



CONSIGLIO NAZIONALE DEI GIOVANI

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

UNA BREVE GUIDA

CON IL PATROCINIO DEL MINISTERO DEL
LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

1. Introduzione	4
2. La spesa in previdenza e la crisi del sistema pensionistico	6
3. La questione previdenziale e i giovani	12
4. Previdenza complementare	17
5. Le diverse tipologie di fondi	20
6. Le modalità di adesione	23
7. I vantaggi dell'adesione	27
8. Conclusioni	33



INTRODUZIONE

INTERESSARSI ALLA PENSIONE...
SIN DA GIOVANI!

Le condizioni attuali del mercato del lavoro italiano, incrociate con le allungate aspettative di vita, stanno creando non pochi problemi rispetto alla **sostenibilità sociale del nostro sistema previdenziale**. Le conseguenze principali di questi fenomeni storici ricadono sulle nuove generazioni, le quali si trovano oggi nella difficile condizione di dover provare a prevenire i rischi legati alla discontinuità lavorativa, la diffusione dei contratti atipici e l'impoverimento delle condizioni retributive: condizioni, queste, da anni ormai tipiche per i giovani che lavorano.

Alla luce di quanto detto, si comprende come i rischi sociali connessi ad una mancata corretta informazione sul tema previdenziale, siano oggi altissimi. Sviluppare e diffondere una **cultura della prevenzione in ambito pensionistico tra le giovani generazioni** è dunque essenziale per provare a limitare questi rischi: da questo punto di vista, solo una diffusa conoscenza degli strumenti normativi e delle tutele a disposizione dei cittadini italiani può assicurare la tenuta del sistema. Per queste ragioni, le pagine che seguono si presentano come il tentativo di sistematizzare una guida completa circa le forme di previdenza complementare, quali strumenti di sostegno e tutela del lavoratore con riguardo al suo futuro pensionistico.

Dapprima, per una migliore comprensione del senso e dell'urgenza di una diffusa conoscenza degli strumenti di tutela previdenziale, va però inquadrato il contesto nazionale ed internazionale nel quale si inserisce il ragionamento circa la previdenza complementare. Segue, dunque, un primo inquadramento della questione, con particolare riferimento alla condizione dei giovani lavoratori.



LA SPESA IN PREVIDENZA E LA CRISI DEL SISTEMA PENSIONISTICO

IL CASO ITALIANO IN UNA
COMPARAZIONE EUROPEA

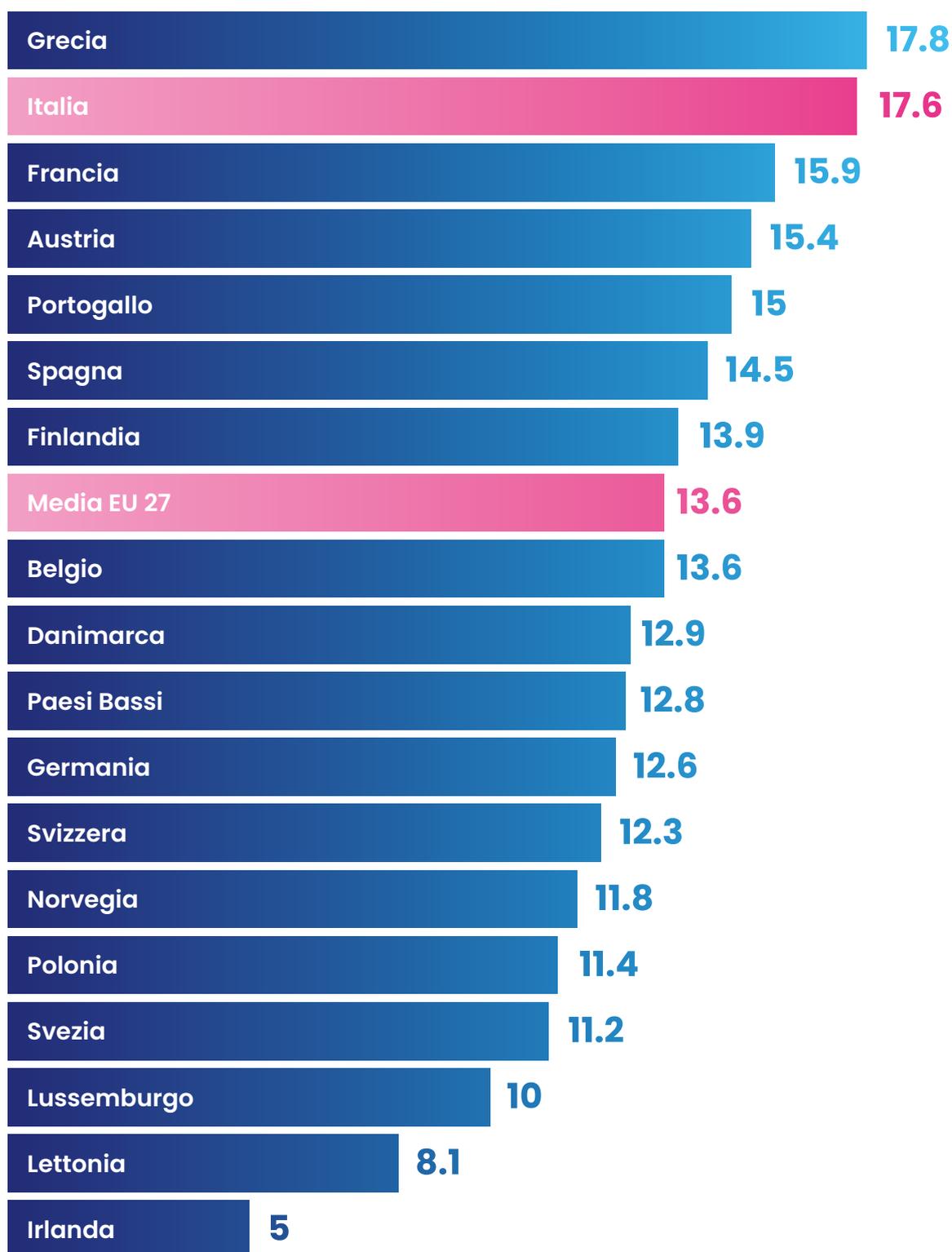
Il tema delle pensioni è spesso discusso con una attenzione particolare rispetto al rapporto tra sistema previdenziale e bilancio dello Stato: infatti, è innanzitutto l'incidenza della spesa pensionistica sul Prodotto Interno Lordo (PIL) a rilevare la sostenibilità del sistema pensionistico in un Paese. Negli anni, è aumentata andando ad assumere oggi un ruolo non trascurabile.

