentare in modo sintetico, alcuni dati che fotografano l'attuale situazione del settore. Gli ultimi e attuali dati inediti in nostro possesso, che qui di

seguito elenco, sono stati rappresentati in modo esemplare nell'ultima relazione del presidente della COVIP del 24 giugno 2020.

«Alla fine del 2019 l'offerta di strumenti di previdenza complementare si compone di 380 forme pensionistiche: 33 fondi negoziali, 41 aperti, 70 piani individuali pensionistici (PIP) “nuovi”, 235 fondi preesistenti, oltre a FONDINPS, ora in via di superamento.

Il numero delle forme operanti nel sistema è in costante riduzione: è diminuito di ulteriori 18 unità rispetto al 2018. Venti anni prima, nel 1999, le forme erano 739, quasi il doppio»<sup>18</sup>.

Questa tendenza alla concentrazione dell'offerta ha interessato tutte le tipologie di forme pensionistiche con modalità differenti. «Nei fondi negoziali si è espressa mediante l'aggregazione di iniziative previdenziali insistenti su bacini contigui di aderenti, eliminando sovrapposizioni e aumentando la scala dimensionale. 4 Nei fondi preesistenti il processo di razionalizzazione è stato guidato dalle operazioni di fusione e acquisizione che hanno coinvolto le aziende bancarie e assicurative, da tempo promotrici di iniziative previdenziali a favore dei propri dipendenti. In diversi casi, l'unione in gruppi finanziari più ampi ha condotto a concentrare gli schemi esistenti in uno o due fondi di gruppo, distinti in base al regime di contribuzione definita ovvero di prestazione definita. Nelle forme di mercato, fondi pensione aperti e PIP, la contrazione del numero delle forme offerte è stata determinata sia da riassetti societari che hanno riguardato i soggetti istitutori, sia da razionalizzazioni dell'offerta commerciale»<sup>19</sup>.

E da ritenere molto positivo l'incremento degli iscritti durante l'ultimo anno.

«Il totale degli iscritti alla previdenza complementare a fine 2019 è di 8,3 milioni, ossia il 4 per cento in più rispetto all'anno precedente. In percentuale delle forze di lavoro, il tasso di copertura si attesta al 31,4 per cento.

A tale numero di iscritti corrisponde un totale di posizioni in essere a fine anno di 9,1 milioni, comprendendo anche le posizioni doppie o multiple che fanno capo allo stesso iscritto.

I fondi negoziali contano 3,1 milioni di iscritti, oltre 1,5 milioni sono gli iscritti ai fondi aperti e 3,3 milioni ai PIP “nuovi”; poco più di 600.000 sono gli iscritti ai fondi preesistenti.

Nei fondi pensione negoziali la crescita si è attestata al 5%, nelle forme di mercato la crescita è stata del 6,1% per i fondi aperti mentre ha decelerato rispetto agli anni passati nei PIP “nuovi”, 4,3 per cento»<sup>20</sup>.

Differenze sostanziali e indicative si registrano, per esempio, se prendiamo in considerazione le adesioni in base alle diverse fasce d'età e alle aree geografiche di residenza.

---

<sup>18</sup> COVIP, 2020, *Relazione per l'anno 2019, Considerazioni del Presidente*, p. 3

<sup>19</sup> COVIP, 2020, *Relazione per l'anno 2019, Considerazioni del Presidente*, pp. 3,4

<sup>20</sup> COVIP, 2020, *Relazione per l'anno 2019, Considerazioni del Presidente*, pp. 4,5

«La distribuzione per età vede la prevalenza delle classi intermedie e più prossime all'età di pensionamento: il 52,9 % degli iscritti ha età compresa tra 35 e 54 anni, il 29,5 ha almeno 55 anni.

Per area geografica di residenza, la maggior parte degli iscritti risiede nelle regioni del Nord (57 per cento). Anche rispetto alle forze di lavoro, in queste aree si registrano tassi di partecipazione più elevati: in media tra il 35 e il 40 per cento delle forze di lavoro, con punte del 45-50 per cento laddove l'offerta previdenziale è integrata da iniziative di tipo territoriale. I versamenti contributivi, 3.000-3.500 euro all'anno in media, sono più che doppi rispetto a gran parte delle regioni del mezzogiorno.

Sempre rispetto alle forze di lavoro, la partecipazione alla previdenza complementare dei soggetti under 35 è pari al 21,2 per cento, inferiore di circa un terzo a quella delle fasce di età centrali (35-54 anni); anche la contribuzione è inferiore di circa la metà. Per genere, il tasso di partecipazione delle donne è pari al 27,9 per cento contro il 34 per cento degli uomini»<sup>21</sup>.

Molto importante, per capire le possibili prospettive future del settore sono inoltre i dati sulle tipologie di allocazione degli investimenti.

«Le risorse accumulate dalle forme pensionistiche complementari totalizzano 185,1 miliardi di euro, al 10,4 % del PIL nazionale, in aumento del 10,7 % rispetto all'anno precedente.

I contributi incassati nell'anno ammontano a 16,2 miliardi di euro. Ne sono affluiti 2,2 miliardi ai fondi aperti e 4,5 ai PIP, con una crescita, rispettivamente, dell'8,2 e del 4,9 % Quelli destinati ai fondi negoziali, 5,3 miliardi, si sono incrementati del 5,3%.

Le voci di uscita per la gestione previdenziale ammontano invece a 8,4 miliardi di euro. Sono state erogate prestazioni pensionistiche in capitale per 3 miliardi di euro e in rendita per circa 600 milioni di euro. I riscatti sono 2,1 miliardi di euro. Nell'anno sono stati erogati circa 500 milioni di euro di rendite integrative temporanee anticipate (RITA), per lo più concentrati nei fondi pensione preesistenti.

Le richieste di anticipazioni, di importo complessivo pari a 2,3 miliardi di euro, sono in gran parte riferite a causali diverse dalle spese sanitarie o dall'acquisto o ristrutturazione della prima casa.