Da questo punto di vista, il recente studio "Situazione Contributiva e futuro pensionistico dei giovani", condotto dal CNG in collaborazione con EURES, ha dimostrato come il fenomeno della spesa in pensioni stia assumendo, anche per gli Stati a livello europeo, un peso sempre più significativo. Come evidenziato dalla ricerca, infatti, negli ultimi decenni, "hanno preso luogo importanti trasformazioni, che investono direttamente il sistema pensionistico e la tenuta finanziaria dei Paesi quali, in primo luogo, le trasformazioni interne ai sistemi produttivi e al mercato del lavoro, così come la denatalità ed il contestuale progressivo invecchiamento della popolazione": tutti fenomeni, questi, che hanno inciso sulla **revisione dei sistemi previdenziali**. E tutto ciò, in Italia, pare aver avuto un maggiore impatto sui conti dello Stato.

In relazione alla spesa pubblica nel sistema pensionistico, infatti, gli ultimi dati Eurostat disponibili mostrano "come nel nostro Paese l'ammontare delle uscite previdenziali abbia raggiunto un valore pari al **17,6% del Pil** (anno 2020), contro una media del 13,6% tra i Paesi dell'UE27, secondo a quello della sola Grecia (17,8%); valori molto superiori alla media europea si segnalano anche per la Francia (15,9%), dove è stata recentemente introdotta una controversa riforma da parte del Presidente Macron, nonché in Portogallo e Spagna (rispettivamente 15% e 14,5%), mentre la Germania mostra un valore inferiore alla media europea". Al contrario, tra i paesi più virtuosi, è l'Irlanda a mostrare il rapporto inferiore, attestandosi la spesa pensionistica al 5% del Pil, salendo all'8,1% in Lettonia e al 10% in Lussemburgo.

Spesa pubblica per le pensioni in % del PIL in alcuni Paesi UE

ANNO 2020

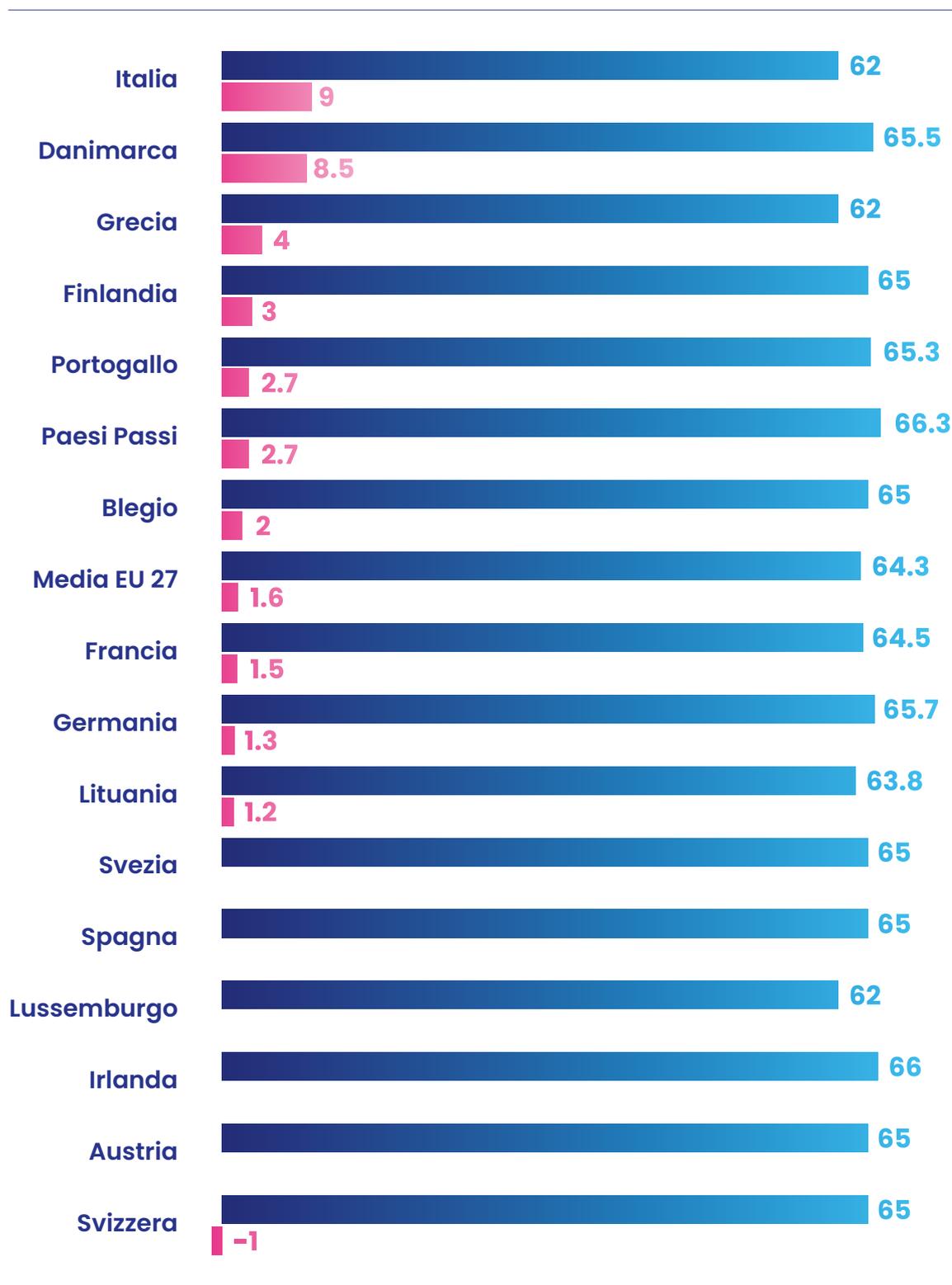


Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati Eurostat

Questi dati sono allarmanti. Tuttavia, se messi in prospettiva pro-capite i valori relativi alla sola spesa per pensioni di vecchiaia mostrano come Grecia e Italia siano in realtà del tutto in linea con il valore medio europeo. Al contrario, paesi come Svizzera, Danimarca e Lussemburgo, che, come visto, in termini relativi mostrano una spesa pensionistica contenuta, segnalano risultati strutturalmente superiori a tale valore medio. Concentrando l'attenzione sulla realtà italiana, sono numerosi gli elementi di riflessione che dovrebbero riorientare il dibattito sulla sostenibilità della spesa pensionistica, superando il paradigma prettamente ragionieristico all'interno del quale ancora oggi è troppo spesso collocato. Innanzitutto, il fatto che la spesa per le sole pensioni di vecchiaia – vale a dire quelle interamente correlate alla carriera lavorativa, pari a 227,3 miliardi di euro –, rappresenta non il 17,6% bensì il **12,7% del Pil** (anno 2021, ultimo disponibile): un valore che scende al 9,3% se considerato al netto dell'Irpef ("recuperato" dallo Stato attraverso il prelievo sulle pensioni), confutando ulteriormente l'argomento dell'insostenibilità del sistema.

Secondo quanto riportato dallo studio del CNG, a fronte di una media europea che prevede un allungamento dell'età di uscita dal mercato del lavoro pari a 1,8 anni per gli uomini ed a 2,4 anni per le donne, nei prossimi anni, paesi come Austria, Irlanda, Lussemburgo, Spagna e Svezia non andranno incontro a un allungamento della vita lavorativa, mentre in Svizzera la permanenza sul mercato del lavoro dovrebbe perfino accorciarsi di un anno. Meno roseo sarà il futuro in Stati come i Paesi Bassi e il Portogallo, dove l'età pensionabile prefigurata dovrebbe raggiungere, rispettivamente, i 69 e i 68 anni (in entrambi i casi la permanenza sul mercato sarà allungata di 2,7 anni). In Danimarca, addirittura, l'età pensionabile prevista per i giovani la cui prima occupazione risale al 2020 sarà di 74 anni, cui corrisponde una permanenza media di 8,5 anni in più nel mondo del lavoro rispetto a coloro che si sono ritirati nel 2020. E l'Italia? Come si posiziona in questo contesto?

Età pensionabile dei giovani entrati nel mondo del lavoro nel 2020 a 22 anni di età e differenza (in anni) sull'età pensionabile attuale in alcuni Paesi europei



Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati OCSE

Anche rispetto alle prospettive di permanenza nel mercato del lavoro si rileva una situazione particolarmente critica per l'Italia: a seguito delle più recenti riforme del sistema pensionistico, i giovani italiani entrati nel mondo del lavoro nel 2020 vedranno un **incremento della vita lavorativa** di ben 9 anni rispetto al valore medio attuale: questo dato è il più alto a livello europeo.

In questo senso, proprio prendendo le mosse dall'osservazione dei numerosi fattori che incidono sulla sostenibilità del sistema previdenziale, lo studio CNG-EURES osserva infatti come, accanto alla costante riflessione sulla spesa pensionistica, risultano non più rinviabili interventi che mirino alla **continuità lavorativa**, all'**incremento dell'occupazione** e all'**incentivo della natalità**, volti a risolvere parte dei problemi principali che affliggono le nuove generazioni.



LA QUESTIONE PREVIDENZIALE E I GIOVANI

TRA DISCONTINUITÀ
LAVORATIVA, FORME
ATIPICHE DI CONTRATTI ED
ASPETTATIVE PENSIONISTICHE

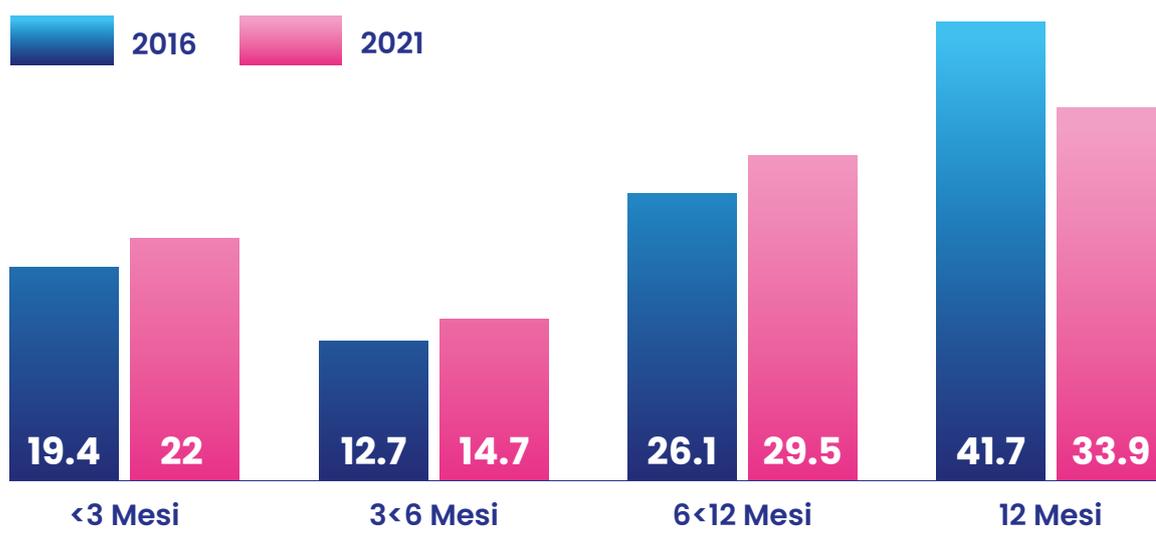
Approfondire il tema del futuro pensionistico delle giovani generazioni significa occuparsi di analizzare, in primo luogo, la situazione lavorativa dei giovani, segnata, come osservato anche dallo studio CNG-EURES, “da uno scenario determinato dalla simultanea presenza di tre condizioni dominanti, strettamente interconnesse tra loro, quali il diffuso ricorso alle **forme contrattuali meno tutelate**, la crescente **discontinuità lavorativa** ed il progressivo **impoverimento delle condizioni retributive**”. A ciò si aggiungono anche le crescenti **difficoltà di ingresso delle nuove generazioni nel mercato del lavoro**, quale ulteriore criticità non indifferente di cui tenere in conto.