Gli investimenti dei fondi pensione sono allocati in obbligazioni governative e altri titoli di debito per il 58 % del patrimonio; di questi, il 20,6% sono titoli del debito pubblico italiano e il 19,7 % titoli di altri stati esteri.

---

<sup>21</sup> COVIP, 2020, *Relazione per l'anno 2019, Considerazioni del Presidente*, pp. 5,6

Nel confronto con l'anno precedente, i titoli di debito scendono di 0,8 punti percentuali; in particolare, la componente costituita dai titoli di Stato diminuisce complessivamente dal 41,7 al 40,3 %, mentre aumenta dal 17,1 al 17,7 % la componente formata dagli altri titoli di debito. Gli investimenti immobiliari in forma diretta e indiretta, presenti quasi esclusivamente nei fondi preesistenti, costituiscono il 2,2 per cento del patrimonio, 0,5 punti percentuali in meno rispetto al 2018.

Nell'insieme, il valore degli investimenti dei fondi pensione nell'economia italiana (titoli emessi da soggetti residenti in Italia e immobili) è di 40,3 miliardi di euro, il 26,8% del patrimonio. I titoli di Stato ne rappresentano la quota maggiore, 30,9 miliardi di euro»<sup>22</sup>.

In questo quadro di riferimento generale, va precisato, che ogni considerazione sulle prospettive future del sistema, rispetto alla situazione attuale, non può non tener conto, inevitabilmente, dell'emergenza dovuta alla diffusione della pandemia di COVID-19 che, ha aggravato la già pesante situazione economica italiana, causando, improvvisamente, l'esclusione dal sistema produttivo di un numero importante di lavoratori.

Al netto di quanto già affermato in merito all'importanza dell'educazione finanziaria, pertanto, si possono ipotizzare, finalizzati all'incremento degli iscritti ed ad una migliore prospettiva sulla rendita previdenziale dei futuri pensionati, una prima serie di interventi legislativi diretti ad inserire importanti vantaggi fiscali nei confronti di coloro che intendono investire nel risparmio previdenziale.

Per favorire un'auspicata ripresa delle adesioni, alla previdenza complementare, da parte dei lavoratori sarebbe, inoltre, molto importante rafforzare il rapporto fiduciario, valorizzando, ad esempio, la finalità sociale del risparmio previdenziale e della previdenza complementare, che è invece allo stato "costretta" a far ricorso a strumenti e prodotti genericamente mutuati dal mercato finanziario, tutt'al più dedicati agli investitori istituzionali, affrontando così rischiosità che mal si conciliano con la natura sociale dell'investimento previdenziale, mentre ci sarebbe bisogno proprio di prodotti di investimento dedicati in via mirata ai Fondi pensione.

Ad esempio, riprendendo i dati sulle "risorse gestite" attualmente dal Sistema della Previdenza Complementare, pari ad oltre 185 miliardi e quello della "geografia degli investimenti" con solo 40,3 miliardi di euro, il 26,8 % del patrimonio investito nell'economia italiana, è evidente come proprio in questo paradosso, si possa trovare non solo una strada per la crescita del sistema della previdenza complementare italiana, ma una grande opportunità per tutta la nostra economia, arginando quella parte ingente del patrimonio gestito dai fondi pensione che, anziché

---

<sup>22</sup> COVIP, 2020, *Relazione per l'anno 2019, Considerazioni del Presidente*, pp. 7-9

alimentare lo sviluppo del nostro territorio, prende la strada dei mercati esteri, finendo per sostenere le economie di altri Paesi.

Una buona parte delle risorse investite dai Fondi Pensione all'estero potrebbe essere, quindi, attratta da prodotti finalizzati a finanziare investimenti produttivi in infrastrutture, opere pubbliche che possano favorire la ripresa e quindi il processo di crescita economica del nostro Paese.

Naturalmente, i settori di intervento possono essere i più vari: dai trasporti alle filiere territoriali logistiche per l'apertura ai mercati esteri, alle fonti rinnovabili, tutti favorirebbero la domanda interna e esterna e l'occupazione e rappresenterebbero, in ultima analisi, il volano che riattiverebbe il processo di crescita economica, assicurando nel contempo adeguati rendimenti ai Fondi Pensione.

Un altro settore dove potrebbero essere indirizzate le risorse della previdenza complementare è quello delle piccole e medie imprese (PMI) per accompagnarle nell'auspicato loro processo di capitalizzazione.

In questo processo tutti gli attori avrebbero un ruolo preciso da svolgere, coerente ai loro obiettivi e alle loro responsabilità e tutti trarrebbero benefici:

I Fondi pensione che, impiegando il patrimonio gestito in attività protette e sicure, avrebbero la possibilità di realizzare con maggiore tranquillità la missione che sono chiamati a svolgere nell'interesse dei propri iscritti; lo Stato, che dovrà ovviamente offrire una forma di garanzia per questi investimenti, in un periodo così delicato come quello che stiamo vivendo riceverebbe dai Fondi Pensione importanti risorse utili a finanziare propri investimenti e ne garantisce la restituzione con una remunerazione adeguata e predefinita;

Gli iscritti che, osservando come questi investimenti non subiscano la volatilità dei mercati al pari degli investimenti puramente finanziari, rafforzerebbero la loro fiducia e sarebbero ulteriormente stimolati nel contribuire direttamente al rilancio dell'economia del proprio Paese; Le Società di gestione del risparmio che, mettendo a punto prodotti finanziari finalmente specifici per la previdenza complementare, hanno la possibilità di ridurre notevolmente il rischio complessivo della gestione del patrimonio loro affidato.

In conclusione quindi, il percorso per la crescita della Previdenza complementare dovrebbe ripartire in modo organico e incisivo, finalizzato ad avere un sistema previdenziale, che metta insieme, nel nostro Paese, sia la sostenibilità sociale che quella finanziaria.