Tutti questi fattori incidono infatti a diverso titolo: in particolare la precarietà lavorativa e i bassi livelli retributivi riducono la capacità di accumulazione contributiva ai fini pensionistici, di fatto aprendo a futuri previdenziali incerti e segnati da numerose difficoltà. Questo ancora di più tenendo in conto il fatto che, per coloro che sono entrati nel mercato del lavoro dopo il 1996, il sistema contributivo è puro: l’assegno pensionistico viene cioè interamente assegnato sulla base dei contributi versati. È così chiaro che, in una fase storica segnata da forti incertezze lavorative per le giovani generazioni, un sistema così organizzato accentua i limiti di forme di lavoro atipico e discontinuità nel versamento dei contributi. Infatti, i dati mostrano come i giovani scontino un’evidente discontinuità lavorativa, con appena un under-34 su 3 che, nel 2021, ha potuto contare su almeno 12 mensilità retribuite, a fronte di un valore pari al 48,2% per il complessivo dei lavoratori del settore privato.

Da questo punto di vista uno dei principali processi storici che incidono è costituito dalla crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro: le tendenze in atto nel mercato del lavoro e la progressiva diffusione di forme atipiche di contratto, in breve hanno portato a **minore stabilità** per i giovani assunti, con la conseguenza di una diffusa precarietà che incide anche sul versante contributivo. Come osservato anche dallo stu-

dio CNG-EURES, a subire maggiormente tale trasformazione sono state le fasce più fragili della domanda di lavoro, vale a dire i giovani (e secondariamente le donne). Sempre secondo lo stesso studio, “Il confronto quinquennale, evidenzia infatti, tra il 2016 e il 2021, un netto peggioramento della condizione giovanile, condizionato anche dalla coda dell’emergenza pandemica, che ha colpito maggiormente le lavoratrici ed i lavoratori più vulnerabili e meno tutelati: gli under34enni retribuiti per l’intero anno sono infatti diminuiti di 7,8 punti percentuali, aumentando contestualmente di 4,6 punti percentuali i giovani lavoratori retribuiti per un periodo non superiore a 6 mesi”.

Giovani (fino a 34 anni) con periodo retribuito dal datore di lavoro in Italia. Valori %



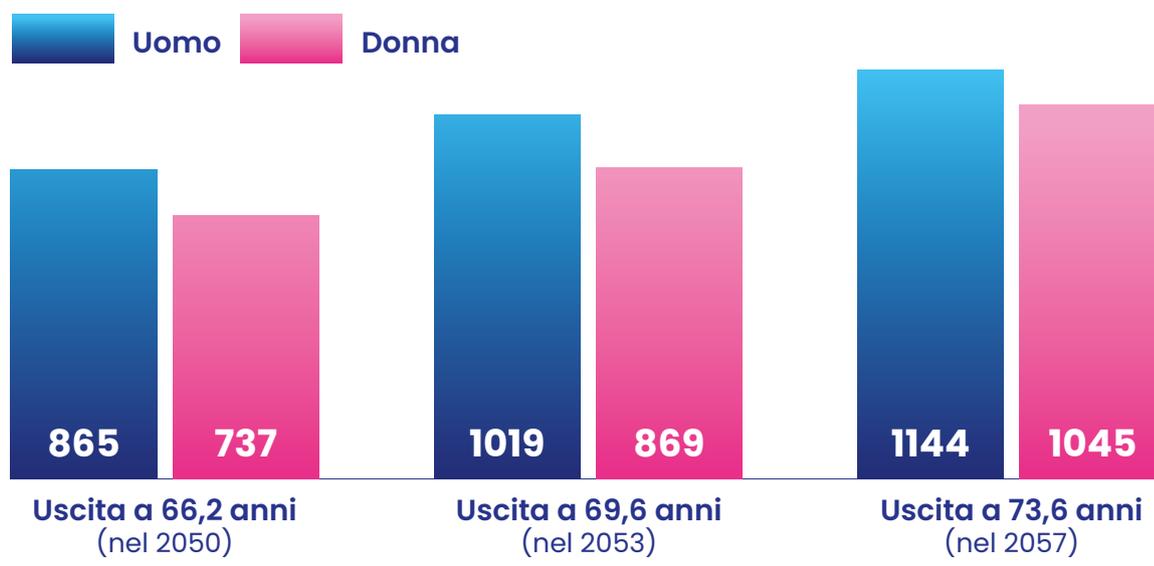
Fonte: Elaborazioni Eures Ricerche Economiche e Sociali su dati INPS – Osservatorio lavoro dipendente settore privato non agricolo

Non va poi dimenticato come nel nostro Paese il ruolo della **questione demografica** crei ulteriori difficoltà: in presenza di sempre meno giovani rispetto al numero dei pensionati – e più in generale delle fasce anziane – la sostenibilità del sistema diventa sempre più onerosa.

Tutto ciò porta a conclusioni molto preoccupanti sulle prospettive di pensione dei giovani italiani: prendendo le mosse dai giovani lavo-

ratori (15-35 anni) iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti, che con 7,3 milioni di unità rappresentano oltre l'**80% del totale** dei giovani che hanno versato almeno un contributo, e considerando un'uscita dal mercato del lavoro determinata dal raggiungimento dei requisiti previsti dalla pensione di vecchiaia, vale a dire a 69,6 anni (nel 2053), l'importo dell'assegno pensionistico raggiungerebbe i **1.249 euro mensili**, che – una volta detratta la quota di Irpef relativa – scenderebbero a 951 euro. Soltanto posticipando ulteriormente l'uscita dal mercato del lavoro si otterrebbe un assegno pensionistico più importante: se la permanenza si protraesse infatti fino al 2057, determinando così un ritiro a 73,6 anni, l'importo dell'assegno pensionistico ammonterebbe a 1.577 euro lordi (1.099 al netto dell'Irpef), valore che equivale a 3,1 volte l'importo dell'assegno sociale. La disaggregazione di genere, inoltre, mostra come le donne scontino condizioni lavorative spesso più svantaggiose dei colleghi di sesso maschile.

Stime dell'importo medio mensile della pensione dei iscritti al FPLD (al netto dell'Irpef) in base al genere e alla "finestra di uscita". Valori assoluti in € indicizzati al 2023



Fonte: Stime Eures Ricerche Economiche e Sociali su fonti diverse (Inps, Istat, RGS) *Ipotesi: nati nel 1984, entrati nel MDL a 20 anni e 8 mesi; prima retribuzione annua uomo 3.916 euro/donna 3.057; ultima retribuzione: uomini 28.955 (nel 2050), 30.277 (nel 2053), 32.135 (nel 2057)/donne 25.420, 26.581, 28.213 euro annui.

Preso atto di tutto ciò, oggi, un giovane che entra nel mercato del lavoro, deve dunque necessariamente **interessarsi delle modalità complementari e preventive** con le quali poter ridurre i rischi legati alla previdenza. Da qui, la possibilità di investire nei fondi di previdenza complementari quali strumenti di sostegno per il lavoratore. Questa direzione appare oggi perseguita da pochi giovani: secondo l'ultima relazione annuale del COVIP (ente di controllo sul tema della previdenza complementare e di cui a breve parleremo), per l'anno 2021 solo il 17,8% degli iscritti a forme di previdenza complementare hanno meno di 35 anni. Una quota bassa che ci impone una riflessione su come far conoscere questo strumento alle giovani generazioni.



CONSIGLIO NAZIONALE GIOVANI



GUIDA ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

UNA PRIMA DEFINIZIONE

Come visto, a partire dagli anni '90 il nostro sistema pensionistico è stato profondamente modificato. Si è quindi deciso, in modo simile a quanto succedeva in altri Stati, anche in Italia, di affiancare al sistema previdenziale un sistema di fondi pensione complementari istituiti dalle parti sociali o dagli intermediari finanziari. Il tentativo è stato quello di provare a costruire forme di sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici che si riteneva, in ragione delle numerose riforme che si sono susseguite, corressero non pochi rischi nel futuro.

Riassunto in maniera agevole, possiamo dire che aderire alla previdenza complementare significhi **accantonare regolarmente una parte dei propri risparmi**, durante la vita lavorativa, per ottenere una pensione che si aggiunge a quella corrisposta dalla previdenza obbligatoria. Fondamentalmente viene presa una parte (o anche tutto) del proprio TFR e viene destinato a fondi di previdenza. Questi fondi vengono costituiti sotto forma di associazioni private: spesso possono essere istituiti direttamente dalla contrattazione collettiva, mentre in altri casi sono fondi aperti, istituiti da banche o altri enti. In particolar modo, i contratti collettivi sostengono l'ingresso del lavoratore nei cosiddetti fondi negoziali, prevedendo che a fronte di un ulteriore piccolo contributo a suo carico, anche l'azienda versi una quota aggiuntiva; pertanto, la posizione individuale del lavoratore che aderisce a fondi negoziali risulta costituita dai contributi versati dal lavoratore (TFR e contributo lavoratore) e dal datore di lavoro alla forma pensionistica complementare.

Inoltre, per la sua funzione sociale, la previdenza complementare viene considerata dallo Stato come un importante strumento di **salvaguardia per i cittadini**, i quali vengono incentivati anche in ragione di particolari agevolazioni fiscali tipiche della previdenza complementare. In questo senso, sono numerose le ragioni per cui ci si rivolge ai giovani per spingerli ad aderire: in primo luogo, un'adesione precoce alle forme di previdenza complementare garantisce l'accumulo di un **risparmio**

più rilevante, in grado di assicurare così il lavoratore di fronte ad eventuali discontinuità di carriera. Inoltre, le stesse risorse possono essere anche richieste sotto forma di anticipo, permettendo di **prelevare risorse in fasi possibilmente critiche e di difficoltà**. Numerosi altri vantaggi si sommano poi a questi, come vedremo nel capitolo 7.

È, infine, opportuno menzionare anche i soggetti che vigilano sulla previdenza complementare: esistono infatti una serie di norme volte alla tutela dei risparmiatori. Tali tutele vengono assicurate dalla presenza di una specifica Autorità di vigilanza, ovvero la **Commissione di Vigilanza sui fondi Pensione (COVIP)**, che si occupa di garantire la massima trasparenza e correttezza circa la gestione delle forme pensionistiche complementari, assicurando che i fondi perseguano la trasparenza e la correttezza dei comportamenti, attraverso una sana e prudente gestione delle risorse per garantirne la solidità, tenendo fede alla loro finalità previdenziale e non speculative; ma può anche formulare pareri e proposte di modifiche legislative proprio in ambito di previdenza complementare. La stessa Commissione partecipa anche ai lavori degli organismi internazionali sui temi della previdenza complementare, rappresentando il nostro Paese nel mondo.

Chiarito questo, riportiamo di seguito le principali tipologie di fondi di investimento in cui vengono riversate le quote destinate dai lavoratori che scelgono di aderire alla previdenza complementare.



LE DIVERSE TIPOLOGIE DI FONDI

PER LA PREVIDENZA
COMPLEMENTARE

La distinzione e l'individuazione della tipologia di fondi predisposti per la previdenza complementare, si ritrova all'interno del decreto legislativo del 5 dicembre 2005, n. 252 che ha abrogato il decreto legislativo del 21 aprile 1993, n. 124, con cui si istituiva la previdenza complementare.