### **3. Un esempio pratico:**

#### **Il Fondo Pensioni del Personale BNL/BNP Paribas Italia \***

##### *3.1 La storia*

Il Fondo Pensioni del Personale BNL è un fondo di previdenza integrativa negoziale chiuso, destinato a tutti i dipendenti della BNL (e ora anche delle altre Società del Gruppo BNPP in Italia), che dunque non sono obbligati ad iscriversi, ma che pure - grazie anche all'attività di informazione/formazione svolta per i nuovi assunti - aderiscono al 99%.

Il Fondo Pensioni BNL fu istituito il 9 novembre 1956 con delibera del Consiglio di Amministrazione della BNL, grazie ad un accordo fra la Banca e le Organizzazioni sindacali, le c.d. "Fonti Istitutive", con l'obiettivo di raccogliere i contributi dai dipendenti e dalla Banca al fine di erogare trattamenti previdenziali complementari dell'assicurazione generale obbligatoria atti a garantire a ciascun iscritto un reddito complessivo che gli consentisse di mantenere un adeguato tenore di vita anche nel periodo post lavorativo.

Il Fondo ha così iniziato ad operare dal 1° gennaio 1957 e il 15 aprile 1959 è stato approvato il primo Statuto facendo sì che le Fonti Istitutive si affermassero quali *pionieri* in tema di costituzione di un nuovo strumento, quale il Fondo di previdenza complementare, negoziale, aziendale, chiuso, che in seguito - come abbiamo visto - avrebbe avuto una notevole diffusione tra le aziende di credito per sostenere il reddito dei pensionati delle banche a livelli coerenti con quelli goduti nel periodo lavorativo. La sensibilità e la lungimiranza di quelle Fonti Istitutive è stata tanto più significativa se si considera che uno strumento come il Fondo Pensioni non derivava da prescrizioni legislative, ma ha rappresentato un atto volontario, di forte impegno solidale e di attenzione alle persone della Banca e alle loro famiglie.

Il Fondo, rappresenta pertanto per la Banca un'importante iniziativa di *welfare* aziendale e una forte espressione di *Responsabilità Sociale* nei confronti dei propri dipendenti e si configura come una Associazione senza scopo di lucro che ha acquisito poi personalità giuridica privata con il D.P.R. n. 929 del 21 aprile 1962 e che si prefigge lo scopo di raccogliere i contributi degli iscritti e della Banca per gestirli al fine di erogare trattamenti previdenziali complementari all'assicurazione generale obbligatoria, secondo un regime di contribuzione definita e con un sistema di gestione a capitalizzazione. Esso opera seguendo i principi della diversificazione e della sana e prudente gestione del patrimonio: il patrimonio non viene investito direttamente, ma viene assegnato con un mandato di gestione a diversi Gestori Finanziari professionali che vengono selezionati con cura tra i più esperti negli specifici settori e mercati finanziari.

Nel Fondo confluiscono i contributi degli iscritti (nella misura del 2% della retribuzione annua lorda) ai quali si aggiungono in misura doppia quelli versati dalla Banca. Lo slogan utilizzato

per la promozione del Fondo Pensioni presso i dipendenti della Banca è appunto “versi 2 e accumuli 6!”.

Un regime particolare è previsto per gli assunti a tempo determinato e per quelli con contratto di apprendistato.

I primi possono aderire al Fondo con la sola loro contribuzione, mentre la Banca verserà la propria quota soltanto al momento della trasformazione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato, con decorrenza però retroattiva dalla data della originaria assunzione.

Per i giovani assunti con un contratto di apprendistato, che si trovano quindi in una posizione di relativa debolezza economica, è prevista invece un’iscrizione al Fondo Pensioni con un contributo a loro carico pari all’1% della loro retribuzione annua lorda, a fronte della quale la Banca versa addirittura l’11%.

Ma l’intervento della Banca non si limita a triplicare (per i lavoratori a tempo indeterminato) il valore del contributo versato da ciascun dipendente, giacché l’Azienda assume altresì a proprio carico tutti i costi di funzionamento del Fondo Pensioni, sia per quanto attiene alle strutture, sia per quanto riguarda lo stesso personale addetto che, oltretutto - provenendo dalla Banca - è normalmente ben preparato ed esperto in materia finanziaria.

### ***3.2 Gli organi e la struttura organizzativa del Fondo***

L’organo principale del Fondo è l’Assemblea, alla quale intervengono di diritto tutti gli iscritti al Fondo e che ha tra le sue attribuzioni quella di approvare il Bilancio annuale e di nominare i suoi rappresentanti in seno al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Segue quindi il Consiglio di Amministrazione del Fondo, composto pariteticamente da dodici membri, sei dei quali nominati dalla Banca e sei eletti dall’Assemblea degli iscritti.

Il Consiglio elegge a sua volta fra i suoi componenti il Presidente e il Vice Presidente, ruoli questi nei quali – secondo le regole della *bilateralità* – si alternano, mandato per mandato, rappresentanti della Banca e rappresentanti degli iscritti. Il Consiglio dispone di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, tra cui, in primis, quello di definire l’investimento delle risorse patrimoniali e le convenzioni con i soggetti incaricati della gestione delle risorse stesse.

Il Consiglio ha inoltre istituito le Commissioni Comunicazione, Finanza e Immobili, con funzione consultiva, che sono composte da alcuni dei Consiglieri oltre che dal Presidente, dal Vice Presidente e dal Direttore Generale.