Fra le diverse tipologie di fondi si distinguono:

1. I **fondi chiusi** (art. 3 del D.lgs. 252/2005) di origine "negoziale": Questi fondi sono forme pensionistiche complementari istituite dai rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro nell'ambito della contrattazione nazionale, di settore o aziendale.
2. I **fondi aperti** (art. 12 del D.lgs. 252/2005): questi fondi sono forme pensionistiche complementari istituite da banche, imprese di assicurazioni, società di gestione del risparmio (SGR) e società di intermediazione mobiliare (SIM).

Accanto a questi fondi, si accostano altre tipologie di forme pensionistiche complementari, tra cui:

3. I **Piani pensionistici individuali (PIP)**: si tratta di contratti di assicurazione sulla vita con finalità previdenziale. Essi sono stipulati fra l'individuo e le imprese assicurative. Le regole che li disciplinano non dipendono solo dalla polizza assicurativa, ma anche da un regolamento basato sulle direttive della COVIP. Lo scopo è garantire all'utente gli stessi diritti e prerogative analoghi alle forme pensionistiche complementari.
4. I **Fondi pensione preesistenti**: si annoverano qui tutti quei fondi preesistenti al decreto istitutivo della previdenza complementare e, quindi, con caratteristiche diverse rispetto a quelli istituiti successivamente, come ad esempio la possibilità di gestire

direttamente le risorse senza l'ausilio di intermediari specializzati. Si tratta di Fondi collettivi per i quali l'adesione dipende da accordi o contratti aziendali o interaziendali.

L'adesione ad una tipologia o all'altra dipende da diversi fattori che possono indurre il lavoratore a fare una determinata scelta. Premesse dunque le varie forme in cui la previdenza complementare si può realizzare, andiamo a capire quali sono le modalità di adesione.



LE MODALITÀ DI ADESIONE

La premessa necessaria è che **chiunque può aderire alla previdenza complementare** e che tale adesione è del tutto **volontaria**. È, infatti, nella piena libertà del contribuente la decisione di aderire o meno al sistema. Il lavoratore dipendente può, entro sei mesi dall'assunzione, decidere se destinare il suo trattamento di fine rapporto (TFR) alla previdenza complementare o lasciarlo in azienda. La pratica può essere fatta anche via web. Se non si esprime alcuna scelta, si viene iscritti direttamente alla forma pensionistica prevista dal contratto nazionale.

Se, invece, si decide di iscriversi, al momento dell'adesione per il lavoratore dipendente è possibile aderire secondo quanto viene previsto dagli accordi collettivi di lavoro che trovano applicazione per il proprio settore o azienda. Infatti, è all'interno dei contratti collettivi che viene individuato il fondo pensione di riferimento al quale il dipendente può aderire, oltre che la quota minima della contribuzione.

Inoltre, nel caso in cui ci si trovi nella prima occupazione come lavoratore dipendente nel settore privato, il contratto potrebbe implicare la cosiddetta **"adesione contrattuale"**. In questo caso il dipendente viene automaticamente iscritto alla forma pensionistica di riferimento.

Diverso è il caso dei lavoratori autonomi o liberi professionisti, i quali possono aderire ad un fondo pensione aperto o a un PIP tramite un'**adesione individuale**, decidendo autonomamente il contributo e la periodicità di questo versamento.

Va ricordato che, in presenza di **familiari fiscalmente a carico**, anche questi possono essere iscritti alla previdenza complementare. Sui contributi che si destinano al fondo si ha diritto ad un regime di deducibilità fiscale, fino al limite di 5.164,57 euro all'anno, che trova applicazione sia per i contributi dell'aderente principale che per quelli dei suoi familiari.

Al momento della valutazione dell'adesione o meno al sistema, è opportuno verificare se il contratto di lavoro preveda la possibilità di aderire ad un fondo pensione di riferimento. Si consiglia, inoltre, di verificare quali siano i comparti di investimento in cui vengono destinati i contributi raccolti dai fondi, così da avere un quadro degli stessi e scegliere quelli più in linea con le proprie esigenze. Infine, se si è nella condizione di poter scegliere fra diverse forme pensionistiche, si suggerisce di confrontare i costi applicati dalle diverse forme di pensione complementare, questo anche attraverso il comparatore dei costi pubblicato sul sito web della COVIP (http://www.covip.it/isc_dinamico).

Una volta fatta l'adesione ad uno dei fondi pensione di riferimento, sarà direttamente il datore di lavoro a versare sulla posizione individuale del dipendente il contributo, nell'importo previsto dall'accordo collettivo o regolamento aziendale eventualmente maggiorato dell'importo stabilito dal dipendente stesso. Il contributo aziendale, ovvero la parte versata direttamente dall'azienda per il dipendente che decide di aderire ad un fondo per la previdenza complementare, quale forma di ulteriore supporto e prevenzione e infine, il TFR futuro, in tutto o in parte, in base a quanto previsto dall'accordo collettivo di riferimento o dal regolamento aziendale.

È chiaro, dunque, che l'adesione eventuale individuale di un lavoratore dipendente ad un Fondo aperto o ad un PIP, rispetto a quanto previsto dagli accordi collettivi o dal regolamento aziendale, porterà ad una posizione previdenziale alimentata solo dal contributo del dipendente (viene quindi meno il contributo del datore di lavoro). Allo stesso modo, un lavoratore autonomo o un libero professionista che aderisce ad un Fondo aperto o ad un PIP, alimenta la sua posizione solo con il proprio contributo.

Infine, serve ricordare che la quota di importo versato nella pensione complementare può essere **modificata in qualsiasi momento**, così come il periodo di durata del versamento e il comparto scelto. Tutto ciò permette di controllare dunque nel tempo l'andamento della propria posizione individuale e di valutare come meglio agire. Le varie forme di pensione complementare offrono, infatti, numerose opzioni di investimento. Cambiano gli strumenti finanziari che vengono acquistati: vi sono i cosiddetti "garantiti", che offrono una garanzia di rendimento minimo o di restituzione del capitale versato al verificarsi di determinati eventi (ad esempio, al momento del pensionamento); gli "obbligazionari" (puri o misti), a seconda che investano esclusivamente o principalmente in titoli obbligazionari; i "bilanciati", che in linea di massima investono in azioni e in obbligazioni nella stessa percentuale; ed infine gli "azionari", che investono solo o principalmente in azioni.

È evidente come tutti questi strumenti possiedano rischi di investimento diversificati: la scelta relativa a quale opzione meglio si confaccia alla propria condizione personale dipende, dunque, da numerosi fattori, tra i quali sicuramente il **livello di rischio** che si è disposti a sostenere rispetto all'entità del proprio patrimonio personale.

Ciò detto, riportiamo di seguito i principali vantaggi legati all'adesione alla previdenza complementare.



I VANTAGGI DELL'ADESIONE

Aderire ad una forma di previdenza complementare può risultare estremamente vantaggioso, in particolare se viene fatto all'inizio della propria carriera lavorativa, avendo quindi dinanzi a sé una lunga permanenza (e quindi contribuzione) nel sistema.

Il primo vantaggio è rappresentato, per quanto riguarda i fondi negoziali, dal **contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro** spesso previsto dai contratti collettivi: sulla parte che si decide di investire personalmente nella previdenza complementare, spesso, i contratti collettivi prevedono una parte di contributo obbligatoria per il datore di lavoro, il quale si impegna così a sostenere l'adesione dei propri dipendenti.

Un secondo vantaggio, valido per tutti i fondi, è quello della **deducibilità fiscale** degli investimenti fino al massimale annuo di 5164,56€, riferito sia al contributo a carico del lavoratore sia al contributo a carico dell'azienda (quindi escluso TFR, che non entra nell'imponibile). Alla luce di ciò, l'investimento in previdenza complementare comporta un risparmio sull'anno fiscale, permettendo di dedurre dal proprio reddito complessivo i contributi versati alla forma pensionistica complementare, fino al limite di cui prima.

Un terzo vantaggio riguarda la **tassazione agevolata** dei rendimenti pari al 20%, che rende questa forma di investimento tra le più convenienti. Sostanzialmente, sul risultato dei rendimenti degli investimenti fatti tramite i contributi versati dal lavoratore, lo Stato abbassa al 20% la tassazione su quei rendimenti, come ulteriore stimolo rivolto all'adesione.

È chiaro comunque, e va sottolineato, che, sebbene i Fondi siano tenuti al rigoroso rispetto di regole di prudenza, questo non significa che vi siano rendimenti significativi garantiti. Alcuni comparti dei fondi, in particolare quelli cui viene conferita la contribuzione degli aderenti "taciti"

(cioè che non hanno espresso alcuna scelta entro sei mesi) prevedono quantomeno la restituzione del capitale versato o la corresponsione di un rendimento minimo.

È bene rappresentare che i dati Covip aggiornati a fine dicembre 2023 certificano la buona salute della previdenza complementare con una crescita del 4% delle posizioni in essere rispetto al 2022 e risultati positivi per tutte le tipologie di forme pensionistiche (con valori più elevati per quelle con una maggiore esposizione azionaria). Stanno aumentando, infatti, posizioni in essere, risorse e rendimenti dei fondi pensione.

In particolar modo, sul fronte dei rendimenti emergono i comparti azionari, con rendimenti del 10% in media nei fondi negoziali, dell'11,3% nei fondi aperti e dell'11,4% nei PIP.

Positivo anche il dato nelle linee bilanciate, con risultati in media pari al 6,9% nei fondi negoziali, all'8,3 nei fondi aperti e al 7,1 nei PIP. Più contenuti i rendimenti dei comparti obbligazionari e garantiti.

Da una valutazione dei rendimenti su orizzonti temporali più coerenti con le finalità del risparmio previdenziale, negli ultimi dieci anni (da inizio 2014 a fine 2023) i rendimenti medi annui composti delle linee a maggiore contenuto azionario si collocano intorno al 4-4,5% per tutte le tipologie di forme pensionistiche; per le linee bilanciate, i rendimenti medi sono compresi tra il 2 e il 3 per cento. Si confermano le scarse performance di linee garantite e obbligazionarie, che mostrano rendimenti medi vicini allo zero o di poco superiori; le gestioni separate di ramo I dei PIP, che contabilizzano le attività al costo storico e non al valore di mercato, ottengono un rendimento dell'1,8 per cento. Nello stesso periodo, la rivalutazione del TFR è risultata pari al 2,4 per cento.

Osservando la distribuzione dei risultati dei singoli comparti tra le diverse tipologie di forma pensionistica e le diverse linee di investimento, tutti i comparti azionari e anche una buona parte dei bilanciati mostrano rendimenti più elevati rispetto agli altri e al TFR. Per ciascuna tipologia di linea di investimento, i fondi negoziali mostrano nel complesso una dispersione dei rendimenti dei singoli comparti inferiore a quella che registrano fondi aperti e PIP. Ne risulta un quadro di un 2023 in salute per la previdenza integrativa.

Da questo punto di vista, come detto, **prima si aderisce, più è probabile che l'adesione comporti vantaggi futuri significativi**. Infatti, come in ogni investimento, il tempo è un fattore fondamentale per assicurarsi rendimenti importanti. È importante aderire anche se non si ha un reddito alto e un contratto stabile, laddove sia possibile farlo: questo perché proprio a fronte di probabili “buchi” contributivi che certamente avranno un impatto pensionistico, diventa tanto più importante investire a fini previdenziali attraverso i periodi di lavoro. Inoltre, i lavoratori con prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007, se nei primi 5 anni di adesione non sfruttano tutti e 5164,57€ di deducibilità, possono dedurre la somma non sfruttata nei primi 5 anni tra il 6° e il 25° anno di adesione, con un innalzamento della soglia di deducibilità a 7746,86€ annui. Pertanto, se nei primi anni non si ha la liquidità per investire perché si ha un reddito presumibilmente basso, si accumula uno “spazio” per poter investire in maniera più significativa successivamente.