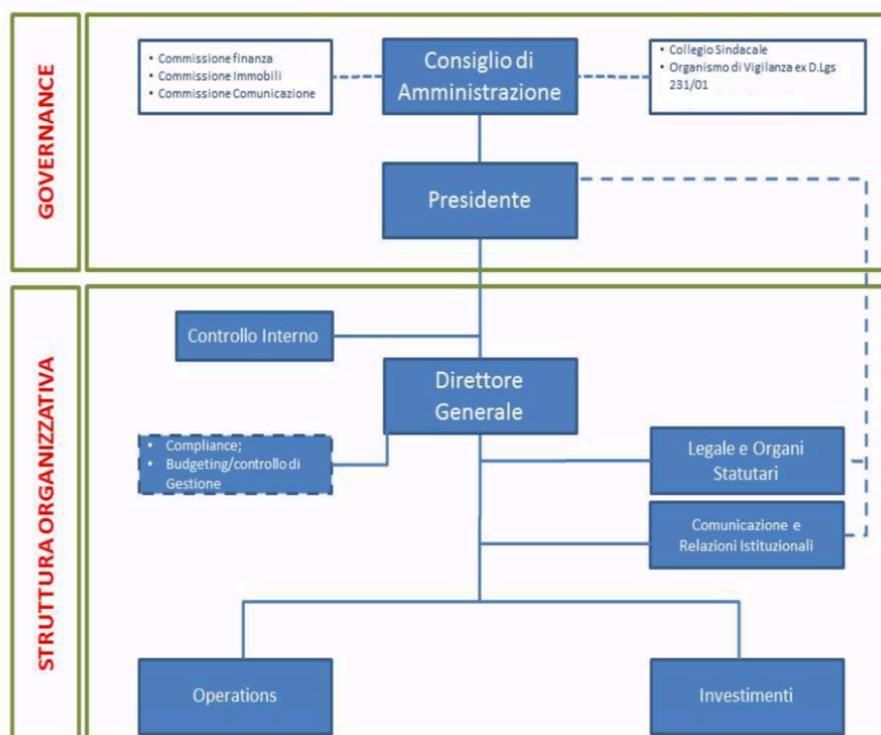


Fig. 4 - Organigramma Fondo Fondo Pensioni del Personale BNL/BNP Paribas Italia

Il Fondo opera secondo le linee stabilite dalla normativa di legge e di vigilanza, dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione, per rispondere alle esigenze di gestione efficace dei processi decisionali in un contesto di particolare complessità.

Il Fondo ha al proprio interno una funzione di controllo, che assicura, anche sulla base di uno specifico piano di audit annualmente approvato dal Consiglio di Amministrazione, un costante monitoraggio del regolare svolgimento delle attività, al fine verificarne la coerenza con gli obiettivi e le determinazioni del CdA e di prevenire o rilevare comportamenti anomali,

Parimenti presente e operativo è l'Organismo di vigilanza, di cui al d.lgs. 231/2001, istituito nel 2006 allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare una responsabilità amministrativa del Fondo.

Completano l'assetto dei controlli la Società incaricata della revisione legale del bilancio d'esercizio e della verifica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 39/2010 e il Collegio Sindacale, cui spettano i compiti di controllo e vigilanza ed i poteri previsti dallo Statuto e dall'art. 2403 e seguenti del Codice Civile.

Il Collegio Sindacale è composto da quattro membri effettivi (anch'essi pariteticamente scelti: due dalla Banca e due dagli iscritti) e da un membro supplente.

Da non sottovalutare infine la *Certificazione di qualità* (UNI EN ISO 9001:2015) a suo acquisita e fin qui sempre favorevolmente mantenuta a garanzia del corretto, costante rispetto delle procedure di lavoro che il Fondo si è dato in attuazione delle disposizioni via via vigenti per il suo operato.

Questo assetto organizzativo del Fondo (sopra graficamente rappresentato) è stato adottato al fine di rispondere alle diverse esigenze emerse in seguito alle continue evoluzioni del settore, in particolare:

- l'efficientamento delle relazioni con gli iscritti (anche in considerazione del continuo citato mutamento del contesto esterno), dell'attività di comunicazione istituzionale e delle relazioni esterne nei confronti di tutti gli stakeholder;
- il rafforzamento delle funzioni di controllo, al fine di supportare in modo efficace i processi decisionali in un contesto di accresciuta complessità gestionale;
- la massimizzazione dell'efficacia e dell'efficienza della gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare attraverso le più opportune scelte strategiche;
- la valorizzazione delle attività di studio e di ricerca quale strumento di anticipazione e di analisi delle tendenze del settore della previdenza complementare.

Nel corso degli anni il Fondo si è via via adeguato ai diversi mutamenti dei più importanti fattori esterni, quali la variazione dell'andamento demografico e le diverse riforme della previdenza obbligatoria, che si sono susseguite e che hanno portato nel tempo al passaggio definitivo dal sistema retributivo a quello contributivo.

Anche il Fondo pertanto, nel 2005, ha ripensato il proprio sistema di funzionamento, passando da un regime di gestione previdenziale a ripartizione (e a prestazione definita) a un regime a capitalizzazione (a contribuzione definita). Trasformazione questa, particolarmente complessa e onerosa, resasi però necessaria al fine di garantire stabilità patrimoniale al Fondo, mettendolo al riparo da eventuali rischi di squilibrio finanziario, purtroppo riscontrati invece in altri Fondi Pensione preesistenti.

La trasformazione ha dunque fornito una nuova fisionomia al Fondo, pienamente conforme al mutato quadro normativo, e rappresentato quella spinta propulsiva necessaria al fine di ripristinare l'equilibrio economico-gestionale dopo le importanti riforme del sistema pensionistico obbligatorio e complementare.

La necessità di adeguarsi ai cambiamenti intervenuti nei mercati finanziari e nella durata della vita lavorativa, prima dell'acquisizione del diritto alla pensione hanno inoltre spinto il Fondo a studiare e mettere a punto dei modelli di gestione innovativi in grado di rispondere alle esigenze di tutti gli iscritti, sia quelli sulla soglia della pensione, sia quelli ancora lontani dal pensionamento. In tale ottica, nel 2013, è stato introdotto il "*Nuovo Programma Previdenziale*"

ispirato al c.d. “*life cycle*” che verrà nel successivo paragrafo specificamente dettagliato e approfondito.

### **3.3 La riforma del “Nuovo programma Previdenziale”**

Fino al 2013 gli iscritti del Fondo erano sostanzialmente in due categorie (gli assunti prima del 28 aprile 1993 – c.d. “*vecchi iscritti*”- e gli assunti dopo quella data – c.d. “*nuovi iscritti*”) ciascuno con una propria posizione individuale costituita dai contributi versati al Fondo dal lavoratore, dalla Banca, dal TFR e dai rendimenti realizzati dalla gestione finanziaria unitaria per ciascuna delle due categorie. Al di là di alcune differenze normative che consentivano, ad esempio, ai cd. “*vecchi iscritti*” di optare, al pensionamento, per l’intero capitale maturato presso il Fondo Pensione, alle due categorie corrispondevano dunque due diverse Linee gestionali di investimento del tutto indifferenziate al loro interno, che perdevano nel tempo validità ed efficacia e soprattutto non riuscivano a tener conto delle diverse esigenze dei singoli aderenti, se non altro per le differenti distanze che separavano ciascun iscritto dal proprio pensionamento. Per ovviare a queste problematiche fu pertanto messo a punto il “*Nuovo Programma Previdenziale*”, ispirato al “*life cycle*”, appunto, al “*ciclo di vita*”, in questo caso da intendersi come “*lavorativa*”.

La ragione di questa riforma, come vedremo, tanto radicale, sta nella considerazione della diversa *propensione al rischio* - che è poi, com’è noto, il presupposto stesso per la scelta della più idonea linea di investimento - dell’aderente al Fondo in relazione al tempo mancante al suo pensionamento. In sintesi, mentre il neo iscritto, che vede lontano il termine del proprio periodo lavorativo, è più propenso a “*rischiare*” con investimenti in grado di garantire più alti rendimenti, chi è invece vicino al pensionamento sarà più attento a preservare il valore di quanto ha già maturato preferendo investimenti più sicuri seppur con rendimenti più bassi.

Il “*Nuovo Programma Previdenziale*” del Fondo Pensioni BNL, rappresenta infatti un modello che prevede una graduazione del *rischio/rendimento* dell’investimento in relazione all’*anagrafica* dell’aderente e cioè alla distanza di tempo che separa l’interessato dal proprio pensionamento, con graduale riduzione quindi del *rischio/rendimento* man mano che ci si avvicini a quell’evento.

Ferma restando la qualifica di “vecchio iscritto” e “nuovo iscritto” di ciascun aderente, il “*Programma*” si sviluppa su tre Linee di gestione a tasso di rendimento e rischiosità decrescenti appunto in funzione dell’approssimarsi alla data prevista dalla normativa per il pensionamento INPS: “*Stacco*”, “*Volo*” e “*Arrivo*”.



Fig. 5 - Frontespizio del dépliant illustrativo del “Nuovo Programma Previdenziale” per gli aderenti al fondo.

Le tre Linee sono connesse fra loro in un percorso continuo di logica previdenziale che ha come obiettivo finale una rendita pari al 20% dell’ultima retribuzione, che si aggiungerà alla pensione obbligatoria INPS per rendere l’importo complessivo adeguato e coerente con quanto percepito durante la vita lavorativa.

Ecco le caratteristiche delle tre Linee:

### “Linea Stacco”

#### Dall’adesione al Fondo e fino a 15 anni dal pensionamento

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Scopo:</b>               | Gestire la fase del percorso previdenziale più remota rispetto alla prima data utile di pensionamento |
| <b>Orizzonte temporale:</b> | Permanenza di lungo periodo   |
| <b>Rischiosità:</b>         | Media   |

In questa Linea di gestione rientrano gli iscritti che sono ancora molto distanti dalla pensione e hanno davanti una permanenza di lungo periodo nel Fondo. L'orizzonte temporale che viene considerato va dal momento dell'adesione al momento in cui mancano 15 anni al pensionamento. Avendo dinanzi ancora un lungo periodo a disposizione, è possibile capitalizzare al massimo la potenzialità della prima fase del percorso d'investimento previdenziale e di conseguenza presenta un obiettivo di rendimento più alto: inflazione +3%.

### **“Linea Volo”**

#### **Da 15 a 5 anni dal pensionamento**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Scopo:</b>               | Gestire la fase del percorso previdenziale intermedia rispetto alla prima data utile di pensionamento |
| <b>Orizzonte temporale:</b> | Permanenza di medio periodo (da meno di 15 a meno di 5 anni al pensionamento)                         |
| <b>Rischiosità:</b>         | Media-bassa   |

In questa Linea di gestione rientrano gli iscritti che si trovano in una fase intermedia del loro percorso lavorativo e previdenziale e hanno davanti una permanenza di medio periodo nel Fondo. L'orizzonte temporale considerato va da quando mancano 15 anni fino al momento in cui mancano 5 anni al pensionamento. Considerato che oltre la metà del percorso lavorativo e di accumulo è già compiuto, la linea Volo è studiata per assicurare l'avvio di una prima fase di protezione della posizione, pur continuando nell'azione di ottimizzazione dei rendimenti.

La gestione è relativa alla fase del percorso previdenziale intermedia rispetto alla prima data utile di pensionamento e presenta un obiettivo di rendimento di buona entità (inflazione +2%) accompagnato da una rischiosità minore rispetto alla Linea di ingresso.

### **“Linea Arrivo”**

#### **Da 5 anni dal pensionamento**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Scopo:</b>               | Gestire la fase del percorso previdenziale finale rispetto alla prima data utile di pensionamento |
| <b>Orizzonte temporale:</b> | Permanenza di breve periodo (meno di 5 anni al pensionamento)                                     |
| <b>Rischiosità:</b>         | Bassa   |

In questa Linea di gestione rientrano gli iscritti che sono quasi arrivati al traguardo della pensione e che hanno davanti una permanenza di breve periodo nel Fondo. L'orizzonte temporale considerato va dal momento in cui mancano 5 anni fino alla data di pensionamento. Considerato che il percorso lavorativo è ormai giunto alla sua fase finale, la linea Arrivo è studiata per offrire la massima protezione possibile della posizione previdenziale, con un obiettivo di rendimento comunque superiore all'inflazione (inflazione + 1%), accompagnato da una bassa rischiosità.

Il passaggio di ogni singola posizione patrimoniale da una Linea all'altra viene inoltre realizzato con gradualità ripartendo il capitale individuale accumulato (il cd. "zainetto") in tre anni. Due anni prima del raggiungimento dei requisiti per il passaggio, viene trasferito dalla Linea di appartenenza a quella successiva 1/3 dello "zainetto". Questo ulteriore meccanismo, denominato "smoothing", è stato adottato per limitare i rischi connessi alle entrate/uscite da un investimento rispetto a momenti di eccessivi ribassi o rialzi dei mercati finanziari.

Il *Nuovo Programma Previdenziale* del Fondo prevede comunque la massima libertà per ciascun iscritto: chi lo desidera, può decidere volontariamente di non avvalersi del percorso predisposto dal Fondo e chiedere di essere collocato, nei tempi e nei modi previsti dal Regolamento, in una Linea diversa da quella prevista, entrando così in una logica di piano individuale di investimento. Peraltro solo 26 iscritti hanno complessivamente optato per questa scelta, confermando il positivo accoglimento dell'innovazione da parte della comunità degli aderenti al Fondo Pensioni.

### ***3.4 I Risultati del 2019***

Il Risultato Gestionale Netto delle diverse Linee di investimento del *Nuovo Programma Previdenziale* è frutto della somma algebrica dei risultati della gestione finanziaria, amministrativa e immobiliare.

Nella tabella che segue sono indicati:

- i risultati gestionali in cifra fissa con le percentuali di rendimento attribuite a ciascuna posizione individuale;
- la composizione dei rendimenti per aree di investimento (gli investimenti immobiliari sono unitari e proporzionalmente ripartiti fra le tre linee).

|              | Risultato gestionale netto (migliaia di €) | Rendimento % netto 2019 | Componenti di dettaglio del rendimento % lordo 2019 |                                 |
|--------------|--|-------------------------|---|---------------------------------|
|              |  |                         | Rendimento gestione mobiliare                       | Rendimento gestione immobiliare |
| Linea Stacco | 32.700                                     | +8,34%                  | +13,71%   | -2,97%                          |
| Linea Volo   | 28.338                                     | +6,91%                  | +11,16%   |                                 |
| Linea Arrivo | 14.626                                     | +5,17%                  | +9,33%  |                                 |

Nella seguente tabella si riportano invece i “Rendimenti annuali” e i “Rendimenti obiettivo” del *Nuovo Programma Previdenziale*, nonché i “Rendimenti cumulati netti” delle diverse Linee dall’avvio del *Nuovo Programma Previdenziale* nel 2013 all’ultimo esercizio.

Fig. 6 – Rendimenti del Nuovo Programma Previdenziale estratto dal Documento di Bilancio 2019 del Fondo Pensioni del personale BNL/BNP Paribas Italia

|                                  | STACCO             |                | VOLO               |                | ARRIVO             |                |
|----------------------------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|
|                                  | Rendimento annuale | Obiettivo      | Rendimento annuale | Obiettivo      | Rendimento annuale | Obiettivo      |
| 2013                             | +4,80%             | +3,56%         | +2,15%             | +2,56%         | +1,60%             | +1,56%         |
| 2014                             | +4,75%             | +3,00%         | +5,10%             | +2,00%         | +5,26%             | +1,00%         |
| 2015                             | +0,58%             | +3,00%         | +0,37%             | +2,00%         | +0,39%             | +1,00%         |
| 2016                             | +2,73%             | +3,39%         | +2,56%             | +2,39%         | +2,36%             | +1,39%         |
| 2017                             | +3,90%             | +3,80%         | +2,56%             | +2,80%         | +1,51%             | +1,80%         |
| 2018                             | -3,47%             | +3,99%         | -2,80%             | +2,99%         | -1,79%             | +1,99%         |
| 2019                             | +8,34%             | +3,39%         | +6,91%             | +2,39%         | +5,17%             | +1,39%         |
| <b>Rendimenti cumulati Netti</b> | <b>+23,26%</b>     | <b>+26,77%</b> | <b>+17,79%</b>     | <b>+18,44%</b> | <b>+15,21%</b>     | <b>+10,58%</b> |

Alla fine dell'anno l'incidenza percentuale del risultato gestionale della linea *Stacco* sulle posizioni individuali è di +8,34%. Il risultato netto della linea è di 32,7 mln di Euro ed il patrimonio al 31/12/2019 ammonta a 441,6 mln di Euro.

L'incidenza percentuale del risultato gestionale della linea *Volo* sulle posizioni individuali è di +6,91%. Il risultato netto della linea è di 28,3 mln di Euro ed il patrimonio al 31/12/2019 ammonta a 451,2 mln di Euro.

Per quanto riguarda invece la linea *Arrivo*, l'incidenza percentuale del risultato gestionale sulle posizioni individuali è di +5,17%. Il risultato netto della linea è di 14,6 mln di Euro ed il patrimonio al 31/12/2019 ammonta a 318,7 mln di Euro.

Come si può vedere, la linea *Arrivo* è quella che, nonostante l'andamento negativo del mercato nel 2018, mantiene un rendimento cumulato netto ben superiore all'obiettivo. Per le altre due linee invece, la nota crisi ha fortemente contribuito a risultati inferiori alle attese, ma le distanze dai rispettivi obiettivi di rendimento potranno essere auspicabilmente colmate nel lasso di tempo ancora a loro disposizione.<sup>23</sup>

### ***Conclusioni***

Dalla disamina appena svolta sul caso individuato del Fondo Pensioni del personale BNL/BNP Paribas in Italia, emerge un Fondo Pensioni sicuramente ben strutturato e adeguatamente organizzato per una efficiente e efficace gestione di un patrimonio di circa 1.300 milioni di euro, costituito da investimenti mobiliari e immobiliari dei contributi versati dai quasi 15.000 iscritti e dalla Banca Nazionale del Lavoro.

La storia di questo Fondo lo segnala altresì per la particolare attenzione e tensione verso l'obiettivo assegnatogli - che è poi lo scopo stesso della nascita del cd. "secondo pilastro previdenziale" - di garantire agli aderenti, anche dopo il pensionamento, un tenore di vita dignitoso e coerente con quello goduto durante il proprio percorso lavorativo.

Gli sforzi fatti e le innovazioni individuate e introdotte - sia sul piano organizzativo (primo Fondo Pensioni a munirsi di un assetto conforme alle prescrizioni del *D.Lgs. 231/2001* con istituzione di un *Organismo di Vigilanza* indipendente e ad acquisire una *Certificazione di Qualità*), sia sul piano degli investimenti finanziari (in particolare con l'introduzione del descritto *Nuovo Programma Previdenziale* che ha a suo tempo costituito una vera novità per l'intero settore) - hanno posto il Fondo BNL fra i più incisivi protagonisti del sistema e hanno garantito ai propri iscritti la concreta soddisfazione delle loro esigenze pensionistiche, malgrado la crisi di sostenibilità della previdenza pubblica.

---

\* Si ringrazia il Fondo Pensioni del Personale BNL/BNP Paribas Italia per la gentile concessione delle informazioni utili e del materiale utilizzati per la stesura del presente capitolo.

---

<sup>23</sup> *Documento di Bilancio 2019 del Fondo Pensioni del personale BNL/BNP Paribas Italia*

## *Conclusioni*

Questo lavoro si è prefisso di offrire uno spaccato organico e per quanto possibile completo del sistema della Previdenza Complementare in Italia, della sua struttura dei suoi limiti e delle possibili e quanto mai importanti prospettive di sviluppo.

Esiste sicuramente un problema prioritario, relativo alla difficoltà di attrarre adesioni dal quale si deve necessariamente partire investendo su più fronti, come ad esempio valorizzando la tecnologia, sfruttando in particolar modo le potenzialità del web per facilitare le procedure di adesione e ancor prima informando e sensibilizzando i lavoratori dipendenti con iniziative mirate. Da più parti si parla di interventi in materia di educazione previdenziale; iniziative che puntino a favorire la diffusione della conoscenza dell'argomento, spesso riservata ad una ristretta cerchia di *addetti ai lavori*, e a farne percepire l'importanza, già prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Senza dimenticare la necessità di azioni che possano essere mirate in considerazione del differente livello di inclusione lavorativa che si registra in Italia e che si riflette in una differente propensione alla partecipazione al sistema di previdenza complementare.

A queste riflessioni, nell'ottica di costruzione di un percorso di crescita di per se già difficile e molto articolato, vanno aggiunte tutte le possibili ipotesi relative agli effetti della pandemia di COVID-19.

Il rischio concreto, come già anticipato nel corso di questo lavoro, è che le sopravvenute e imprevedute difficoltà economiche non solo contribuiscano a contrarre la tendenza ad aderire al sistema, ma che generino una fuoriuscita dal sistema di coloro i quali, pur avendovi aderito, si trovano in difficoltà occupazionale o economica.

Al di là di quanto fin qui espresso, esiste un secondo grande problema, inevitabilmente interconnesso col precedente, che frena lo sviluppo della Previdenza Complementare.

In un contesto da considerarsi a prescindere dagli effetti della pandemia infatti, il mercato dei Fondi Pensioni rimane comunque permeato da un'aura di incertezza relativa all'andamento dei mercati e degli investimenti.

Purtroppo, la prolungata crisi dei mercati finanziari, proprio nel periodo in cui si sarebbe dovuta sviluppare maggiormente la previdenza complementare, non ha facilitato le cose, acuendo semmai i dubbi sulla solidità e affidabilità del sistema e frenando probabilmente le intenzioni di molti lavoratori che hanno temuto che i loro risparmi destinati alla previdenza potessero essere abbandonati alle fluttuazioni dei mercati, alla pari di un qualsiasi altro investimento finanziario.

Si rende dunque necessario mettere in cantiere iniziative volte proprio ad eliminare - o quanto meno a ridurre – quei fattori che, come abbiamo visto, hanno impedito o rallentato l’adesione di molti ai Fondi Pensione, valorizzando la valenza sociale del risparmio previdenziale e del cd. *secondo pilastro*.

Ci sarebbe bisogno di prodotti di investimento dedicati in via mirata ai Fondi pensione ovvero ad interventi dello Stato volti a garantire adeguati e stabili rendimenti alle risorse formate dai contributi previdenziali, in cambio magari di un orientamento degli investimenti dei Fondi Pensione verso l’economia reale del nostro Paese: ad esempio per il finanziamento di infrastrutture e opere pubbliche ovvero per la capitalizzazione delle piccole e medie imprese (PMI) che costituiscono l’asse portante della nostra economia, ma che troppo spesso soffrono di un atavico “*nanismo*”.

Si tratterebbe, in sostanza, qui - e per la verità, qualche iniziativa in tal senso sembra approssimarsi all’orizzonte - di finanziamenti di opere e/o settori con le ingenti risorse della previdenza complementare; finanziamenti cui verrebbe assicurata una stabilità del rendimento stesso attenuando, se non annullando, gli elementi di rischio con l’applicazione di meccanismi di garanzia oltretutto già esistenti. Così facendo paradossalmente il sistema della Previdenza Complementare, che rischia di subire pesantemente gli effetti della pandemia, potrebbe non solo trovare in questa fase una chiave di volta nel proprio processo di sviluppo ma anche costituire un volano per la crescita economica di tutto il Paese.

## Bibliografia

- ❖ Amato G. e Marè M., *“Le pensioni. Il pilastro mancante”*, Bologna, Il Mulino, 2001
- ❖ Barone G., Fersini P., Forte S, Melisi G., Olivieri G. *“Previdenza Complementare: Proiezioni Di Lungo Periodo”*. Roma: LUISS University Press, 2017
- ❖ Bessone M. (2003), *“Fondi pensione chiusi: contratto di associazione, statuto ed assetti organizzativi”*, Altalex,  
(<https://www.altalex.com/documents/news/2003/02/05/fondi-pensione-chiusi-contratto-di-associazione-statuto-ed-assetti-organizzativi>)
- ❖ Bongini, P., Cucinelli, D., & Rinaldi, E. (2019). *“Monitorare e valutare l’educazione finanziaria: indicazioni dall’indagine ONEEF 2018”*.
- ❖ Bosi P. (2015) *“Corso Di Scienza Delle Finanze”*. 7.th ed. Bologna: Il Mulino.
- ❖ COVIP, 2002, *Relazione per l’anno 2001*
- ❖ COVIP, 2019, *Relazione per l’anno 2018, Considerazioni del presidente*
- ❖ COVIP, 2020, *Relazione per l’anno 2019, Considerazioni del Presidente.*
- ❖ Damiano C. e Gneccchi M. (2017), *“Pensioni: la riduzione del danno”*, Ediesse
- ❖ *Documento di Bilancio 2019 del Fondo Pensioni del personale BNL/BNP Paribas Italia*
- ❖ *“Indagine sul Risparmio e sulle scelte finanziarie degli italiani 2019”*, Intesa San Paolo-Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi
- ❖ Libro Verde, *“Verso Sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa”*, 07/07/2010, Commissione Europea.
- ❖ L. Klapper, A. Lusardi, P. van Oudheusden (2015), *“Financial Literacy Around the World(2015): Insights From The Standard & Poor’s Ratings Services Global Financial Literacy Survey”*, Standard & Poor’s
  - ( [https://gflec.org/wp-content/uploads/2015/11/Finlit\\_paper\\_16\\_F2\\_singles.pdf](https://gflec.org/wp-content/uploads/2015/11/Finlit_paper_16_F2_singles.pdf) )

- ❖ Lo Conte M. (2015) “*Pensioni, cosa prevede la Riforma Fornero*” (<https://st.ilsole24ore.com/art/notizie/2015-01-20/cosa-prevede-riforma-fornero-164237.shtml?uuid=ABFbuxgC>)
- ❖ Martorelli S. e Zani P. (2016) “*Una piccola storia della previdenza in Italia*” (<https://tuttoprevidenza.it/wp-content/uploads/2016/10/CriptCompleto-Una-piccola-storia-della-previdenza-italiana.pdf>)
- ❖ OCSE (2005), “*Recommendation on Principles and Good Practices for Financial Education and Awareness*”, p. 5
- ❖ OCSE (2015), “*Programme for International Student Assessment (PISA)*”
- ❖ Passerini W. e Marino I. (2011), “*Senza Pensioni*”, Milano, Chiarelettere editore
- ❖ Righini, E. (2020), “*Educazione finanziaria: uno strumento per risparmiatori, cittadini, mercati*”, Milano, Franco Angeli
- ❖ Spigarelli F. (2005) “*Miti e paradossi del secondo pilastro della previdenza: alcune riflessioni sul caso italiano.*”, Working paper Mefop
- ❖ COVIP (2012), “*Promuovere la previdenza complementare come strumento efficace per una longevità serena*”, indagine svolta dal CENSIS per la COVIP nel corso del 2012.

## Fonti normative

- ❖ *Costituzione italiana articolo 38*
- ❖ *Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124*
- ❖ *Legge 8 agosto 1995, n. 335 (Riforma Dini)*
- ❖ *Legge Finanziaria 27 dicembre 1997, n. 449*
- ❖ *Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 47*
- ❖ *Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231*
- ❖ *Legge Delega 23 agosto 2004, n. 243*

- ❖ *Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n.252*
- ❖ *Decreto Ministeriale 10 maggio 2007, n. 62*
- ❖ *Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39*
- ❖ *Legge 6 dicembre 2011, n. 201, “Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici”, (Legge Fornero)*

## **Sitografia**

- ❖ [https://www.mondadorieducation.it/media/contenuti/pagine/campus\\_economico\\_giuridico/0\\_2\\_discipl\\_giuridiche/2\\_biennio/10\\_costituzione\\_commentata/articoli/art38.html](https://www.mondadorieducation.it/media/contenuti/pagine/campus_economico_giuridico/0_2_discipl_giuridiche/2_biennio/10_costituzione_commentata/articoli/art38.html)
- ❖ <http://www.treccani.it/enciclopedia/previdenza-sociale/>
- ❖ <https://www.pensionielavoro.it/>
- ❖ <https://www.pensionielavoro.it/site/home/wikiprevidenza-complementare/cose-la-pensione-complementare/chi-puo-aderire.html>
- ❖ <http://itinerariprevidenziali.it/>
- ❖ <https://www.ilpuntopensionielavoro.it>
- ❖ <https://www.covip.it/>
- ❖ <https://www.bancaditalia.it/>
- ❖ <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/home.htm>
- ❖ <https://www.mefop.it/>
- ❖ <https://bnl.it/it>
- ❖ <https://www.fondopensionibnl.it/>
- ❖ <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/Previdenza-complementare/Pagine/default.aspx>
- ❖ <http://www.quellocheconta.gov.it/it/chi-siamo/strategia-nazionale/>