Inoltre, i premi di risultato previsti dalla contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) e convertibili in previdenza complementare sono deducibili fino a 3000€ l'anno anche in aggiunta rispetto ai 5164,57 o 7746,86€ annui. Pertanto, per chi lavora in un'azienda in cui è attivo un piano di welfare che riguarda anche la previdenza complementare o un premio di risultato, l'adesione potrebbe risultare ancora più vantaggiosa.

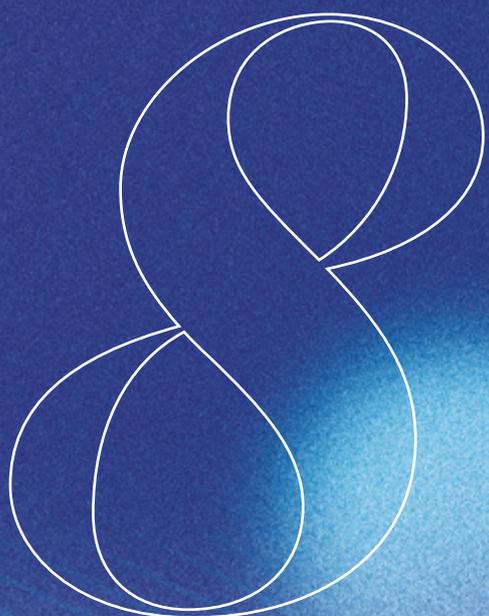
Non va dimenticato che, se si aderisce ad un fondo negoziale e, per motivi di lavoro (come, ad esempio, cessazione del contratto o cambio di attività lavorativa), non si rientra più tra i potenziali “aderenti” al Fondo, si ha la possibilità di **trasferire la posizione previdenziale** presso un altro fondo pensione, indipendentemente dall’anzianità di adesione accumulata presso il Fondo stesso. In ogni caso, decorsi due anni dall’iscrizione a un Fondo, si può comunque sempre liberamente trasferire la posizione a un qualsiasi altro fondo, magari ritenuto più vantaggioso. Ed addirittura liquidare le proprie rendite.

Sebbene lo scopo ultimo della previdenza complementare sia ovviamente quello di assicurare una rendita al termine della propria vita lavorativa, la posizione non è intoccabile fino alla pensione: è infatti possibile ricevere prima del pensionamento delle anticipazioni per cause specifiche, così come è possibile chiedere il riscatto parziale o totale della posizione laddove non si rientri più tra la potenziale platea del fondo, ad esempio per cessazione dell’attività lavorativa se si aderisce a un fondo negoziale. Le casistiche in cui è possibile invece richiedere anticipazioni ricalcano sostanzialmente quelle in cui è possibile richiedere l’anticipazione del TFR. Nello specifico: anticipazioni per spese sanitarie (fino al 75% del montante maturato, con tassazione al 15%), acquisto/ristrutturazione della prima casa per sé o per i figli (fino al 75% con tassazione al 23%) o “altre esigenze” (30%, con tassazione al 23%).

Un altro mito da sfatare è che sia possibile monetizzare la propria posizione solo attraverso la rendita integrativa finale: al termine della propria vita lavorativa è possibile, infatti, ricevere fino al 50% della posizione maturata in capitale, garantendosi quindi una quota rilevante di liquidità immediata. Addirittura, in alcuni casi, quando l’importo della posizione è contenuto, si può ottenere anche il 100% in quota capitale.

Infine, non bisogna dimenticare che, attraverso dei coefficienti di conversione elaborati sulla base dell'età e della speranza di vita, che variano a seconda del tipo di rendita scelta dall'aderente, la quota di montante contributivo accumulata al termine della vita lavorativa non erogata in quota capitale viene **trasformata in una rendita vitalizia** (che dura cioè fino alla morte dell'aderente). Tendenzialmente più è alto il montante e più è alta l'età dell'aderente, tanto più sarà alta anche la stessa rendita che verrà corrisposta periodicamente in base alla scelta della ricorrenza dei trasferimenti fatta dall'aderente (con costi differenti a seconda della frequenza dei versamenti parziali della rendita annua). In alcuni casi addirittura, alcuni tipi di rendita prevedono la trasferibilità della stessa ai superstiti o ai beneficiari per un certo periodo di tempo o addirittura la reversibilità in caso di decesso dell'aderente; così come è possibile optare per rendite che prevedono una maggiorazione in caso di sopraggiunta non autosufficienza dell'aderente.

Investire in fondi pensione può anche essere, infine, una scelta di **finanza sostenibile**. Sempre più fondi, in particolare quelli negoziali, stanno scegliendo infatti di destinare le risorse raccolte in investimenti in economia reale, finanziando aziende e realtà che si impegnano a rispettare i principi ESG e ad adottare pratiche rispettose della transizione ecologica, ambientale e sociale.



CONCLUSIONI

È evidente come quanto fin qui scritto non possa fare altro che convincere dell'assoluto **valore aggiunto** che l'adesione alla previdenza complementare porta con sé. Di fronte alle difficoltà che si presentano nella vita dei giovani, tutti i giorni, un riparo di salvezza e prevenzione appare oggi più che mai necessario. Ripensare diffuse forme di coinvolgimento e sensibilizzazione giovanile va, dunque, in questa direzione, quella di provare ad immaginare un Paese e cittadini più consapevoli degli strumenti che hanno a disposizione.

Il documento qui presentato ha voluto mettere a fuoco i principali punti e snodi teorici relativi alla questione della previdenza complementare in Italia, ponendosi l'intento di provare a realizzare una sana divulgazione sul tema.

Per tutto quanto citato, si rimanda ai siti ufficiali del COVIP e alla autonoma ricerca del lettore.

CONSIGLIO NAZIONALE DEI GIOVANI



CON IL PATROCINIO DEL MINISTERO
DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI